

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ÉDITION 2022



Strasbourg.eu
eurométropole

Le rapport social unique 2022 retrace les données sociales pour l'administration de l'Eurométropole de Strasbourg, employeur unique de l'ensemble du personnel de la Ville de Strasbourg et de l'Eurométropole de Strasbourg.

Table des matières

1. ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	11
1.1 Conditions générales d'emploi	11
1.1.1 Effectifs.....	11
1.1.1.1 Effectifs physiques des titulaires et contractuels-les par catégorie hiérarchique, par filière et pour les contractuels-les par type de contrat.....	11
1.1.1.2 Âge moyen et médian par statut, par filière et par catégorie hiérarchique	15
1.1.2 Durée et organisation du travail.....	17
1.1.2.1 Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps non complet	17
1.1.2.2 Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail le dimanche	17
1.1.3 Comptes épargne-temps.....	21
1.1.3.1 Nombre d'agents-es ayant ouvert un CET en 2022 ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés	21
1.1.4 Embauches et départs (agents-es permanents-es).....	21
1.1.4.1 Répartition des agents-es recrutés-es selon le statut par motif de recrutement et par catégorie hiérarchique	21
1.1.4.2 Part d'embauche de travailleurs-ses handicapés-es.....	21
1.1.4.3 Répartition des départs par catégorie hiérarchique et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès.	22
1.1.4.4 Effectif d'agents-es titulaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année 2021 ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives)	22
1.1.5 Positionnement.....	23
1.1.5.1 Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.....	23
1.1.5.2 Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).....	23
1.1.6 Promotions	23
1.1.6.1 Nombre d'agents-es ayant bénéficié d'un avancement de grade par catégorie.....	23
1.1.6.2 Répartition des agents-es ayant bénéficié d'une promotion interne par catégorie.....	24
1.2 Rémunérations.....	24
1.2.1 Rémunérations annuelles des fonctionnaires et de contractuels occupant un Emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022	24
1.2.2 Ecarts des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires et aux personnels contractuels sur emploi permanent rémunérés au moins un jour dans l'année par sexe, par catégorie et par filière.	25
1.2.3 Publication du montant global et de la répartition entre femmes et hommes des dix rémunérations les plus élevées des agents-es de la Ville & de l'Eurométropole :	26

1.2.4	Part du régime indemnitaire dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique	27
1.3	Formation	27
1.3.1	Nombre de jours de formations statutaires (suite à concours ou changement de cadre d'emploi), formations professionnelles par Catégorie hiérarchique	27
1.3.2	Nombre agents-es bénéficiant de congés de formations professionnelles et formations suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi.....	27
1.4	Conditions de travail	28
1.4.1	Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2022 ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	28
1.5	Congés	29
1.5.1	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique : nombre agents ayant pris ce type de congé	29
1.5.2	Nombre d'agents-es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille, mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle).....	29
1.5.2.1	Nombre d'agents-es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : pour congé parental et autres congés liés à la famille (art 24).....	29
1.5.2.2	Nombre d'agents-es comptant au moins une absence pour motif familial sur l'année 2022....	30
1.6	Organisation du temps de travail	30
1.6.1	Organisation	30
1.6.1.1	Nombre de chartes du temps	30
1.6.1.2	Télétravail.....	30
1.6.1.3	Les heures écrêtées.....	30
1.6.2	Temps partiel qui n'est de droit	31
1.6.2.1	Nombre d'agents-es sur des postes à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique	31
1.6.2.2	Demande de retour à temps plein par catégorie hiérarchique des agents-es à temps partiel ..	31
1.6.2.3	Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants	31
2.	L'EMPLOI	33
2.1	Effectifs permanents	33
2.1.1	Evolution et répartition des effectifs et des postes	33
2.1.1.1	Évolution des effectifs de 2013 à 2022	33
2.1.1.2	Postes budgétaires	34
2.1.1.3	Répartition du personnel permanent en 2022	35
2.1.2	Mouvements.....	52
2.1.2.1	Entrées et sorties par mois.....	52
2.1.2.2	Entrées et sorties par motif et par catégorie.....	53
2.1.2.3	Comparaison des entrées et sorties sur 5 ans	54
2.1.3	Positions statutaires particulières au 31/12/2022.....	56
2.1.3.1	Agents, hors positions d'activité, originaires de l'Eurométropole de Strasbourg	56
2.1.3.2	Agents en activité originaires d'une autre structure	56
2.1.4	Temps partiel et temps non complet.....	57
2.1.4.1	Agents titulaires et contractuels à temps partiel.....	57
2.1.4.2	Temps non complet.....	58

2.1.5	Carrières	59
2.1.5.1	Titularisations.....	59
2.1.5.2	Avancements d'échelon.....	59
2.1.5.3	Avancements de grade.....	59
2.1.5.4	Promotions internes.....	60
2.2	Effectifs non permanents	61
2.2.1	Les intermittents du spectacle	61
2.2.2	Les saisonniers	62
2.2.2.1	Nombre de saisonniers par service	62
2.2.2.2	Dépenses globales.....	63
2.2.3	Les emplois d'insertion en 2022	63
2.2.3.1	Effectif présent par type de contrat sur un an.....	63
2.2.3.2	Recrutements réalisés au cours de l'année	63
2.2.3.3	Répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2022	64
2.2.3.4	Accompagnement Formation	64
2.2.3.5	Suites de contrat	64
2.2.4	Les apprentis	65
2.2.4.1	Répartition des effectifs à la rentrée 2022/2023.....	65
2.2.4.2	Niveau de diplômes préparés	66
2.2.5	Les stagiaires	67
2.2.5.1	Evolution de l'effectif des stagiaires accueillis depuis 2016	67
2.2.5.2	Répartition des stagiaires par direction en 2022	68
2.2.5.3	Répartition par niveau de diplôme en 2022	68
2.2.5.4	Répartition par type de stage.....	69
2.2.6	Le service civique	70
2.2.6.1	L'engagement de service civique	70
2.2.6.2	Le service volontaire européen.....	70
3.	LA MASSE SALARIALE ET LA REMUNERATION	71
3.1	Evolution des dépenses de fonctionnement	71
3.2	Evolution de la masse salariale.....	72
3.2.1	Evolution de 2013 à 2022.....	72
3.2.2	Coût de la nouvelle bonification indiciaire.....	74
3.2.3	La garantie individuelle du pouvoir d'achat	74
3.3	Evolution des heures supplémentaires	75
3.3.1	Evolution depuis 2013	75
3.4	Evolution des pensions du régime local	76
3.4.1	Evolution de 2013 à 2022.....	76
3.5	Allocations retour à l'emploi	77
4.	L'ABSENTEISME	79
4.1	L'absentéisme en 2022	79
4.1.1	Répartition des jours d'absence par motif.....	79
4.1.2	Evolution depuis 2013 des jours d'absence	80

4.2	Etude spécifique sur la maladie ordinaire en 2022.....	81
4.2.1	Définition.....	81
4.2.2	Taux d'absentéisme global au titre de la maladie ordinaire	82
5.	LA FORMATION.....	85
5.1	Budget de la formation	85
5.1.1	Budget formation 2022.....	85
5.1.2	Evolution du budget de la formation depuis 2015.....	85
5.2	Formations en jours et en effectifs	86
5.2.1	Journées de formation suivies au cours de l'année 2022.....	86
5.2.2	Consommation des heures dif/CPF	87
5.2.3	Journées de formations suivies depuis 2015 par organisme	87
5.2.4	Effectifs des agents en formation	88
5.2.4.1	Nombre de participation à des formations en 2022.....	88
5.2.4.2	Agents partis en formation depuis 2015.....	89
5.2.5	Demandes formation continue/congés formation	89
5.2.5.1	Actions de formation continue en 2022	89
5.2.5.2	Congés formation 2022.....	90
6.	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	91
6.1	Statistiques des accidents de travail en 2022.....	91
6.1.1	Répartition des accidents	91
6.1.2	Répartition de l'absentéisme	91
6.1.3	Taux de fréquence et taux de gravité	92
6.1.3.1	Taux de fréquence (TFRAC).....	92
6.1.3.2	Taux de gravité (TGRAC).....	92
6.1.4	Répartition des accidents selon divers critères	93
6.1.4.1	Répartition des accidents suivant le personnel concerné	93
6.1.4.2	Répartition des accidents suivant le nombre de jours d'arrêt.....	93
6.1.4.3	Répartition des accidents suivant l'âge.....	94
6.1.4.4	Répartition des accidents avec arrêts suivant les causes	95
6.1.4.5	Répartition des accidents avec arrêts suivant les lieux.....	96
6.1.4.6	Répartition des accidents avec arrêts suivant la nature des lésions	96
6.1.4.7	Répartition des accidents avec arrêts suivant le siège des lésions.....	97
6.2	Actions de prévention 2022	97
6.2.1	Actions de formation.....	97
6.2.2	Mesures diverses :.....	99
6.2.2.1	Mesures techniques	99
6.2.2.2	Mesures organisationnelles	99
6.2.2.3	Actions spécifiques conduites par le service médecine professionnelle (voir l'indicateur 9.2.2 dans la partie L'activité Médicale)	99
6.2.2.4	Autres actions de prévention des risques professionnels internes ou externes	99
6.3	Evolution des accidents du travail.....	99
6.3.1	Evolution des accidents de travail sur 10 ans.....	100
6.3.2	Evolution des accidents de trajet sur 10 ans	100

7. TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	101
7.1 Stock et répartition des travailleurs en situation de handicap.....	101
7.2 Les accompagnements.....	102
7.3 L'employabilité des personnes en situation de handicap	103
7.4 Les crédits handicap 2022.....	103
8. LE RECLASSEMENT	105
8.1 Le dispositif de prévention de l'inaptitude et de reclassement	105
8.2 Les effectifs concernés.....	105
8.3 Les formations dans le cadre des parcours de reclassement.....	107
9. L'ACTIVITE MEDICALE	109
9.1 L'activité médicale clinique	109
9.1.1 Examens cliniques 2022	109
9.1.2 Evolution du nombre de visites médicales depuis 2013.....	111
9.2 Autres activités	112
9.2.1 Bilan infirmier - Urgences	112
9.2.2 Actions spécifiques.....	113
10. LA CELLULE D'ALERTE ET D'ECOUTE	115
10.1 Saisines et alertes	115
10.1.1 Répartition des saisines au titre de la recevabilité et de la qualité des alertant-es	115
10.1.2 Répartition des alertes recevables par genre, âge, catégorie d'emploi et statut.....	116
10.2 Répartition des alertes recevables par motif invoqué	116
10.2.1 Répartition des alertes tous motifs invoqués confondus par genre	116
10.2.1.1 Répartition générale par genre et catégorie d'emploi	117
10.2.1.2 Répartition par combinaison de motifs invoqués par genre et par catégorie d'emploi.....	117
10.2.2 Répartition des alertes par sous-motifs liés à la souffrance au travail ou à la discrimination par genre et catégorie d'emploi	118
10.3 Types d'orientations préconisées aux alertant-es par genre et qualité.....	119
10.4 Types de suites préconisées par signalement.....	120
10.5 Types de suites données	121
11. LES ACTIVITES SOCIALES	123
11.1 Œuvres sociales.....	123
11.1.1 Dépenses sociales 2022	123
11.2 Evolution des dépenses sociales	124
11.2.1 Evolution de la participation financière aux agents adhérents à la santé et prévoyance	124
11.2.2 Evolution de la subvention versée à l'amicale du personnel.....	125
11.2.3 Evolution de la participation aux frais de repas	125

11.2.4 Evolution de la participation aux chèques vacances.....	126
11.2.5 Evolution des autres dépenses sociales	126
11.2.6 Evolution du coût annuel du remboursement transport	127
12. LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX	129
12.1 Décharges d'activité à titre syndical	129
12.2 Autorisations spéciales d'absences	130
12.2.1 Activités institutionnelles	130
12.2.2 Formations syndicales	131
12.2.3 Réunions des organes directeurs.....	131
12.2.4 Heures de représentativité	132
12.2.5 Conflits de travail	133
12.3 Réunions avec les représentants du personnel et les organisations syndicales.....	134
12.3.1 Nombre de réunions en 2022.....	134
12.3.1.1 Commissions administratives paritaires	135
12.3.1.2 Commissions consultatives paritaires	135
12.3.1.3 Comité technique	135
12.3.1.4 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail	136
12.3.2 Comparaison depuis 2013.....	138
12.4 Réunions intersyndicales 2022.....	139
13. SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRONONCÉES DANS L'ANNÉE	141

Chiffres clés

	2022	Pour mémoire 2021
Effectif total :	8 325	8 525
Effectif permanent :	6 692	6 686
ETP	6 444,39	6 451,63
Effectif non permanent * :	1 633	1 839
Postes budgétaires	7 253	7 209
<i>Les effectifs sont arrêtés au 31/12/2022</i>		
Femmes	52,97 %	52,7 %
Hommes	47,03 %	47,3 %
Coût moyen annuel d'1 ETP	A : 66 674 € B : 49 364 € C : 43 738 €	A : 65 787 € B : 48 569 € C : 42 407 €
Catégories statutaires	A : 22,98 % B : 17,72 % C : 59,30 %	22,3 % 16,4 % 61,3 %
Age moyen	46 ans	45 ans et 11 mois
Taux d'absentéisme	6,4 %	5,1 %
Dépenses de personnel :	361,2 M€	347,9 M€
Masse salariale :	351,2 M€	336,7 M€
Formation		
Journées :	15 281 jours	15 967 jours
Coût :	6 435 137 €	6 457 778 €
Coût moyen d'une journée	421 €	404 €

* L'effectif non permanent au 31/12/2022 totalise 1 247 vacataires et 158 agents occasionnels, 71 intermittents du spectacle, 42 personnes en emplois aidés (CAE, emplois d'avenir), 99 apprentis, 9 collaborateurs de cabinet et 7 collaborateurs de groupe d'élus

1. ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1.1 CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

1.1.1 EFFECTIFS

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

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

🔗 *Table des correspondances :*

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

Abréviations :

BDS = besoin de service
 ABS = absence
 Contract = contractuel·le
 Repl. = remplaçant·e
 Tit. = titulaire
 Forfait. = forfaitaire

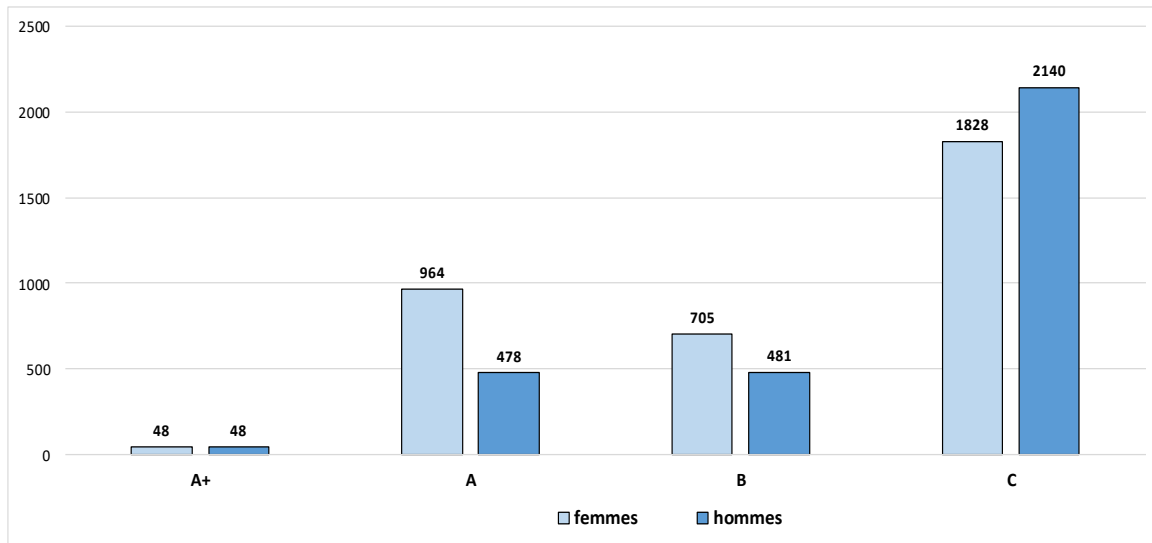
🔗 *Détail des grades, par filière, constituant la catégorie A+*

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

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

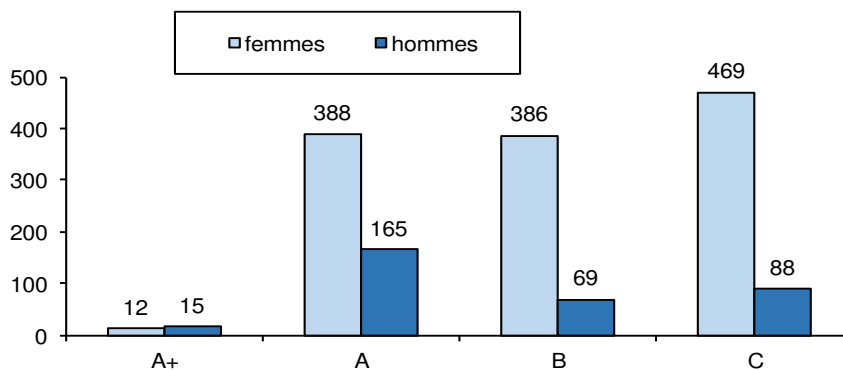
1.1.1.1.1 Toutes filières – en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat															
	femmes	hommes	femmes							hommes								
			Art 38	Abs. Cadre empl. CDI (Art 3-3, 1°: Contract Abs Cadre Emploi CDI)	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	Total	Art 38	Abs. Cadre empl. CDI (Art 3-3, 1°: Contract Abs Cadre Emploi CDI)	cat A et B selon les fonct° ou pour BDS	(Art 3-3, 1°: Contractuel forfaitaire)	rempl tit.	poste vacant	Total		
A+	40	38			6	2			8									10
A	733	378			146	35	20	30	231						2	3		100
B	596	397	2		25	2	22	58	109	3				5	32		84	
C	1647	2088	2		38	2	112	27	181					33	13		52	
Total	3016	2901	4	0	215	41	154	115	529	3	0	108	47	0	40	48	246	



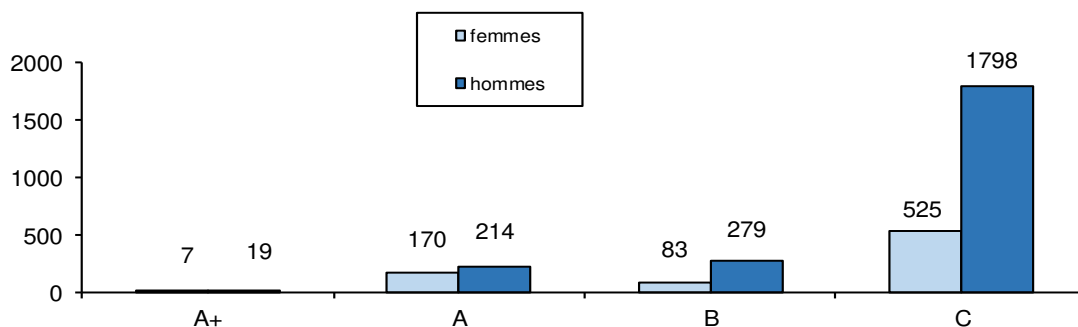
1.1.1.1.2 Filière administrative – en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat														
	femmes	hommes	femmes						hommes								
			Art 38	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	Total	Art 38	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	Total			
A+	11	8			1			1									7
A	265	117			70	22	12	19	123					2	2		48
B	322	57	2		7		18	37	64	1				1	8		12
C	461	86				1	7		8					2			2
Total	1059	268	2	78	23	37	56	196	1	38	15	5	10				69



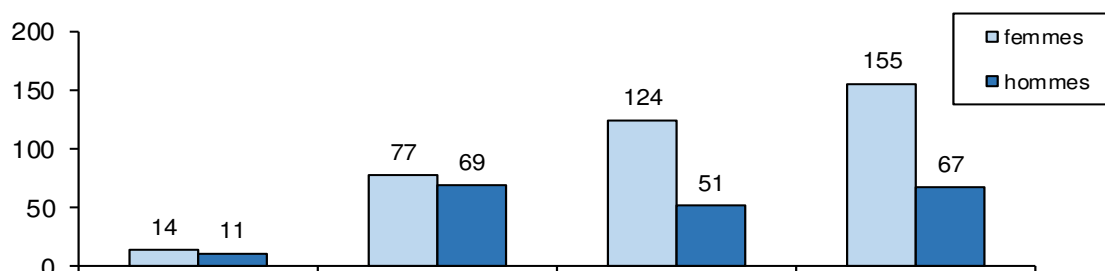
1.1.1.1.3 Filière technique - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat												
	femmes	hommes	femmes						hommes						
			Art 38	BDS	CDI	rempl. tit.	poste vacant		Art 38	abs. Cadre empl. CDI	BDS	CDI	rempl. tit.	poste vacant	
							Total	Autres contract	pas de cadre d'emploi exist.	cat A selon les fonct° ou pour BDS	rempl. tit.	poste vacant	Total		
A+	7	17					0				2			2	
A	128	181		27	9	2	42			18	14		1	33	
B	61	221		12	1		22	2		31	4	2	19	58	
C	475	1761	1			47	50			1	3	21	12	37	
Total	671	2180	1	39	10	49	114	2	0	50	23	23	32	130	



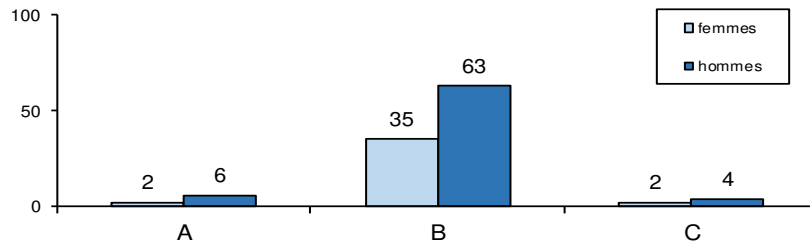
1.1.1.1.4 Filière culturelle - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat												
	femmes	hommes	femmes						hommes						
			Art. 38	BDS	CDI	rempl. tit.	poste vacant		forfait.	BDS	CDI	rempl. tit.	poste vacant		
							Total	pas de cadre d'emploi exist.	cat A selon les fonct° ou pour BDS	rempl. tit.	poste vacant	Total			
A+	13	11			1		1						0		
A	68	54		2	4	1	2	9		7	8		15		
B	116	48		3	1	1	3	8		1	1		3		
C	147	65	1		1	3	3	8			2		2		
Total	344	178	1	5	7	5	8	26	0	8	9	2	20		



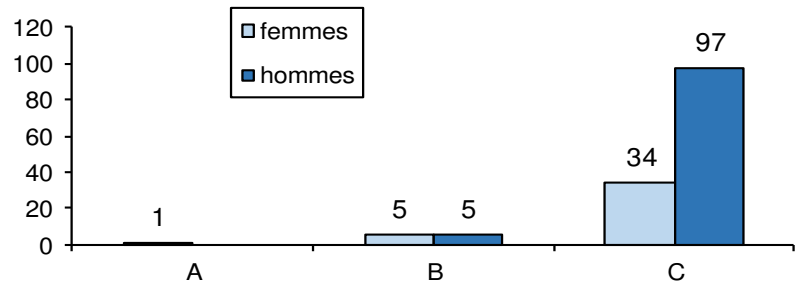
1.1.1.1.5 Filière sportive - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat							
	femmes	hommes	femmes			hommes				
			BDS	poste vacant	rempl. tit.	Total	BDS	poste vacant	rempl. tit.	Total
A	2	6				0				0
B	32	56	3			3	5	2		7
C	2	4				0				0
Total	36	66	3	0	0	3	5	2	0	7



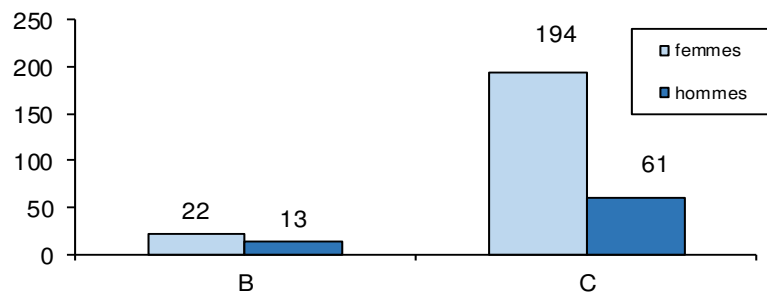
1.1.1.1.6 Filière sécurité - en nombre d'agents-es

	Titulaire	
	femmes	hommes
A	1	
B	5	5
C	34	97
Total	40	102



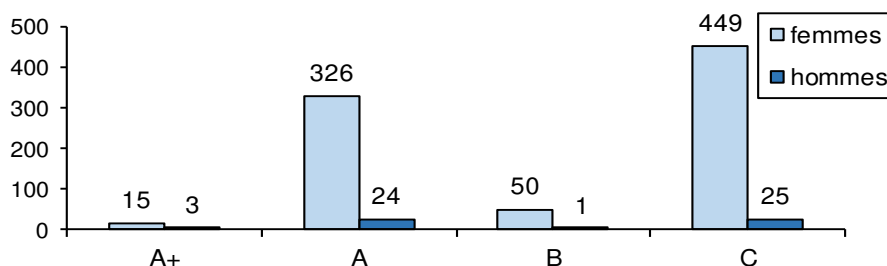
1.1.1.1.7 Filière animation - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat								
	femmes	hommes	femmes			hommes					
			rempl. tit.	poste vacant	Total	rempl. tit.	poste vacant	Total			
B	19	9			3			3	2	2	4
C	181	54	13		13			13	7		7
Total	200	63	13	3	16	9	2	11			



1.1.1.1.8 Filière sanitaire et sociale - en nombre d'agents-es

	Titulaire		Contractuel-le par type de contrat									
	femmes	hommes	femmes					hommes				
			Art 38	BDS	CDI	rempl. tit.	poste vacant	Total	BDS	rempl. tit.	poste vacant	Total
		Autres Contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS	rempl. tit.	poste vacant	Total	cat A selon les fonct°	rempl. tit.	poste vacant	Total		
A+	9	2		5	1		6	1			1	
A	269	20		47		5	5	57	4		4	
B	41	1				3	6	9			0	
C	347	21		38		42	22	102	2	1	1	
Total	666	44	0	90	1	50	33	174	7	1	9	



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

1.1.1.2.1 Filière administrative

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels-les		titulaires		Contractuels-les	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A+	41	50	40	55	39	45	40	59
A	48	49	37	41	48	49	34	38
B	49	47	35	36	50	45	32	36
C	47	48	28	49	48	49	24	49
Total	48	48	36	42	45	47	38	44

1.1.1.2.2 Filière technique

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels-les		titulaires		Contractuels-les	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A+	50	53		59	54	54		59
A	44	48	39	45	43	49	38	45
B	44	49	36	38	42	49	31	35
C	50	46	44	46	51	48	43	48
Total	48	47	40	42	45	47	40	45

1.1.1.2.3 Filière culturelle

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels-les		titulaires		Contractuels-les	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A+	44	50	55		46	49	55	
A	49	55	44	49	49	56	47	48
B	46	48	36	41	45	48	27	44
C	51	50	37	38	53	50	37	38
Total	48	51	40	46	47	50	40	47

