

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



INTRODUCTION

Le Rapport Social Unique (RSU) s'inscrit dans une démarche de transparence et de pilotage stratégique des ressources humaines au sein de Pays Montbéliard Agglomération. Conformément aux dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le RSU remplace désormais le bilan social et rassemble l'ensemble des données sociales relatives aux agents territoriaux.

Ce rapport constitue un outil indispensable pour analyser, suivre et valoriser les politiques de gestion des ressources humaines menées à l'échelle intercommunale. Il regroupe de manière structurée des indicateurs clés portant sur les effectifs, les recrutements, la formation, la mobilité, la santé au travail, la rémunération, ou encore l'action sociale.

Dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint, le RSU permet de mieux comprendre les dynamiques mises en œuvre au sein de la collectivité et d'identifier les leviers d'amélioration. Il contribue également à alimenter un dialogue social de qualité, en fournissant aux élus, agents et représentants du personnel une base fiable, partagée et objective.

INTRODUCTION	3
I. L'EMPLOI	6
I.1 Effectif physique total : permanents et non permanents	6
I.2 Effectif physique permanent	10
I.3 Effectif permanent en équivalent temps plein	20
I.4 Effectifs selon l'âge	21
I.5 Composition de l'équipe dirigeante	24
I.6 Positions statutaires	25
I.7 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des agents en situation de handicap	26
I.8 Autorisation d'exercice d'une activité accessoire	28
II. LE RECRUTEMENT	30
II.1 Quelques chiffres	30
II.2 Sessions de recrutement	31
II.3 Bilan des départs/arrivées	34
II.4 Mobilités internes	35
II.5 Arrivées sur emplois permanents (nouveaux recrutés)	37
II.6 Arrivées sur emploi fonctionnel	40
II.7 Recours à du personnel temporaire	40
II.8 Arrivées d'apprentis	41
II.9 Emplois saisonniers	41
II.10 Stagiaires sous convention	42
III. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	43
III.1 Nominations et titularisations	43
III.2 Avancements de grade et d'échelon	44
III.3 Promotions internes, concours et examens professionnels	48
III.4 Médailles	52
III.5 Départs des agents sur emploi permanent	54
IV. LA FORMATION	61
IV.1 Notions	61
IV.2 Nombre d'agents permanents ayant participé à au moins une formation	62
IV.3 Nombre de journées de formation suivies par les agents sur emplois permanents	64
IV.4 Bilan des actions de formation	66
IV.5 Focus sur les préparations concours et examens	70
IV.6 Validation de l'expérience, bilan de compétence, congé de formation ET COMPTE PERSONNEL FORMATION	71
IV.7 Coût de formation	71
V. LES RÉMUNÉRATIONS	74
V.1 Dépenses de fonctionnement et dépenses de personnel	74
V.2 La paye des agents	76
V.3 Rémunérations et nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour l'ensemble des agents	76
VI. LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	84
VI.1 Risques professionnels et mesures en matière de sécurité	84
VI.2 Protection fonctionnelle	95
VI.3 Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissement sexistes, menaces ou actes d'intimidation envers le personnel	95
VI.4 Inaptitudes, reclassement et invalidité	96
VI.5 Suicides	98

VII. LES ABSENCES AU TRAVAIL	99
VII.1 Notions-clés	99
VII.2 Selon le nombre de jours d'absences par motif	100
VII.3 Selon le nombre d'agents ayant été absents au moins un jour	101
VII.4 Selon le nombre d'arrêts	101
VII.5 Taux d'absentéisme	102
VII.6 Focus sur la maladie ordinaire	103
Focus sur les CLM, CLD et Congé Grave Maladie (CGM)	104
VII.7 Données médicales	105
VII.8 Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique	105
VII.9 Jours de carence	107
VII.10 Journées enfants malades	109
VIII. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	110
VIII.1 Temps de travail	111
VIII.2 Temps partiel	113
VIII.3 Dons de jours de repos	116
VIII.4 Heures supplémentaires et complémentaires	116
VIII.5 Congés de proche aidant	118
VIII.6 Télétravail	118
VIII.7 Compte-épargne temps	122
IX. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	125
IX.1 Action sociale	125
IX.2 Protection sociale complémentaire	127
X. LE DIALOGUE SOCIAL	130
X.1 Réunions statutaires	130
X.2 Droits syndicaux	133
X.3 Conflits du travail : grèves	134
X.4 Négociations et accords collectifs	134
XI. LA DISCIPLINE	136
XI.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	136
XII. MESURES RELATIVES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES	137
XII.1 Diagnostic	137

I. L'EMPLOI

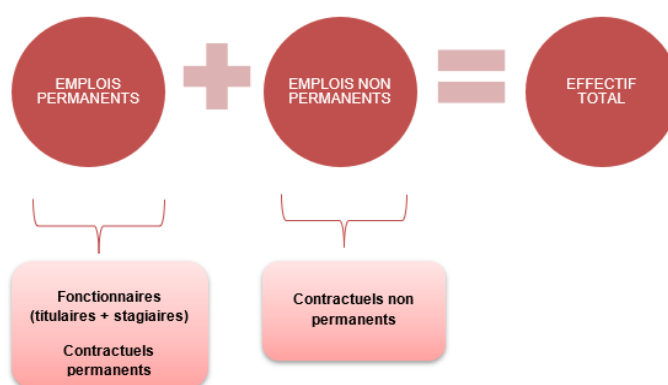
La maîtrise des effectifs constitue un levier fondamental pour une gestion des ressources humaines efficace et adaptée aux besoins de la collectivité. Cette partie du rapport offre une vision détaillée des emplois au sein de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI), en distinguant les agents permanents (titulaires et contractuels) des agents non permanents mobilisés pour des missions spécifiques ou ponctuelles.

Avec près de 600 agents, la gestion des ressources humaines prend une dimension stratégique, essentielle à la continuité du service public, à l'accompagnement des transformations organisationnelles et à la réponse aux attentes des usagers. L'analyse proposée met en lumière la répartition des agents selon différents critères (filière, catégorie, âge, sexe, statut), tout en identifiant les dynamiques de recrutement, l'usage des emplois temporaires, et les enjeux en matière d'attractivité, de fidélisation et de gestion prévisionnelle des compétences.

Cette lecture transversale des effectifs, articulée aux orientations stratégiques de l'EPCI, constitue un outil d'aide à la décision au service d'une politique RH anticipatrice, équitable et performante.

I.1 EFFECTIF PHYSIQUE TOTAL : PERMANENTS ET NON PERMANENTS

I.1.1 Notions



Un **emploi permanent** correspond à un poste inscrit de manière durable dans l'organisation de la collectivité, rattaché à un besoin pérenne de service public. Il est normalement pourvu par un fonctionnaire titulaire. Toutefois, cet emploi peut également être occupé par un contractuel dans certains cas prévus par la loi (absence de concours, nature spécifique du poste, remplacement, etc.). Ces emplois sont inscrits au tableau des effectifs, voté par l'organe délibérant, et relèvent de la structure stable de l'administration.

Un **emploi non permanent** répond à un besoin temporaire ou occasionnel de la collectivité. Il n'est pas inscrit dans le tableau des effectifs de manière pérenne. Il est pourvu par un agent contractuel, recruté pour une durée déterminée, dans le cadre de situations précises prévues par la législation : remplacement temporaire d'un agent, accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, vacance temporaire de poste, besoin ponctuel lié à un projet ou une mission spécifique.

I.1.2 Répartition des effectifs totaux (permanents et non permanents)

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fonctionnaires (a)	Nombre d'agents	543	549	556	548	547	530	526	526
	% de l'effectif total	92%	91%	92%	92%	91%	89%	87%	85%
	Taux de variation	/	1,10%	1,28%	-1,44%	-0,18%	-3,11%	-0,75%	0%
Contractuels permanentes (b)	Nombre d'agents	40	41	37	35	39	51	55	68
	% de l'effectif total	7%	7%	6%	6%	7%	9%	9%	11%
	Taux de variation	/	2,50%	-9,76%	-5,41%	11,43%	30,77%	7,84%	23,64%
Total (a+b)	Nombre d'agents permanents	583	590	593	583	586	581	581	594
	% de l'effectif total	98%	98%	98%	98%	98%	97%	97%	96%
	Taux de variation	/	1,20%	0,51%	-1,69%	0,51%	-0,85%	0,00%	2,24%
Contractuels non permanents (c)	Nombre d'agents	10	14	12	13	14	15	21	24
	% de l'effectif total	2%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	4%
	Taux de variation	/	40%	-14,29%	8,33%	7,69%	7,14%	40,00%	14,29%
Total (a+b+c)	Nombre d'agents	593	604	605	596	600	596	602	618
	Taux de variation	/	1,85%	0,17%	-1,49%	0,67%	-0,67%	1,01%	2,66%

* Taux de variation = ((Effectif au 31/12/N – Effectif au 31/12/N-1) / Effectif au 31/12/N-1)

** Sont pris en compte dans les contractuels non permanents : les apprentis, les collaborateurs de groupe, les emplois du cabinet et les contrats de projet.

L'**effectif total de la collectivité** passe de 593 agents en 2017 à **618** agents en 2024, soit une hausse de 25 agents en 7 ans (+4,22%). Cette évolution, modérée et progressive, se caractérise par des variations annuelles contrastées, avec des légères baisses en 2020 et 2022, et des reprises ponctuelles en 2021, 2023 et surtout en 2024, année marquant un taux de variation de +2,66%.

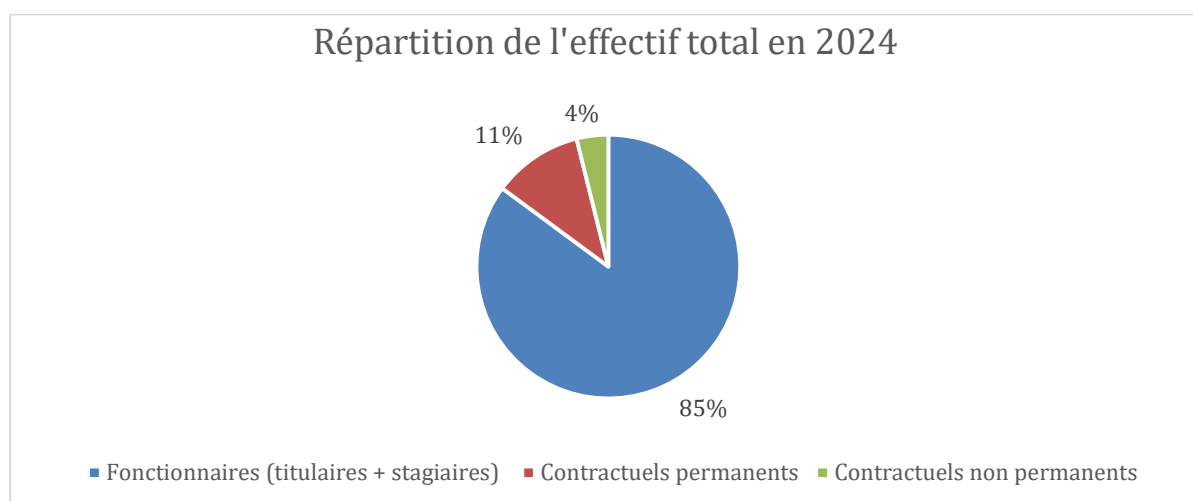
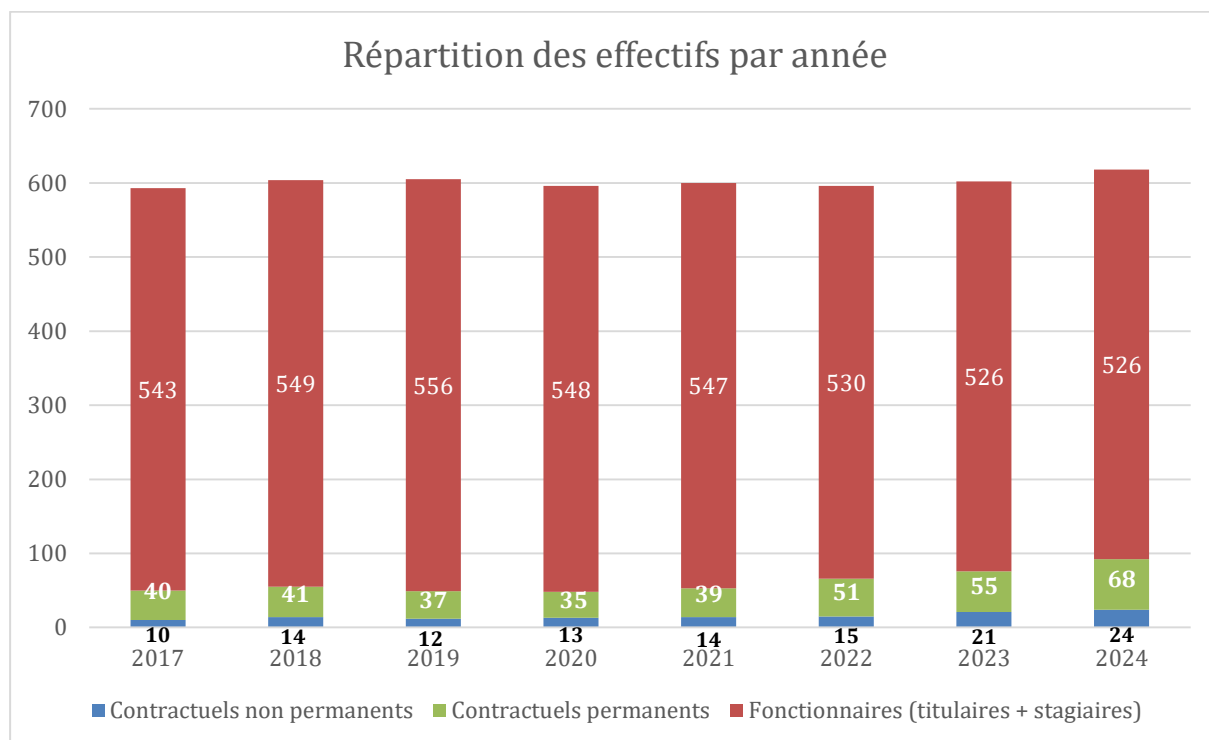
En 2024, les **emplois permanents** représentent **594 agents**, soit **96%** de l'effectif total. Cette part, bien que toujours très majoritaire, est en légère baisse par rapport à 2017 (98%).

Cette évolution illustre une transformation progressive des modalités d'emplois :

- les fonctionnaires titulaires : leur nombre est en légère diminution, passant de 543 agents en 2017 à 526 en 2024 (-3,13%). Cette baisse, amorcée dès 2019, traduit un recul progressif des recrutements de titulaires, possiblement lié à une moindre attractivité de la fonction publique ou à des difficultés à pourvoir certains postes par concours.
- les contractuels permanents : leur effectif connaît une hausse marquée, passant de 40 à 68 agents entre 2017 et 2024, soit une augmentation de +70%. Cette évolution met en évidence un recours accru aux contractuels sur des postes pourtant pérennes, principalement en réponse à des problématiques de recrutement.
- les contractuels non permanents : leur nombre passe de 10 en 2017 à 24 en 2024 (+140%). Leur part reste modeste (4% de l'effectif total en 2024), mais elle est en constante progression. La hausse la plus forte est observée entre 2022 et 2023 (+40%), poursuivie en 2024 (+14,29%). Cette tendance s'explique notamment par :
 - o l'accueil accru d'apprentis depuis 2023,
 - o le recours à des contrats de projet, notamment dans le cadre :

- de la mise en place de la REOMI (Redevance d'Ordures Ménagères Incitative) 4 agents et de la mission "Capitale Française de la Culture" (CFC) 3 agents.

Variation des effectifs constatée dans les collectivités de l'échantillonnage entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 : fonctionnaires : -1,4%, contractuels non permanents : +12,2%. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*



En 2024, les fonctionnaires représentent 85 % de l'effectif total, confirmant leur place largement majoritaire, bien qu'en recul par rapport aux années précédentes. Les contractuels permanents représentent désormais 11 % des effectifs. Enfin, les agents non permanents représentent 4 % des effectifs.

71% des agents sont fonctionnaires, 22% des contractuels permanents, 7% des contractuels non permanents. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

Comparé aux autres collectivités, PMA a un taux de fonctionnaires bien supérieur : 85% au sein des services de l'agglomération contre 77% dans les autres agglomérations de taille similaire.

I.1.3 Évolution des effectifs permanents et non permanents

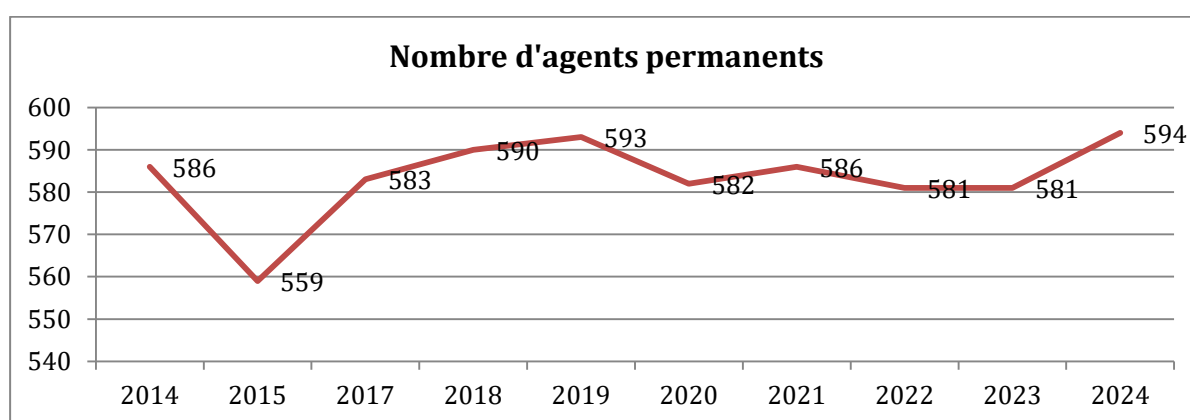
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
I. Agents permanents dont :	583	590	593	583	586	581	581	594
1. Titulaires, dont :	526	522	540	534	533	520	526	523
• Congé longue durée	4	3	5	2	4	5	6	4
• Congé longue maladie/grave maladie	5	4	4	8	15	9	16	16
• Temps partiel thérapeutique	5	5	13	14	19	22	30	34
• Congé parental	-	-	-	1	-	-	1	-
• Congé formation	-	-	-	-	-	-	-	-
• Disponibilité d'office	2	-	-	2	-	-	-	3
• Mise à disposition d'IDEIS	17	13	13	13	12	12	12	12
• Mise à disposition de la SEM PMIE	-	-	-	1	1	-	-	-
2. Stagiaires	17	27	16	14	14	10	20	20
3. Non titulaires, dont :	40	41	37	35	39	51	55	68
• CDI	10	10	14	12	12	13	13	21
• CDD	30	31	23	23	27	38	42	47
II. Agents non permanents, dont :	10	14	12	13	14	15	21	24
• Emplois de cabinet	0	1	1	2	2	2	2	2
• Collaborateurs de groupe	0	2	2	3	3	3	3	3
• Apprentis	10	11	9	8	9	10	13	12
• Contrats de projet	-	-	-	-	-	-	3	7
Total agents permanents (I) et non permanents (II)	593	604	605	596	600	596	602	618
<i>Agents mis à disposition par le centre de gestion</i>	23	24	32	40	35	37	56	40
<i>Détachement</i>	17	13	10	13	14	11	11	11
<i>Disponibilité</i>	22	20	19	20	19	22	23	22
<i>Agent mis à disposition à PMA</i>	1	1	-	-	-	-	-	-

Entre 2017 et 2024, on observe plusieurs évolutions notables concernant les situations particulières et les effectifs non permanents. Le nombre d'agents en longue maladie progresse, parallèlement à une augmentation marquée des temps partiels thérapeutiques, passés de 5 en 2017 à 30 en 2024. Cette évolution témoigne d'un recours croissant à ce dispositif de maintien en activité, probablement en lien avec l'usure professionnelle et les problématiques de santé au travail. Concernant les stagiaires, leur effectif reste relativement stable sur la période, avec une moyenne de 20 agents par an et un pic de 27 en 2018. Les apprentis constituent quant à eux une composante importante de l'effectif non permanent. Leur nombre est en légère hausse, passant de 10 en 2017 à 12 en 2024, ce qui traduit

une volonté affirmée de soutenir la formation et l'insertion professionnelle. Les contrats de projet, introduits en 2023, concernent 7 agents en 2024. Ce dispositif illustre la capacité de la collectivité à répondre à des besoins ciblés et de durée limitée, en lien avec la conduite de projets spécifiques. Enfin, la mobilité statutaire connaît également des évolutions : les agents en détachement sont en légère baisse, passant de 17 en 2017 à 11 en 2024, tandis que le nombre d'agents en disponibilité demeure stable, oscillant entre 20 et 23 sur la période.

I.2 EFFECTIF PHYSIQUE PERMANENT

I.2.1 Évolution de l'effectif permanent



Le nombre d'agents permanents augmente en 2024, passant de 581 agents en 2023 à 594 agents. PMA retrouve l'effectif de 2019. Cette hausse en 2024 s'explique notamment par 9 « différés de recrutement » (agents partis en 2023, remplacés en 2024) et par des créations de poste :

- 2 agents d'entretien au Conservatoire ;
- 2 instructeurs des aides en faveur de la rénovation du parc habitat privé.

I.2.2 Taux de variation de l'effectif permanent par sexe

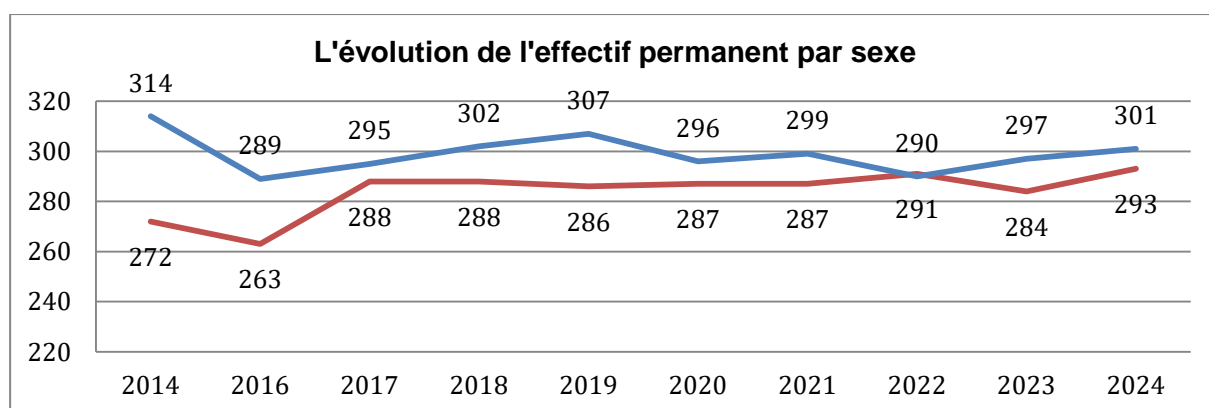
	Femmes			Hommes			Total	
	Nombre d'agents permanents	% dans l'effectif total permanent	Taux de variation *	Nombre d'agents permanents	% dans l'effectif total permanent	Taux de variation	Nombre d'agents permanents	Taux de variation
2017	288	49%	10%	295	51%	2%	583	6%
2018	288	49%	0%	302	51%	2%	590	1%
2019	286	48%	-1%	307	52%	2%	593	1%
2020	287	49%	0%	296	51%	-4%	582	-2%
2021	287	49%	0%	299	51%	1%	586	1%
2022	291	50%	1%	290	50%	-3%	581	-1%
2023	284	49%	-2%	297	51%	2%	581	0%
2024	293	49%	+3%	301	51%	+1%	594	+2%

Sur la période 2017–2024, la répartition entre femmes et hommes parmi les agents permanents de l'EPCI demeure globalement équilibrée, autour de 49 % de femmes et 51 % d'hommes chaque année.

En 2024, on dénombre 293 femmes (49 %) et 301 hommes (51 %) parmi les 594 agents permanents, confirmant une constance des effectifs depuis 2017. La part des femmes reste donc quasi inchangée, malgré quelques variations modérées d'une année à l'autre.

L'analyse plus fine des dynamiques d'évolution montre toutefois un profil contrasté :

- chez les femmes, on observe une baisse du nombre d'agentes permanentes entre 2019 et 2023, suivie d'un rebond en 2024, avec une hausse de +3 %.
- chez les hommes, l'évolution est plus linéaire, avec une augmentation globale de +2 % sur la période, malgré une légère baisse ponctuelle en 2020.



I.2.3 Répartition de l'effectif permanent selon caractéristiques

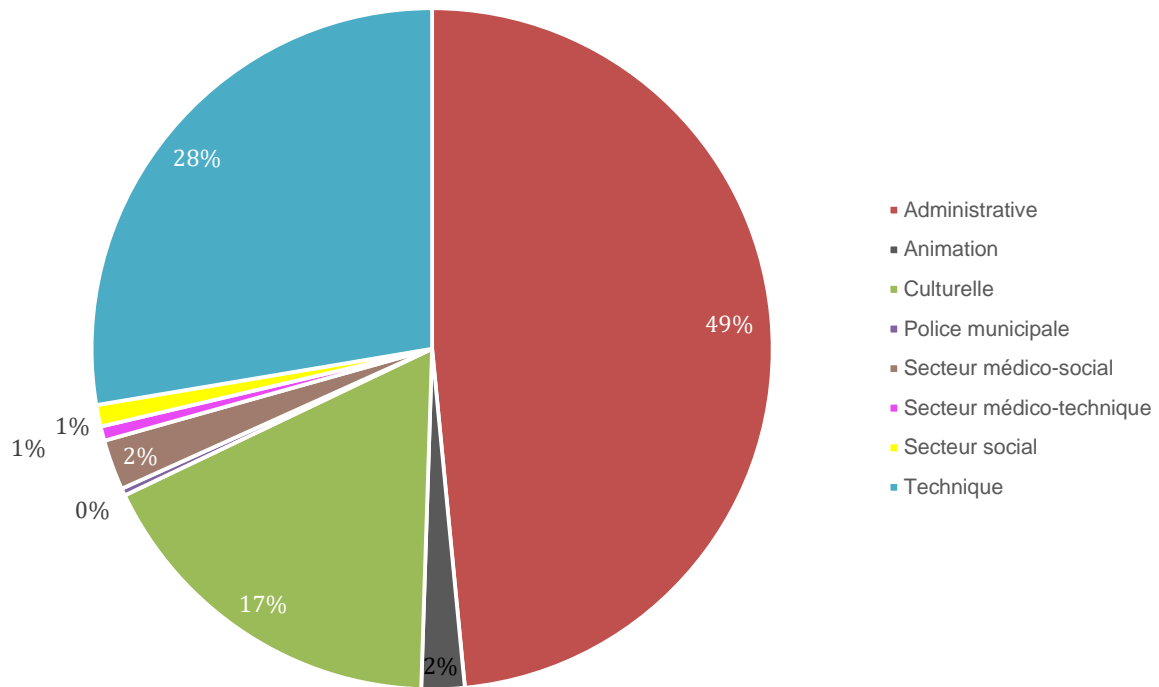
I.2.3.1 Selon la filière

Répartition par filière, par statut et par sexe

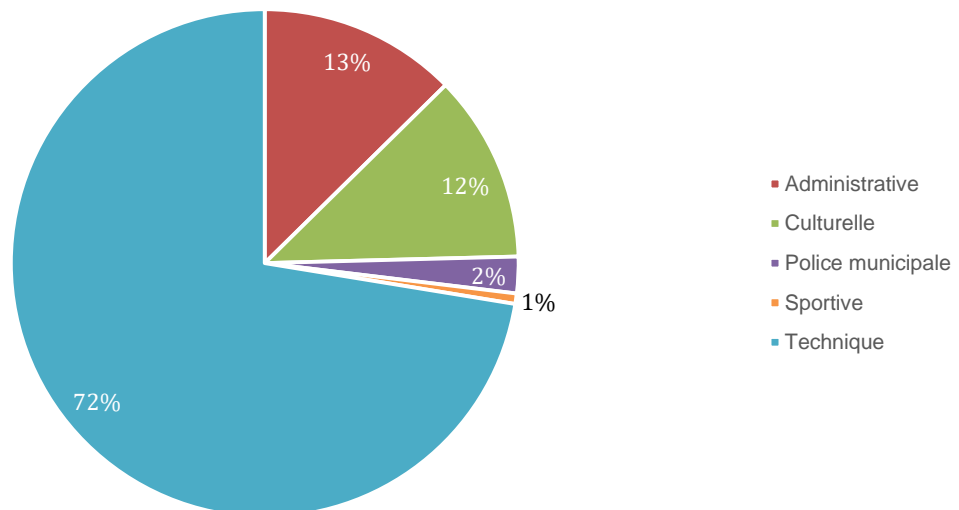
	Fonctionnaires (a)			Contractuels sur emploi permanent (b)			Total (a+b)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Administrative	30	131	161	8	11	19	38	142	180
Animation	0	6	6	0	0	0	0	6	6
Culturelle	26	38	64	10	13	23	36	51	87
Police municipale	7	1	8	0	0	0	7	1	8
Secteur médico-social	0	5	5	0	2	2	0	7	7
Secteur médico-technique	0	2	2	0	0	0	0	2	2
Secteur social	0	2	2	0	1	1	0	3	3
Sportive	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Technique	203	73	276	15	8	23	218	81	299
Total	268	258	526	33	35	68	301	293	594

Cette répartition globale équilibrée masque toutefois une segmentation professionnelle marquée selon le sexe. En effet, certaines filières demeurent fortement genrées. Les filières techniques et de sécurité sont majoritairement occupées par des hommes. Tandis que les filières administratives, culturelles et médico-sociales sont largement féminisées. Ces tendances reflètent des schémas traditionnels bien ancrés dans la fonction publique territoriale.

Répartition de l'effectif permanent féminin par filière



Répartition de l'effectif permanent masculin par filière



En 2024, 72 % des hommes travaillent dans la filière technique, confirmant une forte concentration masculine dans ce secteur. Cette situation s'explique notamment par la nature des métiers exercés (voirie, bâtiment, réseaux, maintenance...).

I.2.3.2 Selon le temps de travail

Répartition par filière, par statut et par sexe

	Fonctionnaires				Contractuels sur emplois permanents				Total agents permanents			
	Tps complet	Temps non complet	% fonctionnaires à temps non complet	Total	Tps complet	Temps non complet	% contractuels permanents à temps non complet	Total	Tps complet	Temps non complet	% agents permanents à temps non complet	Total
Administrative	160	1	1%	161	19	-	0%	19	179	1	1%	180
Animation	3	3	50%	6	-	-	-	-	3	3	50%	6
Culturelle	56	8	13%	64	17	6	26%	23	73	14	16%	87
Police municipale	8	-	0%	8	-	-	-	-	8	-	0%	8
Secteur médico-social	4	1	20%	5	1	1	50%	2	5	2	29%	7
Secteur médico-technique	2	-	0%	2	1	-	0%	1	2	-	0%	2
Secteur social	2	-	0%	2	-	-	-	-	3	-	0%	3
Sportive	2	-	0%	2	-	-	-	-	2	-	0%	2
Technique	270	6	2%	276	23	-	0%	23	293	6	2%	299
Total	507	19	4%	526	61	7	10%	68	568	26	4%	594

Le temps non complet reste marginal au sein de la collectivité, représentant seulement 4 % des effectifs permanents en 2024.

Ce sont les filières animation, culturelle et médico-sociale qui concentrent l'essentiel des postes à temps non complet.

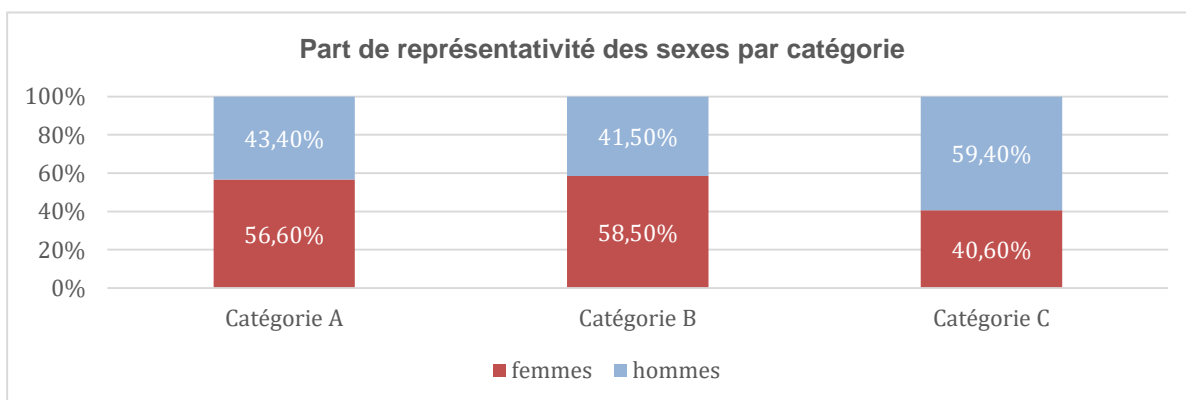
À l'inverse, la filière technique, qui constitue le plus grand vivier d'agents de la collectivité, est quasiment exclusivement composée de postes à temps complet.

