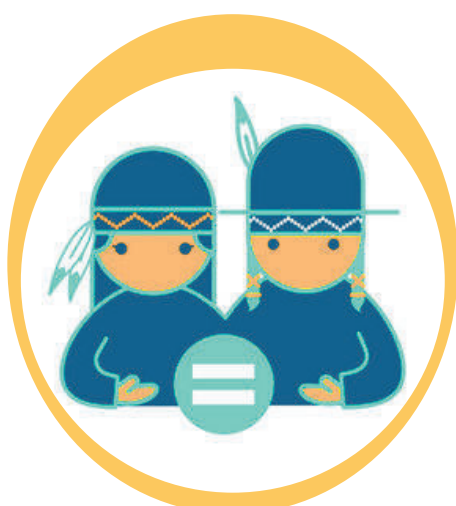


RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Ville & Eurométropole de Strasbourg

ÉDITION 2023



Le rapport social unique 2023 retrace les données sociales pour l'administration de l'Eurométropole de Strasbourg, employeur unique de l'ensemble du personnel de la Ville de Strasbourg et de l'Eurométropole de Strasbourg.

Table des matières

1. ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	11
1.1 Conditions générales d'emploi	11
1.1.1 Effectifs.....	11
1.1.1.1 Effectifs physiques des titulaires et contractuel-les par catégorie hiérarchique, par filière et pour les contractuel-les par type de contrat.....	11
1.1.1.2 Âge moyen et médian par statut, par filière et par catégorie hiérarchique	15
1.1.2 Durée et organisation du travail.....	17
1.1.2.1 Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps non complet	17
1.1.2.2 Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail le dimanche	18
1.1.3 Comptes épargne-temps.....	21
1.1.3.1 Nombre d'agent-es ayant ouvert un CET en 2023 ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés	21
1.1.4 Embauches et départs (agent-es permanent-es)	22
1.1.4.1 Répartition des agent-es recruté-es selon le statut par motif de recrutement et par catégorie hiérarchique	22
1.1.4.2 Part d'embauche de travailleur-ses handicapé-es	22
1.1.4.3 Répartition des départs par catégorie hiérarchique et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès.	22
1.1.4.4 Effectif d'agent-es titulaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année 2023 ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives)	23
1.1.5 Positionnement.....	24
1.1.5.1 Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.....	24
1.1.5.2 Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).....	24
1.1.6 Promotions	24
1.1.6.1 Nombre d'agent-es ayant bénéficié d'un avancement de grade par catégorie.....	24
1.1.6.2 Répartition des agent-es ayant bénéficié d'une promotion interne par catégorie	25
1.2 Rémunérations.....	26
1.2.1 Rémunérations annuelles des fonctionnaires et de contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	26
1.2.2 Ecarts des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires et aux personnels contractuels sur emploi permanent rémunérés au moins un jour dans l'année par sexe, par catégorie et par filière.	27
1.2.3 Publication du montant global et de la répartition entre femmes et hommes des dix rémunérations les plus élevées des agents-es de la Ville & de l'Eurométropole :	28

1.2.4	Part du régime indemnitaire dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique	28
1.3	Formation	28
1.3.1	Nombre de jours de formations statutaires (suite à concours ou changement de cadre d'emploi), formations professionnelles par Catégorie hiérarchique	28
1.3.2	Nombre agent-es bénéficiant de congés de formations professionnelles et formations suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi.....	29
1.4	Conditions de travail	29
1.4.1	Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2023 ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	29
1.5	Congés	30
1.5.1	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique : nombre D'agents ayant pris ce type de congé	30
1.5.2	Nombre d'agent-es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille, mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle).....	30
1.5.2.1	Nombre d'agent-es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : pour congé parental et autres congés liés à la famille (art 24)	31
1.5.2.2	Nombre d'agent-es comptant au moins une absence pour motif familial sur l'année 2023	31
1.6	Organisation du temps de travail	31
1.6.1	Organisation	31
1.6.1.1	Nombre de chartes du temps	31
1.6.1.2	Télétravail.....	32
1.6.1.3	Les heures écrêtées.....	32
1.6.2	Temps partiel qui n'est pas de droit	32
1.6.2.1	Nombre d'agent-es sur des postes à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique	32
1.6.2.2	Demande de retour à temps plein par catégorie hiérarchique des agent-es à temps partiel....	33
1.6.2.3	Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants	33
2.	L'EMPLOI	35
2.1	Effectifs permanents.....	35
2.1.1	Evolution et répartition des effectifs et des postes	35
2.1.1.1	Évolution des effectifs de 2014 à 2023	35
2.1.1.2	Postes budgétaires	36
2.1.1.3	Répartition du personnel permanent en 2023	37
2.1.2	Mouvements.....	55
2.1.2.1	Entrées et sorties par mois.....	55
2.1.2.2	Entrées et sorties par motif et par catégorie.....	56
2.1.2.3	Comparaison des entrées et sorties sur 5 ans	57
2.1.3	Positions statutaires particulières au 31/12/2023.....	59
2.1.3.1	Agents, hors positions d'activité, originaires de l'Eurométropole de Strasbourg	59
2.1.3.2	Agents en activité originaires d'une autre structure	59
2.1.4	Temps partiel et temps non complet.....	60
2.1.4.1	Agents titulaires et contractuels à temps partiel.....	60
2.1.4.2	Temps non complet.....	61

2.1.5	Carrières	62
2.1.5.1	Titularisations.....	62
2.1.5.2	Avancements d'échelon.....	62
2.1.5.3	Avancements de grade.....	62
2.1.5.4	Promotions internes.....	63
2.2	Effectifs non permanents	64
2.2.1	Les intermittents du spectacle	64
2.2.2	Les saisonniers	65
2.2.2.1	Nombre de saisonniers par service	65
2.2.2.2	Dépenses globales.....	66
2.2.3	Les emplois d'insertion en 2023	66
2.2.3.1	Effectif présent par type de contrat sur un an.....	66
2.2.3.2	Recrutements réalisés au cours de l'année	66
2.2.3.3	Répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2023	67
2.2.3.4	Accompagnement Formation	67
2.2.3.5	Suites de contrat	68
2.2.4	Les apprentis	69
2.2.4.1	Répartition des effectifs à la rentrée 2023/2024.....	69
2.2.4.2	Niveau de diplômes préparés	70
2.2.5	Les stagiaires	71
2.2.5.1	Evolution de l'effectif des stagiaires accueillis depuis 2017	71
2.2.5.2	Répartition des stagiaires par direction en 2023	71
2.2.5.3	Répartition par niveau de diplôme en 2023	72
2.2.5.4	Répartition par type de stage.....	72
2.2.6	Le service civique	73
2.2.6.1	L'engagement de service civique	73
3.	LA MASSE SALARIALE ET LA RÉMUNÉRATION	75
3.1	Evolution des dépenses de fonctionnement	75
3.2	Evolution de la masse salariale.....	76
3.2.1	Évolution de 2014 à 2023.....	76
3.2.2	Coût de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI).....	78
3.2.3	La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	78
3.3	Evolution des heures supplémentaires	79
3.3.1	Évolution depuis 2014	79
3.4	Evolution des pensions du régime local	80
3.4.1	Évolution de 2013 à 2023.....	80
3.5	Allocations retour à l'emploi	81
4.	L'ABSENTEISME	83
4.1	L'absentéisme en 2023	83
4.1.1	Répartition des jours d'absence par motif	83
4.1.2	Évolution depuis 2014 des jours d'absence.....	84
4.2	Etude spécifique sur la maladie ordinaire en 2023.....	85

4.2.1	Définition.....	85
4.2.2	Taux d'absentéisme global au titre de la maladie ordinaire	85
4.2.3	Taux d'absentéisme maladie ordinaire par direction	86
5.	LA FORMATION.....	87
5.1	Budget de la formation	87
5.1.1	Budget formation 2023.....	87
5.1.2	Évolution du budget de la formation depuis 2015.....	87
5.2	Formations en jours et en effectifs	88
5.2.1	Journées de formation suivies au cours de l'année 2023.....	88
5.2.2	Consommation des heures DIF/CPF.....	89
5.2.3	Journées de formations suivies depuis 2015 par organisme	89
5.2.4	Effectifs des agents en formation	90
5.2.4.1	Nombre de participation à des formations en 2023.....	90
5.2.4.2	Agents partis en formation depuis 2015.....	91
5.2.5	Demandes formation continue/congés formation	91
5.2.5.1	Actions de formation continue en 2023	91
5.2.5.2	Congés formation 2023.....	92
6.	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	93
6.1	Statistiques des accidents de travail en 2023.....	93
6.1.1	Répartition des accidents	93
6.1.2	Répartition de l'absentéisme	93
6.1.3	Taux de fréquence et taux de gravité	94
6.1.3.1	Taux de fréquence (TFRAC).....	94
6.1.3.2	Taux de gravité (TGRAC).....	94
6.1.4	Répartition des accidents selon divers critères	95
6.1.4.1	Répartition des accidents suivant le personnel concerné	95
6.1.4.2	Répartition des accidents suivant le nombre de jours d'arrêt.....	95
6.1.4.3	Répartition des accidents suivant l'âge.....	96
6.1.4.4	Répartition des accidents avec arrêts suivant les causes	97
6.1.4.5	Répartition des accidents avec arrêts suivant les lieux.....	98
6.1.4.6	Répartition des accidents avec arrêts suivant la nature des lésions	98
6.1.4.7	Répartition des accidents avec arrêts suivant le siège des lésions.....	99
6.2	Actions de prévention 2023	99
6.2.1	Actions de formation	99
6.2.2	Mesures diverses :.....	101
6.2.2.1	Mesures techniques	101
6.2.2.2	Mesures organisationnelles	101
6.2.2.3	Actions spécifiques conduites par le service médecine professionnelle (voir l'indicateur 9.2.2 dans la partie L'activité Médicale)	101
6.2.2.4	Autres actions de prévention des risques professionnels internes ou externes	102
6.3	Evolution des accidents du travail	102
6.3.1	Evolution des accidents de travail sur 10 ans	102
6.3.2	Evolution des accidents de trajet sur 10 ans	103

7. TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	105
7.1 Stock et Répartition des travailleurs en situation de handicap	105
7.2 Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	106
7.3 Les accompagnements.....	107
7.4 L'employabilité des personnes en situation de handicap	107
7.5 les crédits handicaps 2023	107
8. LE RECLASSEMENT	109
8.1 Le dispositif de prévention de l'inaptitude et de reclassement	109
8.2 Les effectifs concernés.....	109
8.3 Les formations dans le cadre des parcours de reclassement.....	111
9. L'ACTIVITE MEDICALE	113
9.1 L'activité médicale clinique	113
9.1.1 Examens cliniques 2023	113
9.1.2 Evolution du nombre de visites médicales depuis 2014.....	115
9.2 Autres activités	116
9.2.1 Bilan infirmier - Urgences	116
9.2.2 Actions spécifiques.....	117
10. CELLULE D'ALERTE ET D'ECOUTE	119
10.1 saisines et alertes.....	119
10.1.1 Répartition des saisines au titre de la recevabilité et de la qualité des alertant-es pour les motifs prévus par le décret.....	119
10.1.2 Répartition des alertes recevables pour les motifs prévus par le décret par genre, âge, catégorie d'emploi et statut.....	119
10.2 répartition des alertes recevables par motif invoqué pour les motifs prévus par le décret.....	120
10.2.1 Répartition générale par genre et catégorie d'emploi	120
10.2.2 Répartition des alertes par critères de discrimination.....	121
10.2.3 Répartition des alertes pour discrimination par contexte professionnel.....	121
10.3 Nombre d'actes de violence physique ou sexuelle, discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agissement sexiste, menaces ou tout autre acte d'intimidation recensés ventilés par type de suite donnée	122
11. LES ACTIVITES SOCIALES	123
11.1 Œuvres sociales.....	123
11.1.1 Dépenses sociales 2023	123
11.2 Evolution des dépenses sociales	123
11.2.1 Évolution de la participation financière aux agents adhérents à la santé et la prévoyance	124
11.2.2 Évolution de la subvention totale versée à l'amicale du personnel.....	125

11.2.3	Évolution de la participation aux frais de repas	125
11.2.4	Évolution de la participation aux chèques vacances.....	125
11.2.5	Évolution des autres dépenses sociales	126
11.2.6	Evolution du coût annuel du remboursement transport	126
12.	LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX	129
12.1	Composition possible des postes de permanent syndical : principe de fongibilité	129
12.1.1	Les Décharges d'activité à titre syndical de l'article 16 du décret 85-397	129
12.1.2	Les Autorisations spéciales d'absences de l'article 14 du décret 85-397.....	129
12.1.3	Les heures de représentativité, une disposition eurométropolitaine	130
12.1.4	Nombre possible de postes de permanent syndical	130
12.2	Réunions des organes directeurs	131
12.3	Les heures dites de terrain	131
12.4	Autorisations spéciales d'absence	132
12.5	Formation syndicale	132
12.6	Conflits de travail	133
12.7	Réunions avec les représentants du personnel et les organisations syndicales.....	135
12.7.1	Nombre de réunions en 2023.....	135
12.7.1.1	Commissions administratives paritaires	135
12.7.1.2	Commissions consultatives paritaires	135
12.7.1.3	Comité social territorial.....	135
12.7.1.4	Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail	136
12.7.2	Comparaison depuis 2014.....	136
12.8	Réunions intersyndicales 2023.....	137
13.	Sanctions disciplinaires	139

Chiffres clés

	2023	Pour mémoire 2022
Effectif total :	8 448	8 325
Effectif permanent :	6 716	6 692
ETP	6 475,07	6 444,39
Effectif non permanent * :	1 732	1 633
Postes budgétaires	7 291	7 253
<i>Les effectifs sont arrêtés au 31/12/2023</i>		
Femmes	53,56 %	52,97 %
Hommes	46,44 %	47,03 %
Coût moyen annuel d'1 ETP	A : 67 927 € B : 50 229 € C : 44 589 €	A : 66 674 € B : 49 364 € C : 43 738 €
Catégories statutaires	A : 23,23 % B : 17,75 % C : 59,02 %	22,98 % 17,72 % 59,30 %
Age moyen	45 ans et 11 mois	46 ans
Taux d'absentéisme maladie ordinaire :	5,2 %	6,4 %
Dépenses de personnel :	372,6 M€	361,2 M€
Masse salariale :	362,4 M€	351,2 M€
Formation		
Journées :	20 271 jours	15 281 jours
Coût :	6 830 376 €	6 435 137 €
Coût moyen d'une journée	337 €	421 €

* L'effectif non permanent au 31/12/2023 totalise 1 341 vacataires et 176 agents occasionnels, 46 intermittents du spectacle, 40 personnes en emplois aidés (CAE, emplois d'avenir), 100 apprentis, 10 contrats de projet, 11 collaborateurs de cabinet et 8 collaborateurs de groupe d'élus

1. ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1.1 CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

1.1.1 Effectifs

1.1.1.1 Effectifs physiques des titulaires et contractuel-les par catégorie hiérarchique, par filière et pour les contractuel-les par type de contrat

NB : Les contractuel-les sont classés par type de contrat selon la typologie Eurométropole de Strasbourg puis selon le Livre I (droits, obligations et protection) du Code général de la fonction publique qui encadre les contractuels-les.

🔗 *Table des correspondances :*

Article L.332-13	Article L.332-14	Article L. 332-8 1°	Article L. 332-8 2°	Autres contractuel-les (articles L352-4 et suivants, L343-1 ...)
Remplaçant-es	Affecté-es sur un poste vacant	Pas de cadre d'emploi existant	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins de service	
CONTRACT REMPLAC. TITULAIRE	CONTRACT SUR POSTE VACANT	CONTRACT ABS CADRE D'EMPLOI CONTRACT ABS CADRE D'EMPLOI CDI	CONTRACT BESOIN DE SERVICE CONTRACT C.D.I.	CONTRACT PERSONNES HANDICAPEES CONTRACT EMPLOIS DE DIRECTION

Abréviations :

BDS = besoin de service
 ABS = absence
 Contract = contractuel-le
 Rempl. = remplaçant-e
 Tit. = titulaire

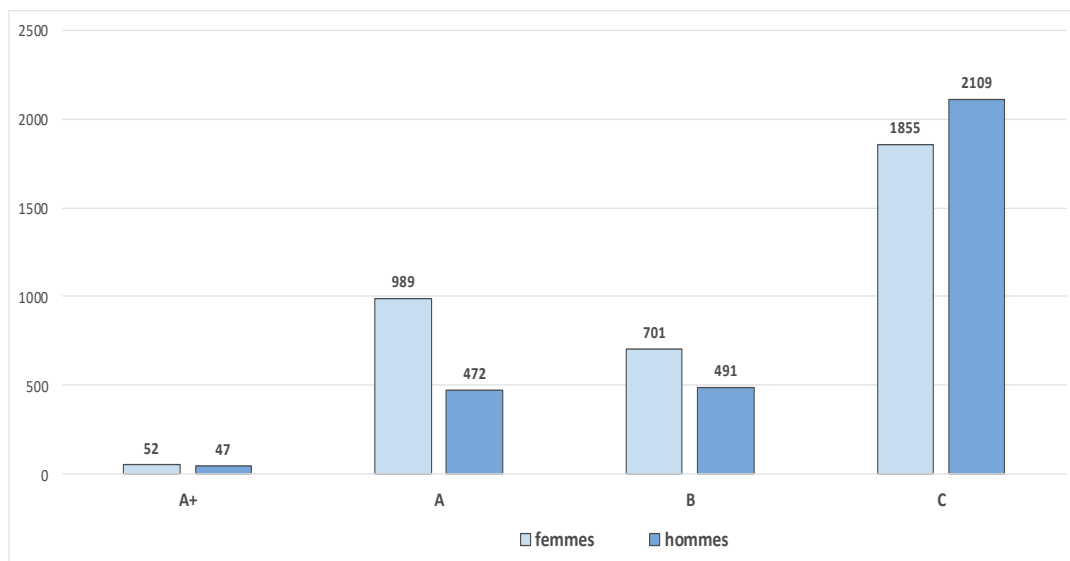
🔗 *Détail des grades, par filière, constituant la catégorie A+*

Filière administrative	Filière Technique	Filière culturelle	Filière Sanitaire et sociale
Administrateur-trice hors classe	Ingénieur- e en chef hors classe	Conservateur-trice en chef de bibliothèque	Médecin hors classe
Administrateur-trice	Ingénieur- e en chef	Conservateur-trice de bibliothèque	Médecin 1 ^{ère} cl
		Conservateur-trice en chef de patrimoine	Médecin 2 ^è cl
		Conservateur-trice de patrimoine	
		Directeur-trice 1 ^{ère} cat. Etab. Art*	

* A considérer comme A+, même si son grade ne figure pas dans la liste généralement retenue, sa mission le porte à ce niveau

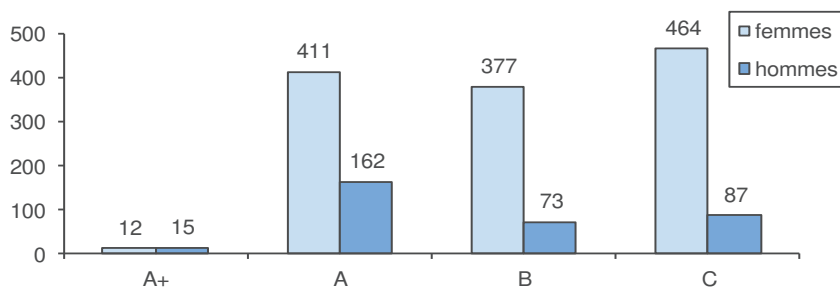
1.1.1.1.1 Toutes filières – en nombre d’agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat														
	femmes	hommes	femmes							hommes							
			Art 352-4	Abs. Cadre empl. CDI	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant		Art 352-4	Abs. Cadre empl. CDI	BDS	CDI	forfaitaire	rempl tit.	poste vacant	
		Autres contract	(Art 3-3, T : Contract Abs Cadre Emploi CDI)	cat A selon les fonct° ou pour BDS			rempl tit.	poste vacant	Total	Autres contract	(Art 3-3, T : Contract Abs Cadre Emploi CDI)	cat A et B selon les fonct° ou pour BDS		(Art 3-3, T : Contractuel forfaitaire)	rempl tit.	poste vacant	Total
A+	42	37			7	2		1	10			3	7				10
A	734	367	1		180	38	13	23	255			68	30		3	4	105
B	571	390	4		46	1	18	61	130	2		65	4		7	23	101
C	1640	2049	1		39	2	135	38	215			7	3		34	16	60
Total	2987	2843	6	0	272	43	166	123	610	2	0	143	44	0	44	43	276



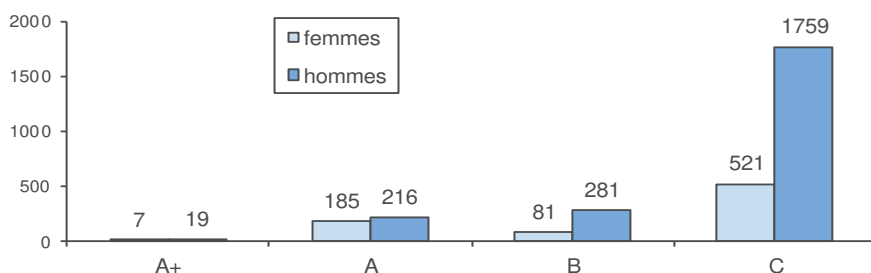
1.1.1.1.2 Filière administrative – en nombre d’agents-es

	Titulaire		Contractuel par type de contrat										
	femmes	hommes	femmes						hommes				
			Art 38	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant		BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS			rempl tit.	poste vacant	Total	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant	Total
A+	10	8		1			1	2	3	4			7
A	279	119		87	24		15	132	29	10		3	43
B	293	52	4	19		15	46	84	8		3	10	21
C	454	82			1	7	2	10			5		5
Total	1036	261	4	107	25	28	64	228	40	14	9	13	76



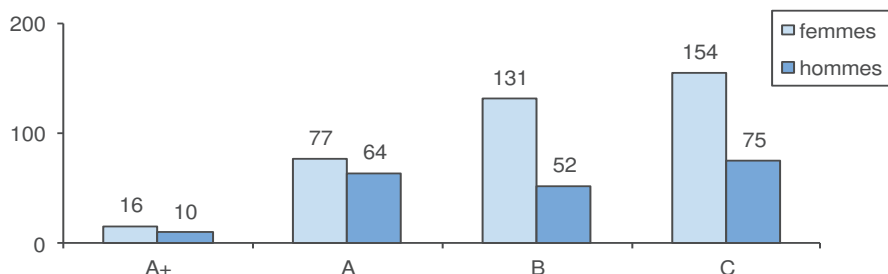
1.1.1.1.3 Filière technique - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel par type de contrat												
	femmes	hommes	femmes						hommes						
			Art 38	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant		Art 38	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant		
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS			rempl tit.	poste vacant	Total	Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS			rempl tit.	poste vacant	Total
A+	7	17						0				2		2	
A	128	175		39	10	1	7	57		27	14			41	
B	58	220		16			7	23	1	46	3	2	9	61	
C	468	1719	1			51	1	53		5	3	19	13	40	
Total	661	2131	1	55	10	52	15	133	1	78	22	21	22	144	



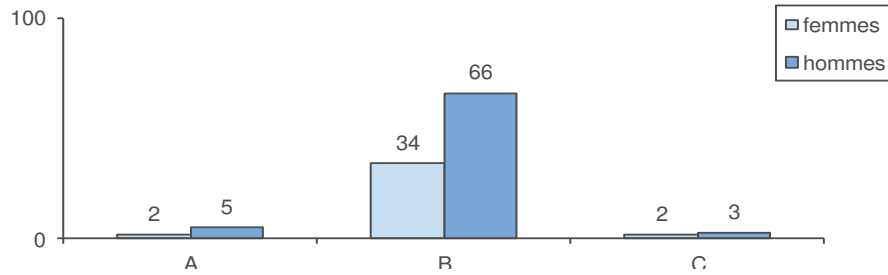
1.1.1.1.4 Filière culturelle - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel par type de contrat												
	femmes	hommes	femmes						hommes						
			Art 38	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant		BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant			
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS			rempl tit.	poste vacant	Total	Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS			rempl tit.	poste vacant	Total
A+	14	10		1	1			2						0	
A	69	50		4	4			8	7	6		1		14	
B	121	46		3	1		6	10	2	1	1	2		6	
C	147	71				4	2	7			2	2		4	
Total	351	177	0	8	7	4	8	27	9	7	3	5		24	



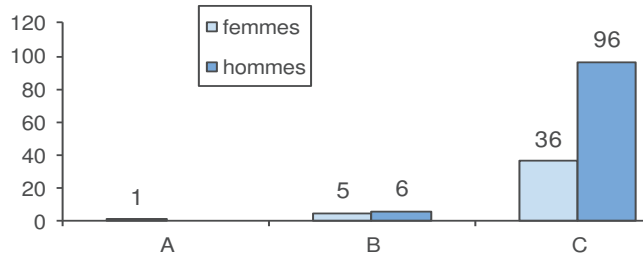
1.1.1.1.5 Filière sportive - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel par type de contrat											
	femmes	hommes	femmes					hommes						
			BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	Total	Art 38 Autres contract	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	Total	
			cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant		cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant			
A	2	5					0						0	
B	32	57	2				2	1		6		1	1	9
C	2	3					0						0	
Total	36	65	2	0	0	0	2	1	6	0	1	1	9	



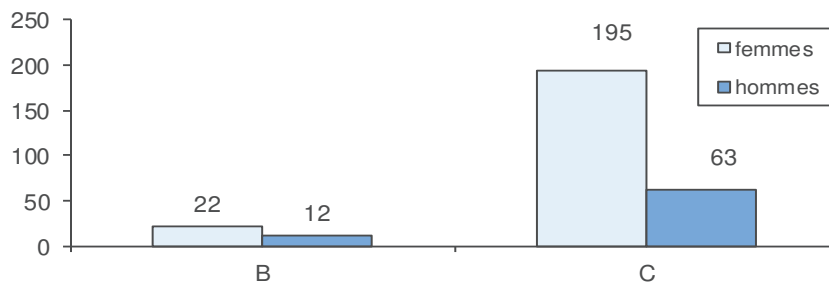
1.1.1.1.6 Filière sécurité - en nombre d'agents-es

	Titulaire	
	femmes	hommes
A	1	
B	5	6
C	36	96
Total	42	102



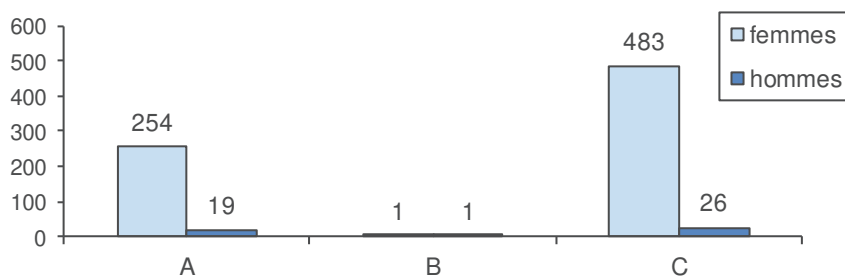
1.1.1.1.7 Filière animation - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel par type de contrat									
	femmes	hommes	femmes					hommes				
			BDS	rempl tit.	poste vacant		BDS	rempl tit.	poste vacant			
			BDS	rempl tit.	poste vacant	Total	BDS	rempl tit.	poste vacant	Total		
B	18	8	3			1	4	3			1	4
C	178	57		17			17		6			6
Total	196	65	3	17	1	21	3	6	6	1	10	10



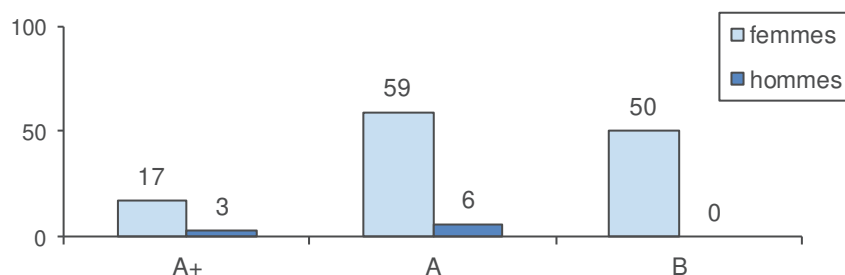
1.1.1.1.8 Filière sociale - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat									
	femmes	hommes	femmes					hommes				
			Art 352-4	BDS	CDI	rempl. tit.	poste vacant	BDS	rempl. tit.	poste vacant	Total	
		Autres Contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl. tit.	poste vacant	Total	cat A selon les fonct°		rempl. tit.	poste vacant	Total
A	203	14	1	49		1		51	5			5
B		1					1	1				0
C	355	21		39		56	33	128	2	2	1	5
Total	558	36	1	88	0	57	34	180	7	2	1	10



1.1.1.1.9 Filière médico-sociale - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat									
	femmes	hommes	femmes					hommes				
			Art 352-4	BDS	CDI	rempl. tit.	poste vacant	BDS	CDI	rempl. tit.	poste vacant	Total
		Autres Contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl. tit.	poste vacant	Total	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl. tit.	poste vacant	Total
A+	11	2		5	1			6		1		1
A	52	4		1		5	1	7			2	2
B	44			3		3		6				0
Total	107	6	0	9	1	8	1	19	0	1	2	3



1.1.1.2 Âge moyen et médian par statut, par filière et par catégorie hiérarchique

1.1.1.2.1 Filière administrative

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels		titulaires		Contractuels	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A+	42	48	47	56	40	45	47	60
A	47	48	38	41	47	49	36	39
B	49	47	35	40	50	46	31	39
C	47	48	38	35	48	49	38	26
Total	48	48	37	42	45	47	40	43

1.1.1.2.2 Filière technique

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels		titulaires		Contractuels	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A+	51	52		60	55	52		60
A	45	48	38	44	44	49	35	42
B	44	48	34	38	46	49	29	37
C	50	47	41	46	51	48	39	51
Total	48	47	38	42	45	47	40	45

1.1.1.2.3 Filière culturelle

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels		titulaires		Contractuels	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A+	45	49	47		47	50	47	
A	49	55	44	50	50	56	45	49
B	46	47	34	37	45	47	29	31
C	50	49	35	33	53	50	31	33
Total	48	50	38	43	47	50	35	44

1.1.1.2.4 Filière sportive

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels		titulaires		Contractuels	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A	57	46			57	47		
B	46	50	36	37	48	50	36	32
C	45	49			45	49		
Total	47	49	36	37	48	49	36	38

1.1.1.2.5 Filière animation

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels		titulaires		Contractuels	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
B	48	52	36	33	47	53	31	30
C	42	40	35	37	42	38	34	37
Total	43	41	35	35	44	45	34	33

1.1.1.2.6 Filière sociale

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels		titulaires		Contractuels	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A	47	52	33	40	49	53	32	38
B		57	47			57	47	
C	45	51	35	35	46	53	34	34
Total	46	52	34	37	45	53	37	38

1.1.1.2.7 Filière médico-sociale

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels		titulaires		Contractuels	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A+	51	51	40	35	55	51	38	35
A	45	53	39	33	46	51	36	33
B	46		25		46		25	
Total	46	52	35	33	46	51	33	35

1.1.1.2.8 Filière sécurité

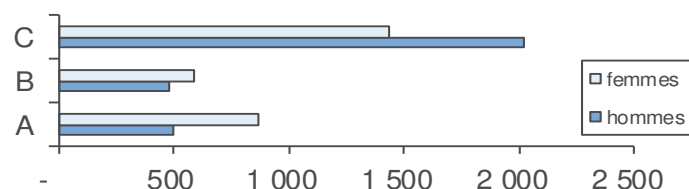
	âge moyen		âge médian	
	titulaires		titulaires	
	femmes	hommes	femmes	hommes
A	47		47	
B	47	48	46	46
C	42	47	44	47
Total	43	47	44	44

1.1.2 Durée et organisation du travail

1.1.2.1 Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps non complet

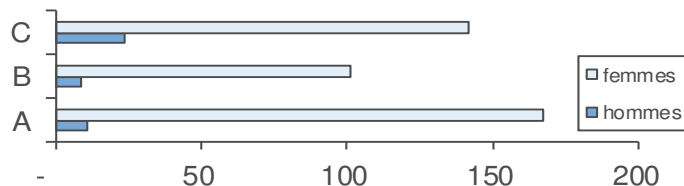
Temps complet

	femmes	hommes	Total
A	866	498	1 364
B	591	478	1 069
C	1 437	2 024	3 461
Total	2 894	3 000	5 894



Temps partiel

	femmes	hommes	Total
A	167	11	178
B	101	9	110
C	142	24	166
Total	410	44	454

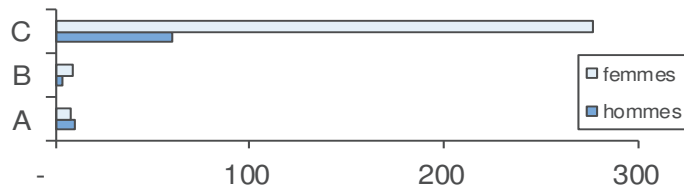


Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 2018 :

	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes	521	483	483	475	433
Hommes	51	56	56	57	54
Total	572	539	539	532	487

Temps non complet

	femmes	hommes	Total
A	8	10	18
B	9	4	13
C	276	60	336
Total	293	74	367



Évolution du nombre d'agents à temps non complet depuis 2018 :

	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes	270	275	283	277	267
Hommes	66	70	63	62	66
Total	336	345	346	339	333

1.1.2.2 Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail le dimanche

Situation des agent-es au 31/12/2023

⇒ Synthèse :

Ce tableau synthétise, sans double compte, l'ensemble des données qui suivent.

Les données affichées ne sont pas exhaustives car tous les services ne sont pas intégrés dans le logiciel de temps de travail.

Types d'horaires "atypiques" pris en compte :

- agent-es travaillant de nuit (après 21 h, avant 6 h du matin),
- agent-es dont le profil horaire intègre un programme journalier sur le dimanche,
- agent-es cumulant plus de 10 h d'activité sur une journée (amplitude horaire maximale),
- agent-es cumulant plus de 8 h d'activité sur une journée (définition horaire atypique de l'INRS),
- agent-es cumulant plus de 35 h d'activité sur une semaine (à nuancer – certain-es agent-es travaillent selon des cycles horaires de 2 semaines, alternant une semaine "lourde" et une semaine intégrant leur RTT),
- agent-es travaillant selon un cycle horaire (cycles sur 15 jours, aménagement horaire pour les agents-es en temps partiel, ...)

Point à intégrer pour les données détaillées ci-dessous : si l'agent-e a changé d'affectation service, et a intégré un service non géré dans l'OGST, l'horaire indiqué ne correspond pas à la réalité du terrain (la mutation d'un-e agent-e n'induit pas la modification du programme horaire pour la mise en place d'une valeur par défaut).

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	sportive	1	31	2	34		56	3	59	93
	administrative	8	7	69	84	8	3	15	26	110
	animation		5	16	21		5	9	14	35
	culturelle	9	42	110	161	3	10	47	60	221
	police municipale		4	40	44		4	98	102	146
	sanitaire et sociale	80	45	124	249	2	1	16	19	268
	technique	7	4	146	157	3	22	835	860	1017
Total Fonctionnaires		105	138	507	750	16	101	1023	1140	1890
Non titulaire sur emploi permanent	sportive		3		3		8	1	9	12
	administrative	3	5		8	1	3		4	12
	animation			1	1		1		1	2
	culturelle			7	7		1	2	3	10
	sanitaire et sociale	6	5	18	29			1	1	30
	technique			5	5		4	17	21	26
Total Non titulaire		9	13	31	53	1	17	21	39	92
Total		114	151	538	803	17	118	1044	1179	1982

⇒ Travail de nuit :

Sont comptabilisés comme agents-es travaillant de nuit tout-e agent-e dont le programme horaire (programme hebdomadaire ou rotation) comporte au moins une journée débutant soit avant 6 h, soit après 21 h ; ou dont l'heure de départ est inférieure à l'heure d'arrivée (ex : début de la journée à 9 h, fin de la journée à 8 h 30) – définition typique d'un horaire de nuit dans l'OGST.

Point à intégrer : si l'agent-e a changé d'affectation service, et a intégré un service non géré dans l'OGST, l'horaire indiqué ne correspond pas à la réalité du terrain (la mutation d'un-e agent-e n'induit pas la modification du programme horaire pour la mise en place d'une valeur par défaut).

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	sportive		1		1		1		1	2
	administrative		1		1				0	1
	animation				0		1		1	1
	culturelle				0			1	1	1
	police municipale		3	30	33		4	87	91	124
	sanitaire et sociale			4	4		1	13	14	18
	technique			4	4			33	33	37
Total Fonctionnaires		0	5	38	43	0	7	134	141	184
Non titulaire sur emploi permanent	administrative		2		2		1		1	3
	sanitaire et sociale			1	1			1	1	2
	technique				0				0	0
Total Non titulaire		0	2	1	3	0	1	1	2	5
Total		0	7	39	46	0	8	135	143	189

⇒ Travail du dimanche

Agent-e dont le programme horaire (programme hebdomadaire ou rotation) comporte un code horaire pour la journée du dimanche.

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	sportive	1	25	2	28		48	3	51	79
	administrative			3	3			1	1	4
	animation			2	2		3	1	4	6
	culturelle		3	71	74			34	34	108
	sanitaire et sociale	2		7	9	1	1	16	18	27
	technique	2		65	67			61	61	128
Total Fonctionnaires		5	28	150	183	1	52	116	169	352
Non titulaire sur emploi permanent	sportive		3		3		6	1	7	10
	culturelle			1	1				0	1
	sanitaire et sociale	1			1				0	1
	technique				0			1	1	1
Total Non titulaire		1	3	1	5	0	6	2	8	13
Total		6	31	151	188	1	58	118	177	365

⇒ Travail de plus de 10h

Agent-e dont le programme horaire comporte au moins une journée dont le temps dû est supérieur à 10h.

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	sportive		18	1	19		31	1	32	51
	animation			2	2		2	1	3	5
	culturelle				0			1	1	1
	sanitaire et sociale			1	1				0	1
	technique			20	20			54	54	74
Total Fonctionnaires		0	18	24	42	0	33	57	90	132
Non titulaire sur emploi permanent	sportive		2		2		6	1	7	9
	technique				0			1	1	1
Total Non titulaire		0	2	0	2	0	6	2	8	10
Total		0	20	24	44	0	39	59	98	142

⇒ Travail de plus de 8h

Agent-e dont le programme horaire comporte au moins une journée dont le temps dû est supérieur à 8 h.

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	sportive		29	2	31		52	3	55	86
	administrative	4	3	5	12	6	1	2	9	21
	animation		3	8	11		4	7	11	22
	culturelle	8	37	99	144	2	10	40	52	196
	police municipale		4	32	36		1	83	84	120
	sanitaire et sociale	22	1	52	75				0	75
	technique	2	1	45	48		8	126	134	182
Total Fonctionnaires		36	78	243	357	8	76	261	345	702
Non titulaire sur emploi permanent	sportive		3		3		6		6	9
	administrative	1			1				0	1
	animation			1	1		1		1	2
	culturelle			5	5		1	1	2	7
	sanitaire et sociale	1			1				0	1
	technique				0			1	1	1
Total Non titulaire		2	3	6	11	0	8	2	10	21
Total		38	81	249	368	8	84	263	355	723

⇒ Travail de plus de 35h

Agent-e dont au moins une semaine comporte plus de 35 h de temps dû. Ces agents-es peuvent toutefois travailler une moyenne hebdomadaire de 35 h par cycle. Entrent également dans cette catégorie les agent-es dont la lettre de cadrage, lors du passage aux 35 h, prévoyait un travail au-delà de cette durée, en contrepartie de jours d'RTT supplémentaires (ex : les agent-es des médiathèques du réseau Ville).

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	sportive		19	2	21		39	2	41	62
	administrative	5	1	4	10	3		1	4	14
	animation		5	7	12		3	2	5	17
	culturelle			58	58	1		33	34	92
	police municipale				0			1	1	1
	sanitaire et sociale	71	43	94	208	1			1	209
	technique	1		61	62	2	16	373	391	453
Total Fonctionnaires		77	68	226	371	7	58	412	477	848
Non titulaire sur emploi permanent	sportive		2		2				0	2
	administrative	1			1				0	1
	animation			1	1		1		1	2
	culturelle			1	1				0	1
	sanitaire et sociale	4	5	17	26				0	26
	technique			5	5		2	2	4	9
Total Non titulaire		5	7	24	36	0	3	2	5	41
Total		82	75	250	407	7	61	414	482	889

⇒ Cycle horaire

Agent-e travaillant selon un cycle horaire, sur deux ou plusieurs semaines.

Ces chiffres recouvrent plusieurs réalités :

- les agent-es travaillant en horaire fixe, avec une alternance semaine de plus de 35 heures - semaine intégrant l'ARTT,
- les agent-es travaillant à temps partiel, dont le jour de temps partiel n'est pas fixe,
- les agent-es travaillant selon des horaires "postés" (ex : agents-es de la police municipale, gardien-nes de musées, surveillants-es de baignade, ...).

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	sportive		23	2	25		43	3	46	71
	administrative	3	6	62	71	3	3	12	18	89
	animation			7	7		1	1	2	9
	culturelle	2	9	83	94			39	39	133
	police municipale		4	37	41		4	98	102	143
	sanitaire et sociale	5	2	4	11				0	11
	technique	3	3	101	107	1	9	503	513	620
Total Fonctionnaires		13	47	296	356	4	60	656	720	1076
Non titulaire sur emploi permanent	sportive		3		3		8		8	11
	administrative	2	3		5	1	2		3	8
	animation				0		1		1	1
	culturelle			4	4			1	1	5
	sanitaire et sociale	1			1				0	1
	technique				0		2	16	18	18
Total Non titulaire		3	6	4	13	1	13	17	31	44
Total		16	53	300	369	5	73	673	751	1120

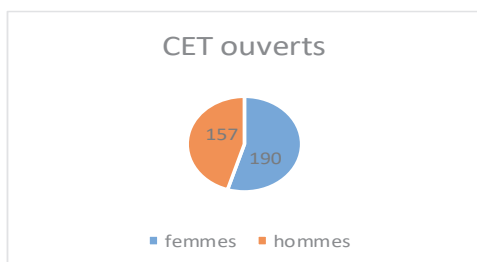
1.1.3 Comptes épargne-temps

1.1.3.1 Nombre d'agent-es ayant ouvert un CET en 2023 ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés

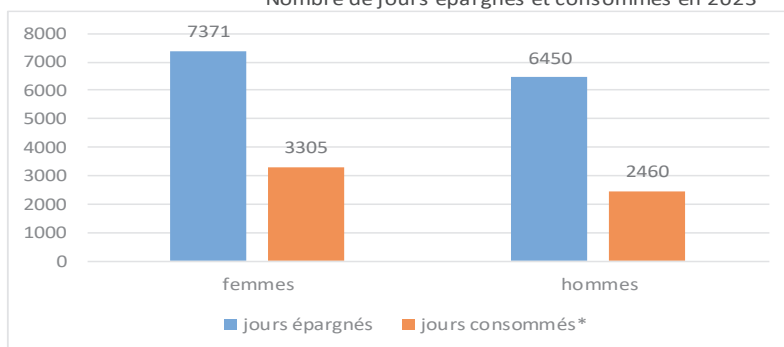
Nombre en 2023	femmes	hommes	total
CET AU 31/12/2023	2497	2302	4799
CET ouverts en 2023	190	157	347
jours épargnés	7371	6450	13821
jours consommés*	3305	2460	5765

* dont 66 dons solidaires (47 jours pour les femmes et 19 jours pour les hommes)

Nombre de CET ouverts en 2023



Nombre de jours épargnés et consommés en 2023



1.1.4 Embauches et départs (agent-es permanent-es)

1.1.4.1 Répartition des agent-es recruté-es selon le statut par motif de recrutement et par catégorie hiérarchique

Motifs	A+		A		B		C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Concours	1	1	8	1	2	1	3		17
Détachement	2	2	9	5	9	3	6	4	40
Mutation	2		14	3	6	3	15	17	60
Recrutement	3		82	24	77	50	194	122	552
Réintégration	2	1	20	1	8	3	36	19	90
Total	10	4	133	34	102	60	254	162	759

* Les recrutements se décomposent comme suit en 2023 : 427 contractuels, 125 statutaires (recrutements directs).

1.1.4.2 Part d'embauche de travailleur-ses handicapé-es

Parmi les agent-es relevant de l'obligation d'emploi (604 BOE au 31/12/2023), la part totale des agent-es devenu-es BOE en 2023 s'élève à 64 agent-es (soit 10,6% de l'effectif BOE) :

- Agent-es présent-es dans la collectivité devenu-es BOE en lien avec un handicap nouveau reconnu à titre privé (maladie handicapante ou accident de la vie) ;
- Agent-es présent-es dans la collectivité devenu-es BOE en lien avec un accident de travail ou une maladie professionnelle qui a été reconnue et ouvrant droit à l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- Agent-es nouvellement recruté-es avec une reconnaissance BOE pré existante
- 8 agent-es recruté-es dans le cadre de l'article L352-4 du CGFP, en remplacement d'agent-es permanent-es : 5 femmes, 3 hommes (1 en catégorie A, 6 en B et 1 en C);
- 9 agent-es étaient présent-es au titre des emplois aidés (CUI-CAE) : 3 femmes et 6 hommes ;
- 11 apprenti-es en situation de handicap étaient présent-es en 2023 : 6 au titre de l'année scolaire 2022-2023 + 5 apprentis recrutés en septembre au titre de l'année scolaire 2023-2024
- Un agent en service civique disposant d'une RQTH a été recruté au cours de l'année 2023.

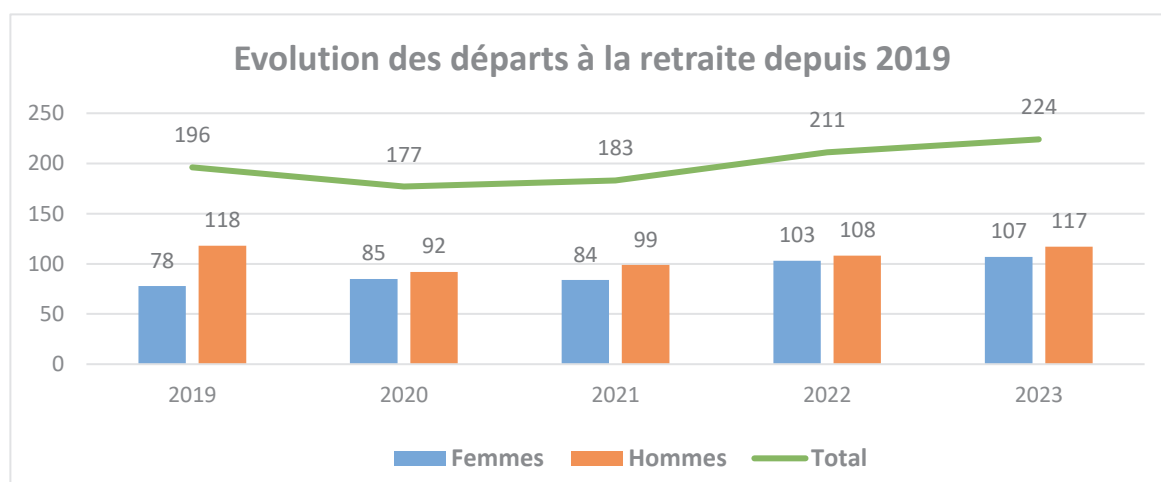
1.1.4.3 Répartition des départs par catégorie hiérarchique et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès.