1.1.1.2.4 Filière sportive

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels-les		titulaires		Contractuels-les	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A	56	45			56	47		
B	45	49	41	38	47	49	43	31
C	44	49			44	49		
Total	46	48	41	38	47	48	43	31

1.1.1.2.5 Filière animation

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels-les		titulaires		Contractuels-les	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
B	46	51	37	29	46	52	33	30
C	42	39	38	34	41	37	34	32
Total	43	41	38	32	44	44	33	30

1.1.1.2.6 Filière sanitaire et sociale

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels-les		titulaires		Contractuels-les	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A+	49	50	39	34	50	50	37	34
A	47	51	32	44	48	51	30	49
B	47	56	34		46	56	33	
C	45	50	34	34	46	52	32	35
Total	46	51	33	39	45	51	35	41

1.1.1.2.7 Filière sécurité

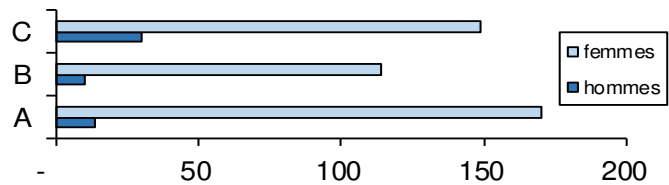
	âge moyen		âge médian	
	titulaires		titulaires	
	femmes	hommes	femmes	hommes
A	46		46	
B	46	47	45	43
C	43	46	44	47
Total	43	46	44	44

1.1.2 DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

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

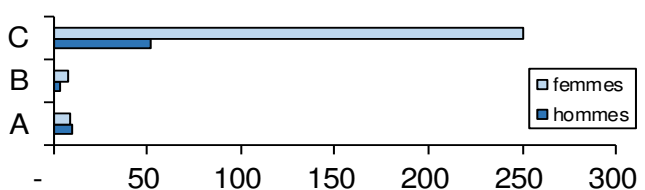
Temps partiel

	femmes	hommes	Total
A	170	14	184
B	114	10	124
C	149	30	179
Total	433	54	487



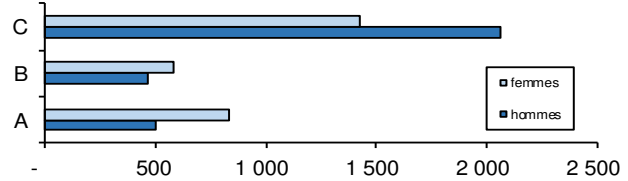
Temps non complet

	femmes	hommes	Total
A	9	10	19
B	8	4	12
C	250	52	302
Total	267	66	333



Temps complet

	femmes	hommes	Total
A	833	502	1 335
B	583	467	1 050
C	1 429	2 058	3 487
Total	2 845	3 027	5 872



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

Situation des agent-es au 31/12/2022

⇒ Synthèse :

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

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

Types d'horaires "atypiques" pris en compte :

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

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

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	administrative	4	15	72	91	6	3	15	24	115
	animation		2	5	7		4	4	8	15
	culturelle	4	10	85	99	1	1	37	39	138
	police municipale		5	31	36		2	89	91	127
	sanitaire et sociale	7	2	49	58	1			1	59
	sportive		30	2	32		51	4	55	87
	technique	4	3	113	120	1	21	852	874	994
Total Fonctionnaires		19	67	357	443	9	82	1001	1092	1535
Contractuels-les sur emploi permanent	administrative	2	3	2	7		1		1	8
	animation				0		1		1	1
	culturelle			2	2				0	2
	sanitaire et sociale	1			1				0	1
	sportive		3		3		9		9	12
	technique	1	1		2		1	13	14	16
Total Contractuels-les		4	7	4	15	0	12	13	25	40
Total		23	74	361	458	9	94	1014	1117	1575

⇒ Travail de nuit :

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

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

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	administrative	1	7	4	12	1		3	4	16
	culturelle	2	2		4	1	1	1	3	7
	police municipale		5	24	29		2	82	84	113
	sanitaire et sociale	1		2	3	1			1	4
	sportive		17	1	18		30	3	33	51
	technique			49	49	1	11	650	662	711
Total Fonctionnaires		4	31	80	115	4	44	739	787	902
Contractuels-les sur emploi permanent	administrative	1			1				0	1
	culturelle				0				0	0
	sanitaire et sociale				0				0	0
	sportive		3		3		8		8	11
	technique	1	1		2		1	10	11	13
Total Contractuels sur emploi permanent		2	4	0	6	0	9	10	19	25
Total		6	35	80	121	4	53	749	806	927

⇒ Travail du dimanche

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

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	administrative			1	1				0	1
	animation			1	1		2	1	3	4
	culturelle		3	77	80			35	35	115
	police municipale				0			1	1	1
	sanitaire et sociale			1	1				0	1
	sportive		23	2	25		42	4	46	71
	technique		1	53	54			44	44	98
Total Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)		0	27	135	162	0	44	85	129	291
Contractuels-les sur emploi permanent	culturelle			2	2				0	2
	sportive		3		3		8		8	11
	technique				0			1	1	1
Total Contractuels-les sur emploi permanent		0	3	2	5	0	8	1	9	14
Total		0	30	137	167	0	52	86	138	305

⇒ Travail de plus de 10h

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

Statut	Filière	femmes				hommes			Total
		A	B	C	Total	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	culturelle				0		1	1	1
	technique			1	1		25	25	26
Total Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)		0	0	1	1	0	26	26	27
Contractuels-les sur emploi permanent	sportive				0			0	0
	technique				0			0	0
Total Contractuels-les sur emploi permanent		0	0	0	0	0	0	0	0
Total		0	0	1	1	0	26	26	27

⇒ Travail de plus de 8h

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

Statut	Filière	femmes				hommes				Total	
		A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	administrative	2	1	2	5	4	1	2	7	12	
	animation		2	2	4		4	2	6	10	
	culturelle		3	77	80			36	36	116	
	police municipale			5	24	29		1	82	83	112
	sanitaire et sociale	2			48	50				0	50
	sportive			30	2	32		51	4	55	87
	technique	2			37	39		2	87	89	128
Total Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)		6	41	192	239	4	59	213	276	515	
Contractuels-les sur emploi permanent	animation				0		1		1	1	
	culturelle			2	2				0	2	
	sportive		3		3		9		9	12	
	technique				0			2	2	2	
Total Contractuels-les sur emploi permanent		0	3	2	5	0	10	2	12	17	
Total		6	44	194	244	4	69	215	288	532	

⇒ Travail de plus de 35h

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

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	administrative	1	7	53	61	3	2	3	8	69
	animation			1	1		1	2	3	4
	culturelle	1	4	67	72			30	30	102
	police municipale		5	30	35		1	89	90	125
	sanitaire et sociale	2		1	3				0	3
	sportive		19	1	20		37	3	40	60
	technique	1		56	57		9	137	146	203
Total Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)		5	35	209	249	3	50	264	317	566
Contractuels-les sur emploi permanent	administrative	1	3	2	6		1		1	7
	animation				0		1		1	1
	sportive		3		3		7		7	10
	technique				0			2	2	2
Total Contractuels-les sur emploi permanent		1	6	2	9	0	9	2	11	20
Total		6	41	211	258	3	59	266	328	586

⇒ Cycle horaire

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

Ces chiffres recouvrent plusieurs réalités :

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

		femmes				hommes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)	administrative	1	8	69	78	4	3	12	19	97
	animation			3	3		1	2	3	6
	culturelle	2	8	85	95			36	36	131
	police municipale		5	31	36		2	91	93	129
	sanitaire et sociale	5		3	8				0	8
	sportive		23	2	25		39	4	43	68
	technique	2	2	96	100		10	454	464	564
Total Fonctionnaires (titulaire ou stagiaire)		10	46	289	345	4	55	599	658	1003
Contractuels-les sur emploi permanent	administrative	1	3	2	6		1		1	7
	animation				0		1		1	1
	culturelle			2	2				0	2
	sanitaire et sociale	1			1				0	1
	sportive		3		3		9		9	12
	technique				0			9	9	9
Total Contractuels-les sur emploi permanent		2	6	4	12	0	11	9	20	32
Total		12	52	293	357	4	66	608	678	1035

1.1.3 COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

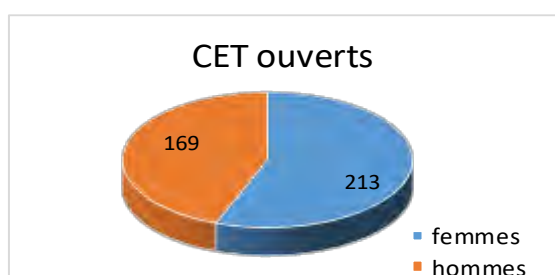
1.1.3.1 Nombre d'agent·es ayant ouvert un CET en 2022 ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés

Nombre en 2022	femmes	hommes	total
CET ouverts	213	169	382
jours épargnés	6 701	5 663	12 364
jours consommés *	3 543	2 737	6 280

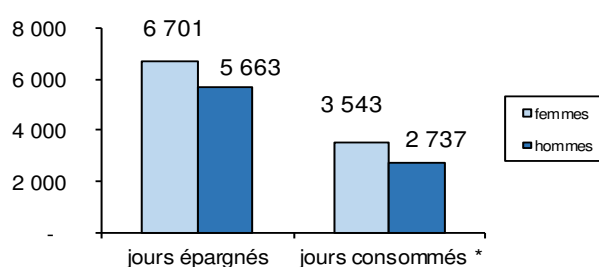
* dont 48 dons solidaire 21 jours pour les femmes et 27 jours pour les hommes)

D'autre part 1 032 jours ont été indemnisés en 2022 648 pour les femmes, 384 pour les hommes).

Nombre de CET ouverts :



Nombre de jours épargnés et consommés en 2022



1.1.4 EMBAUCHES ET DÉPARTS (AGENT·ES PERMANENT·ES)

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

Motifs	A+		A		B		C		Total
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	
Concours		2	4	3	8	3	3	1	24
Détachement			8	5	5	2	6	9	35
Mutation	1		19	6	7	7	16	19	75
Recrutement *	2		100	25	76	45	184	101	533
Réintégration	2		16	6	12	2	16	24	78
Total	5	2	147	45	108	59	225	154	745

* Les recrutements se décomposent comme suit en 2022 : 422 contractuels, 111 statutaires (recrutements directs).

*

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

Parmi les agent·es relevant de l'obligation d'emploi (575 bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2022), la part totale des agent·es entrés comme BOE embauché·es s'élève à 82 agent·es (soit 14,26 % de l'effectif BOE) au 31/12/2022 :

- Agent·es présent·es dans la collectivité devenus BOE en lien avec un handicap nouveau reconnu à titre privé (maladie handicapante ou accident de la vie) ;

- Agent-es présents-es dans la collectivité devenus BOE en lien avec un accident de travail ou une maladie professionnelle qui a été reconnue et ouvrant droit à l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- Agent-es nouvellement recrutés-es avec une reconnaissance BOE pré existante ;
- 6 contractuels recrutés au titre du recrutement dérogatoire prévu par l'article 352-4 du code général de la fonction publique (anciennement article 38 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 84);
- 3 agent-es étaient présent-es au titre des emplois aidés (CUI-CAE) : 2 femmes et 1 homme;
- 8 apprenti-es RQTH étaient accueilli-es dans la collectivité (2022 couvrant deux années scolaires), 2 apprenties en 2021-2022 et 6 apprentis en 2022-2023 (2 femmes et 4 hommes);
- Aucun agent en service civique avec une RQTH n'a été recruté au cours de l'année 2022.

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

Motifs	A+		A		B		C		Total
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	
Sorties définitives	9	4	78	43	60	47	190	119	550
Décès	1		1			1	2	7	12
Démission			19	8	11	14	11	8	71
Fin de Contrat	2		23	7	22	8	111	15	188
Rupture conventionnelle					2	1	2	1	6
Fin de détachement			3	2	2	1	1		9
Licenciement				1				2	3
Mutation		1	10	9	8	6	13	12	59
Radiation des cadres							1	4	5
Retraite	6	3	22	16	15	16	49	70	197
Sorties provisoires	3	0	33	5	29	6	61	52	189
Congé parental/présence parent.	2		9		8		16		35
Détachement/mise à dispo.	1		6	1	5	1	3	2	19
Disponibilité			18	4	16	5	42	49	134
Suspension/Exclusion								1	1
Total	12	4	111	48	89	53	251	171	739

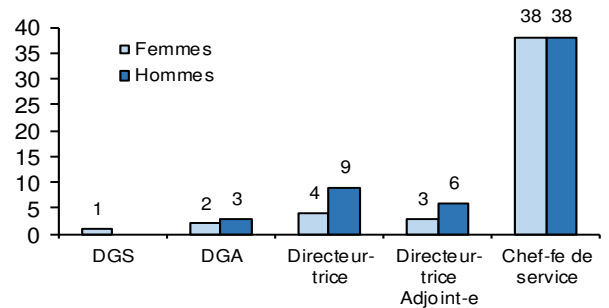
1.1.4.4 Effectif d'agent-es titulaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année 2022 ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives)

Catégories	femmes		hommes	
	sédentaires	actives	sédentaires	actives
nombre d'agents-es dont la pension est entrée en paiement en 2021	103	0	97	11
sous-total	103		108	
total	211			
âge moyen	62,30		61,90	61,90
total	62,30		61,90	

1.1.5 POSITIONNEMENT

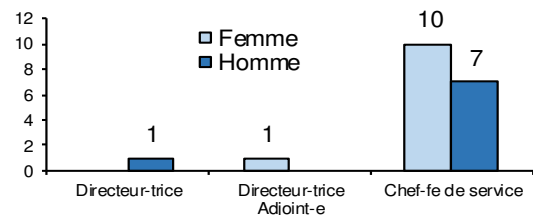
1.1.5.1 Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

	Femmes	Hommes	Total
DGS	1		1
DGA	2	3	5
Directeur-trice	4	9	13
Directeur-trice Adjoint-e	3	6	9
Chef-fe de service	38	38	76
Total	48	56	104



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

	Femme	Homme	Total
Directeur-trice		1	1
Directeur-trice Adjoint-e	1		1
Chef-fe de service	10	7	17
Total	11	8	19

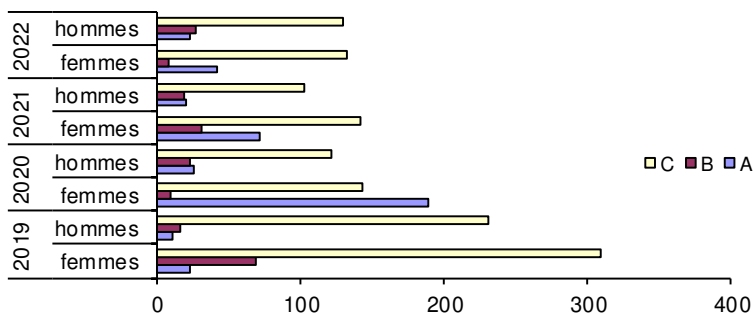


1.1.6 PROMOTIONS

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

	2018			2019			2020			2021			2022		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
A	18	10	28	22	10	32	188	25	213	71	20	91	41	23	64
B	24	35	59	69	16	85	9	23	32	30	19	49	8	26	34
C	425	295	720	309	231	540	143	121	264	141	102	243	132	129	261
Total	467	340	807	400	257	657	340	169	509	242	141	383	181	178	359

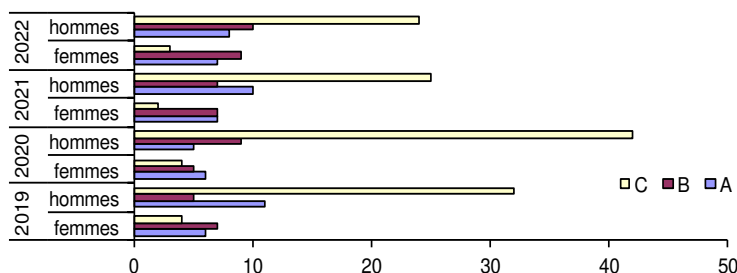
Le nombre d'agents-es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2022 est de 359/1 020 promouvables (soit 35,20 % de promus)



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

	2018			2019			2020			2021			2022		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
A	10	6	16	6	11	17	6	5	11	7	10	17	7	8	15
B	8	5	13	7	5	12	5	9	14	7	7	14	9	10	19
C	4	34	38	4	32	36	4	42	46	2	25	27	3	24	27
Total	22	45	67	17	48	65	15	56	71	16	42	58	19	42	61

Le total des agents-es promu-es en 2022 est de 61 / 4 335 promouvables (soit 1,41 % de promu-s)



1.2 RÉMUNÉRATIONS

1.2.1 RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES DES FONCTIONNAIRES ET DE CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT AYANT TRAVAILLÉ AU MOINS UN JOUR DURANT L'ANNÉE 2022

FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	11 362 048	38 196 379	2 512 695	7 395 503	113 975	312 037	57 286	209 865	70 753	295 314	83 083	286 478
Catégorie A	6 724 283	13 282 180	1 704 587	3 219 265	75 542	136 467	375	364	48 406	101 906	47 963	96 593
Catégorie B	2 059 124	11 220 357	385 918	2 007 389	12 525	61 315	33 918	106 584	10 254	64 923	15 490	85 193
Catégorie C	2 578 642	13 693 842	422 189	2 168 849	25 907	114 256	22 993	102 916	12 093	128 484	19 629	104 692
FILIERE TECHNIQUE	78 529 453	21 668 622	17 649 677	4 418 434	374 366	148 408	1 794 668	101 229	783 988	146 137	558 975	162 234
Catégorie A	10 865 196	6 413 050	3 176 750	1 913 903	35 152	19 789	0	0	94 466	52 253	73 234	43 112
Catégorie B	8 439 241	2 133 655	1 904 115	459 705	34 542	5 223	86 314	9 390	76 845	14 568	59 329	15 406
Catégorie C	59 225 016	13 121 918	12 568 812	2 044 825	304 673	123 396	1 708 354	91 839	612 677	79 316	426 412	103 715
FILIERE CULTURELLE	6 474 728	11 787 754	1 053 855	2 060 699	59 814	151 346	12 963	32 192	33 632	40 355	50 668	91 601
Catégorie A	3 154 880	3 786 729	536 058	738 333	12 874	20 561	0	0	9 769	16 199	24 649	28 773
Catégorie B	1 531 960	3 848 414	221 004	637 802	14 773	52 340	1 346	6 386	11 682	13 475	11 873	30 003
Catégorie C	1 787 888	4 152 611	296 793	684 565	32 167	78 445	11 617	25 806	12 181	10 681	14 146	32 824
FILIERE SPORTIVE	2 415 443	1 266 741	497 956	253 802	44 323	24 202	1 553	2 278	22 237	6 110	17 831	9 594
Catégorie A	243 080	109 334	60 498	23 514	1 430	2 553	46	0	2 775	0	1 733	837
Catégorie B	2 038 517	1 093 555	410 883	218 931	41 105	21 649	1 506	2 278	18 563	3 872	15 118	8 305
Catégorie C	133 846	63 852	26 575	11 357	1 788	0	0	0	899	2 238	980	452
FILIERE SOCIALE	1 833 872	22 187 155	429 814	3 846 178	40 780	417 919	475	18 732	18 553	231 516	12 439	170 545
Catégorie A	1 041 808	11 678 700	212 920	2 334 351	24 978	266 605	0	0	7 088	96 155	7 657	87 615
Catégorie B	48 886	998 613	15 888	205 414	1 073	14 527	0	2 124	936	9 664	269	7 312
Catégorie C	743 177	9 509 842	201 007	1 306 414	14 729	136 786	475	16 608	10 529	125 697	4 513	75 619
FILIERE POLICE MUNICIPALE	4 607 461	1 648 625	1 959 089	656 751	84	861	584 936	174 563	34 281	11 083	24 461	9 237
Catégorie A	4 701	46 010	1 482	18 470	84	861	0	0	0	0	31	270
Catégorie B	201 343	192 299	79 532	83 560	0	0	25 473	23 432	3 297	1 002	1 122	1 016
Catégorie C	4 401 417	1 410 316	1 878 074	554 721	0	0	559 463	151 131	30 983	10 081	23 309	7 951
FILIERE ANIMATION	1 639 012	4 523 618	269 830	669 436	26 105	82 127	2 063	14 417	20 896	36 450	12 433	36 150
Catégorie B	344 548	623 578	71 229	111 042	6 109	16 123	167	1 279	7 126	10 201	2 391	4 563
Catégorie C	1 294 464	3 900 040	198 601	558 394	19 996	66 005	1 896	13 138	13 770	26 250	10 042	31 588
Total	106 862 016	101 278 894	24 372 916	19 300 804	659 447	1 136 900	2 453 943	553 276	984 339	766 965	759 889	765 840

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités		dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	3 056 879	6 004 870	777 071	1 377 317	1 077	9 285
Catégorie A	2 654 349	4 417 557	710 752	1 095 410	0	0
Catégorie B	335 973	1 344 210	57 352	250 370	181	5 858
Catégorie C	66 558	243 103	8 967	31 536	896	3 426
FILIERE TECHNIQUE	4 561 383	3 445 051	1 075 395	760 235	21 199	5 059
Catégorie A	1 813 471	1 738 735	492 714	483 409	0	0
Catégorie B	1 863 126	597 558	407 106	134 751	6 704	4 113
Catégorie C	884 785	1 108 758	175 575	142 075	14 495	946
FILIERE CULTURELLE	700 861	665 888	90 335	108 901	0	2 064
Catégorie A	543 861	316 306	72 520	64 291	0	0
Catégorie B	105 232	193 817	11 586	18 865	0	242
Catégorie C	51 768	155 765	6 229	25 745	0	1 822
FILIERE SPORTIVE	247 198	79 498	54 573	20 431	246	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	247 198	79 498	54 573	20 431	246	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	346 892	4 697 555	71 223	819 755	446	2 225
Catégorie A	229 927	1 874 417	56 699	438 375	0	0
Catégorie B	0	162 679	0	36 315	0	0
Catégorie C	116 965	2 660 458	14 524	345 065	446	2 225
FILIERE ANIMATION	228 550	280 699	36 663	34 702	0	0
Catégorie B	113 937	75 511	22 064	12 660	0	0
Catégorie C	114 613	205 188	14 599	22 042	0	0
Total	9 141 762	15 173 561	2 105 260	3 121 340	22 968	18 633

1.2.2 ECARTS DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES AUX FONCTIONNAIRES ET AUX PERSONNELS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT RÉMUNÉRÉS AU MOINS UN JOUR DANS L'ANNÉE PAR SEXE, PAR CATÉGORIE ET PAR FILIÈRE.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Écart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	41 630	36 394	12,58
Catégorie A	52 751	49 063	6,99
Catégorie B	34 890	35 418	-1,51
Catégorie C	29 831	29 639	0,64
FILIERE TECHNIQUE	35 270	33 543	4,90
Catégorie A	55 283	50 195	9,20
Catégorie B	39 164	36 339	7,21
Catégorie C	32 640	28 556	12,51
FILIERE CULTURELLE	38 769	35 087	9,50
Catégorie A	51 601	47 288	8,36
Catégorie B	34 891	33 941	2,72
Catégorie C	28 856	29 142	-0,99
FILIERE SPORTIVE	36 118	35 942	0,49
Catégorie A	43 536	54 666	-25,57
Catégorie B	35 581	34 834	2,10
Catégorie C	33 461	34 503	-3,11
FILIERE SOCIALE	40 462	34 285	15,27
Catégorie A	44 253	41 719	5,73
Catégorie B	48 885	33 514	31,44
Catégorie C	35 762	28 185	21,19
FILIERE POLICE MUNICIPALE	43 972	40 899	6,99
Catégorie A	56 409	55 211	2,12
Catégorie B	50 160	49 377	1,56
Catégorie C	43 714	39 636	9,33
FILIERE ANIMATION	28 883	26 811	7,17
Catégorie B	38 515	33 859	12,09
Catégorie C	27 080	25 947	4,18
Total	36 345	34 650	4,66

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Écart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	43 465	33 896	22,02
Catégorie A	48 116	38 162	20,69
Catégorie B	26 973	26 183	2,93
Catégorie C	24 565	24 163	1,64
FILIERE TECHNIQUE	36 420	32 343	11,19
Catégorie A	53 832	44 307	17,69
Catégorie B	31 658	28 736	9,23
Catégorie C	27 054	23 856	11,82
FILIERE CULTURELLE	39 150	31 972	18,33
Catégorie A	45 252	40 086	11,42
Catégorie B	28 569	30 913	-8,20
Catégorie C	23 530	23 363	0,71
FILIERE SPORTIVE	28 790	25 104	12,80
Catégorie A			
Catégorie B	28 790	25 104	12,80
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	32 310	26 688	17,40
Catégorie A	39 986	34 370	14,04
Catégorie B		25 199	
Catégorie C	23 458	23 129	1,40
FILIERE ANIMATION	25 342	24 868	1,87
Catégorie B	28 484	30 004	-5,34
Catégorie C	22 838	23 394	-2,43
Total	37 804	30 655	18,91

1.2.3 PUBLICATION DU MONTANT GLOBAL ET DE LA RÉPARTITION ENTRE FEMMES ET HOMMES DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES DES AGENTS-ES DE LA VILLE & DE L'EUROMÉTROPOLE :

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

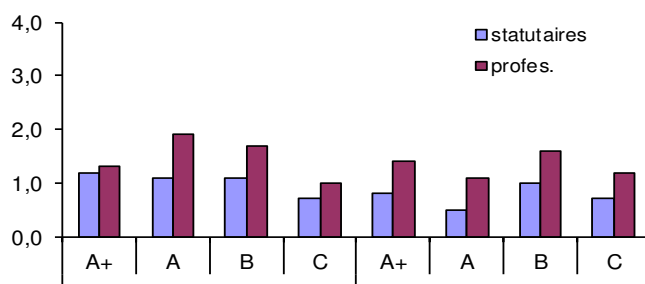
1.2.4 PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

	part du RI		
	Femmes	Hommes	Total
A+	32%	29%	30%
A	19%	18%	19%
B	15%	17%	16%
C	10%	13%	11%
Total	16%	18%	17%

1.3 FORMATION

1.3.1 NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS STATUTAIRES (SUITE À CONCOURS OU CHANGEMENT DE CADRE D'EMPLOI), FORMATIONS PROFESSIONNELLES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

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

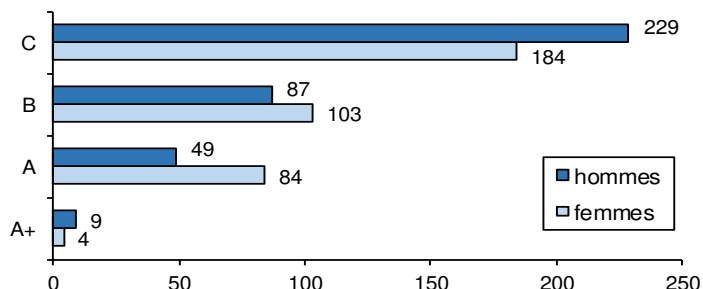


1.3.2 NOMBRE AGENT-ES BÉNÉFICIAIRE DE CONGÉS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET FORMATIONS SUITE À CONCOURS INTERNE OU CHANGEMENT DE CADRE D'EMPLOI

- 7 femmes et 4 hommes ont bénéficié de congés de formation en 2022

	femmes				hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
formations statutaires	3	41	53	91	3	25	38	106
formations professionnelles	1	43	50	93	6	24	49	123

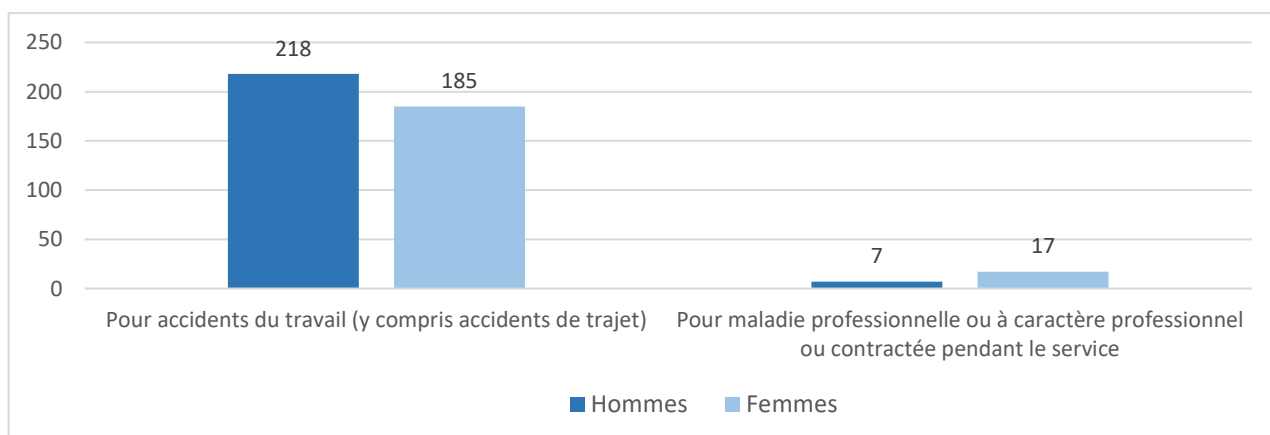
Nombre d'agents-es bénéficiant de formation suite à concours ou changement de cadre d'emploi.



