

—  
**RAPPORT  
SOCIAL UNIQUE  
2022**





## SOMMAIRE

<b>1.</b>	<b>EMPLOIS .....</b>	<b>5</b>
1.1.	Effectifs globaux au 31 décembre 2021 et 2022 .....	5
1.1.	Emplois fonctionnels en 2020-2021 .....	5
1.2.	Répartition du personnel titulaire et stagiaire .....	6
1.2.1.	Evolution du personnel titulaire et stagiaire par filières depuis 2018 .....	6
1.2.2.	Encadrement supérieur (DGS, DGA et Directions ) au 31-12 .....	6
1.2.3.	Répartition du personnel titulaire et stagiaire en fonction de leur temps de travail.....	14
1.2.4.	Répartition par âge et par sexe .....	18
1.2.5.	Ancienneté moyenne dans la collectivité du personnel stagiaire et titulaire au 31 décembre 2022.....	21
1.3.	Personnel contractuel .....	22
1.3.1.	Effectif des contractuels occupant un emploi permanent .....	22
1.3.2.	Répartition des contractuels occupant un emploi permanent .....	24
1.4.	Autres personnels (emplois non permanents).....	24
1.5.	Agents contractuels occupant un emploi saisonnier ou occasionnel .....	25
1.6.	Positions statutaires particulières.....	26
1.6.1.	Répartition des agents par services et par catégories .....	27
1.6.2.	Répartition du personnel selon le secteur de travail.....	30
1.6.3.	Temps partiel thérapeutique .....	31
1.7.	Assistants Familiaux.....	32
<b>2.</b>	<b>RECRUTEMENTS .....</b>	<b>34</b>
2.1.	Postes proposés/postes pourvus .....	34
2.1.1.	Nombre de postes proposés en 2021/2022 .....	34
2.1.2.	Nombre de postes pourvus en 2021/2022.....	38
2.1.3.	Nombre de postes non pourvus en 2021/2022 .....	40
2.2.	Recrutements de contractuels .....	43
2.2.1.	Emplois-vacances recrutés en 2020/2022 .....	46
2.2.2.	Stagiaires ECOLE rémunérés accueillis en 2021 et en 2022 par direction .....	47
<b>3.</b>	<b>PARCOURS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>48</b>
3.1.	Titularisations et stagiairisations au cours de l'année .....	48
3.2.	Avancements et promotions des titulaires années 2021-2022 .....	48
3.3.	Réussites aux concours et examens professionnels en 2021-2022 .....	48
3.4.	Causes de départ du personnel titulaire et stagiaire au cours de l'année .....	49
<b>4.</b>	<b>FORMATION.....</b>	<b>50</b>
4.1.	Budget formation.....	50
4.2.	Formation professionnelle.....	53
4.3.	Formation d'Intégration.....	60
4.4.	Préformation.....	61
<b>5.</b>	<b>REMUNERATION .....</b>	<b>63</b>
5.1.	Rémunérations.....	63
5.2.	Rémunérations titulaires, stagiaires et contractuel par cadres d'emplois/catégories en 2021-2022.....	64
5.3.	Tableau des 10 plus hautes rémunérations .....	66
5.4.	Charges Sociales.....	66
<b>6.</b>	<b>SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>67</b>
6.1.	Nature des risques professionnels.....	67
6.2.	Nombre et nature des AT-MP .....	70
6.3.	Maintien dans l'emploi, Personnel handicapé et inapte .....	74
6.4.	Maladie, Maternité ou Paternité .....	76
6.5.	Signalements art. L-133-1 à L133-3 du CGFP .....	80
6.6.	Nombre de suicides ou tentatives.....	80
6.7.	Acteurs de prévention et leurs activités .....	80
6.7.1.	Politique de prévention .....	80
6.7.2.	Les acteurs de la prévention.....	81
6.7.3.	Les activités de la prévention.....	81
<b>7.</b>	<b>ORGANISATION, CONDITIONS DE TRAVAIL, QVT .....</b>	<b>85</b>
7.1.	Cycles de travail .....	85

7.2.	Les régimes horaires applicables au CD74 .....	85
7.3.	Droits à congés et RTT selon les régimes horaires en vigueur .....	86
7.4.	Jours de carence .....	87
7.5.	Compte Epargne-Temps (CET) et utilisation .....	88
7.6.	Autorisations Spéciales d’Absences.....	88
<b>8.</b>	<b>ACTION SOCIALE, PROTECTION SOCIALE .....</b>	<b>90</b>
8.1.	Œuvres Sociales : Budget et adhésions COS .....	90
8.2.	Répartition des Prestations du COS .....	91
8.3.	Prévoyance et santé.....	92
8.4.	Logement – DIEH gestion locative .....	94
8.5.	Tickets restaurant .....	95
<b>9.</b>	<b>DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>96</b>
9.1.	Nombre de représentants du personnel par instance.....	96
9.2.	Réunions statutaires et groupes de travaux liés en 2021 et 2022 .....	97
9.2.1.	Recours auprès de la CAP en 2021/2022 .....	97
9.3.	Autorisations d’absences pour motif syndical .....	97
9.4.	Grèves98	
9.5.	Temps syndical.....	98
<b>10.</b>	<b>DISCIPLINE.....</b>	<b>99</b>
10.1.	Nombre et nature des sanctions disciplinaires : .....	99

# 1. EMPLOIS

## 1.1. Effectifs globaux au 31 décembre 2021 et 2022

CATEGORIES	AU 31/12/2021			AU 31/12/2022		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
TITULAIRES	784,00	1 491,00	2 275,00	769,00	1 477,00	2 246,00
STAGIAIRES	26,00	51,00	77,00	27,00	91,00	118,00
CDI	3,00	7,00	10,00	3,00	9,00	12,00
COL. CABINET	1,00	5,00	6,00	-	5,00	5,00
CONTRACTUELS*	77,00	207,00	284,00	86,00	251,00	337,00
CONTRATS DE PROJET*	4,00	10,00	14,00	5,00	11,00	16,00
ASS FAMILIAUX	20,00	156,00	176,00	25,00	149,00	174,00
APPRENTIS	18,00	23,00	41,00	13,00	14,00	27,00
VIABILITE HIVERNALE	42,00	2,00	44,00	44,00	1,00	45,00
SAISONNIER (PCP)		1,00	1,00	-	-	-
ACCROISSEMENT	15,00	51,00	66,00	4,00	14,00	18,00
<b>TOTAUX</b>	<b>990,00</b>	<b>2 004,00</b>	<b>2 994,00</b>	<b>976,00</b>	<b>2 022,00</b>	<b>2 998,00</b>

\* contractuels hors accroissement et saisonnier, Col. Cab, CDI et Contrats de projet créés en 2021 : art. 332-24 du CGFP.

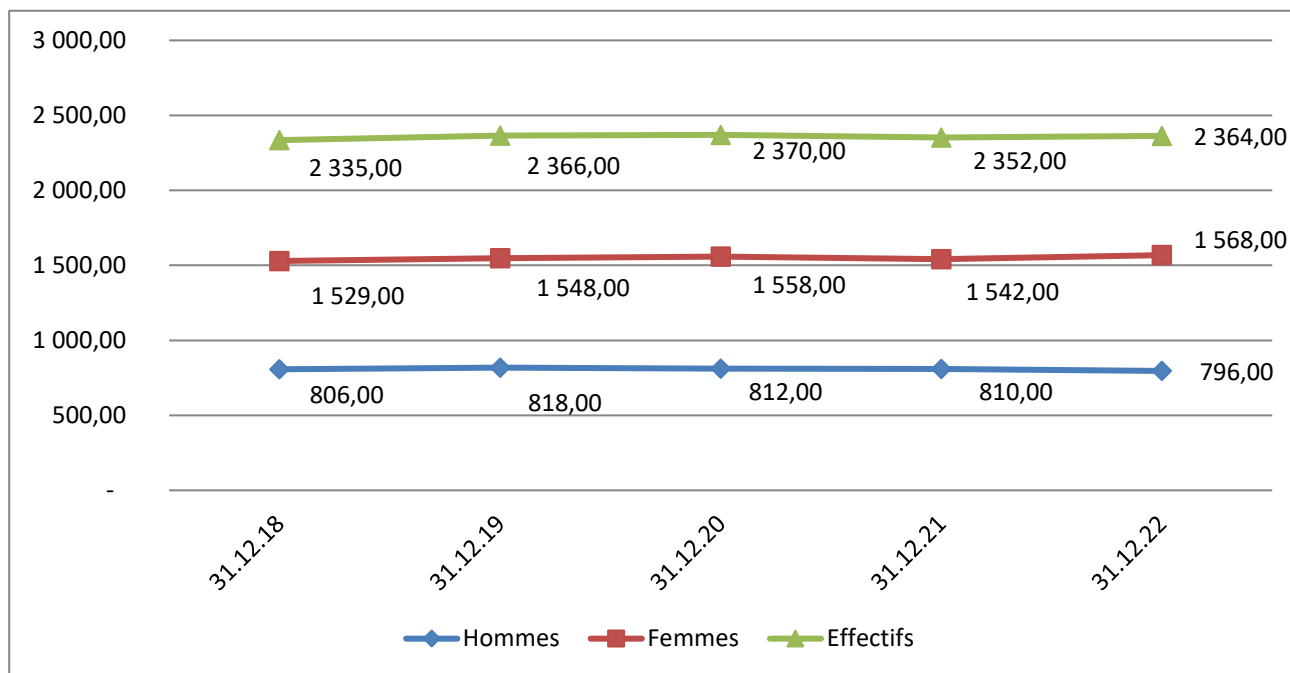
## 1.1. Emplois fonctionnels en 2020-2021

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale		Fonctionnaires issus d'une autre administration		Contractuels sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>2022</b>						
Directeur général des services			1			
Directeur général adjoint des services	2	2				
<b>2021</b>						
Directeur général des services			1			
Directeur général adjoint des services	2	1			1	

## 1.2. Répartition du personnel titulaire et stagiaire

### 1.2.1. Evolution du personnel titulaire et stagiaire par filières depuis 2018

Evolution du personnel titulaire et stagiaire selon le sexe **de 2018 à 2022** ▼



### 1.2.2. Encadrement supérieur (DGS, DGA et Directions) au 31-12

2022	Hommes	Femmes
Directeur général des services	1	
Directeur général adjoint des services	2	2
Directions	13	11
<b>Totaux</b>	<b>16</b>	<b>13</b>
2021	Hommes	Femmes
Directeur général des services	1	
Directeur général adjoint des services	3	1
Directions	16	10
<b>Totaux</b>	<b>20</b>	<b>11</b>

Répartition du personnel titulaire et stagiaire en activité et rémunéré par le Département au 31 décembre 2022, selon la filière et la catégorie (effectif physique) ▼

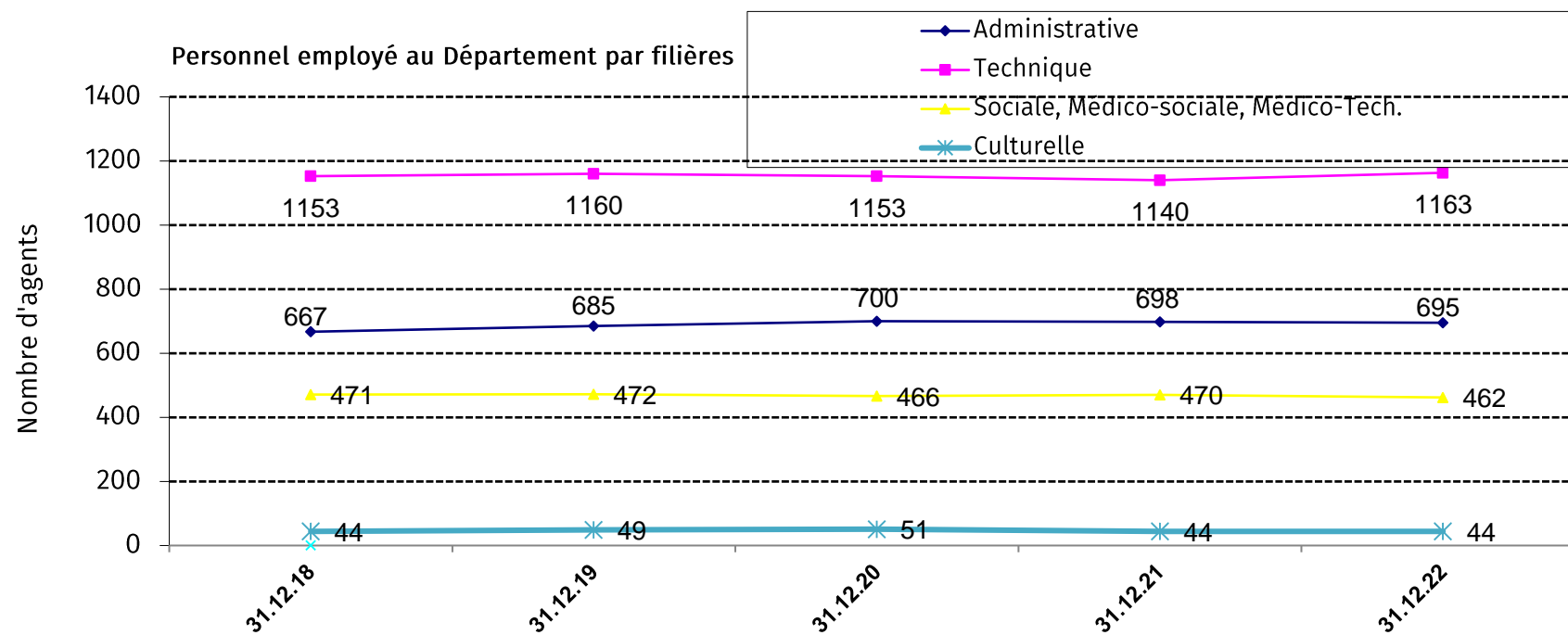
FILIERES	A		B		C		TOTAL	Taux de femmes dans la filière	Taux d'hommes dans la filière	IMPORTANCE DE LA FILIERE
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
<b>2022</b>										
FILIERE ADMINISTRATIVE	30	101	12	84	28	440	695	89,93%	10,07%	29,40%
FILIERE CULTURELLE	4	7	2	20	5	6	44	75,00%	25,00%	1,86%
FILIERE MEDICO-SOCIALE / MEDICO TECH.	1	137	-	1	-	-	139	99,28%	0,72%	5,88%
FILIERE SOCIALE	11	312	-	-	-	-	323	96,59%	3,41%	13,66%
FILIERE TECHNIQUE	56	27	105	29	544	402	1 163	39,38%	60,62%	49,20%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>584</b>	<b>119</b>	<b>134</b>	<b>577</b>	<b>848</b>	<b>2 364</b>	<b>66,24%</b>	<b>33,76%</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL CATEGORIE</b>	<b>686</b>		<b>253</b>		<b>1 425</b>					
part des catégories	29,02%		10,70%		60,28%					

Répartition du personnel titulaire et stagiaire en activité et rémunéré par le Département au 31 décembre 2021, selon la filière et la catégorie ▼

FILIERES	A		B		C		TOTAL	Taux de femmes dans la filière	Taux d'hommes dans la filière	IMPORTANCE DE LA FILIERE
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
<b>2021</b>										
FILIERE ADMINISTRATIVE	33	96	11	91	29	438	698	89,54%	10,46%	29,68%
FILIERE CULTURELLE	4	7	3	19	5	6	44	72,73%	27,27%	1,87%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	136	-	1			138	99,28%	0,72%	5,87%
FILIERE SOCIALE	11	321					332	96,69%	3,31%	14,12%
FILIERE TECHNIQUE	49	26	107	29	557	372	1 140	37,46%	62,54%	48,47%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>586</b>	<b>121</b>	<b>140</b>	<b>591</b>	<b>816</b>	<b>2 352</b>	<b>65,56%</b>	<b>34,44%</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL CATEGORIE</b>	<b>684</b>		<b>261</b>		<b>1 407</b>					
part des catégories	29,08%		11,10%		59,82%					

Taux des catégories A en 2021 (Effectif catégorie A / Effectif total) : **29,08 %**

Répartition du personnel titulaire et stagiaire **rémunéré** par le Département au 31 décembre 2022, selon la filière, le cadre d'emplois et le grade ▼





Répartition des titulaires occupant un emploi permanent au 31 décembre 2022 ▼

**a./ Filière ADMINISTRATIVE ▼**

FILIERE ADMINISTRATIVE	2021				2022				Evolution des effectifs entre 2021 et 2022
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	
Directeur Général des Services	1		1		1		1	0,00%	0,00%
Directeur général adjoint	2	1	3	33,33%	2	2	4	50,00%	33,33%
EMPLOIS FONCTIONNELS	3	1	4	25,00%	3	2	5	40,00%	25,00%
Administrateur Hors Classe	3		3	0,00%	1	1	2	50,00%	-33,33%
ADMINISTRATEURS	3	0	3	0,00%	1	1	2	50,00%	-33,33%
Directeur	1	2	3	66,67%	1	2	3	66,67%	0,00%
Attaché hors classe	3	3	6	50,00%	3	3	6	50,00%	0,00%
Attaché principal	11	41	52	78,85%	10	43	53	81,13%	1,92%
Attaché	12	47	59	79,66%	11	48	59	81,36%	0,00%
Attaché stagiaire		1	1	100,00%	1	2	3	66,67%	200,00%
ATTACHES	27	94	121	77,69%	26	98	124	79,03%	2,48%
Rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe	2	46	48	95,83%	2	41	43	95,35%	-10,42%
Rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe	3	18	21	85,71%	2	13	15	86,67%	-28,57%
Rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe stagiaire	0	0	0		0	2	2	100,00%	
Rédacteur	6	27	33	81,82%	7	24	31	77,42%	-6,06%
Rédacteur stagiaire		1	1	100,00%	1	4	5	80,00%	400,00%
REDACTEURS	11	92	103	89,32%	12	84	96	87,50%	-6,80%
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	11	228	239	95,40%	11	244	255	95,69%	6,69%
Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	8	104	112	92,86%	6	85	91	93,41%	-18,75%
Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe Stagiaire	0	0	0		0	0	0		
Adjoint administratif	10	80	90	88,89%	9	92	101	91,09%	12,22%
Adjoint administratif Stagiaire	0	26	26	100,00%	2	19	21	90,48%	-19,23%
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	29	438	467	93,79%	28	440	468	94,02%	0,21%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>625</b>	<b>698</b>	<b>89,54%</b>	<b>70</b>	<b>625</b>	<b>695</b>	<b>89,93%</b>	<b>-0,43%</b>

**b./ Filière MEDICO-SOCIALE**

FILIÈRE MEDICO-SOCIALE / MEDICO TECH.	2021				2022				Evolution des effectifs entre 2021/2022
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	
Médecin hors classe		11	11	100,00%		11	11	100,00%	0,00%
Médecin 1 <sup>ère</sup> classe		3	3	100,00%		2	2	100,00%	-33,33%
MEDECINS	0	14	14	100,00%	0	13	13	100,00%	-7,14%
Psychologue hors classe		5	5	100,00%		5	5	100,00%	0,00%
Psychologue classe normale		3	3	100,00%		3	3	100,00%	0,00%
PSYCHOLOGUES	0	8	8	100,00%	0	8	8	100,00%	0,00%
Sage-femme Hors Classe		10	10	100,00%		10	10	100,00%	0,00%
Sage-femme de classe exceptionnelle		0	0	0,00%		0	0	0,00%	
Sage-femme de classe supérieure		0	0	0,00%		0	0	0,00%	
Sage-femme de classe normale		3	3	100,00%		3	3	100,00%	0,00%
SAGES-FEMMES	0	13	13	100,00%	0	13	13	100,00%	0,00%
Cadre supérieur de santé		2	2	100,00%		3	3	100,00%	50,00%
Cadre de santé		2	2	100,00%		2	2	100,00%	0,00%
CADRE DE SANTE	0	4	4	100,00%	0	5	5	100,00%	25,00%
Puéricultrice hors classe		32	32	100,00%		32	32	100,00%	0,00%
Puéricultrice classe supérieure		6	6	100,00%		0	0		-100,00%
Puéricultrice classe normale		16	16	100,00%		0	0		-100,00%
Puéricultrice						21	21	100,00%	
Puéricultrice classe normale stagiaire		1	1	100,00%		1	1	100,00%	0,00%
PUERICULTRICES	0	55	55	100,00%	0	54	54	100,00%	-1,82%
Infirmier en soins généraux hors classe		23	23	100,00%		26	26	100,00%	13,04%
Infirmier en soins généraux classe supérieure		7	7	100,00%		1	1	100,00%	-85,71%
Infirmier en soins généraux	1	9	10	90,00%	1	13	14	92,86%	40,00%
Infirmier en soins généraux Stagiaire		1	1	100,00%		2	2	100,00%	100,00%
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	1	40	41	97,56%	1	42	43	97,67%	4,88%
Pédi, Ergo, Ortho, Manip Hors classe		1	1	100,00%		2	2	100,00%	100,00%
Pédi, Ergo, Ortho, Manip Classe normale		1	1	100,00%		1	1	100,00%	0,00%
PEDI, ERGO, ORTHO, MANIP	0	2	2	100,00%	0	3	3	100,00%	50,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>136</b>	<b>137</b>	<b>99,27%</b>	<b>1</b>	<b>138</b>	<b>139</b>	<b>99,28%</b>	<b>1,46%</b>

**c./ Filière SOCIALE**

FILIERE SOCIALE	2021				2022				Evolution des effectifs entre 2020/2021
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	
Conseiller socio-éducatif Hors classe		4	4	100,00%		8	8	100,00%	100,00%
Conseiller supérieur socio-éducatif		17	17	100,00%		12	12	100,00%	-29,41%
Conseiller socio-éducatif		6	6	100,00%		6	6	100,00%	0,00%
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	0	27	27	100,00%	0	28	28	100,00%	3,70%
Assistant socio-éducatif Classe Exceptionnelle	7	180	187	96,26%	6	204	210	97,14%	12,30%
Assistant socio-éducatif	4	104	108	96,30%	5	78	83	93,98%	-23,15%
Assistant socio-éducatif Stagiaire		10	10	100,00%		2	2	100,00%	-80,00%
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	11	294	305	96,39%	11	284	295	96,27%	-3,28%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>321</b>	<b>332</b>	<b>96,69%</b>	<b>11</b>	<b>312</b>	<b>323</b>	<b>96,59%</b>	<b>-2,71%</b>

FILIERE TECHNIQUE	2021				2022				Evolution des effectifs entre 2020/2022
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	
Ingénieur en chef hors classe	4	1	5	20,00%	4	1	5	20,00%	0,00%
Ingénieur en chef	4		4	0,00%	3		3	0,00%	
INGENIEURS EN CHEF	8	1	9	0,00%	7	1	8	0,00%	-11,11%
Ingénieur principal	31	15	46	32,61%	36	15	51	29,41%	10,87%
Ingénieur Hors Classe			0		1		1	0,00%	
Ingénieur	10	10	20	50,00%	11	10	21	47,62%	5,00%
Ingénieur stagiaire			0		1	1	2	50,00%	
INGENIEURS	41	25	66	37,88%	49	26	75	34,67%	13,64%
Technicien principal 1 <sup>ère</sup> classe	56	17	73	23,29%	52	16	68	23,53%	6,85%
Technicien principal 2 <sup>ème</sup> classe	5	21	26	80,77%	21	6	27	22,22%	-3,85%
Technicien principal 2 <sup>ème</sup> classe Stagiaire			0		1	1	2	50,00%	
Technicien	30	6	36	16,67%	29	5	34	14,71%	5,56%
Technicien Stagiaire		1	1	0,00%	2	1	3	0,00%	200,00%
TECHNICIENS	91	45	136	33,09%	105	29	134	21,64%	1,47%
Agent de maîtrise principal	91	14	105	13,33%	89	14	103	13,59%	1,90%
Agent de maîtrise	72	10	82	12,20%	75	10	85	11,76%	3,66%
AGENTS DE MAITRISE	163	24	187	12,83%	164	24	188	12,77%	-0,53%
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	178	65	243	26,75%	184	98	282	34,75%	-16,05%
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	93	142	235	60,43%	75	115	190	60,53%	-19,15%
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe stagiaire			0		4	1	5	20,00%	
Adjoint technique	98	131	229	57,21%	102	112	214	52,34%	6,55%
Adjoint technique stagiaire	25	10	35	28,57%	15	52	67	77,61%	91,43%
ADJOINTS TECHNIQUES	394	348	742	46,90%	380	378	758	49,87%	-2,16%
<b>TOTAL</b>	<b>697</b>	<b>443</b>	<b>1 140</b>	<b>38,86%</b>	<b>705</b>	<b>458</b>	<b>1 163</b>	<b>39,38%</b>	<b>-2,02%</b>

**f./ Filière CULTURELLE**

FILIERE CULTURELLE	2021				2022				Evolution des effectifs entre 2021/2022
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	
Chargé d'études documentaires			1	100,00%		1	1	100,00%	-100,00%
Conservateur du patrimoine		2	2	100,00%		1	1	100,00%	-50,00%
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	0	2	0	0,00%	0	2	2	100,00%	-50,00%
Attaché Principal de conservation du patrimoine	1	1	2	50,00%	1	1	2	50,00%	0,00%
Attaché de conservation du patrimoine	2	1	3	33,33%	2	2	4	50,00%	33,33%
Attaché de conservation du patrimoine Stagiaire		1	1	100,00%			0		100,00%
ATTACHES DE CONSERVATION	3	3	6	50,00%	3	3	6	50,00%	0,00%
Bibliothécaire Principal	1	1	2	50,00%	1	1	2	50,00%	0,00%
Bibliothécaire		1	1	100,00%		1	1	100,00%	0,00%
BIBLIOTHECAIRES	1	2	3	66,67%	1	2	3	66,67%	0,00%
Assistant de conservation principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2	8	10	80,00%	1	8	9	88,89%	-10,00%
Assistant de conservation principal de 2 <sup>ème</sup> classe		3	3	100,00%		2	2	100,00%	-33,33%
Assistant de conservation	1	8	9	88,89%	1	10	11	90,91%	22,22%
ASSISTANTS DE CONSERVATION	3	19	22	86,36%	2	20	22	90,91%	0,00%
Adjoint du patrimoine principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2	2	4	50,00%	2	2	4	50,00%	0,00%
Adjoint du patrimoine principal de 2 <sup>ème</sup> classe		2	2	100,00%		1	1	100,00%	-50,00%
Adjoint du patrimoine	3	2	5	40,00%	3	2	5	40,00%	0,00%
Adjoint du patrimoine stagiaire			0			1	1	100,00%	
ADJOINTS DU PATRIMOINE	5	6	11	54,55%	5	6	11	54,55%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	<b>72,73%</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>44</b>	<b>75,00%</b>	<b>0,00%</b>