Dans les collectivités de l'échantillonnage, 99% des fonctionnaires sont à temps complet et 93% des contractuels sur emplois permanents. Les filières les plus concernées par les temps non complets chez les fonctionnaires sont l'animation, le social et la culture. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

I.2.3.3 Selon la catégorie

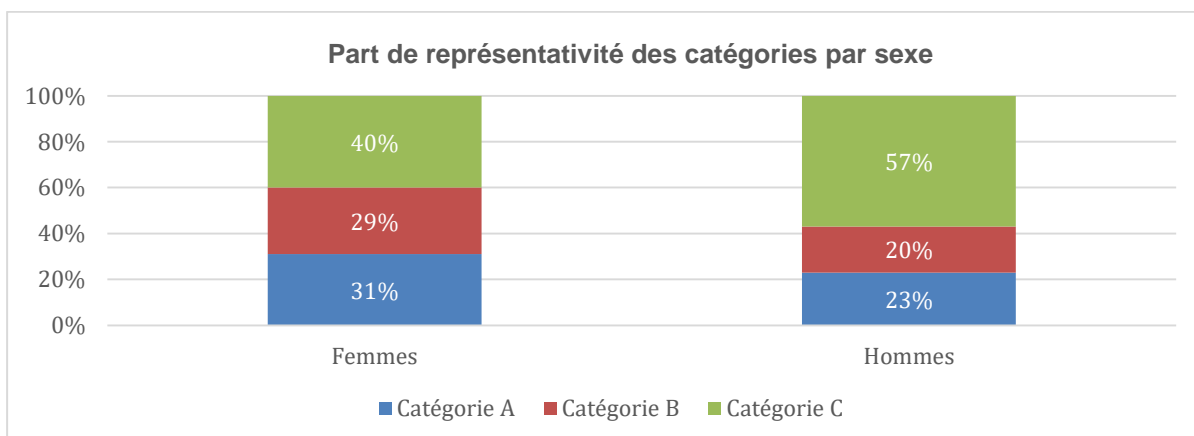
	Femmes	%	Hommes	%	Total
Catégorie A	90	31%	69	23%	159
Catégorie B	86	29%	61	20%	147
Catégorie C	117	40%	171	57%	288
Total	293	100%	301	100%	594

Part de représentativité des sexes par catégorie



La répartition des effectifs selon les catégories hiérarchiques met en évidence plusieurs éléments notables. La catégorie A, regroupant les cadres supérieurs, est majoritairement féminine (56,60 %), tout comme la catégorie B (58,50 %). En revanche, la catégorie C, qui représente près de la moitié des effectifs (48,5 %), est majoritairement masculine (59,40 %). Globalement, la parité est presque atteinte au sein de la collectivité avec 49,30 % de femmes et 50,70 % d'hommes.

Part de représentativité des catégories par sexe



Ce graphique met en évidence une surreprésentation masculine dans les emplois de catégorie C, souvent associés aux métiers techniques ou opérationnels. À l'inverse, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les catégories A et B.

I.2.4 Evolution du nombre d'agents permanents selon caractéristiques

I.2.4.1.1 Par filière

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	%	Variation 2019-2024
Filière administrative	179	174	179	179	178	180	30%	0,56%
Filière technique	293	288	287	285	293	299	50%	2,05%
Filière culturelle	95	94	93	88	85	87	15%	-8,42%
Filière sportive	2	2	2	3	2	2	0%	0,00%
Filière sociale, médico-technique, médico-sociale	11	11	11	11	11	12	2%	9,09%
Filière police	6	6	7	8	6	8	1%	33,33%
Filière animation	7	8	7	7	6	6	1%	-14,29%
Total	593	583	586	581	581	594	100%	0,17%

L'analyse des effectifs permanents par filière sur la période 2019–2024 met en évidence une stabilité globale des effectifs (+0,17 %).

La filière technique demeure largement prédominante avec 50 % des effectifs en 2024, et enregistre une légère progression de 2,05 %. Ce maintien à un niveau élevé traduit la forte présence des missions opérationnelles et techniques au sein de l'établissement.

La filière administrative, qui représente 30 % des effectifs, reste stable (+0,56 %), confirmant son rôle structurant dans l'organisation des services supports et de gestion.

À l'inverse, la filière culturelle (15 % des effectifs) connaît une baisse notable de 8,42 % s'explique par le recrutement prioritaire d'agents à temps complet au Conservatoire lorsque des agents à temps non complet partent.

La filière sociale, médico-sociale et médico-technique reste marginale (2 %), mais affiche une légère croissance (+9,09 %). Enfin, les filières animation (1 %) et police municipale (1 %) conservent des effectifs stables, la seconde enregistrant une hausse significative de 33,33 % liée à un renforcement des effectifs pour répondre aux enjeux de sécurité et de tranquillité publique.

57,5% des agents relèvent de la filière technique, 39,5% de la filière administrative, 7,2% de la filière culturelle et les 4,4% restants sont réparties dans les 6 autres filières. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

I.2.4.1.2 Par catégorie

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	%	Variation 2019-2024
Catégorie A	156	154	157	153	156	159	27%	1,9%
Catégorie B	136	134	136	144	140	147	25%	8,1%
Catégorie C	301	295	293	284	285	288	48%	-4,3%
Total	593	583	586	581	581	594	100%	0,2%

La collectivité présente une répartition par catégorie statutaire conforme aux tendances nationales de la fonction publique territoriale, avec une majorité d'agents en catégorie C. Cette structuration reflète le poids important des missions d'exécution, notamment dans les filières technique et administrative. La catégorie C, historiquement la plus représentée, regroupe encore 48 % des effectifs permanents en 2024. Toutefois, elle enregistre une baisse de 4,3 % sur la période, suggérant une valorisation des parcours professionnels vers les catégories supérieures. À l'inverse, les agents de catégorie B progressent nettement (+8,1 %), atteignant 25 % des effectifs.

Cette évolution reflète le renforcement des fonctions d'encadrement intermédiaire. Enfin, les effectifs de catégorie A connaissent une légère progression (+1,9 %), stabilisant leur part à 27 % en 2024.

50% des agents relèvent de la catégorie C, 22% de la catégorie B et 20% de la catégorie *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

I.2.4.1.3 Par cadre d'emplois

Tous les agents permanents

2019	2020	2021	2022	2023	2024
Adjoint technique (30%)	Adjoint technique (29%)	Adjoint technique (28%)	Adjoint technique (26%)	Adjoint technique (27%)	Adjoint technique (25%)
Attaché (12%)	Attaché (12%)	Attaché (13%)	Attaché (12%)	Attaché (13%)	Attaché (13%)
Adjoint administratif (13%)	Adjoint administratif (11%)	Adjoint administratif (12%)	Adjoint administratif (13%)	Adjoint administratif (12%)	Adjoint administratif (12%)
Techniciens territoriaux (8%)	Techniciens territoriaux (8%)	Techniciens territoriaux (9%)	Techniciens territoriaux (10%)	Techniciens territoriaux (11%)	Techniciens territoriaux (10%)
Assistants d'enseignement artistique (7%)	Assistants d'enseignement artistique (7%)	Assistants d'enseignement artistique (8%)	Assistants d'enseignement artistique (8%)	Assistants d'enseignement artistique (7%)	Agents de maîtrise (9%)

L'analyse de la répartition des agents par cadres d'emplois entre 2019 et 2024 révèle une stabilité globale des grandes fonctions, avec toutefois quelques mouvements significatifs :

- Les adjoints techniques restent les plus représentés, bien que leur part diminue progressivement de 30 % à 25 % sur la période.
- Les attachés territoriaux connaissent une stabilité autour de 12–13 %, traduisant une constance dans les fonctions d'encadrement et d'expertise administrative.
- La part des adjoints administratifs se maintient à environ 12–13 %, confirmant leur rôle central dans les fonctions supports.
- Les techniciens territoriaux voient leur proportion croître légèrement, passant de 8 % à 10 %, témoignant d'un renforcement des compétences techniques intermédiaires dans l'organisation.
- Enfin, les assistants d'enseignement artistique, qui représentaient 7 à 8 % jusqu'en 2023, laissent place en 2024 aux agents de maîtrise (9 %) parmi les cadres d'emplois les plus représentés.

Les collectivités de l'échantillonnage ont pour cadres d'emplois principaux : adjoints techniques, adjoints administratifs, attachés, agents de maîtrise et techniciens. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25*

Pour les agents permanents masculins

2019	2020	2021	2022	2023	2024
Adjoint technique (46%)	Adjoint technique (45%)	Adjoint technique (42%)	Adjoint technique (40%)	Adjoint technique (41%)	Adjoint technique (39%)
Technicien (10%)	Technicien (11%)	Technicien (11%)	Technicien (13%)	Technicien (12%)	Agent de maîtrise (15%)
Attaché (9%)	Agent de maîtrise (10%)	Attaché (9%)	Agent de maîtrise (12%)	Agent de maîtrise (11%)	Technicien (14%)
Agent de maîtrise (8%)	Attaché (9%)	Agent de maîtrise (8%)	Attaché (9%)	Attaché (9%)	Attaché (9%)
Professeur d'enseignement artistique (7%)	Professeur d'enseignement artistique (8%)	Professeur d'enseignement artistique (7%)	Professeur d'enseignement artistique (7%)	Professeur d'enseignement artistique (7%)	Professeur d'enseignement artistique (7%)

L'analyse de la répartition des agents masculins par cadre d'emplois met en évidence une prédominance des fonctions techniques, bien que certaines évolutions soient à noter :

- Les adjoints techniques restent largement majoritaires tout au long de la période, représentant encore 39 % des hommes en 2024 (contre 46 % en 2019). Cette baisse progressive traduit une diversification des profils dans les métiers techniques, avec une montée en compétence de certains agents vers des postes de niveau supérieur.
- Les techniciens territoriaux gagnent en importance, passant de 10 % à 14 %, ce qui reflète une montée en qualification des fonctions techniques masculines.
- Les agents de maîtrise connaissent une progression notable : de 8 % en 2019 à 15 % en 2024, devenant en 2024 le deuxième cadre d'emplois le plus représenté chez les hommes. Cela souligne une valorisation des fonctions d'encadrement intermédiaire.
- Les attachés territoriaux restent stables, autour de 9 %, témoignant d'une présence constante dans les fonctions d'encadrement administratif.
- Les professeurs d'enseignement artistique, bien que moins nombreux, conservent une part stable à 7 %, ce qui confirme leur place spécifique mais constante dans les filières culturelles.

Pour les agents permanents féminins

2019	2020	2021	2022	2023	2024
Adjoint administratif (24%)	Adjoint administratif (23%)	Adjoint administratif (24%)	Adjoint administratif (24%)	Adjoint administratif (25%)	Adjoint administratif (23%)
Attaché (15%)	Attaché (16%)	Attaché (16%)	Attaché (15%)	Attaché (16%)	Attaché (16%)
Adjoint technique (13%)	Adjoint technique (13%)	Adjoint technique (12%)	Adjoint technique (12%)	Adjoint technique (12%)	Adjoint technique (12%)
Assistant d'enseignement artistique (12%)	Assistant d'enseignement artistique (12%)	Assistant d'enseignement artistique (11%)	Assistant d'enseignement artistique (11%)	Assistant d'enseignement artistique (11%)	Assistant d'enseignement artistique (11%)
Rédacteur (9%)	Rédacteur (9%)	Rédacteur (8%)	Rédacteur (9%)	Rédacteur (7%)	Rédacteur (9%)

La répartition des femmes par cadre d'emplois montre une stabilité dans les fonctions administratives et culturelles, avec quelques ajustements marginaux :

- Les adjoints administratifs restent le cadre d'emplois féminin le plus représenté, avec une part oscillant autour de 23 à 25 % sur la période. Cette constance témoigne d'une forte présence féminine dans les fonctions de soutien administratif.
- Les attachées territoriales constituent également un socle stable (15 à 16 %), soulignant une bonne représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement administratif supérieur.
- Les adjoints techniques, bien qu'en troisième position, ne représentent que 12 % de l'effectif féminin en 2024, soit une présence plus modérée dans les fonctions techniques comparée à celle des hommes.
- Les assistantes d'enseignement artistique conservent une part stable (11 à 12 %), indiquant une spécialisation féminine marquée dans la filière culturelle.
- Enfin, les rédactrices restent présentes à hauteur de 7 à 9 %, traduisant une certaine stabilité.

La répartition par sexe des cadres d'emplois montre une forte division sexuée des métiers :

- Les femmes prédominent dans les métiers administratifs et culturels,
- Les hommes dominent dans les fonctions techniques et opérationnelles.

L'encadrement supérieur (catégorie A) est plus équilibré entre les sexes, mais avec une légère avance féminine chez les attachés.

I.2.4.1.4 Par temps de travail

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	%
Temps complet	557	547	565	557	557	568	96%
Temps non complet	36	36	24	24	24	26	4%
Total	593	583	589	581	581	594	-

Le nombre d'agents à temps complet représente la majorité de l'effectif permanent, stable autour de 96 %. Pour rappel, le nombre d'agents à temps non complet a chuté en 2021 car les agents intercommunaux ont été recodifiés dans le SIRH.

Cadres d'emplois des agents permanents à temps non complet par sexe

	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
Adjointes administratifs territoriaux	0	0	0	1	0	1
Adjointes techniques territoriaux	6	0	6	6	0	6
Adjointes territoriaux d'animation	3	0	3	3	0	3
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	9	3	12	11	2	13
Auxiliaires de puériculture territoriaux	1	0	1	1	0	1
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	0	1	1	0	1	1
Puéricultrices territoriales	1	0	1	1	0	1
Total	20	4	24	23	3	26

Les femmes (88%) sont majoritairement concernées par les emplois à temps non complet et leurs postes se concentrent essentiellement au Conservatoire, à la crèche de Colombier-Fontaine mais également au Périscolaire.

Répartition du nombre d'agents permanents à temps non complet par quotité de travail

	-30%	30 à 39%	40 à 49%	50%	55 à 59%	60 à 69%	70%	75%	80 à 89%	Total
F	7	6	4	2	3	-	-	-	1	23
H	1	-	2	-	-	-	-	-	-	3
Total	8	6	6	2	3	-	-	-	1	26

Les agents à temps non complet ont majoritairement des temps de travail inférieurs à 50%.

I.3 EFFECTIF PERMANENT EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN

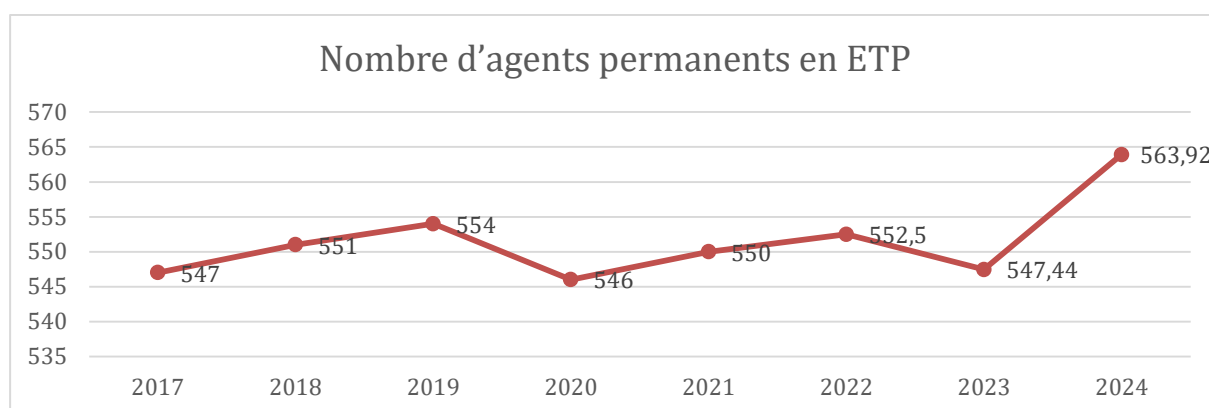
L'équivalent temps plein (ETP) : L'ETP est l'unité qui corrige le décompte des effectifs physiques de l'effet du temps partiel ou incomplet. L'ETP mesure la capacité de travail effective, c'est-à-dire, le total des quotités de travail constatées à une date déterminée.

Exemple : 1 agent exerçant ses fonctions à 80% = 0,8 ETP

I.3.1 Nombre d'agents sur emploi permanent en ETP

	Nombre d'agents permanents en ETP	Variation de l'effectif
2017	547	/
2018	551	0,7%
2019	554	0,5%
2020	546	-1,4%
2021	550	0,7%
2022	552,5	0,5%
2023	547,44	-0,9%
2024	563,92	+3%

Sur la période 2017–2024, l'effectif permanent en ETP a progressé de 3,1 %, passant de 547 à 563,92 ETP. Malgré quelques fluctuations annuelles, l'effectif en ETP reste globalement stable sur la période. La hausse de 2024 marque une rupture notable dans cette tendance.



I.4 EFFECTIFS SELON L'ÂGE

Dans un contexte de vieillissement des agents permanents au sein des services de la collectivité, l'analyse des données relatives à l'âge est primordiale. Elle s'inscrit au cœur de la démarche Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et Compétences (GPEEC)

En effet, les indicateurs tels que la moyenne d'âge des agents ou la pyramide des âges constituent des outils opérationnels pour rendre compte de la structuration de la collectivité. En matière de prévention, cette analyse peut également permettre de prévenir les risques autour de certains métiers et, de manière plus générale, d'alerter sur les problématiques liées à la pénibilité. Pour ces raisons, l'étude de l'âge est l'une des composantes essentielles de l'observation des données sociales dans le pilotage d'une politique RH.

I.4.1 Répartition de l'effectif permanent par âge et par statut

	Stagiaires et titulaires	Contractuels sur emploi permanent	Total
Féminin	258	35	293
moins de 20 ans	0	0	0
20-24 ans	0	2	2
25-29 ans	3	3	6
30-34 ans	9	1	10
35-39 ans	19	3	22
40-44 ans	35	11	46
45-49 ans	46	8	54
50-54 ans	51	4	55
55-59 ans	55	1	56
60-64 ans	38	1	39
65 ans et +	2	1	3
Masculin	268	33	301
moins de 20 ans	1	0	1
20-24 ans	4	1	5
25-29 ans	7	3	10
30-34 ans	14	3	17
35-39 ans	23	3	26
40-44 ans	46	5	51
45-49 ans	48	5	53
50-54 ans	56	7	63
55-59 ans	47	3	50
60-64 ans	18	1	19
65 ans et +	4	2	6
Total	526	68	594
moins de 20 ans	1	0	1
20-24 ans	4	3	7
25-29 ans	10	6	16
30-34 ans	23	4	27
35-39 ans	42	6	48
40-44 ans	81	16	97
45-49 ans	94	13	107
50-54 ans	107	11	118
55-59 ans	102	4	106
60-64 ans	56	2	58
65 ans et +	6	3	9

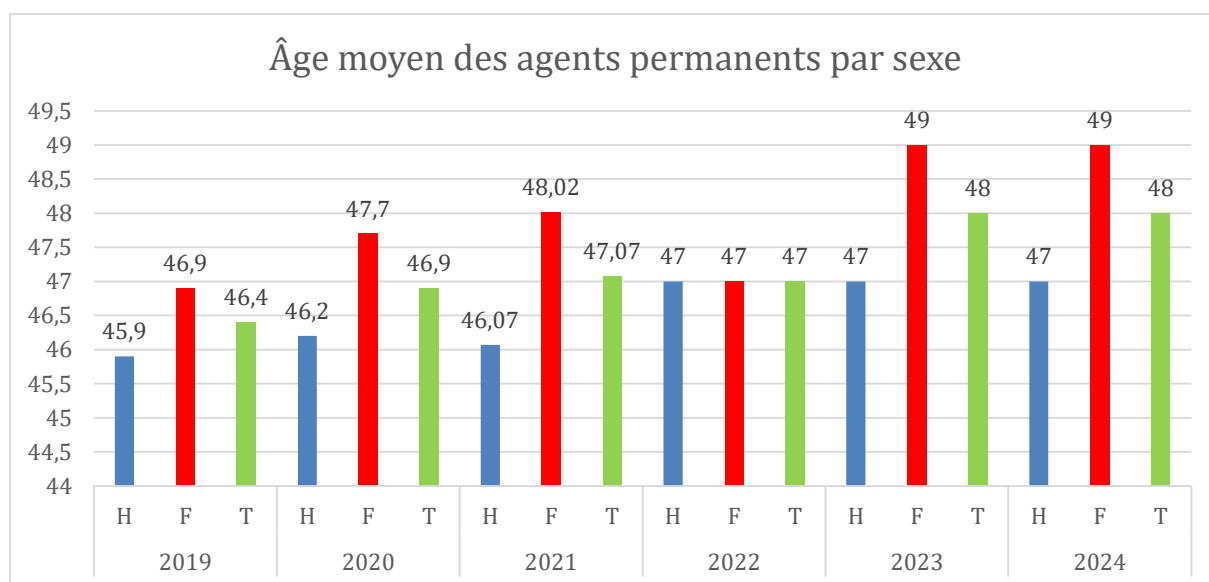
Les titulaires sont très majoritairement concentrés entre 40 et 59 ans (384 agents, soit 73 %). Les moins de 35 ans représentent seulement 7.3 % des titulaires.

Les contractuels sont également concentrés dans les tranches 40-54 ans (40 agents, soit 59 %). Mais la proportion de jeunes est un peu plus élevée que chez les titulaires : 19 % ont moins de 35 ans, contre 7.3 % chez les titulaires.

La pyramide des âges des agents permanents (stagiaires et titulaires) montre une structure vieillissante, avec une majorité d'agents âgés de 45 à 59 ans. Le recrutement de jeunes agents reste marginal, surtout chez les titulaires. 67 agents ont plus de 60 ans soit 11% de l'effectif.

I.4.2 Âge moyen et âge médian des emplois permanents

I.4.2.1 Âge moyen des agents



L'âge moyen des agents permanents a augmenté globalement de 1,6 an entre 2019 et 2024. Cela révèle un vieillissement progressif de la population des agents.

Les femmes sont plus âgées en moyenne que les hommes, avec un écart qui s'est accentué entre 2019 et 2021, puis a atteint 2 ans en 2023 et 2024.

En moyenne les agents ont 46 ans. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

L'âge moyen à PMA est plus élevé (48 ans) que dans les autres collectivités de taille équivalente (46 ans).

I.4.2.2 Âge médian des agents

L'**âge médian** est l'âge qui partage la population en deux parts égales : 50 % des agents ont un âge inférieur et 50 % un âge supérieur. Il est **moins sensible aux valeurs extrêmes** (ex. : très jeunes ou très âgés) que l'âge moyen.

Année	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
Sexe	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Age	46,4	47,6	46,4	47,0	47,0	47,0	47,0	48,0	48,0	48,0	49,0	48,5	47,5	49,5	48,5	48,5	50,5	49,5

L'âge médian des agents permanents augmente régulièrement, avec +3,1 ans en 6 ans, ce qui confirme un vieillissement démographique progressif. L'âge médian approche désormais la barre des 50 ans, un seuil symbolique qui peut impliquer des ajustements en matière de gestion RH (formation continue, anticipation des départs, transfert de compétences...).

Les femmes ont un âge médian supérieur à celui des hommes, et l'écart s'est accentué à partir de 2023.

I.5 COMPOSITION DE L'EQUIPE DIRIGEANTE

I.5.1 Répartition femmes/hommes des agents composant l'équipe dirigeante.

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Directrice Générale des Services (DGS)	1	/	1	1	/	1	1	/	1	1	/	1	1	0	1	1	0	1
Directeurs Généraux Adjointes (DGA) et Secrétaire général	/	6	6	/	5	5	/	5	5	/	5	5	1	5	6	1	4	5
Directeurs au sein des pôles	9	7	16	10	6	16	10	6	16	8	6	14	9	7	16	9	7	16
Total	10	13	23	11	11	22	11	11	22	9	11	20	11	12	23	11	11	22

PMA est tenue, comme les collectivités et les EPCI de plus de 40 000 habitants, au respect de l'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement. Cette obligation s'apprécie dorénavant sur la durée du mandat.

L'équipe dirigeante est composée de 6 personnes : une DGS qui encadre 4 DGA (1 femme et 3 hommes) et un secrétaire général.

À l'échelle de la direction générale élargie, 9 sur 16 directions sont encadrées par des femmes.

En moyenne, les collectivités de l'échantillonnage comptent 4 agents sur emploi fonctionnel. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

I.6 POSITIONS STATUTAIRES

La position statutaire, ou position administrative, opère le lien entre un cadre d'emplois, un grade, un emploi et les droits de l'agent. Le fonctionnaire est toujours placé dans l'une (et une seule) des positions statutaires suivantes :

- activité
- détachement
- disponibilité
- congé parental

La disponibilité et le détachement ne sont pas applicables aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels.

La position d'activité : l'activité est la position administrative la plus simple. Il s'agit de la situation normale dans laquelle se trouve un agent lorsqu'il occupe ses fonctions, qu'il soit à temps complet, à temps non complet ou même à temps partiel.

Le détachement : il est possible auprès d'une administration, d'une entreprise, d'un organisme privé assurant des missions d'intérêt général, ou d'une mission de coopération. Il peut être de courte durée (6 mois non renouvelable) ou de longue durée (5 ans maximum avec renouvellement possible). À la fin du détachement, le fonctionnaire peut aussi demander son intégration au sein de l'administration d'accueil.

La disponibilité : un agent en disponibilité cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une période comprise entre 6 semaines et 5 ans renouvelable sous conditions. Il ne bénéficie pas de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite, sans pour autant démissionner. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou de l'administration.

La mise à disposition est une modalité particulière de la position d'activité. Elle permet à l'agent d'exercer ses fonctions dans une autre collectivité territoriale, un autre service de l'État ou un autre établissement hospitalier, sans changer de corps ou de cadre d'emplois. L'administration d'origine continue de rémunérer l'agent et de gérer sa carrière, ce qui n'est pas le cas lors d'un détachement.

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Congé parental	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Mis en disponibilité d'office	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Disponibilité (hors ceux mis en disponibilité d'office), dont disponibilité de droit ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels	10	9	19	12	8	20	11	8	19	14	8	22	14	9	23	14	8	22
Mis à disposition dans une autre collectivité dont agents mis à disposition des organisations syndicales	7	3	10	10	3	13	2	11	13	2	10	12	2	11	13	2	11	13
Détachés au sein de PMA (emplois fonctionnels, emplois de cabinet, changement de filière)	5	-	5	4	-	4	4	-	4	4	-	4	4	1	5	1	3	4
Originaires d'une autre structure et détachés au sein de PMA	-	1	1	-	1	1	-	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2

Parmi les 13 agents mis à disposition dans une autre collectivité, 12 agents se trouvent à IDEIS et un agent est mis à disposition des organisations syndicales. Les 4 agents détachés au sein de PMA sont les 4 directeurs généraux adjoints. Les deux agents détachés au sein de PMA viennent de la Fonction Publique d'État.

I.7 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

I.7.1 Agents bénéficiaires du BOETH

Tout employeur public d'au moins 20 équivalents temps plein (ETP) a l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion minimale de 6 % de l'effectif total.

Comment répondre à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap ?

- Soit par l'emploi de BOETH,
- Soit par le versement d'une contribution financière annuelle lorsque le taux d'emploi de l'employeur n'atteint pas la proportion minimale de 6%.

En cas de non-respect de leur obligation, les employeurs publics s'acquittent envers le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

I.7.1.1 Taux d'emploi

- **Taux d'emploi direct = (Nombre de bénéficiaires de l'OETH / Effectif total) × 100**
→ Il mesure uniquement la part de travailleurs handicapés effectivement employés dans la collectivité.
- **Taux d'emploi légal = [(Bénéficiaires de l'OETH + unités déductibles) / Effectif total] × 100**
→ Ce taux intègre, en plus de l'emploi direct, les actions équivalentes permettant de remplir partiellement l'obligation (par exemple : sous-traitance avec des ESAT ou entreprises adaptées, accueil de stagiaires handicapés, dépenses d'aménagement de poste, etc.).

	2021	2022	2023	2024
Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12	28	30	34	37
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	4,77%	5,16%	5,85%	6,22%
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	-	5,34%	6,23%	6,47%

- Le nombre de travailleurs handicapés a augmenté régulièrement (+9 en trois ans, soit +32 %).
- Le taux d'emploi direct est passé de 4,77 % à 6,22 %, dépassant désormais le seuil légal de 6 %.
- Le taux d'emploi légal reste stable autour de ce seuil, ce qui montre une meilleure intégration directe et moins de recours aux unités déductibles.

La collectivité progresse vers une inclusion réelle des agents en situation de handicap et respecte pleinement son obligation d'emploi.

I.7.1.2 Nombre d'agents BOETH sur un emploi permanent

	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
A	0	1	0	0	1
B	2	4	0	0	6
C	19	11	0	0	30
Total	21	16	0	0	37

La répartition par catégorie hiérarchique montre que la majorité des agents se trouve en **catégorie C**, avec 30 agents (19 hommes et 11 femmes). La catégorie B compte 6 agents (2 hommes et 4 femmes) et la catégorie A un agent féminin. Aucun agent contractuel sur emploi permanent n'est concerné.

I.7.1.3 Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

En cas de non-respect de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs publics s'acquittent envers le FIPHFP d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année. Le nombre manquant correspond à la différence entre le nombre total d'agents rémunérés par l'employeur auquel est appliquée la proportion minimale de 6 % de l'effectif total rémunéré, arrondi à l'unité inférieure et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) effectivement rémunérés par l'employeur. Le montant de la contribution est proportionnel à ce nombre d'unités manquantes.

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle :

- le montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-1 ;
- le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-2.

	2021	2022	2023	2024
Montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-1	20 232 €	17 786 €	26 627 €	31 199 €
Montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-2	0	0	0	0
Unités déductibles *	-	1,02	1,23	1,46

(*) 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 2024.

I.8 AUTORISATION D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE ACCESSOIRE

L'agent public en activité (fonctionnaire ou agent contractuel) consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Toutefois, il existe des dérogations à ce principe d'interdiction de cumuls d'activités, s'agissant d'une activité accessoire privée ou publique.

Une activité accessoire se distingue d'un emploi permanent. Le caractère accessoire de l'activité est apprécié au cas par cas, en tenant compte de l'activité envisagée, des contraintes et sujétions particulières ainsi que des conditions d'emploi de l'agent. L'activité accessoire doit ainsi être jugée, par l'autorité territoriale, compatible avec les fonctions confiées à l'agent. Elle ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service, ni mettre l'agent dans une situation de prise illégale d'intérêts ou de conflit d'intérêts. Il ne pèse sur l'activité accessoire aucun plafond de rémunération ni aucun plafond d'heures (contrairement au cumul d'emplois publics permanents limité à 40 heures et 15 minutes hebdomadaires), toujours sous réserve de demeurer compatible avec cette activité principale. L'activité accessoire doit être exercée en dehors des heures de service de l'agent (notamment pendant ses congés annuels, ses repos hebdomadaires ou en dehors de ses horaires habituels de travail). Les activités exercées à titre accessoire susceptibles d'être autorisées sont énumérées à l'article 11 du décret du 30 janvier 2020.

I.8.1 Évolution du nombre d'agents sur emplois permanents autorisés à exercer une activité accessoire

	2021			2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A	9	16	25	9	13	22	10	13	23	9	15	24
Catégorie B	9	12	21	12	11	23	10	6	16	8	10	18
Catégorie C	2	0	2	3	6	9	2	3	5	3	2	5
Total	20	28	48	24	30	54	22	22	44	20	27	47

Sur la période 2021-2024, le nombre d'agents sur emplois permanents autorisés à exercer une activité accessoire varie entre 44 et 54 agents. Après un pic en 2022 (54 agents), une baisse s'observe en 2023 (44) et 2024 (47). La catégorie A reste la plus représentée, suivie de la catégorie B, tandis que les agents de catégorie C sont peu nombreux à solliciter une activité accessoire. La répartition par sexe reste globalement équilibrée sur les quatre années, avec une légère surreprésentation masculine en 2021 et 2022. En 2023, la parité est atteinte (22 femmes / 22 hommes), et l'écart reste modéré en 2024 (20 femmes / 27 hommes). Ces chiffres traduisent un recours stable aux activités accessoires dans la collectivité.

I.8.2 Nombre d'agents sur emplois permanents autorisés à exercer une activité accessoire par sexe, par catégorie et par type d'activité.