1.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

1.4.1 NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE 2022 ; NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES ; NOMBRE D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES POUR INVALIDITÉ (ATI)

	Agents permanents		Total
	Hommes	Femmes	
Pour accidents du travail (y compris accidents de trajet)	218	185	403
Pour maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service	7	17	24
Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées	19	20	39

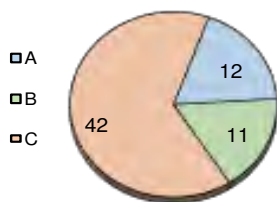


1.5 CONGÉS

1.5.1 CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE : NOMBRE D'AGENTS AYANT PRIS CE TYPE DE CONGÉ

	A	B	C	Total
nbre d'agents	12	11	42	65
nbre de jours d'absences	282	237	939	1458

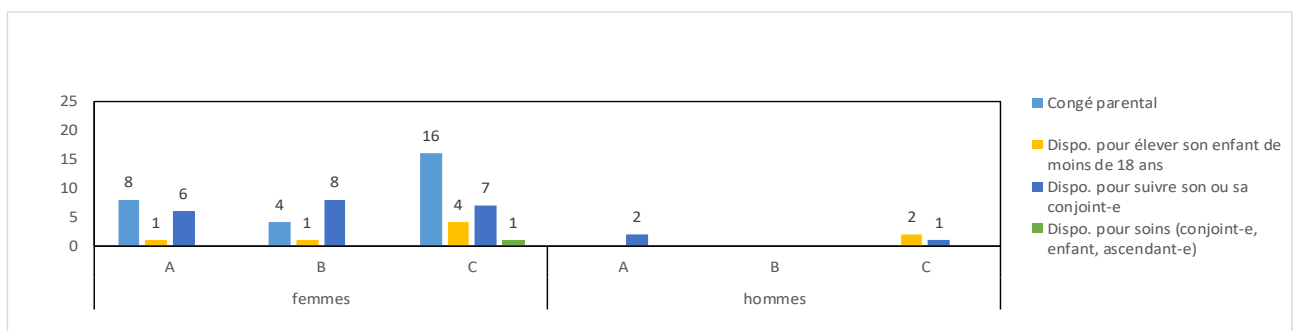
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant :



1.5.2 NOMBRE D'AGENT-ES AYANT DES CONGÉS D'UNE DURÉE ÉGALE OU SUPÉRIEURE À SIX MOIS : CONGÉ PARENTAL, ADOPTION ET AUTRES CONGÉS LIÉS À LA FAMILLE, MISE EN DISPONIBILITÉ PAR MOTIF (ACCOMPAGNEMENT PERSONNES EN FIN DE VIE OU EN SITUATION DE DÉPENDANCE, CONVENANCE PERSONNELLE).

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

	femmes					hommes				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Congé parental		8	4	16	28					0
Dispo. pour élever son enfant de moins de 18 ans		1	1	4	6				2	2
Dispo. pour suivre son ou sa conjoint-e	1	6	8	7	22		2		1	3
Dispo. pour soins (conjoint-e, enfant, ascendant-e)				1	1					0
total	1	15	13	28	57	0	2	0	3	5



1.5.2.2 Nombre d'agent-es comptant au moins une absence pour motif familial sur l'année 2022

	femmes					hommes				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Congé de présence parentale				3	3					0
Congé parental		16	15	39	70				2	2
Dispo. pour élever son enfant de moins de 18 ans		1	1	13	15		1		5	6
Dispo. pour soins (conjoint-e, enfant, ascendant-e)		1		2	3					0
Dispo. pour suivre son ou sa conjoint-e	1	23	21	28	73	2	4	1	3	10
Total	1	41	37	85	164	2	5	1	10	18

1.6 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1.6.1 ORGANISATION

1.6.1.1 Nombre de chartes du temps

Délibération cadre sur le temps de travail, 17 décembre 2021

1.6.1.2 Télétravail

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de femmes exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	801	509	394	1 704
Nombre d'hommes exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	384	286	187	857
	1 185	795	581	2 561

1.6.1.3 Les heures écrêtées

Agents fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre d'heures écrêtées	14 000	8 506	4 856	15 220	8 905	6 493	57 980
Nombre d'agents	217	207	222	398	307	329	1 671

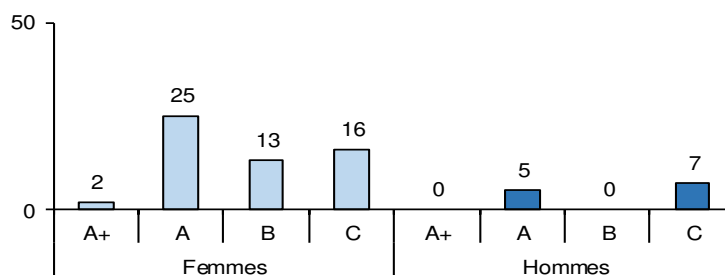
Agents contractuels permanents

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre d'heures écrites	1 059	179	25	1 143	33	0	2 439
Nombre d'agents	20	6	1	22	5	0	54

1.6.2 TEMPS PARTIEL QUI N'EST PAS DE DROIT

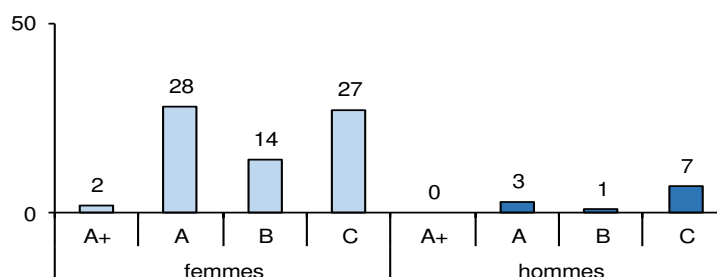
1.6.2.1 Nombre d'agent-es sur des postes à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique

en nombre d'agents-es							
Femmes				Hommes			
A+	A	B	C	A+	A	B	C
2	25	13	16		5		7



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

en nombre d'agents-es							
femmes				hommes			
A+	A	B	C	A+	A	B	C
2	28	14	27		3	1	7



1.6.2.3 Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants

Allocation garde d'enfants versée en 2022 : 1 544 € (5 agent-es concerné-es)

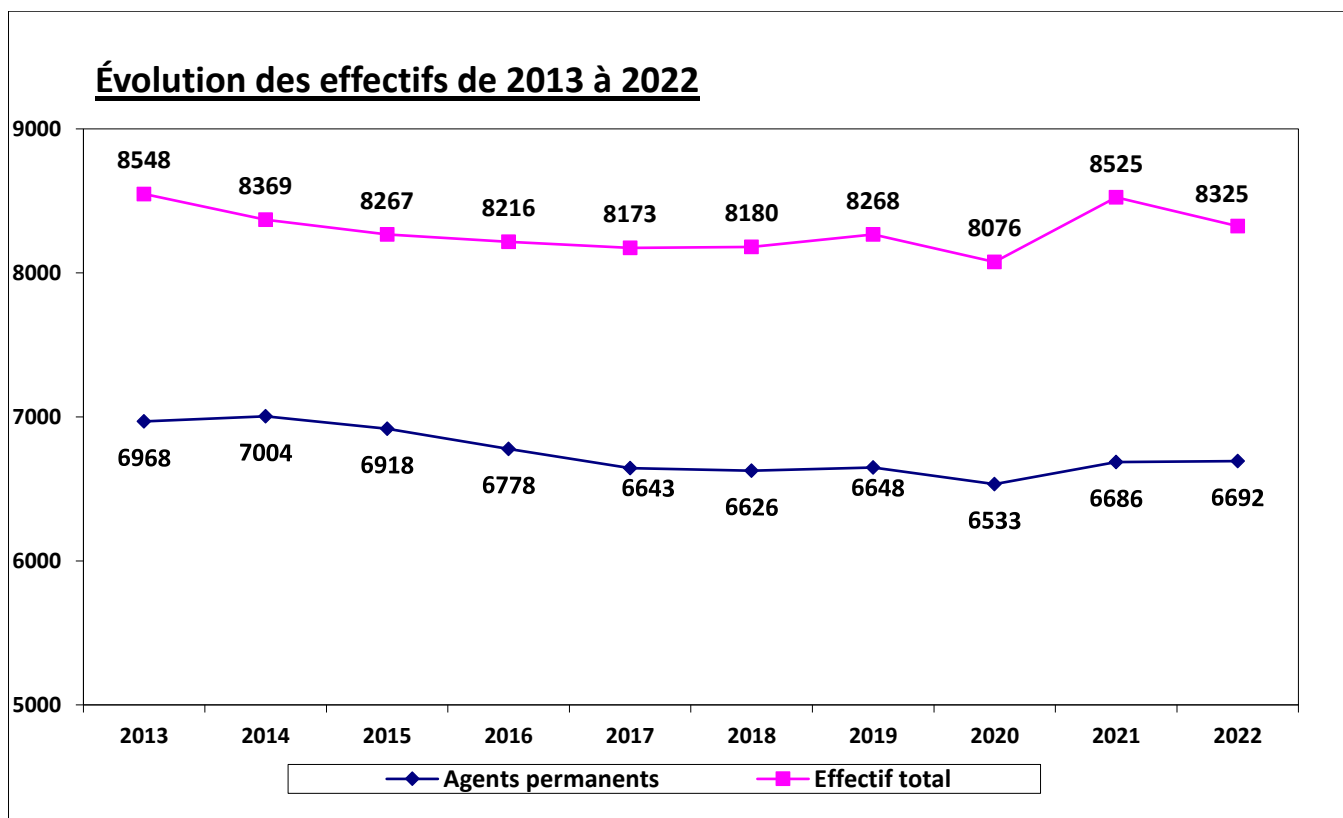
2. L'EMPLOI

2.1 EFFECTIFS PERMANENTS

2.1.1 EVOLUTION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS ET DES POSTES

2.1.1.1 Évolution des effectifs de 2013 à 2022

L'effectif permanent de l'Eurométropole de Strasbourg rémunéré au 31/12/2022 est de 6 692 agents. Cet effectif se compose de fonctionnaires titulaires et stagiaires (5 917), de contractuels en contrat à durée déterminée (687) et de contractuels en contrat à durée indéterminée (88).



L'effectif total cumule les agents permanents (6 692) et non permanents avec les vacataires (1 247), les surcroûts occasionnels (158), les intermittents (71), les emplois aidés comme les emplois d'avenir et contrats uniques d'insertion (42), ainsi que les apprentis (99), les collaborateurs de cabinet (9) et les collaborateurs de groupe d'élu (7).

2.1.1.2 Postes budgétaires

Au 31 décembre 2022, on pouvait compter 7 253 postes budgétaires au sein de l'Eurométropole.

DIRECTION	NOMBRE DE POSTES
Affectations périphériques *	37
Cabinet	54
Direction Communication	36
Communication Rayonnement Interne/Administration Générale	13
Direction de la Culture	894
Direction. Générale des Services	62
Direction de l'Audit Interne	3
Direction Conseil, Performance et Affaires Juridiques	68
Mission des Temps	1
Mission TERRE	15
Direction Architecture et Patrimoine	229
Direction Développement Economique et Attractivité	58
Direction Enfance et Education	1 442
Direction Environnement et Services Publics Urbains	1 195
Direction Finances et Programmation	39
Direction Espaces Publics et Naturels	655
Direction Mobilités	54
Direction Population, Elections, Cultes	187
Direction Sécurité	210
Direction Relations Européennes et Internationales	30
Relations Internationales et Communication	55
Direction des Ressources Humaines	155
Direction des Ressources Logistiques	420
Direction Réglementation Urbaine	58
Direction Solidarités, Santé et Jeunesse	533
Direction Urbanisme et Territoires	214
Direction de Territoire	66
Mission Intercommunalité	5
Protocole	22
Direction des Sports	327
Sécurité Prévention et Sports	116
Total général	7 253

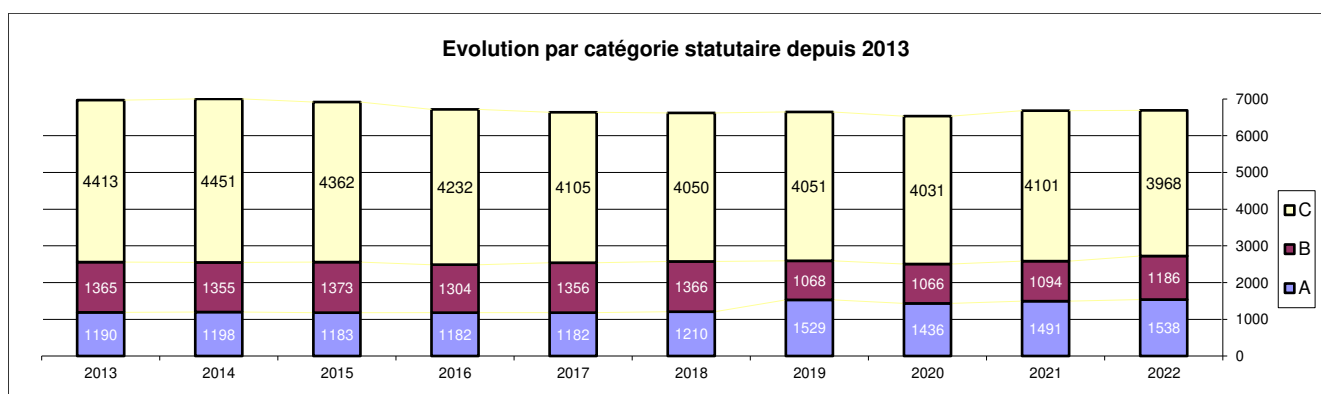
*Correspond à des postes sans affectation à une direction (permanents amicale, permanents syndicaux)

2.1.1.3 Répartition du personnel permanent en 2022

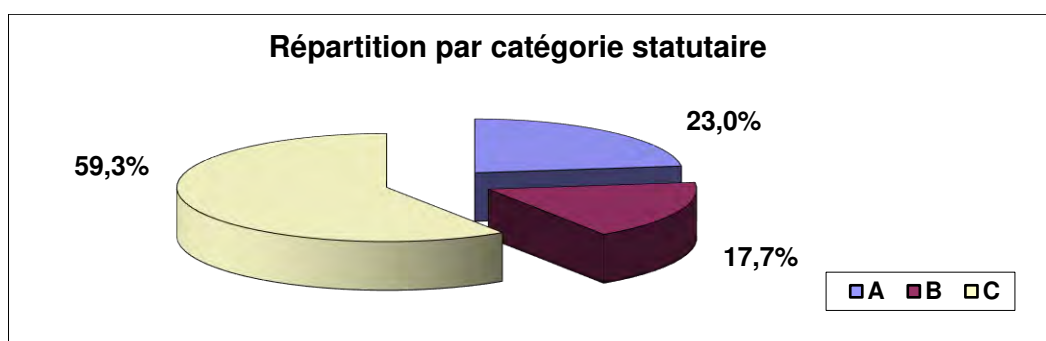
2.1.1.3.1 Répartition par catégorie hiérarchique

2.1.1.3.1.1 Répartition par catégorie hiérarchique et statut

Catégorie	Titulaire	Contractuel	dont VTE	dont BDS	dont CDI	Total	soit en %
A	1 189	349	33	218	76	1 538	23,0%
B	993	193	90	64	7	1 186	17,7%
C	3 735	233	40	41	5	3 968	59,3%
Total	5 917	775	163	323	88	6 692	100%
<i>Soit en %</i>	88,42	11,58	2,44	4,83	1,32	100,00	
<i>Soit Equivalent temps plein</i>	5 695,17	749,22	160,90	318,05	86,00	6 444,39	



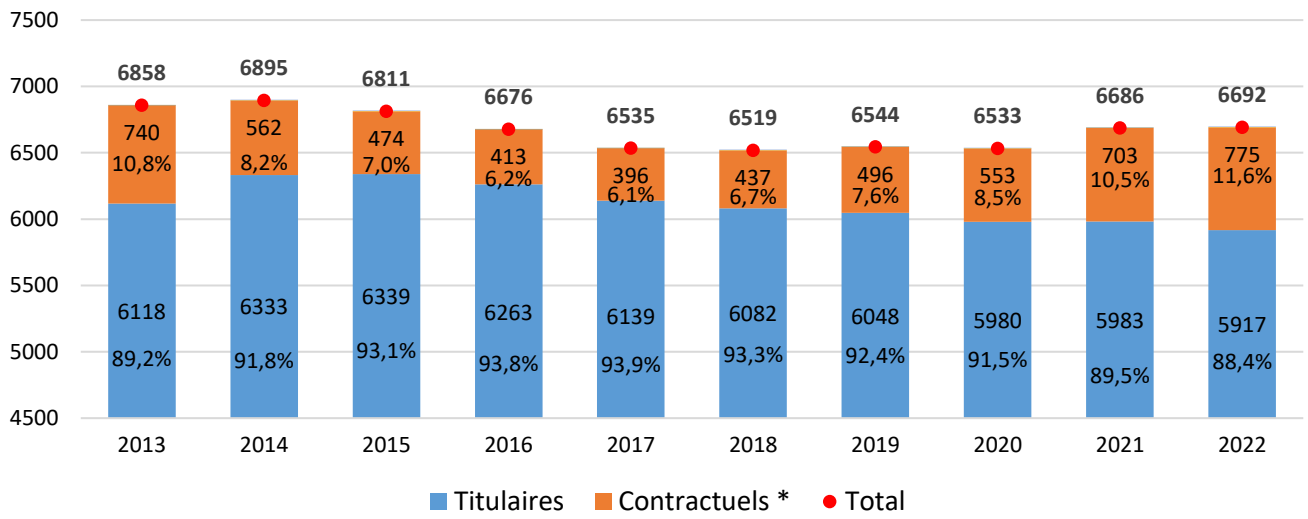
En termes d'effectifs, de 2021 à 2022, la part des cadres A a augmenté de 3,15 %, celle des cadres B de 8,41 % et celle des cadres C a diminué de 3,24 %.



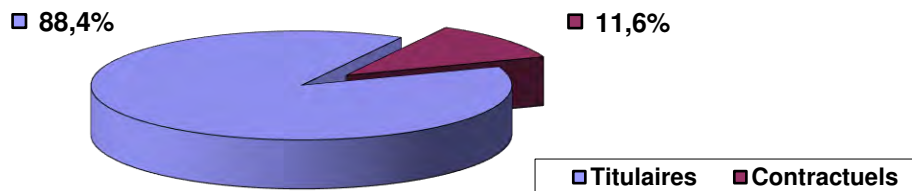
Nombre d'agents permanents	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Titulaires	6118	6333	6339	6263	6139	6082	6048	5980	5983	5917
Contractuels *	740	562	474	413	396	437	496	553	703	775
Total	6858	6895	6811	6676	6535	6519	6544	6533	6686	6692

*Les agents contractuels de l'OPS sont exclus du tableau.

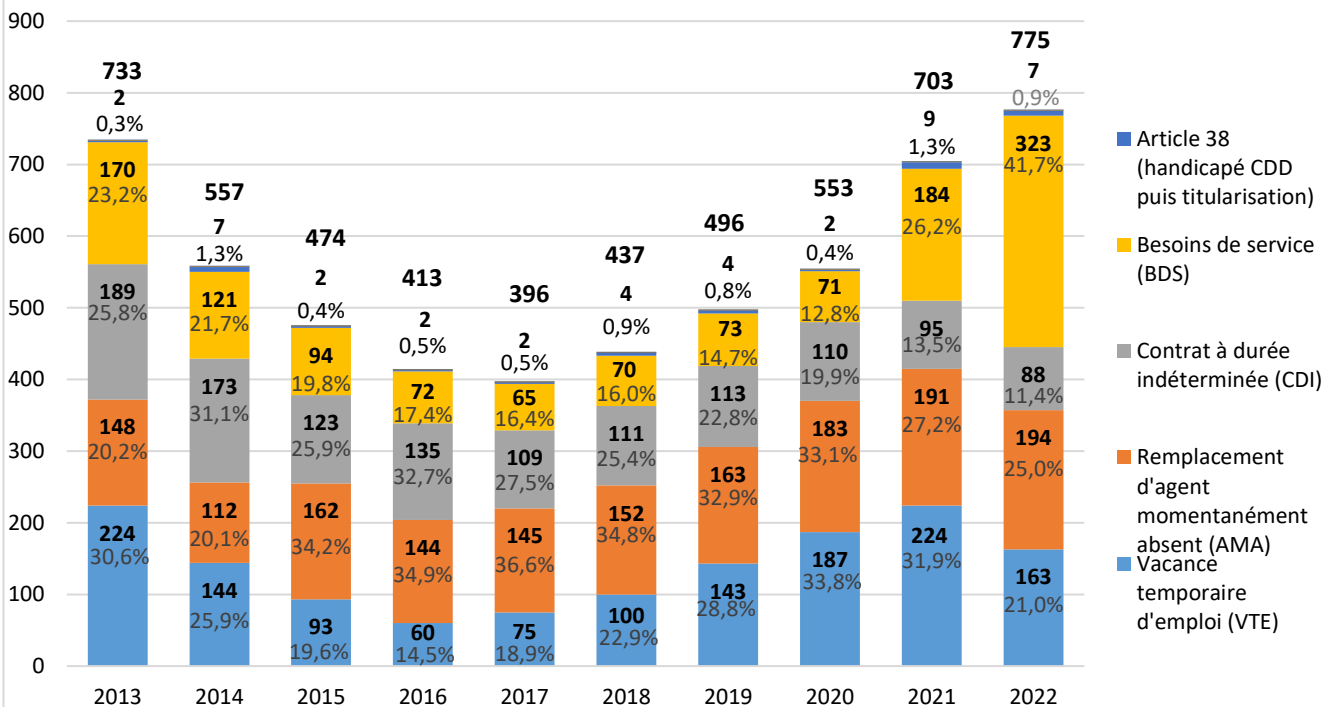
Evolution par catégorie statutaire depuis 2013



Répartition par statut en 2022



Evolution du nombre de contractuels par type de contrat depuis 2013



2.1.1.3.1.2 Répartition par catégorie hiérarchique et par âge

Age	A	B	C	Total	Total %
- de 25 ans	19	21	107	147	2,2%
25 à 29 ans	97	72	208	377	5,6%
30 à 34 ans	162	118	346	626	9,4%
35 à 39 ans	187	107	447	741	11,1%
40 à 44 ans	231	198	543	972	14,5%
45 à 49 ans	231	193	561	985	14,7%
50 à 54 ans	235	191	683	1 109	16,6%
55 à 59 ans	195	182	714	1 091	16,3%
60 ans et +	181	104	359	644	9,6%
TOTAL AGENTS	1 538	1186	3968	6692	100%

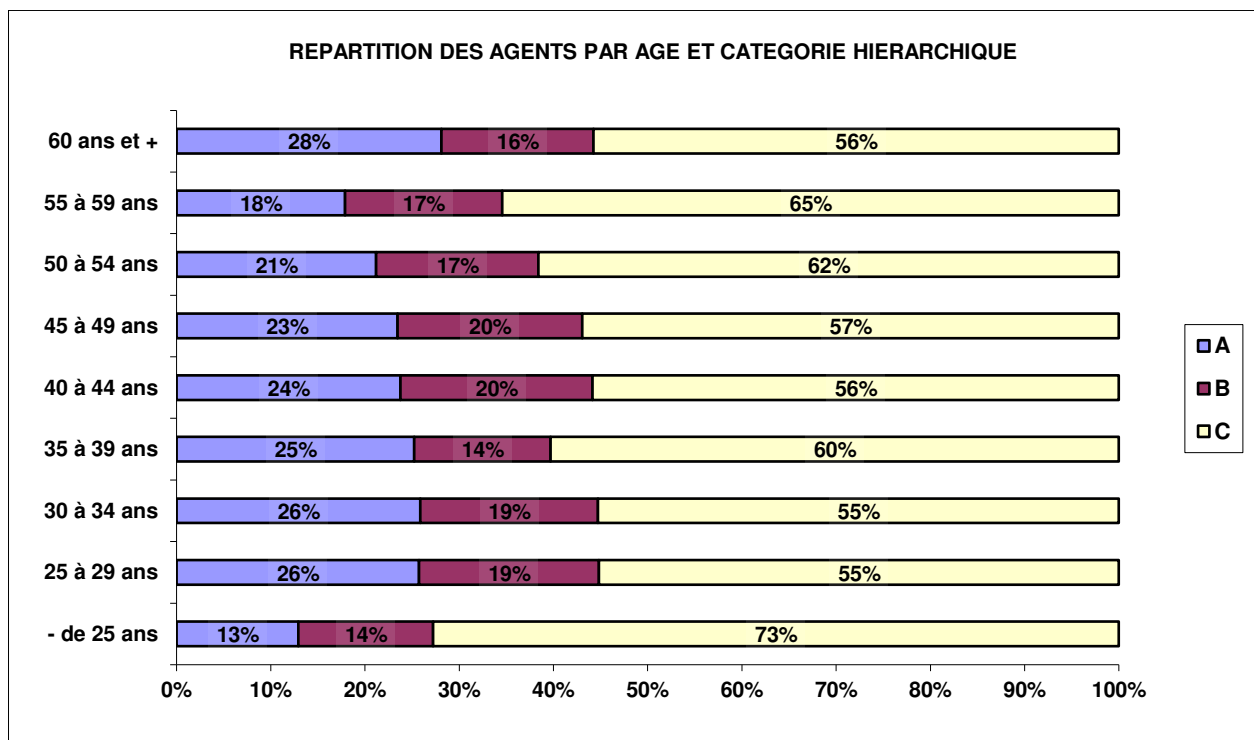
L'âge moyen dans notre administration en 2022 est de 46 ans. Il était de 45 ans et 11 mois en 2021. L'âge médian est de 47 ans et 10 mois.