Motifs	A+		A		B		C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Sorties définitives	2	5	95	40	87	49	149	128	555
Décès			1	1	2	2	3		9
Démission			21	7	15	11	10	12	76
Fin de Contrat			18	5	26	12	74	17	152
Fin de détachement			2		5	1	1	2	11
Licenciement			2		1	1	1	5	10
Mutation	2	1	23	6	8	5	14	18	77
Rupture conventionnelle*					2		4	3	9
Radiation des cadres							1	6	7
Retraite		4	28	21	28	17	41	65	204
Sorties provisoires	5	2	31	11	15	7	68	41	180
Congé parental	2		6		3		15		26
Congé présence parentale							1		1
Congés (sans solde, proche aidant, de mobilité)		1	2				1		4
Détachement	1		13	3	3	3	3	1	27
Disponibilité	2	1	10	8	9	4	48	40	122
Total	7	7	126	51	102	56	217	169	735

* Rupture conventionnelle : instaurée en 2022

1.1.4.4 Effectif d'agent·es titulaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année 2023 ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives)

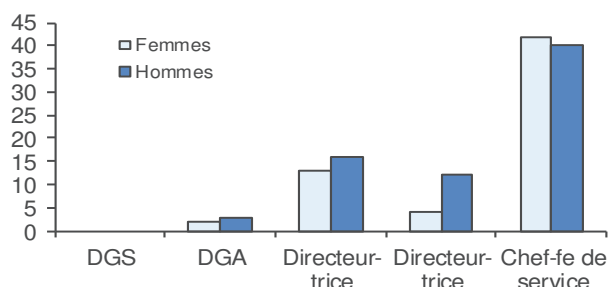
Catégories	femmes		hommes	
	sédentaires	actives	sédentaires	actives
nbre d'agents dont la pension est entrée en paiement en 2023	106	1	107	10
Sous-Total	107		117	
Total	224			
âge moyen	62	58	62	61
Total	61,96		61,9	



1.1.5 Positionnement

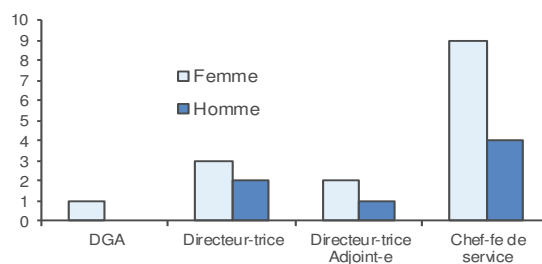
1.1.5.1 Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

	Femmes	Hommes	Total
DGS			0
DGA	2	3	5
Directeur-trice	13	16	29
Directeur-trice Adjoint-e	4	12	16
Chef-fe de service	42	40	82
Total	61	71	132



1.1.5.2 Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)

	Femme	Homme	Total
DGA	1		1
Directeur-trice	3	2	5
Directeur-trice Adjoint-e	2	1	3
Chef-fe de service	9	4	13
Total	15	7	22

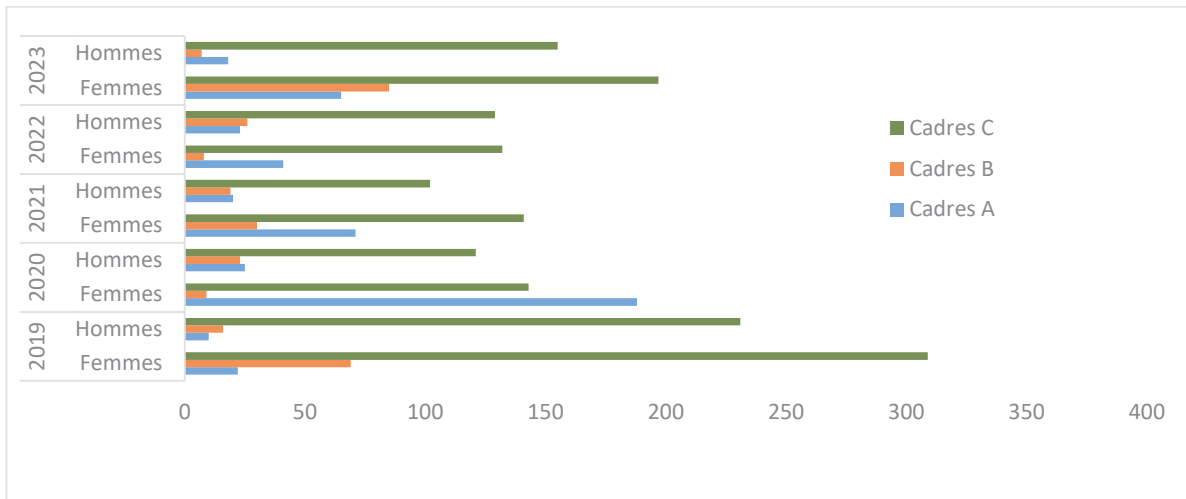


1.1.6 Promotions

1.1.6.1 Nombre d'agent-es ayant bénéficié d'un avancement de grade par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	22	10	188	25	71	20	41	23	65	18
Cadres B	69	16	9	23	30	19	8	26	85	7
Cadres C	309	231	143	121	141	102	132	129	197	155
Total	657		509		383		359		527	

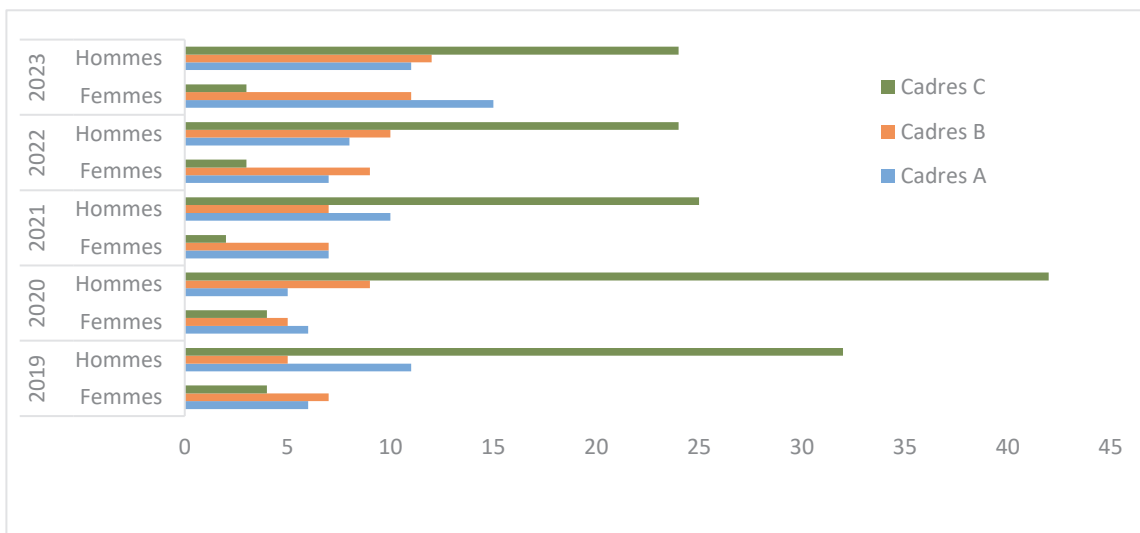
Le nombre d'agents-es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2023 est de 527/1287 (soit 40,95% de promus)



1.1.6.2 Répartition des agent·es ayant bénéficié d'une promotion interne par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	6	11	6	5	7	10	7	8	15	11
Cadres B	7	5	5	9	7	7	9	10	11	12
Cadres C	4	32	4	42	2	25	3	24	3	24
Total	65		71		58		61		76	

Le nombre d'agents-es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2023 est de 76/4303 (soit 1,77% de promus)



1.2 RÉMUNÉRATIONS

1.2.1 Rémunérations annuelles des fonctionnaires et de contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023

FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	11 654 076	39 333 124	2 648 192	7 833 291	118 605	316 936	0	0	30 548	149 215	82 301	283 101	83 401	288 881
Catégorie A	6 984 050	14 027 895	1 860 364	3 541 519	80 795	132 050			-15	555	52 517	92 746	48 895	100 074
Catégorie B	1 985 442	11 140 353	371 211	2 048 226	11 465	66 842			15 890	85 791	8 917	65 857	14 360	82 061
Catégorie C	2 684 584	14 164 876	416 617	2 243 546	26 346	118 043			14 673	62 869	20 867	124 498	20 146	106 746
FILIERE TECHNIQUE	80 197 267	22 893 060	17 551 521	4 556 989	370 990	197 816	0	0	1 850 197	95 345	781 768	168 256	563 018	168 156
Catégorie A	10 992 982	6 795 428	3 163 004	1 992 509	30 859	29 077					94 050	66 187	74 279	45 404
Catégorie B	8 963 586	2 242 182	1 971 548	468 645	31 795	5 235			88 409	12 688	75 797	15 559	62 166	15 838
Catégorie C	60 240 699	13 855 451	12 416 970	2 095 836	308 336	163 504			1 761 789	82 657	611 922	86 510	426 573	106 914
FILIERE CULTURELLE	6 766 155	12 000 300	1 066 439	2 092 112	61 957	146 187	0	0	16 209	15 259	35 776	42 843	52 683	91 560
Catégorie A	3 111 117	3 710 853	492 150	738 406	11 828	18 789					9 987	18 868	24 447	27 896
Catégorie B	1 649 643	4 075 158	244 117	699 990	13 400	50 320			550	3 538	10 626	16 083	12 564	30 955
Catégorie C	2 005 395	4 214 289	330 172	653 716	36 729	77 077			15 658	11 720	15 163	7 892	15 672	32 709
FILIERE SPORTIVE	2 644 050	1 385 054	589 661	300 588	49 162	24 076	0	0	0	0	23 874	6 176	18 841	9 954
Catégorie A	262 988	115 730	66 280	26 054	1 302	2 178					2 905		1 881	869
Catégorie B	2 263 223	1 197 593	498 988	260 502	46 519	21 898					20 052	3 887	16 118	8 590
Catégorie C	117 839	71 731	24 392	14 032	1 342						918	2 289	842	495
FILIERE SOCIALE	1 519 369	19 215 332	328 624	3 107 124	32 768	389 293	94 216	328 268	0	181	16 124	194 522	9 921	146 374
Catégorie A	653 184	8 867 889	119 071	1 760 487	17 370	208 736	33 880	316 051			4 792	64 419	4 730	65 233
Catégorie B	51 987	9 282	15 450	975	1 099	273	2 873	713			181		276	70
Catégorie C	814 198	10 338 162	194 103	1 345 662	14 299	180 284	57 463	11 503			181	11 150	130 103	4 915
FILIERE MEDICO-SOCIALE	369 324	4 379 200	86 101	909 834	8 091	72 796	8 243	87 996	0	0	2 478	38 737	2 527	31 413
Catégorie A	369 324	3 080 791	86 101	672 594	8 091	52 308	8 243	87 996			2 478	28 347	2 527	21 518
Catégorie B		1 298 408		237 240		20 488						10 391		9 894
Catégorie C														
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A														
Catégorie B														
Catégorie C														
FILIERE POLICE MUNICIPALE	4 873 942	1 770 593	2 062 393	712 213	517	1 718	0	0	622 037	199 430	37 073	11 053	25 496	9 857
Catégorie A		59 117		25 196		1 055								331
Catégorie B	277 567	260 403	106 428	110 645					26 749	31 448	8 239	1 034	1 538	1 367
Catégorie C	4 596 375	1 451 073	1 955 965	576 372	517	662			595 288	167 982	28 834	10 019	23 958	8 159
FILIERE ANIMATION	1 737 437	4 732 343	277 647	685 225	35 171	95 891	2 873	0	24	3 729	16 093	34 795	13 007	37 129
Catégorie A	318 926	676 284	65 231	128 502	5 260	25 010	2 873			3 729	4 677	9 702	2 099	4 829
Catégorie B	1 418 511	4 056 059	212 415	556 723	29 911	70 881			24		11 415	25 093	10 908	32 299
Catégorie C														
Total	109 761 621	105 709 007	24 610 578	20 197 375	677 262	1 244 712	105 332	416 264	2 519 015	463 158	995 486	779 483	768 894	783 324

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	3 188 659	7 723 688	812 635	1 826 110	0	0	0	5 949
Catégorie A	2 626 379	5 355 529	718 633	1 407 971				
Catégorie B	479 633	2 161 194	83 011	389 662				5 949
Catégorie C	82 647	206 964	10 991	28 477				
FILIERE TECHNIQUE	5 115 624	3 719 006	1 209 027	846 677	0	0	34 578	1 522
Catégorie A	2 107 241	2 244 160	587 525	620 537				
Catégorie B	1 902 920	566 073	414 353	111 807			10 433	1 522
Catégorie C	1 105 463	908 773	207 150	114 333			24 145	
FILIERE CULTURELLE	696 092	801 936	85 475	142 811	0	0	363	1 213
Catégorie A	536 580	422 072	64 553	89 813				
Catégorie B	112 525	244 562	13 694	32 580				804
Catégorie C	46 987	135 302	7 228	20 418			363	409
FILIERE SPORTIVE	245 018	83 626	58 198	19 210	0	0	0	0
Catégorie A								
Catégorie B	245 018	83 626	58 198	19 210				
Catégorie C								
FILIERE SOCIALE	281 631	4 503 535	52 839	718 997	0	0	0	0
Catégorie A	138 141	1 560 917	27 134	336 477				
Catégorie B		34 544		7 225				
Catégorie C	143 490	2 908 073	25 705	375 295				
FILIERE MEDICO-SOCIALE	105 171	824 880	32 597	203 828	0	0	0	0
Catégorie A	105 171	634 546	32 597	171 233				
Catégorie B		190 333		32 595				
Catégorie C								
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	76 204	0	11 345	0	0	0	0
Catégorie A		76 204		11 345				
Catégorie B								
Catégorie C								
FILIERE ANIMATION	232 971	399 043	36 945	56 019	0	0	0	0
Catégorie A	106 772	112 849	22 163	21 057				
Catégorie B	126 199	286 193	14 782	34 962				
Catégorie C								
Total	9 865 165	18 131 918	2 287 716	3 824 997	0	0	34 941	8 684

1.2.2 Ecarts des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires et aux personnels contractuels sur emploi permanent rémunérés au moins un jour dans l'année par sexe, par catégorie et par filière.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	43 659	38 042	12,87
Catégorie A	54 958	51 032	7,14
Catégorie B	36 716	36 867	-0,41
Catégorie C	31 297	31 004	0,94
FILIERE TECHNIQUE	36 413	35 131	3,52
Catégorie A	55 349	50 992	7,87
Catégorie B	39 213	37 642	4,01
Catégorie C	33 934	30 198	11,01
FILIERE CULTURELLE	38 596	35 961	6,83
Catégorie A	52 922	48 978	7,45
Catégorie B	34 077	34 950	-2,56
Catégorie C	29 444	29 818	-1,27
FILIERE SPORTIVE	40 030	39 152	2,19
Catégorie A	44 657	57 864	-29,57
Catégorie B	39 825	38 169	4,16
Catégorie C	35 351	35 865	-1,45
FILIERE SOCIALE	41 813	34 069	18,52
Catégorie A	45 561	40 825	10,39
Catégorie B	51 986	37 127	28,58
Catégorie C	38 770	29 832	23,05
FILIERE MEDICO-SOCIALE	63 493	44 085	30,57
Catégorie A	63 493	51 619	18,70
Catégorie B		32 745	
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE	46 443	41 009	11,70
Catégorie A		59 116	
Catégorie B	49 712	52 079	-4,76
Catégorie C	46 260	39 033	15,62
FILIERE ANIMATION	30 140	27 440	8,96
Catégorie B	39 292	34 425	12,39
Catégorie C	28 641	26 542	7,33
Total	37 648	36 033	4,29

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	44 464	35 865	19,34
Catégorie A	50 347	40 471	19,62
Catégorie B	29 229	28 661	1,94
Catégorie C	26 336	27 165	-3,15
FILIERE TECHNIQUE	36 552	35 907	1,76
Catégorie A	54 228	45 346	16,38
Catégorie B	32 582	30 814	5,43
Catégorie C	25 895	25 446	1,73
FILIERE CULTURELLE	38 258	34 285	10,38
Catégorie A	44 954	41 465	7,76
Catégorie B	25 098	30 060	-19,77
Catégorie C	26 470	26 659	-0,71
FILIERE SPORTIVE	30 949	31 068	-0,38
Catégorie A			
Catégorie B	30 949	31 068	-0,38
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	30 723	27 385	10,86
Catégorie A	36 036	33 199	7,87
Catégorie B		33 701	
Catégorie C	26 904	24 981	7,15
FILIERE MEDICO-SOCIALE	66 423	41 921	36,89
Catégorie A	66 423	52 056	21,63
Catégorie B		26 682	
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		38 101	
Catégorie A		38 101	
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE ANIMATION	27 150	25 940	4,46
Catégorie B	31 250	30 776	1,52
Catégorie C	24 437	24 426	0,05
Total	38 370	33 148	13,61

1.2.3 Publication du montant global et de la répartition entre femmes et hommes des dix rémunérations les plus élevées des agents-es de la Ville & de l'Eurométropole :

Siren	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2023	1 109 916,24	2	8	117,5	
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2022	1 107 674,34	2	8	120	
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2021	1 090 518,86	3	7	120	
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2020	1 179 075,96	3	7	105,2	3 agents ont perçu une indemnité de départ volontaire

1.2.4 Part du régime indemnitaire dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total
A+	28%	30%	29%
A	18%	19%	18%
B	15%	17%	16%
C	12%	15%	14%
Total	15%	16%	16%

Au 1^{er} janvier 2023 mise en œuvre de la délibération du RIFSEEP 2. La mesure principale de la délibération concerne l'augmentation des régimes indemnitaires des agents-es de catégorie B et A, où des écarts importants existent encore entre les femmes et les hommes. Les régimes indemnitaires des filières particulièrement féminisées sont revalorisés, afin de réduire l'écart avec la filière technique : il s'agit des filières administrative, sanitaire & sociale, sportive, culturelle et animation, pour les indemnités de fonction.

1.3 FORMATION

1.3.1 Nombre de jours de formations statutaires (suite à concours ou changement de cadre d'emploi), formations professionnelles par Catégorie hiérarchique

	en nombre de jours moyen							
	femmes				hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
formations statutaires	0,9	1,3	1,4	1,3	0,8	0,9	1,3	1,0
formations professionnelles	2,8	2,1	1,7	1,3	1,9	1,3	1,6	1,5

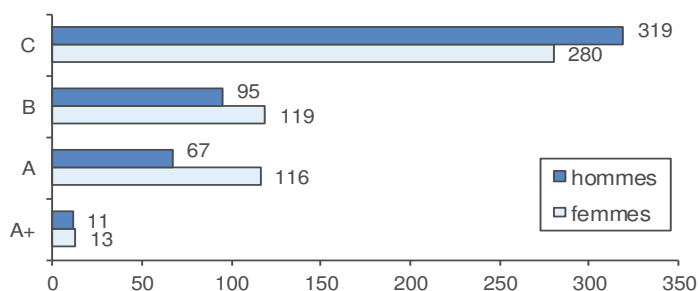


1.3.2 Nombre agent-es bénéficiant de congés de formations professionnelles et formations suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi

- 5 femmes et 1 homme ont bénéficié de congés de formation en 2023

	femmes				hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
formations statutaires	5	61	59	143	5	33	48	165
formations professionnelles	8	55	60	137	6	34	47	154

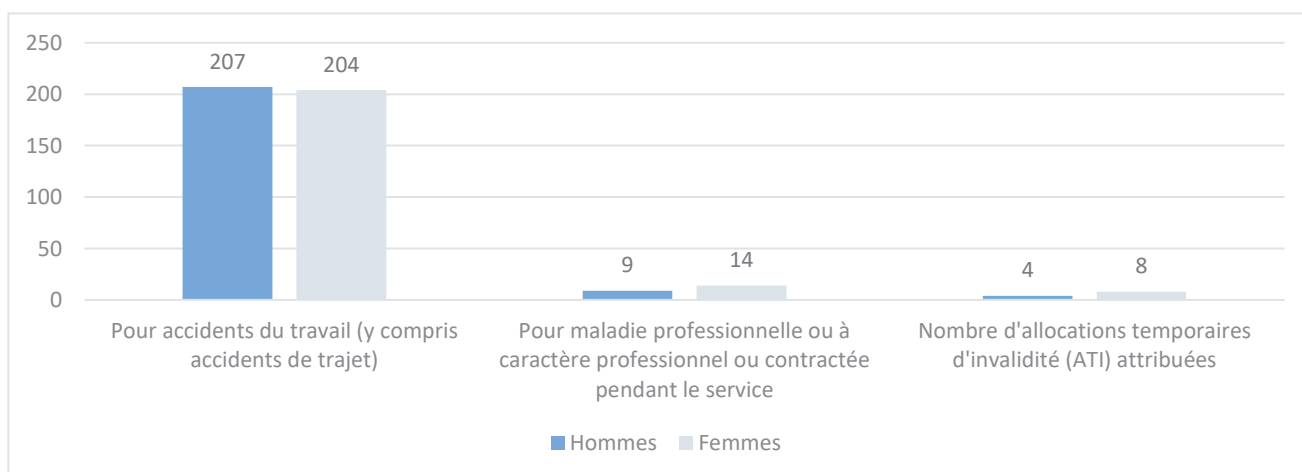
Nombre d'agents bénéficiant de formation suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi.



1.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

1.4.1 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2023 ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

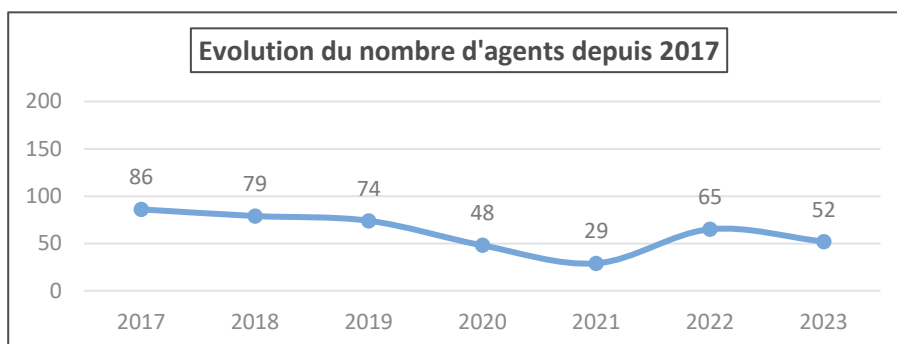
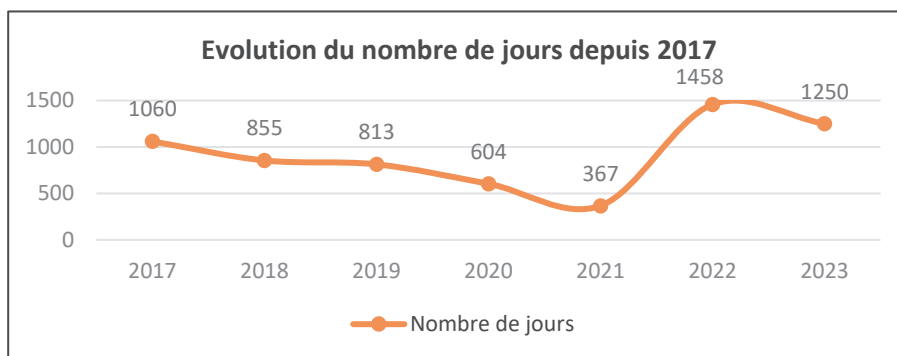
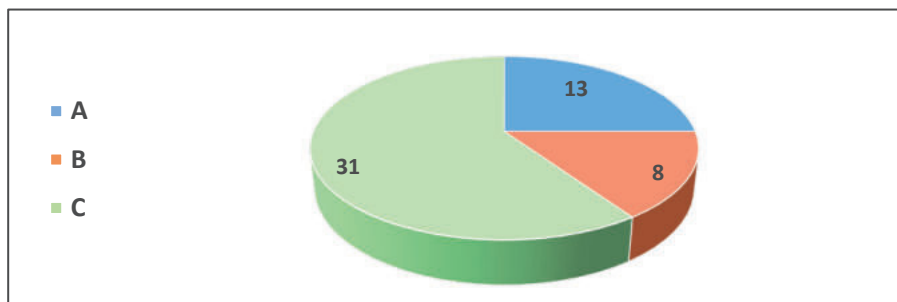
	Agents permanents		Total
	Hommes	Femmes	
Pour accidents du travail (y compris accidents de trajet)	207	204	411
Pour maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service	9	14	23
Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées	4	8	12



1.5 CONGÉS

1.5.1 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique : nombre D'agents ayant pris ce type de congé

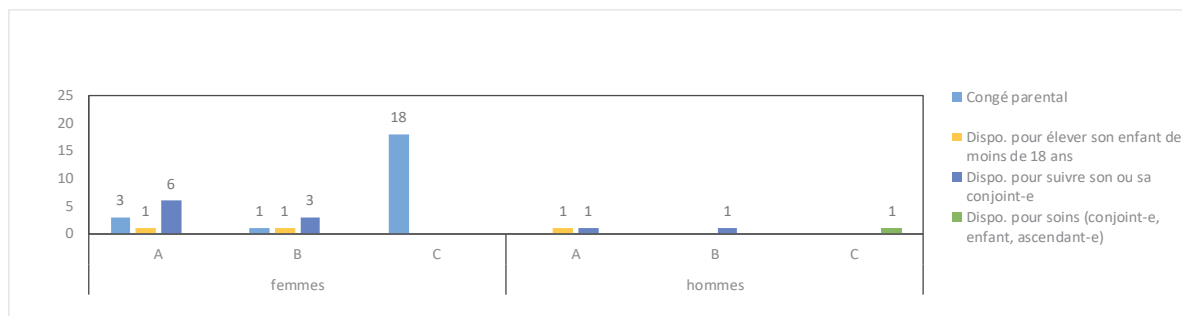
	A	B	C	Total
Nombre d'agents	13	8	31	52
Nombre de jours d'absences	306	185	759	1250



1.5.2 Nombre d'agent-es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille, mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle).

1.5.2.1 Nombre d'agent·es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : pour congé parental et autres congés liés à la famille (art 24)

	femmes					hommes				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Congé parental		3	1	18	22					0
Dispo. pour élever son enfant de moins de 18 ans		1	1		2		1			1
Dispo. pour suivre son ou sa conjoint·e	1	6	3		10		1	1		2
Dispo. pour soins (conjoint·e, enfant, ascendant·e)					0				1	1
total	1	10	5	18	34	0	2	1	1	4



1.5.2.2 Nombre d'agent·es comptant au moins une absence pour motif familial sur l'année 2023

	Femmes					Hommes				
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total
Congé de présence parentale				1	1					
Congé parental	3	8	2	34	47					
Dispo pour élever son enfant		1	1	8	10		2		3	5
Dispo pour suivre son conjoint	1	23	14	25	63	2	4	2	4	12
Dispo pour soins		1		1	2				1	1
Total	4	33	17	69	123	2	6	2	8	18

1.6 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1.6.1 Organisation

1.6.1.1 Nombre de chartes du temps

Délibération cadre sur le temps de travail, 17 décembre 2021

Une réforme de notre cadre général du temps de travail a été menée tout au long de l'année 2023, validée par une délibération du 6 octobre 2023, qui entre en vigueur le 1er janvier 2024.

1.6.1.2 Télétravail

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de femmes exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	911	596	444	1 951
Nombre d'hommes exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	419	324	205	948
	1 330	920	649	2 899

En 2020 et jusqu'au 17/03/2020 (premier confinement) : 620 agents-es (3097 au 31/12/2020), 2021 : 3327 agents-es et 2022 : 2561 agents-es

1.6.1.3 Les heures écrêtées

Agents fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre d'heures écrêtées	12 748	7 090	4 304	15 730	10 068	6 740	56 680
Nombre d'agents	202	187	201	402	294	330	1 616

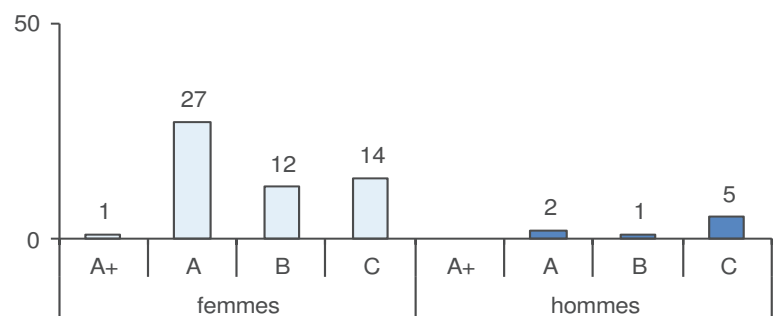
Agents contractuels permanents

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre d'heures écrêtées	2 514	654	66	3 248	1 086	138	7 706
Nombre d'agents	56	40	7	117	71	7	298

1.6.2 Temps partiel qui n'est pas de droit

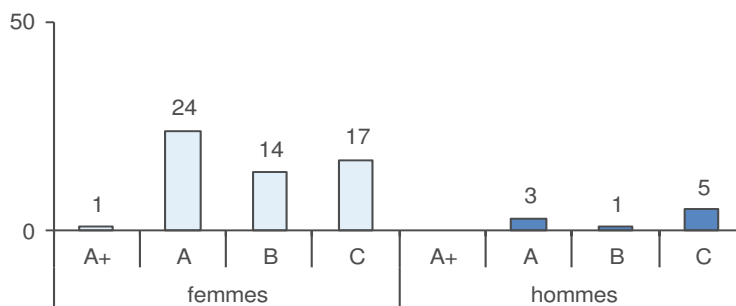
1.6.2.1 Nombre d'agent·es sur des postes à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique

en nombre d'agents							
femmes				hommes			
A+	A	B	C	A+	A	B	C
1	27	12	14		2	1	5



1.6.2.2 Demande de retour à temps plein par catégorie hiérarchique des agent-es à temps partiel

en nombre d'agents							
femmes				hommes			
A+	A	B	C	A+	A	B	C
1	24	14	17		3	1	5



1.6.2.3 Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants

Allocation garde d'enfants versée en 2023 : 445 € (4 agentes concernées).

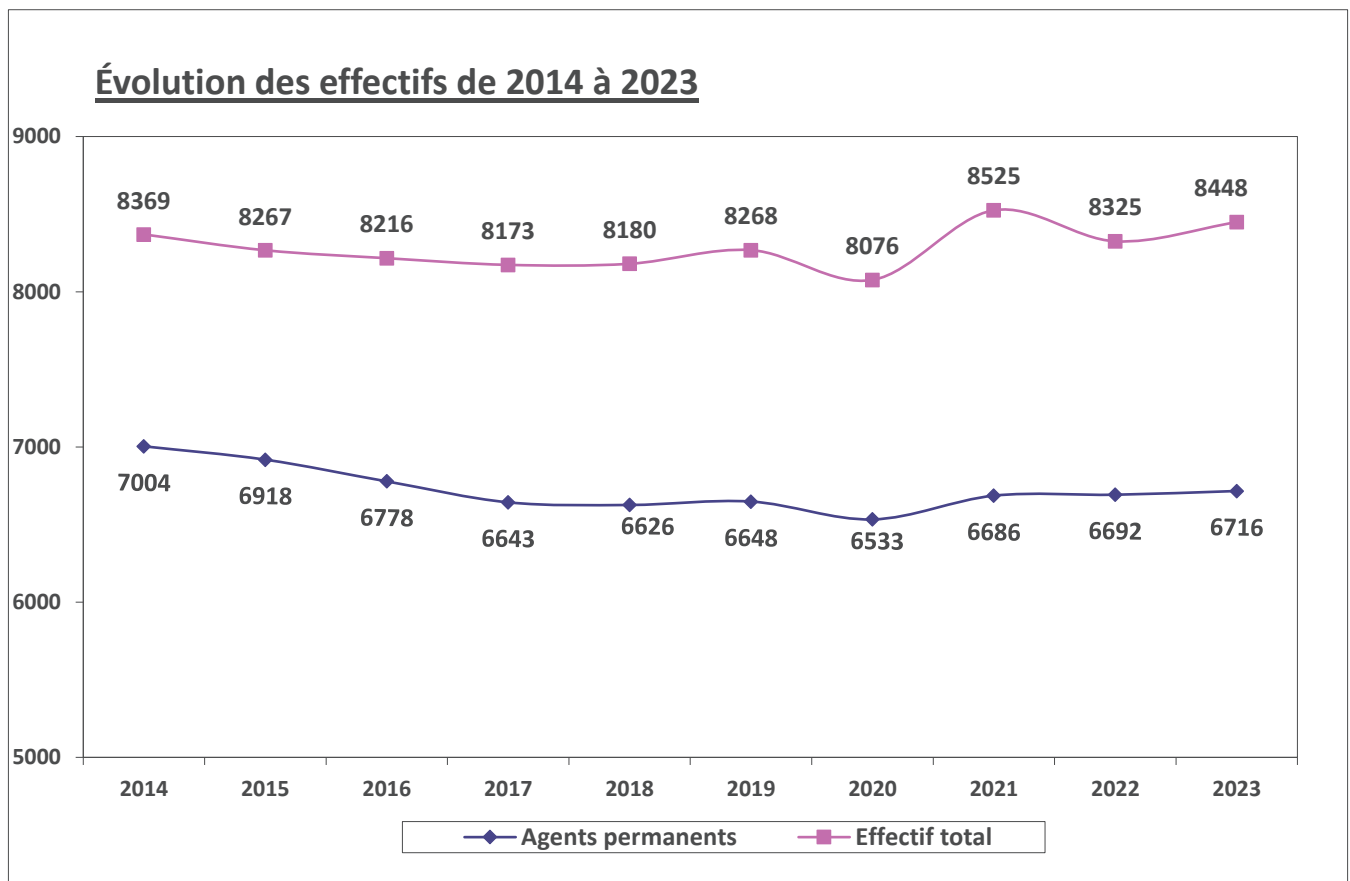
2. L'EMPLOI

2.1 EFFECTIFS PERMANENTS

2.1.1 Évolution et répartition des effectifs et des postes

2.1.1.1 Évolution des effectifs de 2014 à 2023

L'effectif permanent de l'Eurométropole de Strasbourg rémunéré au 31/12/2023 est de 6 716 agents. Cet effectif se compose de fonctionnaires titulaires et stagiaires (5 830), de contractuels en contrat à durée déterminée (799) et de contractuels en contrat à durée indéterminée (87).



L'effectif total cumule les agents permanents (6 716) et non permanents avec les vacataires (1 341), les surcroûts occasionnels (176), les intermittents (46), les emplois aidés comme les emplois d'avenir et contrats uniques d'insertion (40), ainsi que les apprentis (100), les contrats de projet (10), les collaborateurs de cabinet (11) et les collaborateurs de groupe d'élus (8).

2.1.1.2 Postes budgétaires

Au 31 décembre 2023, on pouvait compter 7 309 postes budgétaires au sein de l'Eurométropole.

DGA	Direction	Nombre de postes
DGA Accompagnement Humain Transformation et Innovation	DGA Accompagnement Humain Transformation et Innovation	6
	Direction accompagnement projets innovation équipes	18
	Direction communication	38
	Direction numérique systèmes informations	89
	Direction ressources humaines	157
	SAGR AHTI	19
DGA Finances Partenariats Patrimoine Logistique Durable	DGA Finances Partenariats Patrimoine Logistique Durable	2
	Direction architecture patrimoine	233
	Direction commande publique responsable	34
	Direction des finances	39
	Direction ressources logistiques	340
DGA Transformation Démocratique Europe Territoire et prévention	DGA Transformation Démocratique Europe Territoire et prévention	8
	Direction intercommunalité	7
	Direction participation citoyenne	14
	Direction réglementation urbaine	60
	Direction relations européennes internationales	31
	Direction sécurité	205
	Direction territoires	66
	SAGR TDETP	19
	Service information régulation autom circulation	60
	Service prévention urbaine	46
DGA Transformation Écologique et Économique	DGA Transformation Écologique et Économique	4
	Direction développement économique et attractivité	57
	Direction eau et risques environnementaux	328
	Direction espaces publics naturels	661
	Direction mobilités	62
	Direction propreté et gestion des déchets	865
	Direction transitions énergie climat	40
	Direction urbanisme territoires	224
DGA Transformation Sociale et Sociétale	DGA Transformation Sociale et Sociétale	7
	Direction culture	900
	Direction enfance éducation	1452
	Direction évènements vie associative	54
	Direction population élections cultes	184
	Direction solidarités santé, jeunesse	549
	Direction sports	334
Direction générale des services	Direction générale des services	1
	Administration direction générale	14
	Affectations périphériques*	20
	Affectations périphériques DRH**	20
	Secrétariat général	26
	Service protocole	22
	Total général	7309

*Correspond à des postes sans affectation à une direction (permanents amicale, permanents syndicaux)

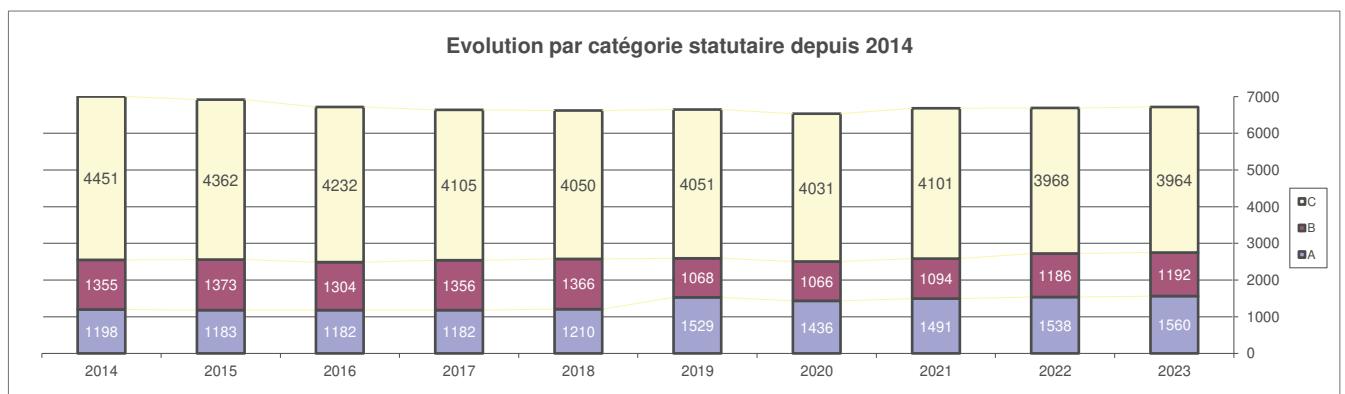
** Correspond à des postes sans affectation (chargés de mission, GIP Maison Sport Santé de Strasbourg)

2.1.1.3 Répartition du personnel permanent en 2023

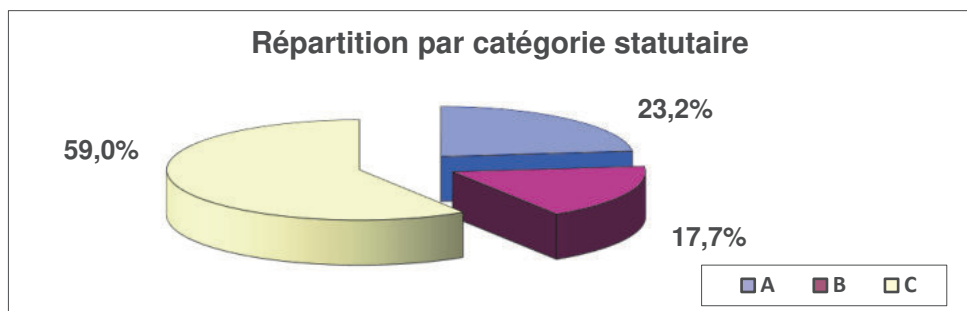
2.1.1.3.1 Répartition par catégorie hiérarchique

2.1.1.3.1.1 Répartition par catégorie hiérarchique et statut

Catégorie	Titulaire	Contractuel	dont VTE	dont BDS	dont CDI	Total	soit en %
A	1 180	380	33	218	77	1 560	23,2%
B	961	231	90	64	5	1 192	17,7%
C	3 689	275	40	41	5	3 964	59,0%
Total	5 830	886	163	323	87	6 716	100%
<i>Soit en %</i>	<i>86,81</i>	<i>13,19</i>	<i>2,43</i>	<i>4,81</i>	<i>1,30</i>	<i>100,00</i>	
<i>Soit Equivalent temps plein</i>	<i>5 622,46</i>	<i>852,61</i>	<i>160,90</i>	<i>318,05</i>	<i>84,70</i>	<i>6 475,07</i>	

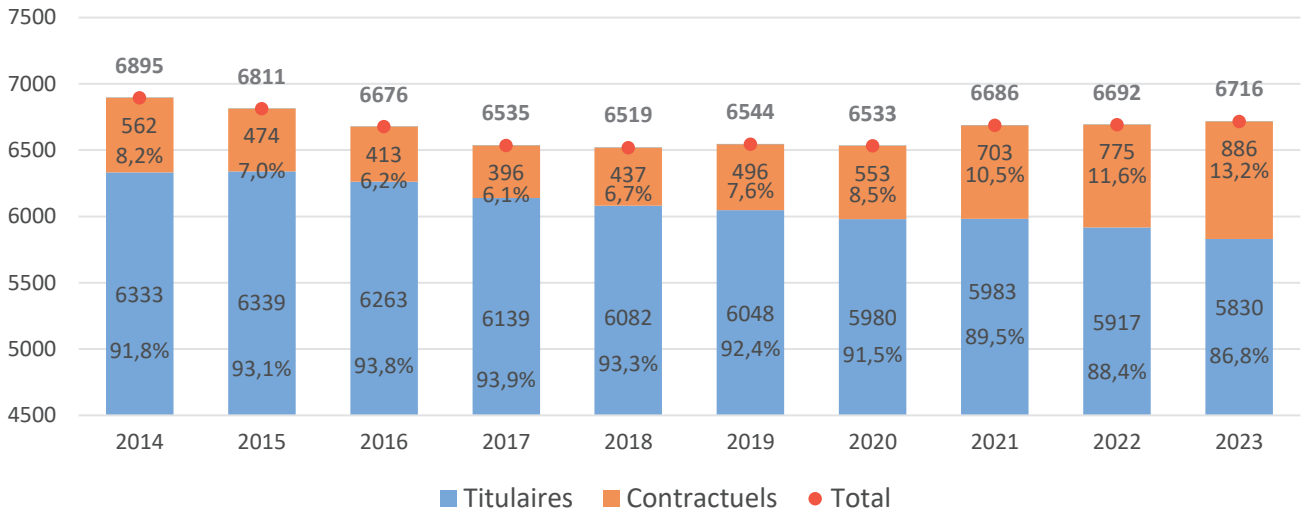


En termes d'effectifs, de 2021 à 2022, la part des cadres A a augmenté de 3,15 %, celle des cadres B de 8,41 % et celle des cadres C a diminué de 3,24 %.

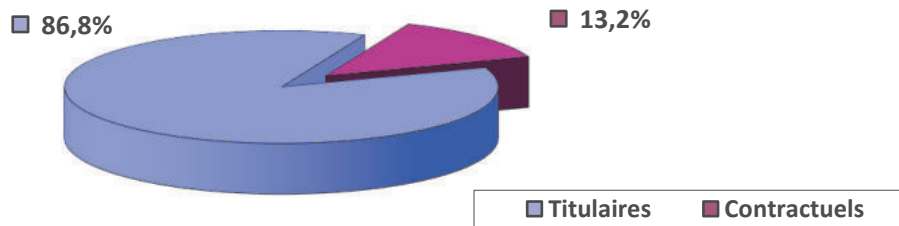


Nombre d'agents permanents	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Titulaires	6333	6339	6263	6139	6082	6048	5980	5983	5917	5830
Contractuels *	562	474	413	396	437	496	553	703	775	886
Total	6895	6811	6676	6535	6519	6544	6533	6686	6692	6716

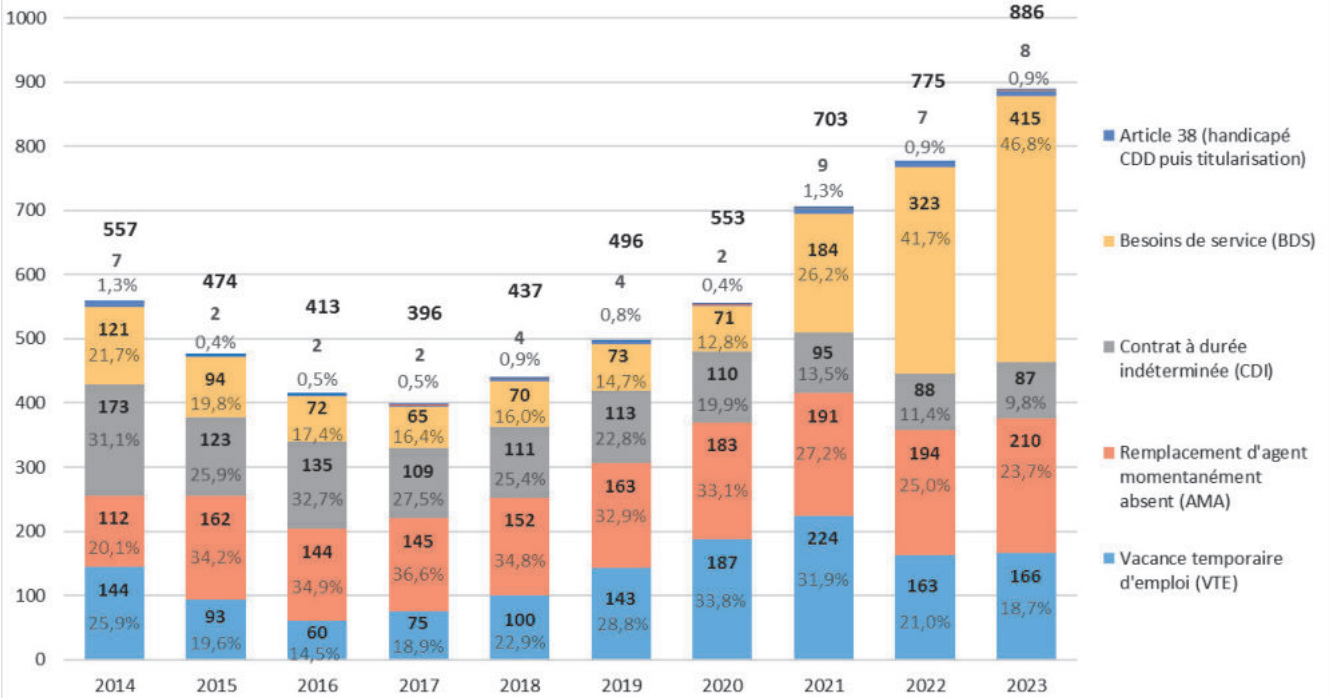
Evolution par catégorie statutaire depuis 2014



Répartition par statut en 2023



Evolution du nombre de contractuels par type de contrat depuis 2014



2.1.1.3.1.2 Répartition par catégorie hiérarchique et par âge

Age	A	B	C	Total	Total
- de 25 ans	13	28	111	152	2,3%
25 à 29 ans	109	85	215	409	6,1%
30 à 34 ans	153	102	340	595	8,9%
35 à 39 ans	195	115	457	767	11,4%
40 à 44 ans	234	180	551	965	14,4%
45 à 49 ans	230	194	528	952	14,2%
50 à 54 ans	265	201	690	1 156	17,2%
55 à 59 ans	193	182	679	1 054	15,7%
60 ans et +	168	105	393	666	9,9%
TOTAL AGENTS	1 560	1192	3964	6716	100%

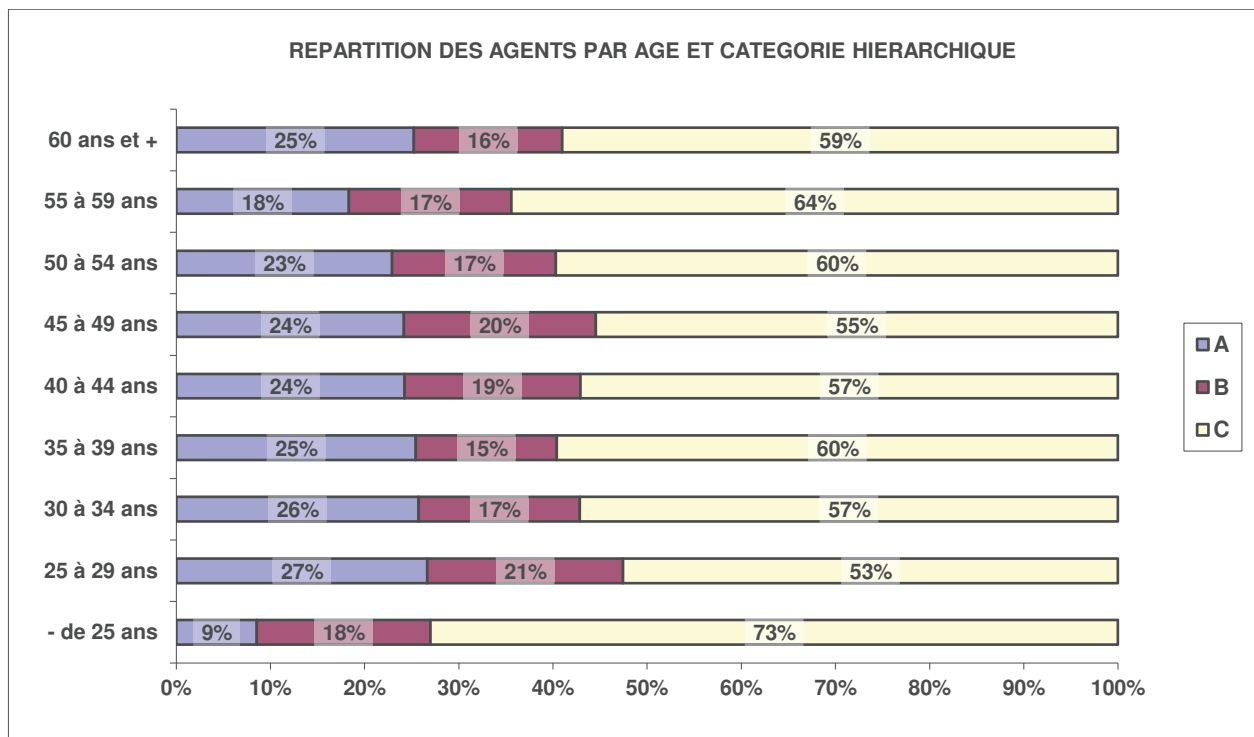
L'âge moyen dans notre administration en 2023 est de 45 ans et 11 mois. Il était de 46 ans en 2022.
L'âge médian est de 47 ans et 8 mois en 2023 (47 ans et 10 mois en 2022).