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	-	-	-	-	-	-	-
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	14	10	1	9	7	3	44
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	1	1	1	2	1	-	6
Activité agricole (Art.11, 4°)	-	-	-	-	-	-	-
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	-	-	-	-	-	-	-
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	-	-	-	-	-	-	-
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	-	-	-	-	-	-	-
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	-	-	-	-	-	-	-
Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger (Art.11, 9°)	-	-	-	-	-	-	-
Services à la personne (Art.11, 10°)	-	-	-	-	-	-	-
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	1	-	-	-	-	-	1
Total	14	11	2	11	8	3	51*

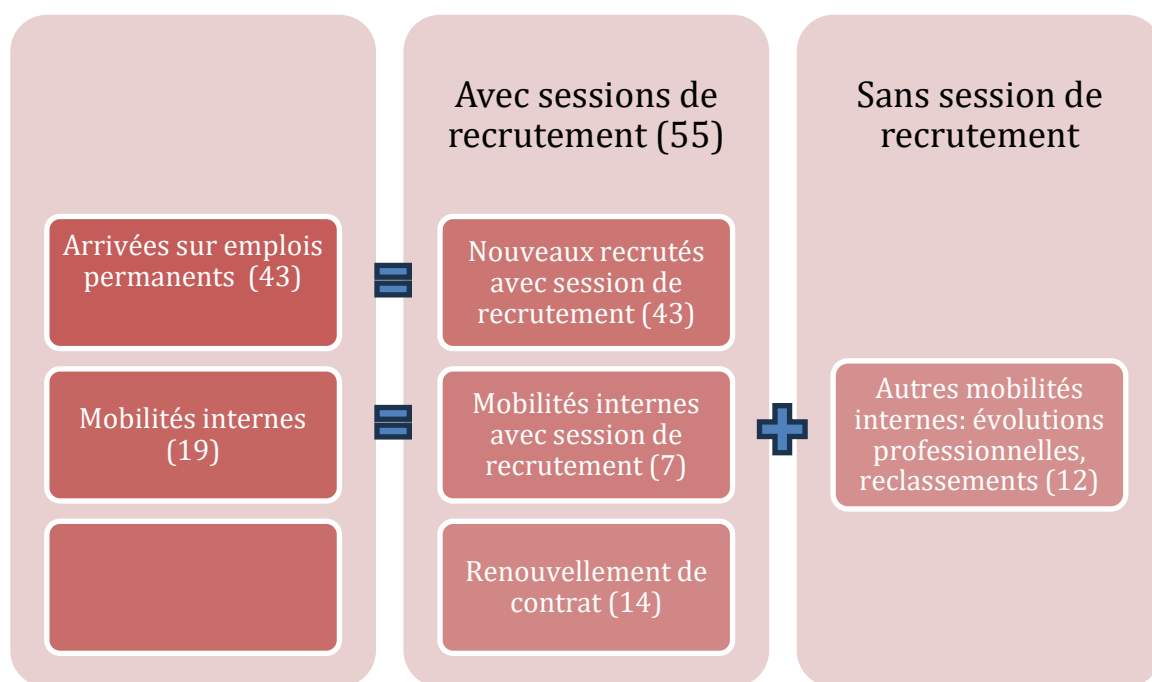
**47 agents exercent une activité accessoire, 4 agents en effectuent 2 de natures différentes d'où l'écart de 4 unités avec le tableau précédent*

En 2024, 47 agents de la collectivité ont déclaré exercer une ou plusieurs activités accessoires, conformément à l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. Au total, 51 activités distinctes ont été recensées. La majorité concerne des missions d'enseignement et de formation (44 déclarations), suivies d'activités à caractère sportif ou culturel (6 déclarations). Une seule déclaration relève de la vente de biens produits personnellement. Aucune activité accessoire relevant des autres cas prévus par le décret (consultation, activité agricole, aide à domicile, etc.) n'a été signalée. Les déclarations sont réparties entre hommes (29) et femmes (22), avec une prépondérance d'agents de catégories A et B.

II. LE RECRUTEMENT

Le recrutement constitue un levier stratégique majeur de la politique de ressources humaines, en réponse aux besoins d'adaptation des services, de continuité des missions et d'anticipation des évolutions organisationnelles. Cette partie du rapport propose une analyse des pratiques de recrutement au sein de l'EPCI, en tenant compte des spécificités territoriales, des dynamiques d'emplois et des contraintes de certains métiers en tension.

II.1 QUELQUES CHIFFRES



- **Nombre d'arrivées sur emplois permanents :**
☞ 43, constituées des nouveaux recrutés avec (34) ou sans (8) session de recrutement. Cela représente le **flux principal d'intégration durable** dans les effectifs.
- **Nombre de recrutements organisés :**
☞ 55, correspondant aux postes ayant fait l'objet d'une procédure de sélection (concours, appel à candidature, entretiens).
- **Nombre d'offres publiées :**
☞ 56, incluant **55 postes pourvus** et **1 poste non pourvu** (responsable gestion de l'information – rédacteur en chef).

- **Mobilité interne :**
 ☞ 19 cas, dont **7 via procédure formalisée** et **12 dans un cadre de gestion interne** (reclassements, promotions, réorganisation).

II.2 SESSIONS DE RECRUTEMENT

Un recrutement est compté comme « étant de 2024 » s'il a pris effet en 2024 c'est-à-dire si la prise de poste s'est faite durant l'année (même si l'offre d'emploi a été publiée en 2023). Les tableaux de suivi des mouvements de personnel, celui des effectifs et celui des recrutements répondent tous à ce même critère de base.

II.2.1.1 Le nombre d'annonces publiées

- **Le nombre de publications d'offres d'emplois en :**

2021	2022	2023	2024
45	44	45	56

Après une activité très limitée en 2020, liée au contexte de la crise sanitaire, l'activité de publication d'offres d'emplois s'est stabilisée entre 2021 et 2023, autour de 44 à 45 offres annuelles. En 2024, avec 56 publications, on constate une augmentation de plus de 24 % par rapport à l'année précédente.

- **Le nombre de publications d'offres d'emplois en 2023 par type d'ouverture :**

Ouvert en interne	Ouvert en interne et CDG uniquement	Ouvert en externe	Total
2	5	49	56

- **Le taux de couverture des recrutements en 2024 :**

Sur les 56 offres publiées en 2024 :

- 55 ont été pourvues, soit un taux de réussite de 98,2 %,
- 1 poste est resté vacant, en l'occurrence celui de responsable de la gestion de l'information – rédacteur en chef.

- Le nombre de publication d'offres d'emplois en 2024 selon le motif de vacance de poste :

Nouveau poste	6
Remplacement	36
Renouvellement de contrat	14
Total	56

La majorité des recrutements (64,3 %) ont pour origine un besoin de remplacement, traduisant un effort de continuité de service face à des départs (retraite, mobilité, démission ou autres).

14 postes (25 %) relèvent d'un renouvellement de contrat.

Enfin, 6 postes créés (10,7 %) correspondent à des nouvelles fonctions ou besoins organisationnels, traduisant une évolution structurelle une réponse à de nouveaux enjeux de politique publique.

II.2.1.2 Le nombre de candidatures reçues en réponses aux offres pourvues

Au mois de ... 2024	Nombre d'annonces publiées	Nombre total de candidatures reçues	Nombre moyen de candidatures reçues par annonce
Janvier	2	23	11,5
Février	4	37	9,3
Mars	0	0	0
Avril	2	17	8,5
Mai	3	15	5,0
Juin	5	24	4,8
Juillet	11	63	5,7
Août	2	51	25,5
Septembre	5	16	3,2
Octobre	7	37	5,4
Novembre	8	108	13,5
Décembre	6	71	11,8
Total	55	462	8,4

Sur l'ensemble de l'année, 55 annonces ont été publiées, générant 462 candidatures, soit une moyenne de 8,4 candidatures par annonce. Toutefois, cette moyenne globale masque des variations importantes selon les périodes.

Les mois de forte activité en publication ont été juillet (11 annonces), novembre (8) et octobre (7). Néanmoins, une hausse du nombre d'annonces ne correspond pas systématiquement à un afflux de candidatures. Par exemple, en juillet, malgré 11 annonces, seules 63 candidatures ont été reçues (5,7 candidatures en moyenne).

Nombre de candidatures reçues en externe	409
Nombres de candidatures reçues en interne ou remplaçants CDG	53
Nombre de candidatures féminines reçues	231
Nombre de candidatures masculines reçues	231
Total	462

**Un même agent ou remplaçant CDG peut postuler à plusieurs offres la même année*

Cette analyse des candidatures selon leur origine et leur répartition sexuée permet de mieux cerner les dynamiques de recrutement.

409 candidatures (88,5 %) proviennent de candidats externes, témoignant d'une forte attractivité de la collectivité auprès de profils extérieurs, qu'ils soient issus du secteur privé, d'autres collectivités ou en recherche d'un premier emploi dans la fonction publique.

53 candidatures (11,5 %) émanent d'agents en mobilité interne ou de remplaçants proposés par le Centre de Gestion, ce qui traduit une vraie dynamique de mobilité interne.

La répartition des candidatures est parfaitement équilibrée entre les hommes et les femmes, avec 231 candidatures féminines et 231 candidatures masculines, soit 50 % pour chaque sexe.

II.2.1.3 L'origine des candidats retenus et leurs statuts à l'issue du recrutement

Origine du candidat	Statut de l'agent à l'issue du recrutement			
	Contractuel	Stagiaire	Titulaire	Total
Remplaçants Centre De Gestion	3	5		8
Externe	12	4	10	26
Interne			7	7
Renouvellement de contrat	4			4
Contractuels passant en CDI			10	10
Total	19	9	27	55

Sur un total de 55 recrutements réalisés, l'analyse croisée des statuts à l'issue du recrutement et de l'origine des candidats met en évidence une gestion diversifiée des ressources humaines, mobilisant différents leviers d'intégration.

Parmi les recrutés :

- **26 agents** proviennent d'une autre collectivité (mutation) ou du secteur privé, traduisant l'attractivité de la collectivité auprès de profils extérieurs.
- **7 agents** ont été recrutés via la **mobilité interne**, soulignant une dynamique de valorisation des parcours internes.
- **4 agents** ont bénéficié d'un **renouvellement de contrat**
- **10 agents contractuels en CDD** sont passés en **CDI**.
- **8 agents**, initialement positionnés sur des missions de remplacement via le **Centre de Gestion**, ont intégré la collectivité par voie de contrat (principalement en catégories A et B) ou par stagiairisation (notamment en catégorie C).

II.3 BILAN DES DEPARTS/ARRIVEES

II.3.1 Nombre d'arrivées et de départs des agents sur emplois permanents

Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2023	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2024	Nombre de départs de la collectivité en 2024	Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2024
581	43	30	594

Sont comptées comme « arrivées » : les nouveaux arrivants et les réintégrations après disponibilité.

- **Taux de renouvellement brut**

$$= (\text{Arrivées} \div \text{Effectif initial}) \times 100$$

$$= (43 / 581) \times 100 \approx \mathbf{7,4 \%}$$
- **Taux de départ**

$$= (\text{Départs} \div \text{Effectif initial}) \times 100$$

$$= (30 / 581) \times 100 \approx \mathbf{5,2 \%}$$
- **Variation nette des effectifs**

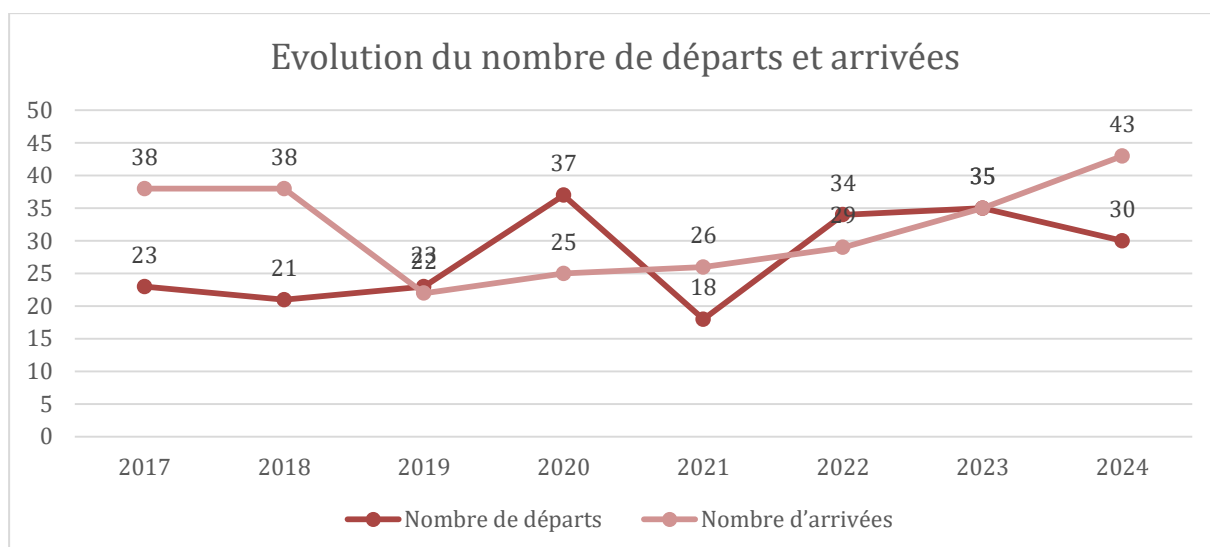
$$= +13 \text{ agents} \rightarrow \mathbf{\text{croissance modérée de } +2,2 \%}$$

La collectivité enregistre une croissance modérée de ses effectifs permanents (+2,2 %). Le taux d'arrivée supérieur au taux de départ traduit une volonté de renouveler ou renforcer les équipes. Une attention devra être portée à la qualité de l'intégration des nouveaux agents (43 personnes, soit 1 agent sur 13 est nouveau).

II.3.2 Évolution des départs et des arrivées depuis 2017

Sont pris en compte **uniquement** les agents sur emplois permanents.

Le graphique met en parallèle, sur 8 années, les **départs** (en rouge foncé) et les **arrivées** (en rose) dans la collectivité.



II.4 MOBILITES INTERNES

La fonction publique territoriale permet aux agents de pouvoir évoluer tout au long de leur carrière professionnelle grâce à des dispositifs contribuant à la mobilité (détachement, mise à disposition, mutation...). À cet égard, les agents titulaires peuvent bénéficier d'une mutation interne ou externe. On parle alors de mobilité interne lorsque l'agent bénéficie d'un changement d'affectation au sein de la même collectivité ou établissement. A contrario, la mutation externe concerne un agent souhaitant exercer un emploi dans une autre collectivité.

Au sein des services de l'agglomération, la mobilité interne est devenue depuis plusieurs années un mode de recrutement privilégié. Les agents peuvent consulter les offres d'emplois depuis leur messagerie ou sur le site intranet de la collectivité. Ils ont d'ailleurs la possibilité de faire part de leur souhait d'évolution professionnelle lors de l'entretien annuel avec leur responsable hiérarchique.

Les lignes directrices de gestion, validées lors du Comité Technique du 24 novembre 2020, définissant les orientations de PMA en matière de gestion des Ressources Humaines, ont d'ailleurs conforté le principe d'un recours, autant que faire se peut, à ces mobilités internes aussi en vue d'élargir les possibilités d'évolution et de changement de métier.

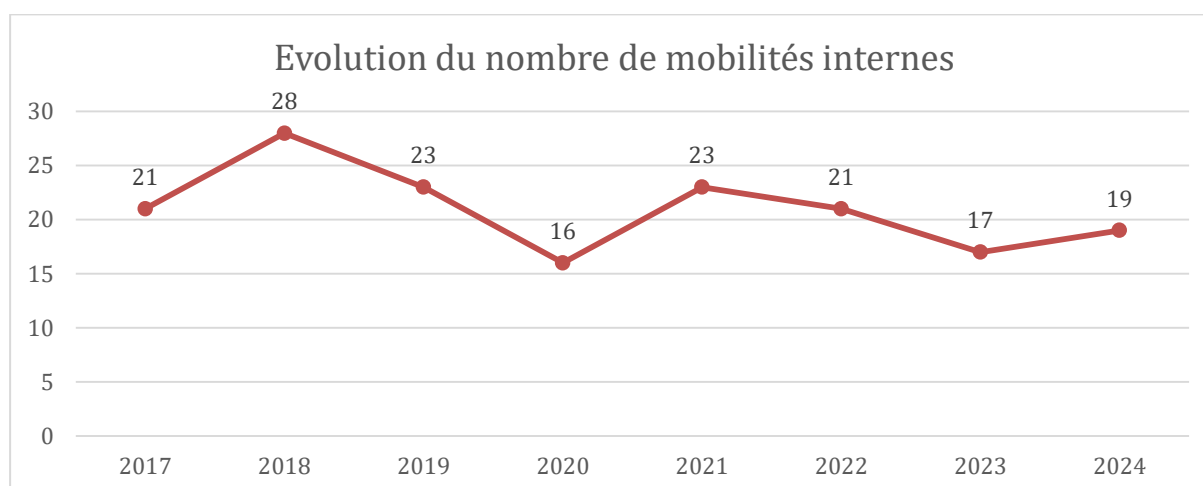
II.4.1 Nombre de mobilités internes par filière et par catégorie

Filière	Cadre d'emplois	Nombre d'agents
Administrative		
	attaché principal	4
	rédacteur principal	1
	adjoint admin principal 2ème classe	1
Technique		
	adjoint technique	5
	adjoint technique principal 2ème classe	5
	adjoint technique principal 1ère classe	1
	agent de maîtrise	2
Total		19

La filière technique est majoritaire en matière de mobilité interne (13 sur 19 agents, soit 68 %).

Les mobilités touchent principalement les catégories C, notamment dans la filière technique, ce qui traduit un vivier interne actif et correspond à la structure statutaire à la collectivité.

II.4.2 Évolution du nombre de mobilités internes



**Dans le RSU 2021, apparaissaient seulement 10 mobilités internes car seules celles ayant occasionné une session de recrutement ont été comptées. Afin d'harmoniser et de pouvoir comparer les données sur plusieurs années, il a été choisi de prendre en compte toutes les mobilités internes.*

2018 marque un pic de mobilité avec 28 agents concernés, soit le niveau le plus élevé sur la période. 2020 connaît une baisse marquée (16 mobilités), probablement liée au contexte sanitaire (COVID-19) qui a pu freiner les réaffectations ou les projets de mobilité. 2021 montre une remontée significative (23 mobilités), témoignant d'une reprise de la dynamique interne. Les années suivantes (2022–2024) montrent une certaine stabilisation autour de 19 à 21 mobilités.

II.5 ARRIVEES SUR EMPLOIS PERMANENTS (NOUVEAUX RECRUTES)

II.5.1 Caractéristiques des arrivées sur emplois permanents

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	%
Hommes	13	15	14	12	23	19	44%
Femmes	9	10	12	17	12	24	56%

Titulaires	8	11	7	8	9	10	23%
Stagiaires	9	10	12	4	18	15	35%
Contractuels	5	4	7	17	8	18	42%

Administrative	3	3	12	11	9	14	33%
Culturelle	6	2	1	4	5	6	14%
Police	5	0	1	1	0	2	5%
Technique	8	17	12	11	21	19	44%
Animation	0	2	0	1	0	1	2%
Médico-sociale	0	1	0	0	0	1	2%
Sport	0	0	0	1	0	0	0%

Catégorie A	12	19	12	8	8	6	14%
Catégorie B	2	4	5	9	5	13	30%
Catégorie C	8	2	9	12	22	24	56%

Total	22	25	26	29	35	43	100%
-------	----	----	----	----	----	----	------

Le nombre d'arrivées est en hausse, passant de 22 en 2019 à 43 en 2024.

La parité est globalement respectée, avec une légère prédominance féminine. En 2024, on observe une augmentation notable des arrivées féminines (24 femmes contre 12 en 2023), inversant la tendance de 2023.

Les contractuels représentent la majorité des recrutements (42 %) sur la période. Les stagiaires (35%) et titulaires (23 %) complètent la dynamique, ce qui montre une diversité des formes de recrutement. En 2024, les contractuels (18) sont à égalité avec les stagiaires (15 + 10 titulaires = 25 permanents statutaires), traduisant un équilibre entre recours contractuel et fonction publique de carrière.

La filière technique domine nettement les arrivées, avec 44 % des effectifs. La filière administrative suit, avec un bon maintien (1/3 des arrivées). Les autres filières restent très marginales, avec un total

cumulé de moins de 10 %. Cette répartition correspond à la structure de la collectivité (49% en filière technique et 28% en filière administrative).

Les catégories C dominent largement les arrivées, notamment en 2023 et 2024 (plus de la moitié des agents). La catégorie B a connu une nette augmentation en 2024 (13 agents contre 5 en 2023). Les arrivées en catégorie A tendent à diminuer.

Les données de 2019 à 2024 montrent :

- une hausse significative des recrutements,
- une prédominance des catégories C et des contractuels,
- une concentration dans les filières technique et administrative,
- une parité respectée, avec une tendance féminine croissante.

II.5.1.1 Le nombre d'arrivées par direction et par intitulé de poste

Bâtiment et patrimoine	5
• agent d'entretien des locaux	3
• mécanicien	2
Collecte et traitement des déchets	7
• Chauffeur PL	4
• responsable sites extérieurs	1
• ripeur	2
Conservatoire	7
• administrateur	1
• assistant d'enseignement formation musicale et chant choral	1
• chargée d'accueil	1
• musicien intervenant	2
• professeur piano et musique de chambre	1
• régisseur	1
Culture patrimoine	2
• chargé d'animations pédagogiques	1
• référent Mont Bart	1
Cycle de l'eau	2
• chef de service GEMAPI	1
• préleveur - technicien de laboratoire	1
Développement économique et emploi	1
• chargé de mission développement économique innovation / suivi des SEM	1
Finances	1
• gestionnaire des dépenses marchés	1
Habitat et rénovation urbaine	2
• Instructeur aides en faveur de la rénovation du parc habitat privé	2
Mobilité, infrastructures et voiries	1
• électrotechnicien	1
Ressources humaines	1
• gestionnaire déplacements et temps de travail	1
Secrétariat général	4
• gestionnaire commande publique	3
• juriste	1
Services à la population, sports cohésion sociale	9
• agent de livraison des repas à domicile 20/35	1
• agent d'entretien du chenil	2
• aide petite enfance 20/35	1
• auxiliaire de puéricultrice	1
• chef de projet cohésion sociale - habitat et cadre de vie	1
• chef de projet cohésion sociale thématiques transversales	1
• garde champêtre	2
Urbanisme	1
• instructeur ADS	1
Total	43

II.6 ARRIVEES SUR EMPLOI FONCTIONNEL

En 2024, il n'y a pas eu d'arrivées sur emploi fonctionnel.

II.7 RECOURS A DU PERSONNEL TEMPORAIRE

Les centres de gestion (CDG) peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements publics qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacances d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

	Effectifs présents au 31 décembre 2024		Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024	
	Hommes 1.3.2(1)	Femmes 1.3.2(2)	Hommes 1.3.2(3)	Femmes 1.3.2(4)
Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion	20	14	69	49
filière administrative	2	4	3	17
filière technique	17	5	63	22
filière culturelle	1	1	3	3
filière sportive				1
filière sociale				
filière médico-sociale		3		3
filière médico-technique				
filière police municipale				
filière incendie et secours				
filière animation		1	1	4
Agents employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)	0	0	0	0

Le recours à du personnel temporaire est bien essentiellement sur les métiers techniques.

II.8 ARRIVEES D'APPRENTIS

Nombre d'apprentis recrutés entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année par sexe :

	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Garçons	3	75	3	50	3	100	5	55	4	40	3	38
Filles	1	25	3	50	0	0	4	45	6	60	5	62
Total	4	100	6	100	3	100	9	100	10	100	8	100

Le recours aux apprentis est stable depuis 2 ans.

II.9 EMPLOIS SAISONNIERS

Nombre d'emplois saisonniers accueillis au sein des équipes, pour l'année :

2019	2020	2021	2022	2023	2024
55	55	52	52	53	55

Le nombre de postes d'emplois saisonniers ouvert demeure similaire chaque année (55). En raison du retrait de certaines candidatures à la dernière minute, tous les postes n'ont finalement pas été occupés ces trois dernières années.

II.10 STAGIAIRES SOUS CONVENTION

Nombre de stagiaires accueillis au sein des équipes, pour l'année par pôle :

Répartition par pôles	2024
Direction Générale des Services	12
Ressources	13
Développement économique et urbain	3
Vie du territoire et solidarités	29
Technique	39
Total	96

Nombre de stagiaires accueillis par année :

2019	2020	2021	2022	2023	2024
79	54	89	68	88	96

PMA est plutôt très actif pour l'accueil de stagiaires. Leur nombre évolue depuis 2 ans (passant de 68 en 2022 à 96 en 2024).

III. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'accompagnement des parcours professionnels constitue un enjeu central de la gestion des ressources humaines, en lien direct avec la fidélisation des agents, la valorisation des compétences et l'adaptation continue aux évolutions des métiers et des organisations. Cette partie du rapport propose une lecture transversale des mobilités internes et externes, des évolutions de carrière, et des dispositifs favorisant le développement professionnel au sein de l'EPCI.

III.1 NOMINATIONS ET TITULARISATIONS

III.1.1 Nombre de nominations et titularisations

Les fonctionnaires stagiaires sont des agents nommés sur un emploi permanent, après réussite à un concours, à une promotion interne ou par recrutement direct (article 38 de la loi du 26 janvier 1984). Pour rappel, le recrutement direct rend possible l'embauche de certains agents sans qu'ils aient à passer un concours. Cette possibilité est ouverte aux grades de catégorie C ci-dessous :

- adjoint administratif (filière administrative),
- adjoint du patrimoine (filière culturelle),
- adjoint technique et adjoint technique territorial des établissements d'enseignement (filière technique),
- agent social (filière sociale),
- adjoint d'animation (filière animation).

Nombre d'agents, en 2024 :

	Hommes	Femmes	Total
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année	7	6	13
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année	/	/	/
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année	/	/	/
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	16	13	29
Prolongation de stage	/	/	/
Refus de titularisation	/	/	/
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	/	/	/

Un total de 29 agents stagiaires, répartis en 16 hommes et 13 femmes, ont été titularisés à l'issue de leur stage.

Sur les 29 agents titularisés, une majorité — 18 agents — l'ont été à l'issue de leur premier stage, tous relevant de la catégorie C. Ce chiffre confirme que la catégorie C demeure le principal vivier de recrutement direct.

Parallèlement, 11 agents ont été titularisés :

- 6 agents à la suite d'un détachement motivé par une promotion interne. Cette voie a principalement bénéficié à des agents de catégories supérieures, avec 4 titularisations en catégorie A et 2 en catégorie B, illustrant la volonté de la collectivité de faire évoluer ses agents vers des fonctions d'encadrement ou d'expertise.
- 5 autres agents après un détachement consécutif à la réussite à un concours : 1 en catégorie B et 4 en catégorie A.

III.1.2 Evolution du nombre de nominations et de titularisations

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Prolongation de stage	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Refus de titularisation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	11	17	28	10	15	25	9	5	14	5	9	14	6	5	11	16	13	29
Agents contractuels (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année	1	6	7	-	3	3	-	1	1	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)	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-

Le nombre d'agents titularisés chaque année à l'issue de leur stage varie sensiblement. Ces fluctuations s'expliquent par plusieurs facteurs : le volume de lauréats de concours intégrés dans la collectivité, les possibilités offertes en matière de promotion interne, ainsi que les besoins en recrutement identifiés en fonction des évolutions de l'organisation et des départs (retraite, mobilité, etc.).

III.2 AVANCEMENTS DE GRADE ET D'ECHELON

L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. Pour chaque cadre d'emplois, le statut particulier divise chaque grade en un certain nombre d'échelons et fixe les durées d'avancement. L'avancement d'échelon correspond à une évolution dans le même grade, entraînant une augmentation du traitement indiciaire. L'avancement de grade correspond au passage d'un grade au grade immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il permet l'accès à un niveau de fonctions plus élevé. Il a lieu au choix ou après examen professionnel. Les indicateurs ci-après permettent de déterminer le volume des avancements d'échelon et de grade par filière et catégorie hiérarchique et des promotions internes (par voie d'accès) dans l'année N.

L'indicateur concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année.

III.2.1.1 Nombre d'agents promouvables

Nombre de fonctionnaires	Hommes	Femmes
Promouvables au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents"	63	52
Promouvables au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	3	2
Total	66	54

Les données relatives aux agents promouvables mettent en lumière l'importance accordée à l'évolution professionnelle au sein de la collectivité. Au total, 120 fonctionnaires sont identifiés comme promouvables, dont 66 hommes et 54 femmes.

La grande majorité des agents le sont par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement fondé sur l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience : 63 hommes et 52 femmes. Ce mode de promotion reste la voie principale de progression dans la carrière.

En parallèle, 5 agents (3 hommes et 2 femmes) sont promouvables après réussite à un examen professionnel.

La répartition hommes-femmes reste relativement équilibrée, traduisant une équité d'accès aux possibilités de promotion.

III.2.1.2 Évolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade par filière, sexe et catégorie

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
Filière	Catégorie	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	H	F	Total
Administrative	A	3	2	2	4	3	2	1	2	4	6
	B	4	-	-	5	2	4	1	-	-	-
	C	7	14	12	10	7	6	8	1	5	6
Technique	A	2	-	1	1	2	2	1	-	1	1
	B	-	9	-	-	5	1	4	6	1	7
	C	9	10	15	17	14	16	20	10	2	12
Culturelle	A	2	2	2	-	-	2	1	1	1	2
	B	1	-	-	-	4	1	2	-	1	1
	C	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Animation	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	1	1	1	-	-	-	1	1
Médico-sociale	A	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-
Sportive	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Police Municipale	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-
Total		32	39	33	39	40	36	40	20	17	37

Sur la période 2017 à 2023, le nombre annuel d'avancements de grade varie entre 32 et 40. La moyenne annuelle s'établit autour de 37 advancements, ce qui dénote une stabilité globale de la politique de promotion statutaire. En 2024, 37 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, répartis entre 20 hommes et 17 femmes, soit une répartition relativement équilibrée (54 % hommes / 46 % femmes), dans la continuité des années précédentes. La filière technique concentre plus de la moitié des advancements (20/37), avec une forte prédominance masculine. À l'inverse, la filière administrative reste largement féminisée, notamment en catégorie C. Les filières médico-sociale et animation sont quasiment exclusivement féminines.

Du point de vue des filières, les advancements de grade ont été les plus fréquents dans les filières administrative (7,9%), puis dans les filières animation (7,6%), technique (7,4%) et sociale (6,8%).
Synthèse nationale des rapports sociaux uniques 2023, DGCL.

III.2.1.3 Évolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon depuis 2017

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Catégorie A	41	55	40	48	61	41	49	46
Catégorie B	53	47	46	48	45	52	36	41
Catégorie C	117	152	108	143	112	235	135	126
Total	211	254	194	239	218	328	220	213

Entre 2017 et 2024, le nombre d'avancements d'échelon varie entre 194 en 2019 (minimum) et 328 en 2022 (maximum), soit une moyenne annuelle d'environ 225 advancements. La catégorie C concentre la majorité des advancements, reflet de sa forte représentation dans les effectifs. L'année 2022 constitue une anomalie statistique due à deux mesures exceptionnelles : une bonification d'ancienneté d'un an pour tous les agents de catégorie C et la rénovation des grilles C1 et C2, permettant parfois deux advancements sur la même année. Hors de ce contexte particulier, les volumes d'avancements restent globalement stables sur la période.

III.2.1.4 Répartition du nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon par sexe et par catégorie

	2021			2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A	30	31	61	23	18	41	32	17	49	28	18	46
Catégorie B	27	18	45	28	24	52	22	14	36	23	18	41
Catégorie C	53	59	112	91	144	235	62	73	135	48	78	126
Total	110	108	218	142	186	328	116	104	220	89	114	213

L'analyse des advancements d'échelon sur la période 2021–2024 met en évidence une relative stabilité dans la répartition entre les femmes et les hommes.

III.3 PROMOTIONS INTERNES, CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

III.3.1 Promotion interne

La **promotion interne** constitue un mode de progression de carrière permettant aux fonctionnaires territoriaux d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Elle n'est pas automatique : elle repose sur une décision de l'autorité territoriale, fondée sur l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience, chez les agents remplissant les conditions requises ou ayant réussi un examen professionnel.

III.3.1.1 Nombre d'agents ayant été inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne par le CDG et nombre d'agents ayant été nommés par la collectivité

L'**inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne** est prononcée par l'autorité territoriale, dans le respect des conditions statutaires. Pour chaque cadre d'emplois accessible par cette voie, un quota réglementaire fixe le nombre maximal d'agents pouvant être promus. Ce quota est généralement déterminé en fonction des recrutements effectués par d'autres voies (concours, détachement, mutation, etc.). Dans le cas des collectivités affiliées à un centre de gestion — comme PMA — le calcul du quota est assuré directement par le centre de gestion.

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents inscrits sans réussite à un examen (au titre de la promotion interne)	5	5	10
Nombre d'agents inscrits après réussite d'un examen professionnel (uniquement au titre de la promotion interne)	1	2	3
Nombre d'agents nommés par la collectivité sans réussite à un examen (au titre de la promotion interne)	5	5	10
Nombre d'agents nommés par la collectivité après réussite d'un examen professionnel (uniquement au titre de la promotion interne)	1	2	3

En 2024, la collectivité a inscrit 13 agents au titre de la promotion interne, dont 10 sans réussite à un examen professionnel (5 femmes et 5 hommes) et 3 après réussite d'un examen professionnel (2 femmes et 1 homme).