### 1.2.3. Répartition du personnel titulaire et stagiaire en fonction de leur temps de travail

Répartition du personnel titulaire et stagiaire rémunéré par le Département au **31 décembre 2022**, selon le sexe, la catégorie hiérarchique et le temps de travail ▼

CATEGORIE	SEXE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL						TOTAL	% femmes dans les TP
		100%	50%	60%	70%	80%	90%	total TP		
A	Hommes	95		1		4	2	7	102	96,97%
	Femmes	360	4	3		150	67	224	584	
B	Hommes	111				7	1	8	119	78,38%
	Femmes	105			1	23	5	29	134	
C	Hommes	564	1			9	3	13	577	92,35%
	Femmes	691	6	4	1	122	24	157	848	
TOTAL	Hommes	770	1	1	0	20	6	28	798	93,61%
	Femmes	1 156	10	7	2	295	96	410	1 566	
TOTAL DES 2 SEXES		1 926	11	8	2	315	102	438	2 364	

Part des agents à temps partiel au 31/12/22 : **18,53%**

Répartition du personnel titulaire et stagiaire rémunéré par le Département au **31 décembre 2021**, selon le sexe, la catégorie hiérarchique et le temps de travail ▼

CATEGORIE	SEXE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL						TOTAL	% femmes dans les TP
		100%	50%	60%	70%	80%	90%	total TP		
A	Hommes	90				5	3	8	98	96,75%
	Femmes	348	5	3		165	65	238	586	
B	Hommes	113				7	1	8	121	78,38%
	Femmes	111				22	7	29	140	
C	Hommes	581				8	2	10	591	94,08%
	Femmes	657	6	3		117	33	159	816	
TOTAL	Hommes	784	0	0	0	20	6	26	810	94,25%
	Femmes	1 116	11	6	0	304	105	426	1 542	
TOTAL DES 2 SEXES		1 900	11	6	0	324	111	452	2 352	

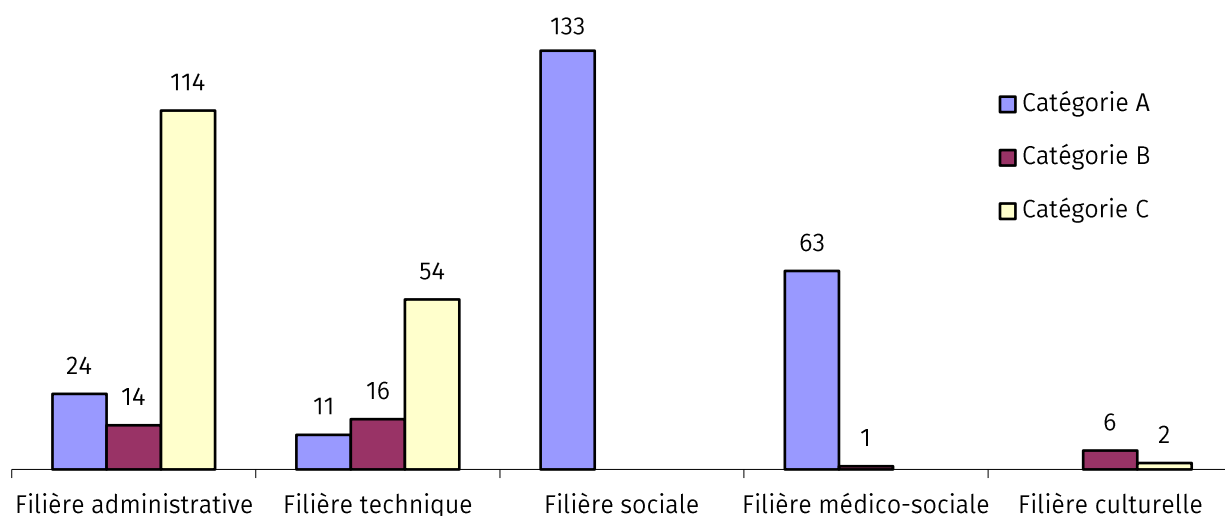
Part des agents à temps partiel au 31/12/21 : **19,22%**

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit (enfant ou soins) ou sur autorisation au **31 décembre** ▼

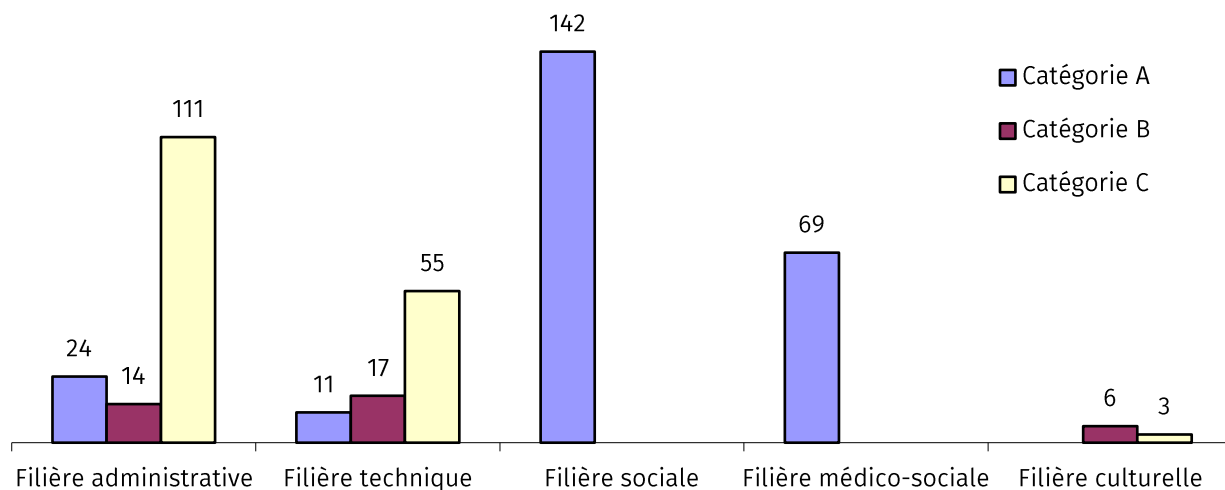
2022		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Totaux
Catégorie A	Hommes	0	7	7
	Femmes	39	185	224
	Total	39	192	231
Catégorie B	Hommes	3	5	8
	Femmes	5	24	29
	Total -	8	29	37
Catégorie C	Hommes	1	12	13
	Femmes	34	123	157
	Total	35	135	170
<b>TOTAUX</b>		<b>82</b>	<b>356</b>	<b>438</b>

2021		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Totaux
Catégorie A	Hommes		8	8
	Femmes	41	197	238
	Total	41	205	246
Catégorie B	Hommes	2	6	8
	Femmes	2	27	29
	Total -	4	33	37
Catégorie C	Hommes	2	8	10
	Femmes	20	139	159
	Total	22	147	169
<b>TOTAUX</b>		<b>67</b>	<b>385</b>	<b>452</b>

Répartition du personnel titulaire et stagiaire rémunéré par le Département au **31 décembre 2022** à temps partiel, selon la filière et la catégorie hiérarchique ▼



Répartition du personnel titulaire et stagiaire rémunéré par le Département au **31 décembre 2021** à temps partiel, selon la filière et la catégorie hiérarchique ▼





Répartition du personnel titulaire et stagiaire selon le taux de temps partiel **31 décembre 2022** ▼

TEMPS DE TRAVAIL	90%	80%	70%	60%	50%	TOTAL
Femmes	96,00	295,00	2,00	7,00	10,00	410,00
Hommes	6,00	20,00		1,00	1,00	28,00
<b>NOMBRE D'AGENTS</b>	<b>102,00</b>	<b>315,00</b>	<b>2,00</b>	<b>8,00</b>	<b>11,00</b>	<b>438,00</b>

Répartition du personnel titulaire et stagiaire selon le taux de temps partiel **31 décembre 2021** ▼

TEMPS DE TRAVAIL	90%	80%	70%	60%	50%	TOTAL
Femmes	105,00	304,00	-	6,00	11,00	426,00
Hommes	6,00	20,00	-	-	-	26,00
<b>NOMBRE D'AGENTS</b>	<b>111,00</b>	<b>324,00</b>	<b>-</b>	<b>6,00</b>	<b>11,00</b>	<b>452,00</b>

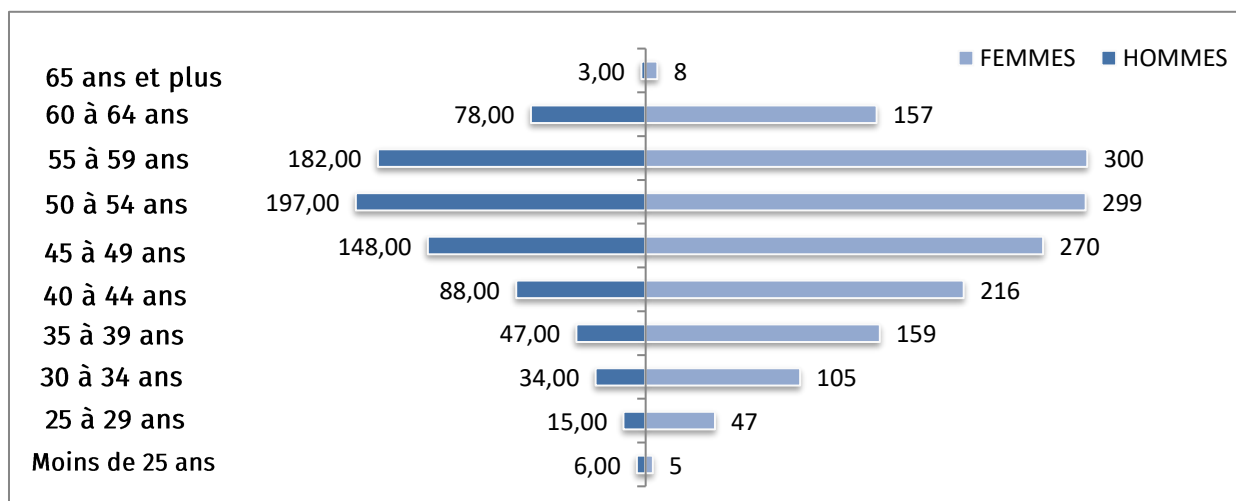
## 1.2.4. Répartition par âge et par sexe

Répartition du personnel titulaire et stagiaire occupant un emploi permanent au  
**31 décembre 2022**

Tranche d'âge	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	PART DE LA TRANCHE D'AGE
Moins de 25 ans	6,00	5,00	11,00	45,45%	0,47%
25 à 29 ans	15,00	47,00	62,00	75,81%	2,62%
30 à 34 ans	34,00	105,00	139,00	75,54%	5,88%
35 à 39 ans	47,00	159,00	206,00	77,18%	8,71%
40 à 44 ans	88,00	216,00	304,00	71,05%	12,86%
45 à 49 ans	148,00	270,00	418,00	64,59%	17,68%
50 à 54 ans	197,00	299,00	496,00	60,28%	20,98%
55 à 59 ans	182,00	300,00	482,00	62,24%	20,39%
60 à 64 ans	78,00	157,00	235,00	66,81%	9,94%
65 et plus	3,00	8,00	11,00	72,73%	0,47%
<b>Totaux</b>	<b>798,00</b>	<b>1 566,00</b>	<b>2 364,00</b>	<b>66,24%</b>	<b>100,00%</b>

	F	M	Total général
<b>AGES MOYENS</b>	<b>48,12</b>	<b>49,72</b>	<b>48,66</b>

Représentation de la pyramide des âges du personnel titulaire et stagiaire  
au **31 décembre 2022** ▾

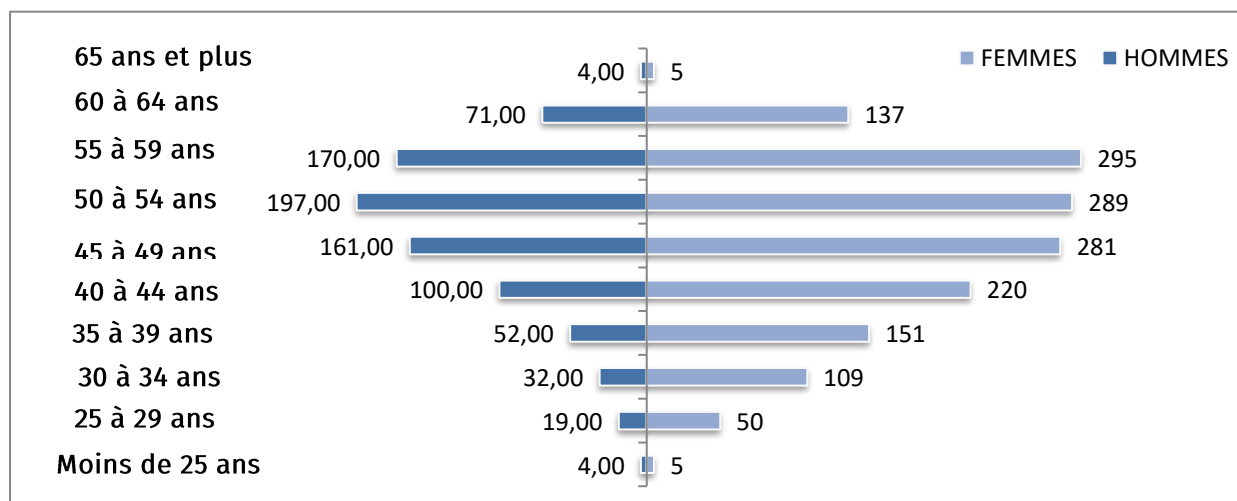


Répartition du personnel titulaire et stagiaire occupant un emploi permanent au **31 décembre 2021**

Tranche d'âge	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TAUX DE FEMMES	PART DE LA TRANCHE D'AGE
Moins de 25 ans	4,00	5,00	9,00	55,56%	0,38%
25 à 29 ans	19,00	50,00	69,00	72,46%	2,93%
30 à 34 ans	32,00	109,00	141,00	77,30%	5,99%
35 à 39 ans	52,00	151,00	203,00	74,38%	8,63%
40 à 44 ans	100,00	220,00	320,00	68,75%	13,61%
45 à 49 ans	161,00	281,00	442,00	63,57%	18,79%
50 à 54 ans	197,00	289,00	486,00	59,47%	20,66%
55 à 59 ans	170,00	295,00	465,00	63,44%	19,77%
60 à 64 ans	71,00	137,00	208,00	65,87%	8,84%
65 et plus	4,00	5,00	9,00	55,56%	0,38%
<b>Totaux</b>	<b>810,00</b>	<b>1 542,00</b>	<b>2 352,00</b>	<b>65,56%</b>	<b>100,00%</b>

	F	M	Total général
<b>AGES MOYENS</b>	<b>47,78</b>	<b>49,34</b>	<b>48,32</b>

Représentation de la pyramide des âges du personnel titulaire et stagiaire au **31 décembre 2021** ▾

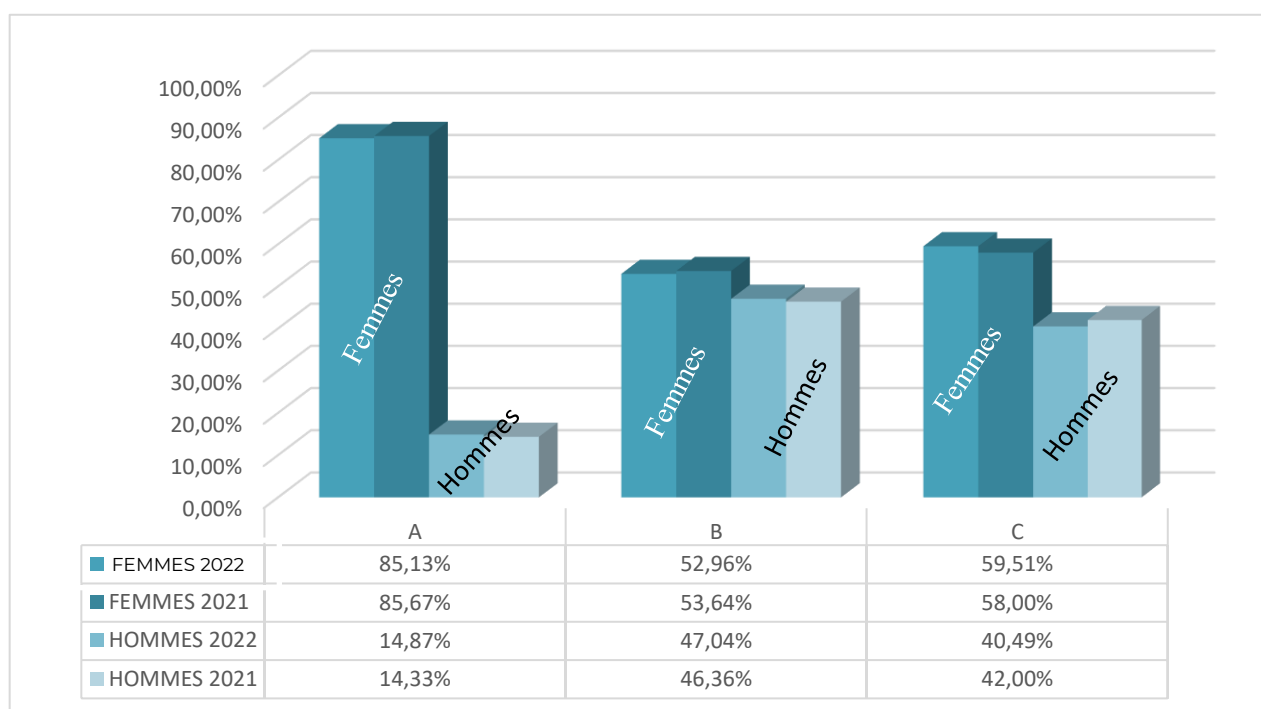


Répartition du personnel titulaire et stagiaire selon le sexe et la catégorie au **31 décembre**

2022	CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Hommes	Part des Femmes
	A	584	102	686	14,87%	85,13%
	B	134	119	253	47,04%	52,96%
	C	848	577	1 425	40,49%	59,51%
<b>TOTAL</b>	<b>1 566</b>	<b>798</b>	<b>2 364</b>	<b>33,76%</b>	<b>66,24%</b>	

2021	CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Hommes	Part des Femmes
	A	586	98	684	14,33%	85,67%
	B	140	121	261	46,36%	53,64%
	C	816	591	1 407	42,00%	58,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1 542</b>	<b>810</b>	<b>2 352</b>	<b>34,44%</b>	<b>65,56%</b>	

Représentation graphique de la répartition du personnel titulaire et stagiaire selon le sexe et la catégorie **entre 2021 et 2022** ▼



### 1.2.5. Ancienneté moyenne dans la collectivité du personnel stagiaire et titulaire au 31 décembre 2022

**13,03 ans** (moyenne pondérée)

Ancienneté moyenne dans la collectivité du personnel stagiaire et titulaire au 31 décembre 2021 :

**12,62 ans** (moyenne pondérée)

L'ancienneté moyenne dans la collectivité est calculée de la manière suivante : nombre d'années de présence rapportée à l'effectif médian.

### 1.3. Personnel contractuel

#### 1.3.1. Effectif des contractuels occupant un emploi permanent

Répartition du personnel contractuel occupant un emploi permanent à temps complet, selon la filière, le cadre d'emplois, le motif de recrutement et le sexe **au 31 décembre 2022** ✓

CONTRACTUELS PAR CADRE D'EMPLOIS / FILIERES 2022	REPLAÇANTS		SUR POSTE VACANT		Reconnaissance travailleur handicapé (Art. 38)		Selon les fonctions ou pour des besoins de service (cat A, B, C)		CONTRAT A DUREE INDETERMINEE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Emploi fonctionnel											0
Coll. Cabinet				5							5
Attachés	1	2		1			14	20	2	6	46
Rédacteurs	2	3	6	8				10			29
Adjoints administratifs		15	1					2			18
<b>ADMINISTRATIVE</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>98</b>
Ingénieurs en Chef							1				1
Ingénieurs Hors classe							1				1
Ingénieurs		1	2				10	8	1		22
Techniciens	1	1		4			5	6			17
Adjoints techniques	15	67	11	10			4	5			112
<b>TECHNIQUE</b>	<b>16</b>	<b>69</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>153</b>
Attachés de conservation							2	1			3
Assistants de conservation		1	1					5			7
Adjoints du patrimoine		1									1
<b>CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
Médecins Hors Classe			2								2
Médecins 1ère classe				1							1
Médecins 2ème classe				1							1
Psychologues				1				4			5
Puéricultrices		3						6			9
Infirmiers en soins généraux								1			1
Pédi, Ergo, Manip.								1			1
Sages-femmes											0
<b>MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
Conseillers socio- éducatifs							1	0			1
Assistants socio- éducatifs	1	11		9			6	39		3	69
Educ. Jeunes Enfants								2			2
<b>SOCIALE</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>72</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>105</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>110</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>354</b>

Répartition du personnel contractuel occupant un emploi permanent à temps complet, selon la filière, le cadre d'emplois, le motif de recrutement et le sexe **au 31 décembre 2021** ▼

CONTRACTUELS PAR CADRE D'EMPLOIS / FILIERES 2021	REPLAÇANTS		SUR POSTE VACANT		Reconnaissance travailleur handicapé (Art. 38)		Selon les fonctions ou pour des besoins de service		CONTRAT A DUREE INDETERMINEE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Emploi fonctionnel			1								1
Coll. Cabinet			1	5							6
Collaborateurs de Groupe											0
Attachés		1	1	2			9	12	1	6	32
Rédacteurs	1	4	2	10							17
Adjoints administratifs	4	23	1	1							29
Resp. Service CDI									1		1
<b>ADMINISTRATIVE</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>86</b>
Ingénieurs en Chef							1				1
Ingénieurs	2						8	3	1		14
Techniciens	1	3	8	7							19
Adjoints techniques	12	52	11	32							107
<b>TECHNIQUE</b>	<b>15</b>	<b>55</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>141</b>
Attachés de conservation											0
Assistants de conservation		3									3
Adjoints du patrimoine											0
<b>CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Médecins Hors Classe			2								2
Médecins 1ère classe				1							1
Psychologues				1							1
Puéricultrices		3			1						4
Infirmiers en soins généraux				2							2
Pédi, Ergo, Manip.											0
Sages-femmes											0
<b>MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
Conseillers socio-éducatifs											0
Assistants socio-éducatifs		18	3	12	1		2	22		1	59
Educ. Jeunes Enfants				1							1
<b>SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>60</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>107</b>	<b>30</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>300</b>

### 1.3.2. Répartition des contractuels occupant un emploi permanent

Répartition du personnel **contractuel** occupant un emploi permanent à temps complet, selon le sexe, la catégorie hiérarchique et le temps de travail **en 2021/2022** ▼

	CATEGORIE	SEXE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL					TOTAL	
			100%	50%	60%	70%	80%	90%		
2022	A	Hommes	43				1		44	
		Femmes	105			2	16	4	127	
	B	Hommes	14				1		15	
		Femmes	35				2	1	38	
	C	Hommes	26	4					30	
		Femmes	79	21					100	
	TOTAL	Hommes	83	4	0	0	2	0	89	
		Femmes	219	21	0	2	18	5	265	
	TOTAL DES			302	25	0	2	20	5	354
	2 SEXES									

	CATEGORIE	SEXE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL					TOTAL	
			100%	50%	60%	70%	80%	90%		
2021	A	Hommes	38						38	
		Femmes	80	1		3	11	4	99	
	B	Hommes	14						14	
		Femmes	23					1	24	
	C	Hommes	27	2					29	
		Femmes	82	13			1		96	
	TOTAL	Hommes	79	2	0	0	0	0	81	
		Femmes	185	14	0	3	12	5	219	
	TOTAL DES			264	16	0	3	12	5	300
	2 SEXES									

### 1.4. Autres personnels (emplois non permanents)

- Collaborateurs de cabinet, assistants familiaux, contrats aidés, apprentis **en 2021/2022** ▼

Type d'emplois	ANNEE 2021		TOTAL	ANNEE 2022		TOTAL
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Collaborateurs de cabinet	1	5	6	0	5	5
Contrats de projet	4	10	14	5	11	16
Assistants familiaux	20	156	176	25	149	174
Contrats CIFRE		1	1		1	1
Apprentis	18	23	41	13	15	28
Vacataires	13	7	20	11	4	15
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>202</b>	<b>258</b>	<b>54</b>	<b>185</b>	<b>239</b>



### 1.5. Agents contractuels occupant un emploi saisonnier ou occasionnel

Au 31 décembre 2022			
L332-23 2 Accr. Sais. Activité	Nombre de personnes physiques	SEXE	
		Hommes	Femmes
Déneigeurs	45	44	1
Autres agents saisonniers PCP	0	0	0
L332-23 1 Accr. Temp. Activité			
Accroissement Temp. Activité*	18	4	14
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>48</b>	<b>15</b>

\* Beaucoup de contractuels de renfort 2021 ont été pérennisés en 2022 à la DEJ notamment

Au 31 décembre 2021			
Type d'emplois Article 3 de la loi 84-53 (3 I 1° et 3 I 2°)	Nombre de personnes physiques	SEXE	
		Hommes	Femmes
Déneigeurs	44	42	2
Autres agents saisonniers PCP	1		1
Accroissement Temp. Activité	66	15	51
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>57</b>	<b>54</b>

## 1.6. Positions statutaires particulières

Répartition des agents titulaires et stagiaires originaires de la collectivité selon leurs positions statutaires **en 2021/2022** ▼

POSITIONS STATUTAIRE	2021		2022	
	NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES		NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
En congé parental	0	6	0	12
En congé de présence parentale		0		0
En disponibilité (y compris disponibilité d'office)	55	149	56	144
<b>Mis à disposition auprès d'une autre structure :</b>				
COS, Associations, MDPH, CSMB, SDIS, Archives Dép., Syndicats Mixtes Glières/Funiflaine	20	98	20	100
<b>Détachés dans une autre structure :</b>				
Fonction publique d'Etat	2	7	2	10
Fonction publique Hospitalière	2	17	2	15
Fonction publique Territoriale	0	2	1	3
<b>TOTAUX</b>	<b>79</b>	<b>279</b>	<b>81</b>	<b>284</b>

Répartition des agents titulaires et stagiaires, gérés par la collectivité, originaires d'une autre structure selon leurs positions statutaires **entre 2021/2022** ▼

POSITIONS STATUTAIRE	2021		2022	
	NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES		NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES	
<b>Mis à disposition de notre collectivité et appartenant à :</b>	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonction publique d'Etat	0	2	0	2
<b>Détachés dans notre collectivité et appartenant à :</b>	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonction publique d'Etat	24	18	28	23
Fonction publique hospitalière	2	22	1	16
Fonction publique territoriale	5	7	1	13
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>30</b>	<b>54</b>

### 1.6.1. Répartition des agents par services et par catégories

Répartition des agents titulaires, stagiaires et contractuels permanents (hors remplaçants) occupant un emploi permanent au **31 décembre 2022** selon le service et la catégorie ▼