Les moyennes par catégorie hiérarchique s'établissent ainsi :

Agents de catégorie A = 45 ans et 7 mois

Agents de catégorie B = 45 ans et 8 mois

Agents de catégorie C = 46 ans et 2 mois



2.1.1.3.2 Répartition par filière

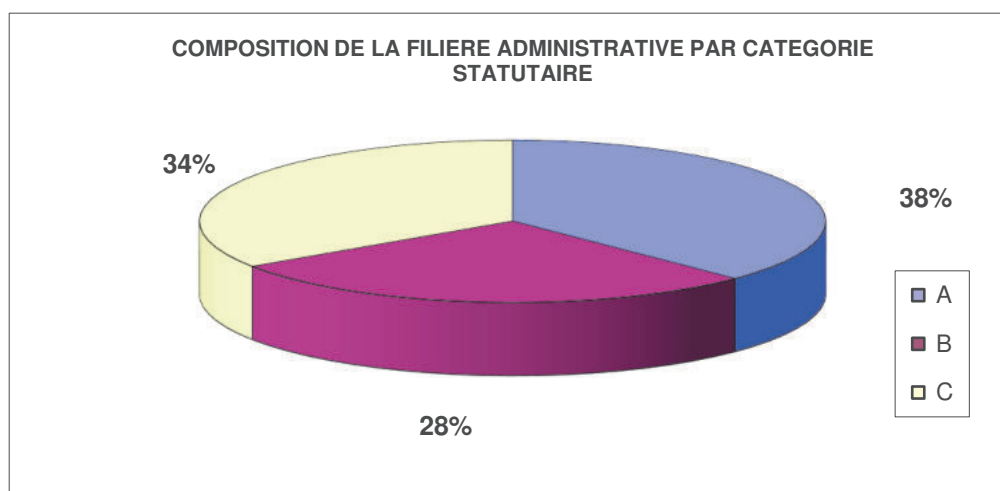
2.1.1.3.2.1 Répartition par filière, par catégorie hiérarchique et par grade

2.1.1.3.2.1.1 Filière administrative

	<i>Filière administrative</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Directeur général						
	Directeur général adjoint	4		4	1	3	0,2%
	Administrateur général						
	Administrateur hors classe	5	6	11	4	7	0,7%
	Administrateur	9	3	12	7	5	0,7%
	Attaché Hors classe	20	1	21	10	11	1,3%
	Directeur Territorial	18	2	20	11	9	1,2%
	Attaché principal	143	31	174	112	62	10,9%
	Attaché Territorial	217	141	358	278	80	22,4%
	Total A en nombre d'agents	416	184	600	423	177	37,5%
	Total A en ETP	406,80	180,90	587,70	411,20	176,50	37,66%
B	Rédacteur Principal 1ère cl	121		121	103	18	7,6%
	Rédacteur Principal 2ème cl.	100	16	116	96	20	7,2%
	Rédacteur Territorial	124	89	213	178	35	13,3%
	Total B en nombre d'agents	345	105	450	377	73	28,1%
	Total B en ETP	335,90	102,60	438,50	366,60	71,90	28,10%
C	Adjoint adm principal 1ère cl	306	1	307	259	48	19,2%
	Adjoint adm principal 2ème cl	135	7	142	123	19	8,9%
	Adjoint administratif	95	7	102	82	20	6,4%
	Total C en nombre d'agents	536	15	551	464	87	34,4%
	Total C en ETP	520,60	13,64	534,24	449,28	84,96	34,24%
Total Administrative en nombre d'agents		1297	304	1601	1264	337	100%
Total ETP		1263,30	297,14	1560,44	1227,08	333,36	100%

- *Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière*

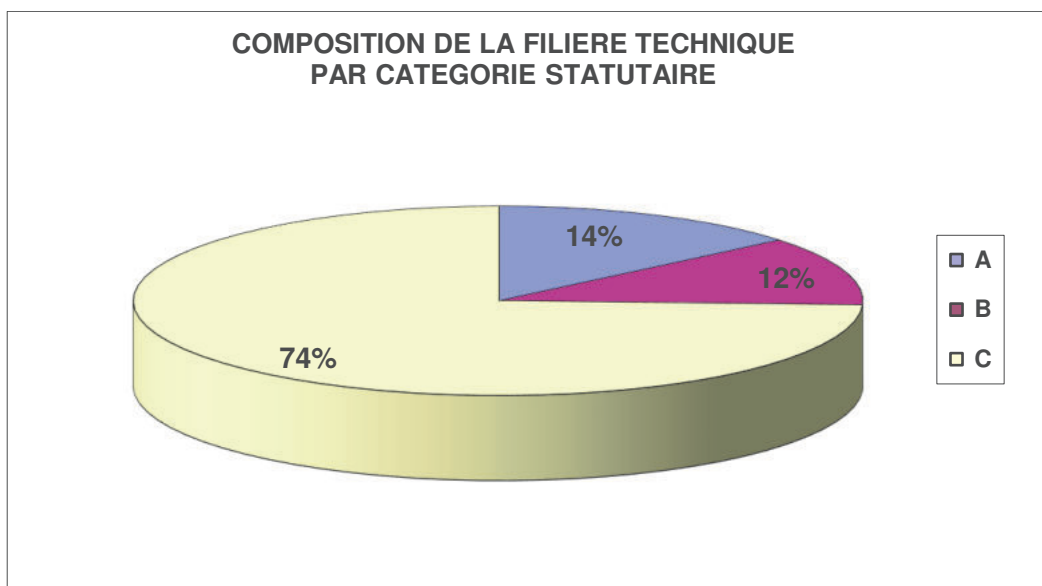
A noter, les effectifs de contractuels mentionnés intègrent les agents en CDI.



2.1.1.3.2.1.2 Filière technique

	<i>Filière technique</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Ingénieur général	1		1		1	0,0%
	Ingénieur chef hors classe	8	2	10		10	0,3%
	Ingénieur en chef	15		15	7	8	0,5%
	Ingénieur hors classe	3		3	1	2	0,1%
	Ingénieur principal	195	21	216	89	127	7,0%
	Ingénieur	105	77	182	95	87	5,9%
	Total A en nombre d'agents	327	100	427	192	235	13,9%
	Total A en ETP	319,50	99,70	419,20	185,50	233,70	14,01%
B	Technicien principal 1è Cl	123	7	130	26	104	4,2%
	Technicien principal 2è Cl	103	61	164	43	121	5,3%
	Technicien territorial	52	16	68	12	56	2,2%
	Total B en nombre d'agents	278	84	362	81	281	11,8%
	Total B en ETP	273,90	84,00	357,90	79,00	278,90	12,0%
C	Agent de maîtrise principal	419	7	426	28	398	13,9%
	Agent de maîtrise	164	11	175	20	155	5,7%
	Adjoint techn. princ 1è cl	799		799	200	599	26,0%
	Adjoint techn. princ 2è cl	324	1	325	112	213	10,6%
	Adjoint technique	481	74	555	161	394	18,1%
	Total C en nombre d'agents	2 187	93	2 280	521	1 759	74,3%
	Total C en ETP	2 134,49	81,40	2 215,89	472,49	1 743,40	74,04%
Total Technique en nombre d'agents	2 792	277	3 069	794	2 275	100%	
Total ETP	2 727,89	265,10	2 992,99	736,99	2 256,00	100%	

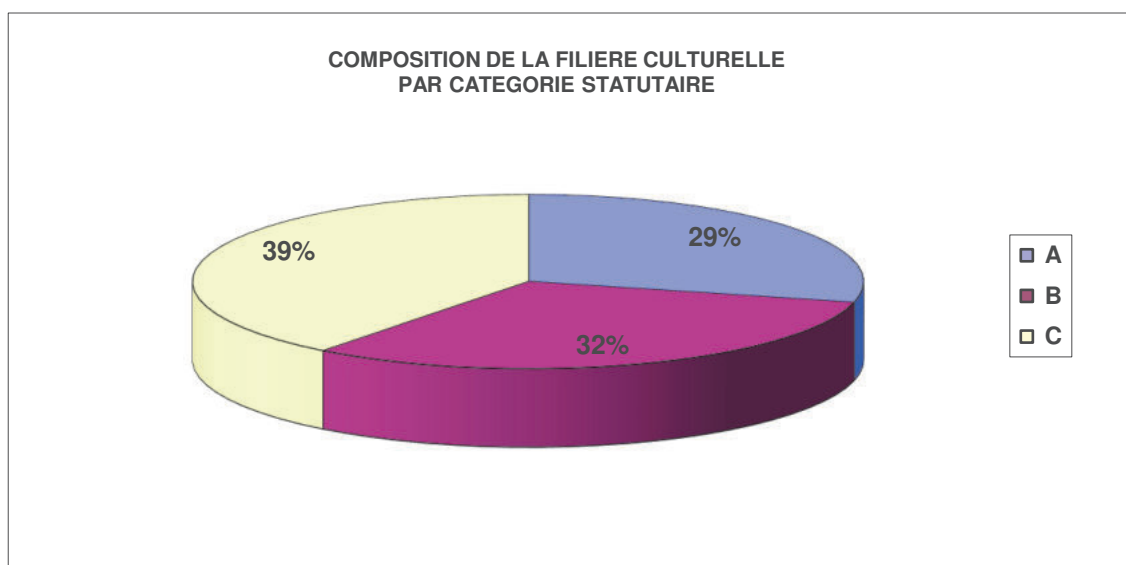
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.3 Filière culturelle

	<i>Filière culturelle</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conservateur en Chef Patrim.	9		9	6	3	1,6%
	Conservateur du patrimoine	5	2	7	4	3	1,2%
	Conservateur Bibl. Chef	4		4	2	2	0,7%
	Conservateur Bibl.	6		6	4	2	1,0%
	Attaché Conservat. Ppal Patrimoine	7	1	8	4	4	1,4%
	Attaché Conservat. Patrimoine	20	7	27	20	7	4,7%
	Bibliothécaire principal	9		9	8	1	1,6%
	Bibliothécaire Territorial	9		9	9		1,6%
	Professeur Enseig. Art. H. Cl.	56	7	63	22	41	10,9%
	Professeur Enseig. Art. Cl. N.	18	7	25	14	11	4,3%
	Total A en nombre d'agents	143	24	167	93	74	28,8%
	Total A en ETP	136,51	20,80	157,31	88,82	68,49	29,17%
	B	Assist. Conserv princ. 1ere cl.	50		50	38	12
Assist. Conserv princ. 2eme cl.		50	1	51	44	7	8,8%
Assistant de conservation		29	5	34	24	10	5,9%
Assistants Ens Art princ.1ere cl.		20		20	11	9	3,5%
Assistants Ens Art princ.2eme cl.		14	6	20	11	9	3,5%
Assistants Ens Art		4	4	8	3	5	1,4%
Total B en nombre d'agents		167	16	183	131	52	31,6%
Total B en ETP		160,40	14,95	175,35	125,20	50,15	32,51%
C	Adjoint pat principal 1ère cl	90		90	67	23	15,5%
	Adjoint pat principal 2ème cl	66		66	42	24	11,4%
	Adjoint patrimoine	62	11	73	45	28	12,6%
	Total C en nombre d'agents	218	11	229	154	75	39,6%
	Total C en ETP	198,70	8,00	206,70	136,70	70,00	38,32%
Total Culturel en nombre d'agents	528	51	579	378	201	100%	
Total ETP	495,61	43,75	539,36	350,72	188,64	100%	

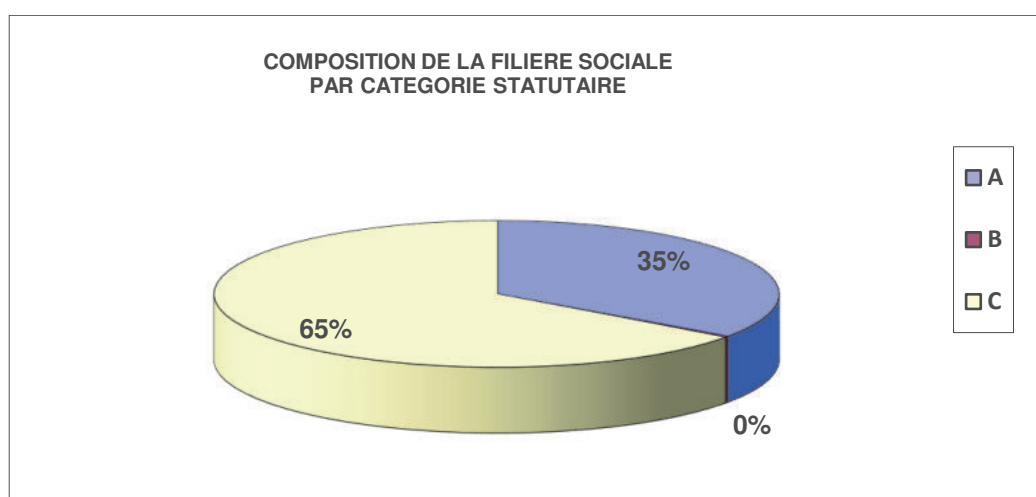
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.4 Filière sociale

	<i>Filière sanitaire-sociale</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conseiller supérieur socio-éd	2		2	2		0,3%
	Conseiller socio-éducatif						0,0%
	Educateur jnes enfts cl exc A	66		66	65	1	8,4%
	Educateur jeunes enfants	19	10	29	28	1	3,7%
	Assistant socio-éd cl except A	87		87	77	10	11,1%
	Assistant socio-éducatif	43	46	89	82	7	11,4%
	Total A en nombre d'agents	217	56	273	254	19	34,8%
	Total A en ETP	207,10	55,00	262,10	243,40	18,70	34,69%
B	Moniteur éduc interv fam princ	1		1		1	0,1%
	Moniteur éduc interv familial		1	1	1		0,1%
	Total B en nombre d'agents	1	1	2	1	1	0,3%
	Total B en ETP	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	0,3%
C	ATSEM principal 1ère classe	231		231	231		29,5%
	ATSEM principal 2ème classe	89	126	215	210	5	27,4%
	Agent social principal 1è cl	11		11	3	8	1,4%
	Agent social principal 2ème cl	16		16	9	7	2,0%
	Agent social	29	7	36	30	6	4,6%
	Total C en nombre d'agents	376	133	509	483	26	64,9%
	Total C en ETP	359,10	132,30	491,40	465,90	25,50	65,0%
	Total Sanitaire Sociale nombre d'agents	594	190	784	738	46	100,0%
Total ETP	567,20	188,30	755,50	710,30	45,20	100,0%	

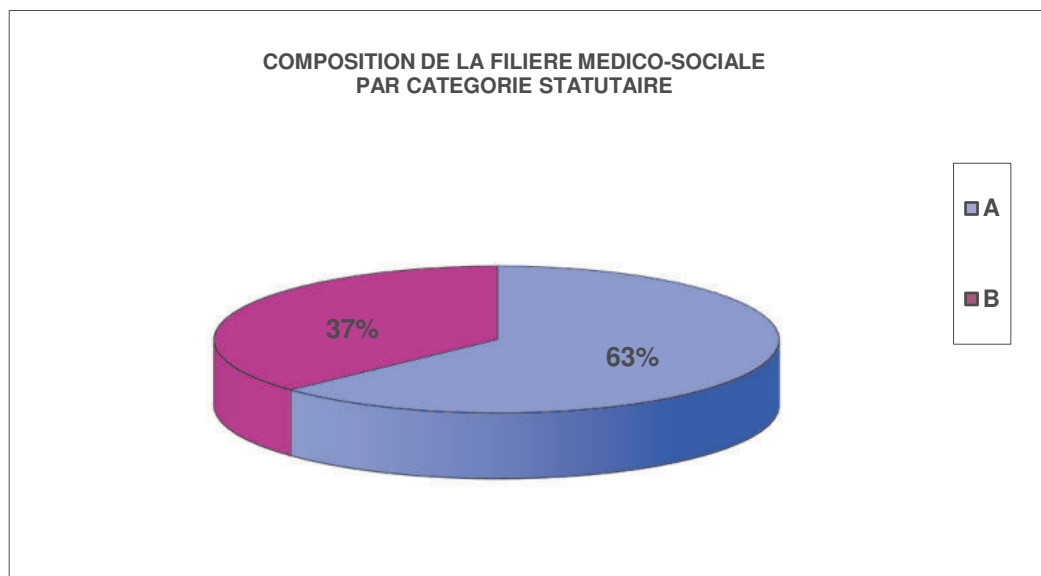
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.5 Filière médico-sociale

	<i>Filière sanitaire-sociale</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Médecin Hors classe	4		4	4		3,0%
	Médecin de 1ère classe	7	4	11	8	3	8,1%
	Médecin 2ème Classe	2	3	5	5		3,7%
	Psychologue Hors classe	4		4	3	1	3,0%
	Psychologue	2		2	2		1,5%
	Sage-femme hors classe	3		3	3		2,2%
	Sage-femme classe normale		2	2	1	1	1,5%
	Cadre de santé	2		2	2		1,5%
	Puéricultrice hors classe	10		10	10		7,4%
	Puéricultrice classe normale		3	3	2	1	2,2%
	Puéricultrice	17	1	18	18		13,3%
	Infirmier soins gx hors classe	11		11	9	2	8,1%
	Infirmier soins gx cl normale		1	1	1		0,7%
	Infirmier soins gx	7		7	6	1	5,2%
	Pédicure-podologue, orthoptis.		2	2	2		1,5%
	Total A en nombre d'agents	69	16	85	76	9	63,0%
	Total A en ETP	64,56	14,30	78,86	70,06	8,80	62,36%
B	Auxiliaire de puériculture classe sup.	31		31	31		23,0%
	Auxiliaire de puériculture classe norm.	13	6	19	19		14,1%
	Total B en nombre d'agents	44	6	50	50	0	37,0%
	Total B en ETP	41,60	6,00	47,60	47,60	0,00	35,3%
Total Sanitaire Sociale nombre d'agents	113	22	135	126	9	100,0%	
Total ETP	106,16	20,30	126,46	117,66	8,80	100,0%	

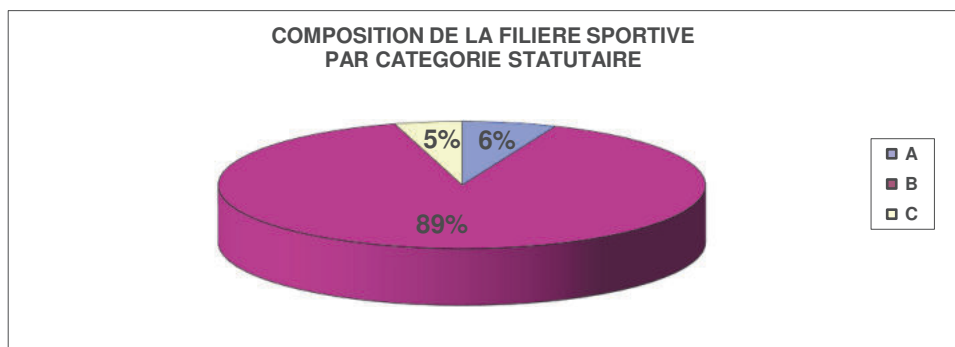
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.6 Filière sportive

	<i>Filière Sportive</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conseiller Territorial APS ppal	4		4	2	2	3,6%
	Conseiller Territorial APS	3		3		3	2,7%
	Total A en nombre d'agents	7	0	7	2	5	6,3%
	Total A en ETP	6,50	0,00	6,50	2,00	4,50	5,88%
B	Éducateur APS ppal 1ere cl	65		65	22	43	58,0%
	Éducateur APS ppal 2eme cl	12		12	4	8	10,7%
	Éducateur APS	12	11	23	8	15	20,5%
	Total B en nombre d'agents	89	11	100	34	66	89,3%
	Total B en ETP	88,00	11,00	99,00	33,00	66,00	89,59%
C	Opérateur Act. Sportives Ppal	5		5	2	3	4,5%
	Total C en nombre d'agents	5	0	5	2	3	4,5%
	Total C en ETP	5,00	0,00	5,00	2,00	3,00	4,5%
	Total Activité Phys. Sport. nbre agents	101	11	112	38	74	100%
	Total ETP	99,50	11,00	110,50	37,00	73,50	100%

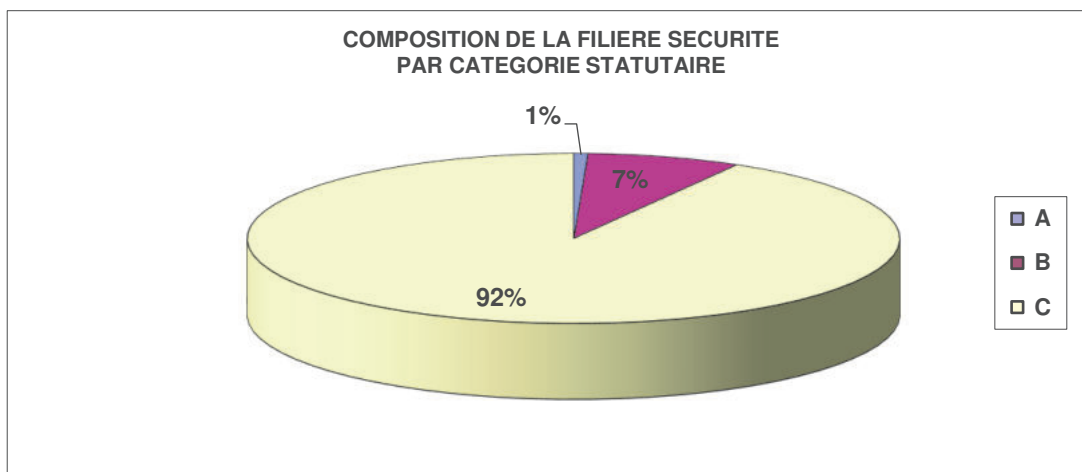
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.7 Filière sécurité

	<i>Filière sécurité</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Directeur principal police municipale	1		1	1		0,7%
	Total A en nombre d'agents	1	0	1	1	0	0,7%
	Total A en ETP	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,70%
B	Chef serv. Principal 1ère cl	3		3	2	1	2,1%
	Chef serv. Principal 2ème cl	2		2	1	1	1,4%
	Chef de service police municipale	6		6	2	4	4,2%
	Total B en nombre d'agents	11	0	11	5	6	7,6%
	Total B en ETP	11,0	0,0	11,0	5,0	6,0	7,68%
	Chef police municipale (prov)	2		2		2	1,4%
C	Brigadier chef principal	106		106	26	80	73,6%
	Gardien-brigadier	24		24	10	14	16,7%
	Total C en nombre d'agents	132	0	132	36	96	91,7%
	Total C en ETP	131,30	0	131,30	35,30	96,00	91,6%
	Total Police Municipale nombre d'agents	144	0	144	42	102	100%
	Total ETP	143,30	0,00	143,30	41,30	102,00	100%

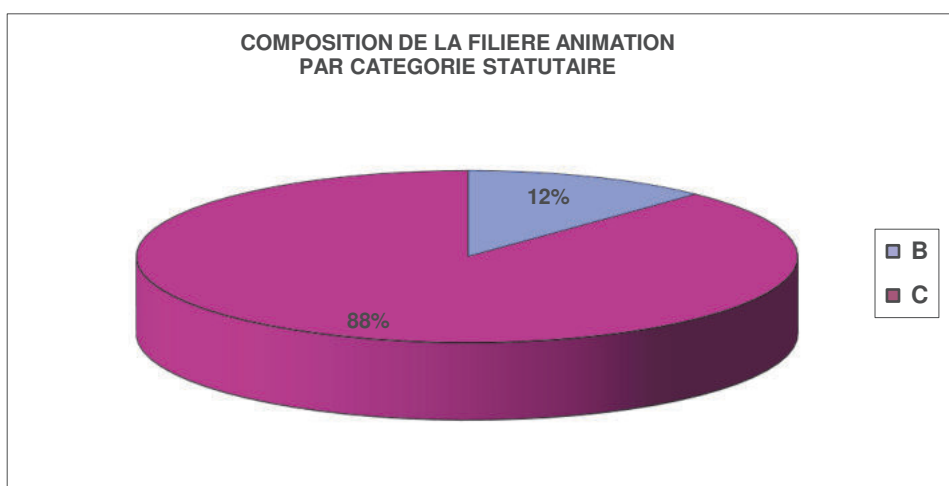
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



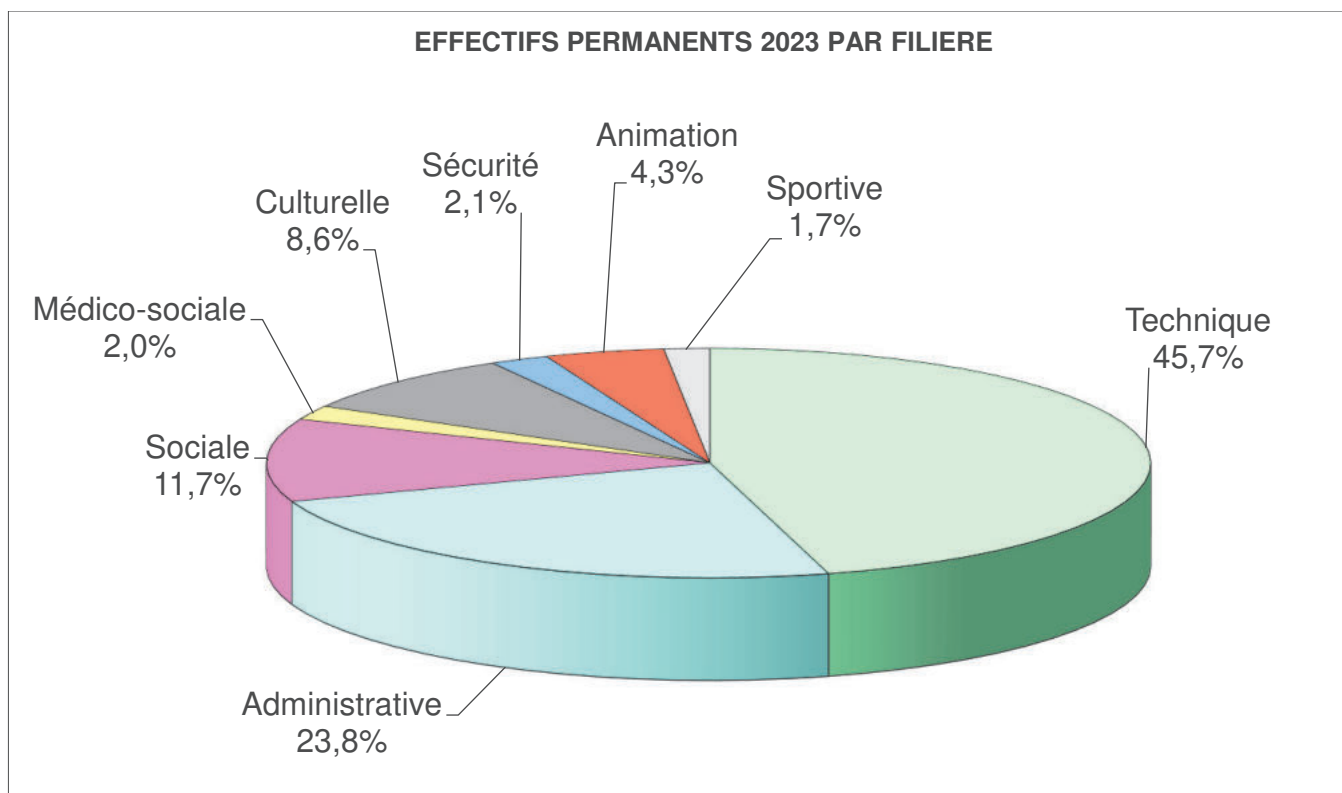
2.1.1.3.2.1.8 Filière animation

	<i>Filière animation</i>	Titulaire	Contractuel	Total	Femme	Homme	% *
B	Animateur Principal 1ère cl	4		4	2	2	1,4%
	Animateur Principal 2ème cl	3	3	6	1	5	2,1%
	Animateur	19	5	24	19	5	8,2%
	Total B en nombre d'agents	26	8	34	22	12	11,6%
	Total B en ETP	25,70	8,00	33,70	22,00	11,70	13,7%
C	Adjoint anim principal 1ère cl	27		27	19	8	9,2%
	Adjoint anim principal 2ème cl	78		78	62	16	26,7%
	Adjoint animation	130	23	153	114	39	52,4%
	Total C en nombre d'agents	235	23	258	195	63	88,4%
	Total C en ETP	193,80	19,02	212,82	158,08	54,74	86,3%
	Total Animation en nombre d'agents	261	31	292	217	75	100%
	Total ETP	219,50	27,02	246,52	180,08	66,44	100%

* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.9 Bilan synthétique



Evolution du nombre d'agents

Filière	Nombre d'agents permanents 2022	soit en %	Nombre d'agents permanents 2023	soit en %	F en %	H en %	Ecart du nombre d'agents 2022-2023
Technique	3 095	46,25%	3 069	45,70%	25,87%	74,13%	-26
Administrative	1 592	23,79%	1 601	23,84%	78,95%	21,05%	9
Sociale	764	11,42%	784	11,67%	94,13%	5,87%	20
Médico-sociale	128	1,91%	135	2,01%	93,33%	6,67%	7
Culturelle	568	8,49%	579	8,62%	65,28%	34,72%	11
Sécurité	142	2,12%	144	2,14%	29,17%	70,83%	2
Animation	290	4,33%	292	4,35%	74,32%	25,68%	2
Sportive	112	1,67%	112	1,67%	33,93%	66,07%	0
TOTAL	6 692	100,00%	6 716	100,00%	53,56%	46,44%	25

Evolution du nombre d'ETP

Filière	Nombre d'ETP en 2022	soit en %	Nombre d'ETP en 2023	soit en %	F en %	H en %	Ecart d'ETP 2022-2023
Technique	3 010,66	46,72	2 992,99	46,22	24,62%	75,38%	-17,67
Administrative	1 549,64	24,05	1 560,44	24,10	78,64%	21,36%	10,80
Sociale	737,40	11,44	755,50	11,67	94,02%	5,98%	18,10
Médico-sociale	121,36	1,88	126,46	1,95	93,04%	6,96%	5,10
Culturelle	530,71	8,24	539,36	8,33	65,03%	34,97%	8,65
Sécurité	141,80	2,20	143,30	2,21	28,82%	71,18%	1,50
Animation	244,52	3,79	246,52	3,81	73,05%	26,95%	2,00
Sportive	108,30	1,68	110,50	1,71	33,48%	66,52%	2,20
TOTAL	6 444,39	100,00	6 475,07	100,00	52,53%	47,47%	30,68

2.1.1.3.3 Répartition par genre et par filière

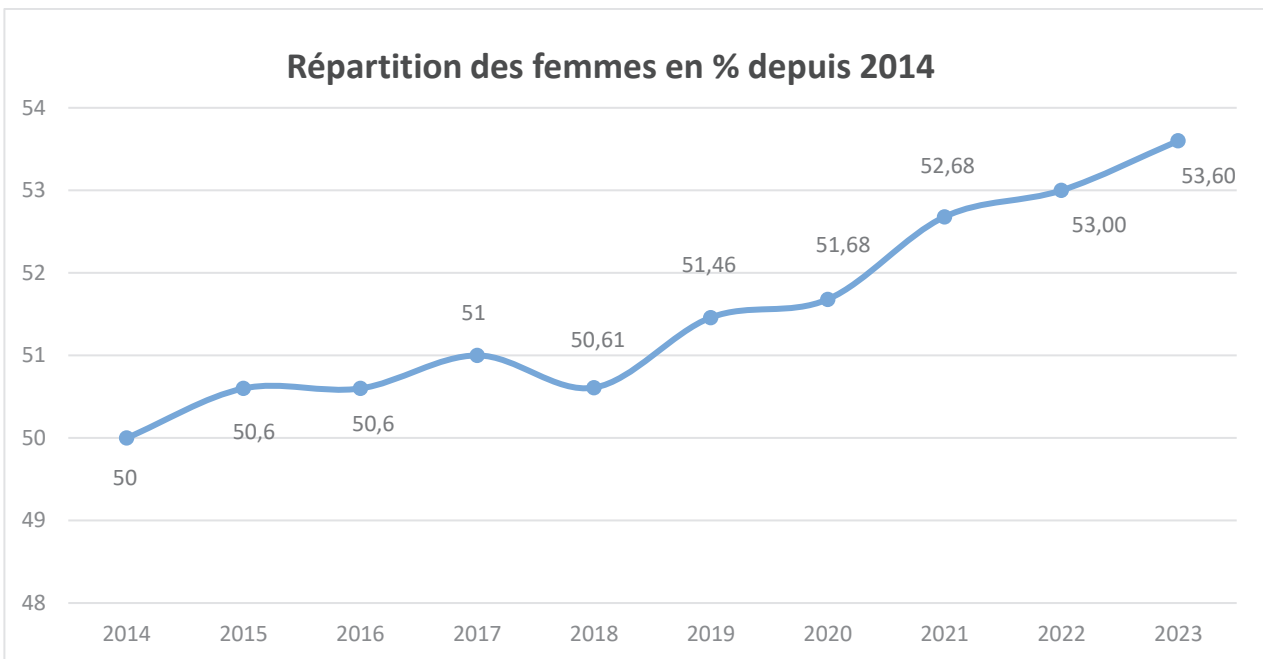
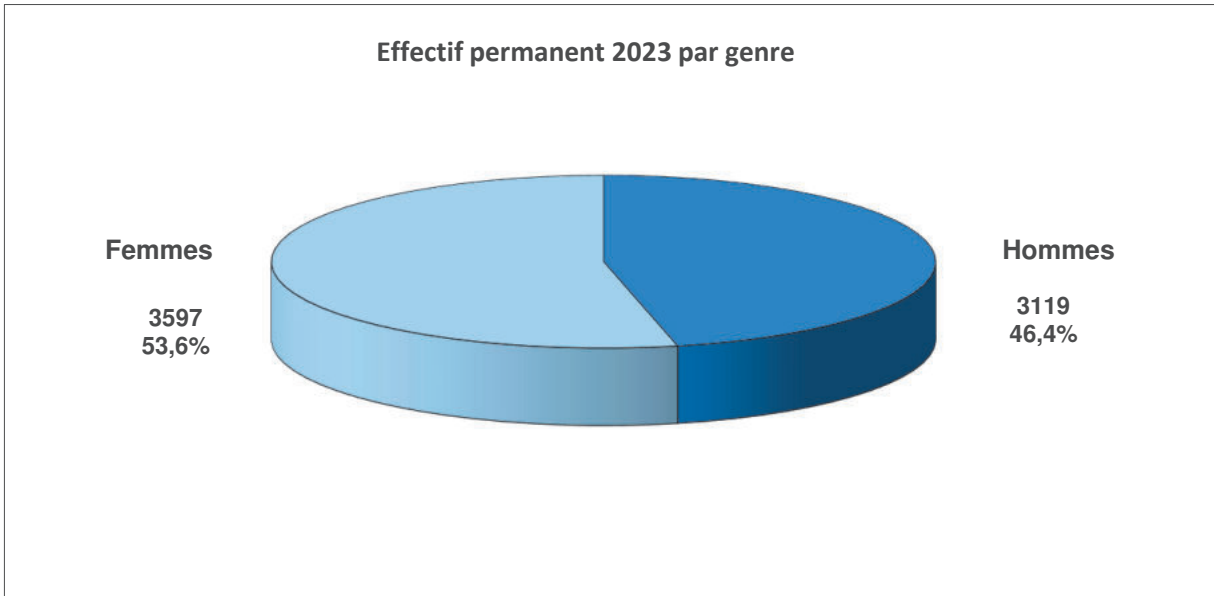
- Les filières les plus féminisées sont :
 - 1) La filière sociale = 94,13%
 - 2) La filière Médico-sociale = 93,33%
 - 3) La filière administrative = 78,95%
 - 4) La filière animation = 74,32%
 - 5) La filière culturelle = 65,28%
- Les filières les plus masculinisées sont :
 - 1) La filière technique = 74,13%
 - 2) La filière sécurité = 70,83%
 - 3) La filière sportive = 66,07%

Tableau synthétique par filière, par catégorie hiérarchique et par genre (en %)

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	70,5	29,5	83,8	16,2	84,2	15,8
Technique	45,0	55,0	22,4	77,6	22,9	77,1
Culturelle	55,7	44,3	71,6	28,4	67,2	32,8
Sociale	93,0	7,0	50,0	50,0	94,9	5,1
Médico-sociale	89,4	10,6	100,0	0,0	0,0	0,0
Sportive	28,6	71,4	34,0	66,0	40,0	60,0
Sécurité	100,0	0,0	45,5	54,5	27,3	72,7
Animation	0,0	0,0	64,7	35,3	75,6	24,4
Total	60,3	38,0	57,2	42,8	46,0	54,0

2.1.1.3.4 Répartition par genre et par âge

Le personnel féminin représente **53,6 %** de l'effectif global permanent (6 716) en 2023.

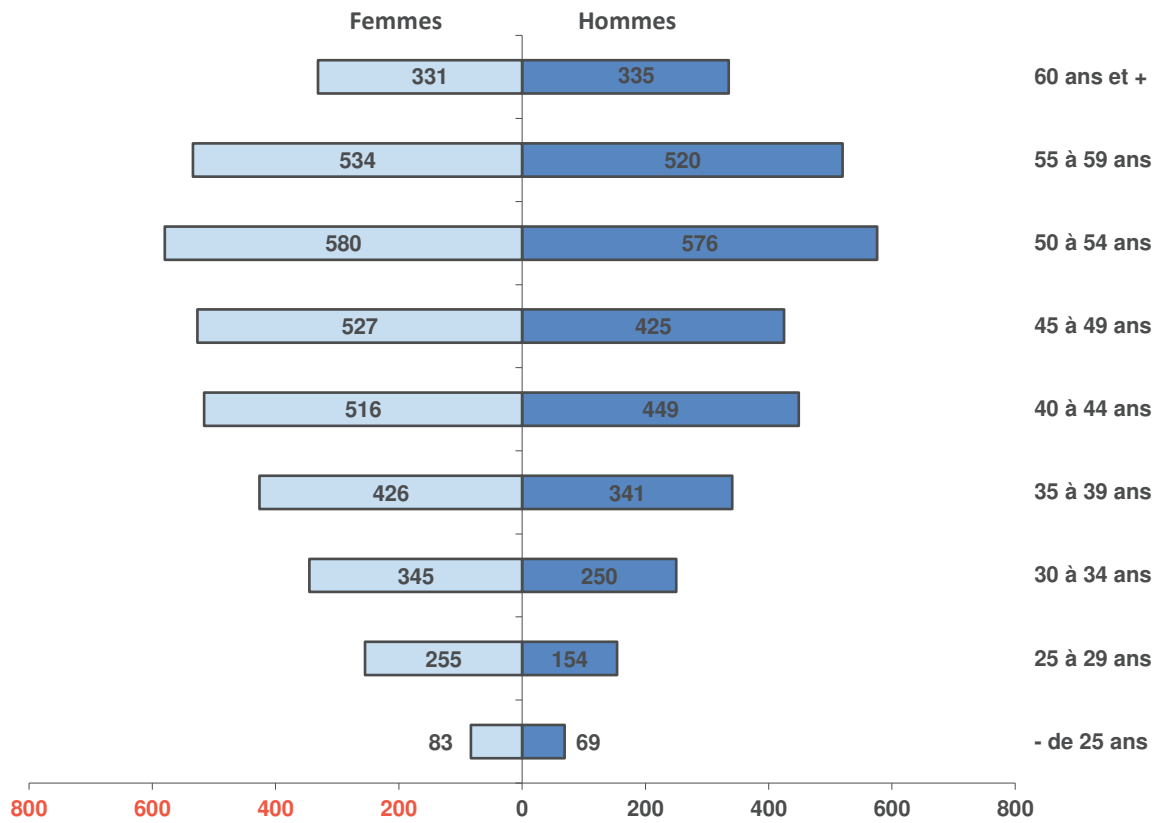


L'âge moyen en 2023 est de 45 ans et 11 mois.

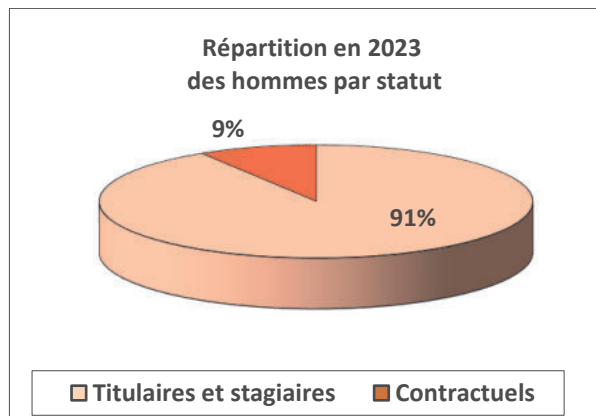
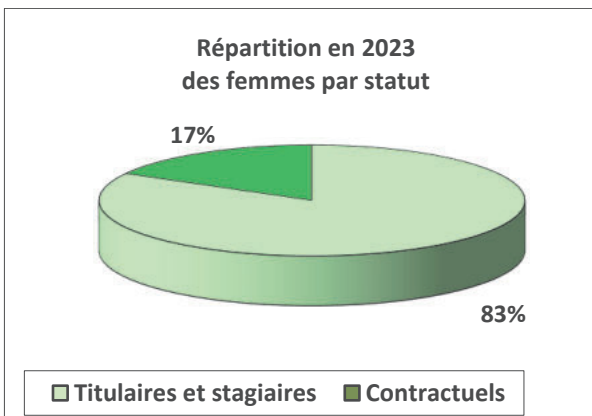
L'âge moyen des hommes est de 46 ans et 8 mois et celui des femmes de 45 ans et 4 mois.

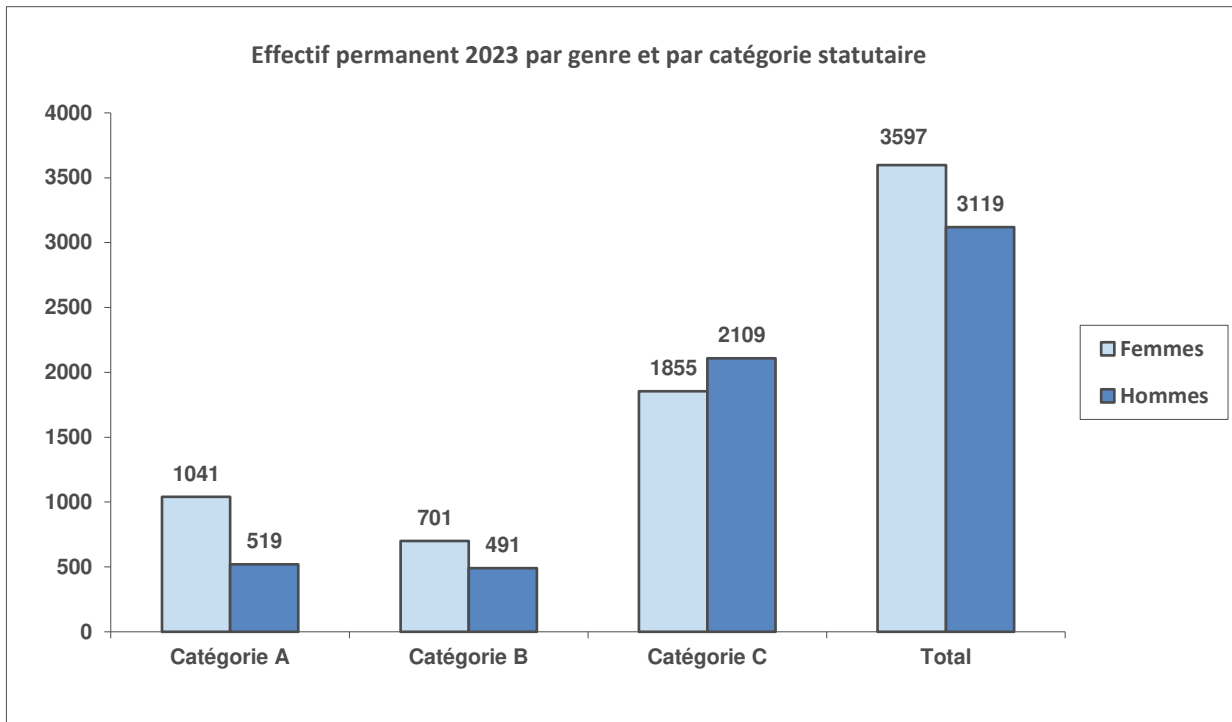
En 2022 : l'âge moyen des hommes était de 46 ans et 8 mois et celui des femmes de 45 ans et 5 mois.