Les moyennes par catégorie hiérarchique s'établissent ainsi :

Agents de catégorie A = 45 ans et 9 mois

Agents de catégorie B = 45 ans et 10 mois

Agents de catégorie C = 46 ans et 2 mois



2.1.1.3.2 Répartition par filière

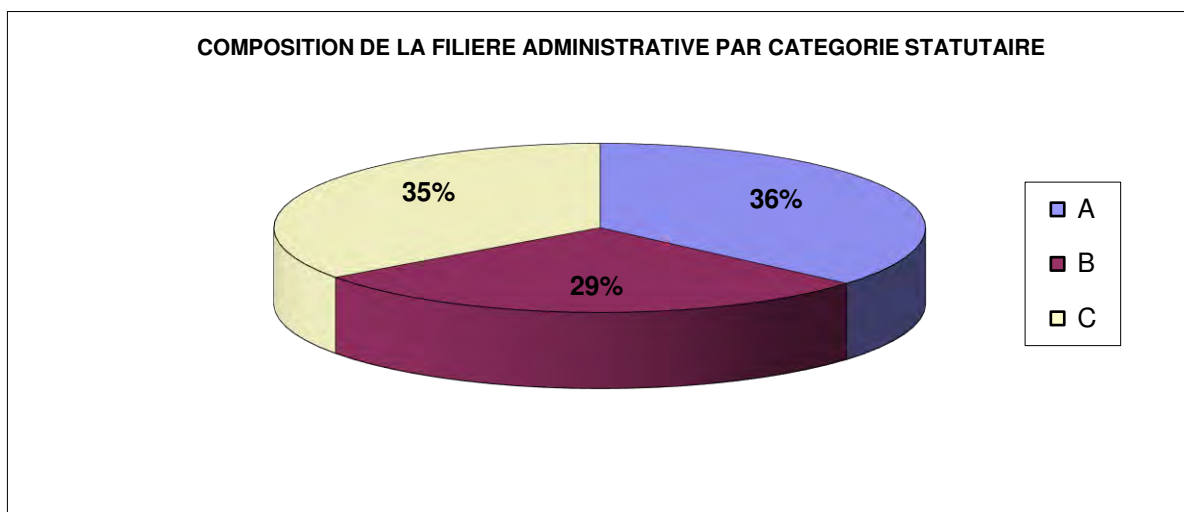
2.1.1.3.2.1 Répartition par filière, par catégorie hiérarchique et par grade

2.1.1.3.2.1.1 Filière administrative

	<i>Filière administrative</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Directeur général	1		1	1		0,1%
	Directeur général adjoint	4		4	1	3	0,3%
	Administrateur général						
	Administrateur hors classe	5	5	10	3	7	0,6%
	Administrateur	9	3	12	7	5	0,8%
	Attaché Hors classe	19	1	20	8	12	1,3%
	Directeur Territorial	18	1	19	10	9	1,2%
	Attaché principal	152	31	183	117	66	11,5%
	Attaché Territorial	193	138	331	253	78	20,8%
	Total A en nombre d'agents	401	179	580	400	180	36,4%
	Total A en ETP	394,50	177,60	572,10	392,40	179,70	36,92%
B	Rédacteur Principal 1ère cl	132		132	111	21	8,3%
	Rédacteur Principal 2ème cl.	106	11	117	98	19	7,3%
	Rédacteur Territorial	141	65	206	177	29	12,9%
	Total B en nombre d'agents	379	76	455	386	69	28,6%
	Total B en ETP	364,60	76,00	440,60	372,20	68,40	28,43%
C	Adjoint adm principal 1ère cl	274		274	234	40	17,2%
	Adjoint adm principal 2ème cl	169	7	176	146	30	11,1%
	Adjoint administratif	104	3	107	89	18	6,7%
	Total C en nombre d'agents	547	10	557	469	88	35,0%
	Total C en ETP	529,10	7,84	536,94	450,04	86,90	34,65%
Total Administrative en nombre d'agents	1327	265	1592	1255	337	100%	
Total ETP	1288,20	261,44	1549,64	1214,64	335,0	100%	

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

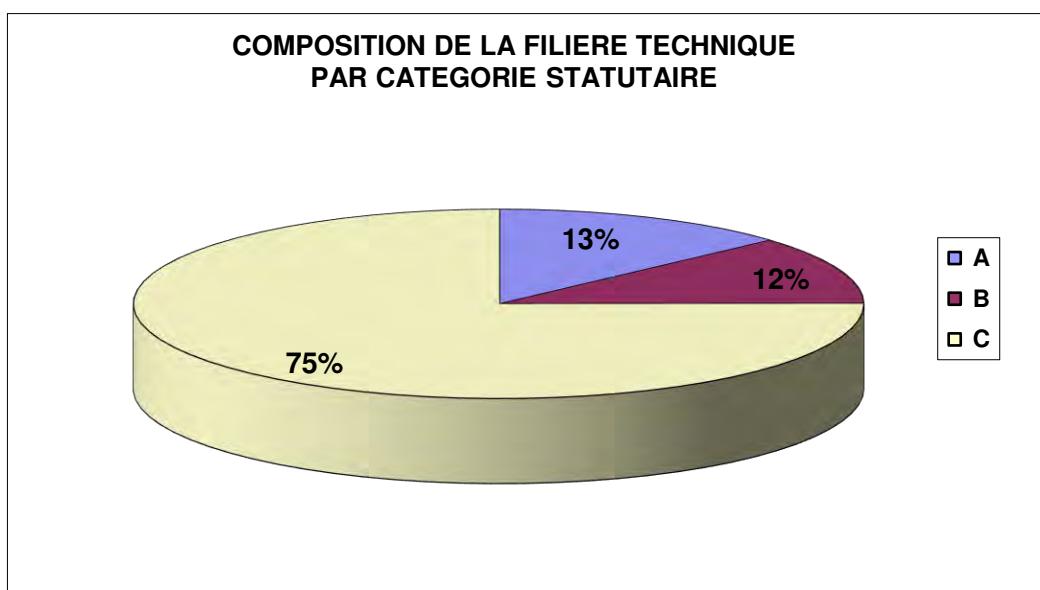
A noter, les effectifs de contractuels mentionnés intègrent les agents en CDI.



2.1.1.3.2.1.2 Filière technique

	<i>Filière technique</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Ingénieur général	1		1		1	0,0%
	Ingénieur chef hors classe	10	2	12		12	0,4%
	Ingénieur en chef	13		13	7	6	0,4%
	Ingénieur hors classe	2		2	1	1	0,1%
	Ingénieur principal	192	21	213	84	129	6,9%
	Ingénieur	115	54	169	84	84	5,5%
	Total A en nombre d'agents	333	77	410	177	233	13,2%
	Total A en ETP	324,00	76,60	400,60	169,70	230,90	13,31%
B	Technicien principal 1è Cl	146	9	155	32	123	5,0%
	Technicien principal 2è Cl	84	56	140	39	101	4,5%
	Technicien territorial	52	15	67	12	55	2,2%
	Total B en nombre d'agents	282	80	362	83	279	11,7%
	Total B en ETP	277,60	80,00	357,60	80,30	277,30	11,9%
C	Agent de maîtrise principal	425	5	430	24	406	13,9%
	Agent de maîtrise	166	11	177	20	157	5,7%
	Adjoint techn. princ 1è cl	764		764	175	589	24,7%
	Adjoint techn. princ 2è cl	399		399	152	247	12,9%
	Adjoint technique	482	71	553	154	399	17,9%
	Total C en nombre d'agents	2 236	87	2 323	525	1798	75,1%
	Total C en ETP	2174,36	78,10	2 252,46	477,36	1775,10	74,82%
Total Technique en nombre d'agents	2 851	244	3 095	785	2 310	100%	
Total ETP	2 775,96	234,70	3 010,66	727,36	2 283,30	100%	

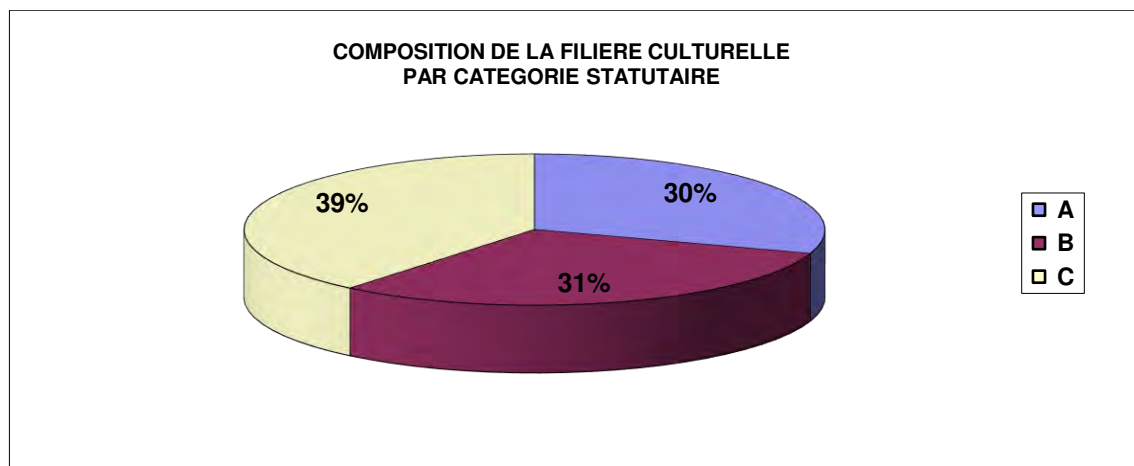
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.3 Filière culturelle

	<i>Filière culturelle</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conservateur en Chef Patrim.	8		8	6	2	1,4%
	Conservateur du patrimoine	5	1	6	3	3	1,1%
	Conservateur Bibl. Chef	5		5	2	3	0,9%
	Conservateur Bibl.	5		5	3	2	0,9%
	Attaché Conservat. Ppal Patrimoine	3		3	2	1	0,5%
	Attaché Conservat. Patrimoine	22	9	31	21	10	5,5%
	Bibliothécaire principal	9		9	7	2	1,6%
	Bibliothécaire Territorial	10		10	10		1,8%
	Directeur de 1è Cat Etab Art	1		1		1	0,2%
	Professeur Enseig. Art. H. Cl.	60	6	66	22	44	11,6%
	Professeur Enseig. Art. Cl. N.	18	9	27	15	12	4,8%
	Total A en nombre d'agents	146	25	171	91	80	30,1%
	Total A en ETP	140,11	21,25	161,86	87,37	74,49	30,50%
B	Assist. Conserv princ. 1ere cl.	51		51	39	12	9,0%
	Assist. Conserv princ. 2eme cl.	47	1	48	41	7	8,5%
	Assistant de conservation	25	2	27	19	8	4,8%
	Assistants Ens Art princ.1ere cl.	22		22	11	11	3,9%
	Assistants Ens Art princ.2eme cl.	15	5	20	11	9	3,5%
	Assistants Ens Art	4	3	7	3	4	1,2%
	Total B en nombre d'agents	164	11	175	124	51	30,8%
	Total B en ETP	156,60	9,75	166,35	117,60	48,75	31,35%
C	Adjoint pat principal 1ère cl	76		76	54	22	13,4%
	Adjoint pat principal 2ème cl	89		89	63	26	15,7%
	Adjoint patrimoine	47	10	57	38	19	10,0%
	Total C en nombre d'agents	212	10	222	155	67	39,1%
	Total C en ETP	195,50	7,00	202,50	139,50	63,00	38,16%
Total Culturel en nombre d'agents	522	46	568	370	198	100%	
Total ETP	492,21	38,50	530,71	344,47	186,24	100%	

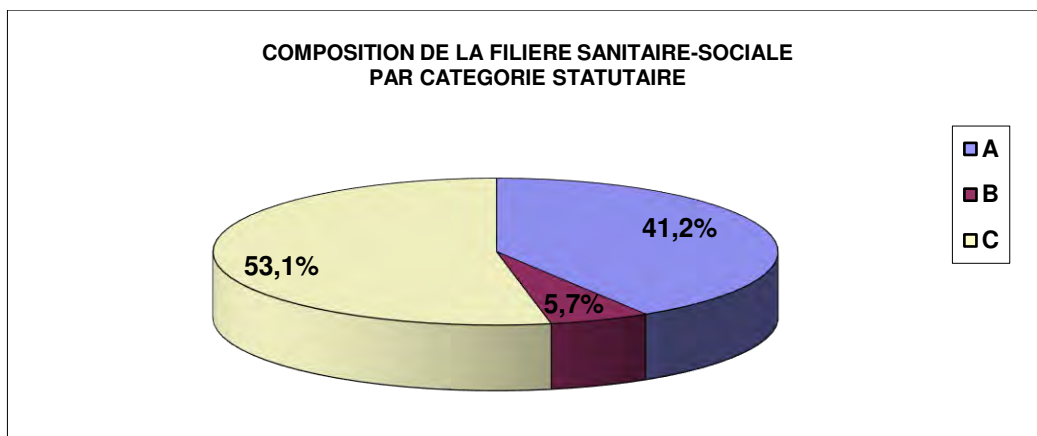
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.4 Filière sanitaire et sociale

	<i>Filière sanitaire-sociale</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Médecin Hors classe	4		4	4		0,5%
	Médecin de 1ère classe	4	3	7	4	3	0,8%
	Médecin 2ème Classe	3	4	7	7		0,8%
	Psychologue Hors classe	7		7	6	1	0,8%
	Psychologue		1	1	1		0,1%
	Sage-femme hors classe	3		3	3		0,3%
	Puéricultrice hors classe	12		12	12		1,4%
	Puéricultrice classe normale	15	4	19	19		2,2%
	Infirmier soins gx hors classe	11		11	9	2	1,3%
	Infirmier soins gx cl normale	7	1	8	7	1	0,9%
	Conseiller supérieur socio-éd	2		2	2		0,2%
	Conseiller socio-éducatif	1	1	2	2		0,2%
	Educateur jnes enfts cl exc A	41		41	40	1	4,8%
	Educateur jeunes enfants	47	10	57	56	1	6,6%
	Assistant socio-éd cl except A	96		96	85	11	11,1%
	Assistant socio-éducatif	46	43	89	82	7	10,3%
	Technic param cadre santé 1cl	1		1	1		0,1%
	Pédicure-podologue, orthoptis.		1	1	1		0,1%
	Total A en nombre d'agents	300	68	368	341	27	42,7%
	Total A en ETP	286,26	66,40	352,66	325,96	26,70	41,07%
B	Moniteur éduc interv fam princ	2		2	1	1	0,2%
	Moniteur éduc interv familial		1	1	1		0,1%
	Auxiliaire de puériculture classe sup.	32		32	32		3,6%
	Auxiliaire de puériculture classe norm.	8	8	16	16		1,8%
	Total B en nombre d'agents	42	9	51	50	1	5,7%
	Total B en ETP	39,40	8,90	48,30	47,30	1,00	5,4%
C	ATSEM principal 1ère classe	233		233	233		26,1%
	ATSEM principal 2ème classe	89	105	194	189	5	21,7%
	Agent social principal 1è cl	5		5	1	4	0,6%
	Agent social principal 2ème cl	20		20	10	10	2,2%
	Agent social	21	1	22	16	6	2,5%
	Total C en nombre d'agents	368	106	474	449	25	53,1%
	Total C en ETP	351,80	106,00	457,80	432,80	25,00	53,3%
	Total Sanitaire Sociale nombre d'agents	710	183	893	840	53	100,0%
Total ETP	677,46	181,30	858,76	806,06	52,70	100,0%	

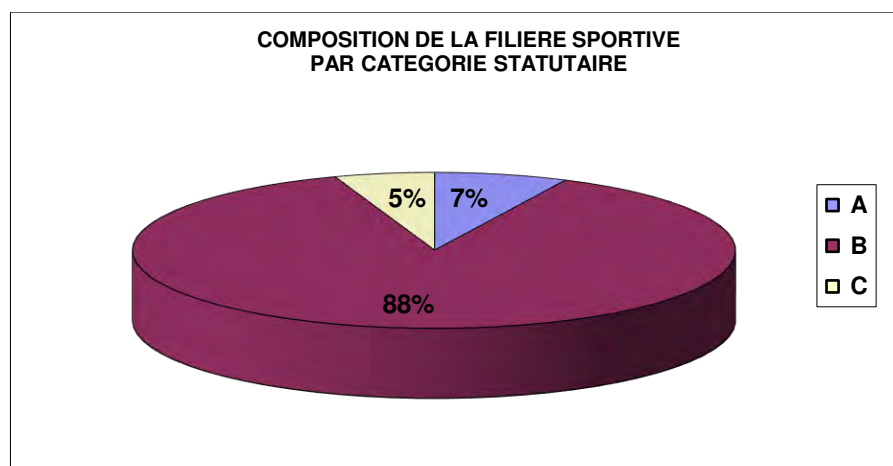
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.5 Filière sportive

	<i>Filière Sportive</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel</i>	Total	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	% *
A	Conseiller Territorial APS ppal	5		5	2	3	4,5%
	Conseiller Territorial APS	3		3		3	2,7%
	Total A en nombre d'agents	8	0	8	2	6	7,1%
	Total A en ETP	8,00	0,00	8,00	2,00	6,00	7,39%
B	Educateur APS ppal 1ere cl	65		65	22	43	58,0%
	Educateur APS ppal 2eme cl	12		12	4	8	10,7%
	Educateur APS	11	10	21	9	12	18,8%
	Total B en nombre d'agents	88	10	98	35	63	87,5%
	Total B en ETP	84,30	10,00	94,30	33,30	61,00	87,07%
C	Opérateur Act. Sportives Ppal	6		6	2	4	5,4%
	Total C en nombre d'agents	6	0	6	2	4	5,4%
	Total C en ETP	6,00	0,00	6,00	2,00	4,00	5,54%
	Total Activité Physique Sportive nbre d'agents	102	10	112	39	73	100%
	Total ETP	98,30	10,00	108,30	37,30	71,00	100%

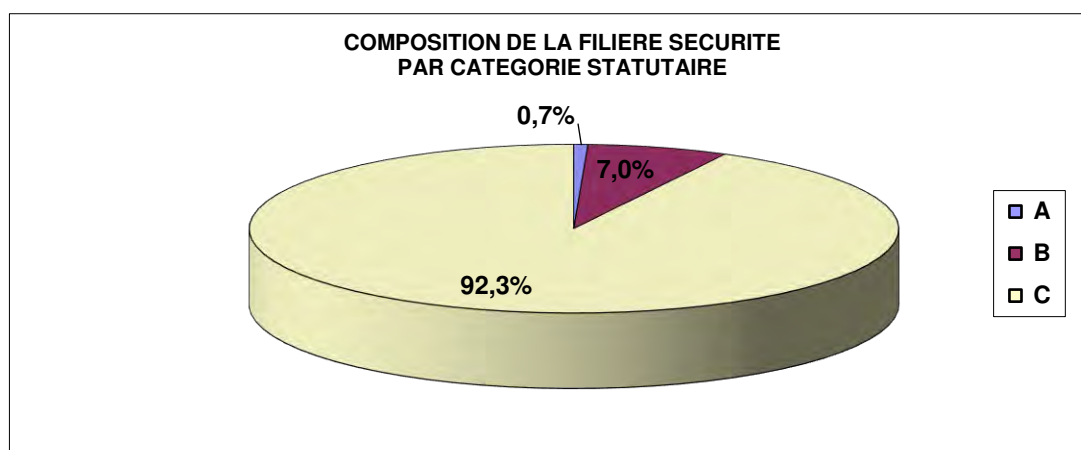
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



2.1.1.3.2.1.6 Filière sécurité

	Filière sécurité	Titulaire	Contractuel	Total	Femme	Homme	% *
A	Directeur principal police municipale	1		1	1		0,7%
	Total A en nombre d'agents	1	0	1	0	1	0,7%
	Total A en ETP	1	0	1	0	1	0,71%
B	Chef serv. Principal 1ère cl	3		3	2	1	2,1%
	Chef serv. Principal 2ème cl	2		2	1	1	1,4%
	Chef de service police municipale	5		5	2	3	3,5%
	Total B en nombre d'agents	10	0	10	5	5	7,0%
	Total B en ETP	10	0	10	5	5	7,05%
C	Chef police municipale (prov)	2		2		2	1,4%
	Brigadier chef principal	102		102	26	76	71,8%
	Gardien-brigadier	27		27	8	19	19,0%
	Total C en nombre d'agents	131	0	131	34	97	92,3%
	Total C en ETP	130,80	0	130,80	33,80	97,00	92,2%
	Total Police Municipale nombre d'agents	142	0	142	40	102	100%
Total ETP		134,80	0,00	134,80	36,80	98,00	100%

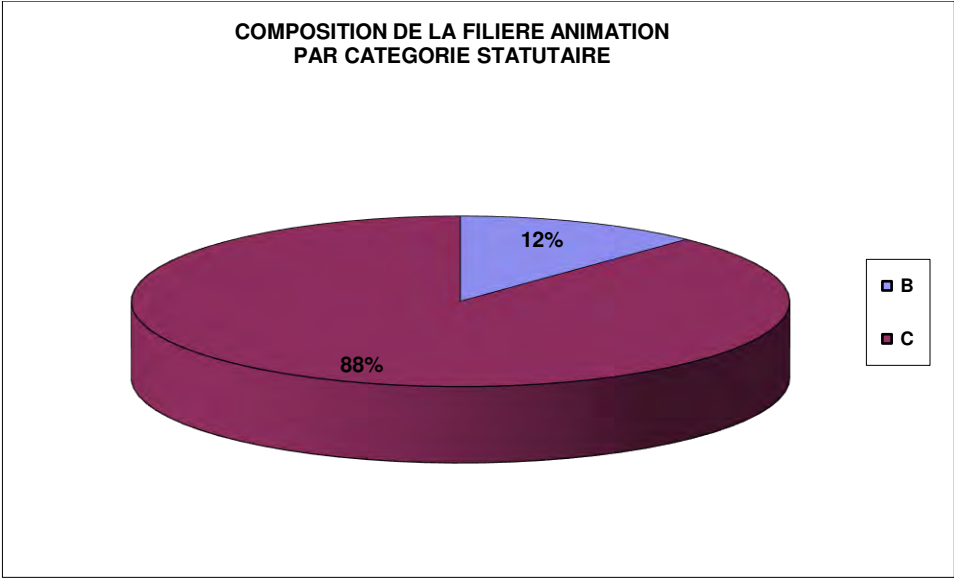
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agents présents dans la filière



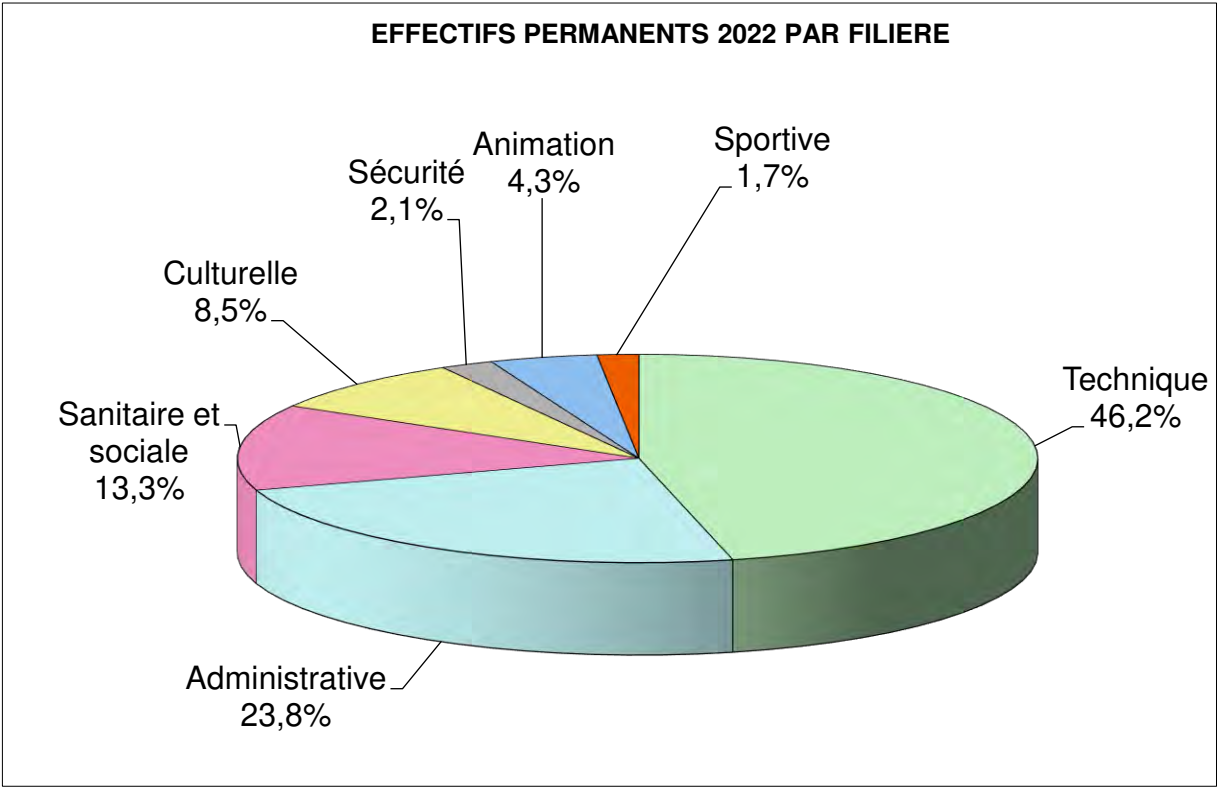
2.1.1.3.2.1.7 Filière animation

	Filière animation	Titulaire	Contractuel	Total	Femme	Homme	% *
B	Animateur Principal 1ère cl	6		6	3	3	2,1%
	Animateur Principal 2ème cl	3	1	4		4	1,4%
	Animateur	19	6	25	19	6	8,6%
	Total B en nombre d'agents	28	7	35	22	13	12,1%
	Total B en ETP	27,20	7,00	34,20	21,50	12,70	14,0%
C	Adjoint anim principal 1ère cl	23		23	16	7	7,9%
	Adjoint anim principal 2ème cl	36		36	26	10	12,4%
	Adjoint animation	176	20	196	152	44	67,6%
	Total C en nombre d'agents	235	20	255	194	61	87,9%
	Total C en ETP	194,04	16,28	210,32	157,51	52,81	86,0%
	Total Animation en nombre d'agents	263	27	290	216	74	100%
	Total ETP	221,24	23,28	244,52	179,01	65,51	100%

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



2.1.1.3.2.1.8 Bilan synthétique



Evolution du nombre d'agents

Filière	Nombre d'agents permanents 2021	soit en %	Nombre d'agents permanents 2022	soit en %	F en %	H en %	Ecart du nombre d'agents 2021-2022
Technique	3 111	46,53%	3 095	46,25%	25,36%	74,64%	-16
Administrative	1 558	23,30%	1 592	23,79%	78,83%	21,17%	34
Sanitaire sociale	895	13,39%	893	13,34%	94,06%	5,94%	-2
Culturelle	585	8,75%	568	8,49%	65,14%	34,86%	-17
Sécurité	135	2,02%	142	2,12%	28,17%	71,83%	7
Animation	289	4,32%	290	4,33%	74,48%	25,52%	1
Sportive	113	1,69%	112	1,67%	34,82%	65,18%	-1
TOTAL	6 686	100,00%	6 692	100,00%	52,97%	47,03%	6