2022	TITULAIRES ET STAGIAIRES				CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT-Hors remplaçants			
	CATEGORIE			TOTAL	CATEGORIE			TOTAL
Directions	A	B	C		A	B	C	
D. Cabinet, Président et des Elus		1	17	18	5		1	6
D. Générale des Services	3		2	5	3			3
D. Assemblée	2	3	15	20				0
D. Finances	6	5	25	36	3			3
D. Conseil en gestion	1			1	4			4
D. Générale Adjointe Ressources	3		1	4	1			1
D. Ressources Humaines	11	14	17	42	4	9		13
D. Affaires Juridiques	10	7	8	25	2			2
D. Systèmes d'Information	13	21	7	41	7	3		10
D. Archives Départementales	5	12	10	27		2		2
D. Culture et Patrimoine	13	5	14	32	7	3		10
S. Conseil Savoie Mt-Blanc	1			1				0
D. Savoie Biblio	7	10	15	32		2		2
DGA Développement Durable et Attractivité du Département	2		1	3				0
D. Grands Evènements, Com et Rayonnement du territoire	2	3	5	10	7	3		10
D. Animation Territoriale et Développement Durable	9	10	6	25	1			1
D. Bâtiments (dont agents maintenance collèges)	17	21	91	129	9	5	1	15
D. Education et Jeunesse	6	7	471	484	1	6	27	34
D. Tourisme et Sports	4	5	2	11	1			1
D. Europe, Transfrontalier et Solidarités Territoriales	4	4	1	9	1			1
DGA Action Sociale et Solidarité	8	2	3	13				0
Direction Inclusion, Emploi et Habitat	10	8	22	40	5	1		6
DT Arve-Faucigny Mont-Blanc	102	3	39	144	15		1	16
DT Bassin Annecien	161	3	59	223	23	1		24
DT Chablais	88	2	24	114	6			6
DT Genevois	86	3	31	120	28	2		30
Direction Enfance et famille	37	3	22	62	6	1		7
Direction de l'Autonomie	15	5	33	53	4	1	1	6
Maison Départementale des Personnes Handicapées	16	4	33	53	6	1		7
Direction de la Transformation Numérique (DTN)	4		7	11	1			1
DGA Infrastructures et Mobilités	1	1		2				0
D. Routes	24	45	87	156	2	2	1	5
D. des Territoires	13	43	349	405		2		2
D. des Nouvelles Mobilités	2	2		4		1		1
Comité des Œuvres Sociales	2	1	4	7				0
autres services (reclassement)			2	2				
<b>TOTAL</b>	<b>688</b>	<b>253</b>	<b>1 423</b>	<b>2 364</b>	<b>152</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>229</b>

Modifications en 2022 :

- La DDIS devient la D. Inclusion Emploi Habitat
- Création en mai 2022 à la DGA DDAD :
  - de la Direction des Sports
  - de la Direction Europe Transfrontalier et Solidarités Territoriales
- Création en mai 2022 à la DGA IM :
  - de la Direction de Territoires
  - de la Direction des Nouvelles Mobilités

Répartition des agents titulaires, stagiaires et contractuels (hors remplaçants) occupant un emploi permanent au **31 décembre 2021** selon le service et la catégorie ▼

2021	TITULAIRES ET STAGIAIRES				CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT-Hors remplaçants			
	CATEGORIE			TOTAL	CATEGORIE			TOTAL
Directions	A	B	C		A	B	C	
<b>D. Cabinet, Président et des Elus</b>		1	20	21	6			6
<b>D. Générale des Services</b>	3		2	5	3			3
D. Assemblée	2	3	15	20				0
D. Finances	7	3	29	39	2	1		3
D. Conseil en gestion	1			1	5			5
<b>D. Générale Adjointe Ressources</b>	3	0	1	4	2			2
D. Ressources Humaines	10	19	17	46	5	8		13
D. Affaires Juridiques	10	7	8	25	2			2
D. Systèmes d'Information	14	22	8	44	7	1		8
D. Archives Départementales	4	11	11	26		2		2
D. Culture et Patrimoine	15	7	14	36	4	2		6
Savoie Biblio	7	8	16	31		1		1
<b>DGA Aménagement, Education, Patrimoine, Com., Tourisme, Agriculture</b>	1			1				0
D. Grands Evènements, Com et Rayonnement du territoire	2	2	6	10	7			7
D. Animation Territoriale et Développement Durable	18	20	9	47				0
D. Bâtiments (dont agents maintenance collèges)	14	23	94	131	5	7	1	13
D. Education, Jeunesse et Sports	8	9	443	460	3	4	23	30
S. Conseil Savoie Mt-Blanc	1			1				0
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	7	2	3	12	1	1		2
Direction Développement et Inclusion Sociale	9	7	22	38	4	1	2	7
DT Arve-Faucigny Mont-Blanc	101	3	37	141	10			10
DT Bassin Annecien	165	5	59	229	11			11
DT Chablais	88	2	22	112	7			7
DT Genevois	88	3	28	119	18			18
Direction Enfance et famille	34	4	23	61	3			3
Direction de l'Autonomie	13	7	33	53	3			3
Maison Départementale des Personnes Handicapées	16	3	31	50		2		2
Direction de la Transformation Numérique (DTN)	5			5				0
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	2	1		3				0
D. Routes / Arrondissements	36	88	447	571	3	6		9
DSP / Politiques Cyclables				0				0
<b>Autres Services (reclas.)</b>			4	4				0
<b>Comité des Œuvres Sociales</b>		1	5	6				0
<b>TOTAL</b>	<b>684</b>	<b>261</b>	<b>1407</b>	<b>2352</b>	<b>111</b>	<b>36</b>	<b>26</b>	<b>173</b>

## Modifications en 2021 ▼

- Réorganisation au 01/05/21 : passage des Pôles RH, Juridique et PISIUN et de Conseil Savoie Mt-Blanc de la DGS vers la DGA DT puis vers la DGA Ressources au 01/10/21.
- Réorganisation de l'organigramme général au 01/10/2021-Création d'une 4<sup>ème</sup> DGA : Aménagement, Education, Patrimoine foncier et immobilier, Communication, Tourisme et Agriculture (AEPCTA).
- Transformation des Pôles en Directions à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021.
- Passage de la Direction Bâtiments de la DGA IM vers la DGA AEPCTA au 01/10/21.

### 1.6.2. Répartition du personnel selon le secteur de travail

Répartition des agents titulaires, stagiaires et contractuels sur postes permanents et assistants familiaux en activité selon le secteur de travail **entre 2021 et 2022** ▼

2022	SECTEUR DE TRAVAIL	TITULAIRES ET STAGIAIRES	CONTRACTUELS (sauf Saisonniers et contrats de projet)	ASSISTANTS FAMILIAUX	TOTAL
	ANNECY	1 313	214	64	1 591
	GENEVOIS	300	59	21	380
	CHABLAIS	360	31	37	428
	ARVE FAUCIGNY MT BLANC	391	50	28	469
	HORS DEPARTEMENT	-	-	24	24
	<b>TOTAL</b>	<b>2 364</b>	<b>354</b>	<b>174</b>	<b>2 892</b>

2021	SECTEUR DE TRAVAIL	TITULAIRES ET STAGIAIRES	CONTRACTUELS (sauf Saisonniers)	ASSISTANTS FAMILIAUX	TOTAL
	ANNECY	1 327	158	65	1 550
	GENEVOIS	283	52	22	357
	CHABLAIS	310	38	38	386
	ARVE FAUCIGNY MT BLANC	432	52	30	514
	HORS DEPARTEMENT	-	-	21	21
	<b>TOTAL</b>	<b>2 352</b>	<b>300</b>	<b>176</b>	<b>2 828</b>

### 1.6.3. Temps partiel thérapeutique

2022	Catégories de Grade	Sexe	Taux 50%	Taux 60%	Taux 70%	Taux à 80%	Totaux
	A	Hommes					-
		Femmes	8,00	1,00		7,00	16,00
	B	Hommes					-
		Femmes	1,00	2,00			3,00
	C	Hommes	6,00		1,00		7,00
		Femmes	13,00	1,00	1,00	3,00	18,00
	<b>Total</b>			<b>28,00</b>	<b>4,00</b>	<b>2,00</b>	<b>10,00</b>

2021	Catégories de Grade	Sexe	Taux 50%	Taux 60%	Taux 70%	Taux à 80%	Taux à 90%	Totaux
	A	Hommes				1,00		1,00
		Femmes	5,00	2,00		1,00	1,00	9,00
	B	Hommes	1,00					1,00
		Femmes						-
	C	Hommes	4,00					4,00
		Femmes	13,00	2,00	1,00	2,00		18,00
	<b>Total</b>			<b>23,00</b>	<b>4,00</b>	<b>1,00</b>	<b>4,00</b>	<b>1,00</b>

## 1.7. Assistants Familiaux

EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2022 :

	Femmes	Hommes
70 ans et >	4	1
65-69 ans	8	1
60-64 ans	33	5
55-59 ans	34	6
50-54 ans	27	4
45-49 ans	24	6
40-44 ans	13	2
35-39 ans	6	0
Totaux par sexe	149	25
<b>Total</b>	<b>174</b>	
Dont couples (2 conjoints recrutés)	12 (24 personnes)	

Age moyen 54 ans

\* Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

	Effectif
Bassin Annécien	64
Chablais	37
Genevois	21
Arve Faucigny Mont-Blanc	28
Hors département	24
<b>Total</b>	<b>174</b>
Dont :	
- stage préparatoire	
- franchise/attente/reprise salaire/préavis	0
- arrêt maladie ou maternité	6
- congés sans solde	3
	1
<b>Soit total actifs</b>	<b>164</b>
Chômeurs indemnisés	4
Personnes avec RQTH*	7 (4%)

### MOUVEMENTS DE PERSONNELS :

Arrivées	
Recrutement	11
Dessaisissement	0
<b>Total</b>	<b>11</b>

Départs	
Licenciement	3
Retraite	5
Décès	1
Démission	4
<b>Total</b>	<b>13</b>

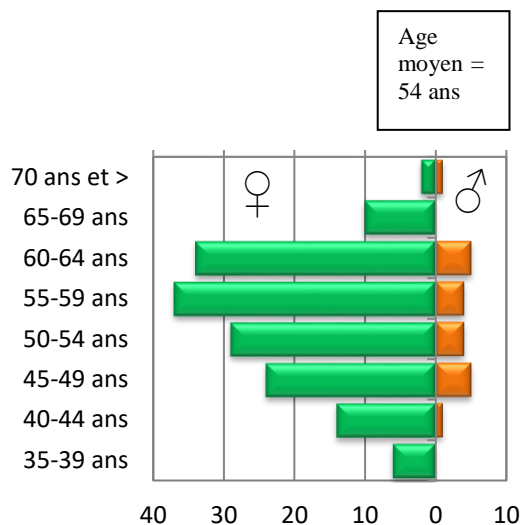
Solde annuel  
31/12/2021 → 31/12/2022 =  
- 2



## EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2021

### Par âge / sexe :

	Femmes	Hommes
70 ans et >	2	1
65-69 ans	10	0
60-64 ans	34	5
55-59 ans	37	4
50-54 ans	29	4
45-49 ans	24	5
40-44 ans	14	1
35-39 ans	6	0
Totaux par sexe	156	20
<b>Total</b>	<b>176</b>	
Dont couples (2 conjoints recrutés)	9 (18 personnes)	



	Effectif	Homme	Femme
Bassin Annécien	65	7	58
Chablais	38	4	34
Genevois	22	3	19
Arve Faucigny Mont-Blanc	30	2	28
Hors département	21	4	17
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>20</b>	<b>156</b>
Dont :			
- stage préparatoire	2	0	2
- franchise/attente/reprise salaire/préavis	3	0	3
- arrêt maladie/ maternité	8	1	7
- congés sans solde	1	0	1
<b>Soit total actifs</b>	<b>162</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
Chômeurs indemnisés	3	0	3

### 3/ MOUVEMENTS DE PERSONNELS

Arrivées		Homme	Femme
Recrutement	8	0	8
Dessaisissement	0		
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

Solde annuel  
31/12/2020 → 31/12/2021 =  
- 5

Départs		Homme	Femme
Licenciement	2	0	2
Retraite	5	1	4
Démission	6	0	6
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

# 2. RECRUTEMENTS

## 2.1. Postes proposés/postes pourvus

### 2.1.1. Nombre de postes proposés en 2021/2022

Nombre de postes permanents proposés en 2022 par cadre d'emplois ▼

Catégorie	Cadre d'emploi	Nombre de postes permanents proposés 2022
<b>Emploi fonctionnel</b>	Emploi fonctionnel	1
<b>Collaborateur de Cabinet</b>	Collaborateur de Cabinet	1
<b>A</b>	Administrateur territorial	3
	Attaché territorial	72
	Ingénieur territorial	41
	Conservateur territorial du patrimoine	1
	Attaché territorial de conservation du patrimoine	2
	Psychologue territorial	3
	Puéricultrice territoriale	26
	Assistant territorial socio-éducatif	88
	Sage-femme territoriale	1
	Conseiller territorial socio-éducatif	7
	Médecin territorial	5
	Infirmier territorial en soins généraux	3
	Cadre de santé	3
<b>B</b>	Rédacteur territorial	63
	Technicien territorial	62
	Assistant de conservation du patrimoine	4
<b>C</b>	Agent de maîtrise	16
	Adjoint technique territorial	195
	Adjoint administratif territorial	67
<b>Total général</b>		<b>664</b>

Nombre de postes permanents proposés en 2021 par cadre d'emplois ▼

Catégorie	Cadre d'emploi	Nombre de postes permanents proposés 2021
<b>Emploi fonctionnel</b>	Emploi fonctionnel	2
<b>Collaborateur de Cabinet</b>	Collaborateur de Cabinet	4
<b>A</b>	Administrateur territorial	1
	Attaché territorial	37
	Ingénieur territorial	22
	Attaché territorial de conservation du patrimoine	4
	Psychologue territorial	5
	Puéricultrice territoriale	14
	Assistant territorial socio-éducatif	62
	Sage-femme territoriale	2
	Conseiller territorial socio-éducatif	11
	Médecin territorial	6
	Infirmier territorial en soins généraux	5
Cadre de santé	2	
<b>B</b>	Rédacteur territorial	26
	Technicien territorial	32
	Agent de maîtrise	19
	Assistant de conservation du patrimoine	10
	Technicien paramédical territorial	1
<b>C</b>	Adjoint technique territorial	98
	Adjoint administratif territorial	63
	Adjoint territorial du patrimoine	1
<b>Total général</b>		<b>427</b>

## Nombre de postes permanents proposés en 2022 par DGA ▼

Direction	Nombre de postes permanents proposés par DGA en 2022
<b>Cabinet</b>	<b>2</b>
Collaborateur de Cabinet	1
Adjoint technique territorial	1
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	<b>234</b>
Administrateur territorial	1
Attaché territorial	21
Rédacteur territorial	24
Adjoint administratif territorial	46
Ingénieur territorial	3
Technicien territorial	3
Adjoint technique territorial	1
Médecin territorial	4
Cadre de santé	3
Infirmier territorial en soins généraux	3
Puéricultrice territoriale	26
Sage-femme territoriale	1
Psychologue territorial	3
Conseiller territorial socio-éducatif	7
Assistant territorial socio-éducatif	88
<b>DGA Ressources</b>	<b>64</b>
Emploi fonctionnel	1
Administrateur territorial	1
Attaché territorial	18
Rédacteur territorial	18
Adjoint administratif territorial	2
Ingénieur territorial	11
Technicien territorial	5
Conservateur territorial du patrimoine	1
Attaché de conservation du patrimoine	2
Assistant de conservation territoriale	4
Assistant territorial socio-éducatif	1
<b>Direction Générale des Services</b>	<b>19</b>
Médecin territorial	1
Attaché territorial	9
Rédacteur territorial	4
Adjoint administratif territorial	5
Adjoint technique territorial	1
<b>DGA Développement Durable et Attractivité du Département</b>	<b>244</b>
Administrateur territorial	1
Attaché territorial	20
Rédacteur territorial	14
Adjoint administratif territorial	10
Ingénieur territorial	14
Technicien territorial	31
Agent de maîtrise	1
Adjoint technique territorial	153
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	<b>101</b>
Ingénieur territorial	13
Technicien territorial	23
Agent de maîtrise	15
Adjoint technique territorial	38
Attaché territorial	5
Rédacteur territorial	3
Adjoint administratif territorial	4
<b>Total général</b>	<b>664</b>

Nombre de postes permanents proposés en 2021 par DGA ▼

Direction	Nombre de postes permanents proposés par DGA en 2021
<b>Cabinet</b>	<b>10</b>
Collaborateur de Cabinet	4
Rédacteur territorial	1
Adjoint technique territorial	2
Adjoint administratif territorial	2
Agent de maîtrise	1
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	<b>175</b>
Attaché territorial	15
Psychologue	1
Rédacteur territorial	4
Adjoint administratif territorial	43
Puéricultrice territoriale	14
Assistant territorial socio-éducatif	62
Technicien territorial	3
Sage-femme territoriale	2
Conseiller territorial socio-éducatif	6
Psychologue territorial	4
Ingénieur territorial	1
Conseiller territorial socio-éducatif	5
Médecin territorial	6
Infirmier territorial en soins généraux	5
Technicien paramédical territorial	1
Cadre de santé	2
Administrateur territorial	1
<b>DGA Ressources</b>	<b>13</b>
Attaché territorial	1
Rédacteur territorial	4
Adjoint administratif territorial	1
Assistant de conservation du patrimoine	3
Technicien territorial	1
Ingénieur territorial	2
Adjoint territorial du patrimoine	1
<b>Direction Générale des Services</b>	<b>24</b>

Direction	Nombre de postes permanents proposés par DGA en 2021
<b>DGA Développement Territorial</b>	<b>31</b>
Attaché territorial	12
Rédacteur territorial	4
Adjoint technique territorial	1
Adjoint administratif territorial	2
Assistant de conservation du patrimoine	7
Technicien territorial	1
Attaché territorial de conservation du patrimoine	4
<b>DGA Aménagement, Education, Patrimoine foncier et immobilier, Communication, Tourisme, Agriculture</b>	<b>24</b>
Attaché territorial	1
Rédacteur territorial	5
Adjoint technique territorial	3
Adjoint administratif territorial	3
Technicien territorial	2
Ingénieur territorial	9
Emploi fonctionnel	1
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	<b>21</b>
Adjoint technique territorial	12
Technicien territorial	2
Agent de maîtrise	6
Ingénieur territorial	1
<b>Total général</b>	<b>427</b>

## 2.1.2. Nombre de postes pourvus en 2021/2022

Nombre de postes permanents pourvus en 2022 par un titulaire ou un stagiaire par cadre d'emplois ▼

Nombre de postes permanents pourvus en 2022 par un titulaire ou un stagiaire							
2022	Cat	Cadre d'emploi	Hommes	Femmes	Sous-total	Total	Taux de femmes
	A		Attaché territorial	7	10	17	65
		Ingénieur territorial	6	4	10		
		Puéricultrice territoriale	0	7	7		
		Assistant territorial socio-éducatif	2	25	27		
		Infirmier territorial en soins généraux	0	3	3		
		Conservateur du patrimoine	0	1	1		
B		Rédacteur territorial	0	6	6	14	71%
		Technicien territorial	4	4	8		
C		Agent de maîtrise	7	2	9	146	77%
		Adjoint administratif territorial	4	46	50		
		Adjoint technique territorial	22	65	87		
<b>Total général</b>			<b>52</b>	<b>173</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>77%</b>

Nombre de postes permanents pourvus en 2021 par un titulaire ou un stagiaire par cadre d'emplois ▼

Nombre de postes permanents pourvus en 2021 par un titulaire ou un stagiaire							
2021	Cat	Cadre d'emploi	Hommes	Femmes	Sous-total	Total	Taux de femmes
	A		Emploi fonctionnel	1	1	2	2
		Administrateur territorial	0	1	1	68	93%
		Attaché territorial	0	13	13		
		Ingénieur territorial	3	3	6		
		Puéricultrice territoriale	0	10	10		
		Assistant territorial socio-éducatif	2	24	26		
		Sage-femme territoriale	0	1	1		
		Conseiller territorial socio-éducatif	0	6	6		
		Médecin territorial	0	1	1		
		Infirmier territorial en soins généraux	0	3	3		
		Cadre de santé	0	1	1		
B			Rédacteur territorial	0	10		
		Technicien territorial	7	2	9		
		Agent de maîtrise	15	0	15		
		Assistant de conservation du patrimoine	0	3	3		
C		Adjoint technique territorial	35	23	58	101	62%
		Adjoint administratif territorial	3	39	42		
		Adjoint territorial du patrimoine	0	1	1		
<b>Total général</b>			<b>66</b>	<b>142</b>	<b>208</b>	<b>208</b>	<b>68%</b>

Nombre de postes permanents pourvus en 2022 par un titulaire ou un stagiaire par DGA ▼

Direction	Nombre de postes permanents pourvus en 2022 par un titulaire ou un stagiaire
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	<b>83</b>
Hommes	7
Femmes	76
<b>DGA Ressources</b>	<b>18</b>
Hommes	6
Femmes	12
<b>Direction Générale des Services</b>	<b>5</b>
Hommes	2
Femmes	3
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	<b>28</b>
Hommes	23
Femmes	5
<b>DGA Développement Durable et Attractivité du Département</b>	<b>91</b>
Hommes	15
Femmes	76
<b>Total général</b>	<b>225</b>

Nombre de postes permanents pourvus en 2021 par un titulaire ou un stagiaire par DGA ▼

Direction	Nombre de postes permanents pourvus en 2021 par un titulaire ou un stagiaire
<b>Cabinet</b>	<b>6</b>
Hommes	3
Femmes	3
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	<b>89</b>
Hommes	6
Femmes	83
<b>DGA Ressources</b>	<b>5</b>
Hommes	0
Femmes	5
<b>Direction Générale des Services</b>	<b>9</b>
Hommes	2
Femmes	7
<b>DGA Infrastructures et Supports Techniques</b>	<b>77</b>
Hommes	45
Femmes	32
<b>DGA Développement Territorial</b>	<b>7</b>
Hommes	0
Femmes	7
<b>DGA Aménagement, Education, Patrimoine foncier et immobilier, Communication, Tourisme, Agriculture</b>	<b>7</b>
Hommes	4
Femmes	3
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	<b>8</b>
Hommes	7
Femmes	1
<b>Total général</b>	<b>208</b>

### 2.1.3. Nombre de postes non pourvus en 2021/2022

- Nombre de postes permanents non pourvus par cadre d'emplois au 31/12/2022 ▼

Postes permanents non pourvus, recrutement toujours en cours au 31/12/2022		
Cat	Cadre d'emploi	Nombre
A	Collaborateur de Cabinet	1
	Attaché territorial	10
	Ingénieur territorial	8
	Puéricultrice territoriale	6
	Assistant territorial socio-éducatif	5
	Cadre de santé	3
	Médecin territorial	2
	Infirmier territorial en soins généraux	1
	Conseiller territorial socio-éducatif	1
	B	Rédacteur territorial
Technicien territorial		9
Assistant de conservation		1
C	Adjoint technique territorial	32
	Agent de maîtrise	6
	Adjoint administratif territorial	6
<b>Total général</b>		<b>102</b>

Postes permanents non pourvus, recrutement finalisé au 31/12/2022, mais prise de poste prévue courant 2023		
Cat	Cadre d'emploi	Nombre
A	Assistant territorial socio-éducatif	25
	Attaché territorial	21
	Ingénieur territorial	13
	Puéricultrice territoriale	4
	Conseiller territorial socio-éducatif	2
	Infirmier territorial en soins généraux	2
	Médecin territorial	1
	Attaché de conservation du patrimoine	1
	Sage-femme	1
	Administrateur	1
B	Technicien territorial	23
	Rédacteur territorial	11
C	Adjoint technique territorial	43
	Adjoint administratif territorial	24
	Agent de maîtrise	4
<b>Total général</b>		<b>176</b>



- Nombre de postes permanents non pourvus par cadre d'emplois au 31/12/2021 ▼

Postes permanents non pourvus, recrutement toujours en cours au 31/12/2021		
Cat	Cadre d'emploi	Nombre
A	Ingénieur territorial	5
	Psychologue territorial	3
	Puéricultrice territoriale	3
	Assistant territorial socio-éducatif	8
	Conseiller territorial socio-éducatif	1
	Médecin territorial	2
	Infirmier territorial en soins généraux	1
	Cadre de santé	1
B	Rédacteur territorial	3
	Technicien territorial	4
	Agent de maîtrise	3
C	Adjoint technique territorial	11
	Adjoint administratif territorial	4
<b>Total général</b>		<b>49</b>

Postes permanents non pourvus, recrutement finalisé au 31/12/2021, mais prise de poste prévue courant 2022		
Cat	Cadre d'emploi	Nombre
Col. Cab	Collaborateur de Cabinet	1
A	Attaché territorial	9
	Ingénieur territorial	8
	Psychologue territorial	1
	Puéricultrice territoriale	5
	Assistant territorial socio-éducatif	21
	Sage-femme territoriale	1
	Conseiller territorial socio-éducatif	3
	Infirmier territorial en soins généraux	2
	B	Rédacteur territorial
Technicien territorial		11
Agent de maîtrise		11
Assistant de conservation du patrimoine		4
Technicien paramédical territorial		1
C	Adjoint technique territorial	31
	Adjoint administratif territorial	17
	Adjoint territorial du patrimoine	1
<b>Total général</b>		<b>137</b>

Nombre de postes permanents non pourvus par DGA au 31/12/2022 ▼

Nombre de postes permanents non pourvus par DGA, recrutement toujours en cours au 31/12/2022	2022
<b>Étiquettes de lignes</b>	<b>Nombre</b>
<b>Cabinet</b>	<b>1</b>
<b>DGS</b>	<b>3</b>
Rédacteur territorial	2
Adjoint technique territorial	1
<b>DGA Ressources</b>	<b>8</b>
Attaché territorial	2
Ingénieur territorial	2
Rédacteur territorial	3
Assistant de conservation du patrimoine	1
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	<b>22</b>
Puéricultrice territoriale	6
Assistant territorial socio-éducatif	5
Cadre de santé	3
Médecin territorial	2
Rédacteur territorial	2
Adjoint administratif territorial	1
Conseiller territorial socio-éducatif	1
Attaché territorial	1
Infirmier territorial en soins généraux	1
<b>DGA Développement Durable et Attractivité du Département</b>	<b>40</b>
Adjoint technique territorial	19
Technicien territorial	6
Attaché territorial	5
Ingénieur territorial	3
Rédacteur territorial	3
Adjoint administratif territorial	4
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	<b>28</b>
Technicien territorial	3
Attaché territorial	2
Adjoint technique territorial	12
Agent de maîtrise	6
Rédacteur territorial	1
Ingénieur territorial	3
Adjoint administratif territorial	1
<b>Total général</b>	<b>102</b>