Effectif permanent 2023 par genre et par âge



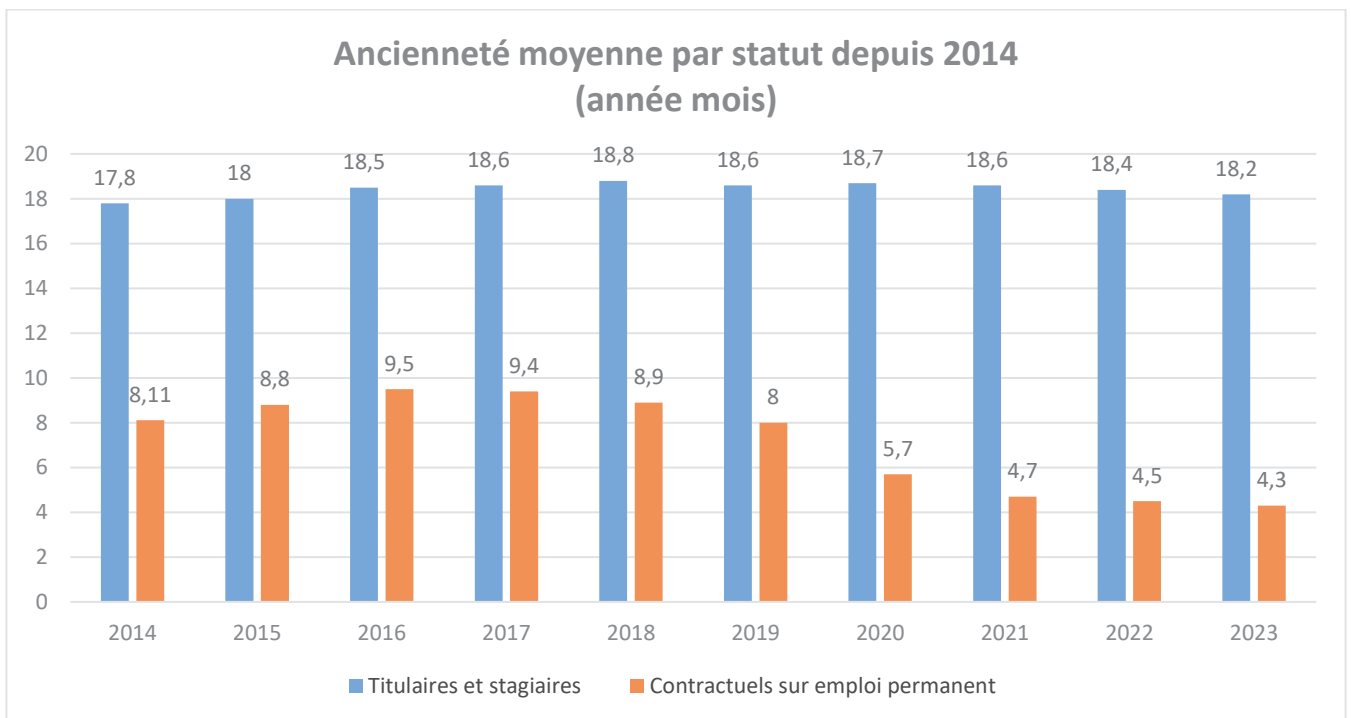
2.1.1.3.4.1 Répartition par genre, par statut et par catégorie hiérarchique





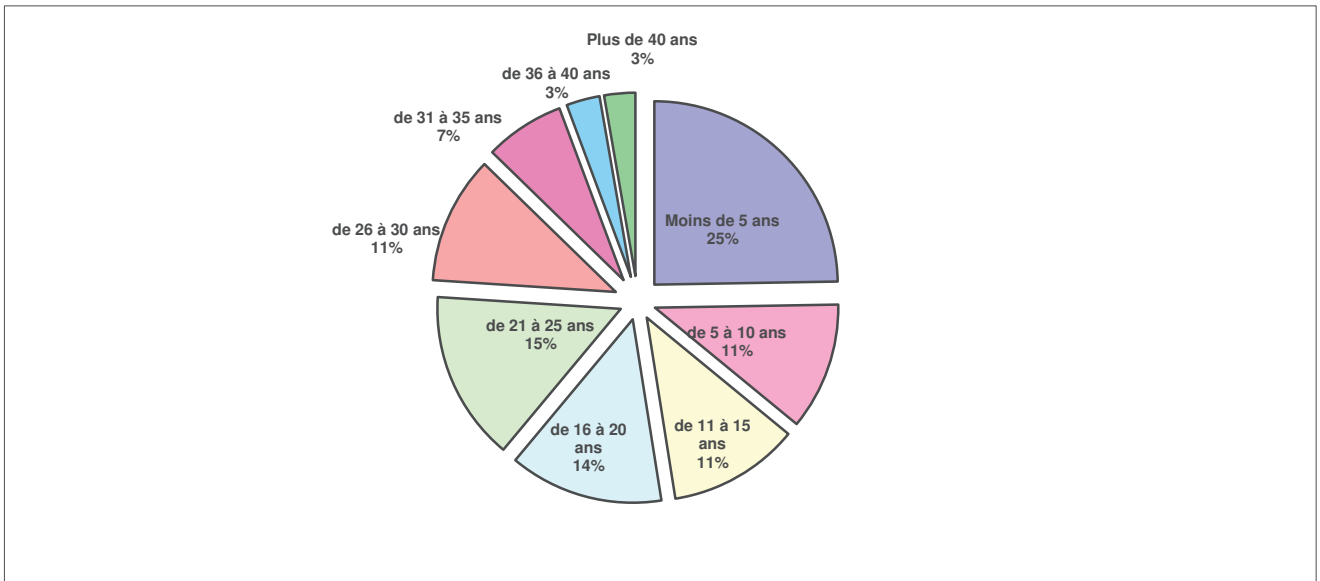
2.1.1.3.5 Ancienneté moyenne à l'Eurométropole de Strasbourg

2.1.1.3.5.1 Ancienneté moyenne par statut

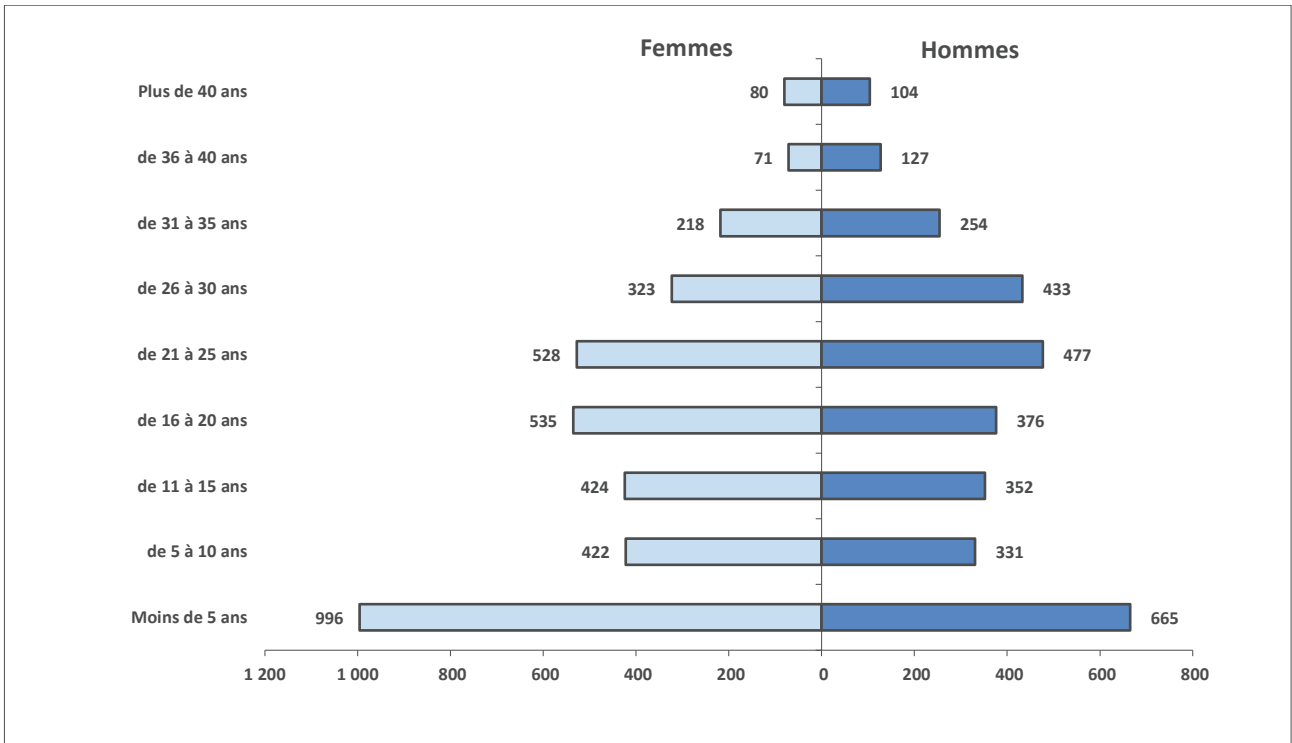


2.1.1.3.5.2 Répartition par ancienneté

En 2023, 38,94% des effectifs sont présents dans l'effectif depuis plus de 20 ans



2.1.1.3.5.3 Répartition par ancienneté et par genre



L'ancienneté moyenne des hommes est de 17 ans et 8 mois celle des femmes est de 15 ans et 1 mois.

27,69 % des femmes ont une ancienneté inférieure à 5 ans (hommes 21,32 %).

44,73 % des hommes sont présents depuis plus de 20 ans contre 33,92 % des femmes.

2.1.1.3.6 Répartition des agents par direction

DIRECTIONS	Total 2022	Cadres A	Cadres B	Cadres C	Total 2023	%	ETP 2023	Evolution 2022/2023
Affectations Périphériques	16	4	6	9	19	0,28%	18,8	3
Administration du cabinet	47	3	22	27	52	0,77%	50,48	5
Commande Publique Responsable	35	17	12	5	34	0,51%	30,6	-1
Direction Accompagnement Projet Innov Equipe	11	12	1	1	14	0,21%	13,5	3
Cri/Administration Générale	12	4	6	3	13	0,19%	12,9	1
Direction Communication	36	32	3	2	37	0,55%	35,9	1
Direction Architecture et Patrimoine	202	72	54	83	209	3,11%	206,16	7
Direction des Ressources Logistiques	300	21	31	252	304	4,53%	296,01	4
Direction Numérique et SI	68	50	12	8	70	1,04%	68,9	2
Direction Développement Economique et Attractivité	54	51	4	4	59	0,88%	58	5
Direction Enfance et Education	1 366	163	114	1 119	1 396	20,79%	1282,28	30
Direction Propreté et Gestion des Déchets	824	34	38	734	806	12,00%	797,4	-18
Direction Eau et Risques Environnementaux	285	46	40	191	277	4,12%	272,9	-8
Direction finances et programmation	35	13	6	16	35	0,52%	34,3	0
Direction Espaces publics et naturels	553	91	144	320	555	8,26%	547,5	2
Direction Mobilités	63	39	9	9	57	0,85%	55,4	-6
Direction Population Elections Culte	195	20	27	140	187	2,78%	183,08	-8
Direction Relations européennes et internationales	26	17	6	5	28	0,42%	27,3	2
Direction de la Culture	840	219	256	356	831	12,37%	787,6	-9
Direction des Ressources Humaines	155	57	54	41	152	2,26%	147,1	-3
Direction des Sports	304	38	120	148	306	4,56%	301,96	2
Direction Generale des Services	57	46	15	7	68	1,01%	67,6	11
Direction Evènements Vie Associative	37	8	7	29	44	0,66%	43,9	7
Secrétariat Général	22	13		6	19	0,28%	18	-3
Direction Réglementation Urbaine	56	15	18	32	65	0,97%	64,4	9
Direction Sécurité	192	5	15	171	191	2,84%	186,7	-1
Direction des Solidarités, Santé et jeunesse	508	298	79	122	499	7,43%	482,1	-9
Direction Urbanisme et Territoires	201	108	59	36	203	3,02%	199,1	2
Direction de Territoires	66	41	12	10	63	0,94%	62,4	-3
Mission Intercommunalité	4	3	1		4	0,06%	4	0
Protocole	20	3	6	13	22	0,33%	22	2
Sécurité Prévention et Sports	102	17	15	65	97	1,44%	96,8	-5
TOTAL GENERAL	6 692	1 560	1 192	3 964	6 716	100,00%	6475,07	24

2.1.1.3.7 Répartition par direction, par catégorie hiérarchique et par genre

(Les pourcentages représentent les parts respectives de femmes et d'hommes, par catégorie hiérarchique et direction)

Directions	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Femme	Total Homme
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Affectations Périphériques	75,00%	25,00%	66,67%	33,33%	77,78%	22,22%	73,68%	26,32%
Administration du cabinet	100,00%		100,00%		88,89%	11,11%	94,12%	5,88%
Commande Publique Responsable	70,59%	0,294117647	58,33%	41,67%	100,00%		70,59%	29,41%
Direction Accompagnement Projet Innov Equipe	83,33%	16,67%	100,00%		100,00%		85,71%	14,29%
Cri/Administration Générale	100,00%		100,00%		66,67%	33,33%	92,31%	7,69%
Direction Communication	81,25%	18,75%	33,33%	66,67%	100,00%		78,38%	21,62%
Direction Architecture et Patrimoine	47,22%	52,78%	48,15%	51,85%	20,48%	79,52%	36,84%	63,16%
Direction des Ressources Logistiques	61,90%	38,10%	51,61%	48,39%	31,35%	68,65%	35,53%	64,47%
Direction Numérique et SI	42,00%	58,00%	41,67%	58,33%	25,00%	75,00%	40,00%	60,00%
Direction Développement Economique et Attractivité	72,55%	27,45%	100,00%		100,00%		76,27%	23,73%
Direction Enfance et Education	88,96%	11,04%	77,19%	22,81%	86,24%	13,76%	85,82%	14,18%
Direction Propreté et Gestion des Déchets	76,47%	23,53%	52,63%	47,37%	6,81%	93,19%	11,91%	88,09%
Direction Eau et Risques Environnementaux	43,48%	56,52%	32,50%	67,50%	9,42%	90,58%	18,41%	81,59%
Direction finances et programmation	38,46%	61,54%	83,33%	16,67%	87,50%	12,50%	68,57%	31,43%
Direction Espaces publics et naturels	45,05%	54,95%	33,33%	66,67%	16,25%	83,75%	25,41%	74,59%
Direction Mobilités	48,72%	51,28%	55,56%	44,44%	77,78%	22,22%	54,39%	45,61%
Direction Population Elections Culte	55,00%	45,00%	70,37%	29,63%	63,57%	36,43%	63,64%	36,36%
Direction Relations européennes et internationales	70,59%	29,41%	83,33%	16,67%	60,00%	40,00%	71,43%	28,57%
Direction de la Culture	60,73%	39,27%	67,58%	32,42%	62,36%	37,64%	63,54%	36,46%
Direction des Ressources Humaines	77,19%	22,81%	87,04%	12,96%	97,56%	2,44%	86,18%	13,82%
Direction des Sports	34,21%	65,79%	33,33%	66,67%	28,38%	71,62%	31,05%	68,95%
Direction Generale des Services	63,04%	36,96%	86,67%	13,33%	85,71%	14,29%	70,59%	29,41%
Direction Evènements Vie Associative	75,00%	25,00%	28,57%	71,43%	20,69%	79,31%	31,82%	68,18%
Secrétariat Général	61,54%	38,46%			83,33%	16,67%	68,42%	31,58%
Direction Réglementation Urbaine	46,67%	53,33%	50,00%	50,00%	46,88%	53,13%	47,69%	52,31%
Direction Sécurité	80,00%	20,00%	46,67%	53,33%	33,92%	66,08%	36,13%	63,87%
Direction des Solidarités, Santé et jeunesse	84,90%	15,10%	78,48%	21,52%	56,56%	43,44%	76,95%	23,05%
Direction Urbanisme et Territoires	60,19%	39,81%	55,93%	44,07%	63,89%	36,11%	59,61%	40,39%
Direction de Territoires	73,17%	26,83%	75,00%	25,00%	60,00%	40,00%	71,43%	28,57%
Mission Intercommunalité	33,33%	66,67%	100,00%				50,00%	50,00%
Protocole	66,67%	33,33%	83,33%	16,67%	30,77%	69,23%	50,00%	50,00%
Sécurité Prévention et Sports	23,53%	76,47%	33,33%	66,67%	27,69%	72,31%	27,84%	72,16%
Total	66,73%	33,27%	58,81%	41,19%	46,80%	53,20%	53,56%	46,44%

2.1.2 Mouvements

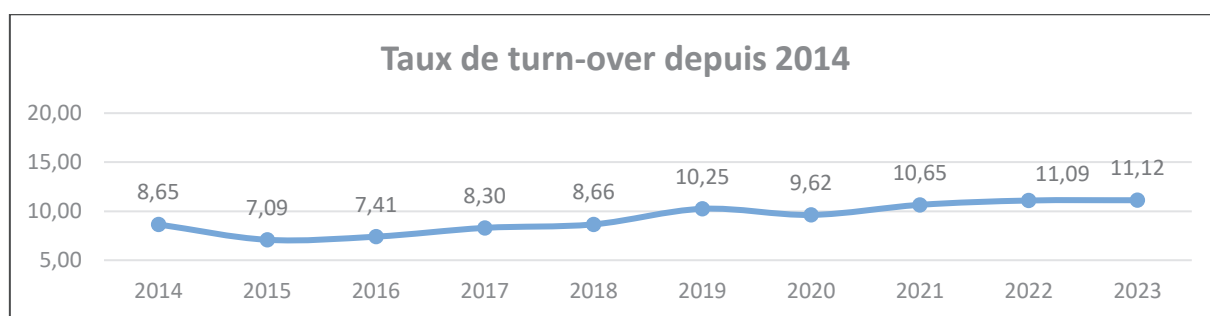
2.1.2.1 Entrées et sorties par mois

L'année 2023 comptabilise :

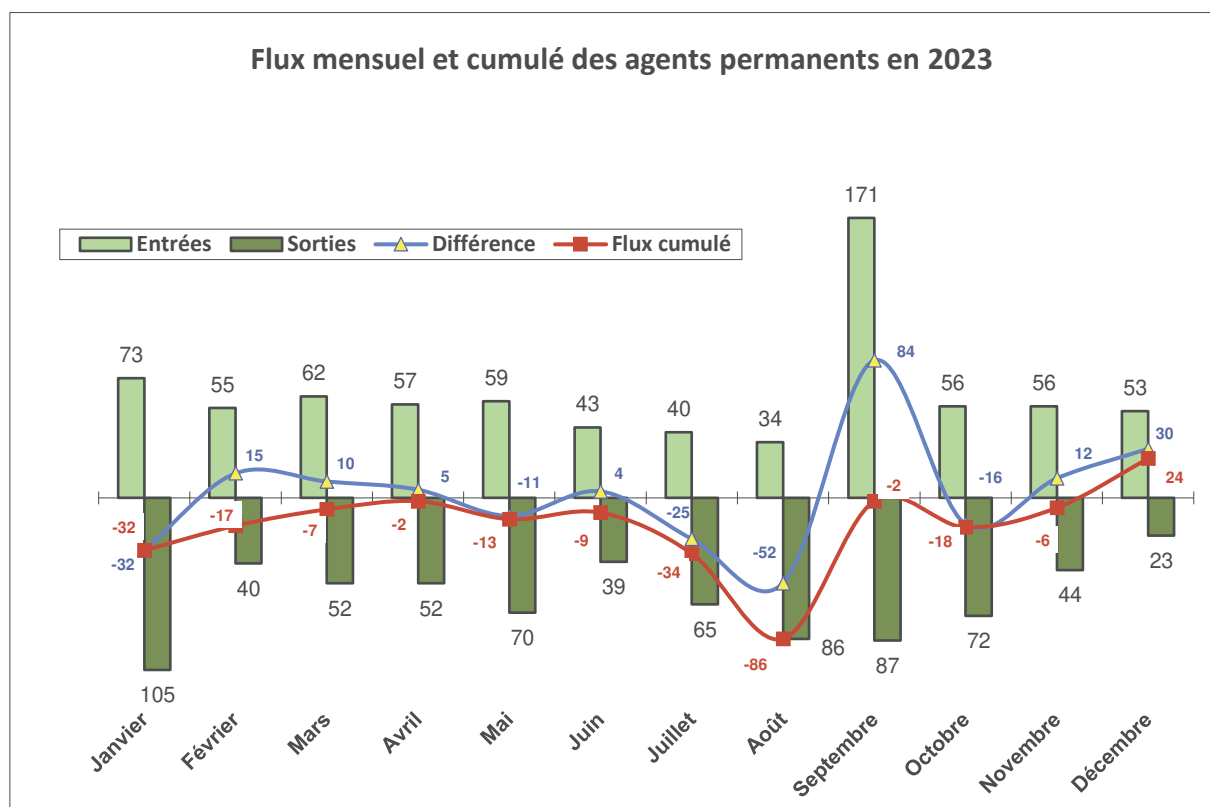
- 759 entrées
- 735 sorties

Soit un solde positif de 24 agents permanents

Le turn-over ((entrées + sorties) x 100 / effectifs / 2), qui mesure le rythme selon lequel une organisation renouvelle ses effectifs, est de 11,12 %.



Mensuellement et en flux cumulé ces mouvements se chiffrent ainsi :



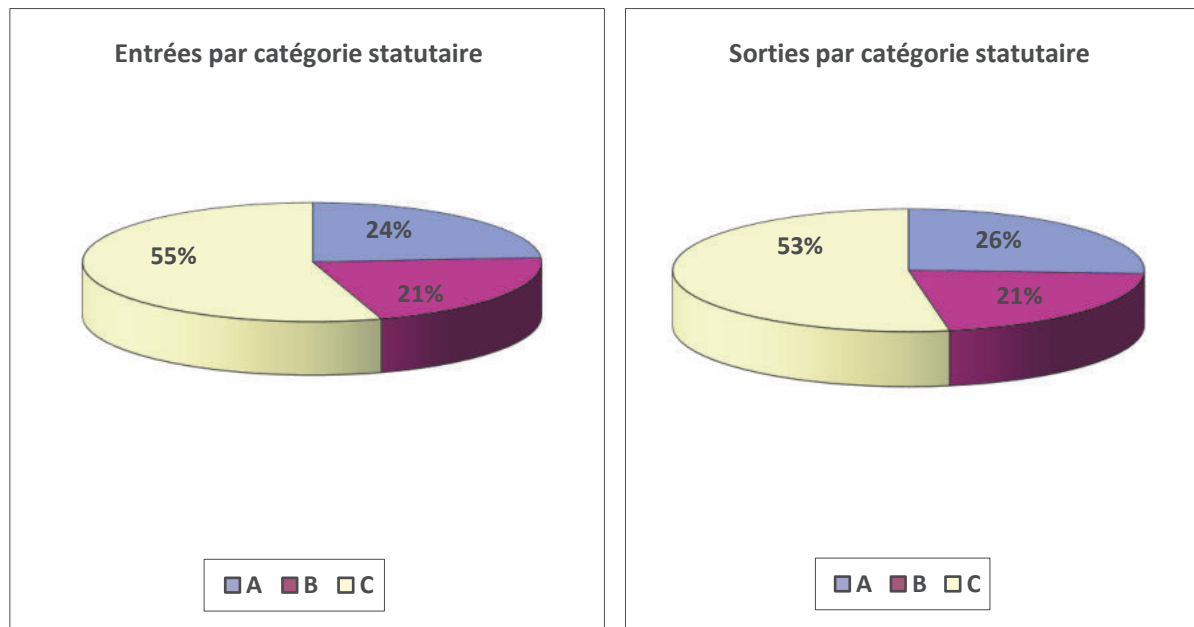
2.1.2.2 Entrées et sorties par motif et par catégorie

ENTREES					
Motifs	A	B	C	Total	%
Concours	11	3	3	17	2%
Détachement	18	12	10	40	5%
Mutation	19	9	32	60	8%
Recrutement*	109	127	316	552	73%
Réintégration	24	11	55	90	12%
Total Entrées	181	162	416	759	100%
SORTIES					
Sorties définitives	141	135	279	555	76%
Décès	1	3	5	9	1%
Démission	28	26	22	76	10%
Fin de Contrat	23	38	91	152	21%
Fin de détachement	2	6	3	11	1%
Licenciement	2	2	6	10	1%
Mutation	32	13	32	77	10%
Rupture conventionnelle**		2	7	9	1%
Radiation des cadres			7	7	1%
Retraite	53	45	106	204	28%
Sorties provisoires	49	22	109	180	24%
Congé parental	8	3	15	26	4%
Congé présence parentale			1	1	0%
Congés (sans solde, proche aidant, de mobilité)	3		1	4	1%
Détachement	17	6	4	27	4%
Disponibilité	21	13	88	122	17%
Total Sorties	190	157	388	735	100%
Flux Entrées-Sorties	-9	5	28	24	

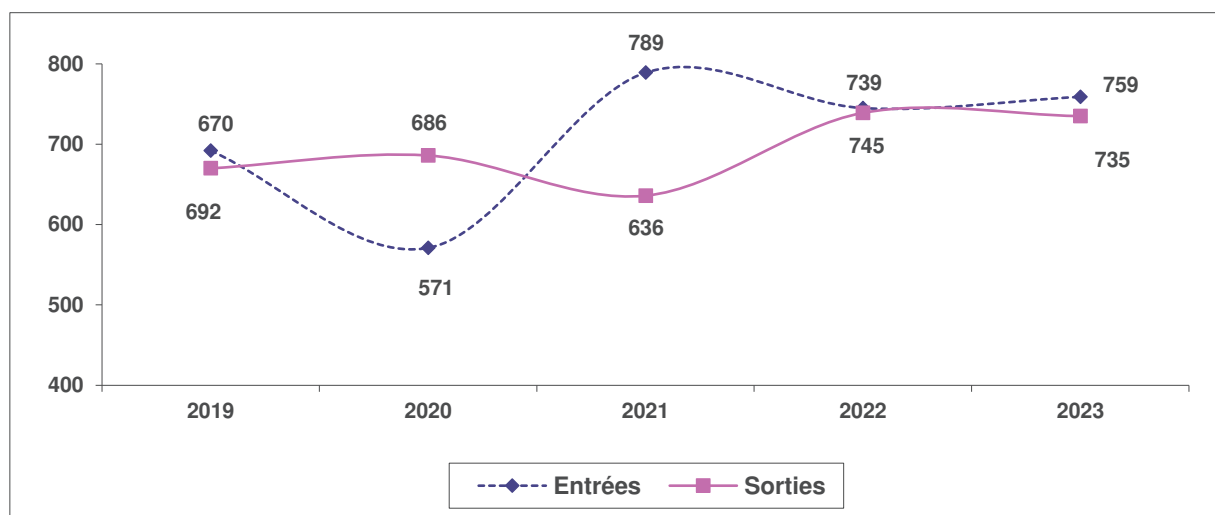
* Les recrutements se décomposent comme suit en 2023 : 427 contractuels, 125 statutaires (recrutements directs).

** La rupture conventionnelle a été instaurée en 2022 à l'EMS.

2.1.2.2.1 Entrées et sorties par catégorie statutaire



2.1.2.3 Comparaison des entrées et sorties sur 5 ans



2.1.2.3.1 Flux et motifs des entrées et sorties sur 5 ans

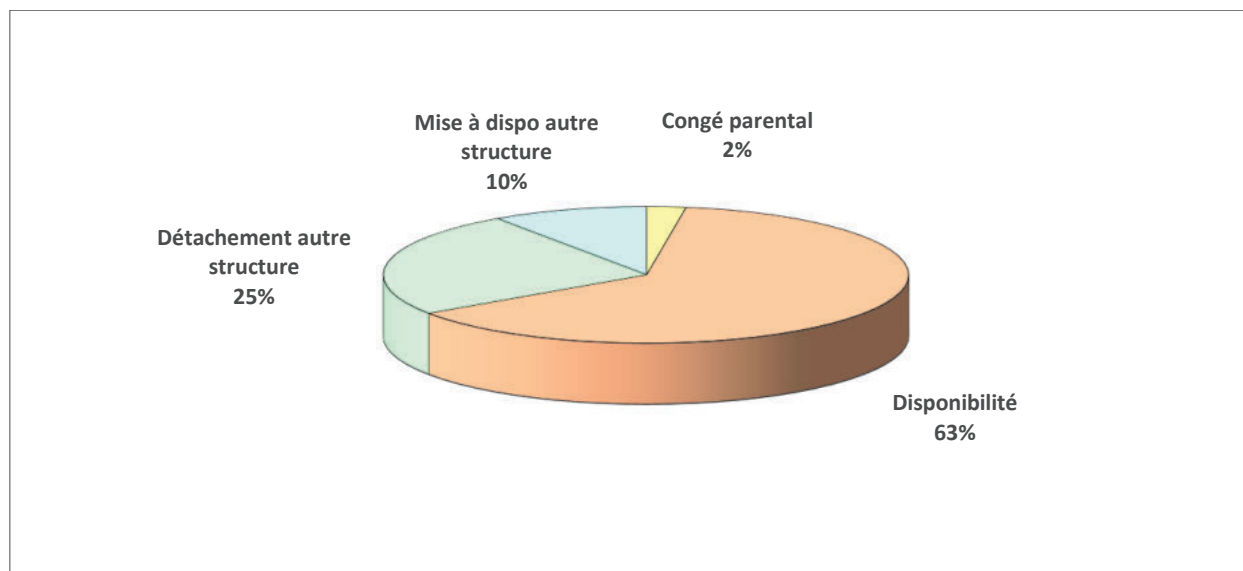
ENTREES					
MOTIFS	2019	2020	2021	2022	2023
Concours	20	28	23	24	17
Détachement	39	31	45	35	40
Mutation	69	52	84	75	60
Recrutements*	467	387	565	533	552
Réintégration	97	73	72	78	90
Total	692	571	789	745	759
SORTIES					
DEFINITIVES	522	562	489	550	555
Décès	12	9	10	12	9
Démission	72	55	44	71	76
Fin de contrat	193	262	186	188	152
Fin de détachement	9	7	8	9	11
Licenciement	2	2	6	3	10
Mutation	50	57	59	59	77
Radiation	1	6	6	6	7
Retraite	183	164	170	197	204
PROVISOIRES	148	124	147	198	180
Congé parental/sans solde	39	33	31	35	31
Détachement/mise à dispo.	15	16	26	19	27
Disponibilité	90	71	84	134	122
Suspension/exclusion	4	4	6	1	0
Total	670	686	636	739	735
ECART ENTREES/SORTIES	22	-115	153	6	24

*Les recrutements se décomposent comme suit en 2023 : 427 contractuels, 125 statutaires (recrutements directs et intégrations).

2.1.3 Positions statutaires particulières au 31/12/2023

2.1.3.1 Agents, hors positions d'activité, originaires de l'Eurométropole de Strasbourg

	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	soit en % sur l'effectif permanent
Congé parental	8	0	8	0,12 %
Disponibilité	128	82	210	3,13 %
Détachement dans une autre structure	59	24	83	1,24 %
- Fonction publique de l'Etat	23	10	33	0,49 %
- Fonction publique Hospitalière	15	1	16	0,24 %
- Autres	21	13	34	0,51 %
Mise à disposition dans une autre structure	15	17	32	0,48 %
TOTAL	210	123	333	4,96 %



2.1.3.2 Agents en activité originaires d'une autre structure

	Femmes	Hommes	Total	Soit en % de l'effectif permanent
Fonction publique d'Etat	35	22	57	0,85%
Fonction publique Hospitalière	16	7	23	0,34%
Autres	1	5	6	0,09%
Total	52	34	86	1,28%

2.1.4 Temps partiel et temps non complet

2.1.4.1 Agents titulaires et contractuels à temps partiel

2.1.4.1.1 Répartition par catégorie statutaire et genre

Les agents titulaires à temps partiel (436) représentent 6,49 % de l'ensemble des effectifs permanents (6 716) et 7,48 % de l'ensemble des agents titulaires (5 830).

Les agents contractuels à temps partiel (18) représentent 0,27 % de l'ensemble des effectifs permanents et 2,03% de l'ensemble des agents contractuels (886).

	Hommes		Femmes		Total
Catégorie A	11	2,42%	167	36,78%	178
Catégorie B	9	1,98%	101	22,25%	110
Catégorie C	24	5,29%	142	31,28%	166
Total	44	9,69%	410	90,31%	454

Les femmes représentent 90,31 % de l'ensemble des agents à temps partiel.

Pour mémoire : 88,91 % en 2022.

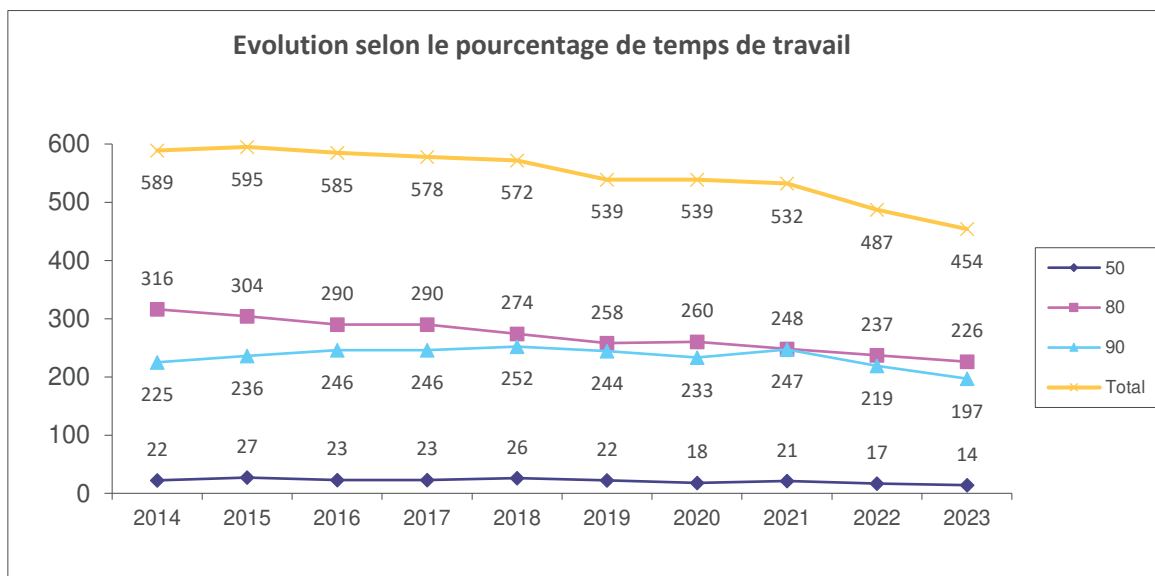
2.1.4.1.2 Répartition selon le pourcentage du temps de travail

Les tranches de 80 % et 90% rassemblent 93,17 % de l'ensemble des temps partiels des agents titulaires et contractuels.

Taux	A		B		C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
50%	1	5				8	14
60%		2		2		2	6
70%		4	2			3	9
75%	2						2
80%	5	67	5	49	21	79	226
90%	3	89	2	50	3	50	197
Total	11	167	9	101	24	142	454

Les temps partiels de droit, compris dans les chiffres ci-dessus, regroupent les agents exerçant à temps partiel sous les formes particulières :

- raison familiale (élever un enfant, donner des soins à son conjoint, enfant ou ascendant à charge atteint d'un handicap) ;
- certains travailleurs handicapés.

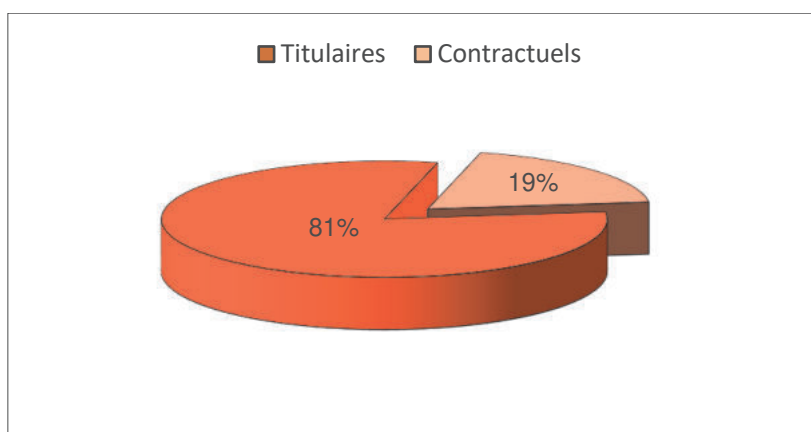


2.1.4.2 Temps non complet

2.1.4.2.1 Répartition par catégorie statutaire et statut

Les agents à temps non complet représentent 5,46 % de l'ensemble des effectifs permanents (6 716).

	Titulaires	Contractuels	Total
Catégorie A	11	7	18
Catégorie B	8	5	13
Catégorie C	277	59	336
Total	296	71	367



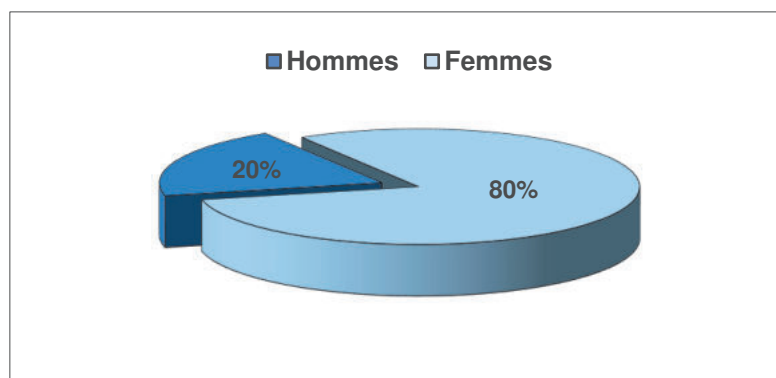
Pour mémoire 2022 : titulaires 81 % - contractuels 19 %

Les agents titulaires à temps non complet représentent 5,08 % de l'ensemble des agents titulaires (5 830).

Les agents contractuels à temps non complet représentent 8,01 % de l'ensemble des agents contractuels (886).

2.1.4.2.2 Répartition par catégorie statutaire et par genre

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	10	8	18
Catégorie B	4	9	13
Catégorie C	60	276	336
Total	74	293	367



2.1.5 Carrières

2.1.5.1 Titularisations

Le nombre d'agents titularisés à l'issue de leur stage en 2023 est de 215 :

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	44	26	29	21	12	9	42	19	18	25	24	13	23	17	25	12	28	20
Cadres B	82	38	23	17	26	9	23	7	22	11	15	23	22	7	14	17	29	25
Cadres C	122	73	52	25	42	21	20	30	50	48	42	64	42	55	50	80	67	46
Total	385		167		119		141		174		181		166		198		215	

2.1.5.2 Avancements d'échelon

Le nombre d'agents qui ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023 est de 2 646 :

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	158	137	167	141	125	71	208	135	247	143	281	146	239	124	219	133	266	120
Cadres B	338	175	187	102	403	220	312	146	207	151	199	145	247	143	109	99	265	181
Cadres C	819	977	872	947	744	835	932	971	657	778	846	822	686	797	665	731	894	920
Total	2604		2416		2398		2704		2183		2439		2236		1956		2646	

2.1.5.3 Avancements de grade

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2023 est de 527 :

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	35	24	36	28	48	23	18	10	22	10	188	25	71	20	41	23	65	18
Cadres B	81	33	35	50	58	24	24	35	69	16	9	23	30	19	8	26	85	7
Cadres C	160	187	178	170	176	230	425	295	309	231	143	121	141	102	132	129	197	155
Total	520		497		559		807		657		509		383		359		527	

2.1.5.4 Promotions internes

Le total des agents promus en 2023 est de 76 agents qui se répartissent comme suit :

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	5	7	4	6	7	6	10	6	6	11	6	5	7	10	7	8	15	11
Cadres B	20	9	11	9	8	7	8	5	7	5	5	9	7	7	9	10	11	12
Cadres C	2	15	2	17	2	31	4	34	4	32	4	42	2	25	3	24	3	24
Total	58		49		61		67		65		71		58		61		76	

RAPPROCHEMENT AVEC L'ENSEMBLE DES AGENTS TITULAIRES POUR 2023

Cadres	Effectif	Nombre d'avancements d'échelon	% catégorie	Nombre d'avancements de grade	% catégorie	Nombre de Promotions internes	% catégorie
A	1180	386	32,71	83	7,03	26	2,20
B	961	446	46,41	92	9,57	23	2,39
C	3689	1814	49,17	352	9,54	27	0,73
Total	5830	2646	45,39	527	9,04	76	1,30

2.2 EFFECTIFS NON PERMANENTS

L'effectif non permanent de l'Eurométropole de Strasbourg au 31/12/2023 est de 1 732 agents

Cet effectif comprend :

- Les agents vacataires :	1 341
- Les agents contractuels surcroûts occasionnels :	176
- Les intermittents du spectacle :	46
- Les contrats de projet :	10

Et les personnes en contrat de droit privé :

- Les CUI CEC (Contrats Emploi Compétences) :	40
- Les apprentis :	100

Ainsi que :

- Les collaborateurs de cabinet :	11
- Les collaborateurs de groupes d'élus :	8

2.2.1 Les intermittents du spectacle

Au 31 décembre 2023, l'Eurométropole de Strasbourg employait 46 intermittents du spectacle mais au cours de l'année ce sont au total 364 intermittents du spectacle qui ont été employés.

Ci-dessous la répartition des intermittents par « structure employeuse ».

Structures	Direction de la Culture - Action Culturelle	Direction de la Culture - Centre Chorégraphique	Direction de la Culture - Conservatoire	Direction des Evénements et de la vie associative	Direction de la Culture - Médiathèques	Direction de la Culture - Musées	Direction Générale des Services - Protocole	Direction de la Culture - TAPS	Nombre d'intervenants
TOTAUX	70	15	103	36	36	25	35	44	364
Nombre d'hommes	49	10	70	30	21	14	28	31	253
Nombre de femmes	21	5	33	6	15	11	7	13	111

Le coût employeur total des interventions pour l'année 2023 est de 696 699,63 €.

2.2.2 Les saisonniers

2.2.2.1 Nombre de saisonniers par service

Chaque année l'Eurométropole de Strasbourg a recours à des emplois saisonniers pour mettre en place des activités estivales (ouvertures des centres de loisirs, des piscines et des plans d'eau) et pour les absences liées aux congés d'été.

La Direction des Ressources Humaines a enregistré pour la saison 2023 :

- 1 939 candidatures
- 41 désistements
- 5 démissions

Aucun licenciement pour abandon de poste et aucune fin de contrat après période d'essai.

Ce sont au final 394 collaborateurs occasionnels qui ont travaillé dans les services suivants :

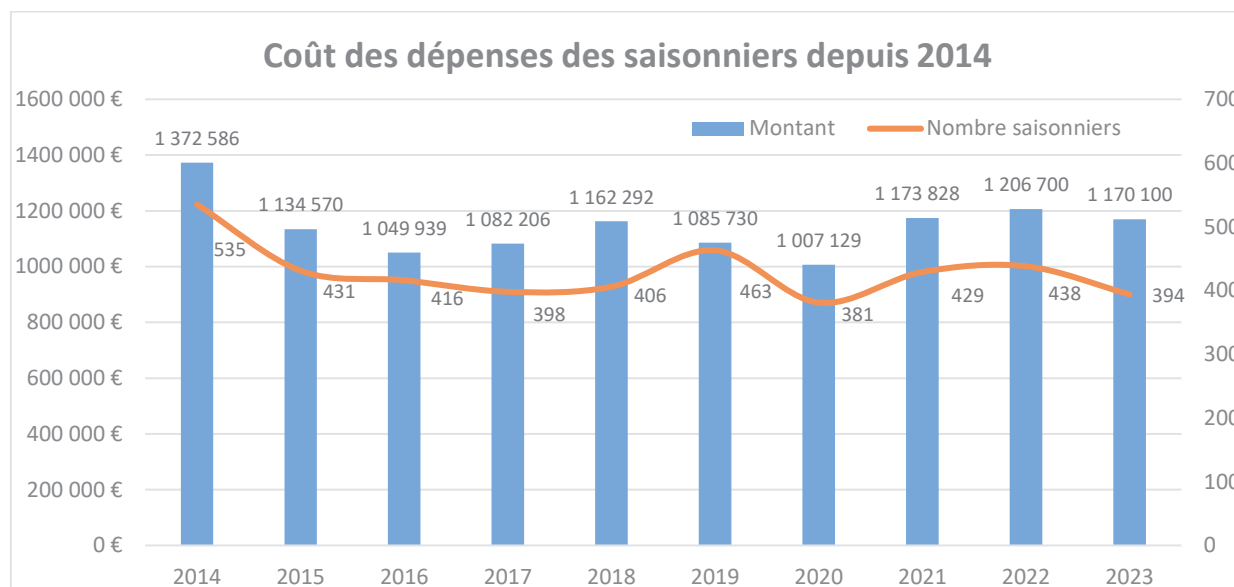
Services	Nbre de saisonniers	Fonctions
Périscolaire et éducatif Famille petite enfance Patrimoine pour l'enfance et l'éducation Inscriptions et scolarité	21	- animateur périscolaire - Aide à l'entretien - Aide au responsable technique de site - Gestionnaire des inscriptions Périscolaires
Collecte et valorisation des déchets	66	- Éboueur - Agent déchèterie
Propreté urbaine	43	- Balayeur - Gardien de toilettes publics
Musées	40	- Agent d'accueil et de surveillance
Aquaglisse Vie sportive	197	- Maître-nageur sauveteur - Surveillant sauveteur aquatique - Médiateur - Agent d'accueil et d'entretien - Animateur - Educateur
Évènements	22	- Agent d'accueil - Agent logistique et technique
Funéraire	5	- Aide à l'entretien des cimetières
TOTAL	394	

Pour mémoire: en 2022, le nombre de saisonniers était de 438.

Tous les saisonniers n'effectuent pas un mois de travail complet, mais certains travaillent deux mois.

2.2.2.2 Dépenses globales

Le coût total 2023 des dépenses de saisonniers est de 1 170 100 €.



2.2.3 Les emplois d'insertion en 2023

Sous cette dénomination sont aujourd'hui concernés les contrats uniques d'insertion dits Contrats Emploi Compétences (CUI-CEC). Les CUI CEC modulables de la Collectivité Européenne d'Alsace ne sont plus mis en place en 2023.

2.2.3.1 Effectif présent par type de contrat sur un an

	CUI CEC
Salariés en insertion présents au cours de l'année 2023	76
Hommes	33
Femmes	43

* sur les deux années scolaires

Rappel : 135 salariés présents en 2022 en CUI CAE.

La baisse d'effectifs de cette année s'explique par l'arrêt des possibilités de contrats modulables de la part du prescripteur CEA et des quotas de contrat de plus en plus faibles de la part de l'État.

2.2.3.2 Recrutements réalisés au cours de l'année

30 contrats CUI-CEC signés en cours d'année en 2023 (renouvellements non compris).

Rappel : 28 contrats signés en cours d'année 2022.