Evolution du nombre d'ETP

Filière	Nombre d'ETP en 2021	soit en %	Nombre d'ETP en 2022	soit en %	F en %	H en %	Ecart d'ETP 2021-2022
Technique	3 041,57	47,14	3 010,66	46,72	24,16%	75,84%	-30,91
Administrative	1 517,70	23,52	1 549,64	24,05	40,34%	11,13%	31,94
Sanitaire sociale	857,26	13,29	858,76	13,33	26,77%	1,75%	1,50
Culturelle	545,89	8,46	530,71	8,24	11,44%	6,19%	-15,18
Sécurité	134,80	2,09	141,80	2,20	1,29%	3,42%	7,00
Animation	242,21	3,75	244,52	3,79	5,95%	2,18%	2,31
Sportive	112,20	1,74	108,30	1,68	1,24%	2,36%	-3,90
TOTAL	6 451,63	100,00	6 444,39	100,00	51,95%	48,05%	-7,24

2.1.1.3.3 Répartition par genre et par filière

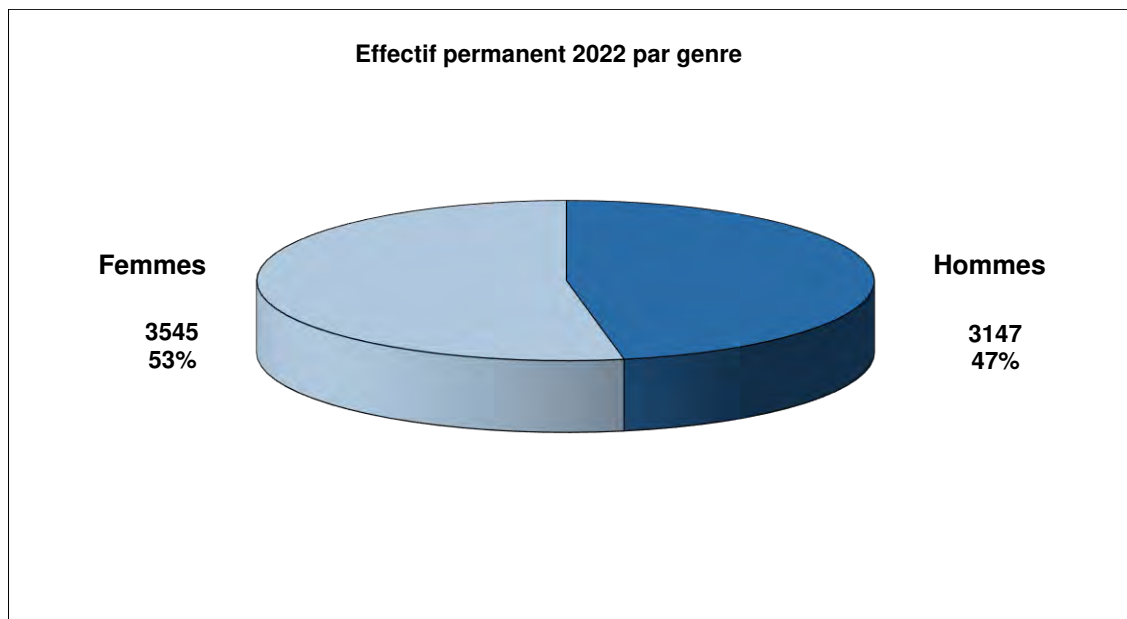
- Les filières les plus féminisées sont :
 - 1) La filière sociale = 94,06%
 - 2) La filière administrative = 78,83%
 - 3) La filière animation = 74,48%
- Les filières les plus masculinisées sont :
 - 1) La filière technique = 74,64%
 - 2) La filière sécurité = 71,83%
 - 3) La filière sportive = 65,18%

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

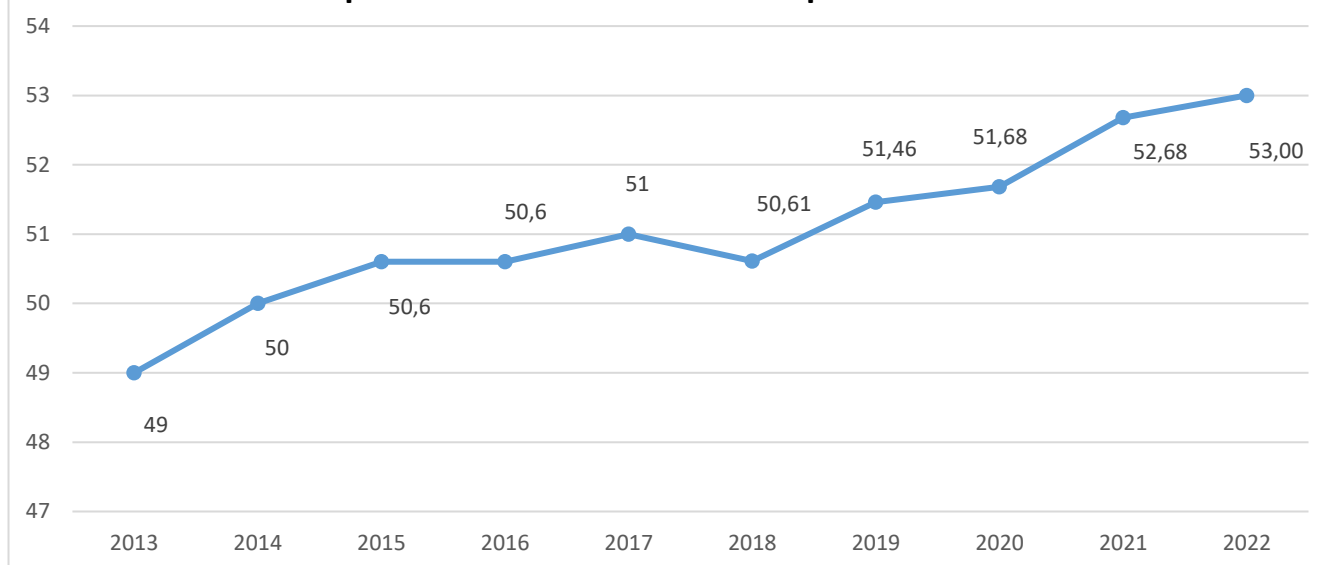
	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	69,0	31,0	84,8	15,2	84,2	15,8
Technique	43,2	56,8	22,9	77,1	22,6	77,4
Culturelle	53,2	46,8	70,9	29,1	69,8	30,2
Sanitaire et Sociale	92,7	7,3	98,0	2,0	94,7	5,3
Sportive	25,0	75,0	35,7	64,3	33,3	66,7
Sécurité	100,0	0,0	50,0	50,0	26,0	74,0
Animation	0,0	0,0	62,9	37,1	76,1	23,9
Total	65,8	34,2	59,4	40,6	46,1	53,9

2.1.1.3.4 Répartition par genre et par âge

Le personnel féminin représente **53 %** de l'effectif global permanent (6 692) en 2022.



Répartition des femmes en % depuis 2013

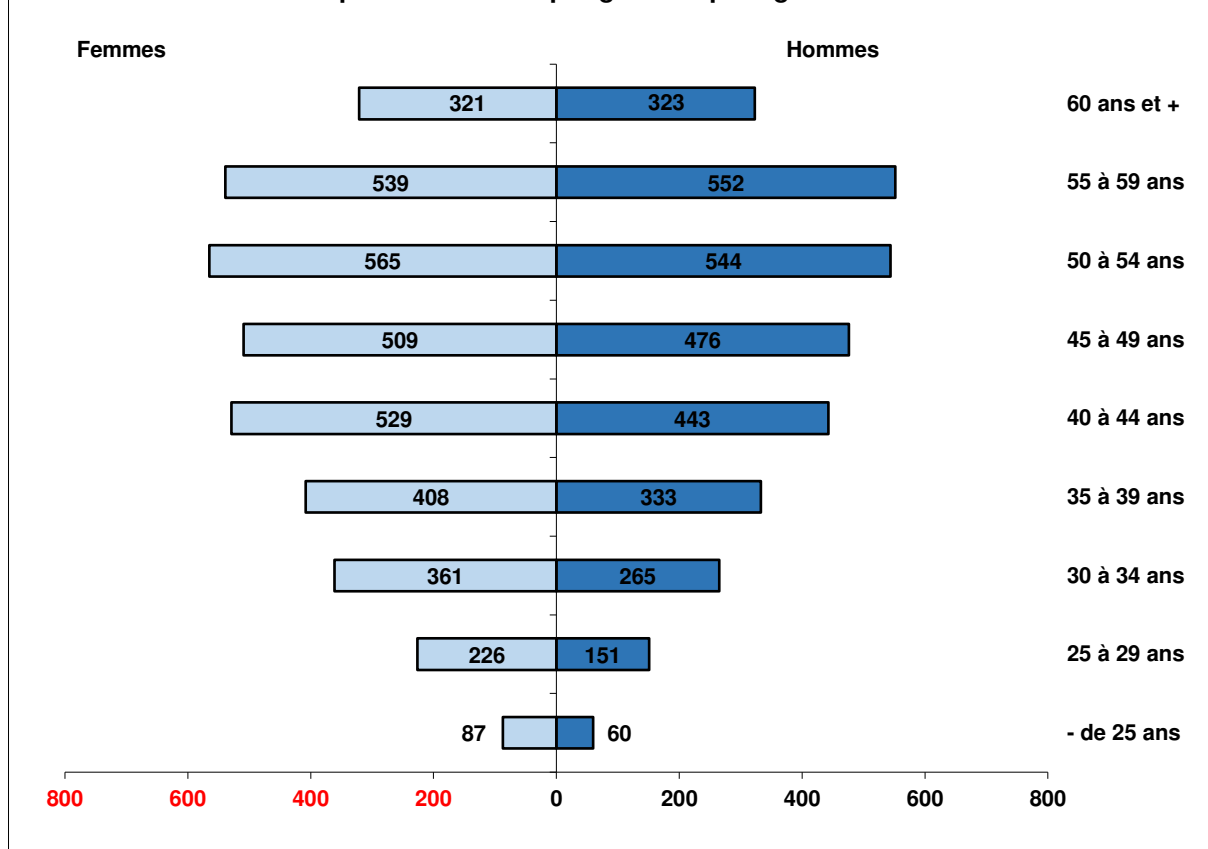


L'âge moyen en 2022 est de 46 ans.

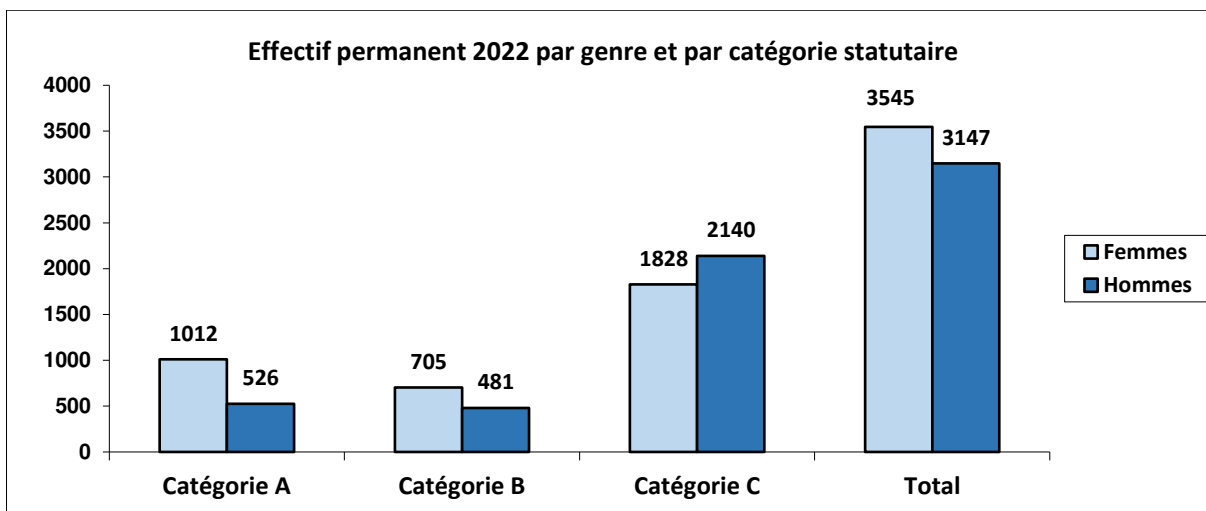
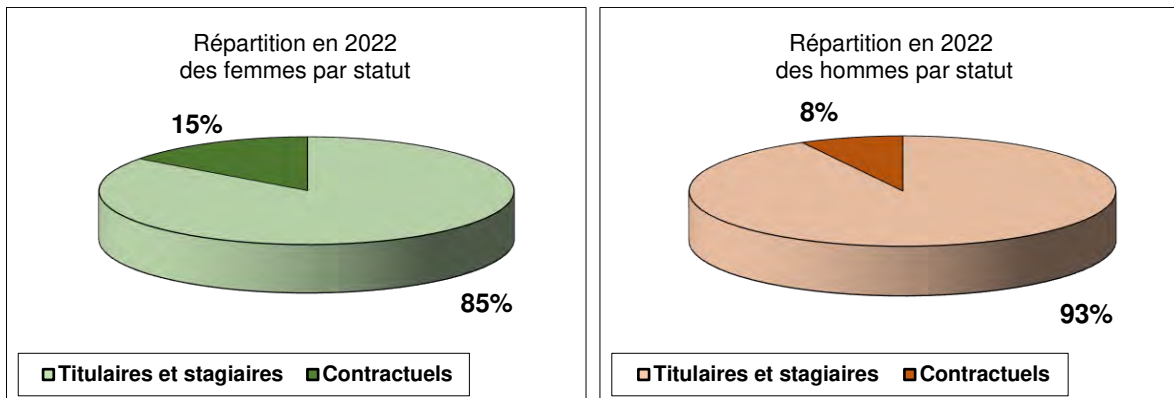
L'âge moyen des hommes est de 46 ans et 8 mois et celui des femmes de 45 ans et 5 mois.

En 2021 : l'âge moyen des hommes était de 46 ans et 7 mois et celui des femmes de 45 ans et 4 mois.

Effectif permanent 2022 par genre et par âge

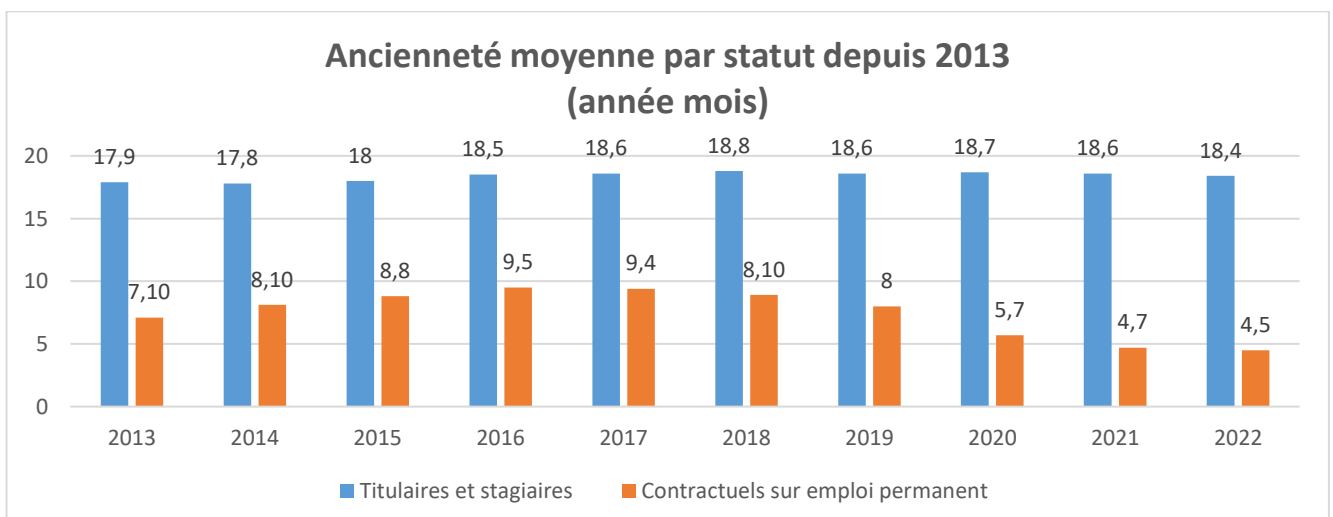


2.1.1.3.4.1 Répartition par genre, par statut et par catégorie hiérarchique



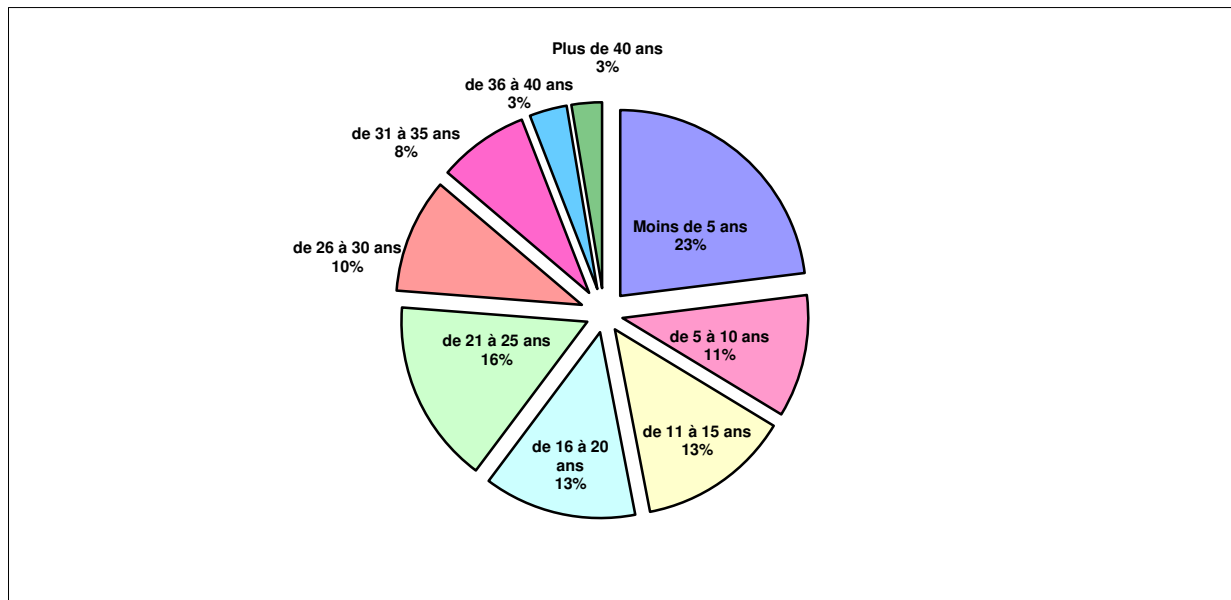
2.1.1.3.5 Ancienneté moyenne à l'Eurométropole de Strasbourg

2.1.1.3.5.1 Ancienneté moyenne par statut

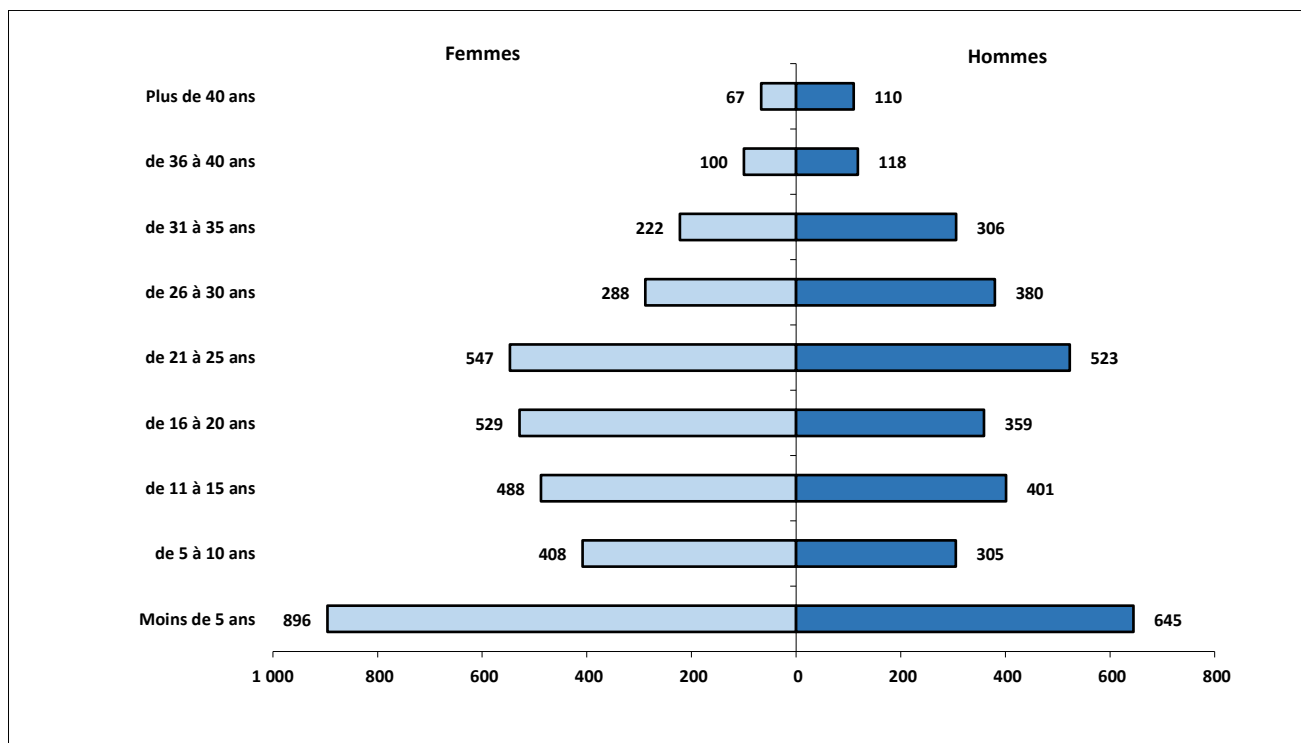


2.1.1.3.5.2 Répartition par ancienneté

En 2022, 40% des effectifs sont présents dans l'effectif depuis plus de 20 ans



2.1.1.3.5.3 Répartition par ancienneté et par genre



L'ancienneté moyenne des hommes est de 18 ans et 9 mois celle des femmes est de 16 ans et 4 mois. 25,28 % des femmes ont une ancienneté inférieure à 5 ans (hommes 20,50 %). 45,66 % des hommes sont présents depuis plus de 20 ans contre 34,53 % des femmes.

2.1.1.3.6 Répartition des agents par direction

DIRECTIONS	Total 2021	Cadres A	Cadres B	Cadres C	Total 2022	%	ETP 2022	Evolution 2021/2022
Affectations Périphériques	17	3	5	8	16	0,24%	15,80	-1,00
Cabinet	47	2	18	27	47	0,70%	45,80	0,00
Cri/Administration Générale	12	3	7	2	12	0,18%	11,90	0,00
Direction Communication	37	30	3	3	36	0,54%	35,60	-1,00
Direction Conseil, performance et affaires juridiques	8	6	1	1	8	0,12%	7,70	0,00
Direction construction & patrimoine bâti	195	65	50	87	202	3,02%	197,54	7,00
Commande Publique Responsable	32	17	12	6	35	0,52%	32,30	3,00
Direction des Ressources Logistiques	388	66	39	263	368	5,50%	358,94	-20,00
Direction Economie et Attractivité	52	46	5	3	54	0,81%	52,70	2,00
Direction Enfance et Education	1 379	167	117	1 082	1 366	20,41%	1258,64	-13,00
Direction Environnement et services publics urbains	1 108	78	82	949	1 109	16,57%	1091,90	1,00
Direction finances et programmation	35	13	8	14	35	0,52%	33,50	0,00
Direction Mobilité, espaces publics et naturels	602	127	151	338	616	9,21%	602,90	14,00
Direction Population Elections Culte	178	22	32	141	195	2,91%	190,48	17,00
Direction Relations européennes et internationales	23	16	6	4	26	0,39%	25,40	3,00
Direction de la Culture	847	224	251	365	840	12,55%	793,41	-7,00
Direction des Ressources Humaines	158	63	47	45	155	2,32%	150,20	-3,00
Direction des Sports	310	39	118	147	304	4,54%	297,40	-6,00
Direction Generale des Services	54	44	13	3	60	0,90%	59,10	6,00
Secrétariat Général	22	13	1	8	22	0,33%	21,10	0,00
Direction Réglementation Urbaine	54	14	16	26	56	0,84%	55,30	2,00
Direction Sécurité	186	5	14	173	192	2,87%	189,60	6,00
Direction des Solidarités, Santé et jeunesse	514	303	84	121	508	7,59%	493,28	-6,00
Direction Urbanisme et Territoires	257	100	61	40	201	3,00%	196,50	-56,00
Direction de Territoires	0	43	13	10	66	0,99%	66,00	66,00
Direction de l'audit interne	1				0	0,00%	0,00	0,00
Mission Intercommunalité	3	3	1		4	0,06%	4,00	1,00
Protocole	20	3	5	12	20	0,30%	20,00	0,00
Relations Internationales et Communication	43	8	7	22	37	0,55%	37,00	-6,00
Sécurité Prévention et Sports	104	15	19	68	102	1,52%	100,40	-2,00
TOTAL GENERAL	6 686	1 538	1 186	3 968	6 692	100,00%	6444,39	6,00

Les directions et les affectations des agents sont présentées conformément à l'organigramme en date du 31/12/2022.