Nombre de postes permanents non pourvus par DGA, recrutement finalisé au 31/12/2022, mais prise de poste prévue courant 2023	2022
<b>Direction Générale des Services</b>	<b>6</b>
Attaché territorial	3
Adjoint administratif territorial	2
Adjoint technique territorial	1
<b>DGA Ressources</b>	<b>13</b>
Attaché territorial	9
Rédacteur territorial	2
Adjoint administratif territorial	1
Attaché de conservation du patrimoine	1
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	<b>61</b>
Assistant territorial socio-éducatif	26
Adjoint administratif territorial	17
Infirmier territorial en soins généraux	4
Attaché territorial	3
Rédacteur territorial	3
Conseiller territorial socio-éducatif	2
Puéricultrice territoriale	2
Adjoint technique territorial	1
Sage-femme territoriale	1
Médecin territorial	1
Cadre de santé	1
<b>DGA Développement Durable et Attractivité du Département</b>	<b>65</b>
Attaché territorial	4
Rédacteur territorial	2
Administrateur	1
Adjoint administratif territorial	5
Adjoint technique territorial	34
Agent de maîtrise	6
Technicien territorial	8
Ingénieur territorial	5
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	<b>31</b>
Adjoint technique territorial	10
Ingénieur territorial	7
Attaché territorial	1
Agent de maîtrise	3
Adjoint administratif territorial	1
Technicien territorial	9
<b>Total général</b>	<b>176</b>

- Nombre de postes permanents non pourvus par DGA au 31/12/2021 ▼

Postes permanents non pourvus par DGA	2021
<b>Étiquettes de lignes</b>	<b>Nombre</b>
<b>DGAASS</b>	<b>13,00</b>
Assistant Socioéducatif	2,00
Attaché territorial	1,00
Adjoint administratif territorial	8,00
Infirmière / Puéricultrice territoriale	2,00
<b>DGADT</b>	<b>2,00</b>
Assistant de conservation	1,00
Adjoint administratif territorial	1,00
<b>DGAIST</b>	<b>40,00</b>
Adjoint technique territorial	23,00
Agent de maîtrise	2,00
Rédacteur territorial	4,00
Adjoint administratif territorial	7,00
Ingénieur territorial	4,00
<b>DGS</b>	<b>6,00</b>
Attaché territorial	1,00
Rédacteur territorial	3,00
Ingénieur territorial	1,00
Adjoint administratif territorial	1,00
<b>Total général</b>	<b>61,00</b>

## 2.2. Recrutements de contractuels

Répartition du personnel contractuel recruté sur un emploi permanent en 2022, par sexe, catégorie hiérarchique et cadre d'emplois ▼

Nombre de postes permanents pourvus en 2022 par un contractuel							
	Cat	Cadre d'emploi	Hommes	Femmes	Sous-total	Total	Taux de femmes
2022	A	Attaché territorial	9	19	28	82	80%
		Ingénieur territorial	2	4	6		
		Puéricultrice territoriale	0	6	6		
		Assistant territorial socio-éducatif	3	31	34		
		Psychologue territorial	0	3	3		
		Conseiller territorial socio-éducatif	1	0	1		
		Educateur jeunes enfants	0	1	1		
		Infirmier territorial en soins généraux	0	1	1		
	Médecin territorial	1	1	2			
	B	Rédacteur territorial	8	18	26	43	67%
		Technicien territorial	6	8	14		
		Assistant de conservation du patrimoine	0	3	3		
	C	Adjoint technique territorial	12	22	34	36	67%
		Adjoint administratif territorial	0	2	2		
<b>Total général</b>			<b>42</b>	<b>119</b>	<b>161</b>	<b>161</b>	<b>74%</b>

Répartition du personnel contractuel recruté sur un emploi permanent en 2021, par sexe, catégorie hiérarchique et cadre d'emplois ▼

Nombre de postes permanents pourvus en 2021 par un contractuel							
2021	Cat	Cadre d'emploi	Hommes	Femmes	Sous-total	Total	Taux de femmes
	Col. Cab	Collaborateur de Cabinet	0	2	2	2	100%
	A	Attaché territorial	11	10	21	66	62%
		Ingénieur territorial	7	3	10		
		Puéricultrice territoriale	0	1	1		
		Assistant territorial socio-éducatif	4	22	26		
		Psychologue territorial	0	2	2		
		Conseiller territorial socio-éducatif	2	0	2		
		Médecin territorial	0	2	2		
		Infirmier territorial en soins généraux	0	1	1		
Attaché territorial de conservation	1	0	1				
B	Rédacteur territorial	2	9	11	33	55%	
	Technicien territorial	10	6	16			
	Agent de maîtrise	1	0	1			
	Technicien paramédical territorial	0	1	1			
	Assistant de conservation du patrimoine	2	2	4			
C	Adjoint technique territorial	12	15	27	38	50%	
	Adjoint administratif territorial	7	4	11			
<b>Total général</b>			<b>59</b>	<b>80</b>	<b>139</b>	<b>139</b>	<b>58%</b>

Répartition du personnel contractuel recruté sur un emploi permanent en 2022 par DGA ▼

Direction	Nombre de postes permanents pourvus en 2022 par un contractuel
<b>Cabinet</b>	<b>2</b>
Hommes	0
Femmes	1
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	<b>68</b>
Hommes	10
Femmes	58
<b>DGA Ressources</b>	<b>25</b>
Hommes	2
Femmes	23
<b>Direction Générale des Services</b>	<b>5</b>
Hommes	4
Femmes	1
<b>DGA Développement Durable et Attractivité du Département</b>	<b>55</b>
Hommes	21
Femmes	34
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	<b>6</b>
Hommes	5
Femmes	1
<b>Total général</b>	<b>161</b>

Répartition du personnel contractuel recruté sur un emploi permanent en 2021 par DGA ▼

Direction	Nombre de postes permanents pourvus en 2021 par un contractuel
<b>Cabinet</b>	<b>2</b>
Hommes	0
Femmes	2
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	<b>52</b>
Hommes	16
Femmes	36
<b>DGA Ressources</b>	<b>7</b>
Hommes	6
Femmes	1
<b>Direction Générale des Services</b>	<b>11</b>
Hommes	4
Femmes	7
<b>DGA Infrastructures et Supports Techniques</b>	<b>41</b>
Hommes	19
Femmes	22
<b>DGA Développement Territorial</b>	<b>14</b>
Hommes	7
Femmes	7
<b>DGA Aménagement, Education, Patrimoine foncier et immobilier, Communication, Tourisme, Agriculture</b>	<b>10</b>
Hommes	4
Femmes	6
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	<b>2</b>
Hommes	2
Femmes	0
<b>Total général</b>	<b>139</b>

## 2.2.1. Emplois-vacances recrutés en 2020/2022

EMPLOIS VACANCES	Nombre de mois moyen de recrutement*	Hommes	Femmes	Nombre de personnes physiques	Equivalent temps plein (à l'année)
2022	1,08	22	28	50	4,51
2021	0,96	21	23	44	3,43
2020	1,03	18	23	41	3,52

\*Recrutements de Juin à Sept. : **1,08 mois par jeune en moyenne en 2022**

## 2.2.2. Stagiaires ECOLE rémunérés accueillis en 2021 et en 2022 par direction ▼

Structure hiérarchique (libellé)	Tranche d'Age	2021			2022		
		FEMININ	MASCULIN	Total général	FEMININ	MASCULIN	Total général
DDIS - DIR DVPT ET INCLUS. SOC	Moins de 25 ans	1,00		1,00			-
DGA ASS - PMS	Moins de 25 ans	11,00		11,00			-
	De 25 à 29 ans	1,00		1,00			-
	De 36 à 40 ans			-			-
	Plus de 40 ans		1,00	1,00			-
DGA ASS - DEF	Moins de 25 ans				2,00		2,00
SAVOIE BIBLIO	Moins de 25 ans	1,00		1,00			-
DTAFMB - DIR TERR ARV FAUC MB	Moins de 25 ans	1,00		1,00			-
	De 25 à 29 ans			-			-
	De 30 à 35 ans			-			-
	De 36 à 40 ans			-			-
	Plus de 40 ans			-		1,00	1,00
DTBA - DIR TERR BASSIN ANNECY	Moins de 25 ans	3,00		3,00	9,00		9,00
	De 30 à 35 ans			-	2,00		2,00
	De 36 à 40 ans			-			-
	Plus de 40 ans			-	1,00		1,00
DTC - DIR TERR CHABLAIS	Moins de 25 ans	1,00		1,00	1,00		1,00
	De 25 à 29 ans			-			-
DTG - DIR TERR GENEVOIS	Moins de 25 ans	2,00		2,00	4,00		4,00
	De 25 à 29 ans			-			-
	De 30 à 35 ans	1,00		1,00			-
DIRECTION BATIMENTS	Moins de 25 ans			-			-
DIRECTION DES ARCHIVES	Moins de 25 ans	1,00		1,00	1,00		1,00
	De 25 à 29 ans	2,00		2,00			-
DATDD	De 25 à 29 ans		1,00	1,00			-
DIRECTION GRANDS EVENEMENTS	Moins de 25 ans			-		1,00	1,00
	De 25 à 29 ans			-			-
DIRECTION CULTURE ET PATRIMOINE	Moins de 25 ans	1,00		1,00	2,00	1,00	3,00
	De 25 à 29 ans			-			-
DIRECTION AUTONOMIE	Moins de 25 ans	2,00		2,00			-
	De 25 à 29 ans		1,00	1,00			-
DIRECTION FINANCES	Moins de 25 ans			-			-
DIRECTION SYSTEMES D'INFOR	Moins de 25 ans	1,00	1,00	2,00		1,00	1,00
	Plus de 40 ans			-		1,00	1,00
DIRECTION DES ROUTES	Moins de 25 ans			-			-
	De 30 à 35 ans			-			-
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	De 25 à 29 ans			-			-
	Plus de 40 ans			-	1,00		1,00
<b>Totaux</b>		<b>29,00</b>	<b>4,00</b>	<b>33,00</b>	<b>23,00</b>	<b>5,00</b>	<b>28,00</b>
<i>Répartitions des hommes et des femmes</i>		<i>87,88%</i>	<i>12,12%</i>	<i>100,00%</i>	<i>82,14%</i>	<i>17,86%</i>	<i>100,00%</i>

# 3. PARCOURS PROFESSIONNELS

## 3.1. Titularisations et stagiarisations au cours de l'année

MISES AU STAGES / TITULARISATIONS	2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage (hors promotion)	21	33	18	39
Refus de titularisation	1	1	1	2
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés)	3	3	1	1
Agents contractuels nommés stagiaires dans l'année (recrutement direct + inscrit sur liste d'aptitude)	8	14	14	71
<b>Totaux</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>34</b>	<b>113</b>

## 3.2. Avancements et promotions des titulaires années 2021-2022

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires	2021			2022		
	Hommes	Femmes	TOTAUX	Hommes	Femmes	TOTAUX
- Avancements d'échelons	307	635	942	608	1 139	1 747
- Avancements de grades :	31	136	167	42	138	180
↳ Dont catégories A :	6	79	85	5	47	52
↳ Dont catégories B :	1	6	7	0	5	5
↳ Dont catégories C :	24	51	75	37	86	123
- Promotion interne au sein de la collectivité	16	9	25	15	12	27
↳ Dont catégories A :	3	6	9	3	6	9
↳ Dont catégories B :	2	2	4	1	4	5
↳ Dont catégories C :	11	1	12	11	2	13

## 3.3. Réussites aux concours et examens professionnels en 2021-2022

Réussites examens pro	2021			2022		
	Hommes	Femmes	TOTAUX	Hommes	Femmes	TOTAUX
Réussite à un examen pro ayant entraîné une nomination stagiaire sur un nouveau grade	3	1	4	3	2	5



### 3.4. Causes de départ du personnel **titulaire et stagiaire** au cours de l'année

MOTIFS DE DEPARTS DE FONCTIONNAIRES	2021			2022		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Retraite	29	51	80	28	58	86
Détachement dans autre structure	5	6	11	3	28	31
Fin de détachement dans la collectivité	0	5	5	5	11	16
Mutation	17	24	41	16	23	39
Décès	2	4	6	1	2	3
Disponibilité	15	49	64	12	52	64
Congé parental*	0	14	14	0	9	9
Congé formation non discontinu	<i>Néant</i>		0	<i>Néant</i>		0
Démission	4	5	9	4	6	10
Fin de disponibilité	3	4	7	7	6	13
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>162</b>	<b>237</b>	<b>76</b>	<b>195</b>	<b>271</b>

\* *débutés en cours d'année (durées variables)*

## 4. FORMATION

### 4.1. Budget formation

- Le coût total du budget « Formation » pour 2022 est de **1 566 659,98 €** répartis comme suit :

Type	Montant en euros 2021	Montant en euros 2022
Montant de la cotisation obligatoire versée au CNFPT	629 210,00 €	694 604,00 €
Coût des actions de formation prises en charge par la collectivité (réalisé 2021 et reports 2020)	412 197,25 €	455 760,36 €
Frais d'apprentissage	98 402,00 €	263 299,98 €
Frais annexes (Abonnements, Adhésions, Documentation, etc...)	18 433,80 €	20 509,20 €
Frais de déplacements et d'hébergements	48 459,00 €	132 486,44 €
<b>Total</b>	<b>1 206 702,05 €</b>	<b>1 566 659,98 €</b>

*(On ne tient pas compte ici des dépenses indirectes correspondant aux salaires versés aux agents).*

- Synthèse des demandes de formation réalisées en 2021/2022 ▼

DEMANDES	2021			2022		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation	1 147	663	1 810	1 333	653	1 986
Nombre de demandes acceptées par la collectivité	3 457	1 620	5 077	4 226	1 784	6 010
Nombre de demandes réalisées	2 658	1 407	4 065	3 411	1 627	5 038

- Synthèse des demandes de formations non réalisées en 2021/2022 ▼

DEMANDES	2021			2022		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de demandes reportées <i>(par hiérarchie, organisme, contexte sanitaire...)</i>	203	32	235	56	25	81
Nombre de demandes refusées <i>(par hiérarchie, organisme...)</i>	185	41	226	323	60	383
Nombre de demandes annulées <i>(par l'agent, nécessité service, contexte...)</i>	411	140	551	436	72	508
<b>Total</b>	<b>799</b>	<b>213</b>	<b>1012</b>	<b>815</b>	<b>157</b>	<b>972</b>

- En 2022, le partenariat entre le Département et le CNFPT a permis la mise en œuvre des formations collectives suivantes :

FORMATIONS EN PARTENARIAT CNFPT	2022		
	Femmes	Hommes	TOTAL JOURS
ACCUEIL DU PUBLIC DIFFICILE	12,00		24,00
ASSISTANT DE PREVENTION	3,00	11,00	35,00
CADRE ASE	2,00		10,00
CONNAISSANCE DES ACTEURS LOCAUX ET ORGANISATION DU TRAVAIL SOCIAL EN FRANCE	26,00	1,00	53,50
FACE A UN USAGER AGRESSIF APPRENDRE LES BONS REFLEXES	16,00	17,00	66,00
FONDAMENTAUX EN MANAGEMENT	19,00	36,00	97,50
GESTES QUI SAUVENT	42,00	9,00	25,50
GESTION DES CONFLITS	20,00	6,00	28,00
GUIDE BAREME	4,00		6,00
HABILITATION ELECTRIQUE PERSONNEL NON ELECTRICIEN - RECYCLAGE		10,00	15,00
HABILITATION ELECTRIQUE PERSONNELS NON ELECTRICIENS - FORMATION INITIALE	1,00	14,00	29,00
LA CONDUITE D'ENTRETIEN AVEC DES ENFANTS OU DES ADOLESCENTS EN PROTECTION DE L'ENFANCE	17,00		51,00
LES ECRITS PROFESSIONNELS EN TRAVAIL SOCIAL	15,00	2,00	51,00
MARCHES PUBLICS DE MAITRISE D'OEUVRE	25,00	10,00	69,00
MARCHES PUBLICS PERFECTIONNEMENT	13,00	5,00	36,00
MIEUX COMMUNIQUER FACE A UN USAGER AGRESSIF		16,00	32,00
PREVENIR ET GERER LES CONFLITS		9,00	9,00
REDACTION DES ECRITS PROFESSIONNELS	14,00	1,00	27,50
SECRET PROFESSIONNEL ET DEONTOLOGIE	37,00	3,00	79,50
SENSIBILISATION AUX MALADIES NEURODEGENERATIVES	11,00		32,50
TRAVAUX DE SOUDURE		19,00	95,00
VALEURS DE LA REPUBLIQUE ET LAICITE	22,00	4,00	26,00
<b>TOTAUX</b>	<b>299,00</b>	<b>173,00</b>	<b>898,00</b>

- En 2021, le partenariat entre le Département et le CNFPT a permis la mise en œuvre des formations suivantes ▼

FORMATIONS EN PARTENARIAT CNFPT	2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL JOURS
ACCUEIL DU PUBLIC DIFFICILE	13	0	50,00
CADRE ASE	3	1	98,00
CULTURE JURIDIQUES : LES REGLES DE DROIT	14	4	18,00
EXECUTION DES DEPENSES ET DES RECETTES	7	3	20,00
FONDAMENTAUX EN MANAGEMENT	161	75	220,50
GESTION DU STRESS EN SITUATION DE TRAVAIL	10	0	20,00
GUIDE BAREME	21	1	43,00
HYGIENE ET ENTRETIEN DES LOCAUX	27	7	56,50
La maîtrise des règles de classement relatives à la carrière	11	1	12,00
L'accueil dans les musées de personnes en situation de handicap	6	5	15,50
L'approche générale des marchés publics	22	11	49,00
LECTURE ACTIVE ET EFFICACE	10	4	41,00
Les bases des finances publiques locales	23	10	65,00
LES ECRITS PROFESSIONNELS EN TRAVAIL SOCIAL	11	1	36,00
L'EXECUTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE DES MARCHES PUBLICS	9	4	26,00
Organisation et fonctionnement de la fonction publique territoriale	12	4	16,00
ORGANISATION ET GESTION DE SON TEMPS	12	0	24,00
PREVENIR ET GERER LES CONFLITS		9	25,00
REFORME DE LA PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS	8	1	16,00
<b>TOTAUX</b>	<b>380</b>	<b>141</b>	<b>851,50</b>

## 4.2. Formation professionnelle

### ■ Formation par domaine au 31 décembre 2022 ▼

2022				
DOMAINE	NOMBRE DE JOURS	NOMBRE AGENTS	FEMMES	HOMMES
AFFAIRES JURIDIQUES	210,50	134	104	30
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	30,50	7	4	3
CONCOURS ET EXAMENS	449,00	119	77	42
CULTURE ARCHIVES ET DOCUMENTATION	139,00	93	80	13
DEVELOPPEMENT DURABLE	24,50	38	21	17
DEVELOPPEMENT LOCAL	14,50	3	2	1
ENFANCE EDUCATION JEUNESSE	45,00	25	24	1
FINANCES ET GESTION FINANCIERE	36,50	25	16	9
FORMATION PROFESSIONNELLE ET RECHERCHE	12,50	4	4	
GENIE TECHNIQUE ENVIRONNEMENT SECURITE	1 351,50	788	212	576
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFORMATION	578,50	568	439	129
REPERES ET OUTILS EXERCICE PROFESSIONNEL	1 599,50	1 205	892	313
REPERES ET OUTILS FONDAMENTAUX	180,50	64	50	14
RESSOURCES HUMAINES	746,50	191	128	63
RESTAURATION	63,00	107	78	29
SECURITE	783,00	774	417	357
SOCIAL SANTE	1 436,50	893	863	30
	<b>7 701,00</b>	<b>5 038,00</b>	<b>3 411,00</b>	<b>1 627,00</b>

■ Formation par domaine au 31 décembre 2021 ▼

2021				
DOMAINE	NOMBRE DE JOURS	NOMBRE AGENTS	FEMMES	HOMMES
AFFAIRES JURIDIQUES	166,50	128	93	35
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	80,00	23	20	3
CONCOURS ET EXAMENS	648,00	173	129	44
CULTURE ARCHIVES ET DOCUMENTATION	111,50	68	60	8
DEVELOPPEMENT DURABLE	12,00	23	23	
DEVELOPPEMENT LOCAL	14,00	7	5	2
ENFANCE EDUCATION JEUNESSE	22,00	39	38	1
FINANCES ET GESTION FINANCIERE	102,00	54	36	18
FORMATION PROFESSIONNELLE ET RECHERCHE	4,00	3	3	
GENIE TECHNIQUE ENVIRONNEMENT SECURITE	1 146,00	596	127	469
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFORMATION	325,50	285	216	69
REPERES ET OUTILS EXERCICE PROFESSIONNEL	1 086,00	610	402	208
REPERES ET OUTILS FONDAMENTAUX	63,00	41	28	13
RESSOURCES HUMAINES	1 491,00	587	497	90
RESTAURATION	165,00	184	114	70
SECURITE	550,50	503	158	345
SOCIAL SANTE	1 672,50	742	710	32
	<b>7 659,50</b>	<b>4 066</b>	<b>2 659</b>	<b>1 407</b>

**Soit une moyenne de 1,88 jours/agent ayant suivi une formation en 2021**

- Nombre d'agents formés, nombre de jours réalisés et coût de la formation par Direction au 31 décembre 2022 ▼

Direction	Agents formés	Cat A	Cat B	Cat C	Femmes	Hommes	Nb Jours	Frais de formation
ASS	20	14	3	3	20		26,50	2 106,63 €
ASS-DA	62	28	4	30	53	9	85,50	10 505,58 €
ASS-DDIS	3	3			3		2,00	0,00 €
ASS-DEF	131	76	11	44	118	13	201,00	17 806,96 €
ASS-DIEH	66	17	17	32	63	3	81,50	1 274,67 €
ASS-DP	3	3			2	1	4,50	504,62 €
ASS-DTAFMB	261	184	5	72	256	5	409,00	17 527,60 €
ASS-DTBA	542	400	16	126	527	15	791,50	41 441,58 €
ASS-DTC	291	235	4	52	288	3	384,00	29 194,42 €
ASS-DTG	310	240	15	55	299	11	525,50	19 497,37 €
ASS-DTN	22	4	2	16	15	7	27,50	1 079,40 €
ASS-MDPH	118	55	15	48	112	6	121,50	2 451,87 €
CAB	17	5		12	13	4	32,00	7 294,84 €
DDA	3	3			3		1,50	143,02 €
DDA-DATDD	81	23	37	21	65	16	101,00	3 985,60 €
DDA-DB	204	53	50	115	114	89	371,50	18 477,58 €
DDA-DB-CO	56			56	1	55	88,50	2 772,57 €
DDA-DECR	18	7	1	10	16	2	23,50	3 894,18 €
DDA-DEJ	48	13	13	22	35	13	73,00	8 491,37 €
DDA-DEJ-C	569		5	564	447	123	624,50	19 840,41 €
DDA-DETST	32	13	13	6	20	12	35,50	3 752,23 €
DDA-DTS	19	5	10	4	19		36,50	1 615,41 €
DGS	8	4		4	4	4	48,00	21 690,00 €
DGS-COS	14	4	6	4	4	10	12,00	636,98 €
DGS-DAS	15	5	2	8	13	2	27,00	577,61 €
DGS-DCG	8	8			4	4	15,00	212,76 €
DGS-DF	79	18	7	54	73	6	103,00	3 660,01 €
IM-DNM	14	5	9		13	1	26,50	117,18 €
IM-DR	418	68	137	213	157	261	670,50	59 143,93 €
IM-DT	920	28	107	785	147	773	1 813,50	73 222,51 €
RES	5	5				5	14,00	1 275,60 €
RES-CSMB	4	4			4		2,50	67,90 €
RES-DAD	92	15	48	29	72	20	131,50	8 413,01 €
RES-DAJ	74	26	22	26	61	13	79,00	6 331,60 €
RES-DCP	178	61	48	69	128	50	219,00	10 758,49 €
RES-DRH	118	42	56	20	99	19	182,50	18 848,32 €
RES-DSAVB	107	15	59	33	97	10	132,00	3 627,08 €
RES-DSI	105	50	35	20	45	60	173,50	33 254,97 €
<b>TOTAUX</b>	<b>5 038</b>	<b>1739</b>	<b>757</b>	<b>2542</b>	<b>3411</b>	<b>1627</b>	<b>7 701,00</b>	<b>455 760,36 €</b>

■ Nombre de jours de formation par catégorie et cadre d'emplois au 31 décembre 2022 ▼

FLIERES ET CADRES D'EMPLOIS	CAT A		CAT B		CAT C		TOTAL DES JOURS
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
<b>FLIERE ADMINISTRATIVE</b>							
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX					1 210,50	75,50	1 286,00
ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX		1,00					1,00
ATTACHES TERRITORIAUX	356,50	105,00					461,50
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES							0,00
DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DES SERVICES	1,50	1,00					2,50
REDACTEURS TERRITORIAUX			312,00	54,00			366,00
<b>FLIERE CULTURELLE</b>							
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE					26,50	18,00	44,50
ASSISTANTS DE CONSERVATION TERRITORIAUX			170,50	27,50			198,00
ATTACHES DE CONSERVATION TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	13,50	13,00					26,50
BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX	5,50						5,50
CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	5,50						5,50
<b>FLIERE MEDICO-SOCIALE</b>							
CADRES TERRITORIAUX SANTE PARAMEDICAUX	12,00						12,00
INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX	128,50	3,00					131,50
INFIRMIERS TERRITORIAUX	6,00						6,00
MEDECINS TERRITORIAUX	32,00	37,00					69,00
ERGOTHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS	14,50						14,50
PSYCHOLOGUES	42,00						42,00
PUÉRICULTRICES TERRITORIALES	223,50						223,50
SAGES FEMMES TERRITORIALES	48,50						48,50
<b>FLIERE SOCIALE</b>							
ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIF	1 108,50	26,00					1 134,50
CONSEILLERS TERR SOCIO-EDUCATIFS	71,00	1,50					72,50
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	16,50						16,50
<b>FLIERE TECHNIQUE</b>							
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX					567,50	1 486,50	2 054,00
AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX					50,00	482,50	532,50
INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	2,50	21,50					24,00
INGENIEURS TERRITORIAUX	139,50	217,00					356,50
TECHNICIENS TERRITORIAUX			191,00	375,50			566,50
<b>TOTAL</b>	<b>2 227,50</b>	<b>426,00</b>	<b>673,50</b>	<b>457,00</b>	<b>1 854,50</b>	<b>2 062,50</b>	<b>7 701,00</b>



■ Nombre de jours de formation par filière et par catégorie statutaire au 31 décembre ▼