III.3.1.2 Evolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'une promotion interne

2019			2020			2021			2022			2023			2024		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
5	3	8	10	1	11	8	1	9	5	1	6	4	4	8	6	7	13

Entre 2019 et 2024, 59 agents ont bénéficié d'une promotion interne, dont 38 hommes (64 %) et 21 femmes (36 %).

Cette répartition, initialement déséquilibrée en faveur des hommes, a connu une amélioration significative ces deux dernières années :

- En 2023, la parité est atteinte (50 % femmes / 50 % hommes) ;
- En 2024, les femmes sont légèrement majoritaires (54 %).

III.3.2 Concours ou examens professionnels

Le **concours** reste le mode d'accès de droit commun à la Fonction publique territoriale.

Les **examens professionnels**, quant à eux, sont réservés aux fonctionnaires remplissant des conditions d'ancienneté et permettent une évolution vers un grade ou un cadre d'emplois supérieur.

Deux types existent :

- Examen professionnel d'avancement de grade ;
- Examen professionnel de promotion interne.

Il convient de rappeler que la réussite à ce type d'épreuve ne vaut pas automatiquement recrutement ou promotion, mais constitue une étape préalable indispensable à l'évolution de carrière.

III.3.2.1 Nombre de lauréats après réussite à concours et examens professionnels

	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Attachés	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	1	1	1	3
Adjointes administratifs	0	1	0	0	0
Total filière administrative	0	2	1	1	4
Ingénieurs	0	0	3	2	5
Techniciens	1	1	0	0	2
Adjointes techniques	0	0	8	2	10
Total filière technique	1	1	11	4	17
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	1	4	5
Total filière culturelle	0	0	1	4	5
Total toutes filières	1	3	12	9	26

Au cours de l'année de référence, 26 agents ont été lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel.

La grande majorité des réussites (81 %) a été obtenue par la voie de l'examen professionnel, traduisant une dynamique de promotion interne plus développée que le recours au concours. Cette tendance est particulièrement marquée dans la filière technique, qui concentre 17 des 26 lauréats (soit 65 %), notamment au sein du cadre d'emplois des adjoints techniques (10 lauréats) et des ingénieurs (5 lauréats). La filière culturelle, bien que plus restreinte en effectifs, compte également 5 lauréats, tous par examen professionnel.

La filière administrative reste en retrait, avec seulement 4 lauréats sur l'ensemble de l'année, principalement dans le cadre d'emplois des rédacteurs.

Sur le plan de l'égalité professionnelle, la répartition femmes-hommes est globalement équilibrée.

III.3.2.2 Évolution du nombre de lauréats après réussite à concours et examens professionnels

		2019			2020			2021			2022			2023			2024		
Filière	Catégorie	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Administrative	A	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	3	3	-	-	-
	B	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	5	5	-	1	1	1	2	3
	C	-	1	1	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	1	1
Technique	A	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	5
	B	3	1	4	-	-	-	-	1	1	2	2	4	3	-	3	1	1	2
	C	4	1	5	4	1	5	-	1	1	-	-	-	2	-	2	8	2	10
Culturelle	A	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	2	3	-	3	1	4	5
	B	-	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Animation	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
Médico-sociale	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		8	9	17	5	2	7	0	4	4	5	10	15	8	5	13	14	12	26

Les concours et examens professionnels ont été réduits voire annulés en 2020 et 2021 en raison de la pandémie Covid19.

Entre 2019 et 2024, le nombre d'agents ayant réussi un concours ou un examen professionnel varie sensiblement d'une année à l'autre.

Après un pic à 17 lauréats en 2019, une chute importante est observée en 2020 (7 lauréats) et surtout en 2021 (seulement 4 lauréats). Cette baisse s'explique en grande partie par les annulations ou reports des concours et examens professionnels pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19.

La reprise s'amorce en 2022 avec 15 lauréats, puis se poursuit en 2023 (13 lauréats) avant de connaître une nette hausse en 2024, atteignant 26 lauréats, soit le niveau le plus élevé sur six ans.

Concernant la répartition par filière et catégorie :

- La filière technique est celle qui enregistre le plus de lauréats sur la période, avec une concentration marquée en catégorie C (notamment en 2024 avec 10 lauréats).
- La filière administrative reste en retrait, avec peu de réussites, en particulier en catégorie A (aucun lauréat sur la période, sauf 1 en 2022 et 3 en 2023).
- La filière culturelle affiche une progression significative, notamment en catégorie A (aucun lauréat avant 2022, puis 2 en 2022, 3 en 2023 et 5 en 2024).
- Les filières animation et médico-sociale sont très peu représentées (1 lauréat en animation en 2023 et 1 en médico-social en 2021).

La répartition femmes-hommes varie selon les années, mais tend à s'équilibrer sur la période. En 2024, les femmes représentent 46 % des lauréats (12 femmes sur 26).

III.3.2.3 Nombre de nominations après réussite à concours ou examen

Nombre d'agents ayant bénéficié d'...	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
une nomination après à réussite à concours	1	6	7	1	1	2	2	2	4	2	4	6	3	2	5	-	3	3
une nomination après à réussite à examen	5	1	6	9	3	12	-	-	-	5	3	8	6	2	8	2	4	6
Total	6	7	13	10	4	14	2	2	4	7	7	14	9	4	13	2	7	9

Sur la période 2019-2024, le nombre d'agents nommés après réussite à un concours ou à un examen professionnel varie chaque année, oscillant entre 4 et 14 nominations.

Il est important de préciser que, contrairement aux idées reçues, la réussite à un examen professionnel ne conduit pas automatiquement à une nomination. Ce dernier reste soumise à des conditions réglementaires et à la validation des commissions compétentes.

III.4 MEDAILLES

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Argent	8	14	14	14	16	18
Vermeil	5	4	5	3	1	4
Or	3	6	3	1	2	1
Total	16	24	22	18	19	23

Les données sur les médailles fluctuent naturellement d'une année sur l'autre en raison de la grande variété de carrières des agents, comme de l'évolution permanente tant de l'âge d'entrée dans la carrière publique que du nombre de personnes rejoignant PMA.

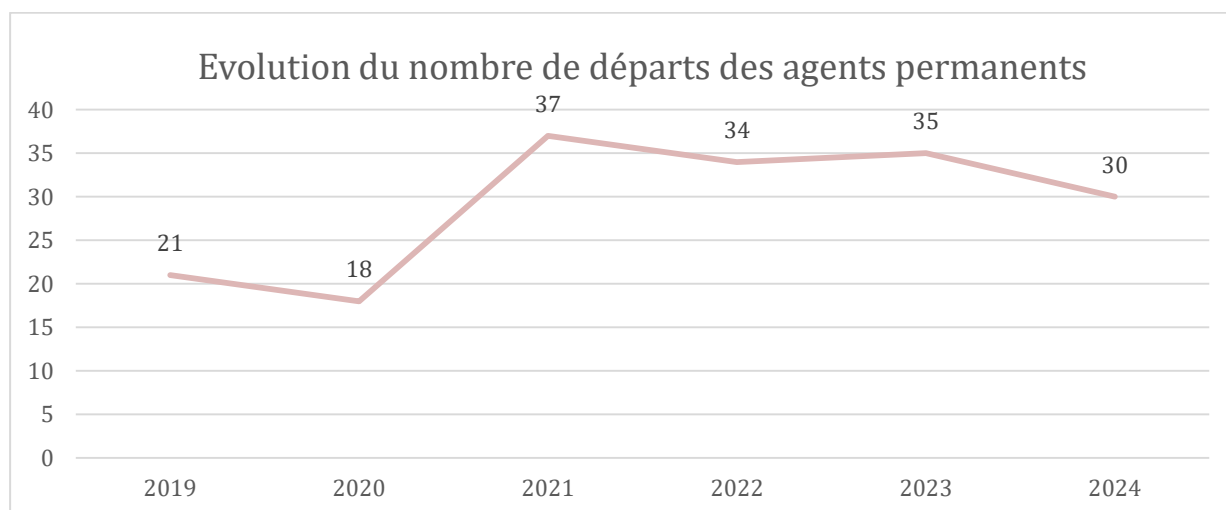
III.4.1.1 Dans le détail

		2023			2024		
		F	H	Total	F	H	Total
Argent	Catégorie A	1	2	3	5	3	8
	Catégorie B	3	-	3	1	-	1
	Catégorie C	4	6	10	5	4	9
	Total	-	-	-	11	7	18
Vermeil	Catégorie A	-	-	-	-	1	1
	Catégorie B	-	-	-	-	1	1
	Catégorie C	1	-	1	2	-	2
	Total	-	-	-	2	2	4
Or	Catégorie A	-	1	1	-	-	-
	Catégorie B	1	-	1	1	-	1
	Catégorie C	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	1	-	1
Total		10	9	19	14	9	23

Les médailles d'argent sont les plus courantes et progressent nettement en 2024. Les médailles d'or et de vermeil restent peu attribuées, mais celle vermeil progresse légèrement. Globalement, les femmes sont majoritaires dans les distinctions honorifiques en 2024 (61 %).

III.5 DEPARTS DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

III.5.1 Évolution du nombre de départs des agents sur emploi permanent



	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A	2	6	8	3	3	6	6	1	7	7	6	13	6	3	9	2	4	6
Catégorie B	0	4	4	0	0	0	3	1	4	6	2	8	1	6	7	3	6	9
Catégorie C	8	1	9	7	5	12	19	7	26	8	5	13	8	11	19	9	6	15
Total	10	11	21	10	8	18	28	9	37	21	13	34	15	20	35	14	16	30

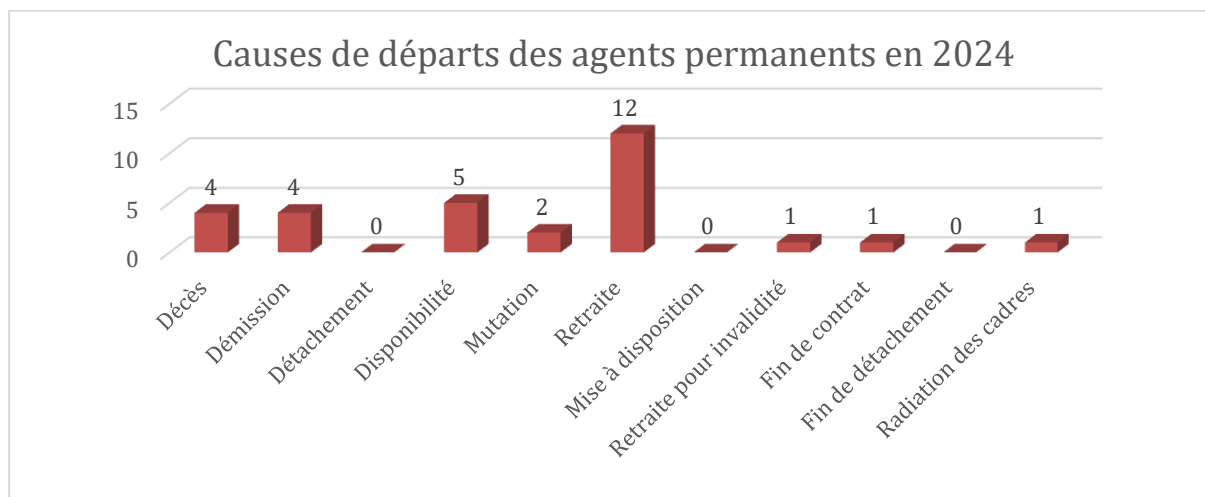
Sur la période 2019–2024, les départs d’agents permanents concernent majoritairement la catégorie C (54 % des cas), suivie des catégories A (28 %) et B (18 %). Le pic de départs observé en 2021 (37 agents) est notamment lié à un volume important de sorties en catégorie C. Les départs masculins sont globalement plus nombreux (56 %) et se concentrent principalement dans les métiers techniques de catégorie C. À l’inverse, les départs féminins sont plus marqués dans les catégories A et B, en lien avec une représentation féminine plus forte dans la filière administrative. En 2024, cette tendance se poursuit, avec une majorité de femmes parmi les départs en A et B, et une prédominance masculine en C.

III.5.2 Nombre de départs par direction

	Nombre
Direction Bâtiment et patrimoine	2
Direction de la Collecte et traitement des déchets	9
Direction Mobilité, infrastructures et voiries	1
Direction du Cycle de l'eau	1
Direction générale des Services	1
Conservatoire	4
Direction des Ressources Humaines	4
Secrétariat général	1
Direction des Services à la population, sports cohésion sociale	6
Direction de l'Urbanisme	1
Total	30

III.5.3 Les causes de départ

III.5.3.1 Nombre de départs en 2024 selon les causes



III.5.3.2 Evolution du nombre de départs selon les causes

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total 2019 - 2024	Total % 2019-2024
Décès	1	1	0	2	3	4	11	6,21%
Démission	3	6	1	0	3	4	17	9,60%
Détachement	0	5	1	2	2	0	10	5,65%
Disponibilité	3	2	1	7	3	5	21	11,86%
Mutation	4	4	3	6	10	2	29	16,38%
Retraite	6	13	11	14	14	12	70	39,55%
Mise à disposition	1	0	0	0	0	0	1	0,56%
Retraite pour invalidité	1	3	0	1	0	1	6	3,39%
Fin de contrat	2	0	0	2	0	1	5	2,82%
Fin de détachement	0	0	1	0	0	0	1	0,56%
Réintégration du Syndicat des eaux d'Abbévillers	2	3	0	0	0	0	5	2,82%
Radiation des cadres	0	0	0	0	0	1	1	0,56%
Total	23	37	18	34	35	30	177	100%

Entre 2019 et 2024, on dénombre 177 départs et fins de situations administratives, répartis selon plusieurs motifs. Le motif le plus fréquent est la retraite, avec 70 cas sur la période, soit près de 40 % du total, confirmant une sortie importante des effectifs liée aux fins de carrière. Cette tendance se maintient à un rythme relativement stable chaque année, avec un pic en 2020 (13 départs) et 2023-2024 (14 et 12 départs). Les mutations représentent le deuxième motif le plus courant, avec 29 cas, soit 16 % des départs totaux. La disponibilité est également un motif significatif, avec 21 cas au total, en progression marquée en 2022 (7 cas). Elle peut refléter des choix personnels ou des périodes de suspension d'activité. Les démissions sont au nombre de 17, avec un pic en 2020 (6 cas). On note aussi 10 cas de détachement, principalement concentrés en 2020, et quelques départs liés à des situations particulières telles que la mise à disposition (1 cas), la radiation des cadres (1 cas) ou la réintégration du Syndicat des Eaux d'Abbévillers (5 cas).

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	37%
Mutation (changement de collectivité)	15%
Départ à la retraite	13%
Démission	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	9%

Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.

III.5.4 Départs à la retraite et projections

III.5.4.1 Évolution du nombre de départs à la retraite

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Retraite ordinaire	25	21	9	14	12	14	14	12
Retraite pour invalidité	1	3	1	4	0	1	0	1
Total	26	24	10	18	12	15	14	13
% retraite pour invalidité/total	4%	13%	10%	22%	0%	7%	0%	8%

Entre 2017 et 2024, le nombre total de départs à la retraite affiche une tendance globalement à la baisse dû à l'évolution de la réglementation sur les retraites avec la réforme de 2023 qui recule progressivement l'âge légal de départ en retraite, passant de 26 à 13 départs annuels. Les retraites pour invalidité restent marginales sur la période, représentant en moyenne 9 % des départs, avec un pic en 2020 (22 %) qui constitue une exception.

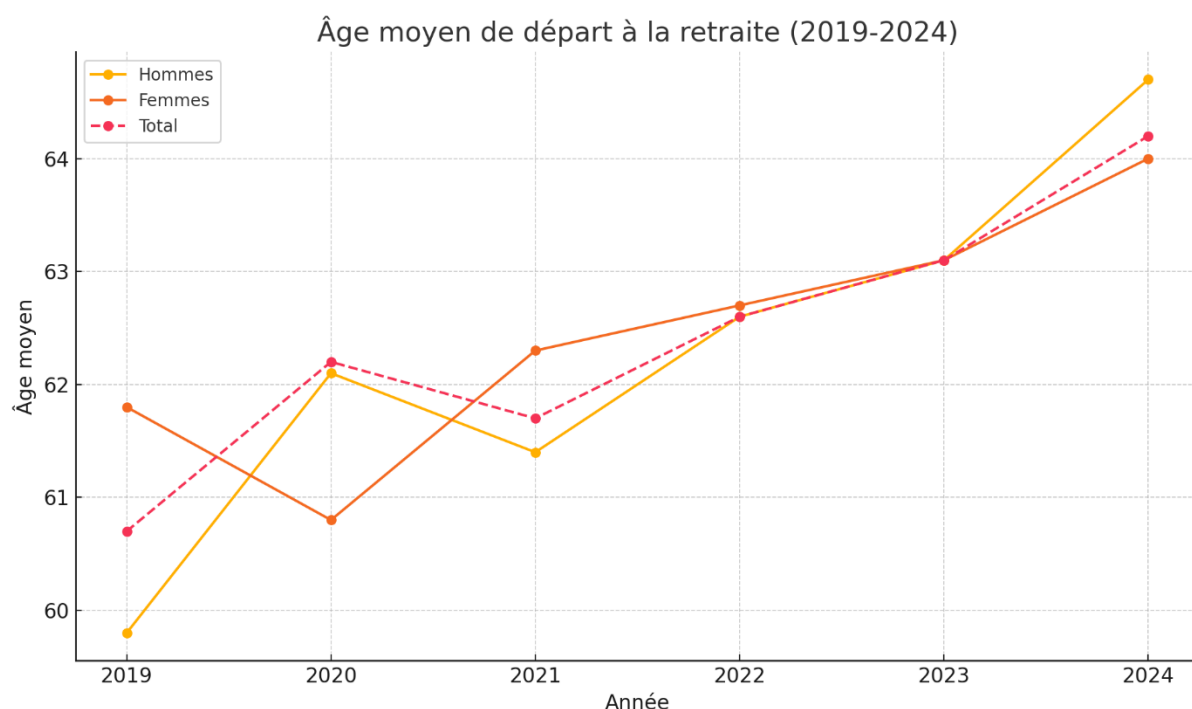
III.5.4.2 Caractéristiques des départs à la retraite 2024

Sur l'année 2024, 42% des départs à la retraite concernent des agents de catégorie C, 25% de catégorie B et 33% de catégorie A. Les filières technique et administrative représentent 92% des départs à la retraite, ce qui n'a rien de surprenant puisque ces deux filières sont sur-représentées au sein des services de l'agglomération et concentrent à elles-deux 81% de l'effectif permanent. 3 départs sur 4 en retraite concernent des femmes.

III.5.4.2.1 Âge moyen de départ en retraite

2019			2020			2021			2022			2023			2024		
H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
59,8	61,8	60,7	62,1	60,8	62,2	61,4	62,3	61,7	62,6	62,7	62,6	63,1	63,1	63,1	64,7	64	64,2

L'âge moyen de départ à la retraite progresse régulièrement entre 2019 et 2024, passant de 60,7 à 64,2 ans tous sexes confondus. Cette évolution s'observe tant chez les hommes (+4,9 ans) que chez les femmes (+2,2 ans), bien que les écarts se réduisent au fil des années.



L'âge moyen des départs à la retraite est compris entre 62 ans et 2 mois (pour les agents soumis au régime CNRACL) et 63 ans et 3 mois (pour les agents soumis au régime Ircantec). Cet âge de départ est en augmentation et ne cesse de progresser depuis 2017. *Panorama de l'emploi territorial 13^{ème} édition, FNCDG & ANDCDG (2024)*

III.5.4.2.2 Évolution du nombre d'agents permanents âgés de plus de 60 ans

2019			2020			2021			2022			2023			2024		
H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
28	20	48	30	24	54	33	28	61	28	34	62	25	36	61	26	42	68

Le nombre d'agents permanents âgés de plus de 60 ans connaît une progression continue entre 2019 et 2024, passant de 48 à 68 agents. Cette hausse reflète le vieillissement de la pyramide des âges et le recul progressif de l'âge de départ à la retraite. Elle est marquée par une augmentation plus sensible chez les femmes (+22) que chez les hommes (-2).

III.5.4.2.3 Répartition du nombre d'agents permanents âgés de plus de 60 ans au 31/12/2024

Au sein des services de l'agglo, 68 agents permanents ont 60 ans et plus en 2024 et sont répartis de la manière suivante :

- **Par pôle et par direction**

Par pôle et direction	Nombre d'agents permanents
Développement économique et urbain	7
Développement Économique et Emploi	2
Habitat et rénovation urbaine	1
Urbanisme	3
Enseignement recherche et formation	1
Direction Générale des Services	8
Communication	1
Direction Générale des Services	2
MAD IDEIS	1
Secrétariat général	4
Pôle technique	20
Bâtiments, Patrimoine, Régies d'entretien	6
Collecte et traitement des déchets	1
Cycle de l'eau	3
Mobilité infrastructures voirie	1
Direction du Pôle technique	4
Sensibilisation à l'environnement	1
Ressources	4
Ressources Humaines	1

Systèmes d'Information	3
Vie du territoire et solidarités	29
Capitale Française de la culture	1
Conservatoire de Musique, de danse et d'Art dramatique	26
Services à la population, sports et cohésion sociale	2
Total	68

Au 31 décembre 2024, 68 agents permanents âgés de 60 ans et plus sont répartis de manière hétérogène au sein des services de l'agglomération. La majorité de ces agents se concentrent dans le pôle "Vie du territoire et solidarités", avec 29 agents, dont 26 affectés au conservatoire de musique, de danse et d'art dramatique. Le pôle technique regroupe également une part significative (20 agents), principalement dans les services des bâtiments et régies d'entretien.

- **Par filière**

34% sont issus de la filière administrative, 34% de la filière culturelle et 29% de la filière technique.

- **Par catégorie, par sexe et année de naissance**

Année de naissance	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
1957	1			1				0	1
1958				0	1	2		3	3
1959	1	1		2	2	1		3	5
1960	2	2	1	5			1	1	6
1961	1		2	3	3		2	5	8
1962	4	2	2	8	1	1		2	10
1963		4	4	8	4	1	2	7	15
1964	3	8	4	15	2	1	2	5	20
Total	12	17	13	42	13	6	7	26	68

Parmi les 68 agents permanents âgés de 60 ans et plus en 2024, 62 % sont des femmes. Ces agents sont majoritairement nés entre 1960 et 1964 (85 % du total), ce qui permet d'anticiper une vague de départs potentiels dans les 2 à 5 prochaines années. On observe une prédominance des catégories B et C, notamment chez les femmes (71 % des femmes sont en catégorie B ou C).

IV. LA FORMATION

Les collectivités territoriales doivent adapter en permanence leurs services et leurs missions afin de répondre aux besoins croissants de la population et à ses exigences en matière de services publics de qualité et de proximité. Dans ce contexte, la formation professionnelle constitue un levier stratégique essentiel de la politique des ressources humaines, permettant de répondre aux besoins continus de qualification, d'évolution et d'adaptation des compétences des agents territoriaux.

Face au vieillissement des effectifs, à la contrainte budgétaire persistante et à la montée en charge des services, la mise en œuvre d'une **gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)** devient un enjeu majeur. Elle permet d'anticiper les évolutions des métiers et des besoins et la prise en charge croissante des situations d'invalidité.

Dans cette perspective, la formation représente à la fois un **investissement humain et financier**, au bénéfice de la collectivité comme de ses agents. Les indicateurs liés à la formation permettent d'évaluer l'efficacité de la politique RH et de piloter le plan de formation.

IV.1 NOTIONS

La formation professionnelle a pour objectif de doter les agents de savoirs et de savoir-faire spécifiques à leur métier, de développer leurs aptitudes en lien avec leurs missions et de diversifier leurs compétences. Elle accompagne également les agents dans leur parcours professionnel, favorise leur mobilité, et soutient leur évolution de carrière, notamment à travers les préparations aux concours et examens professionnels.

Plus largement, la formation contribue à l'ouverture des agents sur d'autres environnements professionnels, favorise les échanges d'expériences et la constitution de réseaux professionnels.

Afin d'apprécier la politique de formation conduite par la collectivité, trois grands indicateurs sont traditionnellement analysés :

- le nombre d'agents partis en formation ;
- le nombre de journées de formation suivies ;
- les montants financiers engagés pour la formation.

À ces éléments s'ajoutent des critères complémentaires permettant une analyse plus fine :

Les dispositifs de formation :

- Formations statutaires : obligatoires dans le cadre de l'intégration ou de la professionnalisation ;
- Formations de perfectionnement : en lien avec les missions exercées ou à venir ;
- Préparations aux concours et examens : accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution de carrière.

Les types de formation :

- Formations inter-collectivités : organisées par un organisme externe (CNFPT ou autre) sur la base d'un catalogue standard ;
- Formations en union de collectivités : initiées par un groupement de collectivités auprès du CNFPT ;
- Formations intra-collectivité : commandées spécifiquement par l'employeur, en réponse à des besoins propres à la collectivité (formations sur mesure), ouvertes ou non aux communes membres ;
- Formations internes : animées directement par un agent de la collectivité, à destination des agents de la structure.

Les types d'organismes de formation :

- CNFPT au titre de la cotisation obligatoire ;
- CNFPT (hors cotisation) : prestations complémentaires payantes ;
- Prestataires extérieurs : organismes de formation privés ou publics ;
- Collectivité : via des moyens et ressources internes.

IV.2 NOMBRE D'AGENTS PERMANENTS AYANT PARTICIPE A AU MOINS UNE FORMATION

IV.2.1 Taux d'accès à la formation

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une formation au cours de l'année, quel que soit le type de formation, à l'effectif total permanent de cette même catégorie.

Un agent peut être comptabilisé plusieurs fois s'il a participé à différents types de formation (formation statutaire, perfectionnement, préparation concours, formation personnelle). En revanche, il n'est compté qu'une seule fois par type de formation, même s'il a suivi plusieurs sessions relevant de ce même type au cours de l'année.

Ainsi, cet indicateur permet de mesurer l'accès effectif des agents aux dispositifs de formation, sans pour autant surreprésenter les agents ayant bénéficié de nombreuses sessions d'un même type.

	2021			2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation au 31 décembre de l'année 2024	161	145	306	183	191	374	184	164	348	176	150	326
Effectif total permanent	287	299	586	292	289	581	284	297	581	293	301	594
Taux de départ en formation	56%	48%	52%	63%	66%	64%	64%	55%	60%	60%	50%	55%

Sur les quatre dernières années, le taux de départ en formation au sein de la collectivité a oscillé entre 52 % et 64 % pour l'ensemble des agents permanents. Cette évolution traduit un engagement constant de la collectivité en faveur du développement des compétences, avec des taux supérieurs à la moyenne nationale dans de nombreux cas.

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nb agents permanents	90	69	159	86	61	147	117	171	288	293	301	594
Nb agents formés	67	39	106	52	39	91	57	72	129	176	150	326
Taux de départ en formation (%)	74%	57%	67%	61%	64%	62%	49%	42%	45%	60%	50%	55%

En 2024, 55 % des agents permanents ont accédé à au moins une formation. Le taux d'accès est globalement favorable aux femmes (60 %) contre 50 % pour les hommes.

Les agents de catégorie A sont les plus représentés en formation, avec un taux global de 66,7 %. En catégorie B, le taux est également satisfaisant (61,9 %) et relativement équilibré entre hommes et femmes. La catégorie C enregistre un taux d'accès de 45% avec l'effectif le plus important des catégories de 149 personnes en formation.

IV.2.2 Agents permanents ayant suivi au moins une formation

IV.2.2.1 Par catégorie et par sexe

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Catégorie A	50	68	118	58	39	97	52	33	85	57	30	87	60	37	97	67	39	106
Catégorie B	43	74	117	59	34	93	51	29	80	60	42	102	49	43	92	52	39	91
Catégorie C	134	111	245	62	93	155	58	83	141	66	119	185	75	84	159	57	72	129
Total	227	253	480	179	166	345	161	145	306	183	191	374	184	164	348	176	150	326

La catégorie C regroupe logiquement le plus grand nombre de départs en formation chaque année, compte tenu de sa forte représentation dans les effectifs. La catégorie B affiche des volumes intermédiaires et assez stables (autour de 90-117 agents par an). La catégorie A, bien que moins nombreuse en effectifs, reste régulièrement représentée, avec une tendance à la hausse en 2024 (106 agents formés, soit le chiffre le plus élevé de la période pour cette catégorie).

IV.3 NOMBRE DE JOURNEES DE FORMATION SUIVIES PAR LES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

IV.3.1 Journées de formation suivies par catégorie pour les agents permanents

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Catégorie A	275	138	413	162,6	99,2	261,8	224	105	329	197,8	92,5	290,3	188	117	305	206	120,5	326,5
Catégorie B	307	141,5	448,5	147,8	72,5	220,3	185,5	132,5	318	223	171,5	394,5	160	147	307	211,5	141,5	353
Catégorie C	391	570,5	961,5	144,7	361	505,7	149,5	321,5	471	215	371,5	586,5	224	632	856	175,75	273,88	449,63
Total	973	850	1 823	455,1	532,7	987,8	559	559	1 118	635,8	635,5	1271,3	572	896	1468	593,25	535,88	1129,13

Après une forte baisse en 2020 liée à la pandémie, le nombre total de journées de formation est reparti à la hausse jusqu'en 2023. La baisse du nombre de jour s'observe pour les hommes de catégorie C et impacte à elle seule le nombre de jours global de formation. Cette fluctuation s'explique à la fois, par le plan de formation lié à la sécurité et les préparations à l'examen d'adjoint technique principal 2^{ème} classe, qui ont augmenté les départs en formation des hommes de catégorie C en 2023. A contrario, en 2024, pour cette catégorie, aucune préparation n'a été effectuée.

IV.3.2 Nombre moyen de journées de formation suivies

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2024 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, en incluant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Catégorie A	3,35	1,86	2,65	1,93	1,42	1,7	2,63	1,45	2,09	2,3	1,38	1,89	2,18	1,67	1,95	2,29	1,75	2,05
Catégorie B	3,93	2,44	3,30	1,94	1,25	1,64	2,40	2,25	2,34	2,65	2,85	2,73	2,02	2,40	2,19	2,46	2,32	2,40
Catégorie C	3,10	3,26	3,19	1,14	2,15	1,71	1,20	1,91	1,61	1,77	2,27	2,06	1,88	3,80	3	1,50	1,60	1,56
Total	3,40	2,77	3,07	1,58	1,80	1,70	1,94	1,8	1,9	2,18	2,19	2,18	2,01	3,01	2,52	2,02	1,78	1,90

Entre 2019 et 2024, le nombre moyen de journées de formation par agent formé varie selon les catégories et le sexe. En catégories A et B, les femmes ont généralement bénéficié d'une durée de formation équivalente ou supérieure à celle des hommes, traduisant un accès relativement équilibré à la formation. En revanche, en catégorie C, les hommes ont systématiquement bénéficié de durées plus longues de formation, avec des écarts plus marqués en 2023 et 2024.

Le nombre moyen de jours de formation par agent permanent est de 1,4 jour par agent. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

Nbre d'agents permanents au 31/12/2024				Nbre de journées de formation suivies par les agents au 31/12/2024			Nbre moyen de journées de formation		
	F	H	Total	F	H	T	F	H	T
Catégorie A	90	69	159	206	120,5	326,5	2,29	1,75	2,05
Catégorie B	86	61	147	211,5	141,5	353	2,46	2,32	2,40
Catégorie C	117	171	288	175,75	273,88	449,63	1,50	1,60	1,56
Total	293	301	594	593,25	535,88	1129,13	2,02	1,78	1,90

En 2024, toutes catégories confondues, les femmes ont bénéficié en moyenne de plus de journées de formation que les hommes (+0,24 jour). Cette tendance marque une évolution par rapport aux années précédentes, où les écarts étaient soit inversés, soit moins marqués.

Les agents de catégorie A ont suivi en moyenne 2,05 jours de formation, avec une différence notable selon le sexe : 2,29 jours pour les femmes, contre 1,75 jour pour les hommes. La catégorie B reste la plus formée, avec 2,40 jours en moyenne par agent, et une répartition équilibrée entre femmes et hommes. En revanche, la catégorie C affiche la moyenne la plus basse, avec 1,56 jour de formation par agent. Les hommes y sont légèrement plus formés que les femmes.

IV.4 BILAN DES ACTIONS DE FORMATION

IV.4.1 Les formations statutaires obligatoires

IV.4.1.1 Les formations d'intégration

Elles sont dispensées aux agents de toutes les catégories, A, B et C lors d'une nomination dans un nouveau cadre d'emploi. Elles ne concernent pas les contractuels en tant qu'obligation mais elles leur sont ouvertes, si besoin. Elles fournissent à chacun une culture commune de la fonction publique territoriale. Elles relèvent exclusivement du CNFPT.

En 2024, 31 agents en ont bénéficié (14 en 2023), 23 pour la catégorie C, 4 pour les catégories A et B.