2.1.1.3.7 Répartition par direction, par catégorie hiérarchique et par genre

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

Directions	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Femme	Total Homme
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Affectations périphériques	33,33%	66,67%	60,00%	40,00%	87,50%	12,50%	68,75%	31,25%
CABINET	100,00%		100,00%		88,89%	11,11%	93,62%	6,38%
CRI/Administration générale	100,00%		100,00%		100,00%		100,00%	
Direction Communication	70,00%	30,00%	33,33%	66,67%	100,00%		69,44%	30,56%
Direction Architecture et Patrimoine	46,15%	53,85%	42,00%	58,00%	22,99%	77,01%	35,15%	64,85%
Direction Population Elections Culte	59,09%	40,91%	68,75%	31,25%	66,67%	33,33%	66,15%	33,85%
Direction Enfance et Education	89,22%	10,78%	79,49%	20,51%	85,86%	14,14%	85,72%	14,28%
Direction des Ressources Logistiques	46,97%	53,03%	61,54%	38,46%	31,94%	68,06%	37,77%	62,23%
Direction Environnement et services publics urbains	56,41%	43,59%	42,68%	57,32%	7,38%	92,62%	13,44%	86,56%
Direction finances et programmation	38,46%	61,54%	87,50%	12,50%	85,71%	14,29%	68,57%	31,43%
Direction Relations européennes et internationales	62,50%	37,50%	83,33%	16,67%	50,00%	50,00%	65,38%	34,62%
Mission Intercommunalité	33,33%	66,67%	100,00%				50,00%	50,00%
Protocole	66,67%	33,33%	100,00%		41,67%	58,33%	60,00%	40,00%
Direction Mobilité, espaces publics et naturels	44,88%	55,12%	33,77%	66,23%	17,46%	82,54%	27,11%	72,89%
Direction des Solidarités, Santé et jeunesse	85,48%	14,52%	79,76%	20,24%	54,55%	45,45%	77,17%	22,83%
Direction Urbanisme et Territoires	56,00%	44,00%	60,66%	39,34%	62,50%	37,50%	58,71%	41,29%
Direction Sécurité	80,00%	20,00%	50,00%	50,00%	32,95%	67,05%	35,42%	64,58%
Direction des Ressources Humaines	77,78%	22,22%	87,23%	12,77%	95,56%	4,44%	85,81%	14,19%
Direction Réglementation Urbaine	50,00%	50,00%	43,75%	56,25%	42,31%	57,69%	44,64%	55,36%
Sécurité Prévention et Sports	26,67%	73,33%	36,84%	63,16%	27,94%	72,06%	29,41%	70,59%
Relations Internationales et Communication	62,50%	37,50%	42,86%	57,14%	9,09%	90,91%	27,03%	72,97%
Direction Dev Eco et Attractivité	71,74%	28,26%	100,00%		100,00%		75,93%	24,07%
Direction de la Culture	59,82%	40,18%	67,73%	32,27%	62,19%	37,81%	63,21%	36,79%
Direction des Sports	28,21%	71,79%	33,05%	66,95%	27,89%	72,11%	29,93%	70,07%
Commande Publique Responsable	70,59%	29,41%	66,67%	33,33%	83,33%	16,67%	71,43%	28,57%
Secrétariat Général	61,54%	38,46%	100,00%		100,00%		77,27%	22,73%
Direction Générale des Services	59,09%	40,91%	84,62%	15,38%	100,00%		66,67%	33,33%
Direction Conseil, performance et affaires juridiques	50,00%	50,00%	100,00%		100,00%		62,50%	37,50%
Direction de Territoires	74,42%	25,58%	61,54%	38,46%	60,00%	40,00%	69,70%	30,30%
Total	65,80%	34,20%	59,44%	40,56%	46,07%	53,93%	52,97%	47,03%

2.1.2 MOUVEMENTS

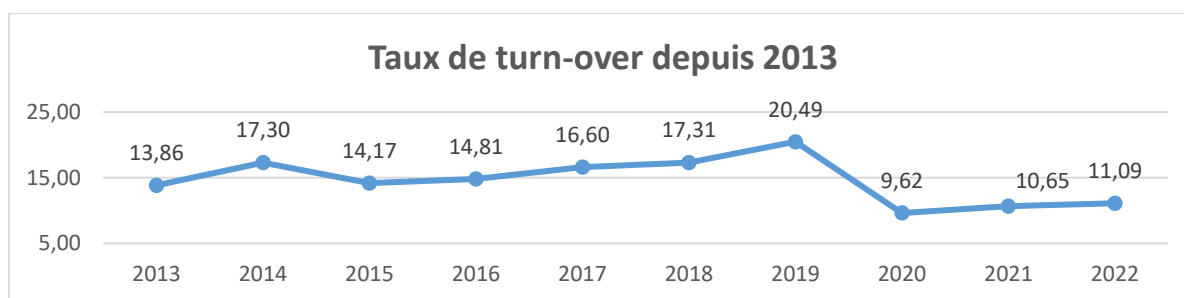
2.1.2.1 Entrées et sorties par mois

L'année 2022 comptabilise :

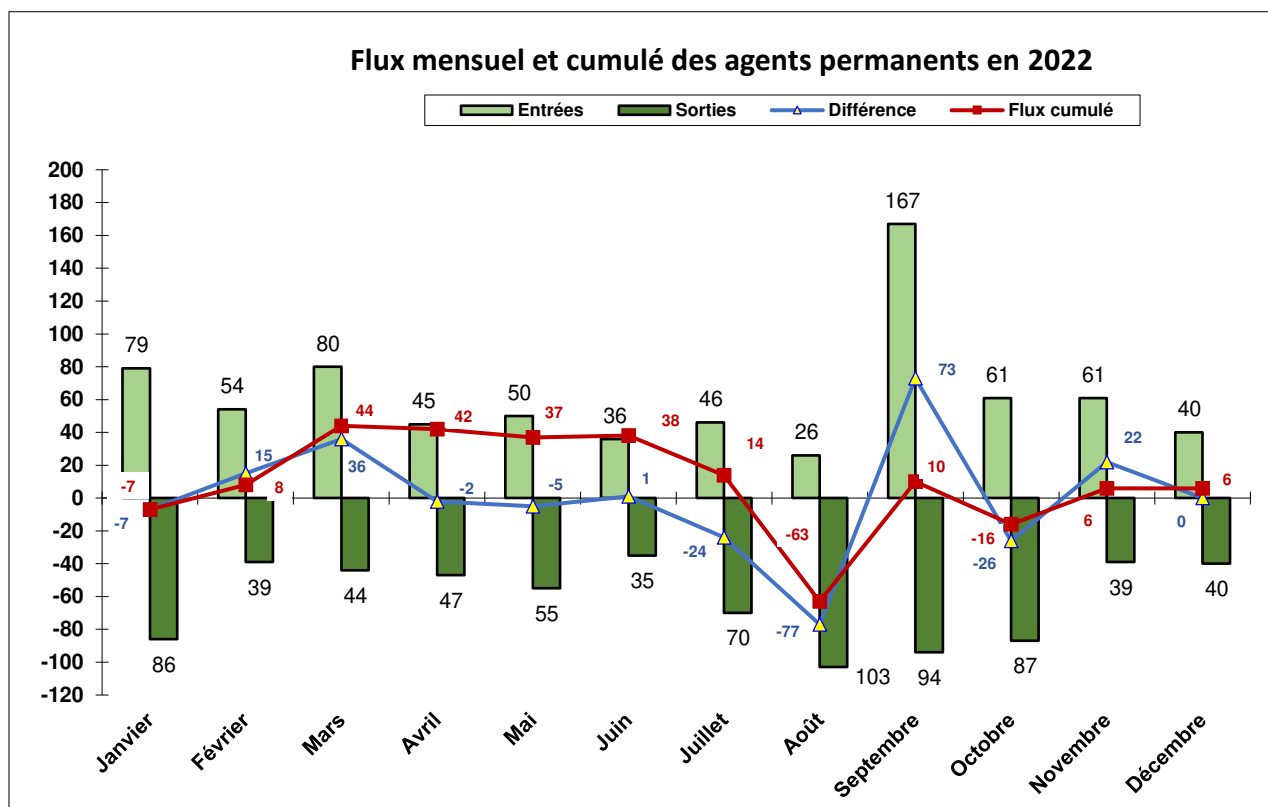
- 745 entrées
- 739 sorties

Soit un solde positif de 6 agents permanents

Le turn-over ((entrées + sorties) x 100 / effectifs / 2), qui mesure le rythme selon lequel une organisation renouvelle ses effectifs, est de 11,09 %.



Mensuellement et en flux cumulé ces mouvements se chiffrent ainsi :

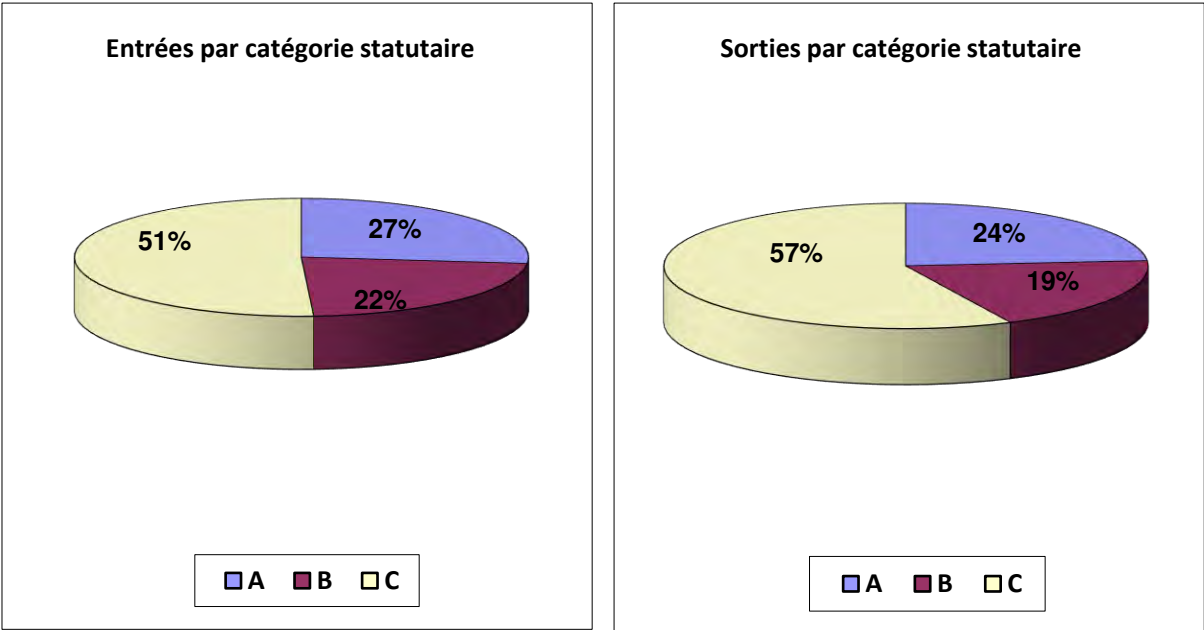


2.1.2.2 Entrées et sorties par motif et par catégorie

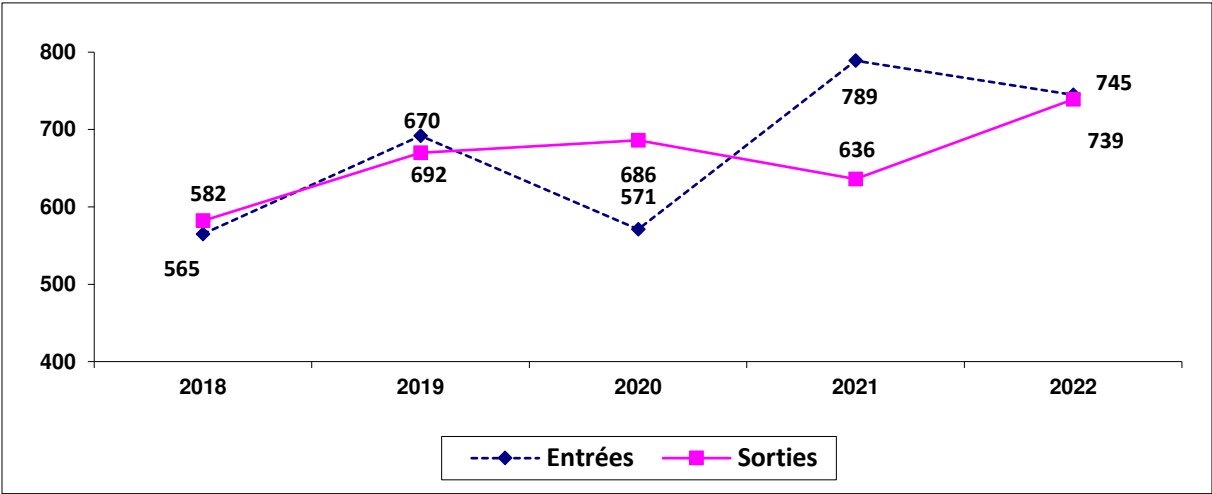
ENTREES					
Motifs	A	B	C	Total	%
Concours	9	11	4	24	3%
Détachement	13	7	15	35	5%
Mutation	26	14	35	75	10%
Recrutement*	127	121	285	533	72%
Réintégration	24	14	40	78	10%
Total Entrées	199	167	379	745	100%
SORTIES					
Sorties définitives	134	107	309	550	74%
Décès	2	1	9	12	2%
Démission	27	25	19	71	10%
Fin de Contrat	32	30	126	188	25%
Fin de détachement	5	3	1	9	1%
Licenciement	1		2	3	0%
Mutation	20	14	25	59	8%
Rupture conventionnelle		3	3	6	1%
Radiation des cadres			5	5	1%
Retraite	47	31	119	197	27%
Sorties provisoires	41	35	113	189	26%
Congé parental	11	8	16	35	5%
Détachement / mise à disposition	8	6	5	19	3%
Disponibilité	22	21	91	134	18%
Suspension/Exclusion			1	1	0%
Total Sorties	175	142	422	739	100%
Flux Entrées-Sorties	24	25	-43	6	

*Les recrutements se décomposent comme suit en 2022 : 422 contractuels, 111 statutaires (recrutements directs).

2.1.2.2.1 Entrées et sorties par catégorie statutaire



2.1.2.3 Comparaison des entrées et sorties sur 5 ans



2.1.2.3.1 Flux et motifs des entrées et sorties sur 5 ans

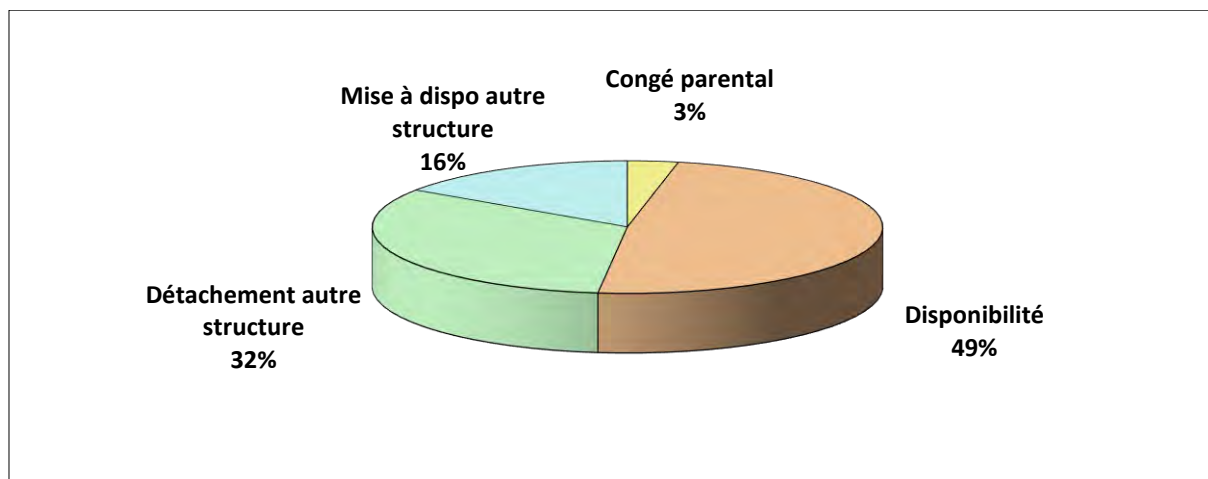
ENTREES					
MOTIFS	2018	2019	2020	2021	2022
Concours	32	20	28	23	24
Détachement	18	39	31	45	35
Mutation	56	69	52	84	75
Recrutements*	373	467	387	565	533
Réintégration	86	97	73	72	78
Total	565	692	571	789	745
SORTIES					
DEFINITIVES	422	522	562	489	550
Décès	19	12	9	10	12
Démission	32	72	55	44	71
Fin de contrat	164	193	262	186	188
Fin de détachement	4	9	7	8	9
Licenciement	1	2	2	6	3
Mutation	39	50	57	59	59
Radiation	3	1	6	6	6
Retraite	160	183	164	170	197
PROVISOIRES	160	148	124	147	198
Congé parental/sans solde	34	39	33	31	35
Détachement/mise à dispo.	14	15	16	26	19
Disponibilité	106	90	71	84	134
Suspension/exclusion	6	4	4	6	1
Total	582	670	686	636	739
ECART ENTREES/SORTIES	-17	22	-115	153	6

*Les recrutements se décomposent comme suit en 2022 : 422 contractuels, 111 statutaires (recrutements directs et intégrations).

2.1.3 POSITIONS STATUTAIRES PARTICULIÈRES AU 31/12/2022

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

	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	soit en % sur l'effectif permanent
Congé parental	7	0	7	0,11 %
Disponibilité	61	45	106	1,62 %
Détachement dans une autre structure	50	21	71	1,07 %
- Fonction publique de l'Etat	23	6	29	0,44 %
- Fonction publique Hospitalière	13	3	16	0,24 %
- Autres	14	12	26	0,40 %
Mise à disposition dans une autre structure	14	20	34	0,52 %
TOTAL	132	86	218	3,32 %



2.1.3.2 Agents en activité originaires d'une autre structure

	Femmes	Hommes	Total	Soit en % de l'effectif permanent
Fonction publique d'Etat	26	20	46	0,70%
Fonction publique Hospitalière	14	6	20	0,31%
Autres	2	4	6	0,09%
Total	42	30	72	1,10%

2.1.4 TEMPS PARTIEL ET TEMPS NON COMPLET

2.1.4.1 Agents titulaires et contractuels à temps partiel

2.1.4.1.1 Répartition par catégorie statutaire et genre

Les agents titulaires à temps partiel (469) représentent 7,01 % de l'ensemble des effectifs permanents (6 692) et 7,93 % de l'ensemble des agents titulaires (5 917).

Les agents contractuels à temps partiel (18) représentent 0,27 % de l'ensemble des effectifs permanents et 2,32% de l'ensemble des agents contractuels (775).

	Hommes		Femmes		Total
Catégorie A	14	2,87%	170	34,91%	184
Catégorie B	10	2,05%	114	23,41%	124
Catégorie C	30	6,16%	149	30,60%	179
Total	54	11,09%	433	88,91%	487

Les femmes représentent 88,91 % de l'ensemble des agents à temps partiel.

Pour mémoire : 89,29 % en 2021.

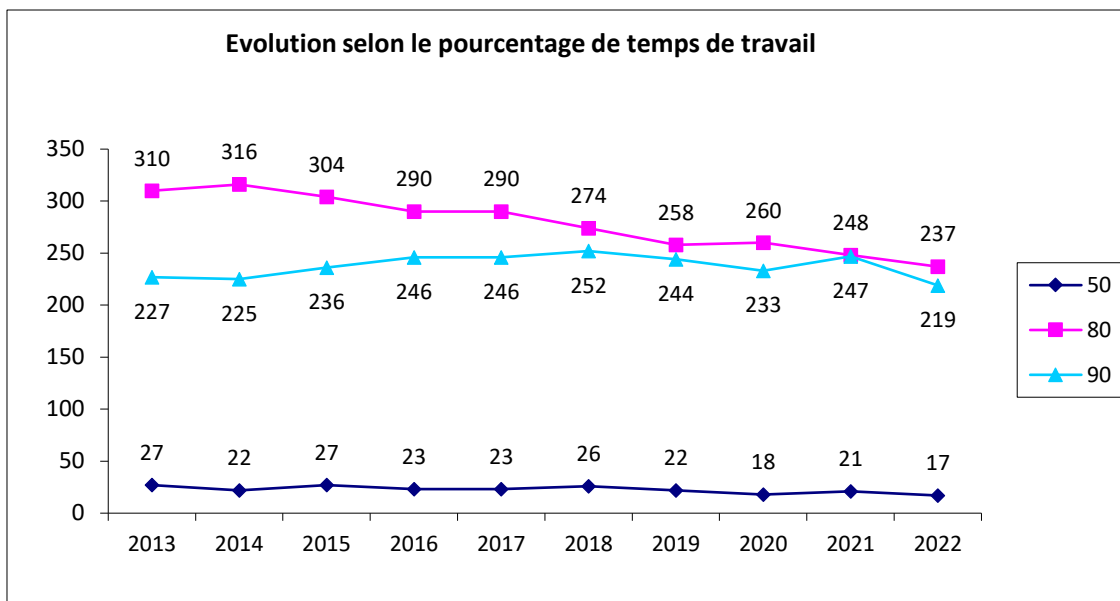
2.1.4.1.2 Répartition selon le pourcentage du temps de travail

Les tranches de 80 % et 90% rassemblent 93,04 % de l'ensemble des temps partiels des agents titulaires et contractuels.

Taux	A		B		C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
50%	1	6		1		9	17
60%			1	1		2	4
70%		4	1		1	2	8
75%	2						2
80%	4	55	6	58	26	88	237
90%	7	105	2	54	3	48	219
Total	14	170	10	114	30	149	487

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

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

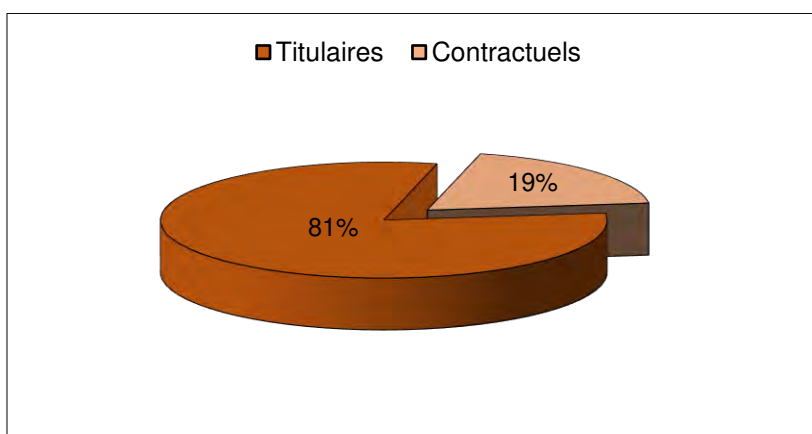


2.1.4.2 Temps non complet

2.1.4.2.1 Répartition par catégorie statutaire et statut

Les agents à temps non complet représentent 4,98 % de l'ensemble des effectifs permanents (6 692).

	Titulaires	Contractuels	Total
Catégorie A	11	8	19
Catégorie B	8	4	12
Catégorie C	250	52	302
Total	269	64	333



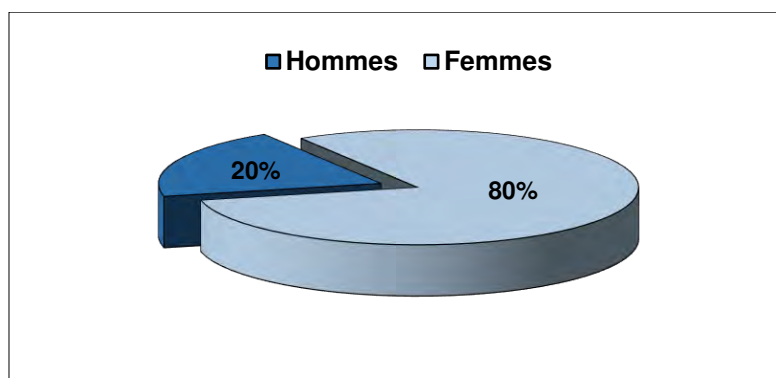
Pour mémoire 2021 : titulaires 86 % - contractuels 14 %

Les agents titulaires à temps non complet représentent 4,55 % de l'ensemble des agents titulaires (5 917).

Les agents contractuels à temps non complet représentent 8,26 % de l'ensemble des agents contractuels (775).

2.1.4.2.2 Répartition par catégorie statutaire et par genre

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	10	9	19
Catégorie B	4	8	12
Catégorie C	52	250	302
Total	66	267	333



2.1.5 CARRIÈRES

2.1.5.1 Titularisations

Le nombre d'agents titularisés à l'issue de leur stage en 2022 est de 198 :

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	30	10	44	26	29	21	12	9	42	19	18	25	24	13	23	17	25	12
Cadres B	61	35	82	38	23	17	26	9	23	7	22	11	15	23	22	7	14	17
Cadres C	99	88	122	73	52	25	42	21	20	30	50	48	42	64	42	55	50	80
Total	323		385		167		119		141		174		181		166		198	

2.1.5.2 Avancements d'échelon

Le nombre d'agents qui ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2022 est de 1 956 :

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	145	143	158	137	167	141	125	71	208	135	247	143	281	146	239	124	219	133
Cadres B	340	169	338	175	187	102	403	220	312	146	207	151	199	145	247	143	109	99
Cadres C	711	908	819	977	872	947	744	835	932	971	657	778	846	822	686	797	665	731
Total	2416		2604		2416		2398		2704		2183		2439		2236		1956	

2.1.5.3 Avancements de grade

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2022 est de 359 :

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	11	27	35	24	36	28	48	23	18	10	22	10	188	25	71	20	41	23
Cadres B	58	62	81	33	35	50	58	24	24	35	69	16	9	23	30	19	8	26
Cadres C	189	164	160	187	178	170	176	230	425	295	309	231	143	121	141	102	132	129
Total	511		520		497		559		807		657		509		383		359	

2.1.5.4 Promotions internes

Le total des agents promus en 2022 est de 61 agents qui se répartissent comme suit :

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres A	4	5	5	7	4	6	7	6	10	6	6	11	6	5	7	10	7	8
Cadres B	17	13	20	9	11	9	8	7	8	5	7	5	5	9	7	7	9	10
Cadres C	7	23	2	15	2	17	2	31	4	34	4	32	4	42	2	25	3	24
Total	69		58		49		61		67		65		71		58		61	

RAPPROCHEMENT AVEC L'ENSEMBLE DES AGENTS TITULAIRES POUR 2022

Cadres	Effectif	Nombre d'avancements d'échelon	% catégorie	Nombre d'avancements de grade	% catégorie	Nombre de Promotions internes	% catégorie
A	1189	352	29,60	64	5,38	15	1,26
B	993	208	20,95	34	3,42	19	1,91
C	3735	1396	37,38	261	6,99	27	0,72
Total	5917	1956	33,06	359	6,07	61	1,03

2.2 EFFECTIFS NON PERMANENTS

L'effectif non permanent de l'Eurométropole de Strasbourg au 31/12/2022 est de 1 633 agents

Cet effectif comprend :

- Les agents vacataires : 1 247
- Les agents contractuels surcroûts occasionnels : 158
- Les intermittents du spectacle : 71

Et les personnes en contrat de droit privé :

- Les CUI CEC (Contrats Emploi Compétences) 42
- Les apprentis 99

Ainsi que :

- Les collaborateurs de cabinet 9
- Les collaborateurs de groupes d'élus 7

2.2.1 LES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Au 31 décembre 2022, l'Eurométropole de Strasbourg employait 71 intermittents du spectacle mais au cours de l'année ce sont au total 307 intermittents du spectacle qui ont été employés.

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

Structures	Action Culturelle	Centre Chorégraphique	Conservatoire	Médiathèques	Musées	Taps	Service Événements	Shadok	Service du Protocole	Direction des Relations Européennes et Internationales	Nombre d'intervenants
TOTAUX	99	15	55	41	23	30	23	2	9	10	307
Nombre d'hommes	37	9	61	16	18	27	23	1	18	2	212
Nombre de femmes	16	5	31	12	9	9	9	0	4	0	95

Le coût employeur total des interventions pour l'année 2022 est de 668 840,58 €.