2022	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL
FILIERE	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
FILIERE ADMINISTRATIVE	358,00	107,00	312,00	54,00	1210,50	75,50	2 117,00
FILIERE CULTURELLE	24,50	13,00	170,50	27,50	26,50	18,00	280,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	507,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	547,00
FILIERE SOCIALE	1196,00	27,50	0,00	0,00	0,00	0,00	1 223,50
FILIERE TECHNIQUE	142,00	238,50	191,00	375,50	617,50	1 969,00	3 533,50
<b>TOTAL</b>	<b>2 227,50</b>	<b>426,00</b>	<b>673,50</b>	<b>457,00</b>	<b>1 854,50</b>	<b>2 062,50</b>	<b>7 701,00</b>

2021	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL
FILIERE	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
FILIERE ADMINISTRATIVE	671,00	221,50	315,50	16,50	964,50	83,00	2 272,00
FILIERE CULTURELLE	39,00	20,50	175,50	9,50	47,50	61,00	353,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	733,00	53,00					786,00
FILIERE SOCIALE	1421,00	25,50					1 446,50
FILIERE TECHNIQUE	88,50	163,00	104,00	332,50	436,00	1 678,00	2 802,00
<b>TOTAL</b>	<b>2 952,50</b>	<b>483,50</b>	<b>595,00</b>	<b>358,50</b>	<b>1 448,00</b>	<b>1 822,00</b>	<b>7 659,50</b>

- Nombre de journées de formation suivies par les agents au cours de **l'année 2022**  
(Titulaires, stagiaires et contractuels) ▼

Catégorie	Type Stage	CNFPT COTISATION OBLIGATOIRE	CNFPT PARTENARIAT	COLLECTIVITE	CDG	AUTRES ORGANISMES	TOTAL
A	FIP : Professionnalisation / Poste à responsabilité / Carrière	206,00	5,00	31,00	0,00	14,00	256,00
	Formation Continue	463,00	317,50	623,00	0,00	770,50	2174,00
	Formation CPF	154,00	0,00	0,00	0,00	69,50	223,50
<b>TOTAL</b>		<b>823,00</b>	<b>322,50</b>	<b>654,00</b>	<b>-</b>	<b>854,00</b>	<b>2 653,50</b>

Catégorie	Type Stage	CNFPT COTISATION OBLIGATOIRE	CNFPT PARTENARIAT	COLLECTIVITE	CDG	AUTRES ORGANISMES	TOTAL
B	FIP : Professionnalisation / Poste à responsabilité / Carrière	55,00	2,00	10,50	0,00	6,00	73,50
	Formation Continue	144,00	113,00	450,00	0,00	206,50	913,50
	Formation CPF	113,00	0,00	0,00	0,00	30,50	143,50
<b>TOTAL</b>		<b>312,00</b>	<b>115,00</b>	<b>460,50</b>	<b>-</b>	<b>243,00</b>	<b>1 130,50</b>

Catégorie	Type Stage	CNFPT COTISATION OBLIGATOIRE	CNFPT PARTENARIAT	COLLECTIVITE	CDG	AUTRES ORGANISMES	TOTAL
C	FIP : Professionnalisation / Poste à responsabilité / Carrière	296,00	22,00	140,50	0,00	39,00	497,50
	Formation Continue	301,50	438,50	1626,50	0,00	769,50	3136,00
	Formation Personnelle	216,00	0,00	0,00	7,50	60,00	283,50
<b>TOTAL</b>		<b>813,50</b>	<b>460,50</b>	<b>1 767,00</b>	<b>7,50</b>	<b>868,50</b>	<b>3 917,00</b>

<b>TOTAL GLOBAL</b>		<b>1 948,50</b>	<b>898,00</b>	<b>2 881,50</b>	<b>7,50</b>	<b>1 965,50</b>	<b>7 701,00</b>
---------------------	--	-----------------	---------------	-----------------	-------------	-----------------	-----------------

- Effectif des agents en formation au cours **de l'année 2022** (*Titulaires, stagiaires et contractuels*) ▼

Catégorie	Type Stage	CNFPT COTISATION OBLIGATOIRE	CNFPT PARTENARIAT	COLLECTIVITE	CDG	AUTRES ORGANISMES	TOTAL
A	FIP : Professionnalisation / Poste à responsabilité / Carrière	45	2	32	0	7	86
	Formation Continue	452	162	638	0	358	1 610
	Formation Personnelle	32	0	0	0	11	43
<b>TOTAL</b>		<b>529</b>	<b>164</b>	<b>670</b>	<b>0</b>	<b>376</b>	<b>1 739</b>

Catégorie	Type Stage	CNFPT COTISATION OBLIGATOIRE	CNFPT PARTENARIAT	COLLECTIVITE	CDG	AUTRES ORGANISMES	TOTAL
B	FIP : Professionnalisation / Poste à responsabilité / Carrière	10	1	12	0	2	25
	Formation Continue	79	71	444	0	109	703
	Formation Personnelle	25	0	0	0	4	29
<b>TOTAL</b>		<b>114</b>	<b>72</b>	<b>456</b>	<b>0</b>	<b>115</b>	<b>757</b>

Catégorie	Type Stage	CNFPT COTISATION OBLIGATOIRE	CNFPT PARTENARIAT	COLLECTIVITE	CDG	AUTRES ORGANISMES	TOTAL
C	FIP : Professionnalisation / Poste à responsabilité / Carrière	73	8	79	0	12	172
	Formation Continue	162	228	1335	0	570	2 295
	Formation Personnelle	64	0	0	1	10	75
<b>TOTAL</b>		<b>299</b>	<b>236</b>	<b>1414</b>	<b>1</b>	<b>592</b>	<b>2 542</b>

<b>TOTAL GLOBAL</b>		<b>942</b>	<b>472</b>	<b>2540</b>	<b>1</b>	<b>1083</b>	<b>5 038</b>
---------------------	--	------------	------------	-------------	----------	-------------	--------------

### 4.3. Formation d'Intégration

- Formation obligatoire imposée par les statuts particuliers des cadres d'emplois pour l'accès à certains grades et préalable à la titularisation dans le cadre correspondant ▼

2022	NOMBRE D'AGENTS		NOMBRE DE JOURS
GRADE	NOMBRE FEMMES	NOMBRE HOMMES	
ADJOINT ADMINISTRATIF	2		10,00
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2ème CLASSE	16		80,00
ADJOINT TECHNIQUE	13	22	175,00
ASSISTANT DE CONSERVATION	1		10,00
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF	7	1	80,00
ATTACHE	2	2	40,00
INFIRMIER SOINS GENERAUX	1		10,00
INGENIEUR	2	1	30,00
PUERICULTRICE	1		10,00
REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CLASSE	1		5,00
TECHNICIEN		2	20,00
TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CLASSE	1		10,00
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>28</b>	<b>480,00</b>

#### 4.4. Préformation

Il s'agit là de cours et stages préparatoires à un examen professionnel ou à un concours de la Fonction Publique Territoriale.

##### ■ Préparation concours (*interne/externe*) au 31 décembre 2022 ▼

2022	NOMBRE D'AGENTS		NOMBRE DE JOURS
	CONCOURS	NOMBRE DE FEMMES	
ADJOINT PRINCIPAL 2ème CLASSE	3		4,00
ADMINISTRATEUR	1		6,00
AGENT DE MAITRISE	1		14,00
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF SPECIALISE	6		71,00
ATTACHE	2	1	25,00
CONSERVATEUR DE PATRIMOINE	1		8,00
INFIRMIER	2		4,50
INGENIEUR ALINEA 1	2	3	55,00
INGENIEUR INTERNE	1		4,00
PSYCHOLOGUE	4		6,50
REDACTEUR	2		6,50
TECHNICIEN	3	3	42,00
TECHNICIEN PRINCIPAL	7	2	38,00
<b>Totaux</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>284,50</b>

2021	NOMBRE D'AGENTS		NOMBRE DE JOURS
	CONCOURS	NOMBRE DE FEMMES	
PREPA CONCOURS ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		1	4,00
PREPA CONCOURS ATTACHE INTERNE	6		27,00
PREPA CONCOURS CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF INTERNE	6		47,00
PREPA CONCOURS ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE PRINCIPAL	1		8,00
PREPA CONCOURS ATTACHE PRINCIPAL		1	6,00
PREPA CONCOURS REDACTEUR EXTERNE	3	1	37,50
PREPA CONCOURS REDACTEUR INTERNE	9	2	101,00
PREPA CONCOURS REDACTEUR PRINCIPAL	3	1	32,00
<b>Totaux</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>262,50</b>

NB : Dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), les cours par correspondance peuvent désormais comptabiliser des journées de préparation, prise sur le temps de travail

■ Préparation examens ▼

EXAMENS	2022		
	Nombre de Femmes	Nombre d'Hommes	NOMBRE DE JOURS
AGENT DE MAITRISE		3	18,00
ASSISTANT CONSERVATION PATRIMOINE ET BIBLIOTHEQUE	3		18,00
ATTACHE PRINCIPAL		1	2,00
REDACTEUR PRINCIPAL	5	1	51,00
TECHNICIEN PRINCIPAL	1	2	5,00
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>94,00</b>

EXAMENS	2021		
	Nombre de Femmes	Nombre d'Hommes	NOMBRE DE JOURS
PREPA EXAMEN ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2ème CLASSE	1		3,00
PREPA EXAMEN AGENT DE MAITRISE		3	6,00
PREPA EXAMEN ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF CLASSE EXCEPTIONNELLE	1		10,00
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>19,00</b>

-oOo-

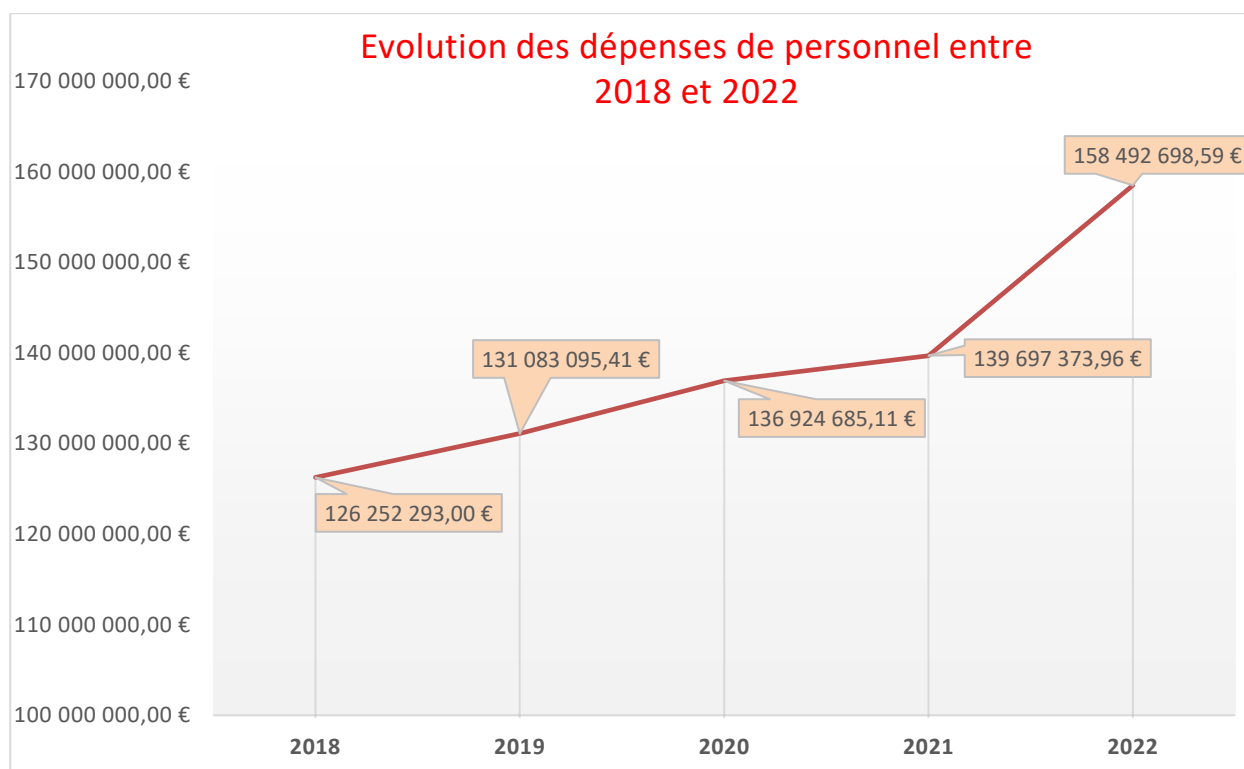
# 5. REMUNERATION

## 5.1. Rémunérations

Part des dépenses du personnel par rapport aux dépenses de fonctionnement depuis 2018 en euros ▼

ANNEES	DEPENSES TOTALES REELLES DU DEPARTEMENT (hors investissement)	TOTAL DES DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	DEPENSES DU PERSONNEL	MASSE SALARIALE PAR RAPPORT AUX DEPENSES DE FONCTIONNEMENT
2018	683 434 014,00	601 795 280,00	126 252 293,00	20,98%
2019	725 223 262,21	645 566 825,88	131 083 095,41	20,31%
2020	754 090 042,44	669 202 412,78	136 924 685,11	20,46%
2021	863 819 381,79	694 348 818,20	139 697 373,96	20,12%
<b>2022</b>	<b>892 177 756,02</b>	<b>789 744 852,71</b>	<b>158 492 698,59</b>	<b>20,07%</b>

*Nb : ce tableau inclut les cotisations salariales et patronales ainsi que les rémunérations des assistants familiaux.*



## 5.2. Rémunérations titulaires, stagiaires et contractuels par cadres d'emplois/catégories en 2021-2022

Catégorie du grade (code)	Cadre emploi (libellé) / ANNEE 2022	Effectifs rémunérés*	Salaires bruts (primes incluses)	Primes et indemnités	Charges patronales	Masse salariale	% Femmes	% Hommes	Nombre de Femmes	Nombre d'Hommes
<b>Titulaires et Stagiaires</b>		2 684	88 719 470 €	27 652 981 €	30 850 472 €	119 569 942 €	66,21%	33,79%	1 777	907
catégorie A	ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX/DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES/DIRECTEUR GNRL ADJOINT DES SERVICE	9	695 924 €	301 632 €	196 576 €	892 501 €	33%	67%	3	6
	ASSISTANTS TERR.SOCIO-EDUCATIF	336	12 493 388 €	3 750 520 €	4 325 176 €	16 818 564 €	96%	4%	323	13
	ATTACHES DE CONSERVATION TERR. PAT	9	309 796 €	109 435 €	100 375 €	410 171 €	33%	67%	3	6
	ATTACHES TERRITORIAUX	147	7 060 028 €	2 473 572 €	2 280 099 €	9 340 127 €	80%	20%	118	29
	BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX	3	156 400 €	53 194 €	50 004 €	206 404 €	67%	33%	2	1
	CADRES TERRITORIAUX SANTE PARAMEDIC	5	268 789 €	75 152 €	94 323 €	363 111 €	100%	0%	5	
	CONSEILLERS TERR SOCIO-EDUCATIFS	30	1 567 200 €	502 602 €	534 419 €	2 101 619 €	100%	0%	30	
	CONSERVATEURS TERR. DU PATRIMOINE	2	26 667 €	12 004 €	8 040 €	34 707 €	100%	0%	2	
	INFIRMIERS TERR EN SOINS GENERAUX	45	1 749 048 €	515 289 €	612 161 €	2 361 209 €	98%	2%	44	1
	INGENIEURS TERRITORIAUX	81	4 120 230 €	1 530 131 €	1 301 804 €	5 422 034 €	35%	65%	28	53
	INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	9	683 260 €	260 691 €	211 031 €	894 291 €	11%	89%	1	8
	MEDECINS TERRITORIAUX	15	952 066 €	261 754 €	341 524 €	1 293 590 €	93%	7%	14	1
	PEDICURE ERGO PSYCHOMOT ORTHO MANIP	3	133 557 €	39 325 €	47 758 €	181 315 €	100%	0%	3	
	PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX	9	324 167 €	90 929 €	116 193 €	440 360 €	100%	0%	9	
	PUÉRICULTRICE TERRITORIALE	62	2 298 101 €	652 199 €	816 363 €	3 114 464 €	100%	0%	62	
	SAGES FEMMES TERRITORIALES	14	703 179 €	184 538 €	260 402 €	963 581 €	100%	0%	14	
	catégorie B	ASSISTANTS DE CONSERVATION TERR.	24	777 942 €	219 882 €	279 105 €	1 057 048 €	92%	8%	22
INFIRMIERS TERRITORIAUX		1	42 249 €	10 404 €	13 583 €	55 832 €	100%	0%	1	
REDACTEURS TERRITORIAUX		113	3 673 506 €	1 080 972 €	1 295 985 €	4 969 491 €	88%	12%	99	14
TECHNICIENS TERRITORIAUX		144	5 756 619 €	1 999 661 €	1 940 737 €	7 697 356 €	22%	78%	31	113
catégorie C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRIT.	540	14 076 817 €	3 462 143 €	5 298 430 €	19 375 247 €	94%	6%	510	30
	ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	863	23 198 536 €	7 456 693 €	8 124 175 €	31 322 711 €	49%	51%	420	443
	ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	13	378 639 €	104 640 €	136 770 €	515 409 €	62%	38%	8	5
	AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX	207	7 273 362 €	2 505 618 €	2 465 438 €	9 738 801 €	12%	88%	25	182
<b>Contractuels (Tous contrats)</b>		838	14 067 005 €	4 370 482 €	6 116 587 €	20 183 592 €	70%	30%	585	253
catégorie A	ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX/DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES/DIRECTEUR GNRL ADJOINT DES SERVICE	1	64 401 €	32 132 €	28 019 €	92 420 €	0%	100%		1
	ASSISTANTS TERR.SOCIO-EDUCATIF A	101	2 461 386 €	876 847 €	1 069 464 €	3 530 849 €	91%	9%	92	9
	ATTACHES DE CONSERVATION TERR. PAT	5	98 535 €	37 667 €	43 434 €	141 970 €	40%	60%	2	3
	ATTACHES TERRITORIAUX	84	2 179 449 €	751 643 €	943 494 €	3 122 943 €	68%	32%	57	27
	CONSEILLERS TERR SOCIO-EDUCATIFS	1	33 043 €	10 787 €	14 685 €	47 728 €	0%	100%		1
	EDUCATEUR JEUNES ENFANTS CAT A	3	71 499 €	24 981 €	31 205 €	102 705 €	100%	0%	3	
	INFIRMIERS TERR EN SOINS GENERAUX	3	62 152 €	18 475 €	27 244 €	89 396 €	100%	0%	3	
	INGENIEURS TERRITORIAUX	40	1 045 319 €	374 041 €	456 534 €	1 501 853 €	43%	58%	17	23
	INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	2	97 083 €	37 076 €	39 235 €	136 318 €	0%	100%		2
	MEDECINS TERRITORIAUX	8	285 964 €	72 504 €	116 934 €	402 899 €	63%	38%	5	3
	PEDICURE ERGO PSYCHOMOT ORTHO MANIP	2	40 830 €	13 218 €	17 882 €	58 712 €	100%	0%	2	
	PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX	6	97 141 €	33 548 €	43 352 €	140 493 €	100%	0%	6	
PUÉRICULTRICE TERRITORIALE	13	273 436 €	89 269 €	120 489 €	393 925 €	92%	8%	12	1	
catégorie B	ASSISTANTS DE CONSERVATION TERR.	18	333 048 €	95 910 €	148 264 €	481 312 €	72%	28%	13	5
	REDACTEURS TERRITORIAUX	49	800 834 €	235 869 €	354 367 €	1 155 201 €	78%	22%	38	11
	TECHNICIENS TERRITORIAUX	32	658 341 €	209 982 €	293 965 €	952 306 €	47%	53%	15	17
catégorie C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRIT.	94	1 124 783 €	257 676 €	504 923 €	1 629 706 €	85%	15%	80	14
	ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	357	4 097 486 €	1 122 812 €	1 753 725 €	5 851 211 €	64%	36%	228	129
	ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	19	242 275 €	76 045 €	109 372 €	351 647 €	63%	37%	12	7
<b>Autres</b>		209	1 329 662 €	5 401 €	358 426 €	1 685 088 €	55%	45%	115	94
	APPRENTIS	58	497 999 €	0 €	28 872 €	526 871 €	55%	45%	32	26
	DEMANDEURS D'EMPLOIS	7	39 679 €	0 €	0 €	39 679 €	43%	57%	3	4
	AUTRES: VACATAIRES, CABINET, STAGIAIRES ECOLES...	144	791 984 €	5 401 €	329 554 €	1 118 538 €	56%	44%	80	64
<b>TOTAL</b>		<b>3 731</b>	<b>104 116 137 €</b>	<b>32 028 864 €</b>	<b>37 325 485 €</b>	<b>141 438 622 €</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>2477</b>	<b>1254</b>



## Données 2021 ▼

Catégorie du grade (code)	Cadre emploi (libellé)	Effectifs rémunérés*	Salaire bruts (primes incluses)	Primes et indemnités	Charges patronales	Masse salariale	% Femmes	% Hommes	Somme de SEXE FEMININ	Somme de SEXE MASCULIN	
Titulaires et Stagiaires											
catégorie A	ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX/DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES/DIRECTEUR GNRL ADJOINT DES SERVICE	8	536 578 €	219 279 €	169 124 €	705 701 €	25%	75%	2	6	
	ASSISTANTS TERR.SOCIO-EDUCATIF	332	11 279 122 €	2 921 301 €	4 332 864 €	15 611 986 €	332	0	320	12	
	ATTACHES DE CONSERVATION TERR. PAT	6	224 971 €	60 430 €	86 095 €	311 066 €	50%	50%	3	3	
	ATTACHES TERRITORIAUX	144	6 374 290 €	2 027 573 €	2 263 041 €	8 633 331 €	81%	19%	116	28	
	BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX	4	161 121 €	40 609 €	60 940 €	222 061 €	50%	50%	2	2	
	CADRES TERRITORIAUX SANTE PARAMEDIC	5	249 074 €	75 381 €	89 644 €	338 718 €	100%	0%	5	0	
	CONSEILLERS TERR SOCIO-EDUCATIFS	30	1 409 283 €	408 508 €	518 381 €	1 927 663 €	100%	0%	30	0	
	CONSERVATEURS TERR. DU PATRIMOINE	2	46 000 €	15 972 €	15 896 €	61 896 €	100%	0%	2	0	
	INFIRMIERS TERR EN SOINS GENERAUX	42	1 418 837 €	343 710 €	556 720 €	1 975 557 €	98%	2%	41	1	
	INGENIEURS TERRITORIAUX	80	3 725 437 €	1 371 521 €	1 236 686 €	4 962 123 €	40%	60%	32	48	
	INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	9	706 300 €	269 081 €	225 459 €	931 759 €	11%	89%	1	8	
	MEDECINS TERRITORIAUX	18	1 029 280 €	254 243 €	395 955 €	1 425 234 €	94%	6%	17	1	
	PEDICURE ERGO PSYCHOMOT ORTHO MANIP	4	132 428 €	29 496 €	52 956 €	185 384 €	100%	0%	4	0	
	PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX	9	297 197 €	62 811 €	126 611 €	423 808 €	100%	0%	9	0	
	PUÉRICULTRICE TERRITORIALE	57	1 930 064 €	449 875 €	765 373 €	2 695 437 €	100%	0%	57	0	
	SAGES FEMMES TERRITORIALES	13	593 071 €	134 399 €	236 218 €	829 289 €	100%	0%	13	0	
catégorie B	ASSISTANTS DE CONSERVATION TERR.	30	729 106 €	156 749 €	298 697 €	1 027 804 €	87%	13%	26	4	
	INFIRMIERS TERRITORIAUX	1	28 511 €	9 467 €	10 110 €	38 620 €	100%	0%	1	0	
	REDACTEURS TERRITORIAUX	113	3 470 061 €	843 663 €	1 368 933 €	4 838 994 €	89%	11%	101	12	
	TECHNICIENS TERRITORIAUX	156	5 468 282 €	1 578 283 €	1 965 848 €	7 434 130 €	20%	80%	31	125	
catégorie C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRIT.	528	12 500 684 €	2 727 621 €	5 129 728 €	17 630 412 €	94%	6%	495	33	
	ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	833	21 335 639 €	5 047 207 €	7 960 800 €	29 300 440 €	48%	52%	400	433	
	ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	12	288 505 €	63 174 €	118 948 €	407 453 €	58%	42%	7	5	
	AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX	205	6 702 017 €	1 602 651 €	2 411 992 €	9 114 009 €	13%	87%	27	178	
Contractuels (Tous contrats)											
catégorie A	ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX/DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES/DIRECTEUR GNRL ADJOINT DES SERVICE	2	222 388 €	99 574 €	92 667 €	315 054 €	0%	100%	0	2	
	ASSISTANTS TERR.SOCIO-EDUCATIF A	88	1 767 569 €	487 730 €	773 463 €	2 541 031 €	93%	7%	82	6	
	ATTACHES DE CONSERVATION TERR. PAT	7	122 129 €	32 990 €	51 586 €	173 715 €	29%	71%	2	5	
	ATTACHES TERRITORIAUX	70	1 824 631 €	573 171 €	790 854 €	2 615 485 €	70%	30%	49	21	
	EDUCATEUR JEUNES ENFANTS CAT A	2	15 401 €	1 686 €	6 850 €	22 251 €	100%	0%	2	0	
	INFIRMIERS TERR EN SOINS GENERAUX	9	146 442 €	34 048 €	65 069 €	211 511 €	100%	0%	9	0	
	INGENIEURS TERRITORIAUX	26	985 268 €	349 060 €	424 338 €	1 409 606 €	38%	62%	10	16	
	INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	1	92 734 €	34 757 €	39 619 €	132 353 €	0%	100%	0	1	
	MEDECINS TERRITORIAUX	6	300 031 €	75 130 €	125 768 €	425 799 €	67%	33%	4	2	
	PEDICURE ERGO PSYCHOMOT ORTHO MANIP	2	20 336 €	4 511 €	8 921 €	29 258 €	100%	0%	2	0	
catégorie B	PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX	5	109 946 €	22 529 €	48 148 €	158 094 €	100%	0%	5	0	
	PUÉRICULTRICE TERRITORIALE	15	174 009 €	41 959 €	74 970 €	248 979 €	93%	7%	14	1	
	ASSISTANTS DE CONSERVATION TERR.	18	253 579 €	41 304 €	114 328 €	367 907 €	72%	28%	13	5	
	REDACTEURS TERRITORIAUX	28	452 004 €	99 583 €	200 942 €	652 946 €	82%	18%	23	5	
	TECHNICIENS TERRITORIAUX	35	688 678 €	183 896 €	301 368 €	990 046 €	49%	51%	17	18	
	catégorie C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRIT.	153	1 162 164 €	195 111 €	523 604 €	1 685 768 €	79%	21%	121	32
		ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	369	3 700 776 €	680 473 €	1 568 977 €	5 269 753 €	62%	38%	230	139
		ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	19	111 948 €	19 786 €	50 605 €	162 553 €	63%	37%	12	7
	Autres										
		APPRENTIS	68	592 745 €	2 276 €	46947,01	639692,36	62%	38%	42	26
	DEMANDEURS D'EMPLOIS	7	38 355 €		431,06	38786,54	43%	57%	3	4	
	AUTRES: VACATAIRES, STAGIAIRES ECOLES...	104	807 568 €	80 376 €	318650,9	1126218,95	65%	35%	68	36	
<b>TOTAL</b>		<b>3675</b>	<b>94 224 560 €</b>	<b>23 772 954 €</b>	<b>36 025 125 €</b>	<b>130 249 684 €</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>2450</b>	<b>1225</b>	