IV.4.1.2 Les formations de professionnalisation

L'agent stagiaire ou titulaire a obligation de réaliser ses choix de formation dans les périodes réglementairement définies. Ces formations relèvent de l'offre du CNFPT ou des INSET. Ces obligations accompagnent l'agent tout au long de sa carrière.

IV.4.2 Les formations de perfectionnement

La formation de perfectionnement vise à développer les compétences professionnelles ou à permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Elle est mise en œuvre, en cours de carrière, à la demande de l'agent ou de la collectivité. Les agents peuvent en bénéficier sous réserve des nécessités de service. À PMA, toute participation à un colloque, un séminaire, une conférence, si tant est que l'on ne soit pas intervenant, est considérée comme de la formation et donc doit faire l'objet d'une demande de formation. Lors de l'élaboration du présent plan, des souhaits de formations, répondant à l'expression d'une demande d'un nombre important d'agents, ou bien encore, à l'expression d'un besoin collectif d'un ou plusieurs services, sont regroupés. À partir de cette convergence de besoins, une action est élaborée sur la base d'un cahier des charges commun. Les formations peuvent, ainsi, se dérouler « en intra » (organisées par et pour la collectivité avec un organisme de formation externe) ou « en interne » (animées par un agent de PMA pour la collectivité). La présentation ci-après les détaille.

IV.4.2.1 Les formations liées à la sécurité

Les actions de formation prioritaires, inscrites au plan de formation, sont liées à la sécurité des agents au travail. Elles comprennent, notamment, les formations suivantes :

- **Electriciens** : Neuf agents formés, 3 agents en habilitations non électriciens initiales BE/BS et 5 recyclés. 1 agent en habilitation agent électricien recyclé ;
- **Sauveteur Secouriste du Travail** : 23 agents recyclés et une ouverture vers cette certification pour 26 nouveaux SST, PMA monte en compétences, secourisme aux personnes, avec plus de 80 agents sauveteurs sans compter nos PSE 1 et agents pompiers volontaires ;
- **Premiers Secours en Equipe de niveau 1** : 3 agents recyclés ;
- **Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes niveau 1** : 1 remise à niveau ;
- **Gestes Techniques et Professionnels d'Intervention** : 7 gardes champêtres ;
- **Sécurité incendie et manipulation des extincteurs** : 31 nouveaux arrivants formés ;

- **Autorisation d'Intervention à Proximité des réseaux** : 11 recyclages, 2 concepteurs et 13 opérateurs.
- **Certificat d'Aptitude au Travail en Espace Confiné** : 1 agent recyclé ;
- **Sensibilisation à la santé mentale** : 1 agent ;
- **Premier secours en santé mentale** : 1 agent ;
- **Certiphyto décideur** : 4 agents recyclés ;
- **Certiphyto opérateurs** : 3 agents recyclés ;
- **Certibiocide nuisibles** : 9 agents ;
- **Actualisation des connaissances animaux domestiques** : 1 agent ;
- **Premiers secours canins** : 1 agent.

Conduite de véhicules :

- **Formation à l'autorisation de conduite initiale** :
 - Engins de chantier R 482 catégories B1, A, F, G : 7 agents ;
 - Chariots élévateurs R 489 catégorie 3 : 8 agents ;
 - Equipements mobiles automoteurs : engins de déneigement : 1 agent ;
- **Recyclages** :
 - GAVC Grue auxiliaire R 490 : 3 agents ;
- **Tests psychotechniques** : tests obligatoires pour 7 chauffeurs nouveaux recrutés.
- **Conduite de poids lourds** :
 - Formation Continue Obligatoire (FCO) : 12 chauffeurs poids lourds ;
 - Formation au permis C : 2 agents ;
 - Formation au permis EC : 1 agent.

Eco – conduite : 10 chauffeurs poids lourds formés à la conduite rationnelle.

IV.4.2.2 Juridique et administratif

Les thématiques juridiques, sur le plan de la formation, ont été très animées au cours de l'année 2024. Elles poursuivent l'action du plan de formation 2023. En 2024, l'axe directeur privilégie les marchés publics. Quatre formations ont été organisées.

L'accès aux modules est resté ouvert indépendamment des uns des autres selon le profil de poste de chacun :

- **Exécution administrative et financière des marchés publics pour techniciens et agents de paiement** : l'originalité a été de mobiliser les techniciens qui ont la particularité d'initier les marchés et de ne pas forcément les suivre à travers les outils de gestion et d'exécution. Ce travail étant confié aux agents de paiement. A travers la révision des règles de l'appel d'offre, techniciens, directeurs de pôle technique et de la commande publique, ainsi qu'agents de paiement ont pu échanger sur leurs pratiques et difficultés à faire vivre le marché. Pour accueillir les 32 agents intéressés, deux sessions ont été organisées. L'animation confiée à un intervenant CNFPT, avocat en contentieux marchés publics, a fait l'unanimité. Cet intervenant sera fidélisé sur le cycle.
- **Appréciation de la nomenclature et calculs des seuils en marchés publics** : Pour sécuriser les marchés et l'action juridique, il est indispensable de savoir apprécier la notion d'opération et d'unité fonctionnelle dans le cadre de la nomenclature. Les modalités de computation ont été développées et les risques pénaux précisés aux 16 participants.
- **Ouverture et analyse des candidatures en marchés publics** : 17 agents ont pu apprécier l'intervention de l'avocat, formateur au CNFPT, au sujet du traitement du dossier de candidature et d'offre. Les aspects de la vérification de la capacité à soumissionner, des capacités professionnelles, techniques et financières et différents niveaux de capacité ont été appréhendés.
- **Autorisations de programme/ crédits de paiement sur ASTRE** : Organisé pour 8 personnes de la direction des finances pour bien comprendre le fonctionnement du module de

traitement des AP/CP sous astre. Il fût précédé pour 4 participants d'une formation classique de base sur les AP/CP avec le CNFPT.

La thématique administrative a abordé l'environnement territorial par le biais de deux conférences coanimées par une formatrice du CNFPT et le secrétaire général de PMA :

- **Loi engagement et proximité et la loi 3DS : bilan et perspectives**
- **Les fondamentaux de la décentralisation/intercommunalité jusqu'à la loi Notre.**

Ces deux interventions ont bénéficié à 70 participants. Les personnels contractuels, les nouveaux arrivants et stagiaires dans la fonction publique, les agents en préparation de concours et examens et les agents en quête d'éléments sur ces deux thèmes ont trouvé une présentation de qualité avec des déclinaisons appliquées à PMA.

IV.4.2.3 Informatique et systèmes d'information

Les logiciels

La multiplicité des logiciels installés dans la collectivité engendre des besoins de formation en initiation pour les nouveaux arrivants et en perfectionnement au fur et à mesure des montées en version d'un logiciel.

En 2024, les besoins recensés en bureautique (découverte informatique, Excel, PowerPoint) trouvent leur réponse dans l'offre CNFPT pour 20 agents.

Tous les niveaux d'acquisition sont proposés en formation à distance sauf l'initiation qui reste développée en présentiel. L'évolution des modes d'apprentissage fait appel à plus d'autonomie, à une organisation rythmée par la rapidité d'apprentissage et le planning de chacun. Au besoin, la salle informatique est réservée pour les agents ne pouvant disposer de conditions adaptées.

D'autres demandes concernent des logiciels métiers :

- **Requêteur stat's GREA (assainissement) et CART'ADS** : 4 agents ;
- **Décideur CIRIL RH** : 10 agents ;
- **Media4display** : 5 agents ;
- **TINA logiciel de sauvegarde** : 2 agents DSI.
- **Gestion Libre Du Parc Informatique (GLPI)** : GLPI est une application libre de gestion des services informatiques et de gestion des services d'assistance. Cette solution libre aide à planifier et à gérer les changements, l'inventaire des ressources informatiques de la collectivité, les tâches administratives et financières, la gestion des consommables autant que des licences. La mise en œuvre par la direction des services informatiques a nécessité une formation action de toute l'équipe, soit 16 personnes, sur deux journées.

IV.4.2.4 Génie technique

Maintenance signalisation des carrefours à feux : Deux journées pour l'équipe signalisation des carrefours à feux pour approfondir la gestion des signalisations.

La route vue du guidon : formation ouverte à tous les agents de PMA dans le cadre de Objectif Employeur Pro Vélo obligatoire pour obtenir ce label.

IV.4.2.5 Management et gestion des ressources humaines

Renforcer ses pratiques managériales : Déclinée sur 5 journées, 1 journée en 2023, les autres en 2024, l'intention de la mise en œuvre de cette formation est multiple. Un premier objectif est d'outiller les 10 chefs de service et directeurs/directrices dans un environnement complexe et mouvant pour continuer à manager les équipes tout en renforçant l'identité du pôle. Dans un deuxième temps, de gagner en confiance et estime de soi pour accomplir avec fluidité leurs missions de managers. La première journée visait à développer la compétence à agir avec robustesse face à la complexité et aux incertitudes. Autour des questionnements de chacun, deux thématiques principales ont été abordées : la clarté de la posture et les clefs d'une communication efficace. Des pistes ont été posées autour de la question « Quand tout est incertain : sur quoi puis-je m'appuyer pour manager ? ».

La conduite et l'évaluation des politiques publiques : La formation, destinée aux 15 directeurs et chefs de mission du pôle du développement économique et urbain, doit permettre de mieux appréhender les outils d'évaluation des politiques publiques locales et être à visée opérationnelle. L'on commencera à diagnostiquer une situation d'évaluation, puis à intégrer l'évaluation interne dans le pilotage de l'organisation et de la direction, ou du service. Il faut apprendre à clarifier et exploiter l'objet de l'évaluation et savoir déterminer les critères et indicateurs. Savoir piloter le travail du prestataire est nécessaire tout en contrôlant la qualité des travaux.

Analyse de la pratique : L'article R2324-37 a ouvert une formation obligatoire pour la crèche. La formation porte sur l'analyse de la pratique des professionnelles (hors directrice) en format de 2h par trimestre soit 6h minimum par année. Le professionnel intervenant doit avoir une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille. L'analyse de la pratique questionne les représentations individuelles et institutionnelles, donne toute sa place et sa valeur aux ressentis, stimule la parole et l'engagement individuel des 13 professionnels en vue de développer une communication saine au sein de l'équipe de travail : régulation, satisfactions, projets, en offrant sécurité et protections.

La communication non violente : Comme chaque année, une formation a été retenue dans la thématique du développement personnel. En revisitant les principes d'une communication interpersonnelle, les 12 participants ont pu découvrir les éléments d'une communication positive, de l'écoute active, du rôle des émotions dans leurs interrelations et ont pratiqué des exercices pour mieux se positionner et créer des relations positives.

IV.4.2.6 Relation à l'utilisateur

La démarche Snoezelen en petite enfance : Cette démarche permet aux professionnelles de la crèche une approche de l'enfant, respectueuse, qualitative et harmonieuse de son développement et de ses besoins. Après une phase de découverte des principes, les participantes ont pu s'approprier la méthode en la mettant en œuvre dans leur accompagnement quotidien des jeunes enfants et de leur famille. Ce programme a été complété par des recommandations afin d'adapter les rituels quotidiens, les activités et les espaces lors de la prise en charge des enfants.

IV.4.2.7 Culture

Comme chaque année, le conservatoire présente son plan de formation sur des thématiques retenues par les corps enseignants dans le cadre du projet d'établissement.

Prévention des pathologies et des risques liés aux pratiques instrumentales et vocales : Cette programmation, sur 6 ateliers répartis sur 2023/2024, accueille les agents par spécialité : chanteurs ou musiciens par type d'instruments. Le conservatoire attache une attention particulière à la prévention des risques dans l'exercice du métier, à la conscience du rôle du corps, du geste et de la posture dans la pratique et l'enseignement instrumental, vocal, chorégraphique ou théâtral, à la gestion du stress et des risques psycho-sociaux qui en découlent. En 2024, la programmation a porté sur les percussionnistes, la harpe, la guitare et la danse et ce, pour huit enseignants au total.

Corps, santé et performance artistique : Une séance plénière a rassemblé 19 instrumentistes. L'atelier spécificité vents s'est déroulé avec 3 participants et l'atelier spécificité claviers pour 7.

Mise en place du projet Tango : Trois formations venant en appui au projet du Conservatoire sur le thème du Tango ont mobilisé 45 participants.

IV.5 FOCUS SUR LES PREPARATIONS CONCOURS ET EXAMENS

Catégorie	Intitulé de la préparation	Nombre d'hommes ayant bénéficié d'une préparation	Nombre de femmes ayant bénéficié d'une préparation
Catégorie A	Concours ingénieur	0	1
	Examen attaché principal	0	1
	Examen ingénieur	0	1
Total Catégorie A		0	3
Catégorie B	Concours ingénieur	1	0
	Concours rédacteur principal 2ème classe	0	1
	Concours technicien territorial principal 2ème classe	1	0
	Examen ingénieur	3	2
	Examen technicien principal de 1ère classe	0	1
	Examen technicien principal de 2ème classe	1	0
Total Catégorie B		6	4
Total Catégorie C		0	0
Total général		6	7

NB : Les chiffres sont ventilés selon la catégorie d'origine de l'agent, pas celle du concours préparé.

En 2024, 13 agents permanents ont prévu de suivre une préparation aux concours ou examens professionnels. Un agent a abandonné le projet. 2 poursuivent le cursus de formation. 4 ont échoué et 10 sont lauréats soit presque 60% de réussite. La palme revient à l'examen d'ingénieur où 5 candidats ont réussi. Cette année, les candidats sont à 64% des candidates. La catégorie B prédomine avec 9 préparations, suivie par les 5 préparations en B et 3 en C. Cette dernière catégorie enregistre le plus beau score de réussite avec 100% des trois candidates lauréates.

A noter cette année la belle réussite sans préparation pour 5 enseignants à l'examen de professeur d'enseignement artistique, un agent à l'examen de rédacteur principal 1ère classe, une candidate reçue à l'examen d'agent de maîtrise et une autre à l'examen d'assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe.

IV.6 VALIDATION DE L'EXPERIENCE, BILAN DE COMPETENCE, CONGE DE FORMATION ET COMPTE PERSONNEL FORMATION

Les fonctionnaires territoriaux qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier de plusieurs dispositifs répondant à des situations, des objectifs et des modalités de mise en œuvre différents.

Tout d'abord, le bilan de compétences a pour objectif de permettre à des agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un nouveau projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Plusieurs formations répondent à cet objectif. Des entretiens au sein de la DRH accompagne et guide l'agent dans le choix de la formation suivant la nature du projet.

Le parcours de validation des acquis professionnels n'a pas rencontré de candidat cette année.

Concernant le CPF, 3 agents en ont bénéficié. Les actions de formation permettant de développer les savoirs de base sont le socle commun. Les objectifs, quant à eux, sont différents. Dans le cadre du français langue étrangère, la certification CLOE (Compétences Linguistiques Orales et Ecrites), reconnue dans le cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) est mise en perspective avec une progression par étapes. Pour aborder une préparation à un examen professionnel, une remise à niveau en français et mathématiques peut être préconisée. Ou encore, un perfectionnement en orthographe peut s'avérer nécessairement professionnellement.

IV.7 COUT DE FORMATION

Les coûts de formation se distinguent d'une part par les coûts directs de formation et d'autre part, par les frais de déplacement liés à la formation.

Les coûts directs de formation sont constitués des formations initiales et continues statutaires obligatoires qui concourent à favoriser l'intégration de l'agent dans la fonction publique territoriale et à adapter et renforcer ses compétences tout au long de sa carrière. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé de l'organisation de ces formations.

Les formations obligatoires sont constituées de la formation d'intégration et de la formation de professionnalisation. Les formations non obligatoires sont les préparations aux concours et aux examens professionnels, les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière, les formations personnelles, les actions de lutte contre l'illettrisme.

IV.7.1 Le budget annuel formation

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	118 279 €	126 326 €	128 122 €	130 673 €	109 513 €	134 916 €	140 280 €	160 714 €	170 468 €
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	5 741 €	2 574 €	785 €	3 485 €	463 €	0 €	0 €	3 540 €	0 €
Autres organismes	85 842 €	86 473 €	69 532 €	92 731 €	63 168 €	99 098 €	79 255 €	86 218 €	91 675 €
Coût total des actions de formation	209 862 €	215 373 €	198 438 €	226 889 €	173 144 €	234 014 €	219 535 €	250 382 €	262 143 €

En 2024, le budget consacré à la formation a augmenté, que ce soit au titre de la cotisation obligatoire, ou au budget consacré aux autres organismes de formation que le CNFPT.

Le budget médian consacré à la formation est de 240 445€. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

IV.7.2 Le taux d'effort formation

Total budget formation / Masse salariale

2019	2020	2021	2022	2023	2024
1,1 %	0,89 %	1,10 %	1,07 %	1,18 %	1,15%

Le taux d'effort formation de PMA reste stable.

IV.7.3 Le montant moyen consacré à la formation

Total budget formation / Nombre d'agents permanents (/)

2019	2020	2021	2022	2023	2024
383 €	297 €	399 €	378 €	431 €	441 €

IV.7.4 Frais de déplacement liés à la formation

Le montant des frais de déplacement liés à la formation s'élève à 18 080 € en 2024.

IV.7.5 Coût de formation des apprentis

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Coût de la formation des apprentis	15 747 €	47 074 €	32 217 €	30 842 €	23 397,48 €	54 890 €

V. LES RÉMUNÉRATIONS

L'employeur a l'obligation de verser un traitement mensuel aux agents qu'il emploie après service fait. La rémunération est essentiellement constituée d'éléments réputés obligatoires : un traitement de base, dit indiciaire, déterminé par référence à des grilles établies au niveau national, propres à chaque cadre d'emplois. À ce traitement s'ajoutent des compléments obligatoires tels que l'indemnité de résidence, la nouvelle bonification indiciaire uniquement pour les fonctionnaires (NBI) et le supplément familial de traitement (SFT), lorsque les conditions pour en bénéficier sont remplies. L'assemblée délibérante peut également voter l'attribution de primes (régime indemnitaire/RIFSEEP) pouvant être liées aux fonctions, à l'expertise et à l'engagement professionnel des agents. Il revient à l'autorité territoriale de fixer le montant individuel pour chaque agent dans le respect des critères et conditions décidés par l'assemblée (absentéisme...). D'autres revenus en nature (logement, voitures de fonction...) ou en espèce (action sociale, cette dernière constituant d'ailleurs une dépense obligatoire) peuvent également être versés à condition que l'assemblée délibérante ait validé le principe et inscrit les crédits nécessaires au budget.

V.1 DEPENSES DE FONCTIONNEMENT ET DEPENSES DE PERSONNEL

V.1.1 Part des charges de personnel dans le budget de fonctionnement

Les dépenses de fonctionnement permettent d'assurer le fonctionnement courant et quotidien de la collectivité ou de l'établissement public.

Elles regroupent principalement :

- les charges de personnel ;
- les dépenses d'entretien et de fourniture ;
- les frais de fonctionnement divers correspondant aux compétences de la collectivité ou de l'établissement public ;
- les intérêts de la dette, c'est-à-dire les intérêts des emprunts.

Les **charges de personnel** incluent non seulement la masse salariale, mais également ses *périphériques* (formation professionnelle, prestations d'action sociale, assurance statutaire), ainsi que les coûts de fonctionnement liés à la gestion du personnel (frais d'annonces, cabinets de recrutement, frais médicaux, frais de déplacement, budget de fonctionnement du service du personnel...).

	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre) <i>Exprimé en €</i>	Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres) <i>Exprimées en €</i>	% des charges de personnel/dépenses de fonctionnement
2019	137 994 659	27 996 651	20,30%
2020	139 234 814	28 293 534	20,30%
2021	143 341 911	28 893 006	20,10%
2022	147 973 401	30 534 076	20,60%
2023	152 357 933	31 572 503	20,70%
2024	168 974 267	34 168 050	20,20%

Les dépenses de fonctionnement de la collectivité s'élèvent à 168,9 M€ en 2024. La part des dépenses de personnel dans les charges de fonctionnement demeure stable, autour de 20%.

V.1.2 Coût moyen d'un agent

Dans les collectivités de l'échantillonnage, les charges de personnel représentent 20,78% des dépenses de fonctionnement. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

Année	Charges de personnel (€)	Agents permanents + non permanents	Coût moyen par agent (€)
2019	27 996 651	605	46 272 €
2020	28 293 534	596	47 463 €
2021	28 893 006	600	48 155 €
2022	30 534 076	596	51 231 €
2023	31 572 503	602	52 440 €
2024	34 168 050	618	55 290 €

Total charges de personnel/Total nb agents permanents + non permanents.

Le coût moyen par agent s'établit à 55 290 € en 2024, contre 46 272 € en 2019. Cette évolution traduit l'impact des mesures nationales de revalorisation salariale (augmentation du point d'indice, mesures catégorielles), des charges sociales associées ainsi que des choix locaux en matière de gestion des ressources humaines. Le coût moyen par agent connaît une augmentation régulière entre 2019 et 2021 (+4 %), avant d'accélérer à partir de 2022 (+7 %), tendance confirmée en 2023 et 2024. Cette dynamique témoigne à la fois de l'effet mécanique des revalorisations et de l'évolution de la structure des emplois de la collectivité.

V.2 LA PAYE DES AGENTS

La paye des agents dite « masse salariale » au sens de la notice des indicateurs DGCL est calculée à partir des rémunérations brutes et des primes versées au cours d'un exercice, en excluant les cotisations patronales. Elle constitue la part essentielle des dépenses de personnel, mais aussi souvent le premier poste des dépenses de fonctionnement d'une collectivité.

	Évolution du montant de la paye des agents	La part de la paye des agents dans le budget de fonctionnement	La part de la paye des agents dans les charges de personnel	La part de la paye des agents consacrée aux remplacements	La part des heures supplémentaires dans la paye des agents
2019	19 256 392 €	13,90%	68,80%	3,20%	1,60%
2020	19 364 690 €	13,90%	68,40%	3,80%	1,40%
2021	19 763 860 €	13,80%	68,40%	4,70%	1,50%
2022	20 507 200 €	13,90%	67,20%	6,80%	1,50%
2023	21 071 785	13,80%	66,70%	8,50%	1,60%
2024	22 636 790	13,40%	66,25%	7,60%	1,36%

La masse salariale consacrée à la paye des agents progresse de 19,3 M€ en 2019 à 22,6 M€ en 2024, soit une hausse de 17,5 % sur la période. La part de cette dépense dans le budget de fonctionnement demeure relativement stable, autour de 13,5 à 13,9 %, traduisant un poids maîtrisé au regard de l'évolution globale des charges de fonctionnement. En revanche, la part de la paye dans l'ensemble des charges de personnel s'inscrit en légère diminution, passant de 68,8 % en 2019 à 66,3 % en 2024, ce qui reflète l'importance croissante des cotisations et charges sociales.

En 2024, les dépenses liées aux remplacements connaissent un recul par rapport à 2023. Cette tendance à la baisse devrait se pérenniser.

V.3 REMUNERATIONS ET NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

V.3.1 Les éléments constitutifs de la rémunération

Le traitement brut indiciaire est le traitement de base d'un agent. Le montant est fixé en fonction du grade de l'agent et de son échelon. Le traitement indiciaire est calculé sur la base d'un indice correspondant à l'échelon du fonctionnaire.

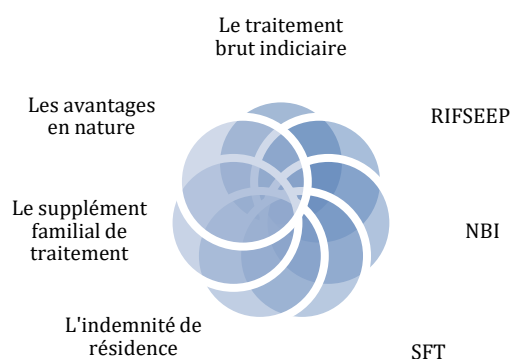
Le supplément familial de traitement (SFT) est versé à un agent public en fonction du nombre d'enfants dont il a la charge effective et permanente.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) se traduit par l'attribution de points d'indices majorés venant s'ajouter au traitement indiciaire. Elle sert à favoriser les emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Elle est attribuée pour certains emplois qui comportent une responsabilité ou une technicité particulière dans des conditions fixées par décret. Il s'agit d'un certain nombre de points majorés qui viennent s'ajouter à ceux qui déterminent le traitement brut de l'agent. Lorsqu'un agent répond à plusieurs critères d'attribution, il perçoit la NBI la plus forte sachant qu'il ne peut pas y avoir de cumul. Il existe plus de 60 cas d'attributions différentes.

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique de l'État un nouveau Régime Indemnitaire (RI). Ce régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale. L'objectif du RIFSEEP est de simplifier le paysage indemnitaire et de renforcer la prise en compte des valeurs et de l'expérience professionnelle.

Complément indemnitaire annuel (CIA) : le complément indemnitaire annuel (CIA) constitue une part facultative et variable du RIFSEEP, basée sur la valeur professionnelle. Il tient compte de la valeur professionnelle de l'agent, de son investissement, de son sens du service public et de sa capacité à travailler en équipe (évalués lors de l'entretien professionnel).

L'indemnité de résidence est une indemnité versée à un agent en fonction de son lieu d'affectation. *Le secteur géographique de PMA n'est pas concerné par cette indemnité.*



Rémunération annuelle moyenne totale, corrigée du temps de présence, par catégorie en €

Catégorie	2023	2024
Catégorie A	50 949	50 820
Catégorie B	35 650	33 014
Catégorie C	31 602	30 501
Moyenne générale	37 609	36 295

Rémunération annuelle moyenne totale, corrigée du temps de présence, par filière en €

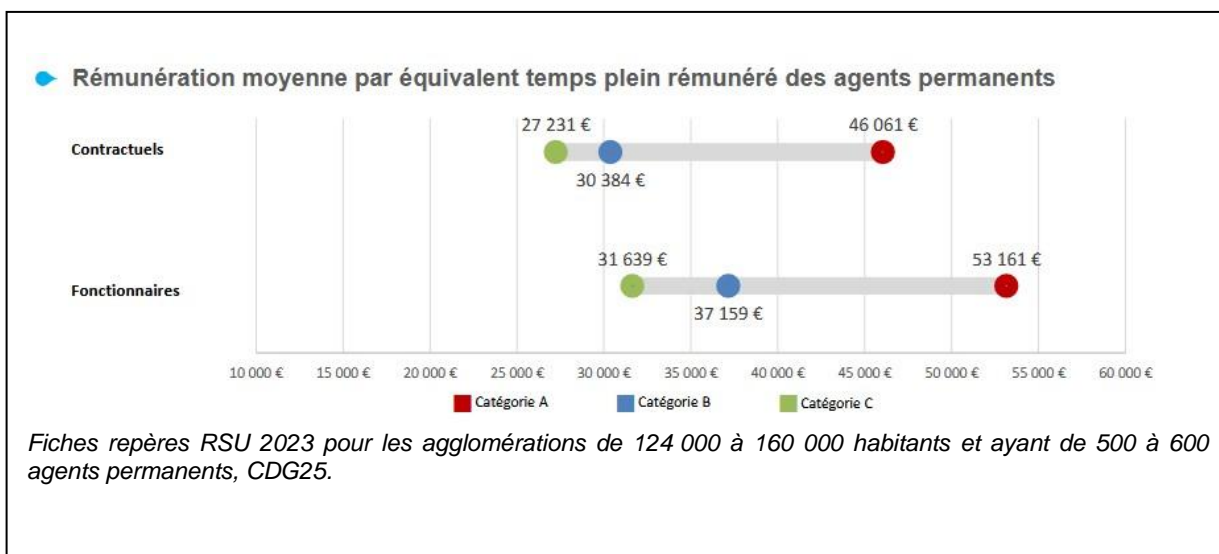
Filière	2023	2024
Administrative	40 936	39 062
Animation	30 520	22 213
Culturelle	36 367	35 616
Médico-sociale	40 629	39 671
Sportive	41 862	43 284
Technique	36 218	35 026
Police	33 176	32 960
Moyenne générale	37 609	36 295

Rémunération annuelle moyenne totale, corrigée du temps de présence, par statut en €

Statut	2023	2024
Fonctionnaires	37 502	36 736
Contractuels sur emplois permanents	38 730	32 924
Moyenne générale	37 609	36 295

Selon le statut, les fonctionnaires perçoivent une rémunération moyenne de 34 519 €, supérieure à celle des contractuels permanents (30 813 €). La baisse observée en 2024 s'explique en partie par les mouvements d'effectifs et par la structure des temps de présence, qui influencent fortement le calcul de la rémunération corrigée.

En 2024, les rémunérations semblent baisser. Il faut avoir en mémoire que 2023 était l'année du versement de la prime pouvoir d'achat.



En comparaison avec les données nationales, la rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré au sein de la collectivité apparaît globalement inférieure. En 2024, la rémunération moyenne locale est de 47 697 € pour les agents de catégorie A, contre 53 161 € au niveau national pour les fonctionnaires et 46 061 € pour les contractuels. Pour la catégorie B, le niveau local (30 382 €) est sensiblement en deçà du référentiel (37 159 € pour les fonctionnaires et 30 384 € pour les contractuels). La catégorie C enregistre également un écart défavorable, avec 28 822 € localement, contre 31 639 € au plan national.

Ces écarts peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs : une proportion plus importante de temps partiels, une structure de carrière avec davantage d'agents en début de grille indiciaire, ou encore des politiques indemnitaires différentes de la moyenne nationale.

V.3.2 Écarts de rémunération hommes-femmes

La rémunération prise en compte dans ce rapport est la rémunération brute (constituée du salaire net + charges salariales) sur les 12 mois de l'année 2024. Ce salaire annuel est exprimé en moyenne, c'est-à-dire qu'il est divisé par le nombre d'agents l'ayant perçu.

La rémunération totale est décomposée en 5 catégories regroupant chacune plusieurs composantes :

- la rémunération de base,
- le régime indemnitaire,
- les heures supplémentaires, les astreintes et les permanences,
- les avantages,
- les mesures sociales.

Les avantages sont essentiellement constitués de remboursements dans le cadre du PDME, liés aux trajets domicile-travail.

Sont compris dans les mesures sociales : la contribution patronale aux mutuelles santé et prévoyance des agents aux tickets-restaurant et les subrogations.

Comment calculer les écarts de rémunération ?

Dans ce rapport, comme habituellement dans les mesures d'écart de salaire entre les femmes et les hommes, nous considérons que la rémunération des hommes est la rémunération de référence. La formule de calcul retenue pour obtenir le pourcentage d'écart est la suivante : $(\text{rémunération F} - \text{rémunération H}) / \text{rémunération F}$, nous donnerait un chiffre plus élevé. Il exprimerait, de combien, en pourcentage, il faudrait augmenter les salaires des femmes pour qu'ils atteignent les salaires des hommes.

Certains agents ont été embauchés en cours d'année 2024, d'autres ont pu revenir d'une disponibilité ou d'un congé. Leur rémunération annuelle n'est donc pas complète sur l'année ce qui peut introduire des distorsions lorsqu'on l'agrège à celle d'agents présents depuis plus d'un an. Pour éviter cet effet et rendre la base de calcul des écarts entre les rémunérations des femmes et des hommes plus justes, un premier redressement est opéré dans les tableaux suivants en supprimant ces agents du calcul.

Par ailleurs, on observe plusieurs agents travaillant à temps partiel dans la collectivité dont une large majorité de femmes. Subi ou choisi, de droit ou sur autorisation, toujours est-il que ce sont les femmes qui sont plus fréquemment à temps partiel. Cette donnée, souvent liée à la répartition des tâches dans l'espace familial ou domestique, pèse sur leur rémunération, leur autonomie financière et leurs conditions de départ en retraite. Le calcul du coefficient de redressement en fonction du temps de travail est dorénavant fait sur les "équivalents temps plein".

Détail des écarts de rémunération par sexe, par filière, par statut et par catégorie

Filière	Catégorie	Salaire hommes (€)	Salaire femmes (€)	Écart (%)*
Administrative	A	54 906	45 225	-21,5
	B	27 134	25 444	-6,6
	C	32 126	27 714	-15,9
Technique	A	57 169	44 688	-27,9
	B	38 875	34 556	-12,6
	C	29 991	26 777	-12
Culturelle	A	43 233	44 194	2,2
	B	31 111	24 348	-27,7
	C	25 572	26 642	4
Sportive	A	-	-	-
	B	43 284	-	-
	C	-	-	-
Médico-sociale	A	-	44 079	-
	B	-	20 570	-
	C	-	-	-
Police municipale	A	-	-	-
	B	-	-	-
	C	32 268	37 803	14,7
Animation	B	-	-	-
	C	-	22 213	-

*Ecart = (Salaire femmes-salaires hommes) / Salaires femmes ×100

L'analyse des salaires moyens par filière et catégorie met en évidence des écarts variables entre hommes et femmes. Dans la majorité des cas où les deux salaires sont disponibles, les hommes perçoivent un salaire supérieur aux femmes, avec des écarts pouvant atteindre près de 28 % dans certaines catégories techniques (Catégorie A).