2.2.2 LES SAISONNIERS

2.2.2.1 Nombre de saisonniers par service

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

La Direction des Ressources Humaines a enregistré pour la saison 2022 :

- 2 066 candidatures
- 58 désistements
- aucune démission

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

Ce sont au final 438 collaborateurs occasionnels qui ont travaillé dans les services suivants :

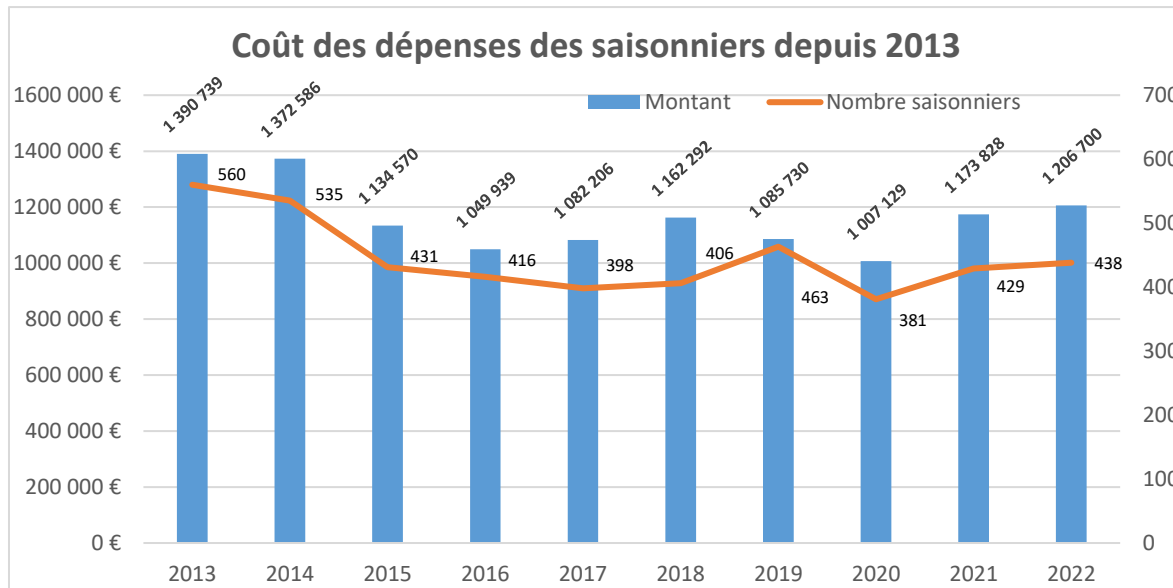
Services	Nbre de saisonniers	Fonctions
Périscolaire et éducatif Famille petite enfance Patrimoine pour l'enfance et l'éducation Inscriptions et scolarité	56	- animateur périscolaire - aide à l'entretien - aide au responsable technique de site - gestionnaire des inscriptions Périscolaires
Collecte et valorisation des déchets	69	- Eboueur - Agent déchèterie
Propreté urbaine	48	- Balayeur - Gardien de toilettes publics
Musées	42	- Agent d'accueil et de surveillance
Soutien à l'autonomie	2	- Agent canicule
Aquaglisse Vie sportive	206	- Maître-nageur sauveteur - Surveillant sauveteur aquatique - Médiateur - Agent d'accueil et d'entretien - animateur - Educateur
Evènements	15	- Agent d'accueil - Agent logistique et technique
TOTAL	438	

Pour mémoire: en 2021, le nombre de saisonniers était de 429.

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

2.2.2 Dépenses globales

Le coût total 2022 des dépenses de saisonniers est de 1 206 700 €.



2.2.3 LES EMPLOIS D'INSERTION EN 2022

Sous cette dénomination se trouvent regroupés :

- Les contrats uniques d'insertion dits Contrats Emploi Compétences (CUI-CEC)
- Les CUI CEC modulables de la Collectivité Européenne d'Alsace

2.2.3.1 Effectif présent par type de contrat sur un an

	CUI CEC	CUI CEC Modulables *	TOTAL
Salariés en insertion présents au cours de l'année 2021	122	13	135
Hommes	66	2	68
Femmes	56	11	67

* sur les deux années scolaires

Rappel : 127 salariés présents en 2021 en CUI CAE et emplois d'avenir.

2.2.3.2 Recrutements réalisés au cours de l'année

28 contrats CUI-CEC (aucun CUI-CEC modulable) signés en cours d'année en 2022 (renouvellements non compris).

Rappel : 48 contrats signés en cours d'année 2021.

2.2.3.3 Répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2022

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

DEE : 64 CUI CEC + 13 CUI CEC modulables

PMS : 54 CUI/CEC

soit 97 % des salariés en contrat CUI CEC et CUI CEC modulables présents dans ces 2 directions.

2.2.3.4 Accompagnement Formation

Budget de formation alloué aux emplois d'insertion

Le budget total consacré aux contrats d'insertion pour 2022 était de **11 621 €**, (hors cotisation au CNFPT à hauteur de 0,5% pour les CUI-CEC).

Les salariés-es en insertion ont bénéficié de **76 actions de formations** soit 74 externes et 2 internes.

La formation représente 158,5 jours de formations externes et 1 jour de formation interne soit 159,5 jours au total.

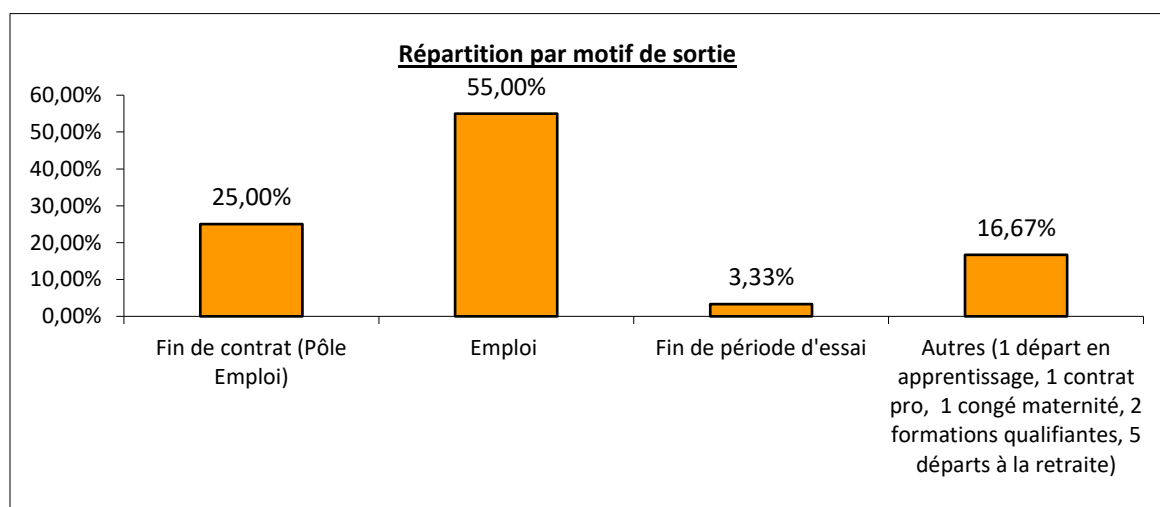
21 immersions ont été mises en place afin de confirmer un projet professionnel, de découvrir un autre domaine d'activités, de développer de nouvelles compétences ou initier un recrutement dont 5 immersions avant le début du contrat pour vérifier la motivation du candidat suite à un jury.

En 2022, il y a eu une diminution des formations pour des raisons diverses : offre de formation du CNFPT incomplète ou en décalage par rapport au déroulement du contrat des salariés-es, diminution des nouvelles embauches.

Rappel 2021 :

Les 127 salariés-es en insertion avaient bénéficié de 94 actions de formation soit 82 externes et 12 internes. Cela représentait 281,5 jours de formations (externes + internes) dont 269,5 journées de formation externe et 12 journées de formation interne.

2.2.3.5 Suites de contrat



La répartition de l'effectif des contrats d'insertion par motif de sortie positive en 2022 en CUI-CEC

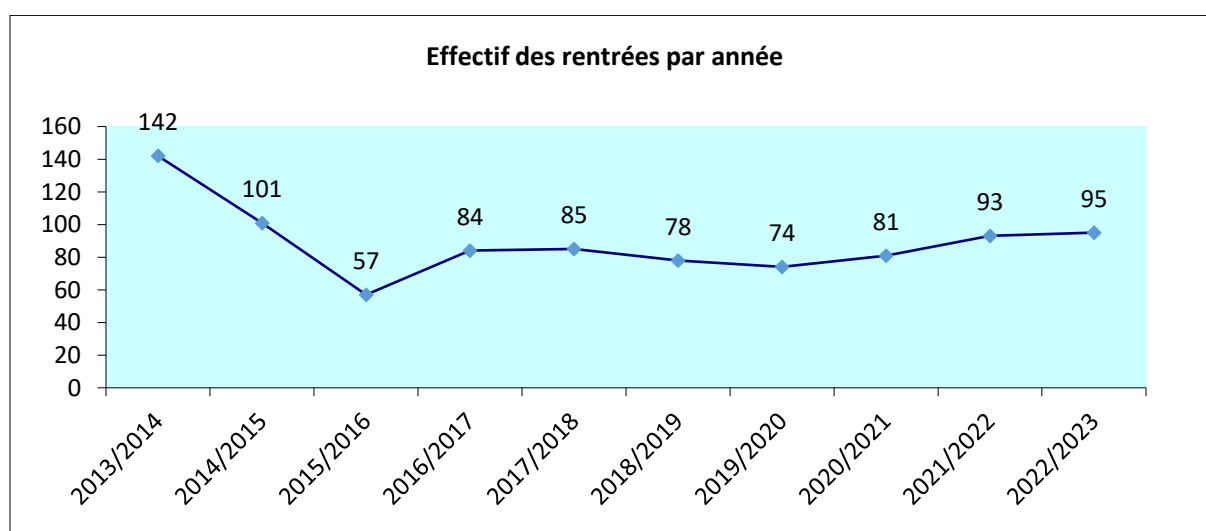
Motif de sortie 2022	Nb d'agents CUI/CAE et CUI Modulables	% CUI-CEC
Emplois internes : Emploi CDD / recruté stagiaire	11	33,33%
Emplois externes	10	30,30%
Maternité -Retraite -Apprentissage-Réussite concours	12	36,36%
Total	33	100,00%

Rappel : 33 sorties positives en 2021

Par comparaison, les sorties pour emplois internes étaient de 45% en 2021 et de 24 % pour les emplois externes.

2.2.4 LES APPRENTIS

2.2.4.1 Répartition des effectifs à la rentrée 2022/2023

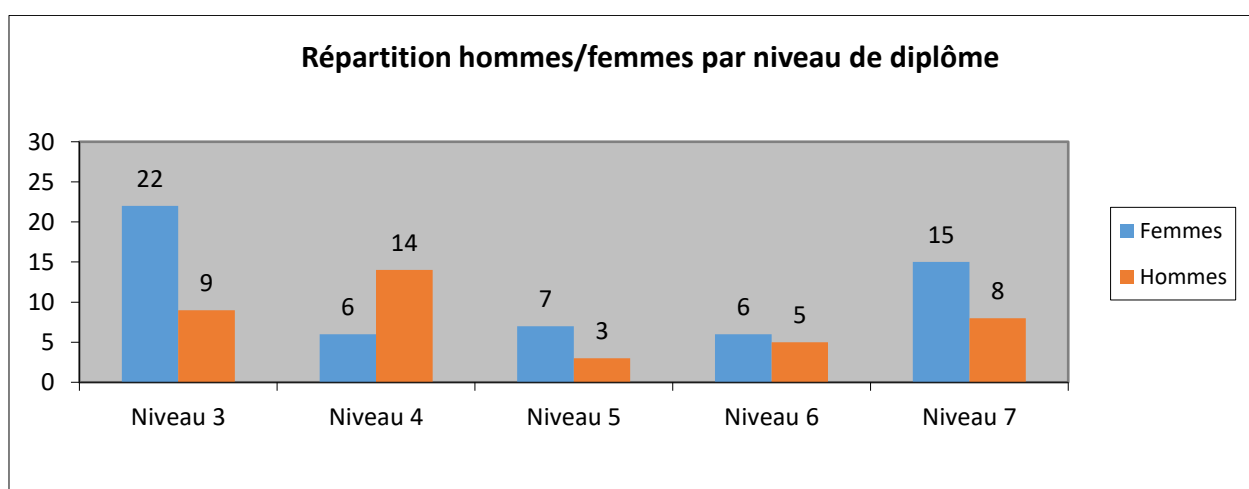


6 formations n'ont pas pu être pourvues faute de candidats ou de candidat au profil adéquat.

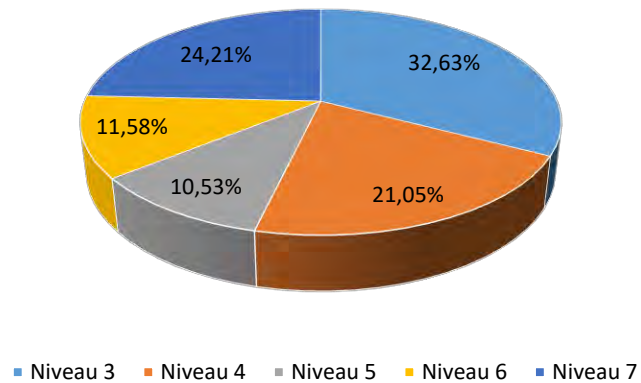
Direction d'affectation	Apprentis-es			%		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	2	0	2	3,57	0,00	2,11
Direction architecture et patrimoine	0	1	1	0,00	2,56	1,05
Direction de la Culture	2	3	5	3,57	7,69	5,26
Direction de la réglementation urbaine	0	1	1	0,00	2,56	1,05
Direction de la sécurité	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Direction de l'Enfance et de l'Education	31	4	35	55,36	10,26	36,84
Direction de l'Environnement et des Services Publics Urbains	3	8	11	5,36	20,51	11,58
Direction des ressources logistique	0	6	6	0,00	15,38	6,32
Direction des Sports	1	5	6	1,79	12,82	6,32
Direction du développement économique et de l'attractivité	2	0	2	3,57	0,00	2,11
Direction Mobilités Espaces Publics et Naturels	3	7	10	5,36	17,95	10,53
Direction Solidarités santé jeunesse	2	1	3	3,57	2,56	3,16
Direction Urbanismes et Territoires	1	0	1	1,79	0,00	1,05
Direction de Territoires	2	0	2	3,57	0,00	2,11
Direction des mobilités	1		1	1,79	0,00	1,05
Direction des ressources humaines	3	0	3	5,36	0,00	3,16
Direction du numérique et des systèmes d'informations	2	1	3	3,57	2,56	3,16
Mission énergie	1	2	3	1,79	5,13	3,16
Total	56	39	95	100	100	100

2.2.4.2 Niveau de diplômes préparés

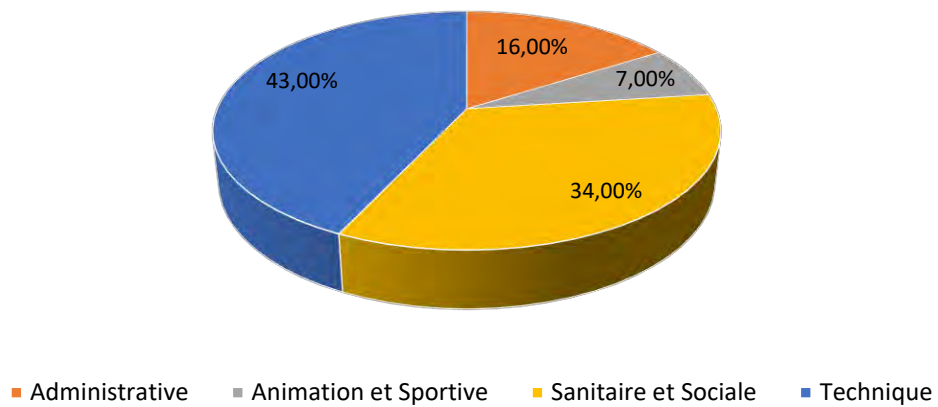
Niveaux de diplômes	Niveau	2015/2016		2016/2017		2017/2018		2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
C.A.P., B.E.P., C.T.M., B.E.P.A., C.A.P.A.	3	9	4	20	7	21	8	19	6	18	4	21	6	21	10	22	9
BAC PRO, B.E., B.P., B.T.M., MC	4	2	14	2	11	2	15	3	14	4	11	3	8	1	7	6	14
B.T.S., B.T.S.A., D.U.T., C.S., D.E.	5	10	4	19	5	19	6	17	3	20	3	18	3	18	5	7	3
Licence professionnelle	6	4	1	2	4	0	1	2	1	1	1	1	3	4	6	6	5
Master 1 et 2, Ingénieur	7	6	3	8	6	6	7	5	8	7	5	8	10	11	10	15	8
Total		57		84		85		78		74		81		93		95	



Répartition par niveau de diplôme

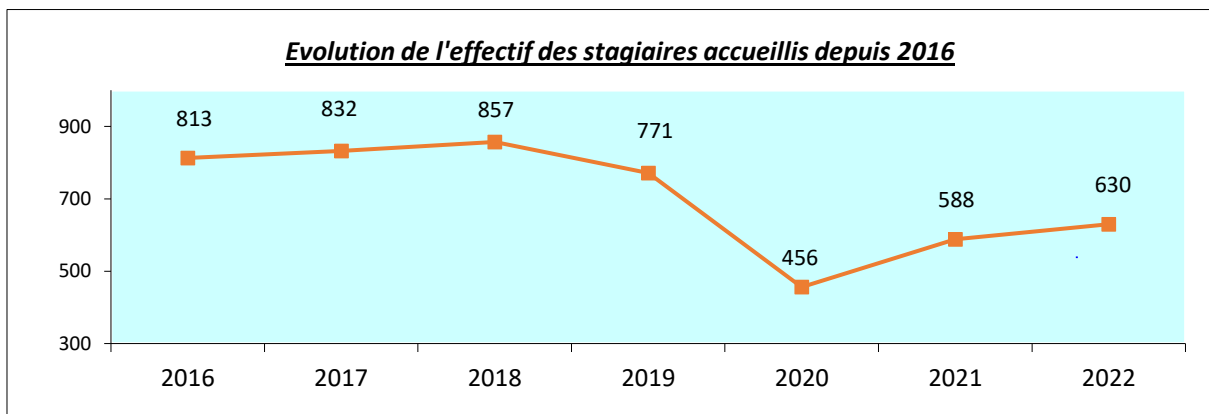


Répartition par filières



2.2.5 LES STAGIAIRES

2.2.5.1 Evolution de l'effectif des stagiaires accueillis depuis 2016

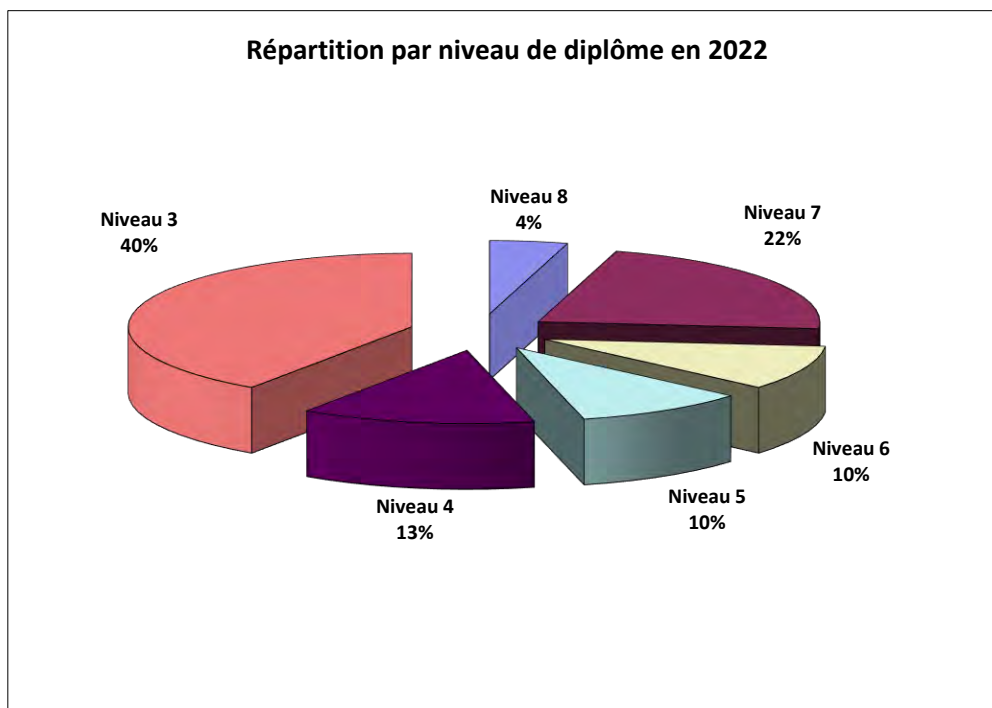


2.2.5.2 Répartition des stagiaires par direction en 2022

Direction	Total
Cabinet	2
Secrétariat Général - Service Juridique	3
Direction de l'Enfance et de l'éducation	180
Direction de la Communication	6
Direction Architecture et Patrimoine	16
Direction de la Culture	156
Direction de l'Audit interne	0
Direction de l'Environnt & des services publics urbains	18
Direction des Ressources Humaines	5
Direction des Solidarités, de la Santé et Jeunesse	54
Direction des Sports	32
Direction Dév Eco et Attractivité	4
Direction Finances Programmation	1
Direction Générale des Services	11
Direction Espaces publics et nature	42
Direction Mobilité	1
Direction Police municipale et Stationnement	6
Direction Population élections cultes	9
Direction Réglementation urbaine	5
Direction Rel européennes & internat	13
Direction Ressources Logistiques	12
Direction Numérique et Systèmes d'Information	10
Direction Urbanisme et Territoires	18
Direction des Territoires	12
Direction Évènements et Vie Associative	4
Mission Climat	1
Protocole	5
Direction Sécurité, Prévention et Sports : Administration Générale et SIRAC	4
Total	630

2.2.5.3 Répartition par niveau de diplôme en 2022

Niveaux de diplômes ou type de stages	Hommes	Femmes	Total	%
Doctorat, habilitation à diriger des recherches (Niveau 8)	10	18	28	4
Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur (Niveau 7)	39	100	139	22
Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise, master 1 (Niveau 6)	20	42	62	10
DEUG, BTS, DUT, DEUST (Niveau 5)	22	40	62	10
Baccalauréat (Niveau 4)	39	45	84	13
CAP, BEP (Niveau 3)	90	165	255	41
Total	220	410	630	100



2.2.5.4 Répartition par type de stage

Type de stage	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Stage Étudiant	283	267	225	233	280	409	364	310	336	280
Stage Collège	130	165	189	150	120	96	79	52	34	112
Stage Lycée	156	171	142	168	176	166	157	34	83	84
BAFA	9	0	3	26	42	42	40	11	57	56
Découverte évaluation	32	79	27	26	24	19	29	10	37	20
Toutes formations professionnelles	180	165	218	201	172	102	91	21	30	67
Toutes formations fonction publique	13	9	9	9	18	23	11	18	11	11
TOTAL	803	856	813	813	832	857	771	456	588	630

99 stagiaires (29 hommes et 70 femmes) ont été indemnisés en 2021 (119 stagiaires en 2021), ce qui représente 209 240,75 € (63 %) du budget alloué aux directions (-12 % par rapport à 2021).

2.2.6 LE SERVICE CIVIQUE

2.2.6.1 L'engagement de service civique

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

Depuis les délibérations du Conseil de Communauté le 28 janvier 2011 et du Conseil Municipal le 22 juin 2015, notre administration est mobilisée pour l'accueil de jeunes en service civique au sein des services. À ce titre, un premier agrément a été accordé le 11 août 2011 par la DRJSCS. Des avenants sont venus compléter et/ou modifier cet agrément, dont le dernier en cours du 7 octobre 2021 obtenu auprès de la Délégation Régionale Académique Jeunesse, Engagement, Sport.

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

En 2022, 40 volontaires de Service civique (23 femmes et 17 hommes) ont été présents au sein des services de l'Eurométropole de Strasbourg. Les missions se sont déroulées sur une période de 6 à 9 mois.

Les directions d'accueil sont celles en effet au contact du public pour des actions de sensibilisation, de médiation essentiellement. Pour les missions de 2022 les directions concernées sont les DEE, DUT, DS, DT, DMPEN, DSSJ, DESPU et Culture.

2.2.6.2 Le service volontaire européen

8 jeunes européens effectuent depuis la rentrée scolaire un service volontaire européen de 10 mois auprès du service Famille et petite enfance.

Leur engagement est incompatible avec une année d'études ou un emploi.

3.LA MASSE SALARIALE ET LA REMUNERATION

3.1 EVOLUTION DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

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

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

La Ville a, par contre, en totalité la charge des frais de pensions du régime local et c'est l'EMS qui assure le reversement de sa quote-part qui représente pour l'exercice 2022 un montant de : 462 958 €

Les dépenses totales de fonctionnement de l'EMS s'élèvent, pour l'année 2022, à : 687 759 077 €
Les dépenses totales de la DRH s'élèvent, pour l'année 2022, à : 361 263 598 €
Les dépenses de charges salariales (012) s'élèvent, pour l'année 2022, à : 351 247 689 €

Les dépenses totales de fonctionnement de la ville s'élèvent, pour l'année 2022, à : 404 495 847 €
Les dépenses de charges salariales (012) s'élèvent, pour l'année 2022, à : 207 651 858 €

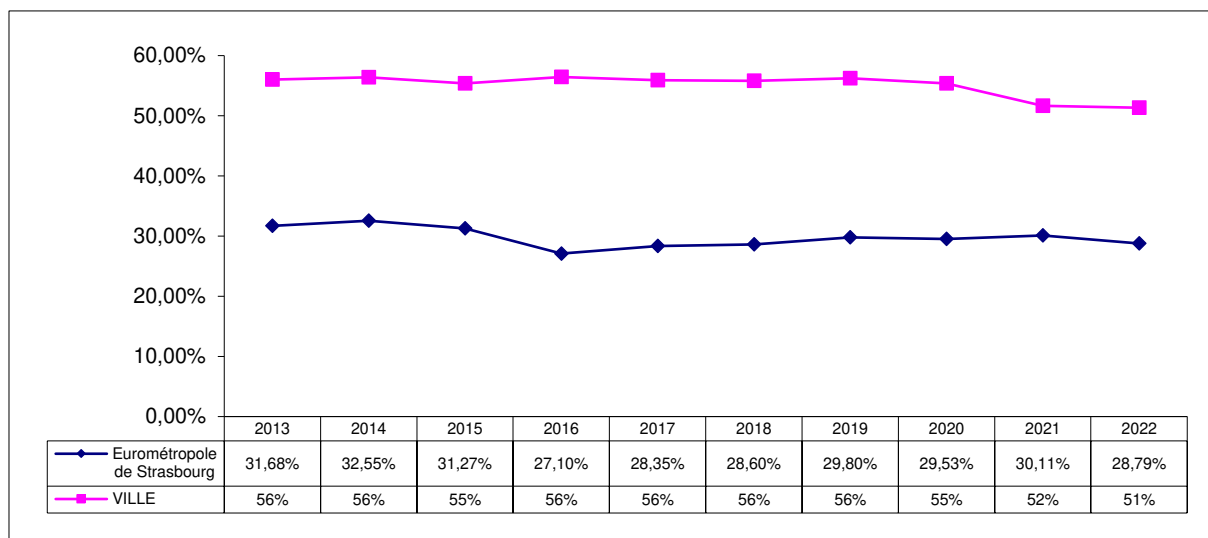
Le total du remboursement se monte à **228 862 758 €** dont :

pour la Ville	203 908 619 €
pour le budget annexe de l'Eau	8 043 565 €
pour le budget annexe de l'assainissement	6 711 082 €
pour le CCAS	4 074 693 €
pour la HEAR (EPCC)	1 419 555 €
pour l'Œuvre Notre Dame	1 666 975 €
pour le budget annexe Transport	1 973 763 €
pour la Caisse des Écoles	462 303 €
pour les frais de personnel de l'amicale	376 476 €
pour les frais de personnel autres	133 806 €
pour les frais de personnel de l'EPLÉ	91 921 €

Ainsi la part de l'Eurométropole de Strasbourg est de **132 020 840 €**.