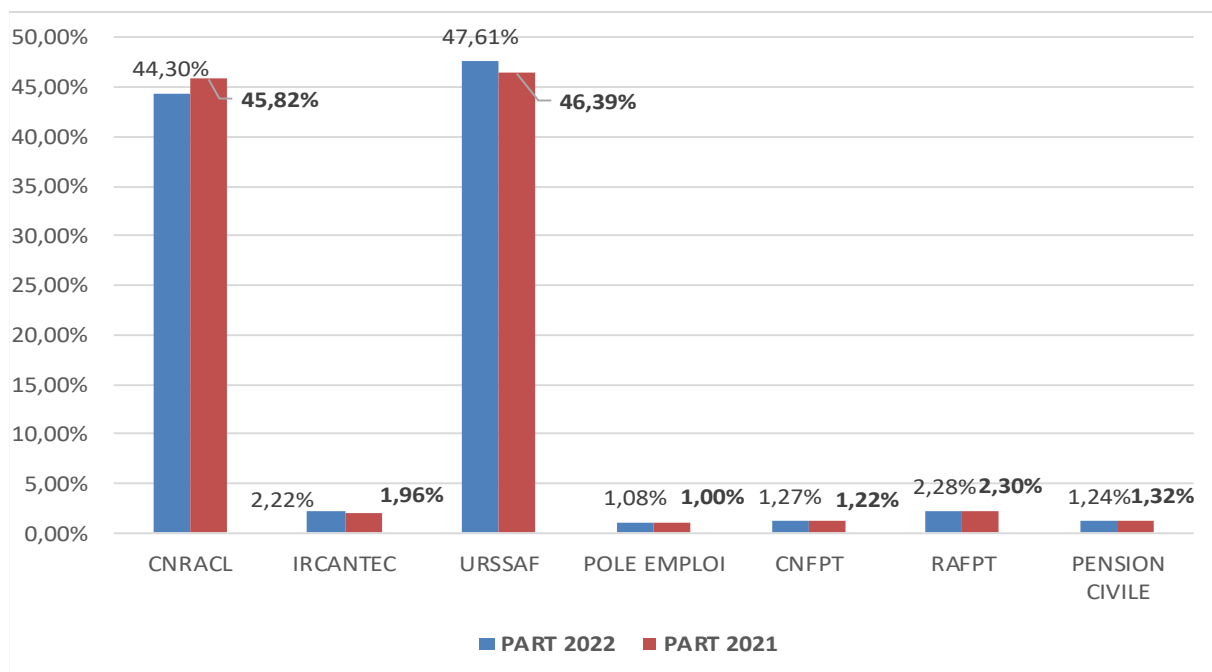
### 5.3. Tableau des 10 plus hautes rémunérations

Années	Somme des 10 plus hautes rémunérations en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
2019	963 766,96	3,00	7,00	120,00
2020	1 009 808,57	3,00	7,00	120,00
2021	940 731,23	2,00	8,00	117,70
<b>2022</b>	<b>1 086 760,28</b>	<b>4,00</b>	<b>6,00</b>	<b>120,00</b>

### 5.4. Charges Sociales

Montant des charges sociales (patronales + salariales) en euros et comparaison pour **2021-2022**

ORGANISMES	MONTANT 2021	PART 2021	MONTANT 2022	PART 2022	Ratio évol. Parts 2021/2022
CNRACL	23 668 322,53 €	45,82%	24 210 659,00 €	44,30%	-3,32%
IRCANTEC	1 010 518,11 €	1,96%	1 210 786,00 €	2,22%	13,25%
URSSAF	23 961 204,00 €	46,39%	26 020 637,00 €	47,61%	2,64%
POLE EMPLOI	515 374,00 €	1,00%	591 841,00 €	1,08%	8,54%
CNFPT	629 210,00 €	1,22%	694 604,00 €	1,27%	4,34%
RAFPT	1 186 002,77 €	2,30%	1 243 432,40 €	2,28%	-0,91%
PENSION CIVILE	681 971,85 €	1,32%	677 220,39 €	1,24%	-6,14%
<b>TOTAL</b>	<b>51 652 603,26 €</b>	<b>100%</b>	<b>54 649 179,79 €</b>	<b>100%</b>	



# 6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

## 6.1. Nature des risques professionnels

Au cours de l'année 2021, l'équipe des conseillers en prévention a évalué l'ensemble des risques professionnels pour l'ensemble des métiers de la collectivité. Cette évaluation des risques physiques, mais aussi psychosociaux, a permis de mettre en avant des risques majeurs devant faire l'objet d'un plan d'action transversal ou spécifique. Les principaux risques identifiés concernent le risque incendie, le risque lié à la manutention, le risque de chute ou encore le risque de travail isolé. Durant l'année 2022, nous avons ainsi porté de nombreuses actions veillant à réduire l'ensemble de ces risques prioritaires.

Parmi les actions menées :

1. L'identification dans chaque bâtiment d'un responsable du bâtiment, de guide-files et serre-files et les formations associées pour permettre d'être préparé en cas d'incendie.
2. La création d'un poste spécifique axée sur la prévention des risques psychosociaux.
3. La création d'un poste spécifique en charge de la prévention du risque incendie.
4. Des actions de formations dans les collèges pour prévenir le risque lié à la manutention (formation geste et posture dans l'ensemble des collèges planifiée sur 2022 et 2023)
5. L'intégration de la prévention dans le choix des matériels pour qu'ils soient adaptés aux situations de travail et adaptables aux différences interindividuelles.
6. L'expérimentation d'outils d'alerte dans le cadre du travail isolé et dans le cadre d'agression par des usagers (téléalarme, montres connectées)

Nature du risque	
<b>1. Risque électrique</b>	1.1. Intervention sur éléments sous tension
	1.2. Travail à proximité d'éléments sous tension
	1.3. Travail à proximité de lignes HT
	1.4. Mauvaise utilisation d'équipement électrique (surcharge de prise)
	1.5. Utilisation d'équipements électriques défectueux
	1.6. Utilisation d'équipements électriques dans des environnements dangereux (locaux humides, présence de liquide inflammable, présence de poussières explosives,...)
<b>2. Risque explosion</b>	2.1. Stockage de matières explosives
	2.2. Mélange de produits chimiques incompatibles
<b>3. Risque incendie</b>	3.1. Utilisation de produits inflammables
	3.2. Possibilité de mélange de produits incompatibles
	3.3. Soudage
	3.4. Projection d'éléments incandescents
	3.5. Défaut ou non-conformité électrique apparente de l'installation
	3.6. Local à risque (stockage papier, encombrement...)
	3.7. Surchauffe d'un équipement
	3.8. Feu d'élimination des déchets
<b>4. Risque chimique</b>	4.1. Utilisation de produits chimiques CMR
	4.2. Utilisation de produits chimiques dangereux (pictogramme de danger, ..),
	4.3. Travail à proximité ou dans un stockage de produits chimiques
	4.4. Travail à proximité de quelqu'un utilisant des produits chimiques
	4.5. Utilisation ou proximité de produits chimiques domestiques, mélange de produits domestiques
<b>5. Risque de brûlures (Chaud/Froid)</b>	5.1. Travail sur ou à proximité de liquide à haute ou très basse température (eau, huile...)
	5.2. Contact avec surface chaude ou très froide
	5.3. Utilisation d'outillages chauds
	5.4. Projection d'éléments incandescents

<b>6. Risques liés à la manutention manuelle</b>	6.1. Manutention ponctuelle de charges inférieures ou égales à 30kg
	6.2. Manutention ponctuelle de charge supérieure à 30kg
	6.3. Manutention répétée de charges
	6.4. Manutention de charges encombrantes
<b>7. Risques liés aux postures de travail</b>	7.1. Position debout prolongée, piétinement
	7.2. Position assise prolongée (+ de 4h continue)
	7.3. Gestes ou postures difficiles au poste de travail
	7.4. Position à genoux ou accroupie prolongée
	7.5. Travaux régulier avec bras au-dessus du cœur
<b>8. Risques liés aux gestes répétitifs</b>	8.1. Séquences rapides de gestes identiques
<b>9. Risques liés à la manutention mécanique</b>	9.1. Manutention de charges avec élingues et/ou travail à proximité de zones de levage
	9.2. Utilisation de chariot élévateur
	9.3. Conduite d'engins autoportés (moto basculeur, pelleteuse, tractopelle, tracteur, tondeuse autoportée)
	9.4. Utilisation d'autres appareils de levage mécanisés
<b>10. Risques liés aux machines (équipement mécanisé)</b>	10.1. Utilisation de machine d'écrasement et/ou de broyage (presse, compacteur, broyeur,...)
	10.2. Utilisation de machines coupantes mécanisées (scie circulaire, perceuse)
	10.3. Présence d'éléments en mouvements accessibles (engrenage, pièces tournantes,...)
	10.4. Projection d'éclats
<b>11. Risques liés aux vibrations</b>	11.1. Utilisation d'engin (chariot automoteur, tondeuse,...)
	11.2. Utilisation de machines vibrantes
	11.3. Conduite de poids lourds
<b>12. Risques liés aux outillages et matériels (non mécanisés)</b>	12.1. Utilisation d'outillages et ou matériels coupants (cutter, scie, couteau,...)
	12.2. Utilisation d'outillages d'écrasements (burin, masse, marteau,...)
<b>13. Risque lié aux fluides et équipements sous pression</b>	13.1. Travail à proximité de canalisation, circuits, ou équipement sous haute pression
	13.2. Utilisation d'équipements sous pression (nettoyeur, compresseur,...)
	13.3. Utilisation de bouteilles de gaz
<b>14. Risques liés aux milieux confinés</b>	14.1. Intervention en galerie (vides sanitaires, égouts,...)
	14.2. Intervention en cuve ou fosse
	14.3. Intervention dans d'autres milieux confinés
<b>15. Risques de chutes d'objets</b>	15.1. Objets, outils ou équipements utilisés en hauteur (sur échafaudage, opérations sur différents niveaux)
	15.2. Stockage en hauteur
<b>16. Risques de chutes de hauteur</b>	16.1. Chute > 1m (échelle, toiture, véhicule...)
	16.2. Chute < 1m (table, escabeau...)
	16.3. Chute en escalier
<b>17. Risques de chutes de plain-pied</b>	17.1. Sol glissant
	17.2. Sol encombré (obstacles, câbles électriques,...)
	17.3. Sol meuble, déformé (en mauvais état, différence de niveau,...)
<b>18. Risques de noyades / ensevelissement</b>	18.1. Intervention en tranchée
	18.2. Instabilité du sol pouvant entraîner un ensevelissement
	18.3. Intervention en bassin
	18.4. Intervention directement à proximité d'étendues d'eau ou de cours d'eau (mer, ruisseau,...)

<b>19. Risques liés à l'ambiance thermique</b>	19.1. Exposition aux températures élevées dues à l'activité ou aux équipements (chaud)
	19.2. Exposition aux températures basses dues à l'activité ou aux équipements (froid)
	19.3. Local mal tempéré (froid, chaud)
	19.4. Exposition aux intempéries ou conditions climatiques difficiles
<b>20. Risques liés à l'éclairage</b>	20.1. Eclairage inadapté du poste de travail (insuffisant, trop violent, mal orienté...)
	20.2. Éblouissement répété par le soleil ou une surface claire ou réfléchissante
	20.3. Éblouissement par de fortes intensités lumineuses (coup d'arc, flash électrique, chalumeau)
<b>21. Risques liés à la qualité de l'air</b>	21.1. Exposition à l'amiante
	21.2. Exposition à des vapeurs ou fumées toxiques (chloramines, ...)
	21.3. Exposition à la poussière de bois, de métaux (fer, acier, etc.)
	21.4. Exposition à la poussière extérieure ou à la pollution atmosphérique
	21.5. Exposition particulière au pollen
	21.6. Exposition à de l'air non renouvelé (locaux sans ouverture, ni ventilation, humides...)
	21.7. Exposition à des odeurs gênantes
<b>22. Risques liés au bruit</b>	22.1. Exposition prolongée à des bruits douloureux (> 85dBA) <i>(87dB étant la valeur limite d'exposition)</i>
	22.2. Exposition prolongée à des bruits empêchant une conversation normale (80 < bruit < 85 dBA) <i>Port EPI et surveillance médicale renforcée</i>
	22.3. Exposition prolongée à des bruits gênants (< 80 dBA) <i>Mise à disposition d'EPI</i>
	22.4. Exposition à des bruits impulsifs gênants (klaxon, sirène, autres signaux sonores,...)
<b>23. Risque lié au travail sur écran</b>	23.1. Travail sur écran continu supérieur à 4h par jour
<b>24. Risques liés aux interventions isolées</b>	24.1. Travail seul et isolé de tout contact avec les autres agents ou le public pendant un temps > 2h
<b>25. Risques psychosociaux</b>	25.11 Intensité de travail, conflits de valeurs, autonomie, rapports sociaux, sécurité, exigences émotionnelles
<b>26. Risques liés à la co-activité</b>	26.1. Travail en présence de public: risques générés par le public pour l'agent (autre que l'agression et le risque routier)
	26.2. Co activité avec des agents d'autres services et/ou des entreprises extérieures
	26.3. Travail dans des lieux inconnus
<b>27. Risques liés à la présence d'animaux</b>	27.1. Présence de chiens ou autres animaux pouvant être dangereux
<b>28. Risque routier</b>	28.1. Utilisation de véhicules de service
	28.2. Utilisation d'autres moyens de transports (véhicules personnels, deux roues ou transport en commun)
	28.3. Interventions sur voie publique
<b>29. Risque sanitaire</b>	29.1. Exposition particulière à des micro-organismes réputés mortels (VIH, tuberculose), prions
	29.2. Exposition particulière à d'autres micro-organismes (bactéries, virus (COVID-19), champignons ou levures) ou parasites
	29.3. Hygiène insuffisante des locaux (nettoyage insuffisant, manque de douches, ...)

## 6.2. Nombre et nature des AT-MP

Répartition du nombre de jours ouvrés d'absences pour **accident de trajet** des titulaires et des contractuels en **2021-2022**, selon la filière et la catégorie ▼

2022									
FILIERE	SEXE	TITULAIRES				CONTRACTUELS			
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
ADMINISTRATIVE	Hommes	1			1				0
	Femmes		61	378	439				0
SOCIALE	Hommes				0				0
	Femmes	13			13	22			22
MEDICO-SOCIALE	Hommes				0				0
	Femmes				0				0
TECHNIQUE	Hommes			39	39				0
	Femmes	23	5	17	45				0
CULTURELLE	Hommes				0				0
	Femmes				0				0
<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>66</b>	<b>434</b>	<b>537</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>

2021										
FILIERE	SEXE	TITULAIRES				CONTRACTUELS				
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	
ADMINISTRATIVE	Hommes				-	NEANT				-
	Femmes	1	18	199	218					-
SOCIALE	Hommes				-					-
	Femmes	118			118					-
MEDICO-SOCIALE	Hommes				-					-
	Femmes	15			15					-
TECHNIQUE	Hommes		12	6	18					-
	Femmes			33	33					-
CULTURELLE	Hommes				-					-
	Femmes				-					-
<b>TOTAL</b>		<b>134</b>	<b>30,00</b>	<b>238</b>	<b>402</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

Répartition du nombre de jours ouvrés d'absences pour **accident de service** des titulaires et des contractuels en **2021-2022**, selon la filière et la catégorie ▼

2022									
FILIERE	SEXE	TITULAIRES				CONTRACTUELS			
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
ADMINISTRATIVE	Hommes				-				-
	Femmes	38	352	175	565				-
SOCIALE	Hommes				-				-
	Femmes	219			219				-
MEDICO-SOCIALE	Hommes				-				-
	Femmes	16			16				-
TECHNIQUE	Hommes		18	1 297	1 315			26	26
	Femmes			1 496	1 496			85	85
CULTURELLE	Hommes				-				-
	Femmes		14		14				-
<b>TOTAL</b>		<b>273</b>	<b>384</b>	<b>2 968</b>	<b>3 625</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>111</b>	<b>111</b>

2021									
FILIERE	SEXE	TITULAIRES				CONTRACTUELS			
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
ADMINISTRATIVE	Hommes			250	250				-
	Femmes			220	220				-
SOCIALE	Hommes				-				-
	Femmes	174			174	4			4
MEDICO-SOCIALE	Hommes				-				-
	Femmes	12			12				-
TECHNIQUE	Hommes		285	1 952	2 237			40	40
	Femmes	43		1 227	1 270			85	85
CULTURELLE	Hommes				-				-
	Femmes		105		105				-
<b>TOTAL</b>		<b>229</b>	<b>390</b>	<b>3 649</b>	<b>4 268</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>125</b>	<b>129</b>

Répartition du **Nombre d'agents** ayant eu un Accident de Service ou de Trajet avec arrêt en **2021-2022** ▼

2022									
FILIERE	SEXE	TITULAIRES				CONTRACTUELS			
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
ADMINISTRATIVE	Hommes	1			1				-
	Femmes	1	5	18	24				-
SOCIALE	Hommes				-				-
	Femmes	10			10	1			1
MEDICO-SOCIALE	Hommes				-				-
	Femmes	2			2				-
TECHNIQUE	Hommes		2	34	36			1	1
	Femmes	1	1	29	31			6	6
CULTURELLE	Hommes		1		1				-
	Femmes				-				-
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>9</b>	<b>81</b>	<b>105</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

2021									
FILIERE	SEXE	TITULAIRES				CONTRACTUELS			
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
ADMINISTRATIVE	Hommes			1	1				-
	Femmes	1	1	13	15				-
SOCIALE	Hommes				-				-
	Femmes	11			11				-
MEDICO-SOCIALE	Hommes				-				-
	Femmes	2			2				-
TECHNIQUE	Hommes		5	46	51	9			9
	Femmes	2		39	41	3			3
CULTURELLE	Hommes				-				-
	Femmes		1		1				-
TOTAL		16	7	99	122	12	0	0	12

En 2022, les principales natures des accidents de service sont :

- Les chutes (**29%**)
- Les chocs (**25%**)
- L'exposition aux risques psychosociaux (**16%**)

Le siège des lésions concerne principalement :

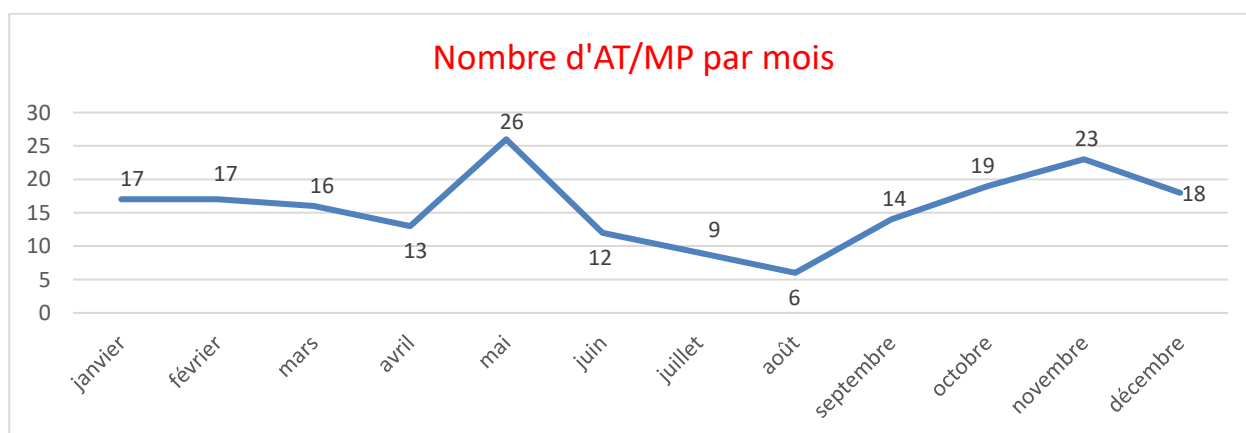
- La tête, et les genoux, jambes et chevilles (**19%**)
- Le rachis (**15%**)
- Les mains (**8%**)

En 2021, les principales natures des accidents de service sont :

- Les chutes (**39%**)
- Les chocs (**18%**)
- Les efforts de soulèvement (**9%**)

Le siège des lésions concerne principalement :

- Les genoux, jambes et chevilles (**19%**)
- Les épaules, bras et coudes (**14%**)
- Le rachis (**12%**)



Ces accidents de service touchent **66%** de la filière technique. Nous constatons une augmentation du nombre d'accidents du travail dans la filière administrative (**20%**), principalement liée à des problématiques psychosociales (stress, agression, ...). La prévention des risques psychosociaux est un des objectifs prioritaires en 2023 pour la collectivité.



## Taux de fréquence et de gravité liés aux Accidents de travail

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Taux de Fréquence</b>	21,76	22,25	21,42	17,89	23,6	19,1
<b>Taux de Gravité</b>	0,64	0,84	0,94	0,76	0,71	0,75

## Taux de fréquence et de gravité liés aux Accidents de trajet

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Taux de Fréquence</b>	3,74	3,35	4,66	3,71	4,54	6,45
<b>Taux de Gravité</b>	0,09	0,06	0,11	0,1	0,13	0,11

Le taux de fréquence renseigne le nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées par an.  
Le taux de gravité renseigne le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées par an.

L'évolution de ses données au fil des années doivent nous permettre d'identifier si les mesures de prévention mises en place sont efficaces et si la politique de prévention engagée par la collectivité apporte une sécurisation des conditions de travail.

Le nombre d'accidents du travail est en net diminution sur 2022 par rapport à 2021 et ce, malgré des périodes de confinement en 2021. Par contre, nous constatons une légère hausse du taux de gravité indiquant des périodes d'arrêt de travail plus longues.

Répartition du nombre de **jours ouvrés** d'absences pour **maladie professionnelle** des titulaires et stagiaires en **2021-2022**, selon la catégorie et la filière ▼

Filière du cadre emploi	Sexe	2022			Total
		A	B	C	
FILIERE ADMINISTRATIVE	Hommes				-
	Femmes	50,00		506,00	556,00
FILIERE TECHNIQUE	Hommes			658,00	658,00
	Femmes	65,00		1 232,00	1 297,00
<b>Total général</b>		<b>115,00</b>	<b>-</b>	<b>2 396,00</b>	<b>2 511,00</b>

Filière du cadre emploi	Sexe	2021			Total
		A	B	C	
FILIERE ADMINISTRATIVE	Hommes				-
	Femmes			526,00	526,00
FILIERE TECHNIQUE	Hommes	426,00			426,00
	Femmes	254,00		1 163,00	1 417,00
<b>Total général</b>		<b>680,00</b>	<b>-</b>	<b>1 689,00</b>	<b>2 369,00</b>

- Nombre d'agents arrêtés pour maladie professionnelle en 2022 : **14 agents**
- Maladies professionnelles en jours Calendaires (pour info) en 2022: **3 617,00 jours**
- Nombre de nouvelles maladies professionnelles déclarées en 2022 : **8**

- Nombre d'agents arrêtés pour maladie professionnelle en 2021 : **17 agents**
- Maladies professionnelles en jours Calendaires (pour info) en 2021: **3 395,00 jours**
- Nombre de nouvelles maladies professionnelles déclarées en 2021 : **15** (dont 2 en cours de reconnaissance).

### 6.3. Maintien dans l'emploi, Personnel handicapé et inapte

	BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI *		TITULAIRES			CONTRACTUELS *			Apprentis	Emplois aidés	TOTAL
			A	B	C	A	B	C			
2022	Handicapé CDAPH	H	3	6	19	3	1	1			132
		F	28	2	64	2	1	2			
	Agent titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité	H		1	7						24
		F	3		13						
Reclassement professionnel	H	NC								0	
	F										
<b>TOTAL</b>										<b>156</b>	

	BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI *		TITULAIRES			CONTRACTUELS *			Apprentis	Emplois aidés	TOTAL
			A	B	C	A	B	C			
2021	Handicapé CDAPH	H	4	8	27	1	2	1	1		163
		F	30	2	84	0	1	1	1		
	Agent titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité	H			4						11
		F			7						
Reclassement professionnel	H									3	
	F	3									
<b>TOTAL</b>										<b>177</b>	

#### Nombre d'agents suivis par l'unité mobilité et le service santé social prévention en 2022 :

##### 127 agents répartis comme suit :

- ✓ **19** nouvelles demandes d'agents à accompagner dans une démarche de reclassement professionnel suite à une inaptitude.
- ✓ **97** agents accompagnés dans une démarche de maintien dans l'emploi/reclassement/mobilité pour raison de santé (entrés pour certains avant 2020 mais toujours accompagnés)
- ✓ **11** agents accompagnés dans le cadre du handicap/maintien dans l'emploi (agents en situation de handicap et/ou inaptes) qui ont sollicité l'Unité pour des aides techniques/humaines

#### Taux d'emploi des personnes handicapées

- Taux d'emploi direct au 31/12/2022 : 6,11%

A noter qu'il n'y a plus de taux d'emploi légal (comprenant les prestations de services ou marchés de fournitures, ...) on ne peut plus ajouter les dépenses pour valorisation en unités bénéficiaires.

### Nombre d'agents suivis par l'unité mobilité en 2021 :

#### **128 agents répartis comme suit :**

- ✓ **11** nouvelles demandes d'agents à accompagner dans une démarche de reclassement professionnel suite à une inaptitude.
- ✓ **106** agents accompagnés dans une démarche de maintien dans l'emploi/reclassement/mobilité pour raison de santé (entrés pour certains avant 2020 mais toujours accompagnés)
- ✓ **11** agents accompagnés dans le cadre du handicap/maintien dans l'emploi (agents en situation de handicap et/ou inaptés) qui ont sollicité l'Unité pour des aides techniques/humaines

#### **Taux d'emploi des personnes handicapées**

- Taux d'emploi direct au 31/12/2021 : 7,47%  
A noter qu'il n'y a plus de taux d'emploi légal, on ne peut plus ajouter les dépenses pour valorisation en unité bénéficiaire.