Certaines filières présentent toutefois des situations inverses : par exemple, dans la filière culturelle, certaines catégories montrent un salaire moyen légèrement supérieur pour les femmes (Catégories A

et C), et dans la police municipale, Catégorie C, les femmes gagnent environ 15 % de plus que les hommes. De nombreux postes affichent des données manquantes, en particulier dans les filières sportives, médico-sociales et animation, ce qui limite l'analyse complète. Ces écarts soulignent l'importance de poursuivre le suivi régulier des rémunérations pour identifier les déséquilibres et mettre en œuvre des actions correctives. En synthèse, si certains postes sont équilibrés ou favorables aux femmes, la tendance générale montre que les hommes continuent de bénéficier de salaires moyens supérieurs dans la plupart des filières, avec des écarts significatifs dans certaines catégories, notamment dans la filière technique et administrative.

V.3.3 Indemnisation du chômage

En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les agents titulaires des collectivités territoriales peuvent percevoir l'allocation d'assurance chômage, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. L'éligibilité à cette allocation est également subordonnée à des conditions d'âge, d'activité antérieure, d'aptitude au travail et de recherche d'emploi. En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, s'agissant des fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, la charge de l'indemnisation de l'allocation d'assurance chômage incombe dans tous les cas à l'employeur territorial selon le principe de « l'auto-assurance ». En contrepartie, les employeurs territoriaux ne sont assujettis à aucune cotisation au régime d'assurance chômage.

S'agissant de la détermination de l'employeur auquel incombe l'indemnisation, l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue aura la charge de l'indemnisation. En cas d'égalité de durée d'emploi, la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.

S'agissant des modalités de gestion de l'indemnisation, la collectivité ou l'établissement public a le choix entre :

- assurer elle-même la gestion administrative de l'allocation et son versement aux bénéficiaires (auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi) ;
- confier à Pôle emploi, par convention, la gestion administrative de l'allocation et son versement à ses agents bénéficiaires (auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi) : la charge financière de l'ARE est toujours assurée par l'employeur, mais Pôle emploi gère l'indemnisation. En compensation, la collectivité ou l'établissement public paie les frais de gestion engagés par Pôle emploi et rembourse à Pôle emploi le montant des allocations versées.

Nombre d'allocataires dans l'année 2024	
Anciens titulaires	0
Anciens stagiaires	0
Anciens contractuels	3

La collectivité est en auto-assurance pour le risque chômage. Depuis 2021, PMA délègue la gestion des dossiers et des droits à un prestataire extérieur, afin de garantir les règles de droit applicables.

67% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

V.3.4 Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Conformément à l'article 57 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les fonctionnaires territoriaux placés en congé de maladie ordinaire conservent l'intégralité de leur traitement pendant les trois premiers mois puis leur demi-traitement pendant les neuf mois suivants.

S'agissant de leur régime indemnitaire, ses modalités d'attribution sont régies par les principes de libre administration des collectivités locales et de parité entre fonction publique d'État et fonction publique territoriale.

En application de ces principes, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont libres d'instituer ou non un régime indemnitaire qui doit alors être fixé dans la limite de celui des fonctionnaires de l'État qui leur sont équivalents.

Dans la mesure où l'article 1er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement en cas de placement en congé de maladie ordinaire pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont, en vertu des principes précités, la possibilité, par délibération, de maintenir le régime indemnitaire de leurs agents placés en congé de maladie ordinaire dans les mêmes proportions que leur traitement.

Le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire est assuré par PMA pour l'ensemble de ses agents.

67% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire.
Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.

V.3.5 Les 10 plus hautes rémunérations

Les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

	Sommes brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2019	901 550 €	1	9
2020	842 507 €	2	8
2021	828 627 €	3	7
2022	886 956 €	1	9
2023	928 897 €	2	8
2024	937 798 €	3	7

L'analyse des 10 plus hautes rémunérations annuelles montre un déséquilibre marqué entre hommes et femmes sur l'ensemble de la période 2019-2024. Chaque année, la majorité des bénéficiaires sont des hommes, avec seulement 1 à 3 femmes parmi les 10 mieux rémunérées.

V.3.6 La prise en charge des frais de déplacement

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Coûts tous budgets confondus	61 917 €	38 599 €	24 225 €	43 986 €	42 643 €	48 960 €

VI. LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La santé, la sécurité et les conditions de travail constituent des piliers fondamentaux de la politique de ressources humaines, garants du bien-être des agents et de la qualité du service public. Cette partie du rapport propose une analyse globale des actions menées par l'EPCI pour prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et favoriser un environnement professionnel sain, sécurisé et respectueux de la santé physique et mentale des agents. Dans un contexte où les métiers territoriaux peuvent être exposés à des contraintes physiques, techniques, psychosociales ou organisationnelles, la prévention des risques professionnels s'inscrit comme un enjeu prioritaire. Elle contribue à la réduction de l'absentéisme, à la préservation de la qualité de vie au travail, et à la performance globale de la collectivité. L'analyse présentée met en lumière les données relatives aux accidents de service, maladies professionnelles et arrêts maladie, tout en rendant compte des dispositifs de prévention (document unique, actions de sensibilisation, équipements de protection, partenariats avec les services de santé au travail). Elle permet également d'identifier les leviers d'amélioration en matière d'ergonomie, de dialogue social et de suivi individualisé des situations de fragilité. Cette approche intégrée de la santé et de la sécurité au travail contribue à asseoir une politique RH responsable, fondée sur la prévention, la vigilance partagée et le respect des agents dans l'exercice de leurs missions.

VI.1 RISQUES PROFESSIONNELS ET MESURES EN MATIERE DE SECURITE

VI.1.1 Agents affectés à la prévention

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont l'obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents, conformément aux principes généraux de prévention inscrits dans la réglementation. Cette responsabilité s'incarne à travers la mobilisation de différents acteurs de la prévention, désignés au sein de la collectivité, en application du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

Plusieurs catégories de personnel peuvent ainsi être investies de missions spécifiques en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail :

- L'assistant de prévention (article 4)
- Le conseiller de prévention (articles 4)
- L'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) (article 5)
- Le médecin de prévention (articles 11 et suivants)
- L'infirmier des services de prévention (article 11)
- Et, plus largement, tout personnel dédié à la prévention des risques professionnels.

La présence et l'intervention de ces acteurs contribuent à structurer une politique de prévention cohérente, en lien avec les réalités des métiers territoriaux et les risques identifiés.

	Effectif au 31/12/2024 des agents de la collectivité	Effectif en équivalent temps plein sur 2024
Assistants de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	8	X
Conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1	X
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI), titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	0	X
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	X	0
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	X	0
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	0	X

Au sein de l'EPCI, le service « Santé et Sécurité au travail » est rattachée à la Direction des Ressources Humaines, traduisant la volonté d'intégrer pleinement la prévention des risques professionnels dans la stratégie RH.

Depuis novembre 2023, cette mission est structurée autour de deux agents dédiés :

- un conseiller en prévention, chargé de coordonner la politique de prévention,
- un gestionnaire prévention santé, assurant le suivi opérationnel et administratif des actions menées.

Pour assurer une couverture de proximité sur l'ensemble des services, 8 assistants de prévention sont désignés et répartis dans les différentes directions de l'agglomération. Véritables relais de terrain du conseiller en prévention, ils participent à l'identification des risques, à la sensibilisation des agents et à la mise en œuvre des mesures de prévention.

En complément de ces ressources internes, l'EPCI s'appuie sur des partenaires spécialisés, mis à disposition par le centre de gestion :

- un médecin de prévention,
- un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI),
- un ergonome,
- et un psychologue du travail.

Ces acteurs externes interviennent en appui technique et méthodologique, notamment pour l'analyse des situations complexes, la réalisation d'études ergonomiques ou l'accompagnement psychosocial des agents.

Cette organisation articulée entre ressources internes et expertise externe permet de construire une démarche de prévention globale, partagée, et adaptée aux enjeux spécifiques de la collectivité.

VI.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2024

Conformément à leurs obligations réglementaires, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Pour répondre à cette exigence, ils disposent de plusieurs leviers d'action permettant de structurer une politique de prévention efficace, cohérente et adaptée aux réalités de terrain.

Parmi ces leviers, l'organisation d'actions de formation constitue un axe fondamental. Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié encadre ainsi plusieurs formations obligatoires ou recommandées, destinées aux différents acteurs de la prévention :

- Formation des assistants et conseillers de prévention (article 4-2) ;

- Formation des membres de la formation spécialisée en matière de santé sécurité et des conditions de travail (F3SCT) désormais intégrée dans le cadre du comité social territorial (articles 8 et 8-1) ;
- Formation des agents en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels (articles 6, 7 et 13).

En complément de ces actions formatives, les collectivités peuvent engager des dépenses spécifiques en matière de prévention, telles que :

- des interventions du centre de gestion dans le cadre de ses missions de conseil ou d'inspection,
- le recours à des prestataires spécialisés pour la réalisation d'évaluations des risques professionnels,
- l'intervention d'un ergonome ou d'un psychologue du travail,
- la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés à la nature des activités et aux risques identifiés.

	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	- €	3,5	1
Formation obligatoire des membres de la F3SCT	- €	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	6 246 €	40	22
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	145 937 €		
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, Équipements de Protection Individuelle...)	190 131 €		

Les dépenses en matière de prévention concernent entre autres des mises en sécurité des déchèteries et l'aménagement de locaux sociaux.

Les Equipements de Protection Individuelle (EPI) ainsi que les vêtements de travail regroupent 79% des dépenses liées à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention.

VI.1.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

Conformément à l'article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, chaque agent bénéficie d'un examen médical périodique, au minimum tous les deux ans.

En dehors de ce cadre périodique, les agents peuvent, à leur demande, bénéficier d'un examen médical complémentaire à tout moment, en cas de besoin ou de situation particulière (changement de poste, retour après arrêt, difficulté de santé...).

La médecine préventive constitue ainsi un levier fondamental de la prévention primaire, en contribuant à l'identification précoce des risques, à l'accompagnement des agents en situation de fragilité et à la mise en œuvre de mesures d'aménagement adaptées.

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention en 2024	7	10

VI.1.4 Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue un outil central de la politique de prévention au sein des collectivités. Il permet de recenser l'ensemble des risques professionnels auxquels les agents peuvent être exposés et d'assurer la traçabilité collective de ces expositions.

Conformément à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, le DUERP doit être établi pour chaque établissement, en tenant compte de la notion d'« unité de travail », définie de manière souple pour s'adapter à la diversité des organisations : il peut s'agir d'un poste de travail spécifique, de plusieurs fonctions similaires ou de situations de travail présentant des caractéristiques communes (article R. 4121-1 du Code du travail).

Afin d'inscrire l'évaluation des risques dans une démarche dynamique et évolutive, la réglementation impose une mise à jour annuelle du DUERP.

L'objectif du DUERP est de traduire l'évaluation des risques en mesures concrètes de prévention, conformément aux principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du Code du travail. Il constitue également un fondement à l'élaboration du programme annuel de prévention.

La F3SCT est associée à cette démarche.

Le DUERP de l'agglomération a été créé en 2005 et sa dernière mise à jour date de 2023.

VI.1.5 Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

L'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique vise à prévenir les risques pour la santé mentale, physique ou sociale des agents, générés par les conditions d'emploi, ainsi que par des facteurs organisationnels et relationnels pouvant affecter leur bien-être au travail.

Cette démarche s'inscrit dans une politique plus large de prévention des risques professionnels, impliquant l'ensemble des acteurs concernés par la santé et la sécurité au travail.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, il revient à chaque employeur de définir les orientations de la démarche de prévention des RPS. Cette responsabilité comprend notamment :

- l'association et la consultation de la F3SCT,
- la définition du calendrier de la démarche, des modalités de suivi,
- l'établissement d'un plan de communication et la diffusion des outils adaptés,
- la réalisation d'un diagnostic des risques psychosociaux propres à la structure.

L'évaluation des RPS issue de ce diagnostic est intégrée au Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Pour réaliser ce diagnostic, l'employeur territorial s'appuie sur les conseillers et assistants de prévention. Plusieurs indicateurs peuvent être choisis librement parmi une liste disponible sur le site de la fonction publique, mais quatre indicateurs sont systématiquement suivis au sein de chaque collectivité :

- le taux d'absentéisme pour raison de santé ;
- le taux de rotation des agents ;
- le taux de visites médicales sur demande auprès du médecin de prévention ;
- le taux de violences signalées envers les agents.

Depuis 2014, chaque autorité territoriale est tenue d'élaborer un plan de prévention des RPS intégré au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, conformément au décret du 10 juin 1985. Au-delà de la simple prévention des risques professionnels, ce plan s'inscrit dans une démarche pérenne visant à améliorer la qualité de vie au travail. Ainsi, le rapport annuel évaluant la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (article 49 du décret du 10 juin 1985) comporte désormais un volet dédié aux RPS.

En 2024, dans le cadre de l'enquête sur la qualité de vie au travail menée par notre assureur Relyens, la restitution des groupes de travail ainsi que la priorisation des actions ont été réalisées et présentées en F3SCT.

VI.1.6 Registre de santé et de sécurité au travail

Conformément à l'article 3-1 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, un registre de santé et de sécurité au travail est tenu dans chaque service.

Ce document constitue un espace dédié à la consignation des observations et suggestions des agents concernant la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Le registre est accessible à l'ensemble des agents, et, le cas échéant, aux usagers. Il est également consultable par les agents chargés d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

En 2024, le formulaire a été simplifié. Une version totalement dématérialisée a été créée via l'outil formulaire sur Next. Les versions papiers sont toujours disponibles sur les sites extérieurs.

Un suivi des observations portées sur les registres est fait à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

VI.1.7 Registre de danger grave et imminent

Ce registre consigne les droits de retrait. Il s'agit de la possibilité pour un agent de se retirer de sa situation de travail en cas de danger grave (menace directe pour la vie ou la santé) et imminent.

Ouvert à tous, il n'existe qu'un seul exemplaire dans la collectivité, disponible aux Ressources Humaines.

En 2024, aucun droit de retrait n'a été notifié dans le registre de danger grave et imminent.

VI.1.8 Accidents du travail et accidents de trajet

Conformément à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983, les fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, en activité, bénéficient d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) lorsque leur incapacité temporaire de travail résulte d'un accident de travail ou de trajet. Durant ce congé, ils conservent l'intégralité de leur traitement jusqu'à leur retour à l'état de santé compatible avec la reprise du service ou leur mise à la retraite. L'autorité administrative peut à tout moment procéder à des contrôles médicaux afin de vérifier la nécessité du maintien en Citis. Lorsque les agents sont guéris ou que les lésions liées à leur accident de travail sont stabilisées, ils doivent transmettre à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation. Toute modification ultérieure de l'état de santé médicalement constatée, survenant après la guérison apparente ou la consolidation, et nécessitant un traitement médical, peut ouvrir droit à un nouveau congé Citis. Les agents contractuels en activité bénéficient également, en cas d'accident du travail

d'un congé couvrant la totalité de la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure.

VI.1.8.1 Nombre d'accidents du travail

VI.1.8.1.1 Évolution du nombre d'accidents du travail par sexe et par an

2019			2020			2021			2022			2023			2024		
F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
22	40	62	19	29	48	11	16	27	14	38	52	14	46	60	10	22	32

Pour l'année 2024, nous constatons une diminution des accidents du travail plus particulièrement ceux liés à la manutention manuelle des bacs d'ordures ménagères.

VI.1.8.1.2 Nombre d'accidents du travail par filière et cadre d'emplois

	2021	2022	2023	2024
Attaché	1	2	1	1
Rédacteur	1	1	2	0
Adjoint administratif	4	3		2
Filière administrative	6	6	3	3
Adjoint d'animation	0	0	1	0
Filière animation	0	0	1	0
Auxiliaire de puériculture	1	0	2	0
Filière médico-sociale	1	0	2	0
Garde champêtre chef	1	1	2	0
Garde champêtre principal	1	0	2	2
Filière Police	2	1	4	2
Ingénieurs	0	1	1	0
Techniciens	0	5	4	1
Agent de maîtrise	1	8	9	6
Adjoint technique	17	29	36	20
Filière Technique	18	43	50	27
Professeur d'enseignement artistique	0	2	0	0
Filière Culturelle	0	2	0	0
Total toutes filières	27	52	60	32

La filière technique comptabilise 84% des accidents, c'est la catégorie C qui est la plus accidentogène (81%).

VI.1.8.1.3 Nombre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail et de trajets enregistrés par an

	2021	2022	2023	2024
Rédacteur	0	16	48	0
Adjoint administratif	33	13	11	62
Administrative	33	29	59	62
Garde champêtre chef	0	0	35	119
Garde champêtre principal	0	0	14	6
Police	0	0	49	125
Techniciens	0	36	26	0
Agent de maîtrise	550	56	100	48
Adjoint technique	298	1 557	1357	771
Technique	848	1 949	1483	819
Total	881	1990	1591	1006

75% des accidents ont eu un arrêt inférieur à 30 jours. 58% des jours d'arrêts correspondent à 2 accidents de plain-pied.

VI.1.8.2 Nombre d'accidents de trajet

VI.1.8.2.1 Évolution du nombre d'accidents de trajet par sexe et par an

2019			2020			2021			2022			2023			2024		
F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
5	2	7	2	0	2	4	2	6	4	3	7	4	2	6	1	6	7

Les accidents de trajet ont eu lieu aussi bien sur le trajet Aller (4) que Retour (3). 71% des accidents sont des déplacements en vélo. Les conditions météorologiques sont à l'origine de 5 accidents (pluie, verglas).

VI.1.8.2.2 Nombre d'accidents de trajet par filière, par cadre d'emplois et par an

	2021	2022	2023	2024
Administrateur	1	0		0
Attaché	1	0	1	2
Rédacteur	0	1		0
Adjoint administratif	1	2	1	0
Administrative	3	3	2	2
Ingénieur			1	0
Technicien	1	0		0
Agent de maîtrise	0	1	1	1
Adjoint technique	2	2	1	3
Technique	3	3	3	4
Professeur d'enseignement artistique	0	1	1	0
Assistant d'enseignement artistique	0	0	0	1
Culturelle	0	1	1	1
Total	6	7	6	7

En 2024, la filière technique a enregistré plus de la moitié des accidents du travail.

VI.1.8.2.3 Nombre de jours d'arrêts liés aux accidents de trajet par filière, par cadre d'emplois et par an

	2021	2022	2023	2024
Administrateur	4	0	0	0
Attaché	5	0	0	0
Administrative	9	0	0	0
Adjoint technique	3	23	0	55
Technique	3	23	0	55
Professeur d'enseignement artistique	0	3	0	0
Assistant d'enseignement artistique	0	0	0	29
Culturelle	0	0	44	29
Total	12	26	44	84

Deux accidents ont représenté 84 jours d'arrêt : 'l'un est lié à un déplacement de plain-pied, l'autre à un déplacement à vélo.

VI.1.9 Maladies professionnelles reconnues en 2024 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues

Conformément à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983, les fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, en activité ont droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) lorsque leur incapacité temporaire de travail est consécutive à une maladie contractée en service. Ils conservent l'intégralité de leur traitement jusqu'à ce qu'ils soient en état de reprendre leur service ou jusqu'à leur mise à la retraite. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si leur état de santé nécessite leur maintien en Citis. Lorsqu'ils sont guéris ou que les lésions résultant de leur maladie professionnelle sont stabilisées, ils transmettent à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation. Toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement à la date de guérison apparente ou de consolidation de la blessure qui nécessite un traitement médical peut donner lieu à un nouveau Citis. Les agents contractuels en activité bénéficient, quant à eux, en cas de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure.

VI.1.9.1 Évolution du nombre de maladies professionnelles déclarées par an

2019			2020			2021			2022			2023			2024		
F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Une maladie professionnelle, 57 C bilatérale (poignets), a été déclarée et reconnue en 2024. Elle a occasionné 191 jours d'arrêt de travail. Elle concerne un agent de la filière technique.

VI.1.10 Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

Les fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) atteints d'une incapacité permanente résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle peuvent prétendre à une allocation temporaire d'invalidité (ATI) cumulable avec leur traitement.

La demande d'allocation doit être présentée dans le délai d'un an à partir du jour où le fonctionnaire a repris ses fonctions après la consolidation de la blessure ou de son état de santé

L'ATI est accordée après avis du Conseil médical et de la CNRACL pour une période de cinq ans. A l'expiration de cette période, les droits du fonctionnaire font l'objet d'un nouvel examen et l'allocation est attribuée sans limitation de durée sur la base du nouveau taux d'invalidité constaté ou, le cas échéant supprimée.

Les agents stagiaires, victimes d'une maladie ou d'un accident imputable au service pendant la période de stage, peuvent bénéficier de l'ATI uniquement à compter de leur titularisation. Les agents contractuels et les fonctionnaires affiliés au régime général de la sécurité sociale atteints d'une incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peuvent percevoir une indemnisation versée par la sécurité sociale sous la forme d'une rente mensuelle.

Aucune allocation temporaire d'invalidité n'a été attribuée en 2024.

VI.1.11 Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie

La collectivité n'a pas adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie.

VI.1.12 Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et nombre d'agents occupants des postes dans des services comportant des risques spéciaux.

Les agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels) bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans, en application de l'article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. Toutefois, parmi eux, certains agents justifient d'une surveillance médicale particulière de sorte que d'autres visites médicales sont, en sus de l'examen périodique biennal, ordonnées par le médecin de prévention. La fréquence et la nature de ces visites obligatoires sont définies par ce même médecin. Conformément à l'article 21 du décret du 10 juin 1985, le médecin du service de médecine professionnelle et préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard de certains agents en raison de leur situation personnelle ou de la nature de leur emploi. Les agents soumis à une surveillance médicale particulière en raison de leur situation personnelle sont : les personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée et les agents souffrant de pathologies particulières. Les agents soumis à une surveillance médicale particulière en raison de la nature de leur emploi sont ceux occupant des postes dans des services comportant des risques

spéciaux. La liste des postes présentant des risques particuliers pour les travailleurs au sens de l'article L. 4624-2 du code du travail est précisée à l'article R. 4624-23 du même code (applicable à la fonction publique territoriale par renvoi de l'article 26-1 du décret du 10 juin 1985 susmentionné), qui prévoit que les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4412-60, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur lequel celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par ce même code.

En outre, s'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, après avis du ou des médecins concernés, en cohérence avec l'exposition des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de santé au travail, et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Emplois permanents	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	0	1	7	1	3	6	19
Femmes enceintes				0	1	0	1
Agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée	0	0	2	0	1	1	4
Agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	38	0	0	1	39
Agents souffrant de pathologies particulières	0	0	1	0	0	0	1

Les postes de travail nécessitant une surveillance médicale particulière sont les ripeurs et les gardes champêtres.

VI.2 PROTECTION FONCTIONNELLE

VI.2.1 Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent soit mis en cause ou qu'il soit victime.

L'agent public (fonctionnaire ou contractuel) victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions bénéficie, sous conditions, de mesures de protection et d'assistance due par son administration.

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause ou des faits imputés de façon diffamatoire.

	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause	0	0	0	0	0	0
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	0	0	3	0	0	0
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	0	0	0	0	0	0
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	0	0	3	0	0	0

En 2024, 3 agents titulaires pour 2 affaires, ont saisi la collectivité dans le cadre d'une demande de protection fonctionnelle : 2 pour une agression par un usager et 1 pour une agression par un collègue de travail. Elles ont toutes été accordées.

VI.3 NOMBRE DE SIGNALEMENTS POUR ACTES DE VIOLENCES PHYSIQUES, DE VIOLENCES SEXUELLES, DE DISCRIMINATION, HARCELEMENT MORAL ET HARCELEMENT SEXUEL, AGISSEMENT SEXISTES, MENACES OU ACTES D'INTIMIDATION ENVERS LE PERSONNEL

Conformément à l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983, les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Il comporte notamment une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements. Il appartient aux employeurs territoriaux d'informer les agents placés sous leur autorité de l'existence de ce dispositif, de ses modalités d'accès ainsi que des procédures qu'il prévoit.

VI.3.1 Nombre d'agents victimes de menaces

	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	1	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	7	1	0	3
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	3	0	0	0

En 2024, 14 fiches de signalement RPS ont été rédigées et transmises aux Ressources Humaines, relatant des agressions verbales de la part d'usagers ou d'agents de la collectivité. Une fiche concerne 2 agents agressés par un usager.

VI.3.2 Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement

En 2018, la collectivité a mis en place les fiches de signalements RPS. Cette fiche est destinée à alerter lorsque les situations d'exposition aux risques psychosociaux déclenchent des troubles, notamment dans les cas de conflits interpersonnels, de violence entre agents, de souffrance au travail... Elle concerne aussi bien les situations collectives que les situations individuelles. Elles sont recensées dans la partie précédente. Une évolution de la procédure est prévue pour intégrer le décret n°2020-256 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

VI.4 INAPTITUDES, RECLASSEMENT ET INVALIDITE

Les agents territoriaux peuvent être confrontés à une dégradation de leur état de santé les rendant inaptes à la poursuite de l'exercice de leurs fonctions.

Si un agent n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, ses conditions de travail doivent être adaptées à son état physique (aménagement d'horaires ou aménagement de poste de travail). Si les nécessités du service ne permettent pas d'aménager les conditions de travail de l'emploi sur lequel l'agent est affecté, l'employeur peut l'affecter sur un autre emploi de son grade.

En outre, il peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Néanmoins, si son état physique ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade mais que le conseil médical le considère apte à exercer d'autres fonctions, les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés sur un emploi d'un autre cadre d'emplois, d'un autre corps ou dans un autre emploi, en priorité dans son administration d'origine ou à défaut dans toute administration ou établissement public.

Afin d'accompagner les agents dans leur démarche de reclassement, l'autorité territoriale leur propose une période de préparation au reclassement.

Si l'agent est dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions à l'issue de ses congés de maladie et qu'il ne peut être reclassé, il peut être admis en retraite pour invalidité, soit d'office, soit sur demande ou être licencié pour inaptitude physique.

S'il ne peut être dans l'immédiat procédé au reclassement de l'agent, inapte à l'exercice de ses fonctions sans être inapte à toutes fonctions, ou à sa mise à la retraite pour invalidité, celui-ci est placé en disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie.

Durant l'année 2024			
		Hommes	Femmes
Demandes	Demande de reclassement au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	0	0
Décisions	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 2024 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	3	0
	Retraite pour invalidité	1	0
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2024 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :		
	<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE TECHNIQUE</i>	1	0
	<i>FILIERE CULTURELLE</i>	0	0
	<i>FILIERE SPORTIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE SOCIALE</i>	0	0
	<i>FILIERE MEDICO-SOCIALE</i>	0	0
	<i>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</i>	0	0
	<i>FILIERE POLICE MUNICIPALE</i>	0	0
	<i>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</i>	0	0
	<i>FILIERE ANIMATION</i>	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2024	17	11
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	3	3
	Mises en disponibilité d'office	2	1

VI.5 SUICIDES

Conformément à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983, est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service. Dans ce cadre, les suicides et les tentatives de suicide commis par un fonctionnaire qu'ils soient survenus sur le lieu de travail et dans le temps de service ou sur un autre lieu ou à un autre moment bénéficient de la présomption d'imputabilité au service dès lors qu'ils présentent un lien direct avec le service. De même, les suicides et tentatives de suicide commis par un agent contractuel peuvent être qualifiés d'accident du travail. À la suite de ces événements, la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT) procède à une enquête visant à analyser les circonstances afin de proposer des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail. En outre, en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail, il peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail.

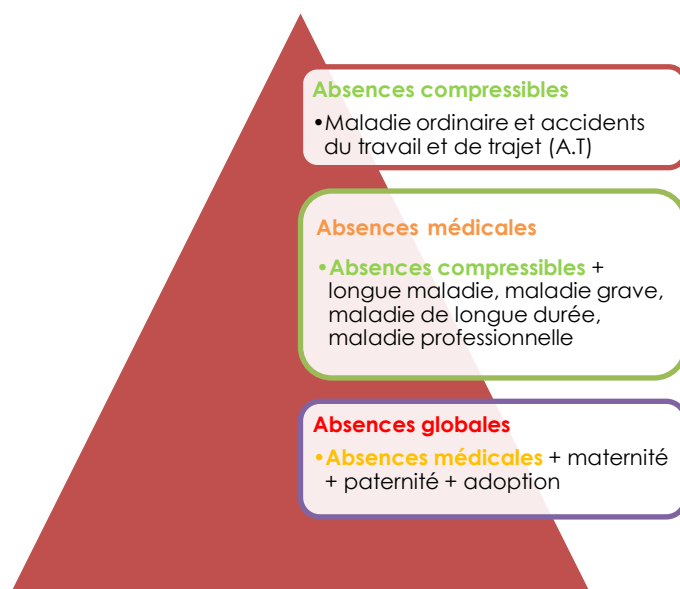
Il n'y a pas eu de suicide ou de tentative de suicide dont les circonstances sont liées à l'exercice des fonctions en 2024.

VII. LES ABSENCES AU TRAVAIL

VII.1 NOTIONS-CLES

- **Les motifs d'absences** : les motifs pouvant justifiés l'absence d'un agent sont nombreux. Les plus courants sont les événements familiaux, la maladie et la formation. (Certaines absences sont également autorisées pour l'exercice d'un mandat).
- **Les groupes d'absences** : les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées.

3 groupes d'absences identifiées :



- **Le congé de maladie ordinaire** : congé octroyé au fonctionnaire en activité atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.
- **Le congé longue maladie (CLM)** : congé octroyé au fonctionnaire atteint d'une maladie, qui rend impossible l'exercice de ces fonctions et rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, présente un caractère invalidant et de gravité confirmée (durée maximale de prise en charge : 1 an à traitement plein et 2 ans à demi-traitement).
- **Le congé longue durée (CLD)** : congé octroyé au fonctionnaire atteint de l'une des affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis qui rend impossible l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire ayant épuisé, à quelque titre que ce soit, la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (durée maximale de prise en charge du congé longue durée : 3 ans à traitement plein + 2 ans à demi-traitement).

VII.2 SELON LE NOMBRE DE JOURS D'ABSENCES PAR MOTIF

Le tableau suivant a été modifié car dans les éditions 2022 & 2023, les données 2019-2021 concernaient les emplois permanents et les données 2022-2023 concernaient les emplois permanents et non permanents. Pour l'édition 2024, les chiffres ont été réajustés pour 2022-2023 afin de pouvoir établir une comparaison statistique plus juste.

Sont comptés uniquement les agents permanents

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maladie ordinaire	8 069	7 023	8 456	9 506	9 875	9056
A.T (AT + ATR)	1 306	811	893	2 007	1 635	1079
Total pour absences compressibles	9 375	7 834	9349	11 513	11 510	10 135
C.L.M	2 693	2 372	2393	3 209	3 089	3 555
C.L.D	1 723	1 083	1303	1 814	1 867	861
Graves maladies	365	366	90	467	90	0
Maladie pro.	14	104	152	39	0	191
Total pour absences médicales	14 170	11 759	13287	17 042	16 556	14 742
Maternité (dont patho, allaitement)	863	643	38	937	813	388
Paternité (dont congé naissance)	77	66	109	35	186	144
Total pour absences globales (hors autorisations spéciales d'absences)	15 110	12 468	13434	18 014	17 555	15 274

**995 jours d'arrêts sont liés aux accidents du travail et 84 aux accidents de trajet.*

En 2024, les services de l'agglomération comptabilisent une baisse du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire et pour accident du travail. Le nombre de jours d'arrêts pour congé longue maladie augmente alors que le nombre de jours d'arrêt pour congé longue durée baisse en 2024. Une nouvelle maladie professionnelle a été déclarée. Le nombre de jours d'arrêt pour congé maternité redescend très sensiblement en 2024.