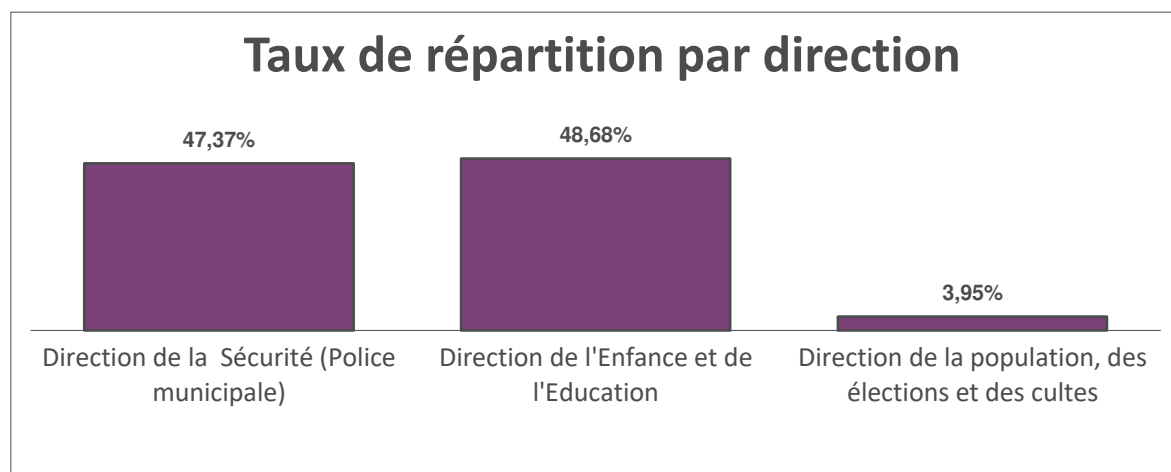
2.2.3.3 Répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2023

Les effectifs se répartissent prioritairement entre la DEE et la PMS de la façon suivante :

DEE : 36 CUI CEC

PMS : 37 CUI/CEC

Soit 96 % des salariés en contrat CUI CEC présents dans ces 2 directions.



2.2.3.4 Accompagnement Formation

Budget de formation alloué aux emplois d'insertion

Le budget total consacré aux contrats d'insertion pour 2023 était de **12 255,40 €**, (hors cotisation au CNFPT à hauteur de 0,5% pour les CUI-CEC).

Les salariés-es en insertion ont bénéficié de **61 actions de formations** soit 55 externes et 6 internes.

La formation représente 158 jours de formations (externes + internes) dont 152 journées de formation externe et 6 journées de formation interne.

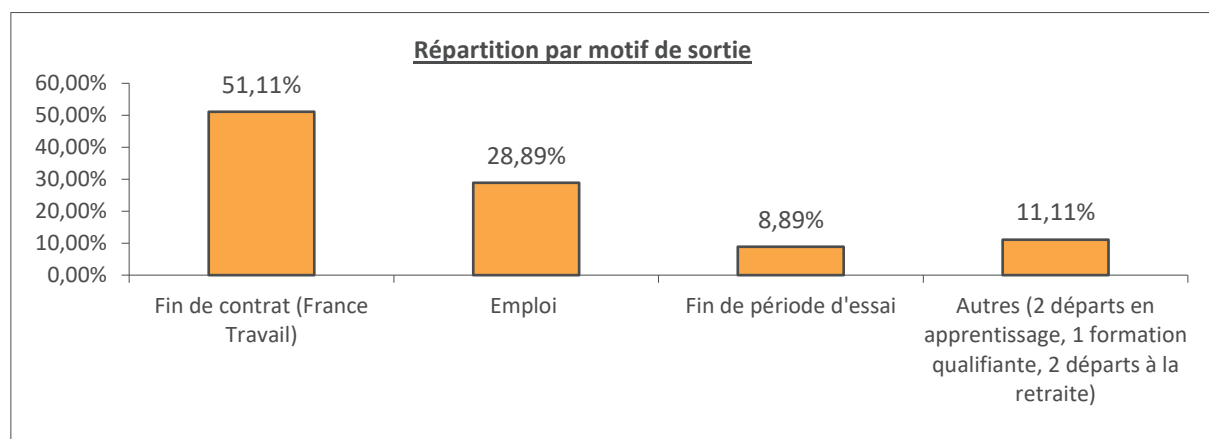
5 immersions ont été mises en place afin de confirmer un projet professionnel, de découvrir un autre domaine d'activités, de développer de nouvelles compétences ou initier un recrutement et aucune immersion avant le début du contrat pour vérifier la motivation du candidat suite à un jury.

En 2023, il y a eu une diminution des formations pour des raisons diverses : offre de formation du CNFPT incomplète ou en décalage par rapport au déroulement du contrat des salariés-es, absence et renouvellement de marchés formation, vacance du poste de conseiller-ère en insertion professionnelle.

Rappel en 2022 :

Les 122 salariés-es en insertion avaient bénéficié de 76 actions de formation soit 74 externes et 2 internes. Cela représentait 96 jours de formations (externes + internes) dont 90 journées de formation externe et 6 journées de formation interne.

2.2.3.5 Suites de contrat



La répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2023 (à l'issue du contrat)

Motif de sortie	Nb de salarié-es	en %
Fin de contrat (France Travail)	23	51,11%
Emploi	13	28,89%
Fin de période d'essai	4	8,89%
Autres (2 départs en apprentissage, 1 formation qualifiante, 2 départs à la retraite)	5	11,11%
Total	45	100,00%

Rappel : 60 sorties CUI-CAE ou CUI-CEC en 2022

La répartition de l'effectif des contrats d'insertion par motif de sortie positive en 2023 en CUI-CEC

Motif de sortie 2023	Nb d'agents CUI/CAE et CUI Modulables	% CUI-CEC
Emplois internes : Emploi CDD / recruté stagiaire	10	62,50%
Emplois externes	2	12,50%
Maternité -Retraite -Apprentissage-Réussite concours	4	25,00%
Total	33	100,00%

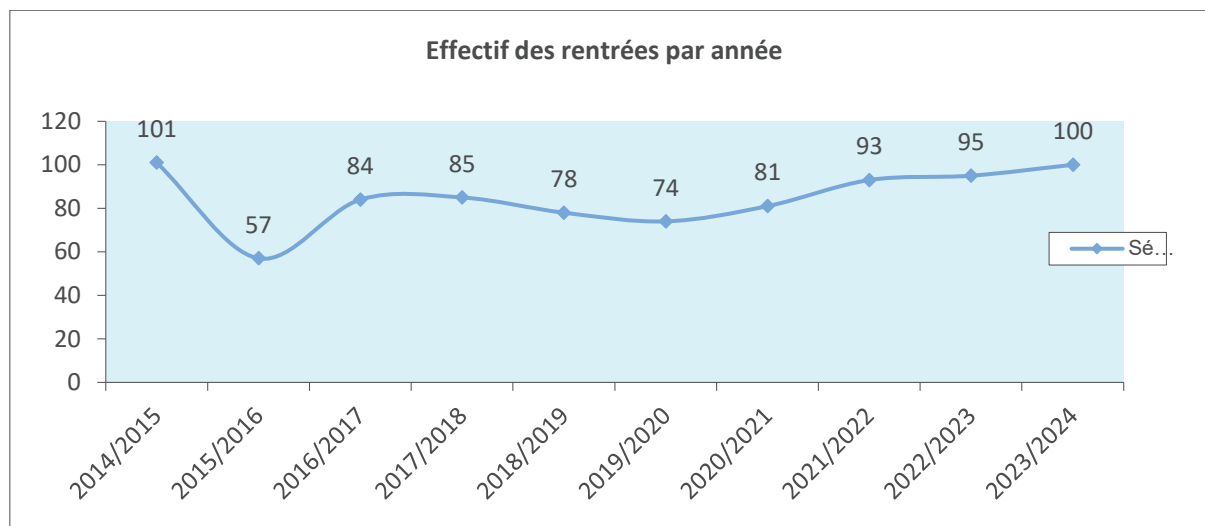
Rappel : 33 sorties positives en 2022

Par comparaison, les sorties pour emplois internes étaient de 33% en 2022 et de 30% pour les emplois externes.

Il convient de noter que les règles de renouvellement de contrat sont moins favorables à des parcours qualifiants menant plus régulièrement à l'emploi.

2.2.4 Les apprentis

2.2.4.1 Répartition des effectifs à la rentrée 2023/2024

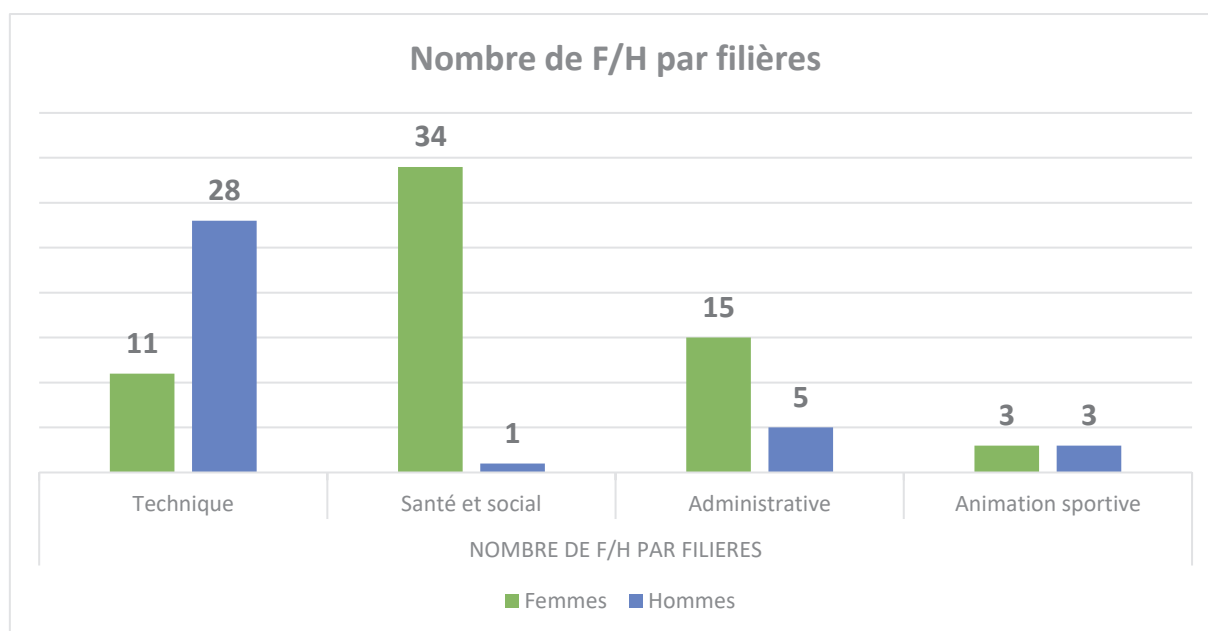
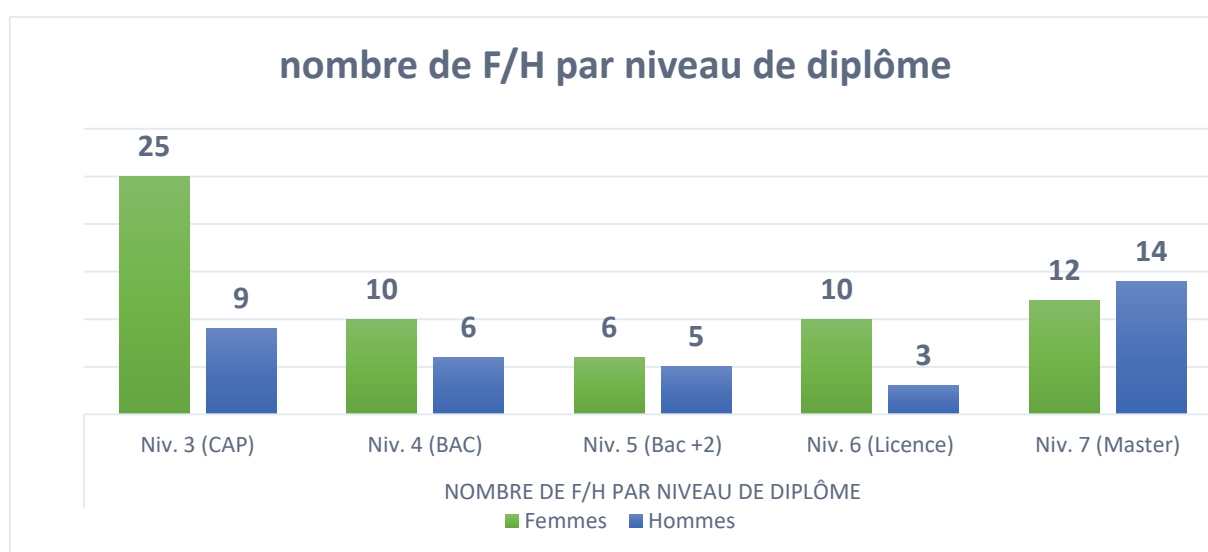


6 formations n'ont pas pu être pourvues faute de candidats ou de candidat au profil adéquat.

Direction d'affectation	Apprentis-es			%		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	1	0	1	1,59	0,00	1,00
Direction architecture et patrimoine	1	1	2	1,59	2,70	2,00
Direction de la Culture	4	2	6	6,35	5,41	6,00
Direction de la réglementation urbaine	0	1	1	0,00	2,70	1,00
Direction de la sécurité	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Direction de l'Enfance et de l'Education	32	1	33	50,79	2,70	33,00
Direction de l'Environnement et des Services Publics Urbains	2	7	9	3,17	18,92	9,00
Direction des ressources logistique	0	3	3	0,00	8,11	3,00
Direction des Sports	3	2	5	4,76	5,41	5,00
Direction du développement économique et de l'attractivité	1	1	2	1,59	2,70	2,00
Direction Espaces Publics et Naturels	3	9	12	4,76	24,32	12,00
Direction des Mobilités	2	1	3	3,17	2,70	3,00
Direction Solidarités santé jeunesse	3	1	4	4,76	2,70	4,00
Direction Urbanismes et Territoires	3	0	3	4,76	0,00	3,00
Direction de Territoires	2	1	3	3,17	2,70	3,00
Direction des ressources humaines	3	0	3	4,76	0,00	3,00
Direction du numérique et des systèmes d'informations	1	4	5	1,59	10,81	5,00
Direction des relations européennes et internationales	1	0	1	1,59	0,00	1,00
Direction de la Communication	1	0	1	1,59	0,00	1,00
Mission énergie	0	3	3	0,00	8,11	3,00
Total	63	37	100	100	100	100

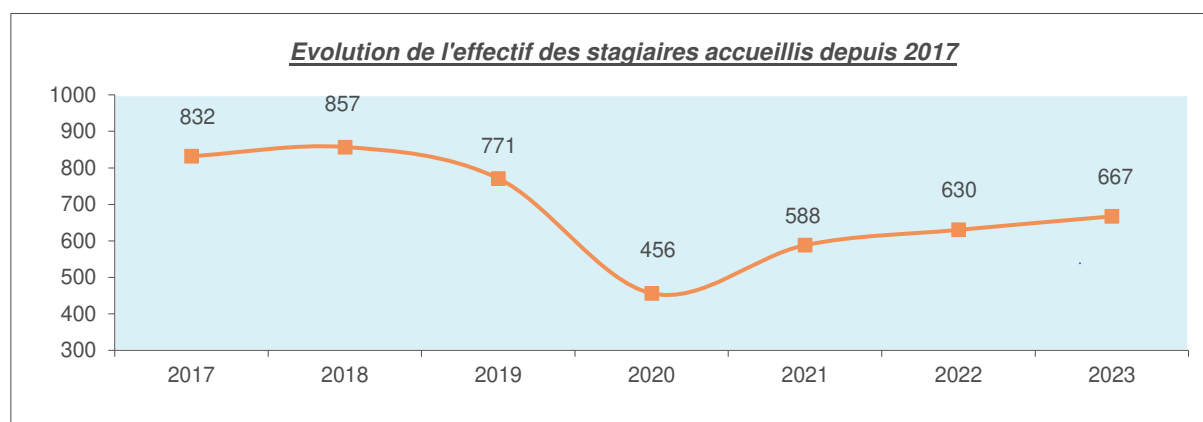
2.2.4.2 Niveau de diplômes préparés

Niveaux de diplômes	Niveau	2016/2017		2017/2018		2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
C.A.P., B.E.P., C.T.M., B.E.P.A., C.A.P.A.	3	20	7	21	8	19	6	18	4	21	6	21	10	22	9	25	9
BAC PRO, B.E., B.P., B.T.M., MC	4	2	11	2	15	3	14	4	11	3	8	1	7	6	14	10	6
B.T.S., B.T.S.A., D.U.T., C.S., D.E.	5	19	5	19	6	17	3	20	3	18	3	18	5	7	3	6	5
Licence professionnelle	6	2	4	0	1	2	1	1	1	1	3	4	6	6	5	10	3
Master 1 et 2, Ingénieur	7	8	6	6	7	5	8	7	5	8	10	11	10	15	8	12	14
Total		84		85		78		74		81		93		95		100	



2.2.5 Les stagiaires

2.2.5.1 Evolution de l'effectif des stagiaires accueillis depuis 2017

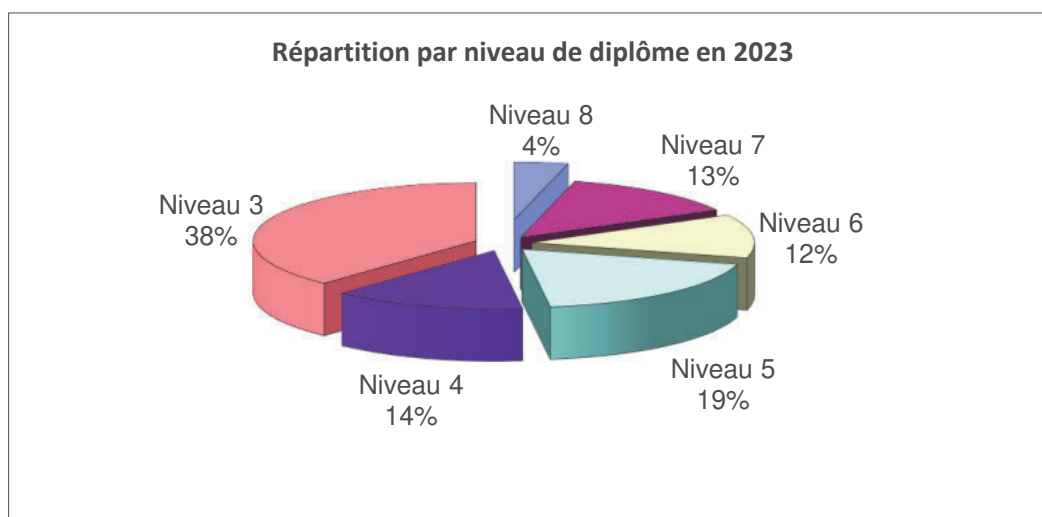


2.2.5.2 Répartition des stagiaires par direction en 2023

Direction	Total
Cabinet	8
Secrétariat Général / Service Juridique	8
Groupe Politique	3
Direction de l'Enfance et de l'éducation	194
Direction de la Communication	1
Direction Architecture et Patrimoine	12
Direction de la Culture	168
Direction de l'Environnt & des services publics urbains	12
Direction des Ressources Humaines	4
Direction des Solidarités, de la Santé et Jeunesse	66
Direction des Sports	33
Direction Dév Eco et Attractivité	2
Direction Finances Programmation	3
Direction Générale des Services	4
Direction Espaces publics et nature	40
Direction Mobilité	5
Direction Police municipale et Stationnement	10
Direction Population élections cultes	10
Direction Réglementation urbaine	2
Direction Rel européennes & internat	12
Direction Ressources Logistiques	17
Direction Numérique et Systèmes d'Information	10
Direction Urbanisme et Territoires	20
Direction des Territoires	9
Direction Évènements et Vie Associative	1
Mission Climat	3
Protocole	2
Direction Sécurité, Prévention : Administration Générale	3
DGA / Transformation démocratique, Europe, territoires et prévention	1
DGA / Transformation écologique et économie	3
DGA / Transformation sociale et sociétale	1
Total	667

2.2.5.3 Répartition par niveau de diplôme en 2023

Niveaux de diplômes ou type de stages	Hommes	Femmes	Total	%
Doctorat, habilitation à diriger des recherches (Niveau 8)	8	18	26	4
Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur (Niveau 7)	27	61	88	13
Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise, master 1 (Niveau 6)	28	53	81	12
DEUG, BTS, DUT, DEUST (Niveau 5)	35	90	125	19
Baccalauréat (Niveau 4)	33	60	93	14
CAP, BEP (Niveau 3)	84	170	254	38
Total	215	452	667	100



2.2.5.4 Répartition par type de stage

Type de stage	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Stage Étudiant	267	225	233	280	409	364	310	336	280	304
Stage Collège	165	189	150	120	96	79	52	34	112	80
Stage Lycée	171	142	168	176	166	157	34	83	84	95
BAFA	0	3	26	42	42	40	11	57	56	53
Découverte évaluation	79	27	26	24	19	29	10	37	20	71
Toutes formations professionnelles	165	218	201	172	102	91	21	30	67	50
Toutes formations fonction publique	9	9	9	18	23	11	18	11	11	14
TOTAL	856	813	813	832	857	771	456	588	630	667

118 stagiaires (63 hommes et 55 femmes) ont été indemnisés en 2023 (99 stagiaires en 2022), ce qui représente 254 522 € (+21,64 % par rapport à 2022).

2.2.6 Le service civique

2.2.6.1 L'engagement de service civique

Le service civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme : seuls comptent les savoir-être et la motivation. Le service civique peut être effectué auprès de collectivités territoriales sur une période de 6 à 12 mois, pour une mission d'au moins 24h par semaine. Un engagement de service civique n'est pas incompatible avec une poursuite d'études ou un emploi à temps partiel par ailleurs.

Par délibération du Conseil de Communauté le 28 janvier 2011 et par délibération au Conseil Municipal le 22 juin 2015, notre administration est mobilisée pour l'accueil de jeunes en service civique au sein des services. A ce titre, un agrément a été accordé le 11 août 2011 par la DRJSCS. Des avenants sont venus compléter et/ou modifier cet agrément triennal.

Les jeunes bénéficient au cours de leur contrat d'une formation PSC1 (secourisme) et d'une formation civique modulable. Ils obtiennent une attestation de compétences à l'issue de leur engagement.

En 2023, 36 volontaires de Service civique (18 femmes et 18 hommes) ont été présent-es au sein des services de l'Eurométropole de Strasbourg. Les missions s'effectuent sur une période de 6 à 9 mois.

Les directions d'accueil sont celles au contact du public pour des actions de sensibilisation, de médiation essentiellement. Pour les missions de 2023 les directions concernées sont les DEE, DUT, DS, DSSJ, DT, DRU, DESPU et Culture.

3.LA MASSE SALARIALE ET LA RÉMUNÉRATION

3.1 EVOLUTION DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

La gestion de l'Eurométropole de Strasbourg et de la Ville de Strasbourg connaît une particularité.

En effet, par délibération des Conseils de la Ville et de la Communauté Urbaine de Strasbourg, les administrations des deux collectivités ont été fusionnées à partir de 1972. La convention de gestion, du 3 mars 1972, passée à cet effet prévoit l'inscription de la totalité des dépenses liées à la gestion commune au budget de l'ex CUS avec un remboursement proportionnel par la Ville. En vertu de cette convention l'Eurométropole de Strasbourg prend en charge la totalité des rémunérations du personnel municipal et communautaire. La Ville assure le remboursement de sa quote-part, calculée mensuellement sur la base des salaires et charges effectivement payés et des répartitions des temps de travail des personnels entre les deux collectivités.

La Ville a, par contre, en totalité la charge des frais de pensions du régime local et c'est l'EMS qui assure le reversement de sa quote-part qui représente pour l'exercice 2023 un montant de :

430 402 €

Les dépenses totales de fonctionnement de l'EMS s'élèvent, pour l'année 2023, à : 732 697 107 €

Les dépenses totales de la DRH s'élèvent, pour l'année 2023, à : 372 646 142 €

Les dépenses de charges salariales (012) s'élèvent, pour l'année 2023, à : 362 425 950 €

Les dépenses totales de fonctionnement de la ville s'élèvent, pour l'année 2023, à : 413 081 916 €

Les dépenses de charges salariales (012) s'élèvent, pour l'année 2023, à : 213 791 510 €

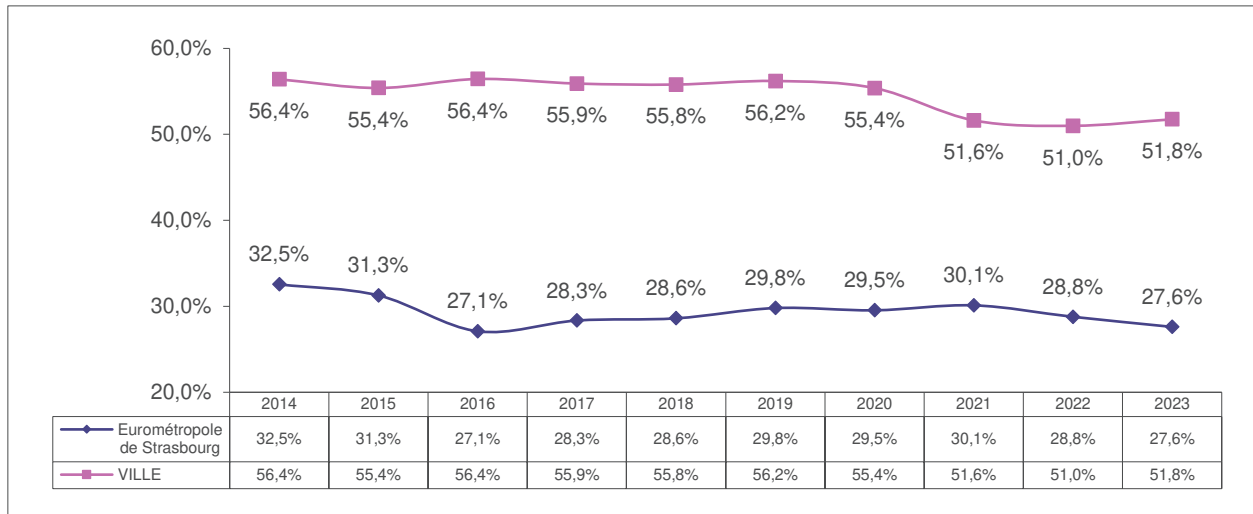
Le total du remboursement se monte à **235 363 306 €** dont :

pour la Ville	210 101 204 €
pour le budget annexe de l'Eau	8 086 586 €
pour le budget annexe de l'assainissement	6 647 803 €
pour le CCAS	4 444 295 €
pour la HEAR (EPCC)	1 308 611 €
pour l'Œuvre Notre Dame	1 609 118 €
pour le budget annexe Transport	2 250 310 €
pour la Caisse des Écoles	478 242 €
pour les frais de personnel de l'amicale	305 528 €
pour les frais de personnel autres	17 189 €
pour les frais de personnel de l'EPLÉ	114 419 €

Ainsi la part de l'Eurométropole de Strasbourg est de **137 282 837 €**.

Le ratio légal depuis 2014 évolue selon le graphique ci-dessous

Ratio = Dépenses de personnel / Dépenses réelles de fonctionnement



3.2 EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

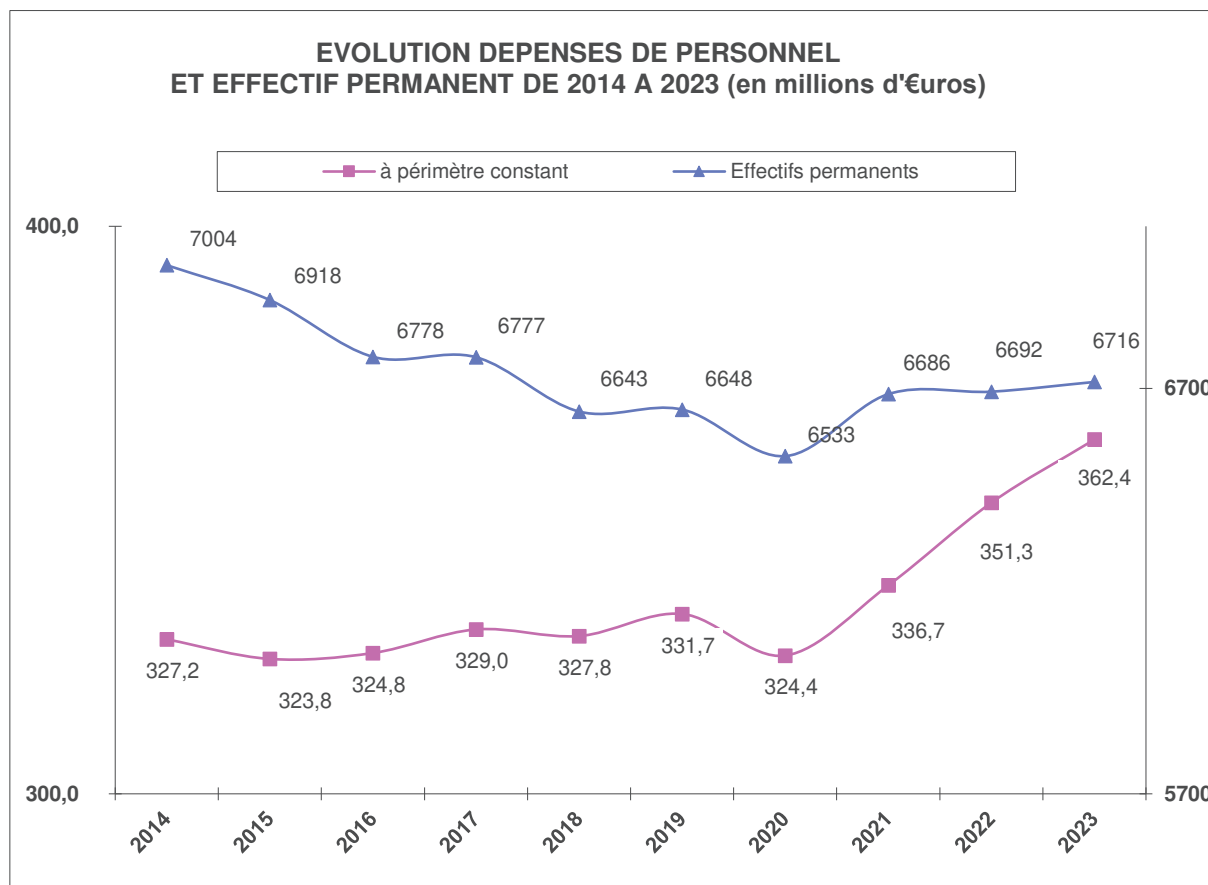
3.2.1 Évolution de 2014 à 2023

Afin de pouvoir analyser les chiffres de la masse salariale sur 10 ans, le graphique ci-dessous prend en compte les éléments suivants :

- les rémunérations, le traitement brut indiciaire ;
- les heures supplémentaires ;
- le régime indemnitaire, la prime de fin d'année ;
- les charges patronales.

Elle porte sur l'ensemble des statuts (titulaire, contractuel, non permanent et emplois d'insertion).

Ce qui porte le montant total de cet agrégat à **362 425 950 €** en 2023.



Les facteurs d'évolution de la réalisation de la masse salariale 2023 concernent plus particulièrement :

* Facteurs externes :

- ⇒ Hausse de la valeur du point d'indice : + 2,4 M€
- ⇒ Prime de pouvoir d'achat : 3,14 M€
- ⇒ Augmentation du SMIC et indice minimum à 361 : + 0,5 M€
- ⇒ Modification des grilles catégories B et C : 0,2 M€

* Facteurs internes :

- ⇒ GVT « glissement vieillesse technicité » : + 2,5 M€
- ⇒ Autres mesures (indemnités télétravail, fin de contrat, rupture conventionnelle, FMD, médailles, mise en place de la prime d'intérim, primes Ségur pour les médecins et les « oubliés », GIPA, RI complément indemnitaire, ...) : + 2,4 M€

3.2.2 Coût de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

En 2023, 2 358 agents ont bénéficié d'une nouvelle bonification indiciaire pour un coût total de 1 931 786 €.

Ci-dessous, la répartition des agents par motif d'attribution :

Motif NBI	Nombre agents	%
NBI Accueil	691	29,68
NBI Dessinateurs	46	1,98
NBI Encadrement d'une équipe technique	191	8,20
NBI Encadrement d'un service administratif	189	8,12
NBI Maître d'apprentissage	117	5,03
NBI Quartiers prioritaires de la politique de la ville	1 049	45,06
Autres	45	1,93
Total	2 328	100,00

3.2.3 La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

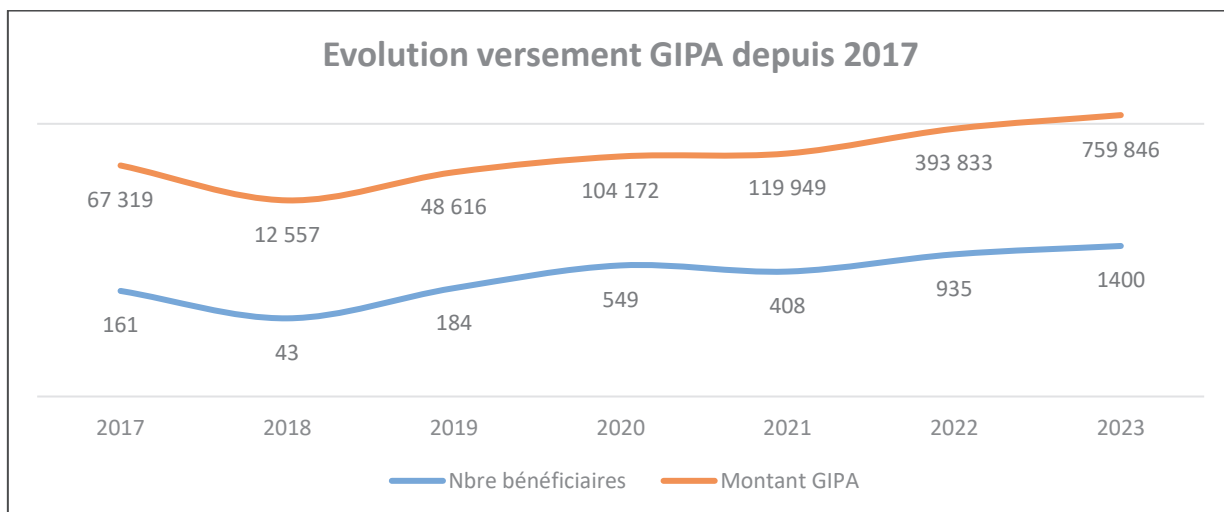
Une "indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat" (GIPA) a été instaurée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008. Le principe est le suivant : lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent a évolué moins vite, sur une période de référence de quatre ans, que l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à cette perte de pouvoir d'achat lui est versé.

Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA :

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels
Catégorie A	78	42	5	34	74	40	107	59	58	12	103	9	138	60
Catégorie B	20	3	1	2	37	6	34	2	49	9	154	22	347	45
Catégorie C	18			1	22	5	344	3	258	22	608	39	759	51
Total	116	45	6	37	133	51	485	64	365	43	865	70	1 244	156

Montant total de la GIPA versée (montant brut agent hors cotisations patronales) :

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels
Catégorie A	32 284	29 910	341	11 825	17 609	24 651	36 783	31 747	26 818	12 227	90 535	9 093	154 998	41 642
Catégorie B	391	807	7	268	1 845	1 363	8 887	1 412	25 045	3 889	79 421	14 540	218 561	37 954
Catégorie C	3 927			117	2 049	1 098	24 419	924	44 145	7 825	180 840	19 403	273 821	32 868
Total	36 602	30 717	348	12 210	21 504	27 113	70 089	34 083	96 008	23 941	350 797	43 036	647 381	112 465

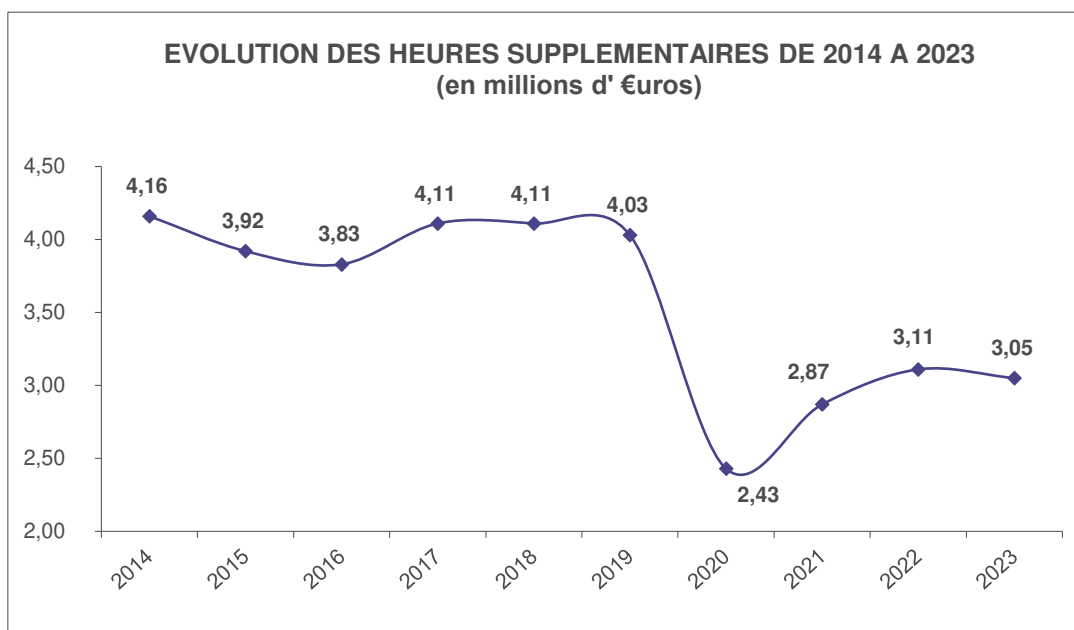


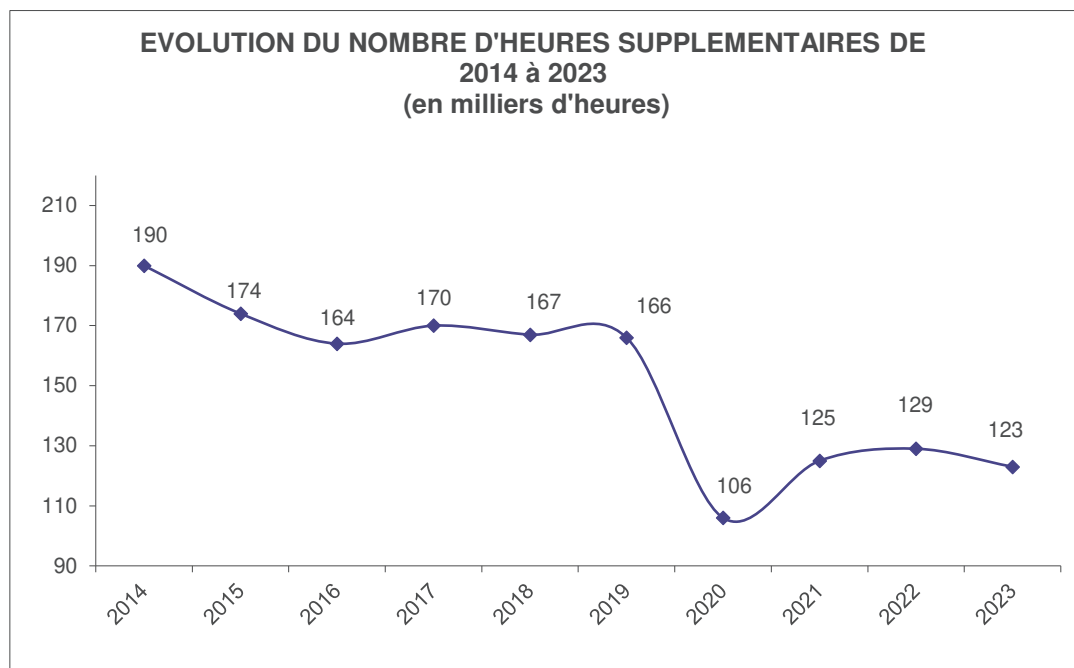
3.3 EVOLUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

3.3.1 Évolution depuis 2014

Sont prises en compte toutes les heures supplémentaires payées au cours de l'année, aussi bien en montant qu'en volume.

Populations concernées : statutaires, contractuels et agents non permanents.





3.4 EVOLUTION DES PENSIONS DU RÉGIME LOCAL

3.4.1 Évolution de 2013 à 2023

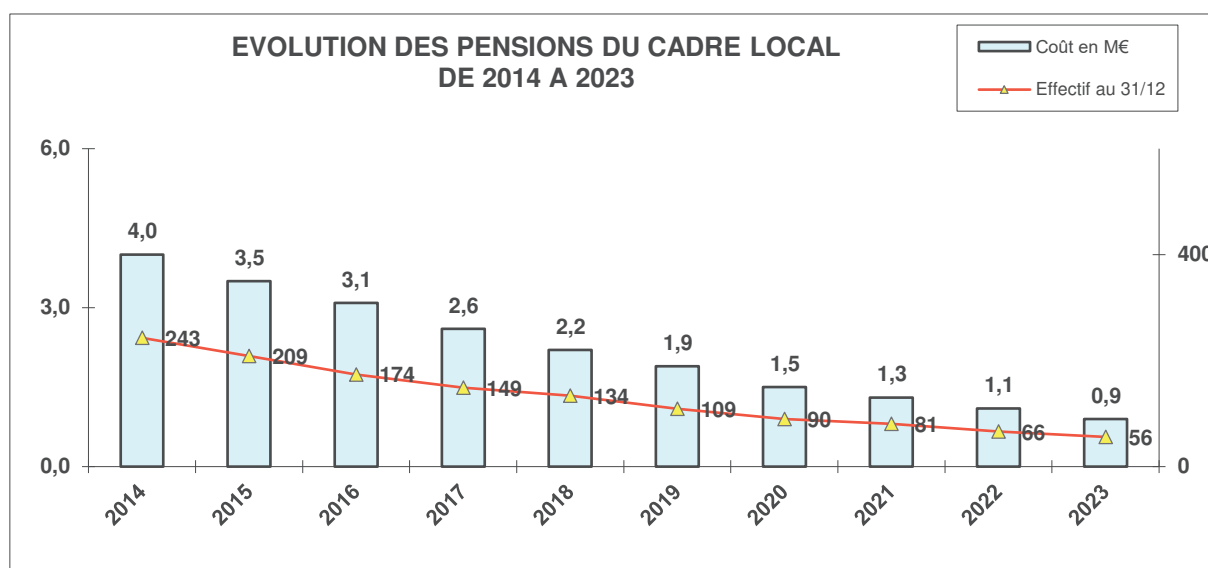
Le régime du cadre local a été instauré par la Ville de Strasbourg en 1935, pour les employés municipaux et en 1937, pour les ouvriers municipaux, afin de leur garantir la couverture retraite au moment de leur départ.

Suite à la création de la CNRACL en 1947, ces personnels pouvaient choisir, en 1953, soit de conserver le bénéfice du statut local, soit de relever du régime de la CNRACL.

Compte tenu des avantages liés à ce statut particulier, rares ont été ceux qui, à l'époque, ont fait le choix de la retraite auprès de la CNRACL.

En 2022, 66 anciens agents de la Collectivité (retraités ou réversion aux veuves) bénéficient d'une pension de retraite versée directement par la Ville pour un coût total annuel de 1,3 M€ (l'Eurométropole rembourse une partie de ces retraites à la Ville).

	Coût en M€	Effectif au 31/12
2014	4,0	243
2015	3,5	209
2016	3,1	174
2017	2,6	149
2018	2,2	134
2019	1,9	109
2020	1,5	90
2021	1,3	81
2022	1,1	66
2023	0,9	56



3.5 ALLOCATIONS RETOUR À L'EMPLOI

L'Eurométropole de Strasbourg a adhéré à l'URSSAF depuis le 1er janvier 2022. Après une période de « carence » de 6 mois, Pôle Emploi assure désormais depuis le 1er juillet 2022 l'indemnisation des nouveaux agents contractuels en fin de contrat.

En revanche, l'Eurométropole de Strasbourg continue à indemniser, en auto-assurance, les anciens agents titulaires.

Enfin, la Ville de Strasbourg n'a pas adhéré à l'URSSAF, elle est en auto assurance pour ses anciens agents contractuels (1 collaborateur de cabinet et 1 collaborateur de groupe d'élus en 2023).

Répartition depuis l'année 2017 par nombre d'agents et par budget

Année	Nombre d'agents concernés	Budget (en €)
2017	607	2 802 714
2018	634	2 782 710
2019	608	2 475 320
2020	559	2 453 359
2021	511	2 530 478
2022	484	2 148 629
2023	337	1 512 669

Répartition par catégorie d'agents

Année	Stagiaires/Titulaires	Contractuels
2017	20	587
2018	12	622
2019	13	595
2020	9	550
2021	10	501
2022	28	456
2023	33	304

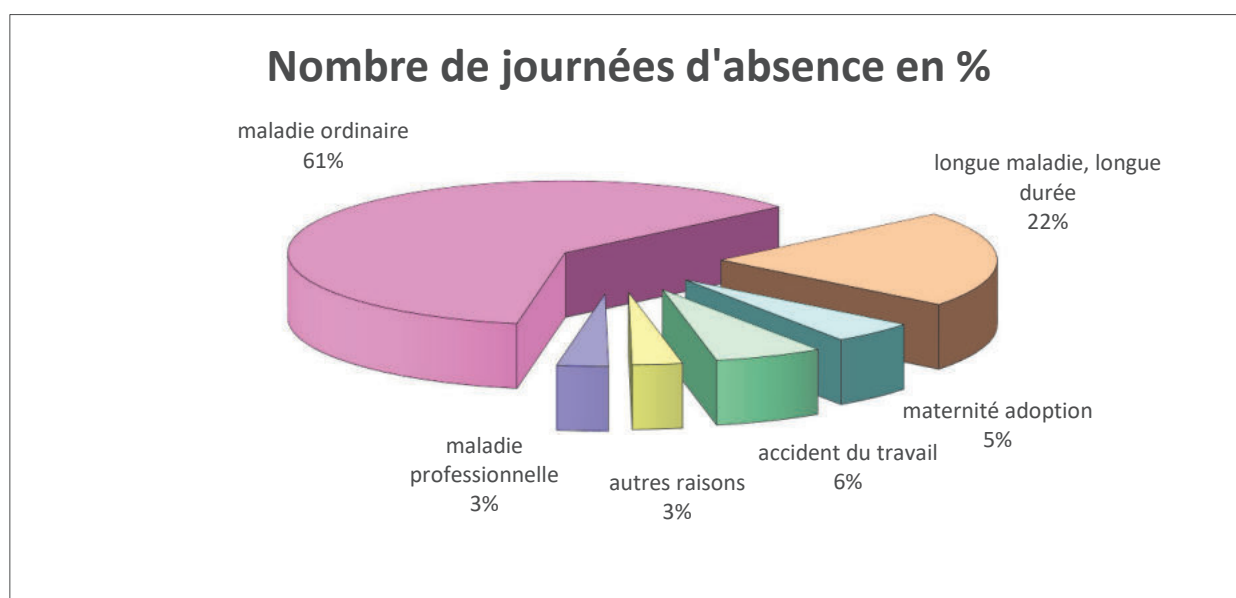
4. L'ABSENTEISME

Les chiffres de ce chapitre ne concernent que les agents permanents.