## 6.4. Maladie, Maternité ou Paternité

■ Répartition du nombre total de jours ouvrés d'absences des titulaires et des contractuels selon différents motifs **AU COURS DE L'ANNEE** ▼

JOURS OUVRÉS D'ABSENCES 2022	SEXE	TITULAIRES ET STAGIAIRES					CONTRACTUELS					AUTRES CUI- CAE / APPREN TIS
		CATEGORIE			TOTAL	Dont personnel des collèges	CATEGORIE			TOTAL	Dont personnel des collèges	
		A	B	C			A	B	C			
Pour maladie ordinaire	Hommes	648,00	380,00	6 746,00	7 774,00	1 617,00	190,00	109,00	450,00	749,00	167,00	59,00
	Femmes	7 184,00	1 167,50	12 612,50	20 964,00	6 270,00	1 290,00	146,00	1 355,00	2 791,00	1 049,00	-
Pour longue maladie, maladie de longue durée ou ALD	Hommes			2 537,00	2 537,00	897,00				-		-
	Femmes	2 046,00	625,00	6 557,00	9 228,00	2 705,00	19,00			19,00		-
Pour maternité ou adoption (y compris grossesse pathologique)	Femmes	1 809,00	290,00	1 829,00	3 928,00	251,00	707,00	112,00	223,00	1 042,00	205,00	-
Pour paternité		3,00	32,00	103,00	138,00			21,00		21,00		-
<b>TOTAL</b>		<b>11 690,00</b>	<b>2 494,50</b>	<b>30 384,50</b>	<b>44 569,00</b>	<b>11 740,00</b>	<b>2 206,00</b>	<b>388,00</b>	<b>2 028,00</b>	<b>4 622,00</b>	<b>1 421,00</b>	<b>59,00</b>
JOURS OUVRÉS D'ABSENCES 2021	SEXE	TITULAIRES ET STAGIAIRES					CONTRACTUELS					AUTRES CUI- CAE / APPREN TIS
		CATEGORIE			TOTAL	Dont personnel des collèges	CATEGORIE			TOTAL	Dont personnel des collèges	
		A	B	C			A	B	C			
Pour maladie ordinaire	Hommes	317,00	205,00	6 684,00	7 206,00	926,00	129,00	130,00	291,00	550,00	213,00	74,00
	Femmes	5 639,50	708,50	11 249,00	17 597,00	5 878,00	794,00	141,00	1 243,00	2 178,00	1 065,00	147,00
Pour longue maladie, maladie de longue durée ou ALD	Hommes		214,00	3 241,00	3 455,00	796,00				-		-
	Femmes	2 769,00	1 062,00	5 701,00	9 532,00	3 262,00		6,00		6,00	6,00	-
Pour maternité ou adoption (y compris grossesse pathologique)	Femmes	1 423,00	91,00	1 590,00	3 104,00	255,00	277,00	131,00	246,00	654,00	223,00	-
Pour paternité		41,00	62,00	27,00	130,00	-	35,50			35,50	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>10 189,50</b>	<b>2 342,50</b>	<b>28 492,00</b>	<b>41 024,00</b>	<b>11 117,00</b>	<b>1 235,50</b>	<b>408,00</b>	<b>1 780,00</b>	<b>3 423,50</b>	<b>1 507,00</b>	<b>221,00</b>

- Répartition du nombre d'agents titulaires et des contractuels ayant eu au moins un arrêt en **2021-2022**, selon différents motifs ▼

MOTIFS DES ARRETS	2021				2022			
	SEXE	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES ARRETES	NOMBRE DE CONTRACTUELS ARRETES	Totaux	SEXE	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES ARRETES	NOMBRE DE CONTRACTUELS ARRETES	Totaux
Pour maladie ordinaire	Hommes	232	35	267	Hommes	311	70	381
	Femmes	592	144	736	Femmes	867	461	1328
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave	Hommes	19		19	Hommes	17		17
	Femmes	58	1	59	Femmes	54	1	55
Pour maternité ou adoption	Femmes	35	8	43	Femmes	54	14	68
Pour congé de paternité	Hommes	13	2	15	Hommes	10	2	12
<b>Totaux</b>		<b>949</b>	<b>190</b>	<b>1 139</b>		<b>1313</b>	<b>548</b>	<b>1 861</b>

- Répartition du **nombre d'agents** titulaires et contractuels ayant été arrêtés pour maladie ordinaire en **2021-2022**, selon la catégorie et la filière ▼

2022								
FILIERE	CATEGORIE						TOTAL GENERAL	
	A		B		C		NB	part de la filière
	H	F	H	F	H	F		
ADMINISTRATIVE	20	73	11	39	18	250	411	28,34%
SOCIALE	4	200	0	0	0	0	204	14,07%
MEDICO-SOCIALE	2	97	0	1	0	0	100	6,90%
TECHNIQUE	27	12	42	12	238	356	687	47,38%
CULTURELLE	5	5	2	23	4	9	48	3,31%
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>387</b>	<b>55</b>	<b>75</b>	<b>260</b>	<b>615</b>	<b>1450</b>	<b>100,00%</b>
part des H/F	13,03%	86,97%	42,31%	57,69%	29,71%	70,29%		

2021								
FILIERE	CATEGORIE						TOTAL GENERAL	
	A		B		C		NB	part de la filière
	H	F	H	F	H	F		
ADMINISTRATIVE	6	35	4	34	10	184	273	27,22%
SOCIALE	4	145	0	0	0	0	149	14,86%
MEDICO-SOCIALE	0	60	0	1	0	0	61	6,08%
TECHNIQUE	13	11	30	12	197	232	495	49,35%
CULTURELLE	2	3	0	14	1	5	25	2,49%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>254</b>	<b>34</b>	<b>61</b>	<b>208</b>	<b>421</b>	<b>1003</b>	<b>100,00%</b>
part des H/F	8,96%	91,04%	35,79%	64,21%	33,07%	66,93%		

L'augmentation des arrêts en maladie ordinaire est à mettre en lien avec la pandémie COVID-19 notamment sur les périodes de janvier /février et de juin /juillet.

- Répartition des jours ouvrés de maladie ordinaire des **titulaires et stagiaires** selon des différentes directions au **31 DECEMBRE 2022** ▼

DIRECTIONS / SERVICES	Nombre d'agents en activité au 31/12/22	Nombre de jours ouvrés de maladie ordinaire	Taux d'absentéisme en %
<b>D. Cabinet, Président et des Elus</b>	18	<b>571</b>	15,40
<b>D. Générale des Services</b>	5	<b>5</b>	0,49
D. Assemblée	20	<b>306</b>	7,43
D. Finances	36	<b>90</b>	1,21
D. Conseil en gestion	1	<b>0</b>	0,00
<b>D. Générale Adjointe Ressources</b>	4	<b>0</b>	0,00
D. Ressources Humaines	42	<b>516</b>	5,96
D. Affaires Juridiques	25	<b>188</b>	3,64
D. Systèmes d'Information	41	<b>139</b>	1,65
D. Archives Départementales	27	<b>120</b>	2,16
D. Culture et Patrimoine	32	<b>263</b>	3,99
S. Conseil Savoie Mt-Blanc	1	<b>0</b>	0,00
S. Savoie Biblio	32	<b>892</b>	13,52
<b>DGA Aménagement, Education, Patrimoine, Com., Tourisme, Agriculture</b>	3	<b>4</b>	0,65
D. Grands Evènements, Com et Rayonnement du territoire	10	<b>12</b>	0,58
D. Europe, Transfrontalier et Solidarités Territoriales	9	<b>205</b>	11,06
D. Tourisme et Sports	11	<b>107</b>	4,72
D. Animation Territoriale et Développement Durable	25	<b>147</b>	2,85
D. Bâtiments (dont agents maintenance collègues)	129	<b>1 540</b>	5,80
D. Education, Jeunesse	484	<b>8 000</b>	8,02
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	13	<b>21</b>	0,78
Direction Inclusion Emploi Habitat	40	<b>193</b>	2,34
DT Arve-Faucigny Mont-Blanc	144	<b>2 246</b>	7,57
DT Bassin Annecien	223	<b>2 923</b>	6,36
DT Chablais	114	<b>1 324</b>	5,64
DT Genevois	120	<b>1 421</b>	5,75
Direction Enfance et famille	62	<b>445</b>	3,48
Direction de l'Autonomie	53	<b>962</b>	8,81
Maison Départementale des Personnes Handicapées	53	<b>672</b>	6,15
Direction de la Transformation Numérique (DTN)	11	<b>234</b>	10,33
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	2	<b>6</b>	1,46
D. des Territoires	405	<b>3 433</b>	4,11
D. Routes	156	<b>952</b>	2,96
D. des Nouvelles Mobilités	4	<b>10</b>	1,21
<b>Autres Services (reclas., sans affect.)</b>	2	<b>414</b>	100,49
<b>Comité des Œuvres Sociales</b>	<b>7</b>	<b>149</b>	10,33
<b>TOTAL</b>	<b>2 364</b>	<b>28 507</b>	<b>5,85</b>

- Répartition des jours ouvrés de maladie ordinaire des **titulaires et stagiaires** selon des différentes directions au **31 DECEMBRE 2021** ▼

DIRECTIONS / SERVICES	Nombre d'agents en activité au 31/12/21	Nombre de jours ouvrés de maladie ordinaire	Taux d'absentéisme en %
<b>D. Cabinet, Président et des Elus</b>	21	<b>94</b>	2,16
<b>D. Générale des Services</b>	5	0	0,00
D. Assemblée	20	<b>100</b>	2,42
D. Finances	40	<b>259</b>	3,13
D. Conseil en gestion	0	0	
<b>D. Générale Adjointe Ressources</b>	8	0	0,00
D. Ressources Humaines	46	<b>227</b>	2,38
D. Affaires Juridiques	24	<b>68</b>	1,37
D. Systèmes d'Information	44	<b>138</b>	1,52
D. Archives Départementales	26	<b>39</b>	0,72
D. Culture et Patrimoine	35	<b>568</b>	7,84
S. Savoie Biblio	31	<b>288</b>	4,49
<b>DGA Aménagement, Education, Patrimoine, Com., Tourisme, Agriculture</b>	1		0,00
D. Grands Evènements, Com et Rayonnement du territoire	10	<b>22</b>	1,06
D. Animation Territoriale et Développement Durable	47	<b>113</b>	1,16
D. Bâtiments (dont agents maintenance collèges)	131	<b>852</b>	3,14
D. Education, Jeunesse et Sports	460	<b>6 804</b>	7,15
S. Conseil Savoie Mt-Blanc	1		0,00
<b>DGA Action Sociale et Solidarité</b>	12	<b>141</b>	5,68
Direction Développement et Inclusion Sociale	38	<b>297</b>	3,78
DT Arve-Faucigny Mont-Blanc	141	<b>2 384</b>	8,17
DT Bassin Annecien	228	<b>2 251</b>	4,77
DT Chablais	112	<b>725</b>	3,13
DT Genevois	119	<b>1 289</b>	5,23
Direction Enfance et famille	61	<b>503</b>	3,98
Direction de l'Autonomie	53	<b>1 051</b>	9,58
Maison Départementale des Personnes Handicapées	50	<b>609</b>	5,88
Direction de la Transformation Numérique (DTN)	5	<b>96</b>	9,28
GIP - SPIE74	0	0	
<b>DGA Infrastructures et Mobilités</b>	3	0	0,00
D. Routes / Arrondissements	569	<b>4 728</b>	4,01
DSP / Politiques Cyclables	0	0	
<b>Autres Services (reclas., sans affect.)</b>	6	<b>1 146</b>	92,27
<b>Comité des Œuvres Sociales</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	1,16
<b>TOTAL</b>	<b>2 352</b>	<b>24 803</b>	<b>5,09</b>

■ **TAUX D'ABSENTEISME 2022 / Formule de calcul :**

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence} * 100}{\text{Effectif [2 364]} * \text{Nombre de jours travaillés par an par agent (206 en 2022)}}$$

(Cet indicateur permet d'estimer d'absentéisme en termes de proportion d'agents absents tout au long de l'année)

Taux d'absentéisme (Toutes absences, y compris accidents du travail) des agents titulaires et stagiaires	Taux d'absentéisme (Maladie Ordinaire) des agents titulaires et stagiaires
$\frac{44\ 569 * 100}{2\ 364 * 206} = 9,15 \%$	$\frac{29\ 338 * 100}{2\ 364 * 206} = 6,02 \%$

## 6.5. Signalements art. L 133-1 à L 133-3 du CGFP

3 signalements en 2022

1 signalement en 2021

## 6.6. Nombre de suicides ou tentatives

1 suicide 2022

1 tentative de suicide en 2021

## 6.7. Acteurs de prévention et leurs activités

### 6.7.1. Politique de prévention

Portée par la Direction Générale des Services et par les Directions Générales Adjointes, cette politique constitue un **enjeu majeur pour le Département**. En effet, outre la responsabilité juridique qui incombe à l'employeur, la démarche de prévention permet d'anticiper l'usure professionnelle, de diminuer le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles, de maintenir en poste les agents et de favoriser le bien-être au travail. Elle contribue ainsi à **l'amélioration du climat social et de la performance du Département** (politique performance et bien-être).

L'unité médecine du travail est un interlocuteur privilégié et intégré à la politique de prévention. Son rôle d'alerte sur les situations individuelles ou collectives permet d'intervenir le plus en amont possible pour identifier les leviers d'amélioration des conditions de travail des agents développant des problématiques de santé.

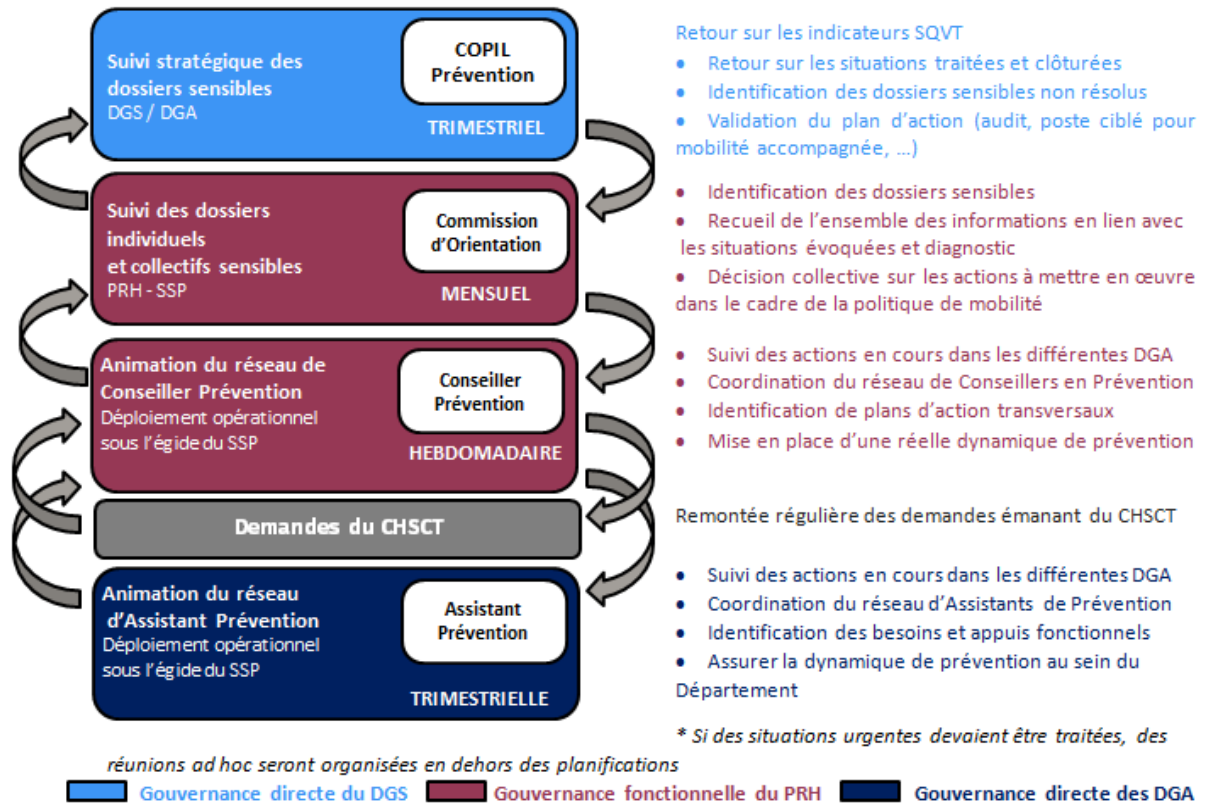
Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T) œuvre également à l'amélioration des conditions de travail et au respect des mesures en santé et sécurité. Il est un acteur important de la politique de prévention du Département.

Le service Santé Social Prévention pilote la mise en œuvre des actions de prévention et définit les grandes orientations en matière de prévention des risques professionnels.

<sup>1</sup> Jours travaillés théoriques 2022 = 366 ou 365 jours – -105 RH - 30 jours CA – 17 jours RTT – 7 fériés = 206



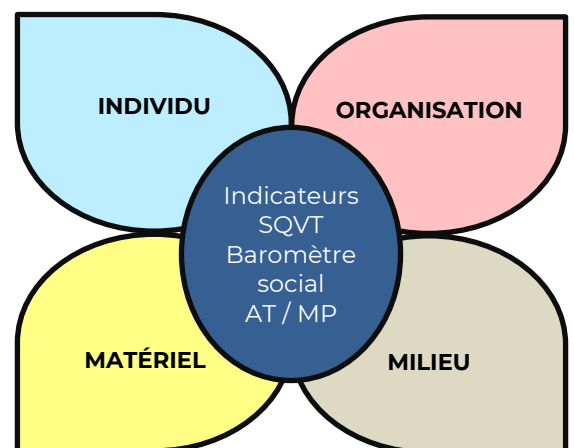
### 6.7.2. Les acteurs de la prévention



### 6.7.3. Les activités de la prévention

Le périmètre d'intervention des conseillers en prévention au sein du Département est défini selon 4 axes :

- **Individu** : maintien dans l'emploi, aménagement de poste sur prescription par le médecin de prévention, mobilité, ...
- **Organisation** : accompagnement d'équipe, management, prévention des risques psychosociaux, ...
- **Matériel** : renouvellement des marchés, identification du matériel ergonomique adapté, ...
- **Milieu** : participation aux projets de conception ou de correction des environnements de travail, ...



Missions dans la prévention des risques professionnels	Objectifs
Evaluation des risques professionnels (risques physiques, psychosociaux, chimiques, ...)	Identifier et évaluer les risques professionnels et mettre en place des actions correctives
Gestion des AT / MP	
Aménagement de poste sur demande du médecin	Adapter l'environnement de travail aux contraintes spécifiques des agents
Analyse des situations individuelles et collectives	Apporter une réponse adaptée aux situations évoquées
Traitement des Protocoles agression	Identifier les facteurs de violences externes et mettre en place des actions correctives
Coordination avec les conseillers prévention locaux	Piloter la politique de prévention commune à l'ensemble du Département
Coordination avec les assistants de prévention	Accompagner les assistants de prévention dans la réalisation de leurs missions
Consultation sur les achats de nouveau matériel	Faire du matériel ergonomique la norme
Consultation sur la conception ou la correction d'espace de travail	Intégrer les principes de la prévention dans la conception de nouveaux espaces de travail
Visites sur site (CHSCT, ACFI)	Organiser et préparer les visites de terrain annuellement
Formation à la santé et sécurité interne et externe	Outiller les agents aux bonnes pratiques en matière de santé et sécurité
Participation aux groupes projet en lien avec la santé et la sécurité	Intégrer la prévention dans les différents projets qui ont un impact SST
Accueil des nouveaux arrivants	Sensibiliser à la prévention dès l'arrivée de nouveaux collaborateurs
Veille réglementaire	Suivre et communiquer sur les évolutions réglementaires SST

### A. Instances de prévention et activités

Afin de répondre à l'obligation de résultats qui incombe à l'employeur dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels, la collectivité a mis en œuvre différentes instances permettant un suivi longitudinal des actions de prévention :

- **Groupe Locaux** : émanant du CHSCT et piloté par la direction bâtiments et moyens, ce groupe se réunit trois fois par an en amont du CHSCT et a pour objectifs d'une part de faire remonter l'information aux équipes techniques sur des dysfonctionnements d'ordre batimentaire et d'autre part de redescendre l'information sur les actions entreprises afin de veiller à la sécurisation des bâtiments de la collectivité.
- **Groupe Prévention** : depuis 2021, une nouvelle émanation du CHSCT vient remplacer le Groupe ATMP et reste piloté par le SSP. Ce groupe prévention a vocation à se réunir trois fois par an en amont des CHSCT. Son objectif est d'apporter une vision globale de la situation de la collectivité en matière de santé et sécurité au travail (évaluation des risques professionnels, accidentologie, absentéisme, souffrance au travail, protocoles agressions, ...) et de cibler les risques prioritaires sur lesquels doivent être mis en place des plans d'actions de façon institutionnelle.
- **Commission d'orientation** : véritable socle de l'accompagnement individuel et collectif sensible, cette instance se réunit de façon bimensuelle pour avoir une vision globale des situations et ainsi proposer des actions adaptées aux problématiques individuelles. Elle se compose des chefs de service des ressources humaines en charge du recrutement, de la formation, de la carrière, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du service SSP qui pilote cette instance.
- **COPIL Prévention** : piloté par le SSP, ce COPIL se réunit dès que des situations individuelles ou collectives complexes n'ont pu trouver de solutions dans les autres commissions. Il se compose du DGS, des DGA, du DRH, des médecins du travail et du chef de service SSP. Son objectif est d'informer les directions sur les situations du Département et d'arbitrer les décisions sensibles.

## B. Commissions médicales départementales

Au nombre de 12 par an (12 Commissions de Réforme et 12 Comités Médicaux) elles sont gérées par le CDC74 avec les représentants du personnel élus aux CAP A, B et C.

Le décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux précise les règles de saisine, de composition et de fonctionnement d'une nouvelle instance : le conseil médical, qui fusionne les commissions de réforme et comités médicaux. Ces dispositions ont un effet rétroactif et le conseil médical est créé au 1<sup>er</sup> février 2022.

Ce conseil médical se scinde en deux formations :

- une restreinte (octroi ou renouvellement de CLM, CLD, réintégration à expiration des droits à congés, ou au terme d'une période de CLM ou CLD avec avis d'aptitude, DORS ou encore reclassement, TPT, ...)
- une plénière (octroi d'une ATI, inaptitude définitive, retraite pour invalidité, congé pour invalidité temporaire imputable au service, ...)

## C. DUERP

Depuis 2020, l'objectif principal du service SSP est la réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

La prévention repose sur une obligation légale imposée à l'employeur : **l'évaluation des risques professionnels** dont les résultats sont formalisés dans un document unique. Il s'agit pour l'employeur d'une obligation de résultats et non pas simplement d'une obligation de moyens. L'obligation de sécurité s'est élargie et inclut aujourd'hui la protection à tous les risques, notamment **la protection des risques psychosociaux**.

L'Évaluation des risques s'inscrit dans une logique d'amélioration continue sur trois niveaux :

1. L'évaluation des risques par métier
2. L'évaluation des risques par bâtiment
3. L'évaluation des risques organisationnels

Une méthodologie distincte a été mise en place pour évaluer ces différents risques et un suivi régulier de l'avancée du Document Unique est réalisé à chaque CHSCT. En 2021, l'ensemble des risques professionnels par métier a été évalué permettant une hiérarchisation des risques selon leur criticité.

En 2022, des actions ont été mises en place pour répondre aux risques prioritaires identifiés au sein de la collectivité (risque incendie, risque lié à la manutention, risque de travail isolé, ou encore risque d'agression).

#### **D. Mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels**

Les conseillers en prévention ont réalisé l'évaluation des risques professionnels par métier tout au long de l'année 2021. De cette évaluation a découlé en 2022 des actions de prévention transversales et spécifiques.

Le service SSP est déjà mobilisé pour assurer des actions de prévention autour des bonnes installations au poste informatique : participation au cahier des charges avec la Direction Bâtiment et la Direction des Systèmes d'Information pour faire du matériel ergonomique le matériel standard au Département.

De plus, le service SSP participe à de nombreuses études de postes et visites de locaux lui permettant de proposer des pistes d'amélioration sur des risques identifiés.

Malgré tout, la structuration de la prévention opérée par la formalisation du Document Unique permet la mise en œuvre d'actions de prévention transversales et spécifiques selon la criticité du risque identifié. Parmi les actions prioritaires lancées par le service SSP de façon transversale, nous pouvons noter les formations santé sécurité obligatoires en lien avec l'unité formation et les directions concernées selon le risque identifié ou les équipements de protection individuelle et collective en lien avec les directions concernées.

En 2022, le recrutement d'un conseiller prévention en charge de la prévention des risques psychosociaux va permettre de développer des actions de prévention autour de ce risque identifié au sein de la collectivité, notamment les agressions de la part des usagers.

# 7. ORGANISATION, CONDITIONS DE TRAVAIL, QVT

## 7.1. Cycles de travail

(Décret n°2000-815 du 25 août 2000, Article 4)

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1<sup>er</sup> du guide de la gestion des temps (disponible sur l'intranet du Département).

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Le travail est organisé selon un cycle hebdomadaire de 5 jours, ou selon la déclinaison ci-après en cas de temps partiel.

Quotité d'activité	Nombre de jours de travail par semaine
100%	5
90 %	4,5
80 %	4
70 %	3,5
60 %	3
50%	2,5

En cas de temps partiel, une répartition sur 2 semaines maximum des journées/demi-journées travaillées est tolérée, sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

## 7.2. Les régimes horaires applicables au CD74

Quatre régimes horaires coexistent au sein du Conseil Départemental de Haute-Savoie. Le régime horaire 1 est le régime par défaut ; les autres sont accordés par exception.

*A noter : Les stagiaires école : temps de travail par semaine et éventuels congés prévus dans la convention de stage.*

**Régime horaire 1** : 39h00 avec 22 RTT par an pour un agent à temps complet.

TOTAL ANNEE	Week-ends	Jours fériés	Congés annuels	Jours de travail
<b>365 jours</b>	104 jours	8 jours (en moyenne)	25 jours	Reste 228 jours à 7h48 / jour (39h00 divisé par 5 jours de travail) → 228 x 7,8h = 1778,4h de travail → 22 RTT sont octroyés pour ramener le temps de travail à 1607h/an ((1778,4h-1607h)/7,8h)

**Régime horaire 2 :** 35h00 sans RTT – applicable par exception pour des fonctions spécifiques listées dans les règlements particuliers ou aux apprentis, emplois vacances et contrats de droit privé.