VII.3 SELON LE NOMBRE D'AGENTS AYANT ETE ABSENTS AU MOINS UN JOUR

Sont comptés uniquement les agents permanents

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maladie ordinaire	247	224	245	364	256	265
A.T (AT + ATR)	37	15	19	52	58	21
Total pour absences compressibles	284	239	264	416	314	286
C.L.M	11	12	13	14	16	19
C.L.D	5	5	4	6	6	4
Graves maladies	1	1	2	2	2	0
Maladie pro.	1	2	2	1	0	1
Total pour absences médicales	302	259	285	439	338	310
Maternité	10	5	1	9	6	5
Paternité	7	6	5	3	7	5
Total pour absences globales (hors autorisations spéciales d'absences)	319	270	291	451	351	318

VII.4 SELON LE NOMBRE D'ARRETS

Sont comptés les agents permanents

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maladie ordinaire	495	401	441	696	477	417
A.T (AT + ATR)	42	15	21	27	27	26
Total pour absences compressibles	537	416	462	723	504	443
C.L.M	11	12	13	14	16	19
C.L.D	5	5	4	6	6	4
Graves maladies	1	1	2	2	2	0
Maladie pro.	1	2	2	1	0	1
Total pour absences médicales	555	436	483	746	528	467
Maternité	10	5	1	9	6	5
Paternité	7	6	5	3	7	5
Total pour absences globales (hors autorisations spéciales d'absences)	572	447	489	758	541	477

VII.5 TAUX D'ABSENTEISME

VII.5.1 Méthodologie de calcul du taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme se calcule selon la formule suivante :

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{(\text{Nombre de jours d'absence} \times 5/7) \times 100}{\text{Effectif en ETP} \times \text{Nombre de jours travaillés par an par agent}}$$

Le coefficient **5/7** permet de ne pas comptabiliser les jours d'absence qui tombent sur des jours de repos. Le nombre moyen de jours travaillés par agent est de 220 jours par an. Pour le niveau national, on utilise l'indicateur Sofaxis normalisé, qui permet de comparer les données du PMA avec celles d'autres collectivités. Cette méthode a l'avantage de fournir une comparaison cohérente, mais elle tend à sous-estimer l'impact des arrêts de courte durée. Ainsi, cette méthodologie assure une lecture fiable et comparable des tendances d'absentéisme dans le temps et entre différentes structures.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'absentéisme médical	9,14%	9,08%	7,62%	7,41%	7,68%	8,30%	6,99%	7,84%	10,01%	9,82%	8,50%
Taux d'absentéisme global PMA*	9,77%	9,63%	8,21%	7,69%	8,04%	8,86%	7,41%	7,93%	10,59%	10,41%	8,79%
Taux d'absentéisme national	8,80%	9,30%	9,50%	9,80%	9,80%	9,80%	10%	9,6%	9,7%	9,6%	**

* Le congé paternité n'était pas pris en compte dans le mode de calcul de 2014 à 2018.

**Nous n'avons pas encore la donnée lors de l'élaboration de ce document

Le taux d'absentéisme pour raisons médicales baisse depuis 2022. Le taux global d'absentéisme global (y compris congés paternité et maternité) baisse également depuis 2022.

VII.6 FOCUS SUR LA MALADIE ORDINAIRE

Concerne les agents permanents

	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêt	Indice de gravité
Fonctionnaires	389	8 705	22,4
Contractuels permanents	38	351	9,2

Femmes	194	4 463	23,0
Hommes	223	4 593	20,6

Plus de 50 ans	213	5 315	24,9
de 30 à 50 ans	198	3 526	20,6
Moins de 30 ans	16	209	13,1
Total	417	9056	21,7

Indice de gravité = (Nombre de jours d'arrêts/Nombre d'arrêts), permet de mesurer la durée moyenne en nombre de jours des arrêts de travail

Concerne uniquement les agents permanents

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'arrêts	401	441	696	477	417
Nombre de jours d'arrêts	7023	8456	9 506	9875	9056
Nombre d'agents permanents	583	586	581	581	594
Taux de fréquence	68,8%	75,3%	119,8%	82,1%	70,2%
Taux d'exposition	38,42%	41,64%	71,60%	44,06%	44,61%
Indice de gravité	17,51	19,17	13,6	20,1	21,7
Nombre de jour moyen d'absence	12,0	14,4	16,4	17,0	15,2
Nombre d'agents absents au moins une fois pour maladie ordinaire	224	244	416	256	265

Taux de fréquence = (Nombre d'arrêts/Nombre d'agents au 31/12/N), permet de mesurer la fréquence des événements survenus dans l'année pour 100 agents.

Taux d'exposition = (Nombre d'agents absents /Nombre d'agents au 31/12/N), permet de mesurer sur un effectif étudié, la part des agents ayant été au moins absent une fois dans l'année.

Indice de gravité = (Nombre de jours d'arrêts/Nombre d'arrêts), permet de mesurer la durée moyenne en nombre de jours des arrêts de travail.

Nombre de jour moyen d'absence = (Nombre de jours d'arrêts / Nombre d'agents au 31/12/N), permet d'avoir un indicateur exposition au risque « absence ».

FOCUS SUR LES CLM, CLD ET CONGE GRAVE MALADIE (CGM)

Concerne les agents permanents et non permanents

	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêt	Indice de gravité
Fonctionnaires	23	4 416	192
Contractuels permanents	0	0	0

Femmes	11	1 973	179,3
Hommes	12	2 443	203,5

Plus de 50 ans	17	3 212	188,9
de 30 à 50 ans	5	1 204	200,6
Moins de 30 ans	0	0	0
Total	23	4 416	192

Indice de gravité = (Nombre de jours d'arrêts/Nombre d'arrêts), permet de mesurer la durée moyenne en nombre de jours des arrêts de travail

Concerne uniquement les agents permanents

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'arrêts	18	19	22	24	23
Nombre de jours d'arrêts	3 821	3 786	5 490	5 046	4 416
Nombre d'agents permanents	583	586	581	581	594
Taux de fréquence	3,09%	3,24%	3,79%	4,13%	3,87%
Taux d'exposition	3,09%	3,24%	3,79%	4,13%	3,87%
Indice de gravité	212,3	199,3	249,5	210,3	192,0
Nombre de jours moyen d'absence	6,55	6,46	9,45	8,69	7,43
Nombre d'agents concernés par les CLM, CLD et graves maladies	18	19	22	24	23

Taux de fréquence = (Nombre d'arrêts/Nombre d'agents au 31/12/N), permet de mesurer la fréquence des événements survenus dans l'année pour 100 agents.

Taux d'exposition = (Nombre d'agents absents /Nombre d'agents au 31/12/N), permet de mesurer sur un effectif étudié, la part des agents ayant été au moins absent une fois dans l'année.

Indice de gravité = (Nombre de jours d'arrêts/Nombre d'arrêts), permet de mesurer la durée moyenne en nombre de jours des arrêts de travail

Nombre de jour moyen d'absence = (Nombre de jours d'arrêts / Nombre d'agents au 31/12/N), permet d'avoir un indicateur exposition au risque « absence ».

VII.7 DONNEES MEDICALES

	2020	2021	2022	2023	2024
Visites obligatoires	164	254	219	226	253
Visites d'embauches	15	14	28	26	38
Visites de reprises (après accident du travail ou maladie) ¹	67	79	70	92	57
Visites à la demande de l'agent, de l'employeur ou du médecin du travail	50	53	59	80	73
Visite dans le cadre du permis poids lourd	8	9	10	10	8
Expertises	26	29	39	36	49
Total	330	438	425	471	478

¹ La visite de reprise tient lieu également de visite périodique

En 2024, le service de médecine préventive a réalisé 478 visites médicales, soit un volume globalement stable par rapport à 2023 (471 visites) mais nettement supérieur au niveau observé en 2020 (330 visites). Cette progression illustre le renforcement du suivi réglementaire et préventif des agents. Les visites obligatoires constituent la part la plus importante avec 253 réalisations (53 % du total), confirmant une bonne couverture du suivi périodique. Les visites d'embauche (38) sont en hausse régulière sur la période, en lien avec la dynamique de recrutement. Les visites de reprise (57) connaissent une baisse significative par rapport à 2023 (92), traduisant une diminution des arrêts de travail de longue durée nécessitant un contrôle médical. Par ailleurs, les visites à la demande (73) demeurent à un niveau élevé, signe d'une attention particulière portée par les agents, l'employeur ou le médecin du travail aux situations individuelles. Enfin, les expertises médicales (49) poursuivent leur progression et témoignent d'un recours accru au médecin de prévention pour avis spécialisé. Dans l'ensemble, ces données révèlent un suivi médical plus soutenu des agents, avec un équilibre entre le respect des obligations réglementaires et la prise en compte des besoins spécifiques liés aux conditions de travail et à la santé individuelle.

VII.8 CONGES DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT DES FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT, PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

Le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est un congé de droit, accordé sur demande du fonctionnaire, titulaire ou stagiaire, et sur présentation de pièces justificatives, au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement. L'agent contractuel peut bénéficier également de ce congé, sans condition d'ancienneté et dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires au titre Ier du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale. Ce congé bénéficie au père ainsi que, le cas échéant, au conjoint (ayant la qualité d'agent public) de la mère ou à l'agent public lié à elle par un pacte civil

de solidarité ou vivant maritalement avec elle. La durée de ce congé est identique à celle prévue dans le secteur privé et a été récemment étendue. Ce congé est également fractionnable en deux périodes qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

VII.8.1 Nombre d'agents et nombre total de jours d'absence au titre du congé paternité et d'accueil de l'enfant

	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
Catégorie B	2	50
Catégorie C	3	75
Total	5	125

5 agents ont bénéficié du congé paternité, ce qui représente 125 jours au total. Quel que soit la catégorie d'appartenance des agents, ces derniers ont eu droit à 25 jours de congés paternité chacun.

VII.8.2 Évolution du nombre d'agents permanents ayant bénéficié d'un congé paternité

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Congé paternité	7	6	5	3	7	5

VII.9 JOURS DE CARENCE

VII.9.1 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues

EMPLOIS PERMANENTS	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	19	2707,83	17	19
	B	29	2435,79	19	29
	C	171	13789,05	85	171
Femmes	A	40	4700,8	37	40
	B	55	4405,56	35	55
	C	97	6608,66	59	97
Total		411	34647,69	252	411

42% des agents permanents de la collectivité ont eu au moins un jour de carence prélevé.

En 2023, 35,21 % des agents permanents des collectivités de l'échantillonnage ont eu au moins un jour de carence prélevé. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

Le taux est plus élevé que dans les collectivités de taille équivalente (35%).

VII.9.2 Nombre de jours de carence prélevés aux agents par sexe et tranche d'âge

Sexe	Age*	Emplois permanents
HOMMES	moins de 20 ans	0
	20 à 24 ans	2
	25 à 29 ans	2
	30 à 34 ans	7
	35 à 39 ans	7
	40 à 44 ans	20
	45 à 49 ans	20
	50 à 54 ans	30
	55 à 59 ans	19
	60 à 64 ans	11
	65 ans et plus	3
	TOTAL	121
FEMMES	moins de 20 ans	0
	20 à 24 ans	0
	25 à 29 ans	3
	30 à 34 ans	9
	35 à 39 ans	5
	40 à 44 ans	21
	45 à 49 ans	21
	50 à 54 ans	23
	55 à 59 ans	20
	60 à 64 ans	25
	65 ans et plus	4
	TOTAL	131
ENSEMBLE	Moins de 20 ans	0
	20 à 24 ans	2
	25 à 29 ans	5
	30 à 34 ans	16
	35 à 39 ans	12
	40 à 44 ans	41
	45 à 49 ans	41
	50 à 54 ans	53
	55 à 59 ans	39
	60 à 64 ans	36
	65 ans et plus	7
	TOTAL	252

En 2024, 252 jours de carence ont été prélevés aux agents titulaires et stagiaires, répartis de manière relativement équilibrée entre les hommes (121 jours, soit 48 %) et les femmes (131 jours, soit 52 %).

L'analyse par tranche d'âge met en évidence une concentration des jours de carence à partir de 40 ans, avec trois classes d'âge représentant à elles seules plus de la moitié du total : les 40-44 ans (41

jours, 16 %), les 45-49 ans (41 jours, 16 %) et les 50-54 ans (53 jours, 21 %). Les agents de moins de 30 ans sont en revanche très peu concernés (3 % du total).

Du point de vue du sexe, la répartition est globalement équilibrée, mais quelques écarts apparaissent :

- les hommes enregistrent davantage de jours de carence dans la tranche **50-54 ans** (30 jours contre 23 pour les femmes),
- les femmes sont plus concernées en fin de carrière, notamment entre **60 et 64 ans** (25 jours contre 11 pour les hommes).

Ces résultats traduisent une exposition plus marquée aux arrêts maladie de courte durée à partir de la quarantaine, avec une tendance à un pic autour de 50 ans pour les hommes et en fin de carrière pour les femmes. Cette répartition peut s'expliquer par l'usure professionnelle liée à l'ancienneté et aux métiers exercés, et pourrait être rapprochée des données relatives à la santé et à la pénibilité.

VII.9.3 Évolution du nombre de jours de carence prélevés aux agents

2019	2020	2021	2022	2023	2024
460	316	372	424	496	411

411 jours de carence ont été prélevés aux agents en 2024. Le nombre de jours de carence prélevé aux agents baisse en 2024 par rapport 2022-2023.

VII.10 JOURNEES ENFANTS MALADES

Ces chiffres sont à prendre avec du recul car des variables extérieures à la collectivité influencent la pose de journées pour enfants malades notamment l'activité professionnelle du conjoint (fonctionnaire ou pas, sans activité ou pas), la fragilité de santé des enfants, les moyens de garde disponibles (nourrice, grands-parents...).

En nombre de jours d'absences (agents permanents uniquement)

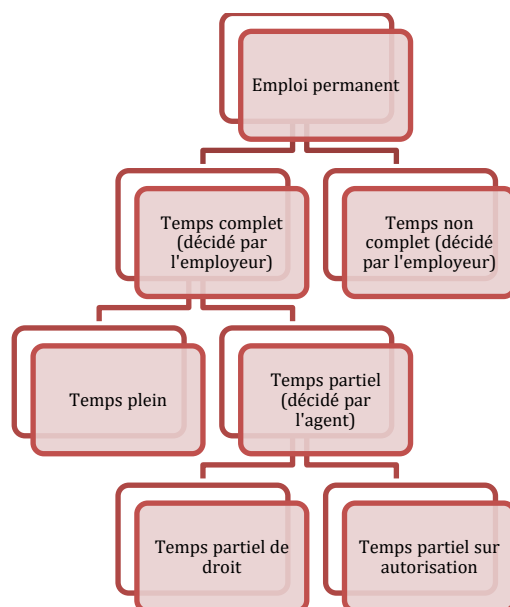
2019	2020	2021	2022	2023	2024
182,5	150	136	121	183,5	141

VIII. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

En principe, le temps de travail des agents publics est fixé par référence à celui des salariés de droit privé, se référant aux 35 heures hebdomadaires (C. trav., art. L. 3121-27, auquel renvoie l'alinéa 1^{er} de l'article L. 611-1 du CGFP), soit normalement, 47 semaines à 35 heures, auxquels s'ajoutent les 5 semaines de congés payés légales. Ainsi, un salarié de droit privé doit, en application du Code du travail, effectuer 1645 heures par an. Reste à envisager la soustraction des jours fériés légaux. Mais, l'alinéa 2 de l'article L. 611-1 du CGFP fixe ce temps de travail annuel, effectif et de référence, à 1607 heures, soit à 38 heures de moins que celui imposé aux salariés de droit privé ; ce qui représente plus d'une semaine hebdomadaire de travail en moins au regard de ces derniers et aboutit donc à l'équivalent de 6 semaines de congés payés.

Un **emploi à temps non complet** est créé par la délibération de la collectivité territoriale, qui fixe sa durée. Ainsi, la durée hebdomadaire de service d'un emploi à temps non complet correspond à une fraction d'un emploi à temps complet (35 heures), exprimée en heures. La détermination de cette fraction de temps complet est fonction des besoins de l'administration.

En revanche, un **temps partiel** est un aménagement du service d'un agent, à sa demande. L'agent à temps partiel occupe un emploi à temps complet, mais ne travaille, par exemple, qu'à hauteur de 80 % de son service. Les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement public.



VIII.1 TEMPS DE TRAVAIL

VIII.1.1 Charte du temps de travail

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 prévoit la négociation et la mise en œuvre de chartes du temps au sein des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant (mesure 13).

Une charte du temps vise à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle (droit à la déconnexion notamment). 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.

La collectivité dispose d'un protocole du temps de travail, qui est régulièrement mis à jour.

VIII.1.2 Modalités d'organisation du temps de travail

Le travail est organisé, dans la fonction publique territoriale, selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par l'organe délibérant. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte du temps de travail. De plus, l'organe délibérant peut également annualiser le cycle de travail afin de s'adapter à un rythme lié par exemple à une saisonnalité ou aux rythmes scolaires.

En outre, le régime de travail de certains agents territoriaux peut être fixé au forfait jours, le temps de travail se décompte ainsi en jours de travail annuels. Ce régime de travail spécifique concerne en particulier les personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Aux termes de l'article 10 du décret du 12 juillet 2001, des dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels peuvent donc être adoptées par l'organe délibérant, après avis du comité technique compétent.

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2024		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	243	273	516
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	25	7	32
Cycle annuel	7	1	8
Autre cycle	18	20	38
Forfait	0	0	0
Total tous types de cycles	293	301	594
dont cycles de travail délibérés avant le 1 ^{er} janvier 2002	0	0	0

VIII.1.3 Nombre de congés supplémentaires accordés à l'ensemble des agents

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vise à harmoniser la durée de travail au sein de la fonction publique territoriale. Il est interdit d'accorder des jours de congé supplémentaires en leur faisant produire des effets de droit.

Il est de jurisprudence constante que dans l'hypothèse où des agents se verraient attribuer des jours de congés excédant le nombre de jours de congés légaux, il appartient à l'autorité compétente, si elle leur maintient cet avantage, de définir une organisation des cycles de travail qui respecte la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail, en instituant par exemple un cycle de travail hebdomadaire supérieur à 35 heures.

Ainsi, lorsque des jours de congés sont octroyés en sus des congés légaux, ils doivent obligatoirement être décomptés dans les jours de réduction du temps de travail (RTT), RTT générées par l'instauration obligatoire d'un cycle de travail supérieur à la durée légale de travail de manière à compenser l'octroi du ou des jours extra-légaux.

La collectivité n'accorde pas de congés supplémentaires à l'ensemble de ses agents au-delà du nombre de jours de congés légal hors droits acquis et jours de fractionnement.

VIII.2 TEMPS PARTIEL

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, peut, à sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps incomplet ; mais, ce service ne peut pas être inférieur au mi-temps (CGFP, art. L. 612-1, al. 1er). Il peut donc être de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% d'un temps complet.

VIII.2.1 Nombre de demandes pour un temps partiel

VIII.2.1.1 Demandes, retours à temps plein, modifications quotités

Le renouvellement des demandes à temps partiel se fait tous les 3 ans. Cette périodicité ne concerne pas les demandes de retours au temps plein ou même les modifications de quotités.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
	T	T	T	T	T	H	F	T
Nombre de demandes présentées	32	39	42	28	40	6	27	33
Nombre de demandes acceptées	32	39	42	28	40	6	27	33
Nombre de premières demandes satisfaites	9	13	10	15	18	2	4	6
Nombre de modifications de quotités	6	4	4	4	8	/	5	5
Nombre de retours au temps plein	4	9	7	9	9	2	8	10

L'analyse des données relatives aux demandes de travail à temps partiel entre 2019 et 2024 met en lumière une stabilité notable dans le nombre de demandes présentées et acceptées, oscillant entre 28 et 42 par an. Cette constance suggère une régularité dans les besoins des agents en matière d'aménagement du temps de travail.

VIII.2.1.2 Evolution du nombre d'agents permanents à temps plein et temps partiel au 31/12

Nombre d'agents à	Temps plein	Temps partiel	Nombre total d'agents sur emploi permanent
2024	482	86	594
2023	456	97	581
2022	459	98	581
2021	468	94	586
2020	454	93	582
2019	464	93	593
2018	463	91	590
2017	466	82	583

L'année 2024 a enregistré une hausse notable du nombre d'agents à temps plein, atteignant 482, soit le niveau le plus élevé de la période observée. Cette augmentation s'inscrit dans un contexte de baisse du pouvoir d'achat des agents publics, malgré les mesures de revalorisation salariale mises en place. En 2022, les salaires réels dans la fonction publique ont diminué, malgré une revalorisation de 3,5 % du point d'indice, en raison d'une inflation élevée. Par ailleurs, en 2024, des mesures telles que l'attribution de 5 points d'indice supplémentaires à tous les agents publics ont été mises en œuvre pour compenser les pertes de pouvoir d'achat causées par l'inflation. Malgré ces augmentations, il est possible que certains agents aient choisi de revenir à un temps plein pour compenser la baisse de leur pouvoir d'achat. Le taux d'agents permanents à temps partiel dans la collectivité s'élève à 14,48 % en 2024, marquant une légère diminution par rapport aux années précédentes, où ce taux oscillait entre 16 % et 17 %.

Statut	Temps complet		Sous-total	Temps non complet	Total
	Temps plein (a)	Temps partiel (b)	(a)+(b)	(c)	(a)+(b)+(c)
Fonctionnaires	425	82	507	19	526
Contractuels permanents	57	4	61	7	68
Total agents permanents	482	86	568	26	594

Au 31 décembre, la collectivité comptait 594 agents permanents, dont 88,6 % de fonctionnaires et 11,4 % de contractuels permanents. La très grande majorité des agents permanents exercent à temps complet (95,6 %, soit 568 agents). Parmi eux, 15,1 % sont à temps partiel, une situation plus fréquente chez les fonctionnaires (19,3 %) que chez les contractuels (6,6 %). Seuls 4,4 % des agents permanents (soit 26 agents) sont à temps non complet, majoritairement des fonctionnaires.

VIII.2.1.3 Caractéristiques des agents sur emploi permanent à temps partiel

	2019	2020	2021	2022	2023		2024	
	% d'agents à temps partiel	% d'agents à temps partiel	% d'agents à temps partiel	% d'agents à temps partiel	% d'agents à temps partiel pour chaque caractéristique	Nbre d'agents par caractéristique dans l'effectif permanent	Nbre d'agents à temps partiel par caractéristique	% d'agents à temps partiel pour chaque caractéristique
Femmes	27%	27%	28%	29%	28,62%	293	70	23,89%
Hommes	5,20%	5,10%	5%	5%	5,37%	301	16	5,31%
Catégorie A	20%	18%	19%	18%	16,88%	159	26	16,35%
Catégorie B	18%	19%	17%	19%	21,83%	147	27	18,36%
Catégorie C	12%	14%	14%	15%	14,04%	288	33	11,45%
Fonctionnaires	16,5%	16,8%	17%	18%	17,90%	526	82	15,58%
Contractuels permanents	-	-	5%	6%	5,36%	68	4	5,88%

Entre 2019 et 2024, on observe une nette diminution du recours au temps partiel chez les femmes : leur taux passe de 27 % à 23,89 %, soit une baisse de plus de trois points. À l'inverse, le taux de temps partiel chez les hommes reste stable, oscillant autour de 5 % sur l'ensemble de la période. Entre 2023 et 2024, toutes les catégories voient leurs parts d'agents à temps partiel diminuer ; cette baisse reste toutefois plus modérée en catégorie A. Enfin, on note une légère érosion du temps partiel parmi les fonctionnaires — de 16,5 % en 2019 à 15,58 % en 2024 — tandis que la proportion de contractuels permanents à temps partiel progresse légèrement.

Dans les collectivités de l'échantillonnage, 6% des fonctionnaires sont à temps partiel et 3% des contractuels permanents.
11,3% des femmes sont à temps partiel et 1,1% des hommes.
Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.

VIII.2.1.4 Nombre d'agents sur emplois permanents à temps partiel thérapeutique

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Toutes catégories confondues	11	2	13	10	4	14	12	7	19	11	15	26	15	15	30	15	19	34

Nombre d'agents permanents absent au cours de l'année 2024 au moins une fois à TPT

Entre 2019 et 2024, le nombre d'agents ayant bénéficié d'un temps partiel thérapeutique a régulièrement progressé, passant de 13 à 34, soit une hausse de **+162 %** sur la période. Cette augmentation s'explique par l'évolution du dispositif, qui permet désormais le recours au temps partiel thérapeutique **quelle que soit la durée de l'arrêt de travail** de l'agent.

VIII.3 DONS DE JOURS DE REPOS

Tout agent peut donner, sur simple demande, des jours de congés. Le don s'effectue de manière anonyme et sans contrepartie. L'agent qui cède ses jours de repos et l'agent qui les reçoit doivent relever du même employeur.

Nombre de jours de repos donnés au 31/12	
	25
Total	25

VIII.4 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

L'organe délibérant des collectivités territoriales et leurs établissements publics fixe la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires. À défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées par le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions prévues pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale en application du principe de parité. Sont considérées comme des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépasse pas la durée de travail effectif. La réalisation d'heures complémentaires donne lieu à une indemnisation mensuelle. L'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut décider d'une majoration de leur indemnisation.

VIII.4.1 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées

Emplois permanents						
	Temps complets		Temps non complets			
Cadres d'emplois	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024	
Filières	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Attachés		21,00				
Rédacteurs	3,00	514,25				
Adjointes administratifs	24,00	638,25				4,50
Filière administrative	27,00	1 173,50				4,50
Techniciens	1 000,00	171,00				
Agents de maitrise	2 941,25	84,00				
Adjointes techniques	5 942,00	1 290,75		625,50		18,75
Filière technique	9 883,25	1 545,75		625,50		18,75
Professeurs d'enseignement artistique	281,25	252,50				
Assistants d'enseignement artistique	37,00	251,00	20,50	107,75		
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèque		53,00	4,25	8,25		
Adjointes territoriaux du patrimoine		4,50				
Filière culturelle	318,25	561,00	24,75	116,00		
Gardes-champêtres	311,75	0,50				
Filière police municipale	311,75	0,50				
Adjointes d'animation				977,50		
Animateurs				98,25		
Filière animation				1 075,75		
Auxiliaire de periculture				19,00		
Filière médico-sociale				19,00		
Total	10 540,25	3 280,75	24,75	1 836,25	0,00	23,25

En 2024, le volume total d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées s'élève à 15 705 heures. Leur répartition met en évidence des différences marquées entre les femmes et les hommes, tant du point de vue du type d'heures que des filières concernées.

- Les heures supplémentaires (soit 13 821 heures au total) sont très majoritairement réalisées par des hommes (10 540 h, soit 76 %), principalement dans la filière technique (près de 9 900 h). La filière police municipale (312 h, quasi exclusivement masculine) contribue également à ce constat. À l'inverse, les femmes réalisent davantage d'heures supplémentaires dans la filière administrative (1 174 h, contre 27 h pour les hommes).
- Les heures complémentaires (soit 1 861 heures au total) concernent surtout les femmes (1 836 h, soit 99 %), en particulier dans les filières animation (1 076 h), culturelle (116 h) et administrative (4,5 h). Les hommes y recourent de façon marginale (25 h).

- Enfin, les heures supplémentaires sur emplois permanents à temps non complet restent marginales et concernent uniquement les femmes (23 h).

Ces données traduisent des dynamiques différenciées selon le sexe :

- Les hommes concentrent la majorité des heures supplémentaires, liées aux métiers techniques et opérationnels où le recours à des dépassements horaires est fréquent.
- Les femmes, plus présentes dans les filières administrative, animation, culturelle et petite enfance, se trouvent davantage concernées par le temps non complet et donc par les heures complémentaires.

Cette répartition met en évidence une différence structurelle : les hommes sont davantage positionnés sur des emplois à temps complet générant des heures supplémentaires, tandis que les femmes occupent plus fréquemment des postes à temps non complet, induisant un recours aux heures complémentaires.

VIII.5 CONGES DE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant est accordé, sur demande écrite de l'agent (fonctionnaire titulaire ou stagiaire et agents contractuels occupant un emploi permanent) accompagnée de pièces justificatives mentionnées à l'article 3 du décret du 8 décembre 2020, lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé de proche aidant, d'une durée maximale de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, peut notamment être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

En 2024, aucun agent n'a bénéficié d'un congé de proche aidant.

VIII.6 TELETRAVAIL

Le recours au télétravail dans la fonction publique, permet de réduire les temps consacrés aux trajets domicile-travail, de limiter l'empreinte carbone et de favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée. D'après l'article L1222-9 du code du travail, « 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 volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Le télétravail est généralement mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur.

VIII.6.1 Nombre de demandes

La loi n° 2021-347 du 12 mars 2021 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a introduit la possibilité pour les agents publics d'exercer leurs missions en télétravail, dont les modalités pratiques ont été précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. En outre, le contexte de la crise sanitaire a contribué au déploiement conséquent du télétravail au sein de la fonction publique.

VIII.6.1.1 Évolution du nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par année

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de demandes dans l'année	48	74	26	10	13
Nombre de demandes acceptées	46	73	25	10	13
Nombre de demandes refusées	2	1	1	0	0

Entre 2020 et 2024, le nombre de demandes de télétravail a fortement fluctué. Après un pic en 2021 (74 demandes), probablement lié à la sortie de la crise sanitaire, les demandes ont fortement diminué les années suivantes, pour atteindre 13 demandes en 2024. Le taux d'acceptation reste élevé, avec aucun refus enregistré depuis 2023. Sur la période, le taux moyen d'acceptation s'élève à 97,5 %, traduisant une volonté de l'administration d'accompagner favorablement les demandes lorsqu'elles sont exprimées. Cette évolution souligne une stabilisation du recours au télétravail, après sa généralisation ponctuelle en période de crise.

VIII.6.1.2 Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière en 2024

		Hommes			Femmes		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2024	FILIERE ADMINISTRATIVE	1	-	-	4	1	3
	FILIERE TECHNIQUE	1	2	-	1	-	-
	TOTAL	2	2	-	5	1	3
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2024	FILIERE ADMINISTRATIVE	14	2	2	25	14	45
	FILIERE TECHNIQUE	7	13	2	10	10	3
	FILIERE CULTURELLE	-	-	-	3	-	-
	FILIERE SPORTIVE	-	1	-	--	-	-
	FILIERE SOCIALE	--		-	1	-	-
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		-	-	1	-	-
	Total	21	16	4	39	24	48

En 2024, 152 agents exercent leurs fonctions en télétravail, dont 73 % de femmes et 27 % d'hommes. Cette répartition est particulièrement marquée en catégorie C, où les femmes représentent l'ensemble des télétravailleurs dans certaines filières (culturelle, sociale, médico-technique). Sur l'année, les demandes formelles de télétravail restent peu nombreuses (13 demandes recensées), majoritairement émanant de femmes (69 %), principalement de la filière administrative.

Au regard des effectifs totaux (594 agents : 293 femmes et 301 hommes), le taux global de télétravail est de 25,6 %. Cependant, une forte disparité entre les sexes apparaît, avec 37,9 % des femmes bénéficiant du télétravail, contre seulement 13,6 % des hommes. Ce recours plus important des femmes au télétravail reflète probablement un besoin accru de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment dans les catégories et filières où elles sont majoritaires.

VIII.6.2 Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail

Le télétravail dans la fonction publique territoriale est encadré par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, qui précise les modalités de mise en œuvre :

- Il peut s'exercer de manière ponctuelle ou régulière, au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé, ou dans un lieu à usage professionnel.
- L'autorisation de télétravail peut prévoir :
 - Des jours fixes (hebdomadaires ou mensuels),
 - Des jours flottants à poser selon les besoins,
 - Une combinaison de ces deux modalités.
- La durée maximale est fixée à trois jours par semaine, sauf dérogation.
- Une dérogation temporaire (6 mois renouvelable) peut être accordée, notamment :
 - Pour raisons de santé ou de handicap, sur avis médical,
 - Aux femmes enceintes,
 - Aux proches aidants,
 - En cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.
- Les agents peuvent bénéficier, sous conditions, d'un forfait télétravail, institué par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public.

La collectivité a délibéré sur l'octroi d'une allocation forfaitaire pour les personnes exerçant une partie de leurs missions en télétravail.

Nombre d'agents autorisés à travailler :	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
- de manière ponctuelle	-	-	-	-	-	-	-
- de manière régulière	21	16	4	39	24	48	152
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	21	16	4	39	24	48	152
- depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	-	-	-	-	-	-	-
- depuis un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	-	-	-	-	-	-	-
- avec leur équipement personnel	-	-	-	-	-	-	-
- sur des jours fixes	21	16	4	39	24	48	152
- sur des jours flottants	-	-	-	-	-	-	-
- un jour par semaine	21	16	4	39	24	47	151
- deux jours par semaine	-	-	-	-	-	1	1
- trois jours par semaine	-	-	-	-	-	-	-
- plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	-	-	-	-	-	-	-
- plus de trois jours par semaine en raison d'une situation exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-

Ces données montrent que le télétravail est très cadré et organisé selon un rythme régulier, principalement un jour par semaine, avec une forte prédominance du travail à domicile.

VIII.7 COMPTE-EPARGNE TEMPS

Le compte épargne-temps a été institué par le décret du 26 août 2004. Il est de droit, sur demande de l'agent. Il permet aux agents (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent (qu'il soit à temps complet ou à temps non complet)), employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service, d'accumuler des droits à congés. Au contraire, les fonctionnaires stagiaires soumis aux dispositions du décret du 4 novembre 1992 ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps. Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public, après consultation du comité technique, de déterminer, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent, dans le respect des conditions fixées par le décret du 26 août 2004.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre total de CET ouverts au 31/12	461	494	488	460	482	504
Dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne-temps dans l'année	-	-	15	19	13	22
Nombre de jours épargnés	2 847	3 868	2 853	3 035	3 396	3 085
Nombre de jours payés	1 843	2 029	2 132	2 169	2 288	2 108
Valorisation financière des jours payés	182 715 €	207 105 €	220 050 €	232 476 €	246 692 €	232 630 €

Au 31 décembre 2024, 504 agents disposaient d'un compte épargne-temps, soit une progression par rapport à l'année précédente (482) et un retour à un niveau supérieur à celui de 2019. Le dispositif demeure donc largement utilisé par les agents, avec un taux de recours très élevé au regard de l'effectif global de la collectivité. Depuis 2021, le suivi permet de distinguer les nouvelles ouvertures de comptes : elles restent limitées (22 en 2024, contre 13 en 2023), confirmant que la majorité des agents dispose déjà d'un CET et que les ouvertures concernent essentiellement les nouveaux arrivants.