4.1 L'ABSENTÉISME EN 2023

4.1.1 Répartition des jours d'absence par motif

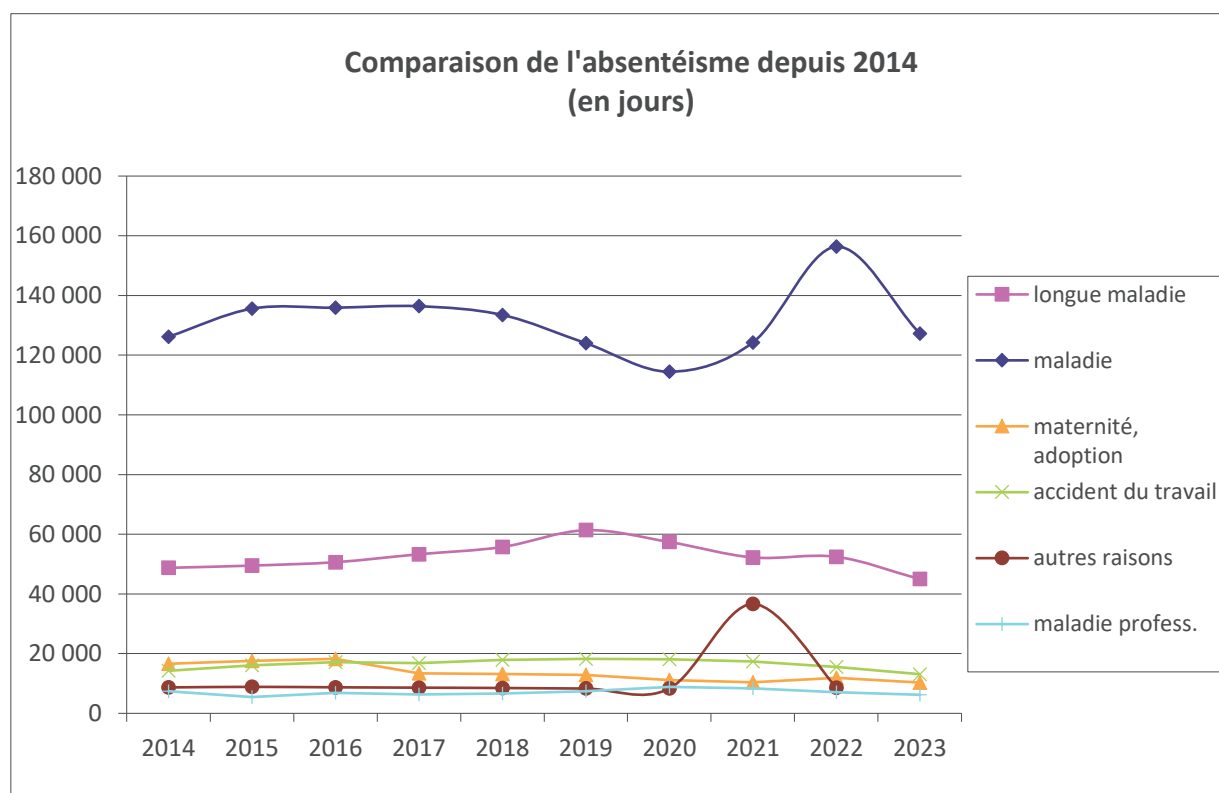
Nombre de journées d'absence en 2023	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Total	soit en %	ETP
	Homme	Femme	Homme	Femme			
maladie ordinaire	50 507	68 001	1 789	6 943	127 240	62,54%	348,60
longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	16 417	27 732	645	173	44 967	22,10%	123,20
accident du travail (y compris accident de trajet)	6 770	5 379	366	601	13 116	6,45%	35,93
maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	3 279	2 919			6 198	3,05%	16,98
maternité, paternité et adoption	8	7 757		2 543	10 308	5,11%	28,24
autres raisons (formation personnelle, autorisation d'absence pour événements familiaux, COVID, pour fonctions électives, œuvres sociales, ...)	2717	2353	293	687	6050	2,91%	16,58
TOTAL	79 698	114 141	3 093	10 947	207 879	100%	569,53



4.1.2 Évolution depuis 2014 des jours d'absence

Nombre de journées d'absence	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
maladie ordinaire	126 153	135 579	135 904	136 392	133 468	124 002	114 468	124 257	156 331	127 240
longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	48 750	49 496	50 639	53 297	55 728	61 361	57 400	55 222	52 441	44 967
accident du travail (y compris accident de trajet)	14 236	16 093	17 190	16 853	17 907	18 260	18 093	17 385	15 517	13 116
maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	7 363	5 460	6 869	6 340	6 661	7 429	8 858	8 319	7 027	6 198
Taux d'absentéisme (MO, LM, MLD, GM, AT, MP)	7,7%	8,2%	8,5%	8,8%	8,8%	8,7%	8,3%	8,3%	9,5%	7,8%
maternité, paternité et adoption	16 621	17 573	18 259	13 387	13 151	12 866	11 097	10 355	11 945	10 308
autres raisons* (formation personnelle, autorisation d'absence pour événements familiaux, pour fonctions électives, COVID, etc.)	8 677	8 872	8 720	8 604	8 486	8 310	5 032	37 274	8 622	6 050
TOTAL	221 800	233 073	237 581	234 873	235 401	232 228	214 948	249 812	251 883	207 879

*Prise en compte de l'ASA COVID en 2021 ce qui explique l'explosion du nombre de jours d'absence en 2021



4.2 ETUDE SPÉCIFIQUE SUR LA MALADIE ORDINAIRE EN 2023

4.2.1 Définition

La maladie ordinaire prend en compte les congés suivants :

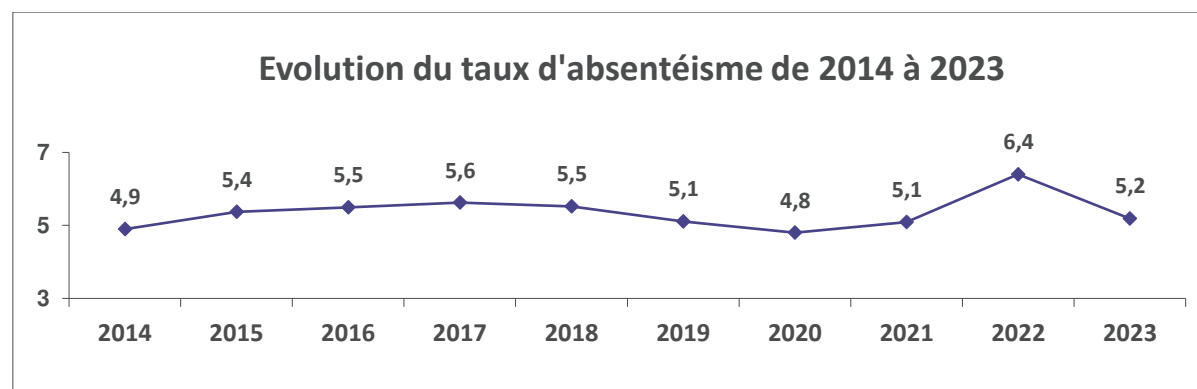
- Congés de maladie ordinaire
- Congés de maladie ordinaire suite à décision du comité médical départemental
- Cures
- Hospitalisations

4.2.2 Taux d'absentéisme global au titre de la maladie ordinaire

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de jours de maladie ordinaire	126 153	135 579	135 904	136 392	133 468	124 002	114 468	124 257	156 331	127 240
Effectif permanent au 31/12	7 004	6 918	6 778	6 643	6 626	6 648	6 533	6 686	6 692	6 716
Taux d'absentéisme	4,9%	5,4%	5,5%	5,6%	5,5%	5,1%	4,8%	5,1%	6,4%	5,2%
Absentéisme en E.T.P.	345,6	371,4	372,3	373,7	365,7	339,7	313,6	340,4	428,3	348,6
Nombre d'agents malades	4 515	4 783	4 633	4 557	3 890	3 774	3 339	3 753	4 859	3 724
Ratio du nombre de jours de maladies ordinaires / nombre d'agents permanents	18,01	16,98	20,05	20,53	20,14	18,65	17,52	18,58	23,36	18,95
Ratio du nombre de jours maladies ordinaires / nombre agent malade	27,94	29,08	29,33	29,93	34,31	32,86	34,28	33,11	32,17	34,17

Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence * 100 / effectif permanent au 31/12 * 365

Équivalent temps plein = nombre de jours d'absence / 365



4.2.3 Taux d'absentéisme maladie ordinaire par direction

Direction	Effectif	Nombre Agents malades	Nombre de jours maladie	Nombre de jours maladie	Nombre de jours maladie	Taux d'absentéisme
Affectations périphériques	19	4	110	5,79	27,50	1,59%
Administration du cabinet	52	24	483	9,29	20,13	2,54%
Commande Publique Responsable	34	10	290	8,53	29,00	2,34%
Communication Rayonnement Interne/Administration Générale	13	7	80	6,15	11,43	1,69%
Direction Accompagnement Projet Innov Equipe	14	5	266	19,00	53,20	5,21%
Direction Architecture et Patrimoine	209	100	2 040	9,76	20,40	2,67%
Direction Communication	37	22	629	17,00	28,59	4,66%
Direction de la Culture	831	447	16 147	19,43	36,12	5,32%
Direction de Territoires	63	34	560	8,89	16,47	2,44%
Direction des Mobilités	57	19	755	13,25	39,74	3,63%
Direction des Ressources Humaines	152	88	3 923	25,81	44,58	7,07%
Direction des Ressources Logistiques	304	155	7026	23,11	45,33	6,33%
Direction des Solidarités, Santé et jeunesse	499	311	9 443	18,92	30,36	5,18%
Direction des Sports	306	148	5 819	19,02	39,32	5,21%
Direction Développement Economique et Attractivité	59	27	387	6,56	14,33	1,80%
Direction du Numérique et SI	70	19	348	4,97	18,32	1,36%
Direction Enfance et Education	1396	935	28 079	20,11	30,03	5,51%
Direction Environnement et services publics urbains	1083	643	26 346	24,33	40,97	6,66%
Direction Espaces Publics et Naturels	555	271	8359	15,06	30,85	4,13%
Direction Evènements Vie Associativ	44	14	651	14,80	46,50	4,05%
Direction finances et programmation	35	9	131	3,74	14,56	1,03%
Direction Générale des Service	68	20	1 024	15,06	51,20	4,13%
Direction Population Elections Culte	187	127	4 467	23,89	35,17	6,54%
Direction Réglementation Urbaine	65	35	1 276	19,63	36,46	5,38%
Direction Relations européennes et internationales	28	10	189	6,75	18,90	1,85%
Direction Sécurité	191	107	4097	21,45	38,29	5,88%
Direction Urbanisme et Territoires	203	76	2309	11,37	30,38	3,12%
Mission Intercommunalité	4	1	4	1,00	4,00	0,27%
Protocole	22	7	276	12,55	39,43	3,44%
Secrétariat Général	19	15	552	29,05	36,80	7,96%
Sécurité Prévention et Sports	97	51	1 174	12,10	23,02	3,32%
TOTAL GENERAL	6 716	3 741	127 240	18,95	34,01	5,19%

5.LA FORMATION

5.1 BUDGET DE LA FORMATION

5.1.1 Budget formation 2023

Montant de la cotisation CNFPT	1 736 982 €
Coût des actions de formation prises en charge par l'Eurométropole de Strasbourg	1 288 798 €
Frais de déplacement et d'hébergement	95 800 €
Total	3 121 580 €

Ce total représente :
1,62 % de la masse salariale servant à calculer le montant de la cotisation obligatoire CNFPT
(193 210 462 €)

5.1.2 Évolution du budget de la formation depuis 2015

	Cotisations CNFPT ¹	Formations commandées à d'autres organismes	Frais hébergement	Montant des salaires des agents en formation ²	Montant des salaires service formation ³	Total
2015	1 723 688 €	1 275 859 €	153 202 €	3 889 085 €	729 876 €	7 771 710 €
2016	1 551 593 €	1 273 999 €	148 246 €	4 037 311 €	736 971 €	7 748 120 €
2017	1 581 154 €	1 365 468 €	91 030 €	3 664 894 €	655 252 €	7 357 798 €
2018	1 587 082 €	1 228 745 €	93 363 €	3 959 058 €	679 349 €	7 547 595 €
2019	1 589 126 €	1 329 806 €	77 978 €	3 304 087 €	616 173 €	6 917 170 €
2020	1 275 114 €	1 009 049 €	41 180 €	1 806 062 €	641 718 €	4 773 123 €
2021	1 631 028 €	1 337 270 €	62 792 €	2 683 777 €	742 910 €	6 457 778 €
2022	1 694 957 €	1 286 562 €	90 145 €	2 590 750 €	772 723 €	6 435 137 €
2023	1 736 982 €	1 288 798 €	95 800 €	3 199 242 €	509 554 €	6 830 376 €

¹ Le montant de la cotisation annuelle versé correspondant à 0,9 % de la masse salariale

² Salaires stagiaires : concernent les salaires des agents partis en formation

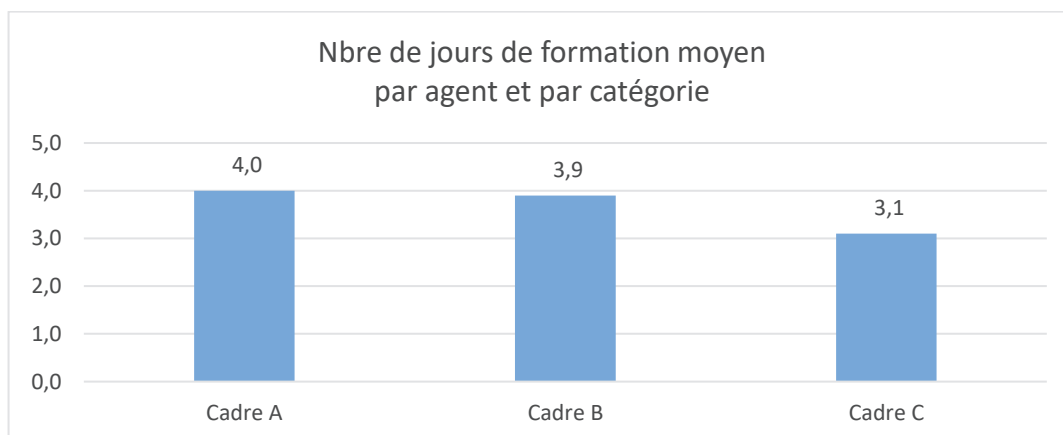
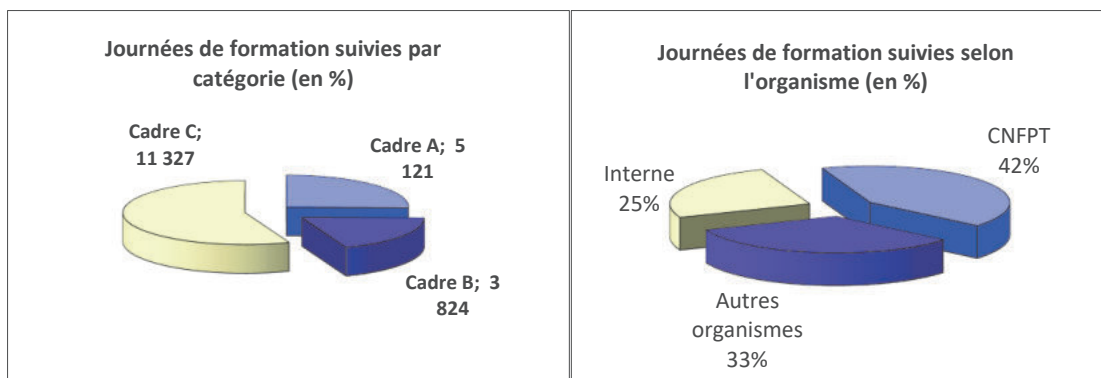
³ Salaires département formation : concerne les salaires des agents du département formation qui gèrent le dispositif de formation

5.2 FORMATIONS EN JOURS ET EN EFFECTIFS

5.2.1 Journées de formation suivies au cours de l'année 2023

Ces chiffres concernent les agents titulaires, stagiaires et contractuels

	Type formation	Autres organismes	CNFPT Cotisation obligatoire	CNFPT Partenariat	Collectivité	Total
A	Formation de perfectionnement	1 250	305	118	1 276	2 949
	Formation intégration & professionnalisation	148	966	281	469	1 863
	Formation personnelle	127	-	-	5	132
	Préparations Concours & Examens	50	102	-	25	177
Total A		1 576	1 372	398	1 775	5 121
B	Formation de perfectionnement	659	207	47	816	1 729
	Formation intégrat° & professionnalisat°	151	1 054	335	169	1 709
	Formation personnelle	82	-	-	-	82
	Formation Statuts Particuliers	-	-	48	-	48
	Préparations Concours & Examens	13	243	-	-	256
Total B		905	1 503	430	986	3 824
C	Formation de perfectionnement	3 014	215	106	1 995	5 330
	Formation intégrat° & professionnalisat°	269	2 585	942	417	4 214
	Formation personnelle	881	-	-	-	881
	Formation Statuts Particuliers	-	-	432	-	432
	Préparations Concours & Examens	-	465	-	5	470
Total C		4 164	3 265	1 480	2 418	11 327
Total		6 644	6 140	2 308	5 178	20 271



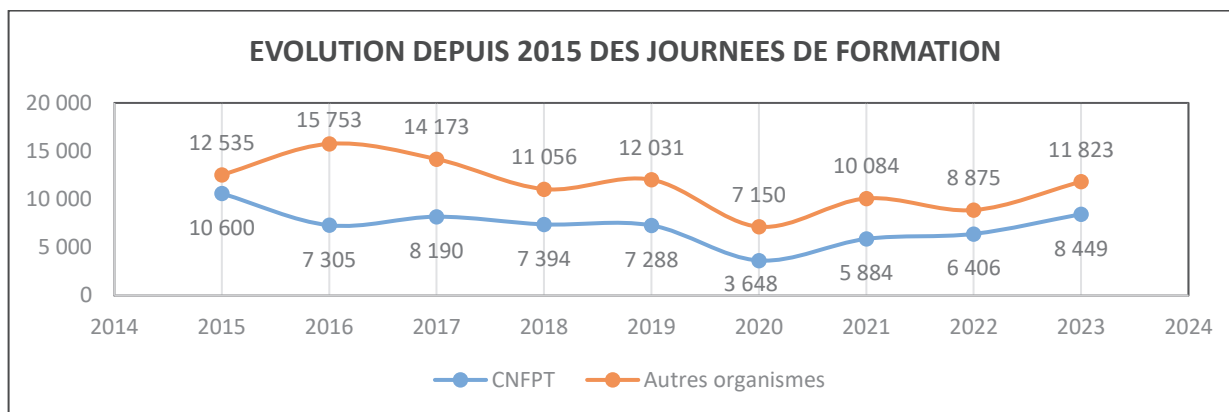
5.2.2 Consommation des heures DIF/CPF

Une délibération du 5 avril 2019 a posé les règles de l'utilisation du CPF par les agent-es de l'Eurométropole de Strasbourg sur la base des règles et des principes de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017. Le cadre juridique ayant évolué avec la publication de la loi de transformation de la fonction publique, une nouvelle délibération a été adoptée le 25 juin 2021. Désormais le compte est crédité de 25 heures par an jusqu'à l'acquisition de 150 heures.

Pour 2023, 2 120 heures ont été utilisés par les agents dans le cadre de leur projet professionnel.

5.2.3 Journées de formations suivies depuis 2015 par organisme

	Nombre total de journées de formation			En pourcentage	
	CNFPT	Autres organismes	Total	CNFPT	Autres organismes
2015	10 600	12 535	23 135	45,82	54,18
2016	7 305	15 759	23 064	31,67	68,33
2017	8 190	14 173	22 363	36,62	63,38
2018	7 394	11 056	18 450	40,08	59,92
2019	7 288	12 031	19 318	37,72	62,28
2020	3 648	7 150	10 797	33,78	66,22
2021	5 884	10 084	15 967	36,85	63,15
2022	6 406	8 875	15 281	41,92	58,08
2023	8 449	11 823	20 271	41,68	58,32



5.2.4 Effectifs des agents en formation

5.2.4.1 Nombre de participation à des formations en 2023

Ces chiffres concernent les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur postes permanents.

Un agent est comptabilisé à chaque fois qu'il effectue une formation de l'un ou l'autre type (à noter : un agent peut donc être compté plusieurs fois)

Type de formation	Femmes	Hommes	Total
Formation de perfectionnement	751	296	1 047
Formation intégrat° & professionnalisat°	372	128	500
Formation personnelle	14	4	18
Préparations Concours & Examens	39	10	49
Total A	1 176	438	1 614
Formation de perfectionnement	500	306	806
Formation intégrat° & professionnalisat°	260	150	410
Formation personnelle	9	-	9
Formation Statuts Particuliers	3	4	7
Préparations Concours & Examens	45	37	82
Total B	817	497	1 314
Formation de perfectionnement	1 036	1 042	2 078
Formation intégrat° & professionnalisat°	617	537	1 154
Formation personnelle	9	4	13
Formation Statuts Particuliers	17	62	79
Préparations Concours & Examens	30	64	94
Total C	1 709	1 709	3 418
Total Général	3 702	2 644	6 346

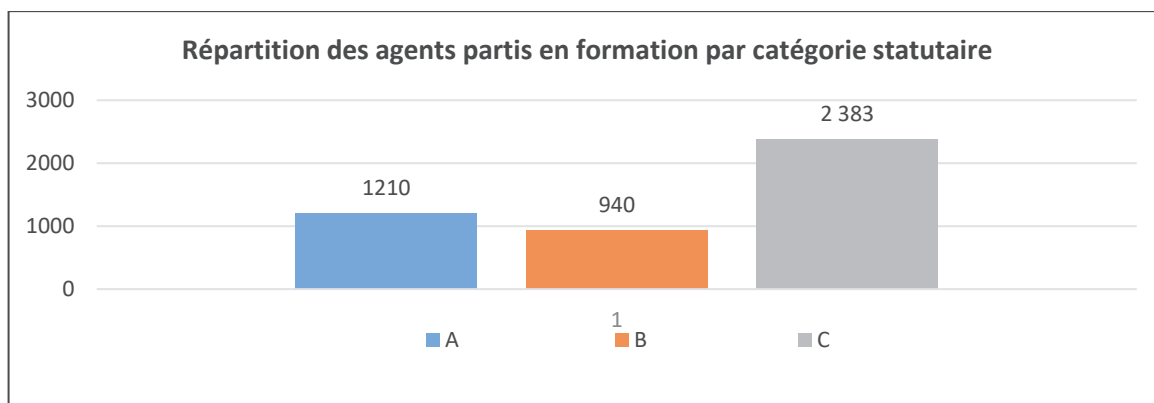
5.2.4.2 Agents partis en formation depuis 2015

L'agent n'est comptabilisé qu'une fois quel que soit le type de formation suivie.

	AGENTS PARTIS EN FORMATION			
	A	B	C	Total
2015	907	1 115	2 858	4 880
2016	958	1 242	2 835	5 035
2017	934	1 224	2 985	5 143
2018	1 130	861	2 464	4 455
2019	1 228	849	2 531	4 608
2020	833	623	1 777	3 233
2021	1 074	739	2 053	3 866
2022	1 084	858	2 134	4 076
2023	1 210	940	2 383	4 533

En 2023, 4 533 agents sont partis au moins une fois en formation, ce qui représente 67,5 % de l'effectif permanents.

1 214 agents n'ont pas suivi de formation depuis 3 ans (218 en catégorie A, 112 en B et 884 en C).



5.2.5 Demandes formation continue/congés formation

5.2.5.1 Actions de formation continue en 2023

Nombre de demandes présentées lors de l'élaboration du plan : 14 519

Nombre de demandes acceptées lors de l'élaboration du plan : 11 113

Demandes refusées lors de l'élaboration du plan : 1 289

Nombre de demandes réalisées au cours de l'année : 11 090 dont 3 348 présentées au plan

Les demandes des agents au moment de l'élaboration du plan sont acceptées ou refusées. Durant l'année de mise en œuvre, certains agents peuvent renoncer à des formations inscrites au plan pour différents motifs : désistement, changement de missions, départ de la collectivité, problème de calendrier, formation considérée comme non adaptée par la Direction ou la DRH. Le nombre de demandes réalisées non présentées initialement au plan (Hors plan) s'explique par différents facteurs, notamment : mise en place des sessions relevant des politiques publiques

non demandées par les bénéficiaires, adaptabilité à des besoins qui ont émergé en cours d'année ; ajustement du besoin de formation entre la demande initiale et la formation réalisée, ...

Des formations sont aussi annulées ou reportées par les organismes le plus souvent faute de participants.

5.2.5.2 Congés formation 2023

Nombre de congés accordés au plan de formation : 6

Nombre de congés finalisées : 4

Durée moyenne (en nombre de jours) : 74 jours pour 1 congé formation réalisé (les autres ne sont pas clôturés).

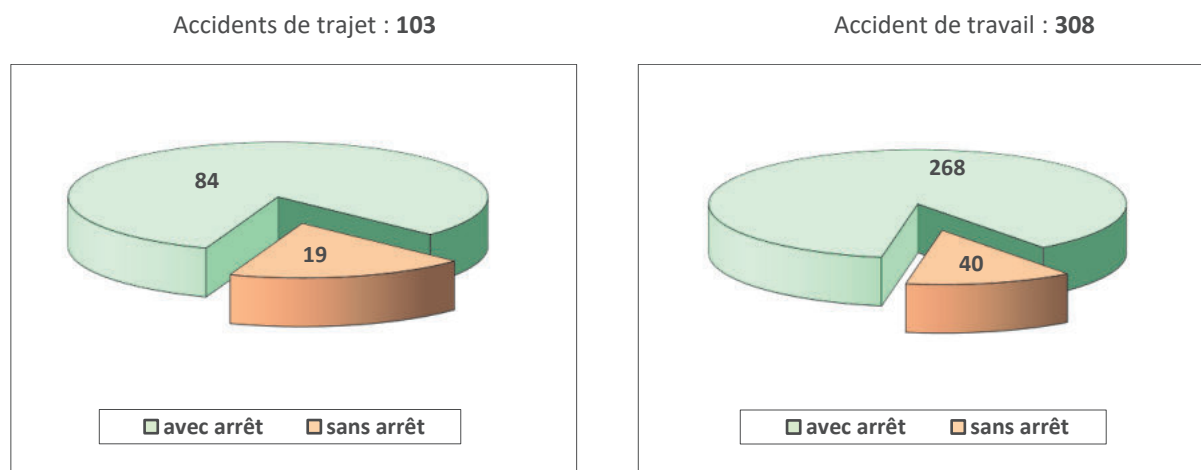
6. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

6.1 STATISTIQUES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2023

Ces statistiques sont issues du rapport sur l'évolution des risques professionnels.

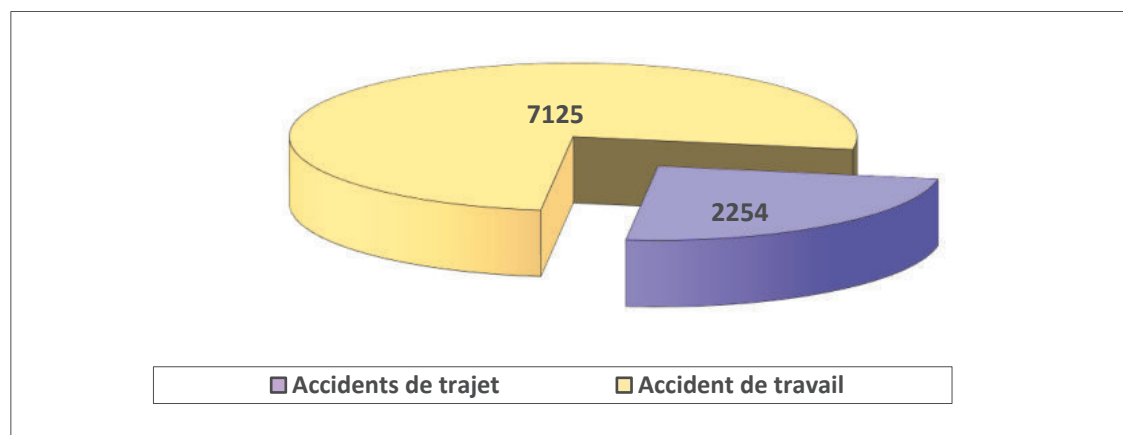
6.1.1 Répartition des accidents

Le nombre total d'accidents de travail et de trajet à l'Eurométropole de Strasbourg en 2023 est de 411



6.1.2 Répartition de l'absentéisme

Le nombre de jours d'arrêt de travail générés par les accidents de 2023 est de 9 379 (samedi et dimanche inclus).



6.1.3 Taux de fréquence et taux de gravité

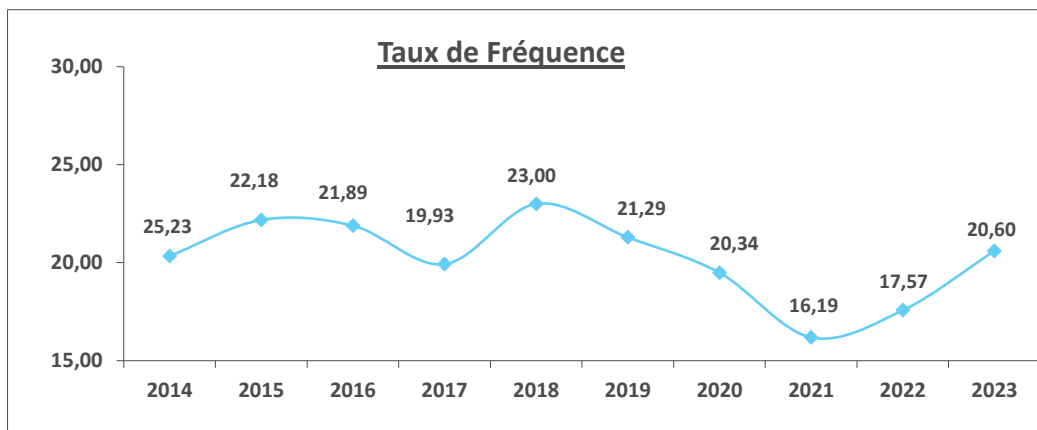
Le taux de fréquence et le taux de gravité sont deux indicateurs statistiques quantitatifs permettant d'effectuer un suivi d'une année sur l'autre et d'une collectivité à l'autre de la fréquence et de la gravité des accidents du travail.

6.1.3.1 Taux de fréquence (TFRAC)

Nombre d'accidents de travail avec arrêt (hors accidents de trajet) X 1 000 000

Nombre total d'heures travaillées dans l'année dans la collectivité

TFRAC = 20,60

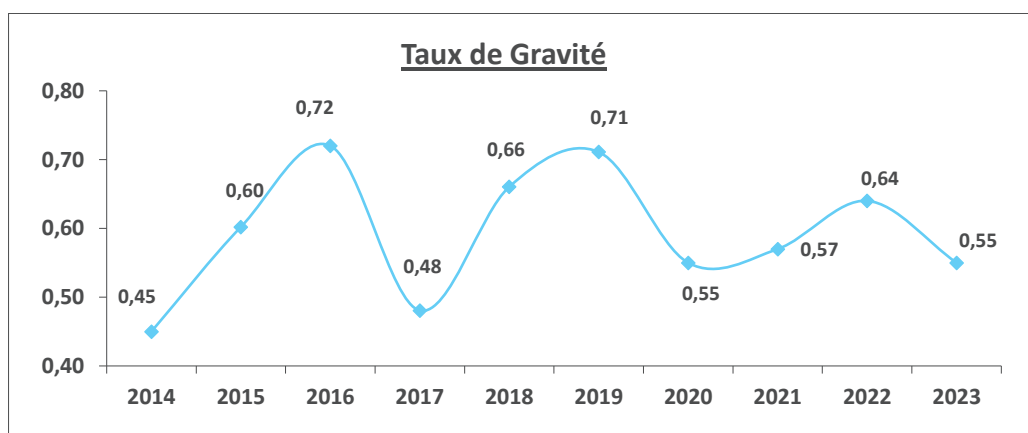


6.1.3.2 Taux de gravité (TGRAC)

Nombre de journées d'arrêt de travail (hors arrêt pour accidents de trajet) X 1 000

Nombre total d'heures travaillées dans l'année dans la collectivité

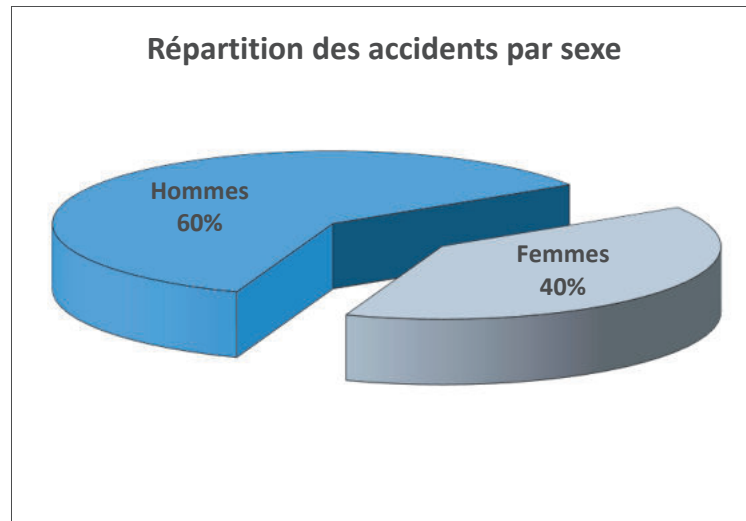
TGRAC = 0,55



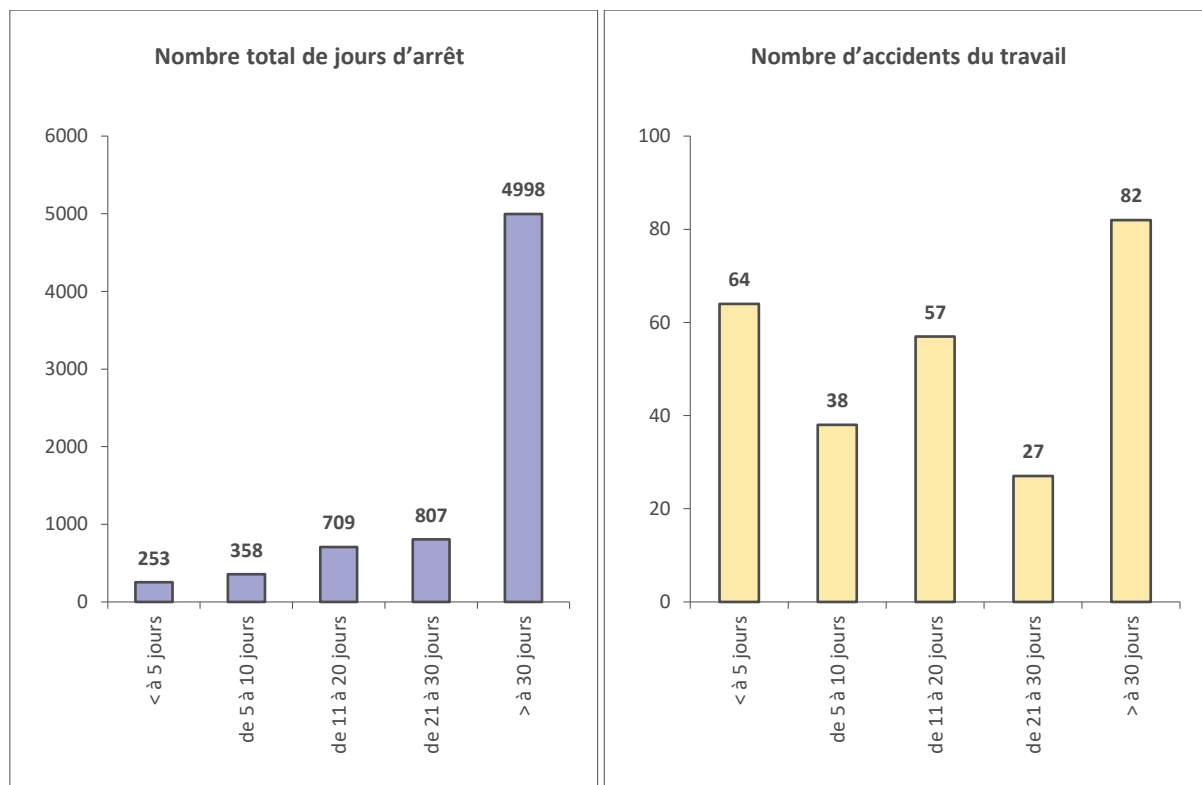
6.1.4 Répartition des accidents selon divers critères

Les tableaux qui suivent présentent la répartition des accidents suivant plusieurs critères. Seuls sont pris en compte les accidents de travail avec arrêt (les accidents de trajet ne sont pas retenus).

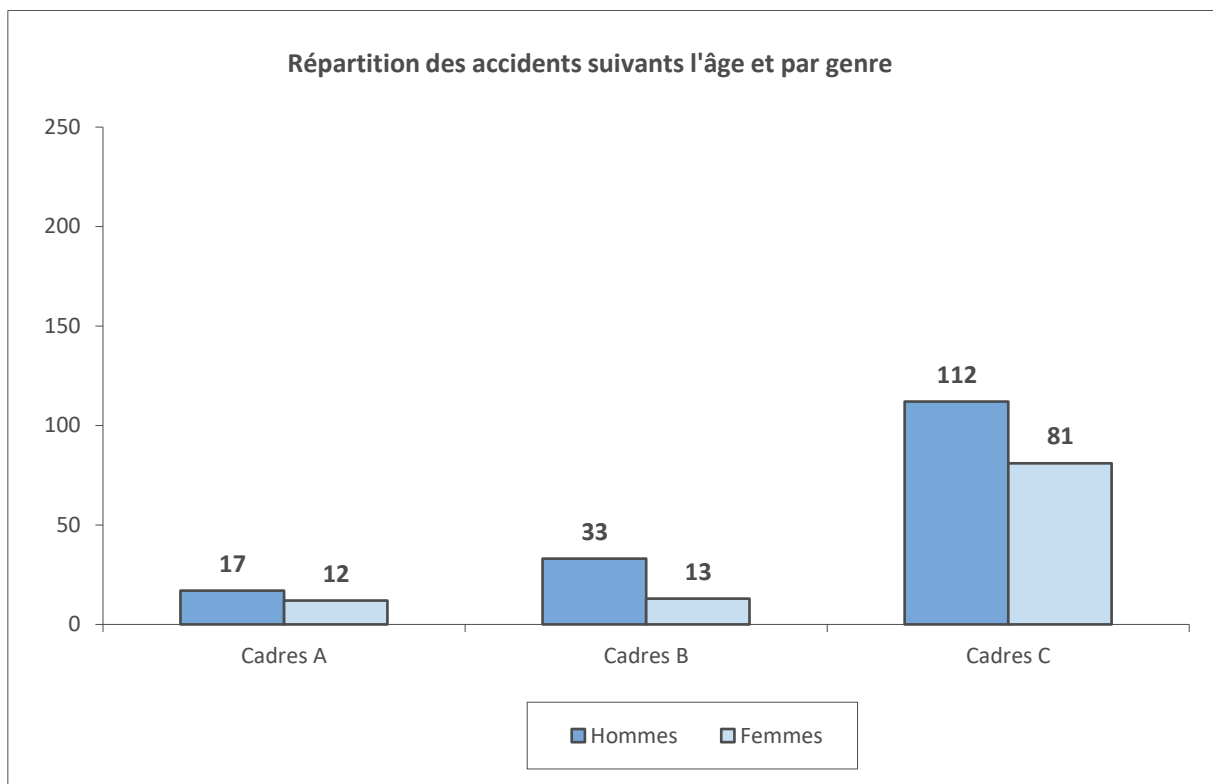
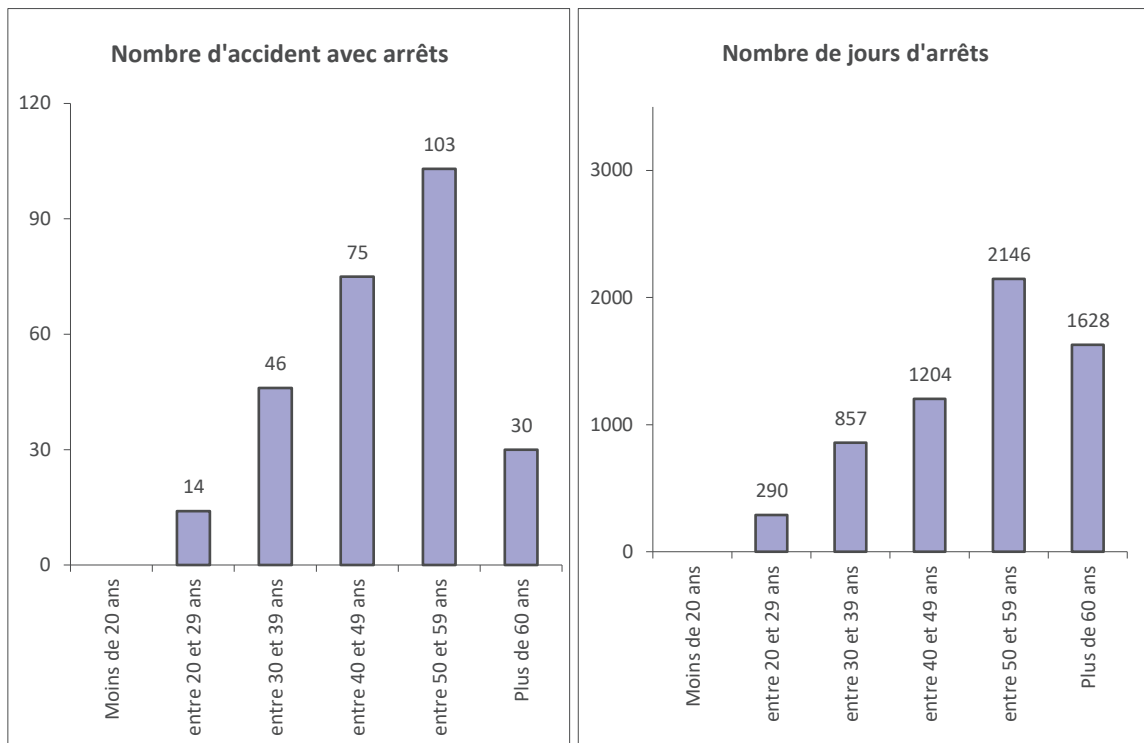
6.1.4.1 Répartition des accidents suivant le personnel concerné

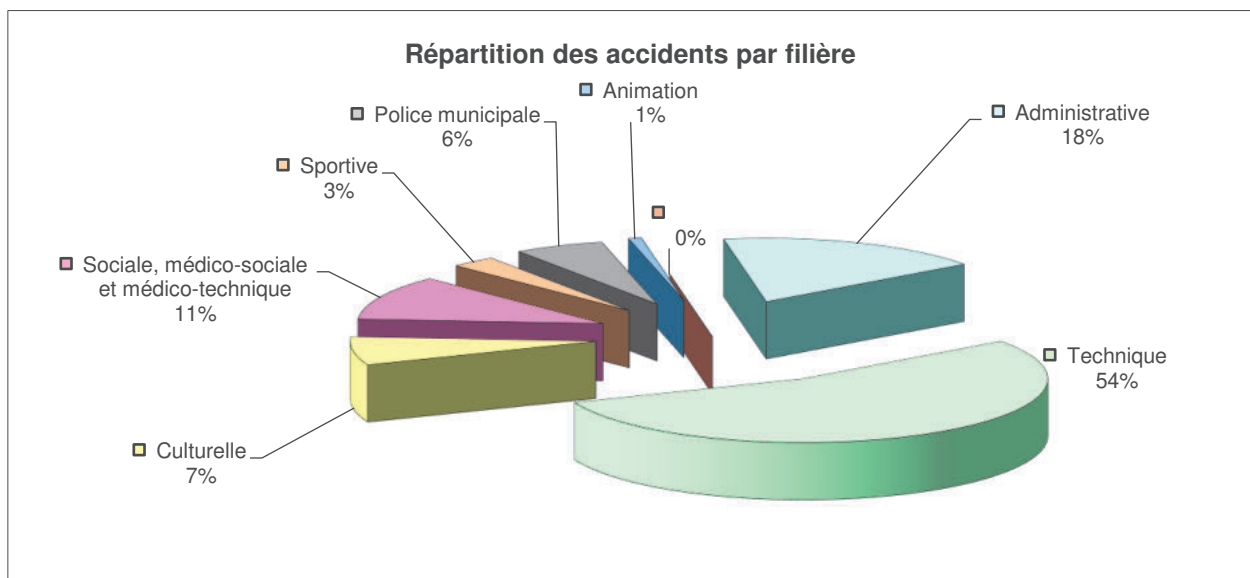


6.1.4.2 Répartition des accidents suivant le nombre de jours d'arrêt



6.1.4.3 Répartition des accidents suivant l'âge





6.1.4.4 Répartition des accidents avec arrêts suivant les causes

Causes	Nombre d'accidents du travail			Jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Emplacements de travail et surface de circulation (cas des accidents de plain-pied)	24	27	51	445	541	986
Emplacements de travail et surface de circulation (cas des accidents comportant une chute avec dénivellation)	0	6	6	0	92	92
Objets en cours de manipulation ou de transport manuel (cartons, bacs, conteneurs, portières, vitres, sacs poubelles, chariots, seaux, bornes propreté, objets et matériaux divers, ...)	23	59	82	517	1023	1540
Objets, masses, particules en mouvement accidentel (branches, poussières, corps étrangers, pièces ou objets qui tombent, ...)	9	2	11	126	22	148
Appareils de levage et de manutention et accessoires de lavage, amarrage et préhension	0	4	4	0	47	47
Véhicules et engins en circulation (sauf chariot de manutention)	8	3	11	164	102	266
Machines à meuler, poncer, polir	0	0	0	0	0	0
Autres machines : tondeuse, traceur compresseur, motoculteur, poste à souder, tronçonneuses, taille-haie, ...	0	3	3	0	43	43
Outils mécaniques tenus ou guidés à la main (mus ou alimentés électriquement, pneumatiques ou à autre commande mécanique)	0	3	3	0	49	49
Outils individuels à main	0	2	2	0	12	12
Agressions humaines	4	1	5	47	11	58
Divers (malaises; douleurs sportives; piqûres insectes; agressions animales ; faux mouvements; coincement dans portières; montée-descente de véhicules; produits chimiques; tomber de la chaise; choc contre objets immobiles (mur); douleurs soudaines (se baisse, se relève, se cogne, dos bloqué); fumées d'incendie ; autres ...).	38	52	90	1076	2808	3884
Total	106	162	268	2375	4750	7125

6.1.4.5 Répartition des accidents avec arrêts suivant les lieux

Lieu de travail	Nombre d'accidents du travail			Jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Atelier – autres locaux techniques	5	21	26	42	708	751
Mairie – autres locaux administratifs	29	9	38	454	233	687
École – crèche – halte-garderie	42	11	53	1278	295	1573
Déchetterie	0	7	7	0	52	52
Piscine–salle des sports–salle d’animation-musées	11	12	23	356	500	856
Voirie – chantier extérieur	4	52	56	64	1788	1852
Entretien des espaces verts	0	26	26	0	504	504
Déplacement motorisé ou à vélo pendant le travail	7	16	23	89	573	662
Zone de chargement / déchargement de matériels	0	5	5	0	59	59
Autres (TP ; Particuliers (caves, local compteur, local poubelle, descentes de garages, ...) ; chantiers intérieurs ; environnement de camions (camions poubelle, camionnettes de chantier, ...))	8	3	11	92	37	129
Total	106	162	268	2375	4750	7215

6.1.4.6 Répartition des accidents avec arrêts suivant la nature des lésions

Lésions	Nombre d'accidents du travail			Nombre de jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Contusion, hématome	28	34	62	922	857	1779
Piqûre	0	2	2	0	7	7
Plaie	11	20	31	88	392	480
Morsure	0	0	0	0	0	0
Atteinte ostéo-articulaire et / ou musculaire (entorse, douleurs d’effort, douleurs musculaires...)	27	42	69	496	2089	2585
Réaction allergique ou inflammatoire cutanée ou muqueuse	2	4	6	12	24	36
Fracture	4	12	16	255	426	681
Lésions internes	0	6	6	0	69	69
Présence de corps étrangers	0	0	0	0	0	0
Brûlure physique, thermique, chimique	1	0	1	5	0	5
Intoxication par ingestion, par inhalation, par voie cutanée	0	1	1	0	6	6
Lésions de nature multiple	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	18	10	28	306	254	560
Choc psychologique	2	1	3	23	9	32
Autres	13	29	42	268	605	873
Total	106	162	268	2375	4750	7215

6.1.4.7 Répartition des accidents avec arrêts suivant le siège des lésions

Siège des lésions	Nombre d'accidents du travail			Nombre de jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Tête (hors yeux)	18	27	45	306	917	1223
Yeux	2	1	3	12	13	25
Cou – colonne vertébrale	13	19	32	105	319	424
Membres supérieurs (autres que main)	5	22	27	42	556	598
Main	6	2	8	16	16	32
Thorax - abdomen – bassin	13	8	21	33	77	110
Membres inférieurs (autres que pied)	29	34	63	1442	1286	2728
Pied	6	14	20	59	206	265
Sièges multiples	12	17	29	343	859	1202
Sièges internes	0	6	6	0	72	72
Autres	2	12	14	17	429	446
Total	106	162	268	2375	4750	7125

6.2 ACTIONS DE PRÉVENTION 2023

6.2.1 Actions de formation

Thème de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
Abattage en Sécurité	18	39
AIPR (préparation + test) Autorisation d'intervention à Proximité des Réseaux - Profil Concepteur	43	43
AIPR (préparation + test) Autorisation d'intervention à Proximité des Réseaux - Profil Encadrant	51	51
AIPR (préparation + test) Autorisation d'intervention à Proximité des Réseaux - Profil Opérateur	95	95
Autorisation de conduite sur Tracteur Agricole recyclage	2	4
Autorisation de conduite sur Tracteur Agricole débutant	2	5
CACES Chariot automoteur : plusieurs catégories	9	43
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 1A - Recyclage (ex Cat 1)	1	2
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 3 - Débutant	19	76
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 3 - Recyclage	14	28
CACES Chariot automoteur de manutention et Gerbeur - Débutant/recyclage	6	22
CACES Engins de chantier Cat A - Débutant (ex Cat 1)	16	64
CACES Engins de chantier Cat A - Recyclage (ex Cat 1)	13	26
CACES Engins de chantier Cat B1 - Débutant (ex Cat 2)	1	4

CACES Engins de chantier Cat B1 - Recyclage (ex Cat 2)	1	2
CACES Engins de chantier Cat C1 - Débutant (ex Cat 4)	3	12
CACES Engins de chantier Cat C1 - Recyclage (ex Cat 4)	2	4
CACES Engins de chantier Cat F - Débutant (ex Cat 9)	9	36
CACES Engins de chantier Cat F - Recyclage (ex Cat 9)	5	10
CACES Engins de chantier Cat G - Débutant (ex Cat 10)	1	4
CACES Engins de chantier Cat G - Recyclage (ex Cat 10)	1	2
CACES Engins de chantiers - plusieurs catégories	3	11
CACES Gerbeurs à conducteur accompagnant Cat 2 - Débutant	2	5
CACES Gerbeurs à conducteur accompagnant Cat 2 - Recyclage	3	6
CACES Grues Auxiliaires de chargement - Débutant	12	36
CACES Grues Auxiliaires de chargement - Recyclage	18	36
CACES PEMP Cat A - B & C - Débutant	3	12
CACES PEMP Cat A - Recyclage (ex Cat 1A - 3A - 1A et 3A)	1	2
CACES PEMP Cat A & B - Débutant (ex Cat 1A & 3A + 1B & 3B)	16	64
CACES PEMP Cat A & B - Recyclage (ex Cat 1A & 3A + 1B & 3B)	5	15
CACES PEMP Cat B - Recyclage (ex Cat 1B - 3B - 1B & 3B)	16	32
CACES PEMP Cat B - Débutant (ex Cat 1B - 3B - 1B et 3B)	15	46
CATEC Initial avec prérequis (certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés)	21	42
CATEC Recyclage (certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés)	42	42
Conduite en situations difficiles (hivernales routes glissante)	34	52
Formations CST	30	81
Gestion du stress	122	123
Grue Mobile Pinguely	3	6
Guidage externe de véhicules	6	3
Habilitation électrique : B0 H0 HOV initial et recyclage exécutant et chargé de chantier	44	52
Habilitation électrique : Électricien recyclage B1(V), B2(V)B2V essais, BR, BC, B0, H0, HOV, BE essais, mesure, vérification	18	27
Habilitation électrique : initial B1 B1V B2 B2V B2V essais, BR, BE essais, mesure, vérification, BC, B0, H0, HOV	16	48
Habilitation électrique : initial B1/H1(V), B2/H2(V), B2/H2(V) essais, BR, BE/HE (essais, mesure, vérification), BC, HC, B0, H0, HOV	4	16
Habilitation électrique : initial BS, BE et/ou HE manœuvre, B0-H0-HOV	57	114
Habilitation électrique : recyclage B1/H1(V), B2/H2(V), B2/H2(V) essais, BR, BE/HE (essais, mesure, vérification), BC, HC, B0, H0, HOV	14	21
Habilitation électrique : recyclage BS, BE et/ou HE manœuvre B0, H0, HOV	72	108
Habilitation gaz GNV	32	27
Habilitation véhicule électrique	26	28
La sécurité dans les services d'espaces verts	1	3
Le ressourcement, une étape indispensable pour se revitaliser professionnellement	15	60
Lutte contre l'incendie	225	82
Maniement tronçonneuse	9	5
PRAP : Prévention des risques liés aux activités physiques	38	76

Premiers Secours en Santé Mentale	24	44
Prévention aux risques routiers	68	34
Prévention sécurité	3	3
Risque amiante : Amiante et travaux de maintenance - Formation des opérateurs recyclage	6	6
Risque amiante : Personnel encadrant technique, de chantier et/ou opérateur recyclage	1	1
Risque amiante : sensibilisation au risque amiante	43	30
Rôle et responsabilité des encadrants en hygiène & sécurité	25	50
Santé et travail	4	5
Sécurité sur les aires de jeux	53	51
Sensibilisation à la sécurité incendie dans les ERP	39	53
Sensibilisation au port des EPI	45	23
Sensibilisation aux risques professionnels	140	140
SSIAP 1 - recyclage	1	2
SSIAP 2 - initial Chef d'équipe de sécurité incendie	1	20
SSIAP 2 - recyclage Chef d'équipe de sécurité incendie	4	8
SSIAP 3 Recyclage: Chef de service de sécurité incendie	2	7
SSIAP 3 remise à niveau: Chef de service sécurité incendie dans les ERP et IGH	1	5
Tests psychotechniques (adjoint technique territorial)	37	6
Travail à distance : réussir son travail à distance	5	5
Travail en hauteur	2	3
Total général	1739	2347

Actions de formation : 2018 : 3 154 jours, 2019 : 3 883 jours, 2021 : 4 249 jours, 2022 : 2 458 jours.