TOTAL ANNEE	Week-ends	Jours fériés	Congés annuels	Jours de travail
<b>365 jours</b>	104 jours	8 jours (en moyenne)	25 jours	Reste 228 jours à 7h00 / jour (35h00 divisé par 5 jours de travail) → 228j x7h = 1596h de travail arrondies à 1600h → Pas de RTT

**Régime horaire 3 :** 36h00 ou 38h30 avec RTT – applicable aux services transférés de l'ex DDEA de Haute-Savoie.

**Régime horaire 4 :** Agents des collèges - temps de travail annualisé en raison de l'activité liée au rythme scolaire.

#### Heures écartées

	Nombre d'heures écartées en 2020	Nombre d'heures écartées en 2021	Nombre d'heures écartées en 2022
Femmes	<b>21 098 H</b>	<b>23 963 H</b>	<b>17 378 H</b>
Hommes	<b>16 921 H</b>	<b>19 621 H</b>	<b>13 545 H</b>
TOTAL	<b>38 019 H</b>	<b>43 584 H</b>	<b>30 923 H</b>

### 7.3. Droits à congés et RTT selon les régimes horaires en vigueur

**Régime horaire 1 :** 39h00 avec 22 RTT par an pour un agent à temps complet.

→ Durée hebdomadaire de travail à 39 heures : 7h48mn/jour et 3h54mn/demi-journée.

Quotité d'activité et nombre d'heures hebdomadaires	Répartition sur la semaine en jours	Durée du congé annuel en jours	Jours de fractionnement (=jours de congés supplémentaires)*	Jours de RTT
Plein temps = 39 h	5	25	2	22
90 % = 35h 6mn	4,5	22,5	2	20
80 % = 31h 12mn	4	20	2	17,5
70 % = 27h 18 mn	3,5	17,5	2	15,5
60 % = 23h 24mn	3	15	2	13
50% = 19h 30mn	2,5	12,5	2	11

\*les jours de fractionnement sont attribués selon les conditions décrites plus haut.

### Régime horaire 2 : 35h00 sans RTT.

→ Durée hebdomadaire de travail à 35 heures : 7h/jour et 3h30mn/demi-journée.

Quotité d'activité et nombre d'heures hebdomadaires	Répartition sur la semaine en jours	Durée du congé annuel en jours	Jours de fractionnement (=jours de congés supplémentaires)*	Jours de RTT
Plein temps = 35h	5	25	2	0
90 % = 31h 30mn	4,5	22,5	2	0
80 % = 28h	4	20	2	0
70 % = 24h 30mn	3,5	17,5	2	0
60 % = 21h	3	15	2	0
50 % = 17h 30mn	2,5	12,5	2	0

\*les jours de fractionnement sont attribués selon les conditions règlementaires.

### Régime horaire 3 : 36h00 ou 38h30 avec RTT – applicable aux services transférés de l'ex DDEA de Haute-Savoie.

Quotité d'activité et nombre d'heures hebdomadaires	Répartition sur la semaine en jours	Durée du congé annuel en jours	Jours de RTT
Plein temps = 36h00	4,5j en moyenne	22,5	3,5
Plein temps = 38h30	5j	25	19

### Régime horaire 4 :

Les agents des collèges : temps de travail annualisé en raison de leur activité liée au rythme scolaire.

#### 7.4. Jours de carence

#### Jours de carence en 2022 ▼

	Homme	Femme	Total
Nombre d'agents	274	840	1 114
Nombre de jours de carence	330,00	1 085,00	1 415,00
<b>Montant brut de la réduction</b>	<b>27 554,83</b>	<b>89 885,86</b>	<b>117 440,69 €</b>

#### Jours de carence en 2021 ▼

	Homme	Femme	Total
Nombre d'agents	254,00	739,00	993,00
Nombre de jours de carence	285,00	962,00	1 247,00
<b>Montant brut de la réduction</b>	<b>19 168,05</b>	<b>62 085,23</b>	<b>81 253,28 €</b>

## 7.5. Compte Epargne-Temps (CET) et utilisation

	2021	2022
Nombre d'agents possédant un CET*	1 866,00	2 469,00
Nombre total de jours détenus sur CET	46 716,50	49 511,50
Nombre de jours épargnés pour l'année	10 644,00	10 416,50
Nombre total de jours utilisés dans l'année	6 841,50	5 939,00
<i>Sous forme de congés</i>	3 599,50	2 229,00
<i>Sous forme d'indemnisation</i>	2 698,50	3 147,00
<i>Sous forme de versement à la RAFF</i>	543,50	563,00

- Les 266 agents en disponibilité, détachement, congé parental ayant un CET n'étaient pas comptés avec Gestor, désormais ils le sont avec Incovar (comptes laissés actifs ce qui n'était pas le cas dans Gestor)
- Les agents de collège bénéficient depuis Incovar d'une ouverture systématique de CET pour les besoins du report de congé en raison de maladie, ce qui n'était pas le cas dans Gestor

## 7.6. Autorisations Spéciales d'Absences

Répartition du nombre total de journées d'absences des titulaires et des contractuels pour des fonctions électives, selon le type d'absence **en 2021-2022** ▼

TYPE D'ABSENCE	SEXE	2021		2022	
		NOMBRE DE PERSONNES AYANT UTILISE SON DROIT D'ABSENCE	NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE	NOMBRE DE PERSONNES AYANT UTILISE SON DROIT D'ABSENCE	NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE
Crédit d'heures	Hommes	3,00	12,00	5,00	13,98
	Femmes	13,00	268,00	13,00	232,38
Autorisation d'absence	Hommes	1,00	0,50	3,00	10,00
	Femmes	3,00	8,50	3,00	4,50
Formation	Hommes	5,00	15,50	-	-
	Femmes	9,00	25,00	-	-
<b>TOTAUX</b>		<b>34,00</b>	<b>329,50</b>	<b>24,00</b>	<b>260,86</b>

■ **Nombre de personnes ayant un mandat électif en 2022 : 23**

■ Nombre de personnes ayant un mandat électif en 2021 : 21



Répartition du nombre total de journées d'absences des titulaires et des contractuels pour des autorisations spéciales d'absence, selon le type d'absence accordées en 2021-2022 ▼

Type d'absence	Sexe	2021	2022
		NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE	NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE
Garde d'enfant malade	Hommes	157,50	207,50
	Femmes	707,00	830,00
Déménagement	Hommes	102,50	115,00
	Femmes	330,00	307,50
Examen Concours	Hommes	81,00	59,50
	Femmes	160,00	117,50
Mariage	Hommes	43,00	65,00
	Femmes	110,50	137,00
Décès	Hommes	150,00	107,00
	Femmes	205,00	251,00
Maladie grave famille	Hommes	14,00	4,50
	Femmes	41,50	33,50
Naissance	Hommes	51,00	35,50
	Femmes	-	-
Formateur	Hommes	15,50	11,00
	Femmes	25,00	21,00
Sapeur-pompier volontaire	Hommes	18,00	22,00
	Femmes	1,50	8,00
Réserve militaire	Hommes	56,50	26,00
	Femmes	-	-
Don du sang	Hommes	21,00	13,00
	Femmes	13,50	12,00
Exam Prénatal obligatoire	Hommes	7,00	1,50
	Femmes	38,00	25,00
Mandat association mutuelle	Hommes	-	-
	Femmes	2,00	4,00
Mariage enfant agent	Hommes	5,00	3,00
	Femmes	9,50	7,00
Congé de paternité (en jour calendaire)		271,00	321,00
Autres congés exceptionnels	Hommes	34,50	1,00
	Femmes	72,00	20,00
ASA Covid		5 008,50	680,00
<b>TOTAL</b>		<b>7 751,50</b>	<b>3 446,00</b>

# 8. ACTION SOCIALE, PROTECTION SOCIALE

## 8.1. Œuvres Sociales : Budget et adhésions COS

- Au titre de l'année 2022, le COS a eu **2 745 adhérents** bénéficiaires de prestations : **2 246** salariés et 499 retraités pour le CD74
- Au titre de l'année 2021, le COS a eu **2 657 adhérents** bénéficiaires de prestations : **2 178** salariés et **479** retraités pour le CD74

	Sexe	2021	2022
Nombre d'adhérents du CD74 au COS	Hommes	852	859
	Femmes	1 805	1 886
Nombre total d'adhérents (CD74, SDIS et SYANE)	Hommes	1 534	1 549
	Femmes	1 989	2 074

Budget estimatif 2022 (le définitif n'est pas connu au moment de la réalisation du RSU) ▼

	2021	2022
Budget global du COS (CD74, SDIS et SYANE)	1 870 403,00 €	1 766 831,00 €
Montant de la subvention de fonctionnement du CD74 (hors frais de personnel et locaux)	437 000,00 €	407 000,00 €
Montant des cotisations perçues : adhésions du CD74	66 425,00 €	68 625,00 €

## 8.2. Répartition des Prestations du COS

Les principales prestations versées par le Comité des Œuvres Sociales **en 2021 et 2022** pour le CD74 ▼

Prestations	Sexe	2021			2022			
		Libellés prestations	Nombre Bénéficiaires	Participation COS	Part du budget	Nombre Bénéficiaires	Participation COS	Part du budget
Chèques vacances	Hommes	161	20 350,00 €	4,37%	171	20 480,00 €	4,30%	
	Femmes	407	52 315,00 €	11,24%	421	54 680,00 €	11,47%	
Prestation départ retraite	Hommes	23	16 100,00 €	3,46%	21	14 700,00 €	3,08%	
	Femmes	45	32 700,00 €	7,03%	39	27 300,00 €	5,73%	
Noël enfants (Cadhocs) <i>nombre d'enfants</i>	Hommes	1 462	13 290,00 €	2,86%	1 505	13 530,00 €	2,84%	
	Femmes		30 570,00 €	6,57%		31 620,00 €	6,63%	
Frais de garde	Hommes	15	8 222,31 €	1,77%	18	8 643,00 €	1,81%	
	Femmes	67	33 387,81 €	7,17%	58	28 577,00 €	5,99%	
Allocation enfant en situation de handicap	Hommes	4	8 880,00 €	1,91%	7	12 720,00 €	2,67%	
	Femmes	16	28 340,00 €	6,09%	23	40 080,00 €	8,41%	
Chèques culture	Hommes	199	10 800,00 €	2,32%	157	4 710,00 €	0,99%	
	Femmes	737	38 790,00 €	8,34%	693	20 880,00 €	4,38%	
Sorties /Convivialité (adhérents)	Hommes	36	4 732,50 €	1,02%	49	7 241,00 €	1,52%	
	Femmes	113	12 331,50 €	2,65%	169	22 016,00 €	4,62%	
Billetterie	Hommes	178	3 382,95 €	0,73%	289	6 917,90 €	1,45%	
	Femmes	671	14 501,70 €	3,12%	1 016	28 888,55 €	6,06%	
Coupons sport	Hommes	103	5 520,00 €	1,19%	130	3 900,00 €	0,82%	
	Femmes	404	22 140,00 €	4,76%	458	13 740,00 €	2,88%	
Secours (aide ponctuelle)	Hommes	3	2 200,00 €	0,47%	-	- €	0,00%	
	Femmes	12	9 500,00 €	2,04%	11	8 800,00 €	1,85%	
Locations vacances (Odalys et Campings.com)	Hommes	14	450,00 €	0,10%	18	1 100,00 €	0,23%	
	Femmes	49	900,00 €	0,19%	68	3 550,00 €	0,74%	
Noël retraités (Cadhocs)	Hommes	156	4 680,00 €	1,01%	173	5 190,00 €	1,09%	
	Femmes	299	8 970,00 €	1,93%	326	9 780,00 €	2,05%	
Prêts sociaux	Hommes	4	15 600,00 €	3,35%	1	3 900,00 €	0,82%	
	Femmes	4	13 100,00 €	2,82%	8	27 200,00 €	5,71%	
Aide Loisirs Vacances enfants	Hommes	72	8 340,00 €	1,79%	64	7 700,00 €	1,62%	
	Femmes	203	18 800,00 €	4,04%	165	16 760,00 €	3,52%	
Arbre de Noël (772 participants)	Hommes	(601 enf)	49	2 580,28 €	0,55%	57	3 659,31 €	0,77%
	Femmes		185	9 741,87 €	2,09%	163	10 464,36 €	2,19%
Rentrée scolaire 17-18 ans	Hommes		34	1 050,00 €	0,23%	25	840,00 €	0,18%
	Femmes		91	2 790,00 €	0,60%	90	2 820,00 €	0,59%
Naissances	Hommes		10	1 100,00 €	0,24%	11	1 210,00 €	0,25%
	Femmes		26	2 860,00 €	0,61%	38	4 290,00 €	0,90%
Appart-hôtel Adagio	Hommes		6	490,00 €	0,11%	9	665,00 €	0,14%
	Femmes		40	3 080,00 €	0,66%	47	3 465,00 €	0,73%
Mariages	Hommes		7	770,00 €	0,17%	12	1 320,00 €	0,28%
	Femmes		18	1 980,00 €	0,43%	31	3 410,00 €	0,72%
<b>Total général</b>			<b>465 335,92 €</b>	<b>100%</b>		<b>476 747,12 €</b>	<b>100,00%</b>	

### 8.3. Prévoyance et santé

#### Prévoyance : montants versés en 2022 ▼

TITULAIRES						
A		B		C		TOTAUX
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
50	393	54	99	234	526	1 356
10 850,09 €	82 573,42 €	12 511,26 €	21 228,99 €	56 199,46 €	123 904,97 €	307 268,19 €

NON TITULAIRES						
A		B		C		TOTAUX
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
13	49	4	11	5	14	96
1 891,68 €	8 518,22 €	887,72 €	2 332,38 €	1 001,77 €	1 647,97 €	16 279,74 €

APPRENTI	
Hommes	Femmes
-	2
- €	202,34 €

TOTAUX
1 454
323 750,27 €

#### Prévoyance : montants versés en 2021 ▼

TITULAIRES						
A		B		C		TOTAUX
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
41	386	57	101	215	482	1 282
8 901,70 €	80 818,59 €	11 912,86 €	21 179,01 €	53 476,82 €	119 349,96 €	295 638,94 €

NON TITULAIRES						
A		B		C		TOTAUX
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
11	47	5	9	4	17	93
2 045,66 €	6 780,34 €	788,58 €	1 378,70 €	845,58 €	2 844,36 €	14 683,22 €

APPRENTI	
Hommes	Femmes
1	3
83,83 €	165,80 €

TOTAUX
1 379
310 571,79 €

**Santé** : montants versés en 2022 ▼

TITULAIRES						
A		B		C		TOTAUX
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
46	280	60	72	233	332	<b>1 023</b>
11 841,80 €	72 760,56 €	15 909,33 €	18 035,67 €	67 941,81 €	102 319,84 €	<b>288 809,01 €</b>

NON TITULAIRES						
A		B		C		TOTAUX
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
20	59	10	15	9	23	<b>136</b>
4 483,67 €	10 849,43 €	2 464,70 €	3 681,43 €	1 260,45 €	5 132,85 €	<b>27 872,53 €</b>

APPRENTI		TOTAUX
Hommes	Femmes	
1	-	<b>1 160</b>
162,00 €	- €	<b>316 843,54 €</b>

**Santé** : montants versés en 2021 ▼

TITULAIRES						
A		B		C		TOTAUX
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
41	281	61	80	217	303	<b>983</b>
10 878,92 €	72 502,57 €	16 552,66 €	21 120,70 €	66 875,42 €	97 711,19 €	<b>285 641,46 €</b>

NON TITULAIRES						
A		B		C		TOTAUX
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
18	50	5	9	6	30	<b>118</b>
3 785,60 €	8 336,61 €	1 250,00 €	1 601,07 €	1 135,50 €	5 371,35 €	<b>21 480,13 €</b>

APPRENTI		TOTAUX
Hommes	Femmes	
1	6	<b>1 108</b>
297,00 €	782,10 €	<b>308 200,69 €</b>

## 8.4. Logement – DIEH gestion locative

### CONTINGENT DE LOGEMENTS DU DEPARTEMENT DE LA HAUTE SAVOIE DONNEES 2021 et 2022

#### CONTEXTE

En contrepartie des financements ou garanties d'emprunt accordés aux organismes HLM dans le cadre de la construction et réhabilitation de logements sociaux, le Département bénéficie d'un **droit de réservation de logements**.

L'année 2022 a été marquée par l'ouverture du contingent à de nouveaux publics prioritaires.

#### REGLES DE PRIORITE DU CONTINGENT

Conformément à la délibération du 25/07/2022, les logements réservés au bénéfice du contingent du Département sont proposés par ordre de priorité aux publics suivants :

- **aux agents du Département**, qu'ils soient titulaires ou contractuels (sous réserve qu'ils soient en poste le jour de la proposition et dans la limite de la durée de leur contrat) ;
- **aux jeunes sortants de l'ASE ;**
- **aux publics des PMS (personnes en attente d'un logement adapté au handicap ou à la maladie et à proximité des services de soin, familles suivies en protection de l'enfance, victimes de violences conjugales et intrafamiliales, auteurs de violence, etc...)** ;
- **aux personnels relevant des secteurs médico sociaux, sociaux et sanitaires et du SDIS ;**
- **aux ménages proposés par Mesdames et Messieurs les conseillers départementaux des cantons.**

Il est à préciser que chaque réservataire a l'obligation de présenter 3 candidats par logement et **le choix du candidat retenu relève de la seule responsabilité de la commission d'attribution des logements, interne à chaque bailleur.**

#### DONNEES CHIFFREES

Au 31/12/2022, le contingent est composé d'un stock d'environ **1 500 logements** répartis auprès des 13 bailleurs sociaux présents sur le territoire de la Haute-Savoie.

**76 agents** du Département sont en attente d'un logement aidé adapté à leur besoin. 1/3 de ces agents recherchent un logement plutôt de type 2 ou 3 sur la commune d'Annecy.

Les principaux motifs de demande de logement social sont : logement actuel trop cher et typologie du logement non adaptée (trop grand ou trop petit).

En 2022 :

- 249 logements du contingent départemental ont fait l'objet d'une attribution, dont 42 à destination des agents du Département selon la répartition suivante :

2022	HOMMES	FEMMES
TITULAIRES :	7	23
CONTRACTUELS :	3	9
<b>TOTAL :</b>	<b>10</b>	<b>32</b>

- Le service a reçu 66 nouvelles demandes d'inscription.
- Parmi les 42 agents relogés, 19 ont fait leur demande d'inscription sur le contingent en 2022. En moyenne, ces agents ont été relogés au bout de 7 mois d'inscription et ont reçu en moyenne 3 propositions chacun. *D'après les données infocentre SNE, au 30/09/2022, l'ancienneté moyenne des demandes au moment des attributions est de 18 mois en Haute-Savoie.*

En 2021 :

- 205 logements du contingent départemental ont fait l'objet d'une attribution, dont ¼ à destination des agents du Département.
- En effet, 52 agents ont obtenu un logement social sur le contingent départemental selon la répartition suivante :

2021	HOMMES	FEMMES
TITULAIRES : 30	7	23
CONTRACTUELS : 22	3	19
<b>TOTAL : 52</b>	<b>10</b>	<b>42</b>

- Le service a reçu 74 nouvelles demandes d'inscription.
- Parmi les 52 agents relogés, 26 ont fait leur demande d'inscription sur le contingent en 2021. En moyenne, ces agents ont été relogés au bout de 6 mois d'inscription et ont reçu en moyenne 3 propositions chacun.

*Mission Habitat Contingent  
Service Logement Habitat  
Février 2023*

## 8.5. Tickets restaurant

### 2022

**En 2022** il y a eu 383 285 titres commandés pour un montant de **2 874 637,50 euros**.

Part patronale : **1 724 782,50 euros soit 60%**

### 2021

**En 2021** il y a eu 417 788 titres commandés pour un montant de **3 133 410 euros**.

Part patronale : **1 880 046 euros soit 60%**

# 9. DIALOGUE SOCIAL

## 9.1. Nombre de représentants du personnel par instance

- Dernière composition en vigueur au 31/12/22 suite aux Elections Professionnelles de décembre 2022

### Commissions Administratives Paritaires (CAP) ▼

Catégorie (Titulaires)	Représentants de la collectivité		Représentants du personnel (titulaires + suppléants)			Total hommes	Total femmes
	Hommes	Femmes	Syndicat	Hommes	Femmes		
A	5	7	CGT	0	4	6	18
			CFDT	1	7		
B	5	5	CFDT	2	2	10	10
			CGT	3	3		
C	8	8	CFDT	3	1	18	14
			CGT	6	4		
			UNSA	1	1		
<b>Totaux</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>Totaux</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>42</b>

### Formation Spécialisée (ex. CHSCT) ▼

Représentants de la collectivité (titulaires + suppléants)		Représentants du personnel (titulaires + suppléants)			Total hommes	Total femmes
Hommes	Femmes	Syndicat	Hommes	Femmes		
12	8	CGT	4	6	21	19
		CFDT	3	5		
		UNSA	2	0		
<b>12</b>	<b>8</b>	<b>Totaux</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>19</b>

### Comité Social Territorial (ex. CT) ▼

Représentants de la collectivité (titulaires + suppléants)		Représentants du personnel (titulaires + suppléants)			Total hommes	Total femmes
Hommes	Femmes	Syndicat	Hommes	Femmes		
12	8	CGT	5	5	21	19
		CFDT	2	6		
		UNSA	2	0		
<b>12</b>	<b>8</b>	<b>Totaux</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>19</b>



## 9.2. Réunions statutaires et groupes de travaux liés en 2021 et 2022

INSTANCES/REUNIONS	2021	2022
Comité Technique	7	5
Commissions Administratives Paritaires	2	3
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail - CHSCT	3	3
GROUPE PREVENTION	3	3
Groupes locaux (membres CHSCT)	3	3
Groupe de travail Télétravail	1	3
Groupe de travail RIFSEEP, CIA, budget RH	0	5
Groupe de travail Elections Professionnelles	1	3
Autres groupes de travail	3	5
	<b>23</b>	<b>33</b>

### 9.2.1. Recours auprès de la CAP en 2021/2022

En 2022 : aucun recours sur CREP

En 2021 : aucun recours sur CREP

## 9.3. Autorisations d'absences pour motif syndical

### Répartition du nombre total de journées d'absences des titulaires au 31/12/22 ▾

MOTIF D'ABSENCE	NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE
Congrès syndicaux (art. 16 décret 1985)	208,50
Formation syndicale (art. L215-1 du CGFP)	48,50
Autorisations d'absence (AA art. 17/14)	261,50
Décharges de service accordées (DAS art. 19)	623,00
<b>TOTAL</b>	<b>1 141,50</b>

### Répartition du nombre total de journées d'absences des titulaires au 31/12/21 ▾

MOTIF D'ABSENCE	NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE
Congrès syndicaux (art. 16 décret 1985)	120,03
Formation syndicale (art. 57.7 loi de 1984)	45,00
Autorisations d'absence (AA art. 17/14)	228,68
Décharges de service accordées (DAS art. 19)	675,73
<b>TOTAL</b>	<b>1 069,44</b>

## 9.4. Grèves

GREVES NATIONALES*	2021	2022	Evolution 2020/2021
Nombre de grèves	11	15	36,36%
Nombre de grévistes cumulés	404	549	35,89%
Nombre d'heures de grève	2 089	3 728	78,46%

\* Relayées par syndicats CD74

- Durée moyenne de grève : 6,80 **Heures (6h48) par gréviste et par grève en 2022**
- Durée moyenne de grève : 5,17 **Heures (5H08) par gréviste et par grève en 2021**

Le taux de participation moyen annuel s'apprécie de la manière suivante : nombre de grévistes/effectif au jour de grève. La moyenne annuelle est ensuite calculée sur les 12 mois.

**Taux de participation moyen annuel en 2022 (grèves majeures uniquement) : 2,21%**

**Taux de participation moyen annuel en 2021 : 1,29%**

## 9.5. Temps syndical

Répartition de l'utilisation du contingent d'heures syndicales 2021 par types d'absences et par syndicat / Formations syndicales 2022 ▼

Types d'Absences	Libellé de l'événement	CFDT	CGT	UNSA	SUD CT*	sans étiquette	Total général
Hors contingent	CAP/CT...art. 18	410,20	593,45	152,10		3,90	1 159,65
	Formation Synd art. L215-1 du CGFP	39,00	308,10	-	19,50		366,60
	Réunion info synd art. 6	65,00	74,25	5,00	21,00	6,00	171,25
<b>Total Hors contingent</b>		<b>514,20</b>	<b>975,80</b>	<b>157,10</b>	<b>40,50</b>	<b>9,90</b>	<b>1 697,50</b>
Contingent	AA art 16	538,20	838,50	39,00	210,60		1 626,30
	AA art 17/14	448,50	1 563,90	27,30			2 039,70
	DAS art 19	2 663,70	1 794,00	401,70			4 859,40
<b>Total Contingent</b>		<b>3 650,40</b>	<b>4 196,40</b>	<b>468,00</b>	<b>210,60</b>	<b>-</b>	<b>8 525,40</b>
<b>Total général</b>		<b>4 164,60</b>	<b>5 172,20</b>	<b>625,10</b>	<b>251,10</b>	<b>9,90</b>	<b>10 222,90</b>

Répartition de l'utilisation du contingent d'heures syndicales 2021 par types d'absences et par syndicat / Formations syndicales 2021 ▼

Types d'Absences	Libellé de l'événement	CFDT	CGT	UNSA	SUD CT*	Total général
Hors contingent	CAP/CT...art. 18	622,32	714,70	149,40	-	1 486,42
	Formation Synd art. 57.7	124,80	140,40	-	46,80	312,00
	Réunion info synd art. 6		17,50		-	17,50
<b>Total Hors contingent</b>		<b>747,12</b>	<b>872,60</b>	<b>149,40</b>		<b>1 815,92</b>
Contingent	AA art 16	202,80	589,10	46,80		838,70
	AA art 17/14	470,50	1 028,50	284,70		1 783,70
	Assemblée Générale Synd					-
	DAS art 19	2 527,20	2 439,30	304,20		5 270,70
<b>Total Contingent</b>		<b>3 200,50</b>	<b>4 056,90</b>	<b>635,70</b>		<b>7 893,10</b>
<b>Total général</b>		<b>3 947,62</b>	<b>4 929,50</b>	<b>785,10</b>		<b>9 709,02</b>

\* SUD CT est un syndicat non présent lors des dernières élections professionnelles de 2018 donc sans contingent d'heures.

# 10. DISCIPLINE

## 10.1. Nombre et nature des sanctions disciplinaires :

### **2022** :

Sanctions 1<sup>er</sup> groupe : 6 (3 avertissements , 2 blâmes, 1 exclusion de 1 jour)

Sanction 2<sup>ème</sup> groupe : 1 exclusion de 5 jours

Sanction 4<sup>ème</sup> groupe : 1 révocation

### **2021** :

Sanction 1<sup>er</sup> groupe : 1 blâme

-oOo-

**DIRECTION GENERALE ADJOINTE RESSOURCES**

-

**DIRECTION RESSOURCES HUMAINES**

Service Relations Sociales  
BDS - 1, rue du 30<sup>ème</sup> Régiment d'Infanterie  
74000 ANNECY

-

**haute**   
**savoie**  
**le Département**