En matière d'utilisation, deux tendances ressortent :

- Épargne des jours : après un pic exceptionnel en 2020 (lié à la crise sanitaire et aux congés non pris), le volume de jours épargnés se stabilise autour de 3 000 jours par an.
- Monétisation des jours : la demande de paiement reste importante et progresse de façon régulière depuis 2019, atteignant un maximum en 2023 (2 288 jours payés). En 2024, une légère diminution est observée (2 108 jours).

La valorisation financière suit cette évolution : après une augmentation continue entre 2019 (182 715 €) et 2023 (246 692 €), elle enregistre un léger repli en 2024 (232 630 €), en cohérence avec la baisse du nombre de jours payés et ce, malgré l'augmentation des montants d'indemnisation des jours au 01/01/2024.

Ce suivi met en évidence que le CET est utilisé davantage comme outil de rémunération complémentaire que comme un dispositif de capitalisation de jours de repos. Il constitue donc un facteur à prendre en compte dans la gestion budgétaire pluriannuelle de la collectivité.

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024	Nombre d'agents par catégorie	% d'agents ayant ouvert un CET par catégorie
Catégorie A	131	159	82,39 %
Catégorie B	103	147	70,07 %
Catégorie C	270	288	93,75 %
Total	504	594	84,85 %

Au 31 décembre 2024, 504 agents disposaient d'un compte épargne-temps, soit 84,85 % de l'effectif total (594 agents). La répartition par catégorie montre quelques différences de taux de recours. En catégorie A, 131 agents sur 159 possèdent un CET, soit 82,39 %. En catégorie B, 103 agents sur 147 disposent d'un CET, ce qui représente 70,07 %. En catégorie C, 270 agents sur 288 sont titulaires d'un CET, soit 93,75 %.

Ces données confirment que le dispositif est largement utilisé dans l'ensemble de la collectivité, avec un taux de recours particulièrement élevé parmi les agents de catégorie C, tandis que la catégorie B présente une proportion légèrement plus faible.

	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2024		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2024		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2024	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	52	79	0	2	41	56	131	2	97
Catégorie B	50	53	2	2	41	33	103	4	74
Catégorie C	160	110	8	8	111	89	270	16	200
Total	262	242	10	12	193	178	504	22	371

371 agents ont déposé des jours sur leur CET au cours de l'année, soit environ 3/4 des titulaires d'un CET.

La répartition par catégorie montre que :

- La catégorie A compte 131 agents détenteurs d'un CET, dont 97 l'ont alimenté en 2024, soit 74 %.
- La catégorie B compte 103 agents titulaires d'un CET, dont 74 l'ont alimenté, soit 72 %.
- La catégorie C compte 270 agents titulaires d'un CET, dont 200 l'ont alimenté, soit 74 %.

Ces données mettent en évidence un taux d'utilisation du dispositif très proche d'une catégorie à l'autre, confirmant que le recours au CET est homogène quel que soit le niveau hiérarchique.

Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2024		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024		Nombre de jours accumulés au 31/12/2024	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	1 310	2 176	586	480	3 486	1 066
Catégorie B	1 444	1 394	409	240	2 838	649
Catégorie C	3 212	2 310	806	564	5 522	1 370
Total	5 966	5 880	1 801	1 284	11 846	3 085

Au 31 décembre 2024, un total de 11 846 jours étaient accumulés sur les comptes épargne-temps des agents, dont 3 085 jours versés au titre de l'année 2024. La répartition par catégorie montre que les agents de catégorie C concentrent la majorité de ces jours, avec 5 522 jours accumulés dont 1 370 déposés en 2024.

L'analyse par sexe fait apparaître une répartition relativement équilibrée, avec 5 966 jours accumulés par les hommes et 5 880 par les femmes. Pour les versements réalisés en 2024, 1 801 jours proviennent des hommes et 1 284 des femmes.

VIII.7.1.1 Nombre de jours utilisés par type de consommation

	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2024		Nombre de jours indemnisés en 2024		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2024		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	11	182	449	297	0	7	6	6
Catégorie B	64	103	284	168	7	0	5	3
Catégorie C	136	175	520	390	7	30	0	5
Total	211	460	1253	855	14	37	11	14

En 2024, les agents ont mobilisé leur compte épargne-temps sous différentes formes. Au total, 671 jours ont été utilisés sous forme de congés, dont 211 par les hommes et 460 par les femmes. La monétisation demeure l'usage principal, avec 2 108 jours indemnisés, dont 1 253 par les hommes et 855 par les femmes.

Une partie plus limitée des jours a été orientée vers la retraite additionnelle de la fonction publique (Rafp), soit 51 jours au total, dont 14 pour les hommes et 37 pour les femmes. Enfin, 25 jours ont été donnés au bénéfice d'autres agents publics dans le cadre du dispositif de solidarité, avec une répartition équilibrée entre hommes (11 jours) et femmes (14 jours).

IX. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

IX.1 ACTION SOCIALE

L'**action sociale** collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

L'article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

Dans le respect du principe de libre administration, la loi confie à l'assemblée délibérante au sein de chaque collectivité le soin de fixer le type d'actions, le montant des dépenses consacrées à l'action sociale ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'action sociale.

La gestion des prestations peut être assurée directement par la collectivité ou l'établissement public ou par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service : un centre de gestion ou un comité d'action sociale national ou local.

Les dépenses d'action sociale constituent des dépenses obligatoires des collectivités (article L. 2321-1 4° bis du CGCT).

IX.1.1 Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

L'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public détermine les modalités de mise en œuvre de l'action sociale.

La gestion des prestations peut être assurée :

- directement par la collectivité ou l'établissement public ;
- pour tout ou partie et à titre exclusif, par des organismes à but non lucratif ou des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association (comité d'œuvres sociales local, organisme propre à la collectivité ou à l'établissement public). Les collectivités et leurs établissements publics peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes. ;
- par les centres de gestion à la demande et pour le compte des collectivités et établissements publics de leur ressort. Ils peuvent souscrire, pour le compte de ces derniers, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées. L'adhésion à ces contrats est décidée par délibération, après signature d'une convention avec le centre de gestion du ressort de la collectivité ou de l'établissement public.

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

IX.1.2 Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale

Les prestations d'action sociale sont attribuées en tenant compte de la situation de l'agent (revenus et situation familiale) indépendamment de son grade, de son emploi ou de sa manière de servir et impliquent une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Elles ne sont pas soumises au principe de parité de sorte que la collectivité ou l'établissement public fixe librement les types de prestation dont ses agents bénéficient.

IX.1.2.1 Aides sociales

L'aide sociale est versée pour les séjours d'enfants : Centre de Loisirs Sans Hébergement, colonies, gîtes.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Montant de l'aide	3 613 €	2 280 €	2 773 €	4 126 €	3 235 €	1 927 €
Nombre d'enfants bénéficiaires	31	23	35	35	28	17

Le nombre d'enfants bénéficiaires est en nette baisse en 2024. La pyramide des âges vieillissante peut expliquer en partie le recours moins net à cette prestation.

IX.1.2.2 Allocation enfant handicapé

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Montants	3 922 €	3 960 €	4 009 €	4 021 €	7 381 €	6 954 €
Nombre de bénéficiaires	2 familles	2 familles	2 familles	2 familles	3 familles	3 familles

IX.1.2.3 Remboursements des titres de transports domicile/travail

2021	2022	2023	2024
6 300 €	11 867 €	15 500 €	19 345 €

Le montant de la prise en charge augmente d'année en année. Davantage d'agents ont recours aux transports en commun comme moyen de locomotion pour venir travailler.

IX.2 PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

IX.2.1 Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 a réformé la négociation collective au sein de la fonction publique. Désormais, s'agissant de la fonction publique territoriale, les collectivités et leurs établissements publics peuvent engager des négociations avec les représentants des organisations syndicales dans de nombreux domaines, définis à l'article 8 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, au nombre desquels figure la protection sociale complémentaire. Ainsi, en application de ces dispositions, les collectivités peuvent engager avec les organisations syndicales une négociation, notamment en vue de la conclusion d'une convention de participation relative à la protection sociale complémentaire. Il revient alors d'indiquer si la collectivité a conclu un tel accord.

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire dans la collectivité.

67% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

IX.2.2 Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance

Aux termes du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent aider leurs agents souhaitant souscrire une protection sociale complémentaire, en participant financièrement au financement des garanties destinées à couvrir les risques « santé » (risques liés à la maternité, à la maladie ou à un accident) et « prévoyance » (risques liés à une incapacité de travail, à une invalidité, à une inaptitude ou à un décès). Les collectivités peuvent décider d'instaurer cette participation au moyen de trois procédures. D'une part, elles peuvent conclure une convention de participation avec un organisme complémentaire ; chaque adhésion entraînant le versement de la participation financière par la collectivité. D'autre part, elles peuvent adhérer à la convention de participation conclue par le centre de gestion de leur ressort, après signature d'un accord avec ce dernier. Enfin, elles peuvent participer financièrement aux contrats de protection sociale complémentaire souscrits par leurs agents dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une procédure de labellisation.

Pays De Montbéliard Agglomération participe au financement des garanties de protection sociale complémentaire santé et prévoyance de ses agents via un règlement labellisé.

IX.2.3 Nombre de bénéficiaires et montants de participations

Santé		Montants (en euros)	Nombre de bénéficiaires
2019	F	18 231	135
	H	25 880	174
	T	44 711	309
2020	F	16 635	121
	H	19 747	130
	T	36 382	251
2021	F	15 170	117
	H	18 884	132
	T	34 054	249
2022	F	14 020	111
	H	16 219	119
	T	30 289	230
2023	F	11 865	107
	H	15 690	120
	T	27 555	227
2024	F	13 290	121
	H	15 060	120
	T	28 350	241

Entre 2019 et 2024, le montant total des participations versées au titre du régime de santé a connu une baisse régulière, passant de 44 711 € en 2019 à 28 350 € en 2024. Cette diminution s'explique principalement par la réduction du nombre d'agents ayant souscrit à des contrats labellisés.

Prévoyance		Montants (en euros)	Nombre de bénéficiaires
2019	F	45 665	214
	H	49 166	227
	T	94 831	441
2020	F	39 752	173
	H	32 470	141
	T	72 222	314
2021	F	39 825	172
	H	32 461	138
	T	72 286	310
2022	F	41 306	179
	H	33 379	138
	T	74 684	317
2023	F	42 879,9	183
	H	31 552,1	135
	T	74 432	318
2024	F	47 316	203
	H	36 637	152
	T	83 953	355

Entre 2019 et 2024, le montant total des participations versées au titre de la prévoyance est resté relativement stable, passant de 94 831 € en 2019 à 83 953 € en 2024, après un léger pic en 2022 et

2023 autour de 74 000 €. À l'inverse, le nombre de bénéficiaires a diminué, passant de 441 agents en 2019 à 355 en 2024, traduisant un abandon par certains agents d'une couverture « prévoyance ».

Année	Santé Montant moyen par bénéficiaire (€)	Prévoyance Montant moyen par bénéficiaire (€)
2019	145	215
2020	145	230
2021	137	233
2022	132	235
2023	121	234
2024	118	237

Entre 2019 et 2024, le montant moyen de participation par bénéficiaire pour la santé est passé de 145 € à 118 €, tandis que pour la prévoyance, il est passé de 215 € à 237 €.

En 2023, les collectivités faisant partie de l'échantillonnage ont consacré un montant moyen annuel par bénéficiaire de 211 € pour la santé et 197 € pour la prévoyance. *Fiches repères RSU 2023 pour les agglomérations de 124 000 à 160 000 habitants et ayant de 500 à 600 agents permanents, CDG25.*

On constate que par rapport à l'échantillonnage national, PMA participe à la prévoyance assez largement.

IX.2.3.1 Chiffres 2024 détaillés par catégorie

Catégorie	Nombre de bénéficiaires Santé	Nombre de bénéficiaires Prévoyance	Montant total Santé (€)	Montant total Prévoyance (€)	Montant moyen par bénéficiaire Santé (€)	Montant moyen par bénéficiaire Prévoyance (€)
A	58	91	4 505	22 616	78	249
B	63	80	7 075	18 902	112	236
C	120	184	16 770	42 435	140	231
Total	241	355	28 350	83 953	118	237

En 2024, le montant moyen de participation par bénéficiaire augmente avec le niveau hiérarchique pour la santé, passant de 78 € pour la catégorie A à 140 € pour la catégorie C, tandis que pour la prévoyance, le montant moyen par bénéficiaire reste relativement stable autour de 230-250 €, avec une légère supériorité pour la catégorie A.

Cette répartition reflète une utilisation équilibrée des régimes santé et prévoyance, tout en assurant une couverture adaptée aux besoins des agents selon leur catégorie.

X. LE DIALOGUE SOCIAL

L'un des objectifs poursuivis par le Gouvernement, dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, était de promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif.

La loi du 6 août 2019 modifie en profondeur, à l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022, l'architecture des instances de dialogue social dans les collectivités et leurs groupements : leur nombre a été réduit et leur champ de compétences revu.

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021, élaborée en application de l'article 14 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique avait pour objectif de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique. Le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 fixe les modalités d'application de cette réforme.

X.1 REUNIONS STATUTAIRES

Les agents territoriaux participent, par le biais de leurs représentants siégeant au sein d'instances paritaires consultatives, à l'examen de décisions, individuelles ou collectives, relatives à leur carrière ou aux modalités d'organisation et de fonctionnement des services de la collectivité ou de l'établissement public.

Au niveau local, les instances de dialogue social se répartissent comme suit :

Le Comité social territorial (CST) et sa Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail : il s'agit d'une instance consultative unique résultant de la fusion de l'ancien Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et est compétent pour les questions relatives à l'organisation générale de la Collectivité.

Les Commissions administratives paritaires (CAP) : ces instances paritaires sont créées par catégorie hiérarchique (A, B et C) et sont chargées de rendre des avis sur les questions individuelles liées à la carrière des Fonctionnaires Territoriaux.

La Commission consultative paritaire (CCP) : cette instance paritaire est chargée de rendre des avis sur les questions individuelles liées à la situation des agents contractuels de droit public. Ces instances sont composées de représentants du personnel élus tous les quatre ans lors des élections professionnelles, ainsi que de représentants des Collectivités Territoriales (désignés par l'Autorité Territoriale) pour les mandats électifs.

Elles sont placées auprès :

- Du Centre de Gestion, pour les Collectivités et Établissements qui lui sont affiliés (CAP et CCP), ainsi que pour ceux comptant moins de 50 agents (CST) ;
- De la Collectivité ou de l'établissement, pour les Collectivités et Établissements non affiliés (CAP et CCP), ou affiliés au Centre de Gestion mais employant au moins 50 agents (CST)

X.1.1 Nombre de représentants du personnel par type d'instance

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires	Nombre de représentants du personnel suppléants
Comité social territorial (CST)	10	10
F3SCT	5	10

X.1.2 Nombre de réunions au cours de l'année

	Nombre de réunions dans l'année 2024
Nombre de réunions du CST	4
Nombre de réunions de la F3SCT	3
Nombre de jours d'activités des représentants en F3SCT	6
Nombre de jours d'activités du secrétaire du F3SCT	4

■ Ordres du jour des CST organisés en 2024 :

Séance du 9 avril 2024

1. Approbation du procès-verbal du Comité Social Territorial du 12 décembre 2023 – Pour avis ;
2. Modification de l'organigramme habitat et rénovation urbaine – Pour avis ;
3. Plan de formation 2024 - Pour avis ;
4. Questions diverses – Pour information.

Séance du 11 juin 2024

5. Approbation du procès-verbal du Comité Social Territorial du 9 avril 2024 – Pour avis ;
6. Modification de l'organigramme de la direction Bâtiments Patrimoine Régies d'Entretien – Pour avis ;
7. Modification de l'organigramme de la direction collecte et traitement des déchets – Pour avis ;
8. Régime indemnitaire – Filière culturelle, cadre d'emplois des adjoints du patrimoine : mise en place de l'indemnité pour travail dominical régulier et de l'indemnité pour service de jour férié- Pour avis ;
9. Questions diverses – Pour information.

Séance du 15 octobre 2024

10. Approbation du procès-verbal du Comité Social Territorial du 11 juin 2024 - Pour avis ;
11. Modification de l'organigramme de la Direction de l'Habitat et de la Rénovation Urbaine - Pour avis ;
12. Modification de l'organigramme de la Direction des Ressources Humaines - Pour avis ;
13. Modification du règlement des astreintes « inondation » – Pour avis ;

14. Régime indemnitaire : mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pour le cadre d'emploi des gardes champêtres - Pour avis ;
15. Régime indemnitaire : revalorisation de l'indemnité de déplacement pour les fonctions essentiellement itinérantes pour les enseignants artistiques du Conservatoire - Pour avis ;
16. Régime indemnitaire : mise en place de la prime d'équipement informatique pour les enseignants artistiques du Conservatoire - Pour avis ;
17. Régime indemnitaire : modification du plafond du RIFSEEP applicables aux directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique. - Pour avis ;
18. Régime indemnitaire : Revalorisation de l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) des professionnels de la petite enfance dans les cadres d'emploi de la filière médicosociale (« Bonus attractivité » instauré par la CNAF) - Pour avis ;
19. Participation employeur à la protection sociale complémentaire - Pour avis ;
20. Cadre de référence du temps de travail pour l'année 2024 - Pour avis ;
21. Questions diverses – Pour information.

Séance du 12 décembre 2024

22. Approbation du procès-verbal du Comité Social Territorial du 15 octobre 2024 - Pour avis ;
23. Modification de l'organigramme de la Direction de la Mobilité, des Infrastructures et de la Voirie - Pour avis ;
24. Modification du règlement des astreintes « inondation » - Pour avis ;
25. Actualisation du protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical - Pour avis ;
26. Rapport Social Unique 2023 - Pour avis ;
27. Questions diverses – Pour information.

■ Ordres du jour des F3SCT en 2024 :

Séance du 2 avril 2024

1. Approbation des procès-verbaux de la F3SCT du 20 juin et du 23 novembre 2023 ;
2. Suivi des questions de la formation spécialisée ;
3. Suivi des observations des registres Santé et Sécurité au Travail ;
4. Bilan annuel de la santé et de la sécurité au travail 2023 ;
5. Accidents du travail des mois de janvier et février 2024 ;
6. Compte-rendu de la visite de poste sur le site de la compostière ;
7. Rapport annuel de la médecine préventive ;
8. Informations et questions diverses.

Séance du 18 juin 2024

1. Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 02 avril 2024 ;
2. Suivi des questions de la formation spécialisée ;
3. Suivi des observations des registres Santé et Sécurité au Travail ;
4. Bilan annuel des accidents du travail 2023 ;
5. Accidents du travail des mois de mars à mai 2024 ;
6. Formation sécurité : bilan 2023 et prévisionnel 2024 ;
7. Qualité de Vie au Travail : restitution des groupes de travail ;
8. Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) ;
9. Trousse de secours ;
10. Aménagement des locaux Site des Pouges ;
11. Compte-rendu de la visite de poste ;
12. Informations et questions diverses.

Séance du 2 novembre 2024

1. Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 18 juin 2024 ;
2. Accidents du travail des mois de juin à octobre 2024 ;
3. Compte-rendu de la visite de poste au Conservatoire ;
4. Registre Santé et Sécurité au Travail ;
5. Suivi des observations des registres Santé et Sécurité au Travail ;
6. Planning des réunion 2025 ;
7. Questions diverses.

X.2 DROITS SYNDICAUX

X.2.1.1 Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés en application des articles 16 et 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

	Crédit légal	Consommé	Solde non utilisé
CFDT	88	29	59
CGT	67	36	31

Pour l'année 2024, les organisations syndicales disposent d'un crédit légal de jours d'autorisations spéciales d'absence réparti comme suit : la CFDT disposait de 88 jours, dont 29 ont été consommés, laissant un solde non utilisé de 59 jours. La CGT disposait de 67 jours, dont 36 ont été utilisés, laissant un solde de 31 jours.

X.2.1.2 Nombre d'heures de décharges d'activité de service auxquelles ont droit les organisations syndicales et celles effectivement utilisées.

En nombre d'heures	Type d'absences	Crédit légal (en H)	Consommé (en H)	Solde non utilisé (en H)
CFDT	Autorisation d'absence	603	191	412
	Décharge d'activité de service	1573	1345	228
CGT	Autorisation d'absence	366	2	364
	Décharge d'activité de service	948	316	632

Concernant les heures de décharges syndicales, la CFDT disposait d'un crédit total de 603 heures d'autorisations d'absence, dont 191 ont été utilisées, et d'un crédit de 1 573 heures de décharge d'activité de service, dont 1 345 heures ont été consommées. Il reste donc respectivement 412 heures et 228 heures non utilisées. Pour la CGT, le crédit légal s'élevait à 366 heures d'autorisations d'absence, avec seulement 2 heures consommées, et à 948 heures de décharge d'activité de service, dont 316 heures ont été utilisées. Les soldes non utilisés sont donc de 364 heures et 632 heures.

X.3 CONFLITS DU TRAVAIL : GREVES

La grève est une cessation collective et concertée du travail ayant pour objet la défense des intérêts professionnels. Tous les agents publics territoriaux ont le droit de faire grève.

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de jours de grève	7	3	5	14	2
Nombre d'agents ayant suivi un mouvement de grève	44	9	23	446	24
Nombre de journées de travail perdues sur mot d'ordre national	25	9	28	230	16,5
Nombre de journées de travail perdues sur mot d'ordre local	0	0	0	26	0

Entre 2020 et 2024, la collectivité a connu une variation du nombre de journées de grève. Ce dernier est passé de 7 en 2020 à 2 en 2024, avec un pic en 2023 à 14 journées. Le nombre d'agents participants a suivi une évolution similaire, allant de 44 en 2020 à 24 en 2024, avec un maximum de 446 agents en 2023.

Le nombre de journées de travail perdues reflète également ces tendances : après 25 jours perdus en 2020, le chiffre a atteint 230 jours en 2023 avant de retomber à 16,5 jours en 2024. Cette évolution confirme que l'année 2023 a été exceptionnelle en termes de mobilisation.

X.4 NEGOCIATIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

Les employeurs territoriaux et les organisations syndicales peuvent conclure des accords collectifs négociés applicables aux agents territoriaux. L'article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983 liste les quatorze domaines pouvant faire l'objet de ces accords.

Ouverture de négociations : les organisations syndicales représentatives peuvent demander à l'autorité territoriale d'ouvrir une négociation. L'autorité territoriale est alors tenue de proposer une réunion pour examiner si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies dans les deux mois suivant la date de réception de la demande d'ouverture de négociation. Dans les quinze jours suivant cette réunion, l'autorité territoriale informe les organisations syndicales de la suite qu'elle donne à la demande. Enfin, au sein des collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, l'autorité territoriale a l'obligation de proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation pour élaborer un nouveau plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'action. En cas de conclusion d'un accord, le plan négocié constitue le plan d'action. Les accords sont valides s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié. Ils entrent en vigueur le lendemain de leur publication ou à une date postérieure qu'ils fixent.

X.4.1 Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2024 et nombre d'accords collectifs conclus et signés

Aucune négociation n'a été engagée en 2024, ni d'accord collectif conclu et signé.

X.4.2 Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.

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

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

XI. LA DISCIPLINE

Un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire s'il manque à ses obligations. Les sanctions applicables diffèrent selon qu'il est fonctionnaire stagiaire ou titulaire ou agent contractuel. Les sanctions les plus sévères ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline.

XI.1 NOMBRE DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRONONCEES DANS L'ANNEE

Un homme fonctionnaire titulaire a reçu une sanction du 3^{ème} groupe, une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à deux ans. Le principal motif de sanction retenu était « Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral ».

XII. MESURES RELATIVES EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES HOMMES

XII.1 DIAGNOSTIC

XII.1.1 Répartition des effectifs

XII.1.1.1 Par statut

L'analyse des effectifs selon le statut montre une organisation claire et équilibrée au sein de la collectivité.

La majorité des agents permanents sont des fonctionnaires, représentant 526 personnes sur un total de 594, soit environ 88,5 % des effectifs. Ce groupe affiche une répartition quasi paritaire entre femmes (258) et hommes (268), ce qui témoigne d'une politique de recrutement et de gestion des carrières qui favorise l'égalité entre les sexes dans ce statut stable et encadré par des règles précises.

Les contractuels sur emploi permanent représentent quant à eux une part moindre, avec 68 agents, répartis de manière équivalente entre femmes (35) et hommes (33). Cette parité relative est positive, mais cette catégorie, plus fragile en termes de stabilité d'emploi, doit faire l'objet d'une vigilance particulière pour assurer que les conditions de travail, les possibilités d'évolution et l'accès à la formation soient équitables entre les sexes.

L'équilibre global entre hommes et femmes dans ces deux statuts reflète un effort de la collectivité pour promouvoir l'égalité professionnelle. Toutefois, il est essentiel de poursuivre ces efforts afin de prévenir toute forme d'inégalité liée au statut, notamment en garantissant que les contractuels bénéficient des mêmes droits et opportunités que les fonctionnaires.

XII.1.1.2 Par catégorie et par filière

L'analyse des données relatives à la répartition des agents selon leur catégorie statutaire et leur filière met en lumière des dynamiques différenciées entre femmes et hommes au sein de la collectivité.

Par catégorie, on constate que les femmes sont majoritaires dans les catégories A et B, avec respectivement 56,6 % et 58,5 % de présence féminine, tandis que les hommes dominent la catégorie C (59,4 %). Ce schéma traduit une forte féminisation des fonctions à responsabilités ou d'encadrement intermédiaire (catégories A et B), souvent liées aux métiers administratifs, sociaux et culturels. À l'inverse, la catégorie C, souvent liée à des postes d'exécution technique et manuels, reste majoritairement masculine. Cette répartition reflète un cloisonnement professionnel traditionnel, où les métiers techniques et opérationnels sont plus masculins, et les métiers administratifs ou d'encadrement plus féminisés.

Par filière, la distinction est tout aussi nette :

- La filière administrative compte une large majorité de femmes (142 femmes contre 38 hommes), confirmant son attractivité et son historique de féminisation.
- La filière technique, quant à elle, est majoritairement masculine (218 hommes contre 81 femmes), illustrant la persistance de stéréotypes sur les métiers techniques et les barrières à l'entrée pour les femmes.
- Les filières culturelle et médico-sociale présentent une féminisation modérée, tandis que la police municipale est presque exclusivement masculine.
- La filière animation est essentiellement féminine, bien que les effectifs y soient faibles.

Ces disparités soulignent des inégalités structurelles d'accès aux filières, souvent liées aux représentations genrées des métiers, aux choix de formation, et aux conditions de travail spécifiques. Elles traduisent aussi des opportunités différentes d'évolution professionnelle et de mobilité, qui peuvent freiner l'égalité réelle.

En résumé, la collectivité fait face à un double défi :

- Favoriser la mixité dans les filières traditionnellement sexuées, en particulier encourager la féminisation des métiers techniques et la masculinisation des filières administratives ou sociales si cela est pertinent.
- Assurer l'égalité d'accès aux catégories supérieures, en accompagnant les carrières féminines vers les postes d'encadrement et en réduisant les obstacles liés au genre.

XII.1.1.3 Par âge

L'analyse des données relatives à l'âge et au sexe des 594 agents permanents de la collectivité met en évidence plusieurs constats significatifs, à la croisée des enjeux démographiques et de l'égalité professionnelle.

Tout d'abord, la structure par âge révèle une population majoritairement senior : plus de 80 % des agents ont 40 ans ou plus (82,3 % des femmes, 76,7 % des hommes). Cette tendance, classique dans la fonction publique territoriale, doit toutefois alerter sur les futurs départs à la retraite à anticiper, notamment dans les filières à forte présence masculine (technique) ou féminine (administrative, sociale).

Par ailleurs, la présence des jeunes agents reste extrêmement faible : seuls 4 % des effectifs ont moins de 30 ans (soit 24 agents sur 594). Les femmes y sont particulièrement sous-représentées (8 femmes contre 16 hommes), ce qui suggère un double enjeu d'attractivité : attirer davantage de jeunes dans les métiers territoriaux, mais aussi veiller à ne pas reproduire de biais genrés dès le recrutement. Cette situation peut s'expliquer par des représentations genrées persistantes sur certains métiers, par des contraintes spécifiques (horaires, mobilité, charge physique), ou encore par une méconnaissance des opportunités de carrière dans la fonction publique.

On observe également une nette surreprésentation féminine après 55 ans, notamment dans la tranche 60–64 ans (39 femmes contre 19 hommes). Ce phénomène peut s'expliquer par des carrières féminines plus longues ou plus fragmentées, un accès plus tardif à la fonction publique, ou un moindre accès aux dispositifs de départ anticipé. À l'inverse, les hommes sont plus présents dans les tranches 25–39 ans, correspondant souvent à des postes techniques ou d'exécution accessibles plus tôt dans la carrière.

Enfin, on constate que les femmes sont globalement plus nombreuses dans les tranches d'âge intermédiaires à seniors, ce qui correspond à leur forte présence dans les catégories A et B, souvent atteintes par promotion interne ou concours dans la seconde partie de carrière.

En conclusion, la pyramide des âges révèle des trajectoires professionnelles différenciées selon le genre.

XII.1.1.4 Par cadre d'emplois

L'analyse des données relative aux cadres d'emplois en 2024 met en évidence une répartition genrée marquée au sein de la collectivité. Les hommes sont majoritairement présents dans les fonctions d'Adjointes techniques (39 %), ainsi que dans les postes de Techniciens (14 %) et d'Agents de maîtrise (15 %), reflétant une forte représentation dans les métiers techniques et de supervision intermédiaire.

En parallèle, la répartition par catégorie montre que les femmes dominent les catégories A (56,6 %) et B (58,5 %), correspondant à des postes de cadres supérieurs et intermédiaires, tandis que les hommes sont majoritaires dans la catégorie C (59,4 %), qui regroupe principalement des emplois d'exécution souvent techniques ou manuels.

Cette configuration illustre une segmentation genrée des emplois, où les femmes occupent davantage les postes à responsabilité administrative ou de management, alors que les hommes sont plus présents dans les fonctions techniques et opérationnelles. Ces différences soulignent des parcours professionnels différenciés selon le sexe et appellent à poursuivre des actions pour favoriser une meilleure mixité et un accès équitable à tous les types d'emplois.

XII.1.2 Ecarts de rémunération

L'analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes montre des différences significatives selon les filières, les catégories et les statuts. Les écarts sont calculés en pourcentage, avec un écart négatif indiquant que les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes et un écart positif indiquant l'inverse.

Les résultats mettent en évidence que les filières Technique et Administrative présentent les écarts les plus importants, notamment dans les catégories supérieures. Ainsi, dans la catégorie A de la filière Technique, les femmes perçoivent en moyenne 27,9 % de moins que leurs homologues masculins, et dans la catégorie A de la filière Administrative, l'écart atteint 21,5 %.

Certaines catégories de la filière Culturelle montrent également un désavantage notable pour les femmes, tandis que d'autres, comme la catégorie C de la Culturelle ou la catégorie C de la Police municipale, révèlent un avantage pour les femmes avec des écarts positifs allant jusqu'à 14,7 %. Il est important de noter que plusieurs filières et catégories présentent des données incomplètes, ce qui limite la comparaison et nécessite un suivi plus précis.

Dans l'ensemble, les écarts semblent plus marqués dans les postes de catégorie A, ce qui pourrait indiquer l'existence d'un plafond de verre.

XII.1.3 Départs en formation

L'analyse des départs en formation montre que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à bénéficier de formations que les hommes. Sur l'ensemble des catégories, 55 % des agents permanents ont suivi une formation, avec un taux de 60 % pour les femmes et 50 % pour les hommes. Cela indique un engagement plus important des femmes dans la formation continue et souligne l'importance de mettre en place des actions visant à encourager également la participation des hommes aux dispositifs de formation.

XII.1.4 Promotions internes

L'analyse des promotions internes en 2024 met en évidence une répartition équilibrée entre les femmes (7) et les hommes (6). Cette quasi-égalité (53,8 % de femmes contre 46,2 % d'hommes) traduit une dynamique positive en matière de parité, contrastant avec les années précédentes où les hommes étaient plus fréquemment promus. Cette évolution souligne la volonté de la collectivité de tendre vers une représentativité plus équilibrée entre les sexes dans l'accès aux promotions internes.

XII.1.5 Taux de renouvellement féminin

L'analyse du taux de renouvellement en 2024 montre que le taux de renouvellement féminin brut était de 8,5 % (arrondi), tandis que le taux masculin brut s'élevait à 6,4 % (arrondi), traduisant une légère prédominance des recrutements féminins sur les postes permanents.