6.2.2 Mesures diverses :

6.2.2.1 Mesures techniques

- Gestion de l'habillement et des EPI (choix, test, vérification, formation au port...)
- Actions multiples conduites par les services dans le cadre des plans d'actions suite à l'évaluation des risques
- Fonctionnement optimisé du réseau des référents Habillement (activité définie par une lettre de mission et renforcée par une formation 'sensibilisation aux ports des EPI')

6.2.2.2 Mesures organisationnelles

- Réalisation ou mise à jour de l'évaluation des risques dans les services
- Développement des fiches de sécurité au poste

6.2.2.3 Actions spécifiques conduites par le service médecine professionnelle (voir l'indicateur 9.2.2 dans la partie L'activité Médicale)

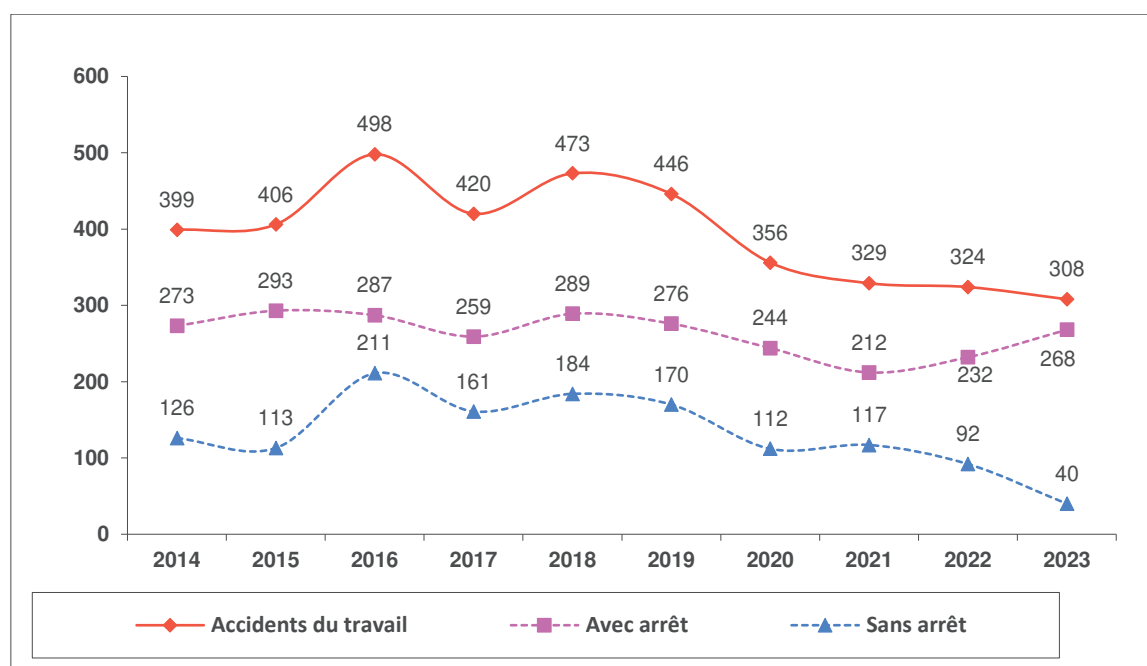
6.2.2.4 Autres actions de prévention des risques professionnels internes ou externes

- Animation mensuelle du réseau des préventeurs
- Animation mensuelle des séances des commissions thématiques du CST et du F3SCT
- L'élaboration d'un Programme Annuel de Préparation des Risques et d'Améliorations des Conditions de Travail (PAPRIACT)
- Mise à jour des DUERP dans l'outil transversal RISQP (acquisition du logiciel en 2021)
- La révision des référentiels habillement et des équipements de protection individuelle
- Amélioration du dispositif de nettoyage des vêtements de travail

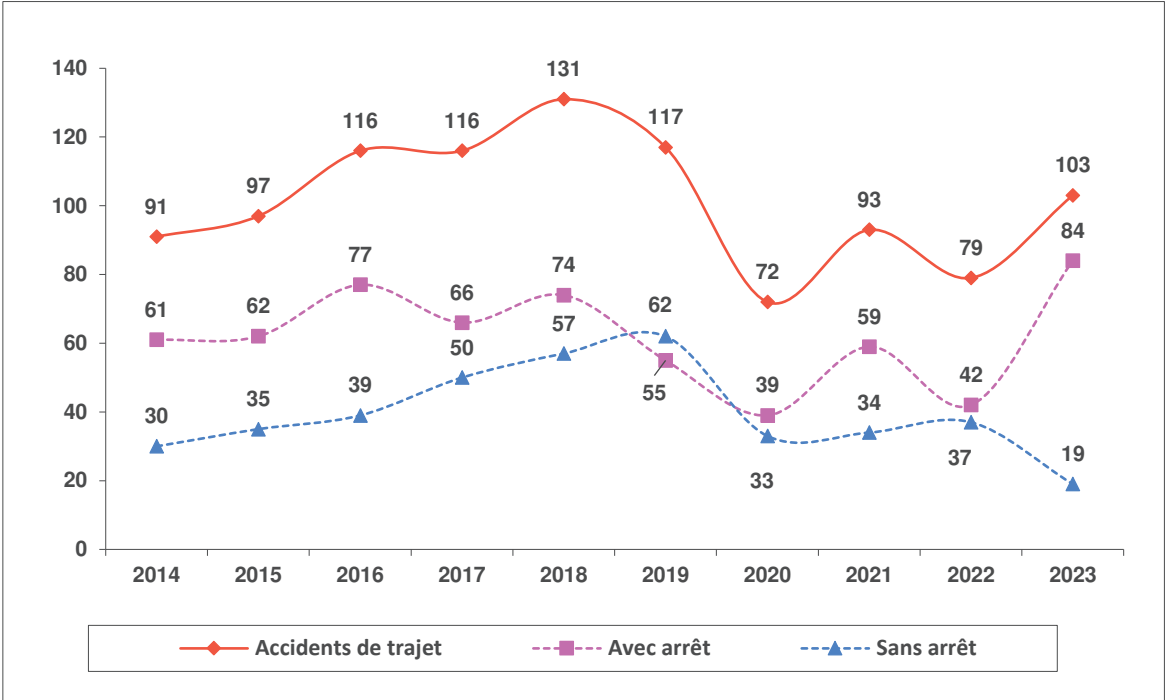
6.3 EVOLUTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Déclarations	490	503	614	536	604	563	428	422	403	411
Accidents du travail	399	406	498	420	473	446	356	329	324	308
- avec arrêt	273	293	287	259	289	278	244	212	232	268
Accidents de trajet	91	97	116	116	131	117	72	93	79	103
- avec arrêt	61	62	77	66	74	55	39	59	42	84
Total accidents avec arrêt	334	355	364	325	363	331	283	267	274	352
% accidents avec arrêt	68%	71%	59%	61%	60%	59%	66%	63%	68%	86%

6.3.1 Évolution des accidents de travail sur 10 ans



6.3.2 Évolution des accidents de trajet sur 10 ans



7. TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

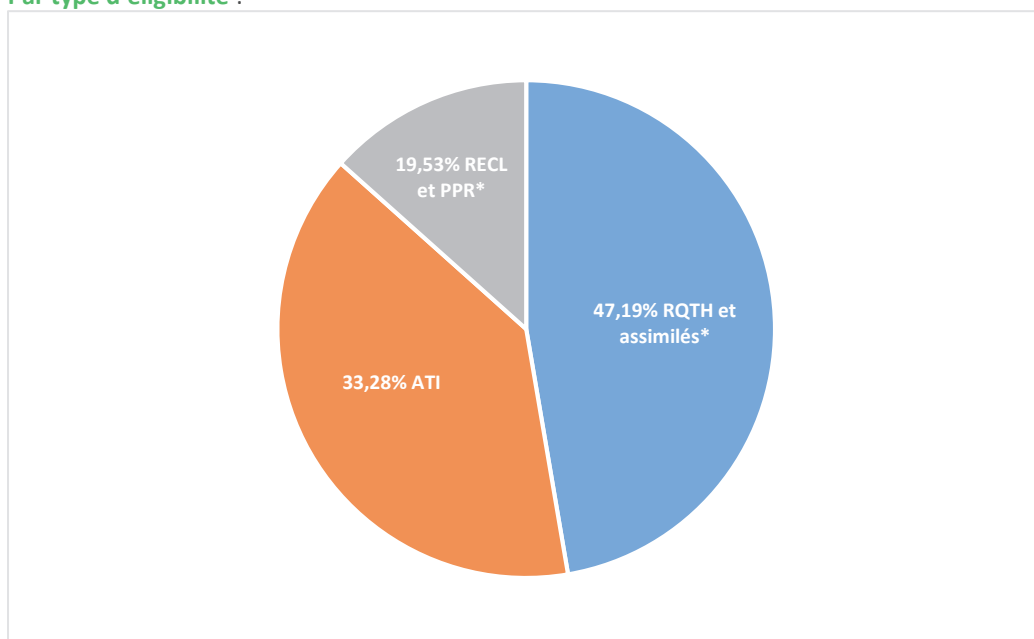
7.1 STOCK ET RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Année	Effectif total rémunéré	Nombre légal de bénéficiaires (6% de l'ETR)	Nombre de bénéficiaires effectifs au 31/12/N-1	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi légal suite à valorisation des dépenses effectuées auprès du secteur adapté
2009	6682	400	396	5,93%	6,00%
2010	6809	408	409	6,01%	6,06%
2011	6929	415	416	6,00%	6,14%
2012	6975	418	435	6,24%	6,40%
2013	6938	416	479	6,90%	7,13%
2014	6921	415	507	7,33%	7,66%
2015	6921	415	515	7,44%	8,12%
2016	6871	412	529	7,70%	8,40%
2017	6834	410	547	8%	8,49%
2018	6824	409	571	8,37%	8,64%
2019	6689	401	560	8,37%	8,69%
2020	6623	397	528	7,97%	8,01%
2021	6443	386	510	7,92%	N'existe plus depuis 2021*
2022	7489	449	565	7,54%	
2023	7396	443	575	7,77%	
2024	7409	444	604	8,15%	

* les dépenses auprès du secteur adapté ne sont plus converties en unités. Les employeurs qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% peuvent toutefois les déduire de la contribution exigée mais ce n'est pas le cas pour l'EMS.

7.2 RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Par type d'éligibilité :



*Assimilés : Obligation d'emploi, allocation adulte handicapé, carte mobilité inclusion mention « invalidité », emploi réservé

* PPR : période de préparation au reclassement

Par genre	Femmes	Hommes
RQTH et assimilés	179	106
ATI	88	113
RECLASSEMENTS et PPR	59	59
	326	278

Par âge	
Moins de 25 ans	11
De 26 à 40 ans	73
De 41 à 55 ans	304
Plus de 55 ans	216

Par catégorie et genre	Titulaires Cat A	Titulaires Cat B	Titulaires Cat C	Non titulaires	Emplois particuliers (CEC et apprentis)
Femmes	30	33	242	20	3
Hommes	7	21	236	6	6

7.3 LES ACCOMPAGNEMENTS

175 dispositifs de compensation ont été mis en place par la mission handicap, sur préconisation médicale dans la majorité des cas. Citons par exemple 76 aménagements matériels (matériels adaptés, remboursement du reste à charge suite à l'acquisition de prothèses auditives et verres correcteurs) et 41 aménagements organisationnels (accompagnement des apprentis en situation de handicap, transcriptions braille, interprétariat LSF, transport adapté).

341 agents ont bénéficié du supplément handicap dans le cadre de la campagne « Chèques vacances ».

7.4 L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La mobilisation de dispositifs favorisant l'employabilité de personnes en situation de handicap se poursuit en 2023.

Ont ainsi été recrutés :

16 agents non permanents (11 apprentis et 5 contrats – 6 mois)

8 contractuels engagés au titre de l'article 352-4 du Code Général de la Fonction Publique (recrutement dérogatoire offrant une perspective de titularisation si l'aptitude professionnelle est confirmée).

Parmi les 7 personnes ainsi recrutées ou prolongées en 2022, on note en 2023, 6 titularisations, 1 fin de contrat (licenciement).

Parmi les 578 agents promus en 2023 figurent 57 agents en situation de handicap (50 avancements de grade et 7 promotions internes)

Par ailleurs, 15 personnes ont choisi l'Eurométropole pour réaliser une immersion professionnelle inclusive dans le cadre du Duoday 2023. Organisé lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), ce dispositif vise à lever le principal frein à l'emploi des personnes handicapées : les préjugés.

7.5 LES CRÉDITS HANDICAPS 2023

Le financement des actions spécifiquement dédiées aux agents en situation de handicap s'élève à €
En accord avec les termes de la convention EMS-FIPHFP, le cofinancement prévoit une part employeur (€), une part FIPHFP (€) et une part "autres financeurs" (€ pris en charge par la sécurité sociale et la mutuelle).

Les chiffres 2023 sont en cours de validation par le FIPHFP

8. LE RECLASSEMENT

8.1 LE DISPOSITIF DE PRÉVENTION DE L'INAPTITUDE ET DE RECLASSEMENT

Les objectifs du dispositif sont de :

- Permettre à un agent devenu inapte à son poste ou son grade d'avoir une deuxième carrière, et ce quel que soit le problème de santé ;
- Prévenir les inaptitudes le plus en amont possible, en mettant l'accent sur les métiers fragilisants ;
- Optimiser les ressources internes.

8.2 LES EFFECTIFS CONCERNÉS

Toujours une majorité de femmes présentes (62%) dans le dispositif en 2023 avec une prédominance de la filière technique (62%) et de la filière sanitaire et sociale (18%) relevant de la catégorie C à 89%.

Parmi cet effectif, il subsiste de nombreuses situations anciennes avec des difficultés de reclassement multifactorielles.

SITUATIONS	31/12/14	31/12/15	31/12/16	31/12/17	31/12/18	31/12/19	31/12/20	31/12/21	31/12/22	31/12/23
Prévention	12	9	4	5	2	6	14	16	20	12
Repositionnement et/ou sinon reclassement									19	29
Reclassement	60	57	74	69	81	122	128	131	110	101
Autres (CLM/CLD, DOF, CMO, ...)	40	33	30	31	25					1
Equipe renfort	20	20	20	19	15	14	17	19	13	11
Régularisation*					-2					
TOTAL	132	119	128	124	121	142*	159	166	162	154

* Informations connues l'année en cours avec effet rétroactif sur l'année précédente (retraites pour invalidité, retraites simples, licenciement ...)

NOUVELLES SITUATIONS	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Prévention	7	3	1	2	2	9	14	9	13	4
Repositionnement et/ou sinon Reclassement									16	13
Reclassement/PPR	27	16	32	20	14	43	39	43	20	18
Autres					2					
TOTAL	34	19	33	22	18	52	53	52	49	35

Les nouvelles situations en 2023 relèvent principalement de la filière technique (17), de la filière sanitaire et sociale (7) et de la filière animation (6), quasi-exclusivement de la catégorie C (31). La baisse du nombre de situations de prévention prises en charge s'explique par les vacances de poste de conseiller-ère mobilité carrière (CMC).

Une baisse des situations finalisées s'explique en particulier par des vacances de poste à tous les niveaux de prise en charge de l'inaptitude (du centre de gestion, en passant par la cellule en charge de la gestion administrative des situations comme de ceux de CMC). Cela a entraîné des retards dans la finalisation des dossiers.

SITUATIONS FINALISEES	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Prévention*	0	0	1	0		2	5	4	6	3
Repositionnement	18	14	10	10	11	15	20	22	26	7
Reclassement avec ou sans PPR						0				8
Reclassement équipe renfort						0				
Sous-total avec équipe renfort	18	14	11	10	11	17	25	26	32	18
Retraites pour invalidité	8	8	6	4	5	1	4	5	2	7
Retraites	4	4	2	4		11	3	6	12	4
Aptes	5	3	3	4	3	0	0	1	1	2
Aptes avec aménagement de poste	6	1	2	1		0	0	2		1
Autres**	4	2		3	2	2	4	5	6	7
TOTAL	45	32	24	26	21	31	36	45	53	39

* en 2023 repositionnement d'agent-es en prévention

** en 2023 : 2 disponibilités, 2 ruptures conventionnelles, 2 décès, 1 licenciement pour inaptitude

18 situations ont pu être finalisées par le biais de 10 repositionnements dans le même cadre d'emplois et 8 reclassements (avec changement de cadres d'emplois) dont la moitié par une PPR. Les reclassements interviennent principalement dans la filière administrative (6 dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs).

En 2023, les actions de professionnalisation se sont poursuivies : 93 départs en immersion pour 19 022 jours et 171 départs en formation pour 632 jours. Parmi les faits notables :

- Une définition des besoins de formations dès l'entrée dans le dispositif d'accompagnement avec un parcours initial structuré ;
- Un nouveau marché de remise à niveau « Compétences + » a débuté au dernier trimestre 2023 limitant le nombre d'entrées en formation ;
- L'augmentation des formations métier en général favorisant la professionnalisation des agent-es dans le cadre de leur reconversion.

8.3 LES FORMATIONS DANS LE CADRE DES PARCOURS DE RECLASSEMENT

		Nombre d'agents	Nombre de jours	coût pédagogique
1 Formations pour construire son projet professionnel et s'outiller en vue de sa mobilité	Mobilité : info mob - construire son projet pro en mobilité contrainte - Accompagnement au changement - construire ses CV et LM Réussir son entretien - Bilan de compétences/Bilan professionnel	45	181	11 193,00 €
2 Formations pour évoluer	Tests d'orientation concours C et B, info'formation	2	7	228,00 €
3 Formations de remise à niveau	Compétences + : tests de positionnement et/ou remises à niveau	15	95	7 587,00 €
4 Formations métier	Parcours administratif (bureautique, accueil physique et téléphonique, rédaction d'une lettre ou d'un courrier et organisation du classement).	42	231	13 756,00 €
	Formations liées à la sécurité et aux habilitations : Préventions aux risques routiers, PSC1, sensibilisation aux risques professionnels, habilitations électriques, PSC1, Conduite en sécurité, Lutte contre l'incendie, CACES, FC/FCO, risque amiante, Gestes qui sauvent	22	21,5	763,00 €
	Formations professionnalisantes diverses : management, lutte contre les discriminations, prévention de la radicalisation, initiation aux marchés publics, logiciel métier, etc...	45	97	4 573,00 €
	total catégorie 4	109	349,5	19 092,00 €
TOTAL			632,5	38 100,00 €

9.L'ACTIVITE MEDICALE

9.1 L'ACTIVITÉ MÉDICALE CLINIQUE

Les effectifs pris en charge en 2023 s'élèvent à 6 856 agents dont : 6716 agents permanents (5830 agents titulaires et 886 agents contractuels) ainsi que 140 agents non permanents (100 apprentis et 40 contrats aidés).

L'effectif du service se compose de 4 médecins du travail et de 4 assistantes. Chaque médecin est assisté dans son activité par une assistante et chaque binôme assure le suivi des agents selon les services qui lui sont attribués.

9.1.1 Examens cliniques 2023

Embauche	Embauche et réintégration	639	639
Examen de reprise	après maladie	988	1 067
	après maternité	15	
	après accident du travail	64	
Surveillance médicale systématique	annuelle		2 339
	- surveillance médicale non particulière	1 298	
	- surveillance médicale particulière*	1 041	
Surveillance médicale occasionnelle	à la demande de l'intéressé	563	1 658
	à la demande du médecin du travail	270	
	à la demande du service de l'agent	736	
	de pré-reprise	89	
	TOTAL		5 703

Notre nouveau logiciel nous permet d'enregistrer plusieurs motifs de visite en même temps, ce qui permet d'expliquer que le nombre de visites enregistré est supérieur au nombre d'agents vu en consultation. Durant l'année 2023, nous avons enregistré 5703 types de visites ce qui correspond à 3371 agents vus en consultation. Bon nombre d'agents, par leur état de santé (agents en situation de handicap, femmes enceintes...) ou par leurs expositions professionnelles silice, amiante, poussières de bois, bitumes, travail posté, ...) sont soumis à une surveillance médicale particulière, soit par décret, soit à l'initiative du médecin de prévention.

Commentaires :

3371 agents ont passé une visite médicale en 2023. Nous avons retrouvé une activité similaire à celle d'avant la crise et repris plus largement les visites systématiques, tout en priorisant certains types de visites, telles que :

1. Les visites de reprise après CMO, CLM, CLD afin d'adapter si nécessaire le poste de travail à l'état de santé de l'agent,

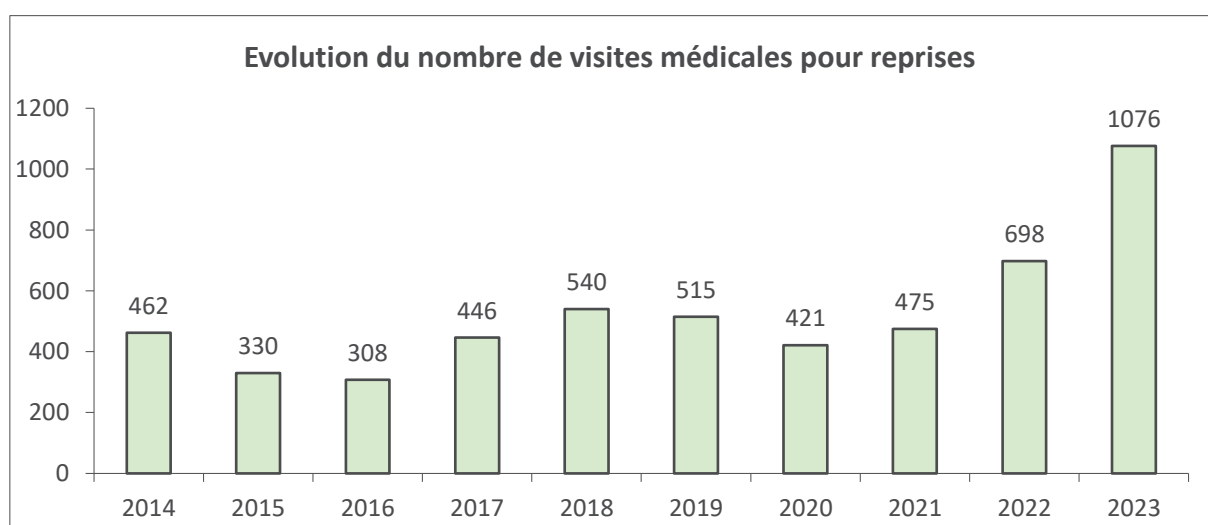
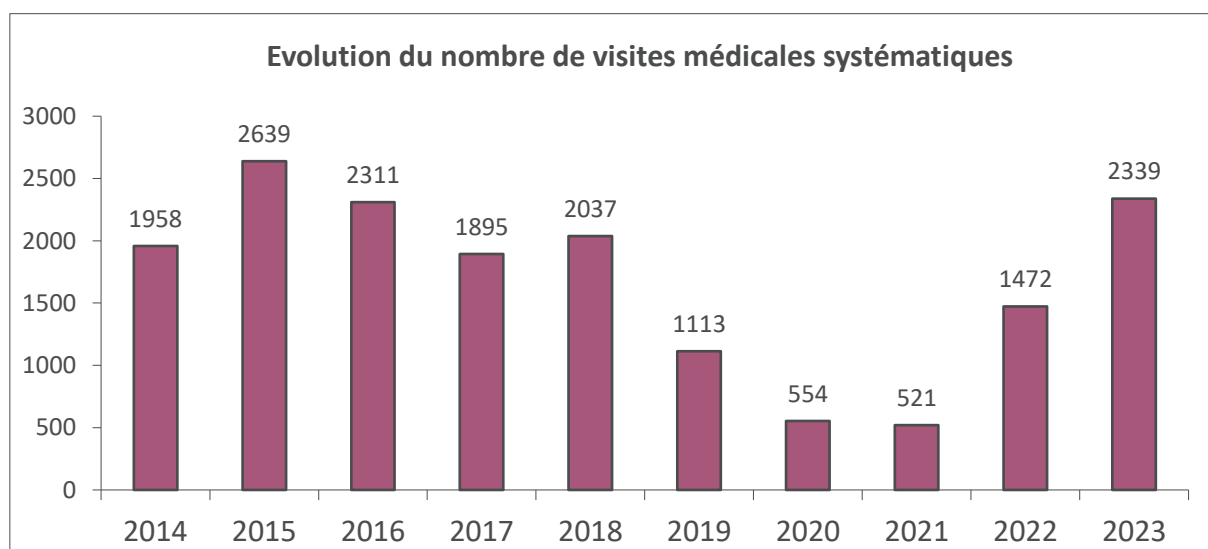
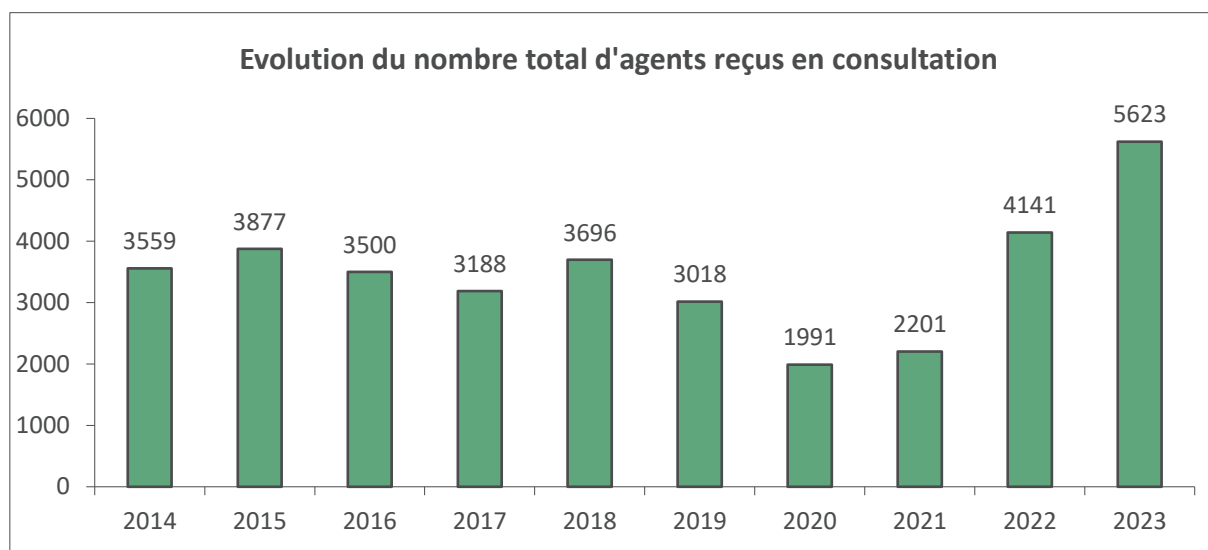
2. Les visites occasionnelles :
 - de pré reprise de l'activité afin d'évaluer les aménagements de poste nécessaire au maintien de l'agent sur son poste ;
 - à la demande des services suite à un signalement d'agent en difficultés, pour une réévaluation des restrictions d'aptitude au poste, pour des demandes d'aptitude à la conduite d'engins nécessitant un CACES, au certificat d'aptitude à travailler en milieu confiné ... ;
 - à la demande du médecin de prévention dans le cadre d'un suivi rapproché de l'agent ou à la demande du médecin traitant ;
 - à la demande des agents. Ces dernières sont les plus fréquentes et peuvent être en lien avec l'apparition de problèmes de santé impactant le travail, avec des difficultés professionnelles (conflits dans l'équipe soit horizontaux, soient verticaux, charge de travail trop importante, accentuation des TMS...). Ces visites ne débouchent pas toujours sur un avis d'aptitude destiné à l'administration.

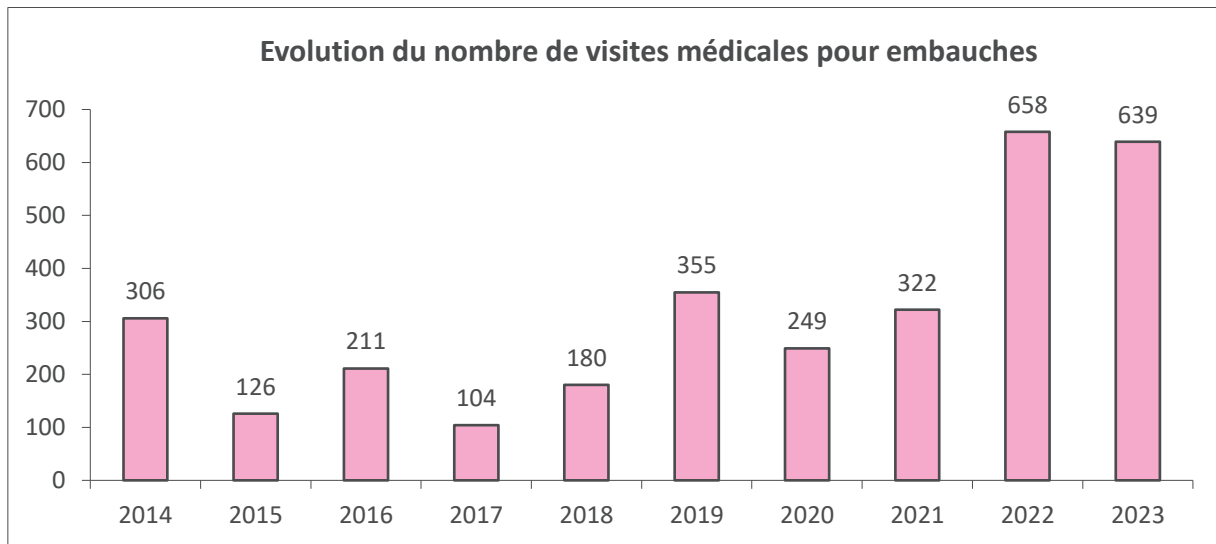
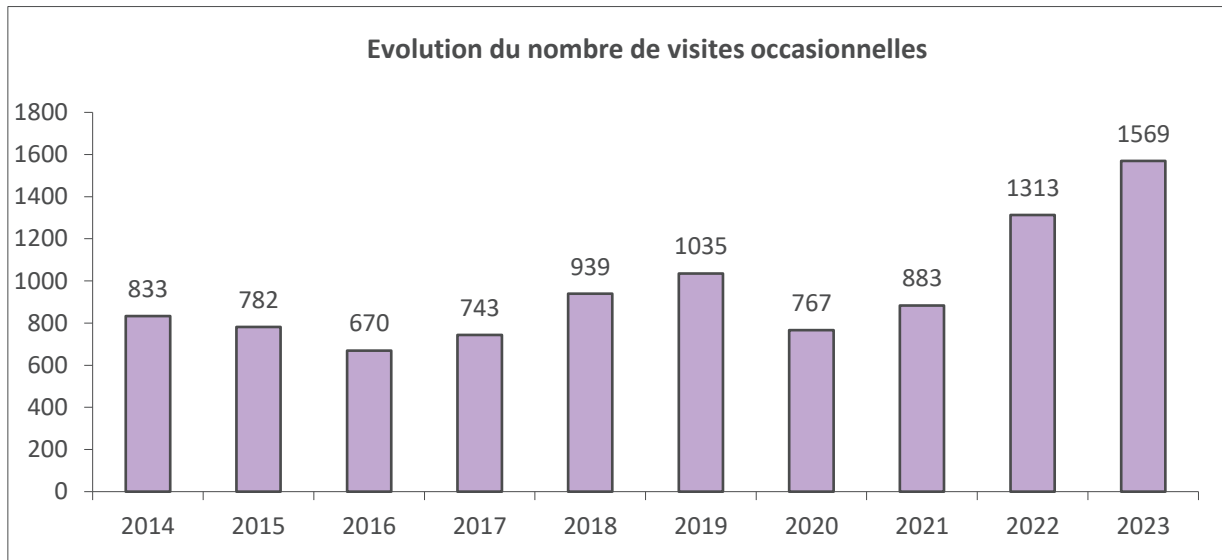
Aptitudes :

En 2023, 64% des visites n'ont donné lieu à aucune restriction d'aptitude, 10 % à des restrictions temporaires ou définitives, 14 % à des aménagements de poste, 1% à une inaptitude temporaire, 3 % à un essai sur le poste avec un suivi régulier et 8 % sont restés sans conclusion, en attente de résultats complémentaires.

Le nombre d'agents occupant un poste aménagé est en augmentation, l'aménagement du poste soit par des moyens matériels (fauteuil de bureau adapté, souris ergonomique, bureau à hauteur variable...), organisationnels (télétravail, changement d'équipe...) ou du temps de travail (temps partiel thérapeutique), permet le plus souvent de maintenir l'agent à son poste de travail. Mais 10% des visites donnent lieu à des restrictions d'aptitude. Dans certains cas, les restrictions permettent difficilement le maintien de l'agent sur son poste de travail et nécessitent un reclassement sur un poste compatible avec l'état de santé de l'agent. La présence de plusieurs agents ayant des restrictions d'aptitude dans une équipe peut au long cours, fragiliser l'équipe et peser sur le collectif de travail. L'idéal serait de pouvoir redéfinir rapidement un projet professionnel pour un agent présentant des restrictions définitives.

9.1.2 Evolution du nombre de visites médicales depuis 2014



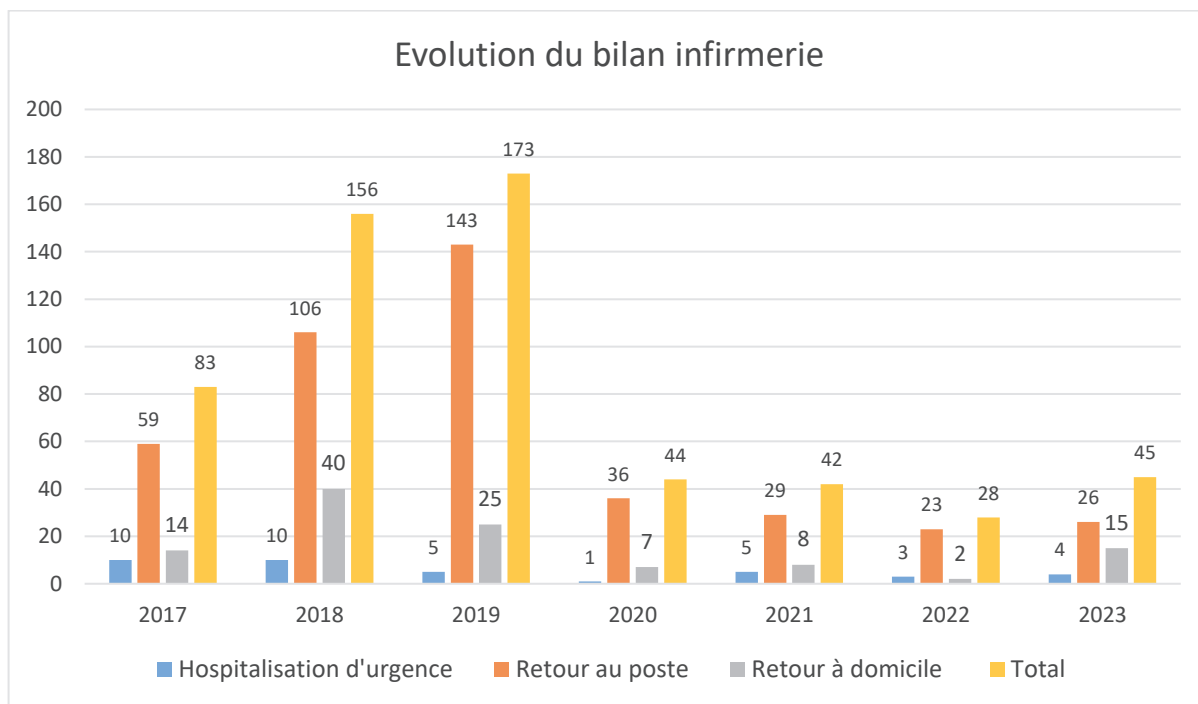


9.2 AUTRES ACTIVITÉS

9.2.1 Bilan infirmier - Urgences

Les médecins effectuent les soins et les orientations pour les agents se présentant spontanément à l'infirmierie avec des symptomatologies ne nécessitant pas une évacuation.

Ainsi pour 2023, 45 passages à l'infirmierie (uniquement des agents de l'EMS) sont enregistrés et ont permis pour la plupart un retour au service mais 4 agents ont été orientés vers une structure hospitalière en vue d'un bilan. Depuis 2 ans, le nombre de consultations à l'infirmierie est réduit en raison du plus faible nombre d'agents en présentiel au Centre Administratif.



9.2.2 Actions spécifiques

L'action en milieu de travail se décompose en :

- Visite des sites de travail
- Études des possibilités d'aménagement des postes de travail pour des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ceci en lien avec la chargée de mission handicap (aménagement matériel, aides techniques...).

Pour les aménagements complexes, des études ergonomiques par des prestataires spécialisés peuvent être envisagées.

- Participation aux réunions du CHSCT

Les médecins participent régulièrement à des réunions pluridisciplinaires avec les services selon leur disponibilité et le sujet de la réunion :

- Réunions pluridisciplinaires avec les services de la DRH (reclassement des agents en inaptitude, mise au point des nouvelles procédures ex : reprise en temps partiel, organisation du télétravail...)
- Réunions avec les services des agents soit pour traiter et solutionner une situation professionnelle complexe, soit pour une synthèse médicale de l'état de santé du service....
- Collaboration avec les assistantes sociales pour les situations nécessitant leurs compétences.
- Participation au suivi de la cellule d'alerte et d'écoute.

De septembre 2023 à janvier 2024 nous avons effectué une campagne de dépistage des risques cardio-vasculaire : information générale sur les facteurs de risque disponible sur Totem, distribution de documents de support, animation dans les 2 restaurants d'entreprise, dépistage de l'hyperglycémie et de l'hypertension artérielle.

10. CELLULE D'ALERTE ET D'ECOUTE

La cellule d'alerte et d'écoute de l'Eurométropole de Strasbourg est mise en œuvre dans le cadre du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 et de la délibération du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 17 décembre 2021. Ouverte à l'ensemble des agent-es de l'Eurométropole pour les motifs mentionnés dans le décret, elle présente la particularité d'être également ouverte aux signalements liés à des situations de souffrance au travail.

Le présent RSU ne reprend que les alertes pour les motifs prévus par le décret, à savoir : les actes de violence physique, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, les menaces et les actes de discrimination.

10.1 SAISINES ET ALERTES

Répartition des saisines globales

Nombre de saisines	Saisines non retenues	Alertes recevables	Alertes irrecevables
64	16	44	4

Saisines non retenues : l'alertant-e ne donne pas suite à l'alerte (notamment pour conserver son anonymat ou pour refus de signalement auprès de la DRH).

Alertes irrecevables : déclarées irrecevables par le comité de suivi car la situation n'entre pas dans le champ de compétence de la cellule.

10.1.1 Répartition des saisines au titre de la recevabilité et de la qualité des alertant-es pour les motifs prévus par le décret

Répartition des saisines

Nombre de saisines	Saisines non retenues	Alertes recevables	Alertes irrecevables
15	0	15	0

Répartition par qualité des alertant-es et genre

	Femme	Homme	Total
Témoin	1	1	2
Victime	7	6	13
Total	8	7	15

10.1.2 Répartition des alertes recevables pour les motifs prévus par le décret par genre, âge, catégorie d'emploi et statut

Répartition par genre, catégorie d'emploi et statut

	Apprenti·e	Contractuel·le	Fonctionnaire	Total général
Femme	1	1	6	8
A			1	1
B				
C		1	5	6
Homme			7	7
A				
B			1	1
C			6	6
Total général	1	1	13	15

Répartition par genre, catégorie d'emploi et âge

	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total général
Femme									8
A					1				1
B									
C	1	2	1	1		1			6
Apprentie	1								1
Homme									7
A									
B						1			1
C	1		1	1		1	2		6
Total général	3	2	2	2	1	3	2		15

10.2 RÉPARTITION DES ALERTES RECEVABLES PAR MOTIF INVOQUÉ POUR LES MOTIFS PRÉVUS PAR LE DÉCRET

NB : Il s'agit des motifs énoncés par les alertant·es et non de situations juridiquement qualifiées.

Un·e alertant·e peut exprimer plusieurs motifs à l'origine de son alerte (Harcèlement moral et menaces par exemple).

10.2.1 Répartition générale par genre et catégorie d'emploi

Motif invoqué	Femme				Homme			Total général
	A	B	C	Apprenti·e	A	B	C	
Violence physique			1					1
Harcèlement moral			6				5	11
Harcèlement sexuel							1	1
Agissements sexistes			1					1
Menaces	1		1				2	4
Discrimination			1		1	1	2	5
Total général	1		10		1	1	10	23

10.2.2 Répartition des alertes par critères de discrimination

Répartition des alertes par sous-motifs liés à la discrimination

Critère de discrimination	Nombre d'actes recensés
Opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses	1
Origine	
Orientation sexuelle ou identité de genre	
Age	
Patronyme	
Situation de famille ou de grossesse	
État de santé	
Apparence physique	
Handicap	
Appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race	1
Total	2

10.2.3 Répartition des alertes pour discrimination par contexte professionnel

Contexte professionnel	Nombre d'actes recensés
Recrutement	
Promotion	
Rémunération (dont primes)	
Evaluation	
Niveau et périmètre des missions	
Autres	2

10.3 NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE OU SEXUELLE, DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL, HARCÈLEMENT MORAL, AGISSEMENT SEXISTE, MENACES OU TOUT AUTRE ACTE D'INTIMIDATION RECENSÉS VENTILÉS PAR TYPE DE SUITE DONNÉE

Type de suites données	Nombre d'actes recensés
Accueil	15
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	15
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	
Mesures de mise à l'abri de la victime	
Mise en place d'une enquête	4
Sanctions prises	
Usage du droit de réponse ou de rectification	
Signalement article 40 code de procédure pénale	
Signalement plateforme PHAROS	
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	
Autres mesures	15

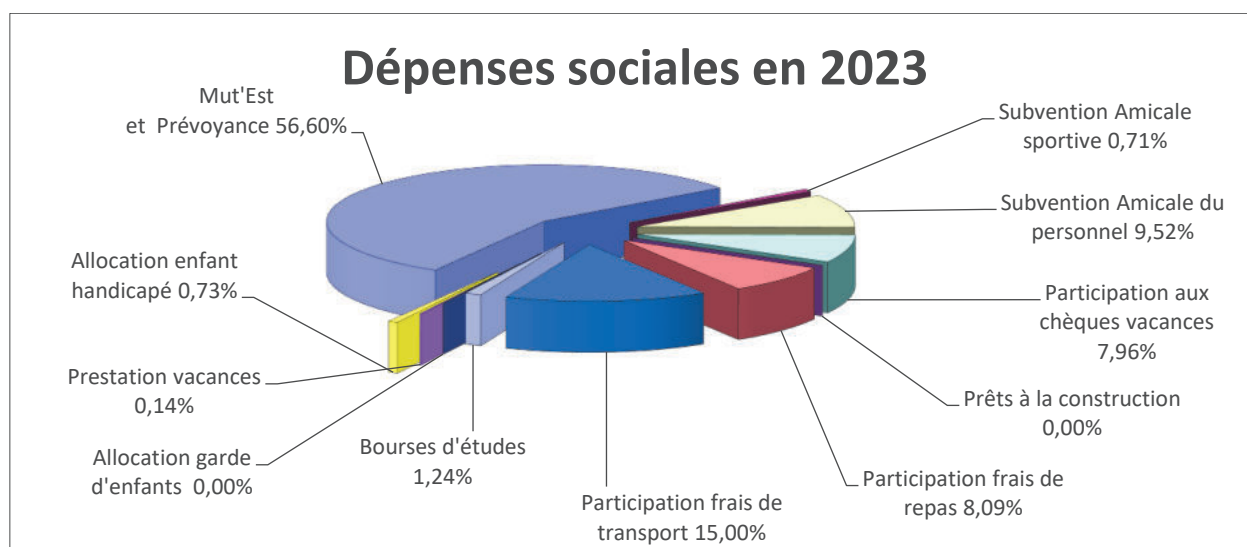
11. LES ACTIVITES SOCIALES

11.1 ŒUVRES SOCIALES

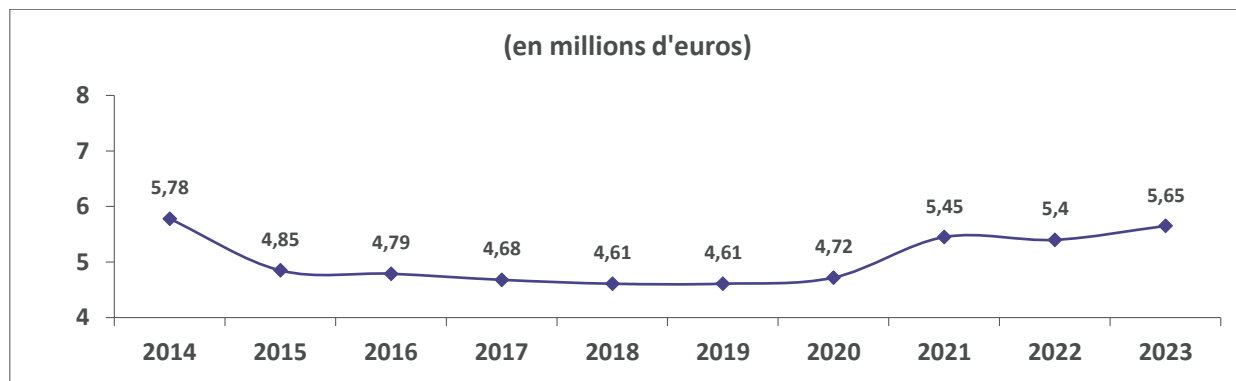
11.1.1 Dépenses sociales 2023

Objet des dépenses	Montant versé	Observations
Participation protection sociale	5 648 221 €	Participation aux cotisations santé et prévoyance acquittées par les agents
Subvention Amicale sportive	71 380 €	
Subvention Amicale du personnel	949 567 €	Subvention Amicale du personnel (hors chèques vacances)
Participation aux chèques vacances (dont frais de gestion)	794 681 €	3 772 agents bénéficiaires (participation des agents 757 214€)
Participation frais de repas	807 227 €	Participation employeur sur le prix d'admission au restaurant administratif
Participation frais de transport	1 496 764 €	
Dépenses sociales 2023		
Bourses d'études	123 570 €	145 agents bénéficiaires
Allocation garde d'enfants	445 €	4 agents bénéficiaires
Prestation vacances	13 817 €	115 agents bénéficiaires
Allocation enfant handicapé	73 094 €	39 agents bénéficiaires
TOTAL	9 978 666 €	

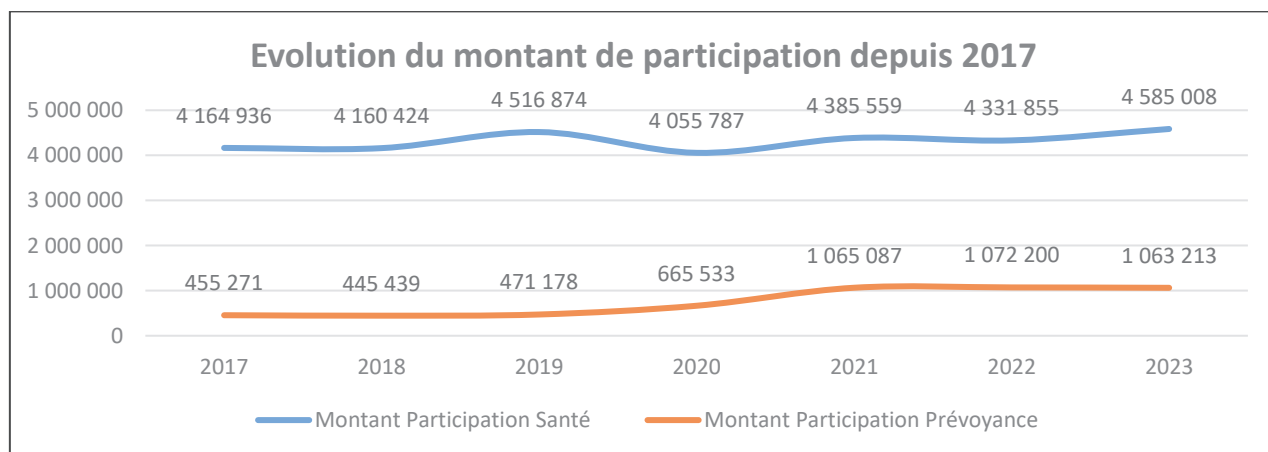
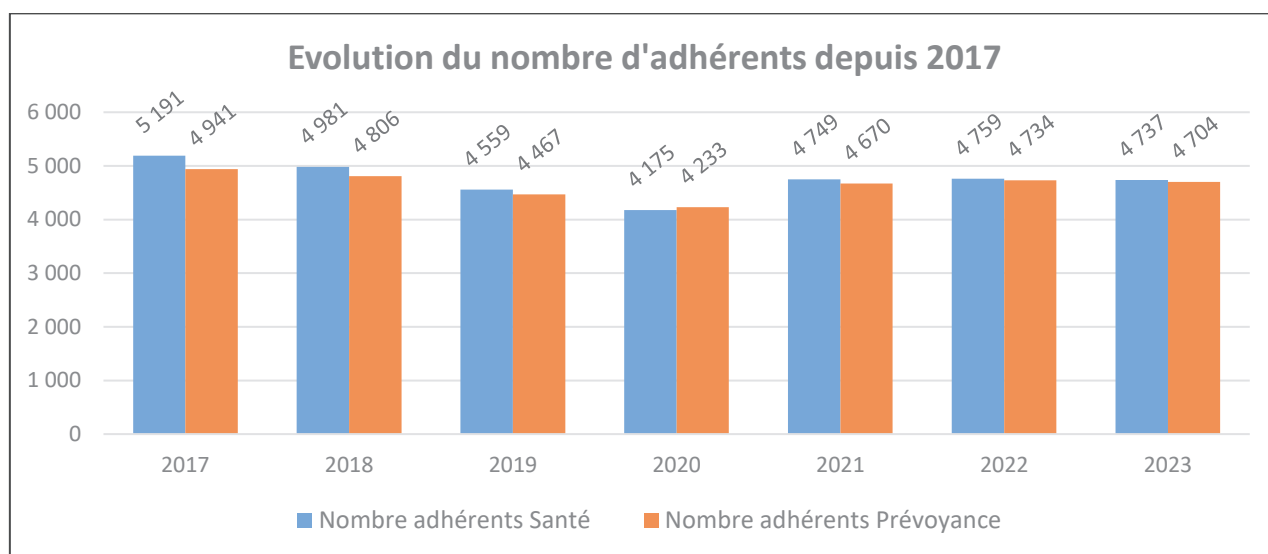
11.2 EVOLUTION DES DÉPENSES SOCIALES



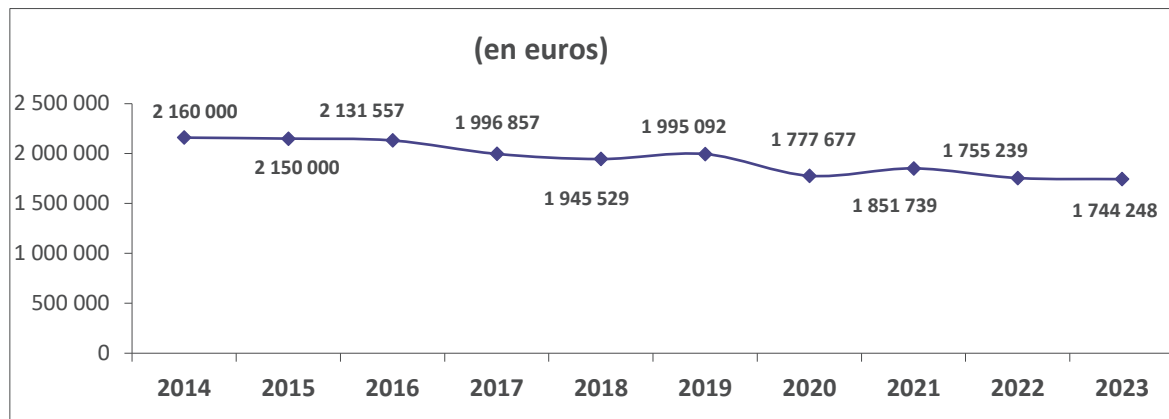
11.2.1 Évolution de la participation financière aux agents adhérents à la santé et la prévoyance



Cette participation financière correspond à l'aide versée par la collectivité aux 4 704 adhérents à la prévoyance et aux 4 737 adhérents actifs à la santé.

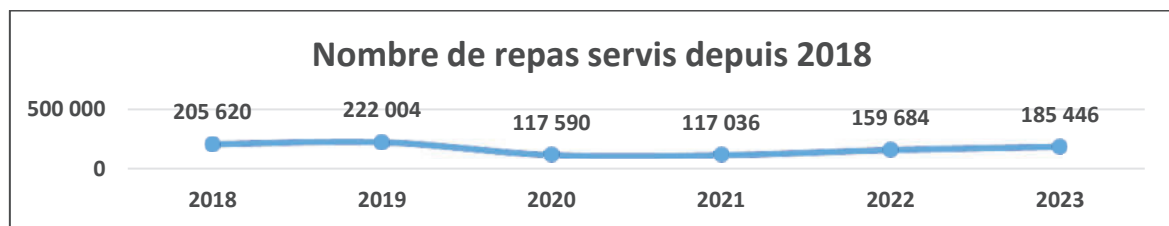
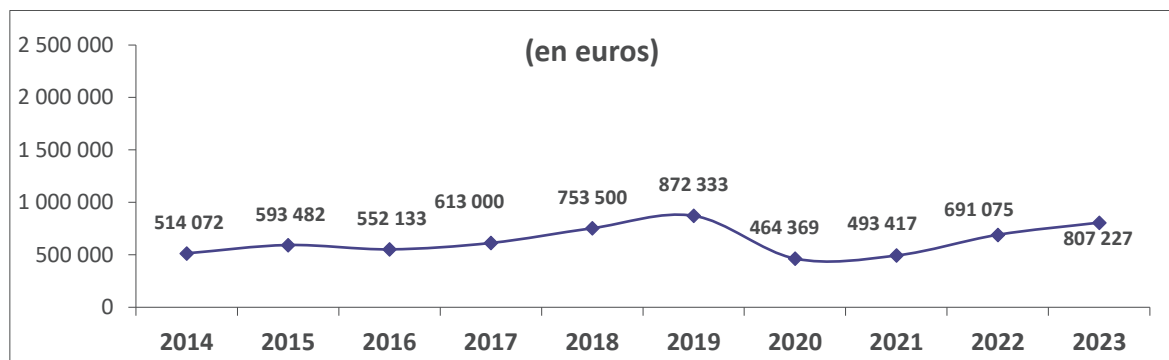


11.2.2 Évolution de la subvention totale versée à l'amicale du personnel



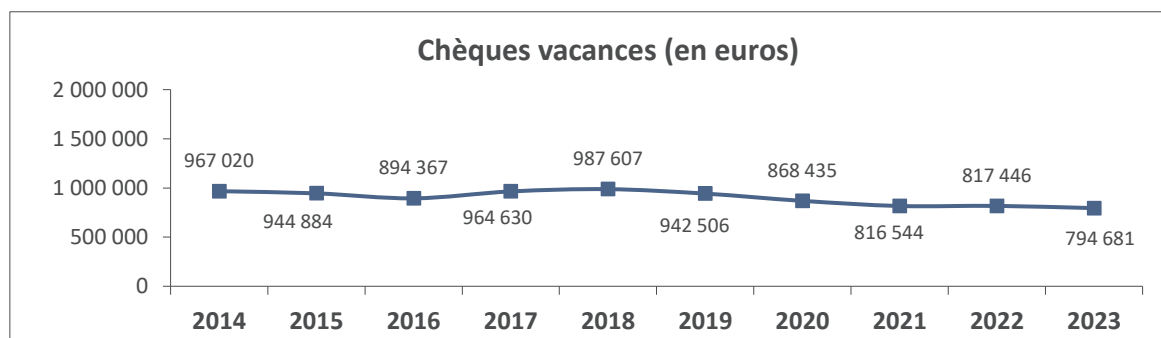
Les montants de ce graphique reprennent la subvention versée à l'amicale augmentée de la participation aux chèques vacances

11.2.3 Évolution de la participation aux frais de repas

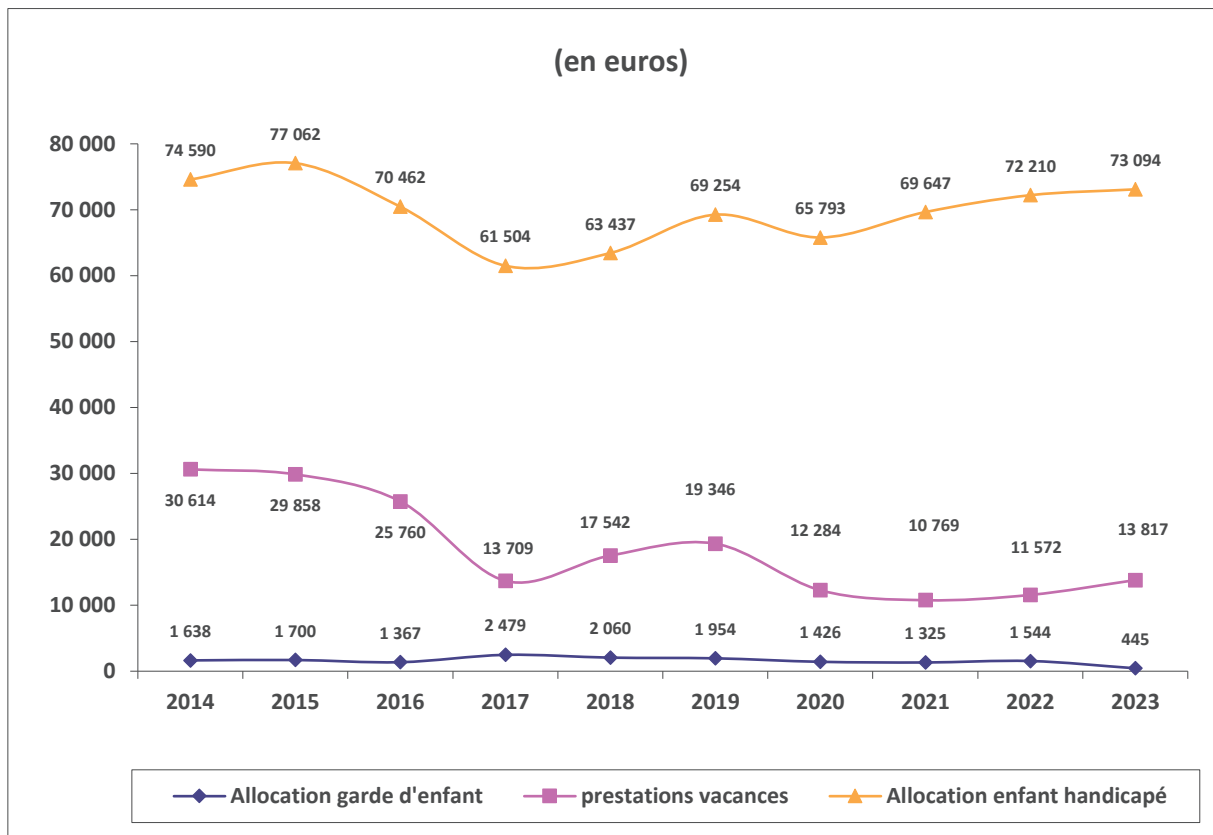


11.2.4 Évolution de la participation aux chèques vacances

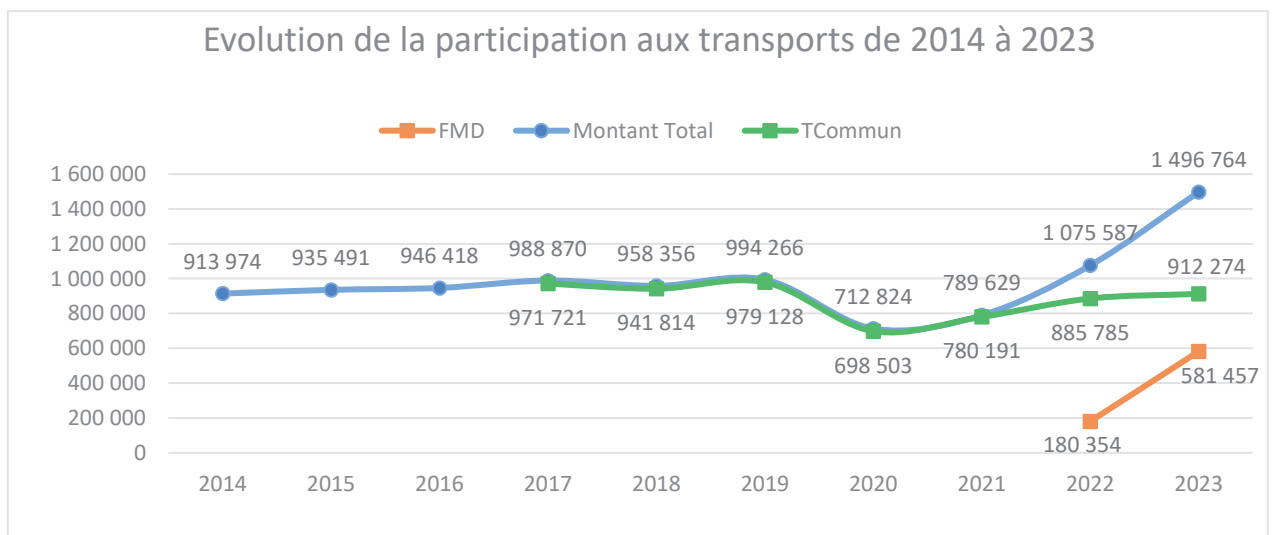
(sur la base de la subvention versée à l'Amicale et avec intégration des frais de gestion)



11.2.5 Évolution des autres dépenses sociales



11.2.6 Évolution du coût annuel du remboursement transport



Les courbes de ce graphique permettent de visualiser l'augmentation du coût des remboursements transport depuis 2014. Cette hausse est imputable à l'augmentation du nombre de bénéficiaires mais également à la majoration des divers tarifs des transports en commun ainsi qu'à la mise en place du forfait mobilité durable

Nombre d'agents ayant demandé au moins une fois la participation transport en commun :

Année	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
2018	3282	40,12
2019	3380	40,88
2020	2846	35,24
2021	2778	32,59
2022	2895	34,77
2023	2918	34,54

Nombre d'agents ayant demandé le versement du FMD :

Année	Nombre d'agents
2022	943
2023	2078

Nombre d'agents bénéficiant du Velhop à 1€ :

Année	Nombre d'agents
2018	190
2019	169
2020	158
2021	148
2022	73
2023	31

12. LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

12.1 COMPOSITION POSSIBLE DES POSTES DE PERMANENT SYNDICAL : PRINCIPE DE FONGIBILITÉ

12.1.1 Les Décharges d'activité à titre syndical de l'article 16 du décret 85-397

En application de l'article 16 du décret 85-397 des décharges d'activité de service sont attribuées aux syndicats qui participent aux élections professionnelles.

Les heures de décharges d'activité de service (DAS) à titre syndical sont des crédits d'heures attribués aux agents mandatés par une organisation syndicale représentative pour effectuer leurs activités syndicales en lieu et en place de leurs activités professionnelles habituelles.

Le nombre d'heures de décharges d'activité de service (DAS) a été fixé pour une collectivité de la taille de l'Eurométropole de Strasbourg à 18 000 heures pour l'année et pour l'ensemble des OS.

A l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022, les 18 000 heures de DAS sont réparties comme suit :

2023	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	5 145	248	6 905	1 886	1 957	1 859

** ces trois syndicats ont présenté des listes communes aux élections professionnelles du 8/12/2022*

12.1.2 Les Autorisations spéciales d'absences de l'article 14 du décret 85-397

En application de l'article 14 du décret 85-397, des autorisations d'absence sont attribuées aux syndicats qui participent aux élections professionnelles.

Ces autorisations d'absence (AA) peuvent être accordées aux représentants mandatés pour assister aux réunions des organes directeurs des sections syndicales de l'EMS.

En application des dispositions réglementaires, le volume des AA s'élève à 10 922 heures.

2023	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	3 122	150	4 190	1 144	1 188	1 128

** ces trois syndicats ont présenté des listes communes aux élections professionnelles du 8/12/2022*

Elles sont réglementairement destinées à permettre aux représentants syndicaux mandatés de participer aux congrès ou autres organismes directeurs locaux des organisations syndicales eurométropolitaines.

Cependant, le protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical à l'Eurométropole de Strasbourg ouvre la possibilité d'utiliser 50 % d'entre elles à des fins plus larges ("autre utilisation possible") que celles décrites dans les articles 15 à 17 du décret 85-397.

La moitié de ces heures d'AA sont donc susceptibles d'être utilisées pour compléter des postes de permanent syndical.

12.1.3 Les heures de représentativité, une disposition eurométropolitaine

L'Eurométropole de Strasbourg a souhaité favoriser le dialogue social. Elle fait le choix d'augmenter les droits syndicaux des organisations syndicales les plus représentatives en son sein.

Cela se traduit par l'attribution d'heures syndicales complémentaires, appelées HR.

Celles-ci sont destinées :

- À compléter des postes de permanent ou de demi-permanent, dès lors que cela est possible,
- À permettre une meilleure présence syndicale au sein des services.

Compte-tenu de leur responsabilité particulière en matière de dialogue social, les organisations syndicales membres du Comité Social Territorial se voient attribuer un complément volontariste de 9 000 heures de représentativité annuelles. Ce contingent est réparti en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent au CST local (soit 900 heures complémentaires par siège détenu).

2023	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	2 700	0	3 600	900	900	900

** ces trois syndicats ont présenté des listes communes aux élections professionnelles du 8/12/2022*

12.1.4 Nombre possible de postes de permanent syndical

Le protocole d'accord prévoit que lorsqu'après détermination du nombre de postes à temps plein (8.1.1), il subsiste un reste horaire positif de DAS, les organisations syndicales bénéficient de la possibilité de donner un caractère fongible à deux contingents d'heures d'absence syndicale et de prélever par priorité et de façon successives autant que de besoin, sur les AA « autre utilisation possible » (8.1.2), puis les HR (8.1.3), le volume d'heures nécessaires permettant la création d'un poste de permanent syndical.

L'ensemble de ces fongibilités permet de créer jusqu'à 15 postes de permanent syndical. Les syndicats ont choisi d'en utiliser 11.

2023	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67	TOTAL
Autorisés	4	0	5	2	2	2	15
Réalisés	4	0	3	1	2	1	11

** ces trois syndicats ont présenté des listes communes aux élections professionnelles du 8/12/2022*

12.2 RÉUNIONS DES ORGANES DIRECTEURS

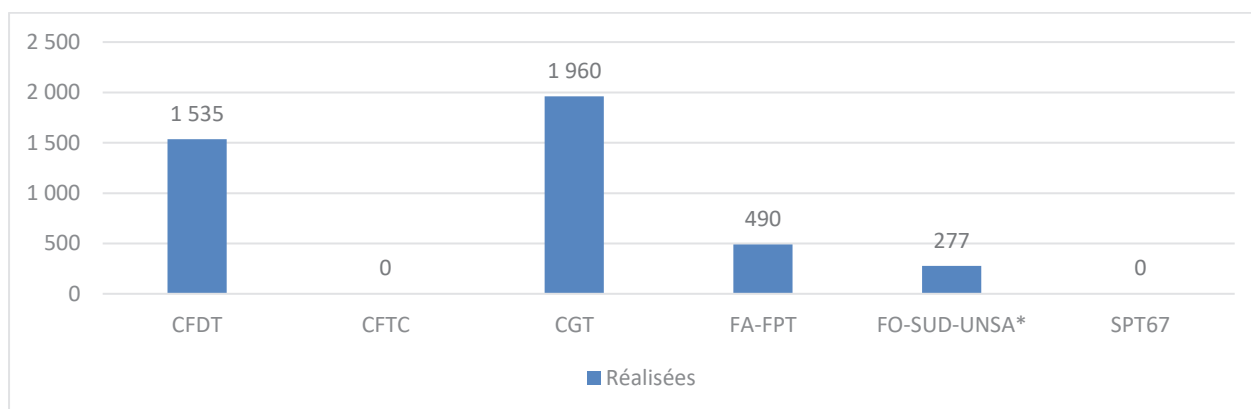
Comme indiqué au 12.1.2, la moitié des autorisations d'absence de l'article 14 du décret 85-397 peuvent être utilisées à d'autres fins que celles prévues par le décret.

L'autre moitié est utilisée pour permettre aux représentants mandatés d'assister aux réunions des organes directeurs des sections syndicales de l'EMS.

En application des dispositions réglementaires, la moitié du volume des AA s'élève à 5461 heures.

Ces autorisations ont représenté 4262 heures d'absence en 2023.

2023	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	1 561	75	2 095	572	594	564
Réalisés	1 535	0	1 960	490	277	0
%	98,3	0	93,6	85,7	46,6	0



12.3 LES HEURES DITES DE TERRAIN

Toutes les heures de DAS (12.1.1), d'AA "autre utilisation possible" (12.1.2) ou d'HR (12.1.3) constituent une enveloppe qui permet aux organisations syndicales de réaliser du travail dit "de terrain".

L'année 2023 a ainsi permis aux différentes organisations syndicales de consacrer plus de 1300 jours cumulés à libérer des agents pour réaliser du travail syndical.

2023	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	2 700	248	5 768	1 207	293	1 180
Réalisés	2 415	0	5 310	1 172	112	182

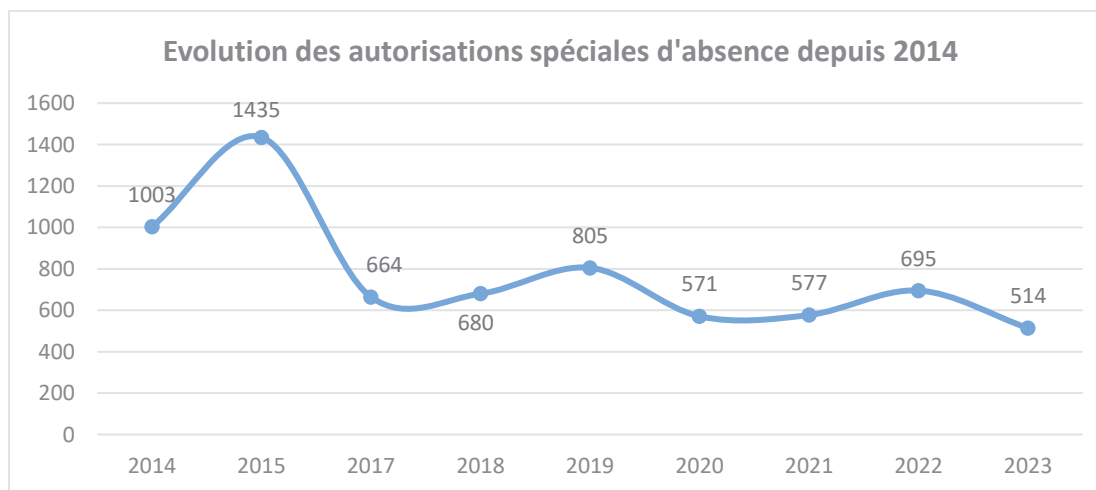
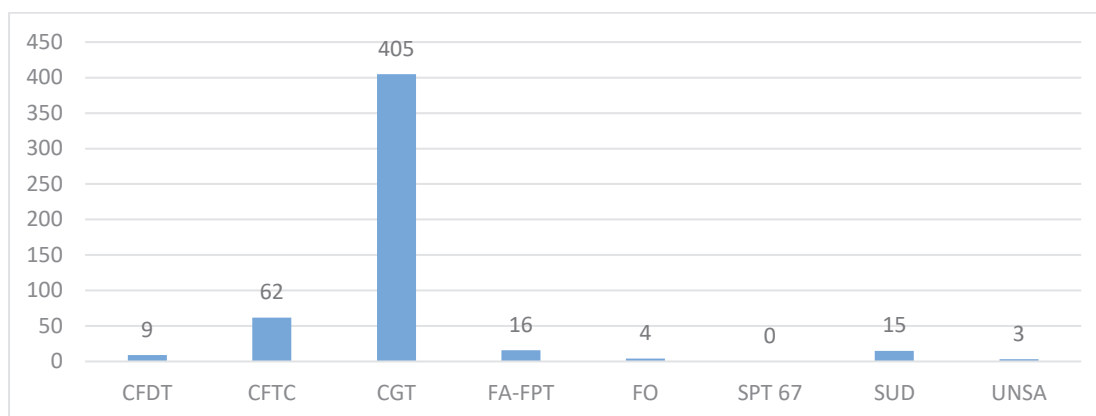
12.4 AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

En application des dispositions de l'article 13 du décret 85-397, des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont attribuées aux représentants syndicaux pour participer aux instances syndicales, hors Eurométropole, dont ils sont membres.

Les représentants dûment mandatés peuvent bénéficier d'un nombre maximal de 20 jours par an, pour les représentants des syndicats représentés au CCFP, de 1 jours pour les autres.

Elles ont représenté 514 jours en 2023 :

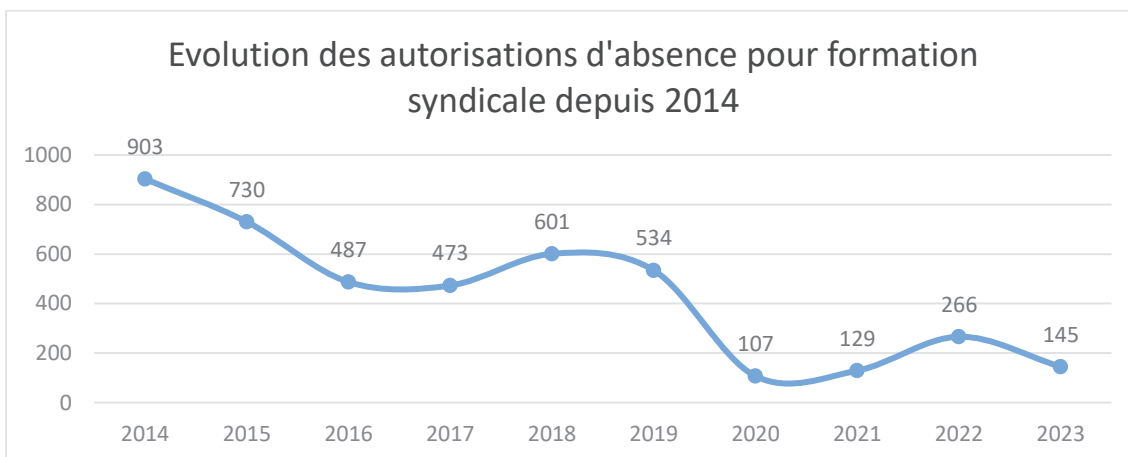
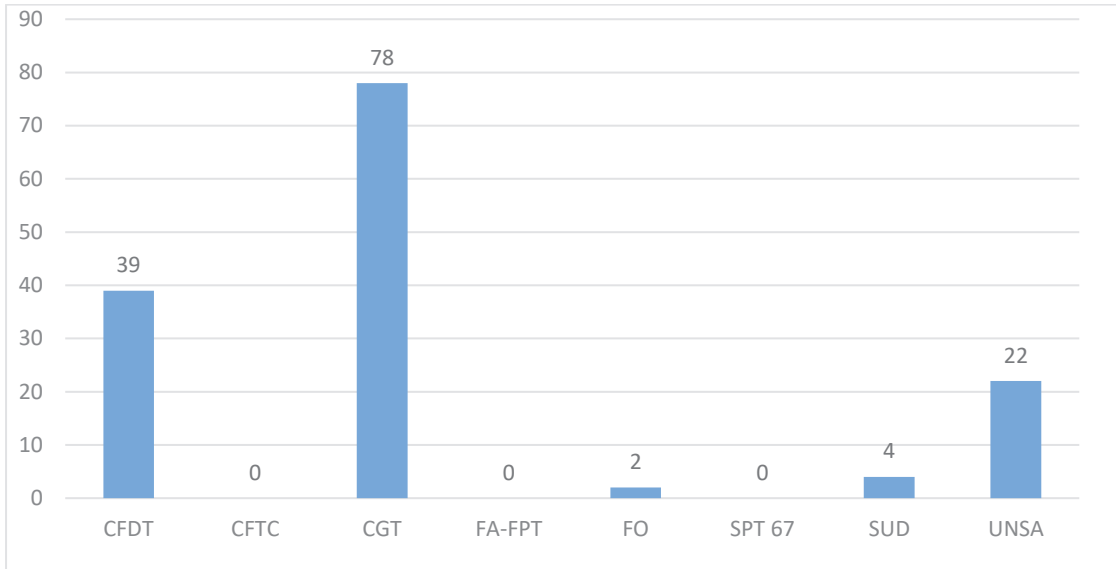
CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO	SPT 67	SUD	UNSA
9	62	405	16	4	0	15	3



12.5 FORMATION SYNDICALE

Par ailleurs, en application des dispositions du décret 85-552, **des autorisations d'absence pour formation syndicale** peuvent être accordées, dans la limite de 12 jours par an et par agent. Elles ont représenté 145 jours en 2023.

CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO	SPT 67	SUD	UNSA
39	0	78	0	2	0	4	22



12.6 CONFLITS DE TRAVAIL

Au cours de l'année 2023, il y a eu 29 mouvements de grève :

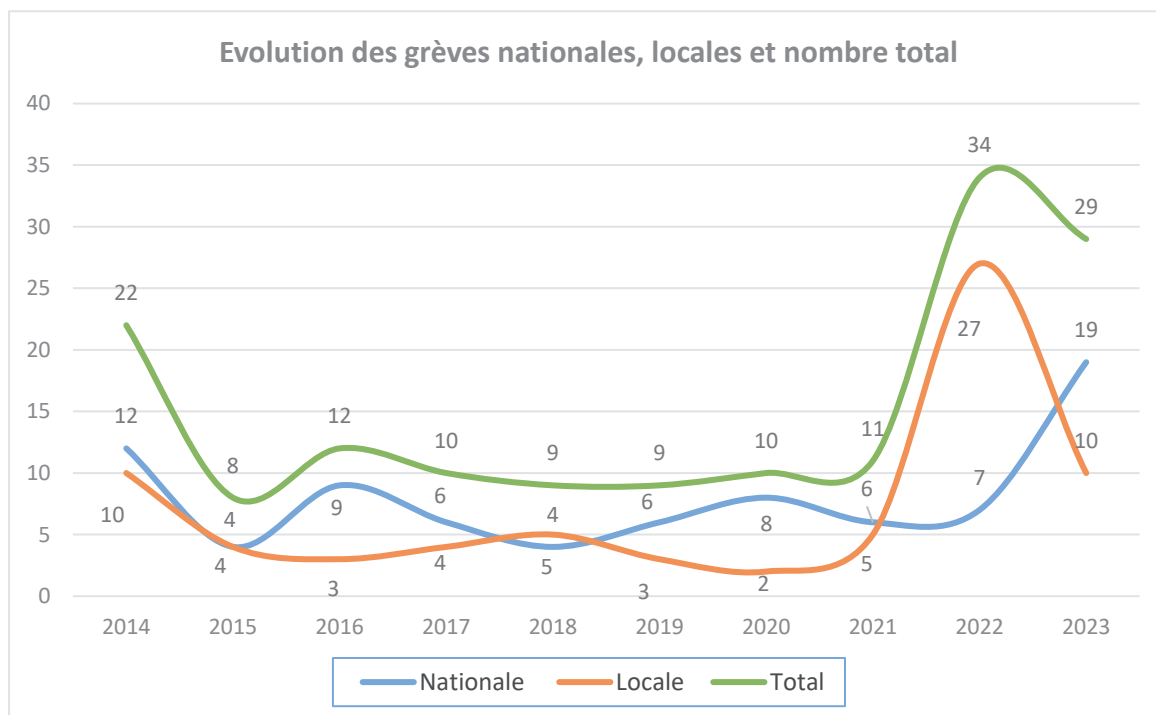
- 19 de portée nationale
- 10 de portée locale

Par ailleurs, 2 préavis locaux ont été levés suite à l'aboutissement de négociations.

Évolution du nombre de grèves depuis 2014 :

	Nationale	Locale	Total
2014	12	10	22
2015	4	4	8
2016	9	3	12
2017	6	4	10
2018	4	5	9
2019	6	3	9
2020	8	2	10
2021	6	5	11
2022	7	27	34
2023	19	10	29

**La grève nationale pour le "maintien du service public, dégel du point d'indice...", reconduite tous les mois entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 est comptée comme 1 unité*



12.7 RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

12.7.1 Nombre de réunions en 2023

Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)
4 séances

Commissions consultatives paritaires (C.C.P.)
2 séances

Comité Social Territorial (C.S.T.)
7 séances

Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F.3.S.C.T)
7 séances

Par ailleurs, de nombreuses réunions sectorielles ou thématiques se sont tenues au sein même de l'Eurométropole de Strasbourg avec les directions opérationnelles et les organisations syndicales.

12.7.1.1 Commissions administratives paritaires

Ces organes paritaires consultatifs ont été saisis pour avis sur les situations individuelles des agents, à savoir :

Fin de stage :	6
Prolongation de stage (agent en situation de handicap) :	1
Listes d'aptitude et tableaux d'avancement :	46
Recours nombre de jour de télétravail :	1

Il y a eu en 2023 : 15 listes d'aptitudes au titre de la promotion interne et 31 tableaux d'avancement de grade

12.7.1.2 Commissions consultatives paritaires

Cet organe a été sollicité à 2 reprises en 2023.

12.7.1.3 Comité social territorial

En 2023, le comité social territorial a été convoqué à 7 reprises.

Cet organe a été sollicité à 36 reprises pour exprimer un avis sur des projets portés par 11 directions différentes.

Les directions à avoir porté ces projets sont les suivantes :

CULTURE	4
DEE	2
DEPN	4
DESPU	3
DPEC	2
DRH	13
DRL	1
DSSJ	2
DTEC	1
SPORTS	3
DNSI	1
Total	36

12.7.1.4 Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

En 2023, la F3SCT a été convoqué à 7 reprises. Cet organe a été sollicité à 32 reprises pour exprimer un avis sur des projets portés par 11 directions différentes.

Les directions à avoir porté ces projets sont les suivantes :

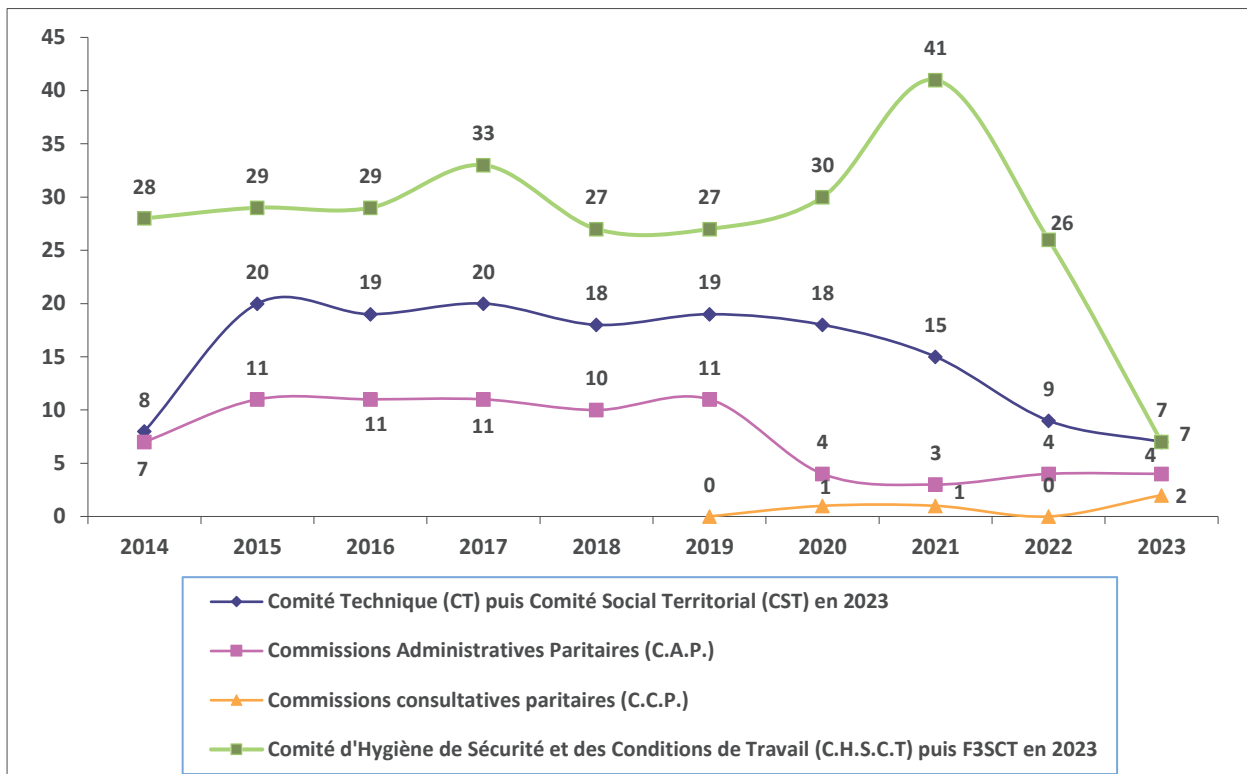
CULTURE	2
DAP	3
DEE	11
DEPN	1
DESPU	2
DPEC	1
DREI	1
DRH	8
DRL	1
DSSJ	1
DTEC	1
Total	32

12.7.2 Comparaison depuis 2014

La comparaison porte sur le nombre de réunions, au cours de l'année considérée, de chacune des instances paritaires.

	Comité Technique (C.T.)	Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)	Commissions consultatives paritaires (C.C.P.)	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T)*	TOTAL
2014	8	7		28	43
2015	20	11		29	60
2016	19	11		29	59
2017	20	11		33	64
2018	18	10		27	55
2019	19	11		26	56
2020	18	4	1	30*	53
2021	15	3	1	41*	60
2022	9	4	0	26*	39
2023	7	4	2	7	20

*cumul des séances plénières et des séances en commissions



12.8 RÉUNIONS INTERSYNDICALES 2023

En complément des réunions sectorielles entre les directions de la collectivité et les organisations syndicales, la DRH a organisé 8 réunions bilatérales, plusieurs intersyndicales sur la réforme du temps de travail ainsi que 7 rencontres faisant suite à des préavis de grèves locales.

Consécutivement aux élections professionnelles de décembre 2022, l'année 2023 a été marquée par la mise en place du Comité Social Territorial (CST) et de sa Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT). La mise en place de ces deux nouvelles entités, qui ont permis d'apporter une clarification des champs de compétences relatifs par rapport aux anciens CT et CHSCT, a nécessité plusieurs réunions de travail. À l'issue de ces séances, un nouveau règlement intérieur a été signé le 19 octobre 2023.

Enfin, les discussions conduites dans le cadre des 6 réunions techniques de l'Agenda Social, portant sur la négociation du nouveau protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical à l'Eurométropole de Strasbourg, sur le temps de travail et sur les éléments de contexte du Ségur de la Santé ont permis d'aboutir aux différentes délibérations et à la mise en œuvre de la réforme du temps de travail, effective depuis le 1er janvier 2024.

Le nouveau protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical à l'EMS a été signé le 22 juin 2023 ; il restera en vigueur jusqu'en mai 2027.

13. Sanctions disciplinaires

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année :

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2022	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	5	0
Avertissement		
Blâme	1	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	4	
Sanctions du 2ème groupe :	0	0
Radiation du tableau d'avancement		
Abaissement d'échelon		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Sanctions du 3ème groupe :	1	0
Rétrogradation		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	1	
Sanctions du 4ème groupe :	2	0
Mise à la retraite d'office		
Révocation	2	
Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2022	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Exclusion définitive du service		

Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2022	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions		
Licenciement		

<i>Précision : compter un motif par sanction</i>	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2022	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)		
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	3	
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	3	
Ivresse		
Mœurs (dont harcèlement sexuel)		
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve		
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	2	
Autres		