Le ratio légal depuis 2013 évolue selon le graphique ci-dessous

Ratio = Dépenses de personnel / Dépenses réelles de fonctionnement



3.2 EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

3.2.1 EVOLUTION DE 2013 À 2022

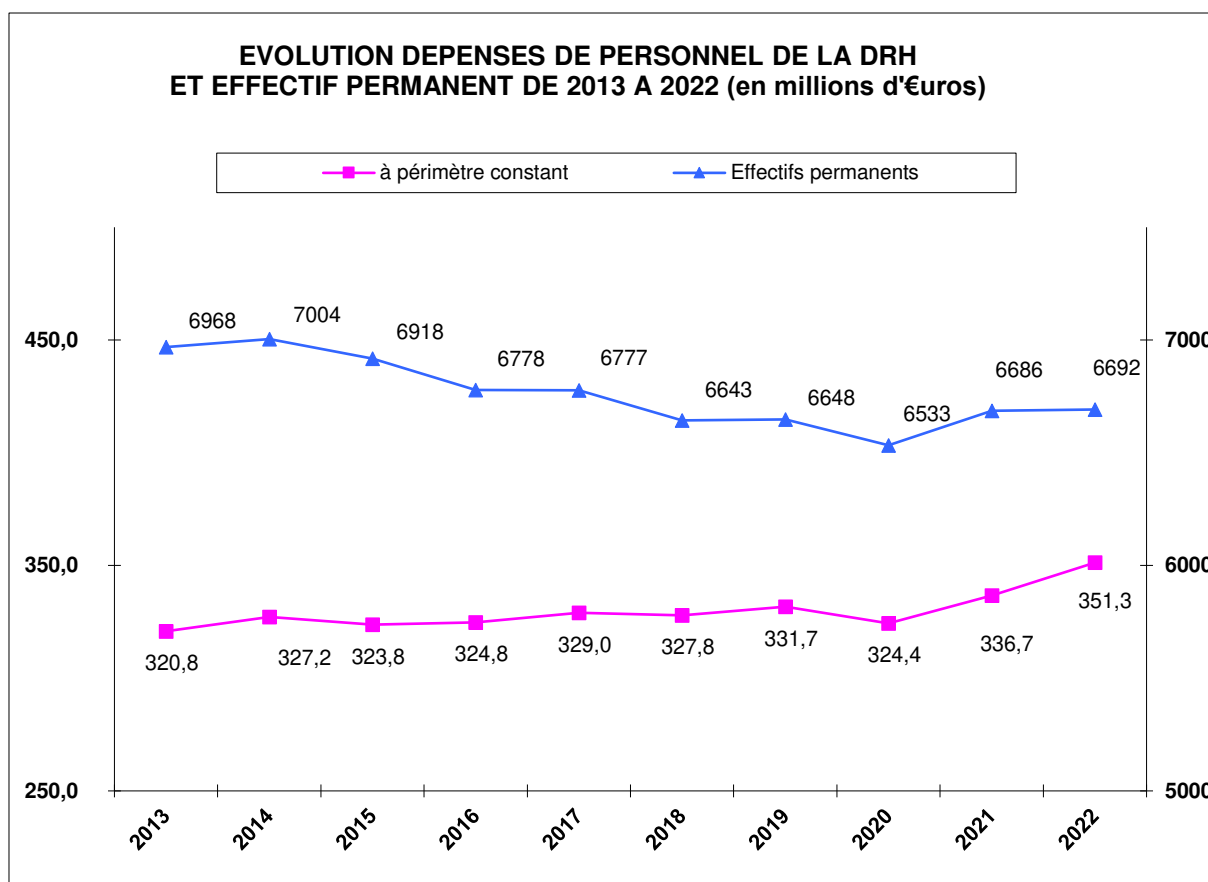
Afin de pouvoir analyser les chiffres de la masse salariale sur 10 ans, le graphique ci-dessous prend en compte les éléments suivants :

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

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

Ce qui porte le montant total de cet agrégat à **351 247 689 €** en 2022.

A noter que le périmètre de la notion « Masse salariale » a été revu, il correspond au périmètre du chapitre 012 - dépenses de personnels. Les données des années antérieures ont été retravaillées en fonction de ce périmètre afin de donner une lecture cohérente des évolutions de la masse salariale de la collectivité.



Les facteurs d'évolution de la réalisation de la masse salariale 2022 concernent plus particulièrement :

* Facteurs externes :

- ⇒ Revalorisation du point d'indice : + 5,2 M€
- ⇒ Revalorisation catégorie C et B : + 0,3 M€
- ⇒ Ségur 2022 : 0,9 M€
- ⇒ Indemnité inflation : 0,6 M€

* Facteurs internes :

- ⇒ GVT « glissement vieillesse technicité » : + 2,3 M€
- ⇒ Augmentation des enveloppes déconcentrées : + 3,2 M€
- ⇒ Autres mesures (indemnités télétravail, fin de contrat, rupture conventionnelle, FMD, médailles, participation transport, GIPA, RI complément indemnitaire, ...) : + 1 M€

3.2.2 COUT DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

En 2022, 2 336 agents ont bénéficié d'une nouvelle bonification indiciaire pour un coût total de 1 801 170 €.

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

Motif NBI	Nombre agents	%
NBI Accueil	686	29,74
NBI Dessinateurs	42	1,82
NBI Encadrement d'une équipe technique	184	7,98
NBI Encadrement d'un service administratif	202	8,76
NBI Maître d'apprentissage	114	4,94
NBI Quartiers prioritaires de la politique de la ville	1 035	44,86
Autres	44	1,91
Total	2 307	100,00

3.2.3 LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

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

Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA :

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

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

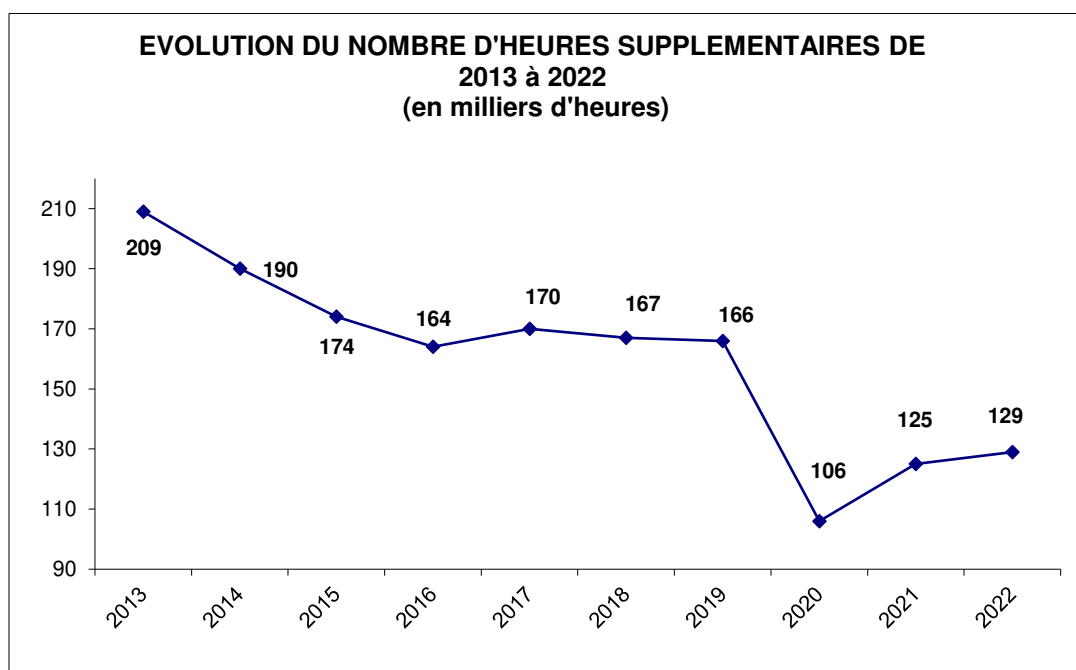
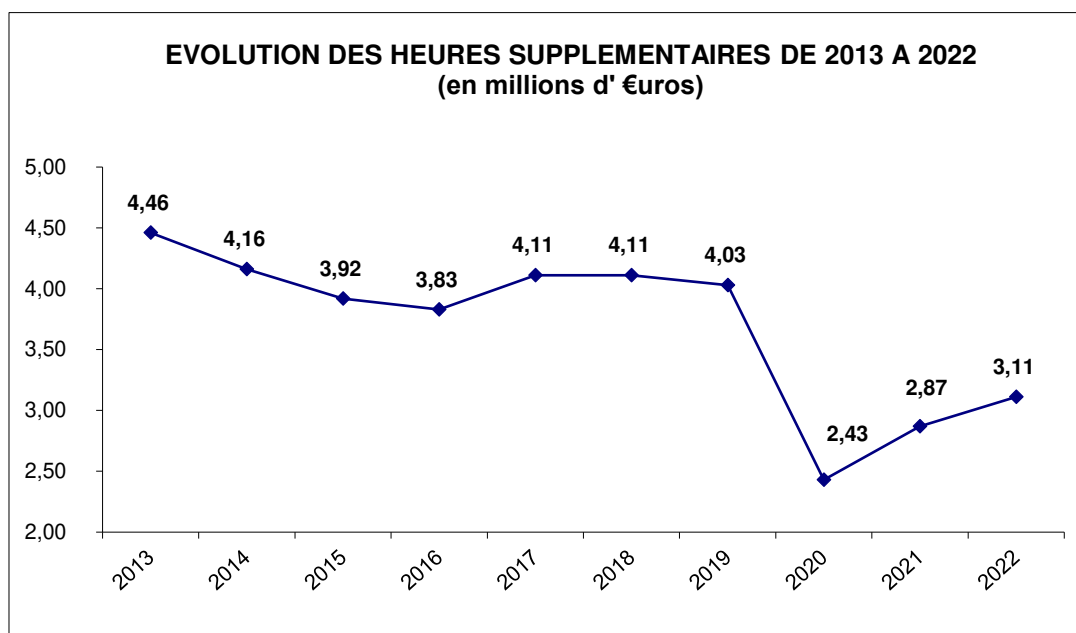
	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents titulaires et stagiaires	Agents contractuels	Agents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

3.3 EVOLUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

3.3.1 EVOLUTION DEPUIS 2013

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

Populations concernées : statutaires, contractuels et agents non permanents.



3.4 EVOLUTION DES PENSIONS DU RÉGIME LOCAL

3.4.1 EVOLUTION DE 2013 À 2022

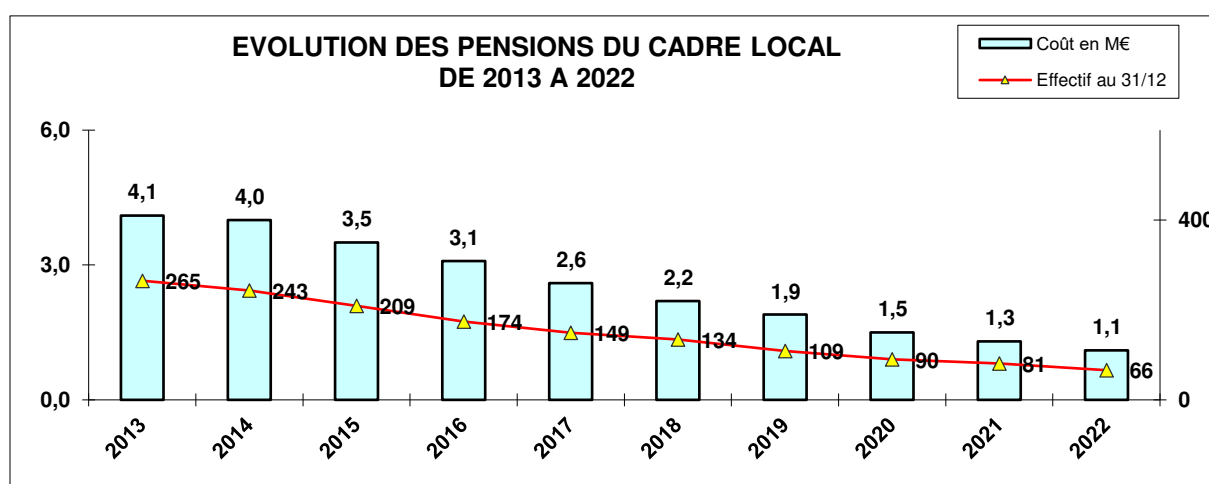
Le régime du cadre local a été instauré par la Ville de Strasbourg en 1935, pour les employés municipaux et en 1937, pour les ouvriers municipaux, afin de leur garantir la couverture retraite au moment de leur départ.

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

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

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

	Coût en M€	Effectif au 31/12
2013	4,1	265
2014	4,0	243
2015	3,5	209
2016	3,1	174
2017	2,6	149
2018	2,2	134
2019	1,9	109
2020	1,5	90
2021	1,3	81
2022	1,1	66



3.5 ALLOCATIONS RETOUR À L'EMPLOI

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

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

Enfin, la Ville de Strasbourg n'a pas adhéré à l'URSSAF. Elle assure elle-même l'indemnisation de ses anciens agents contractuels.

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

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

Répartition par catégorie d'agents

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

4. L'ABSENTEISME

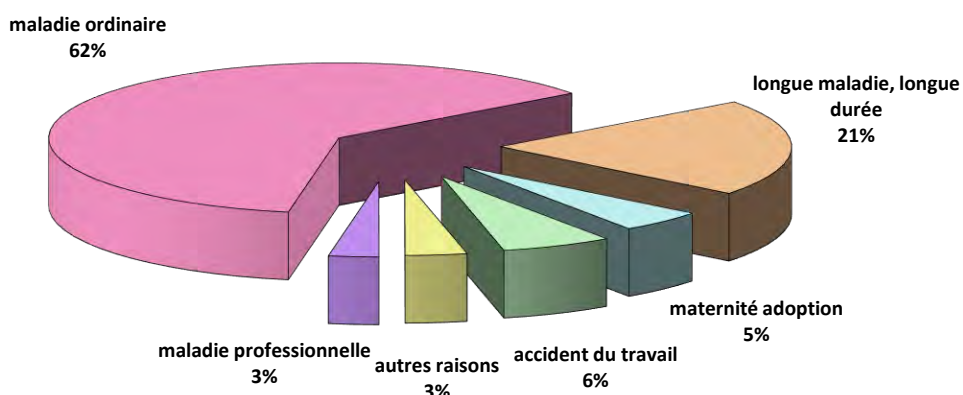
Les chiffres de ce chapitre ne concernent que les agents permanents.

4.1 L'ABSENTÉISME EN 2022

4.1.1 RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF

Nombre de journées d'absence en 2022	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Total	soit en %	ETP
	Homme	Femme	Homme	Femme			
maladie ordinaire	64 317	80 796	2 129	9 089	156 331	62,06%	428,30
longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	18 579	33 125	365	372	52 441	20,82%	143,67
accident du travail (y compris accident de trajet)	9 213	5 843	160	301	15 517	6,16%	42,51
maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	2 653	4 371		3	7 027	2,79%	19,25
maternité, paternité et adoption	31	10 345		1 569	11 945	4,74%	32,73
autres raisons (formation personnelle, autorisation d'absence pour évènements familiaux, COVID, pour fonctions électives, œuvres sociales, ...)	4 154	3 666	233	570	8 622	3,42%	23,62
TOTAL	98 947	138 146	2 887	11 904	251 883	100%	690,09

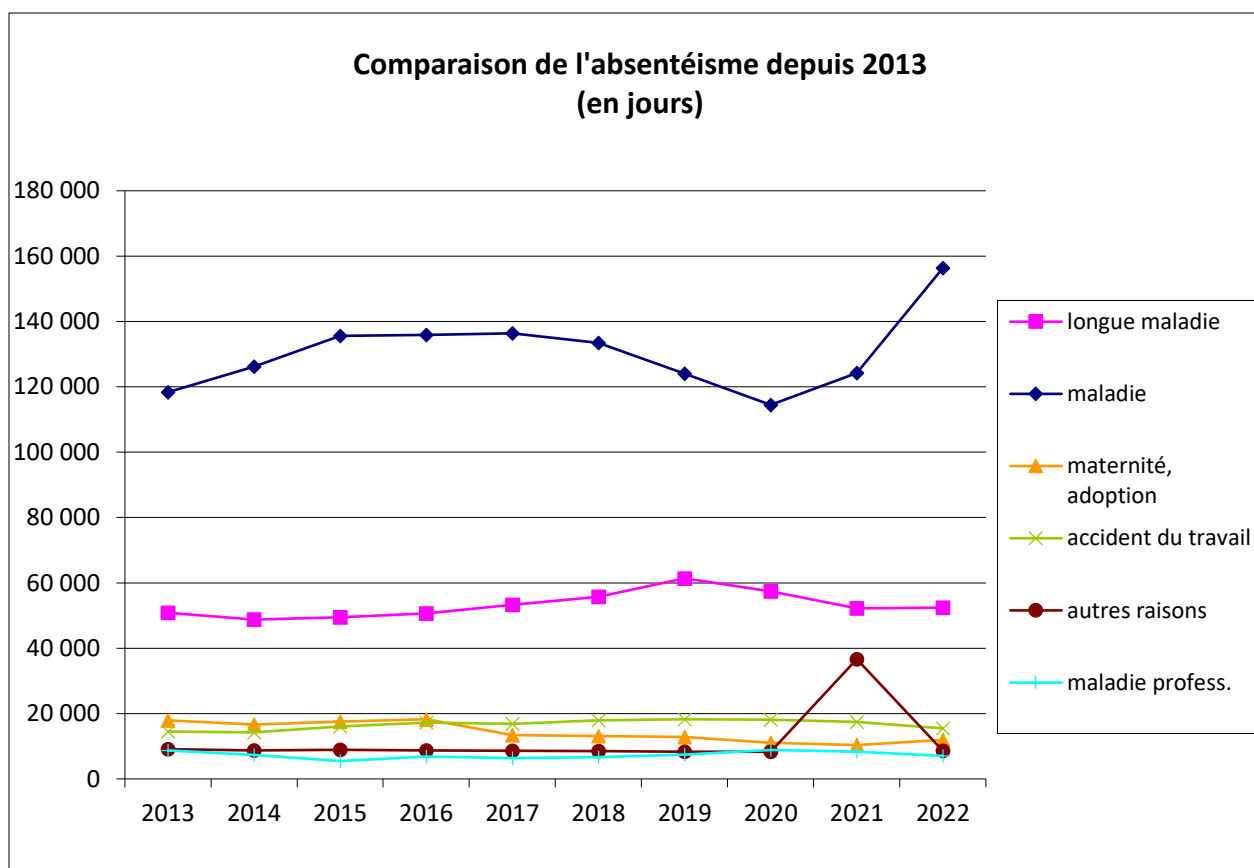
Nombre de journées d'absence en %



4.1.2 EVOLUTION DEPUIS 2013 DES JOURS D'ABSENCE

Nombre de journées d'absence	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
maladie ordinaire	118 299	126 153	135 579	135 904	136 392	133 468	124 002	114 468	124 257	156 331
longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	50 791	48 750	49 496	50 639	53 297	55 728	61 361	57 400	55 222	52 441
accident du travail (y compris accident de trajet)	14 522	14 236	16 093	17 190	16 853	17 907	18 260	18 093	17 385	15 517
maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	8 661	7 363	5 460	6 869	6 340	6 661	7 429	8 858	8 319	7 027
Taux d'absentéisme (MO, LM, MLD, GM, AT, MP)	7,6%	7,7%	8,2%	8,5%	8,8%	8,8%	8,7%	8,3%	8,3%	9,5%
maternité, paternité et adoption	17 873	16 621	17 573	18 259	13 387	13 151	12 866	11 097	10 355	11 945
autres raisons* (formation personnelle, autorisation d'absence pour événements familiaux, pour fonctions électives, COVID, etc.)	9 097	8 677	8 872	8 720	8 604	8 486	8 310	5 032	37 274	8 622
TOTAL	219 243	221 800	233 073	237 581	234 873	235 401	232 228	214 948	249 812	251 883

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



4.2 ETUDE SPÉCIFIQUE SUR LA MALADIE ORDINAIRE EN 2022

4.2.1 DÉFINITION

La maladie ordinaire prend en compte les congés suivants :

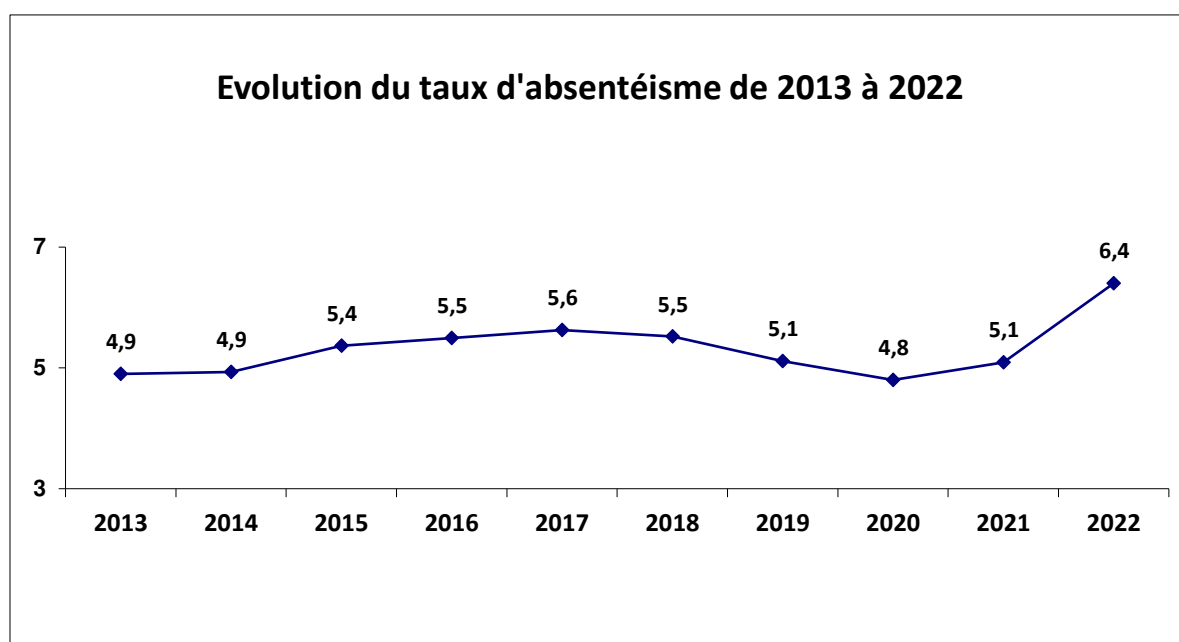
- Congés de maladie ordinaire
- Congés de maladie ordinaire suite à décision du comité médical départemental
- Cures
- Hospitalisations

4.2.2 TAUX D'ABSENTÉISME GLOBAL AU TITRE DE LA MALADIE ORDINAIRE

Année	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de jours de maladie ordinaire	118 299	126 153	135 579	135 904	136 392	133 468	124 002	114 468	124 257	156 331
Effectif permanent au 31/12	6 968	7 004	6 918	6 778	6 643	6 626	6 648	6 533	6 686	6 692
Taux d'absentéisme	4,7%	4,9%	5,4%	5,5%	5,6%	5,5%	5,1%	4,8%	5,1%	6,4%
Absentéisme en E.T.P.	324,1	345,6	371,4	372,3	373,7	365,7	339,7	313,6	340,4	428,3
Nombre d'agents malades	4 068	4 515	4 783	4 633	4 557	3 890	3 774	3 339	3 753	4 859
Ratio du nombre de jours de maladies ordinaires / nombre d'agents permanents	16,98	18,01	16,98	20,05	20,53	20,14	18,65	17,52	18,58	23,36
Ratio du nombre de jours maladies ordinaires / nombre agent malade	29,08	27,94	29,08	29,33	29,93	34,31	32,86	34,28	33,11	32,17

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

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



Direction	Effectif	Nombre Agents malades	Nombre de jours maladie ordinaire	Nombre de jours maladie ordinaire par agent	Nombre de jours maladie ordinaire par agent malade	Taux d'absentéisme
Affectations Périphériques	16	6	41	2,56	6,83	0,7%
Cabinet	47	27	510	10,85	18,89	3,0%
Communication Rayonnement Interne/Administration Générale	12	6	58	4,83	9,67	1,3%
Direction Communication	36	24	611	16,97	25,46	4,6%
Direction Conseil, performance et affaires juridiques	8	5	90	0,00	0,00	3,1%
Direction Architecture et Patrimoine	202	120	1 970	9,75	16,42	2,7%
Commande Publique Responsable	35	14	328	9,37	23,43	2,6%
Direction des Ressources Logistiques	368	269	10 181	27,67	37,85	7,6%
Direction Economie et Attractivité	54	24	367	6,80	15,29	1,9%
Direction Enfance et Education	1 366	1 172	38 502	28,19	32,85	7,7%
Direction Environnement et services publics urbains	1 109	823	33 644	30,34	40,88	8,3%
Direction finances et programmation	35	20	721	20,60	36,05	5,6%
Direction Mobilité, espaces publics et naturels	616	390	9 005	14,62	23,09	4,0%
Direction Population Elections Culte	195	161	5 053	25,91	31,39	7,1%
Direction Relations européennes et internationales	26	16	370	14,23	23,13	3,9%
Direction de la Culture	840	603	19 808	23,58	32,85	6,5%
Direction des Ressources Humaines	155	109	3 003	19,37	27,55	5,3%
Direction des Sports	304	222	7 331	24,12	33,02	6,6%
Direction Générale des Services	60	25	421	7,02	16,84	1,9%
Secrétariat Général	22	14	559	25,41	39,93	7,0%
Direction Réglementation Urbaine	56	34	1 467	26,20	43,15	7,2%
Direction Sécurité	192	151	4 245	22,11	28,11	6,1%
Direction des Solidarités, Santé et jeunesse	508	394	12 717	25,03	32,28	6,9%
Direction Urbanisme Aménagt Habitat	201	107	1 717	8,54	16,05	2,3%
Direction de Territoires	66	39	456	6,91	11,69	1,9%
Mission Intercommunalité	4	3	32	8,00	0,00	2,2%
Protocole	20	12	236	11,80	19,67	3,2%
Relations Internationales et Communication	37	23	752	20,32	32,70	5,6%
Sécurité Prévention et Sports	102	66	2 136	20,94	32,36	5,7%
TOTAL GENERAL	6 692	4 879	156 331	23,36	32,04	6,4%

5. LA FORMATION

5.1 BUDGET DE LA FORMATION

5.1.1 BUDGET FORMATION 2022

Montant de la cotisation CNFPT	1 694 957 €
Coût des actions de formation prises en charge par l'Eurométropole de Strasbourg	1 286 562 €
Frais de déplacement et d'hébergement	90 145 €
Total	3 071 664 €

Ce total représente :
1,63 % de la masse salariale servant à
calculer le montant de la cotisation
obligatoire CNFPT

(188 657 780 €)

5.1.2 EVOLUTION DU BUDGET DE LA FORMATION DEPUIS 2015

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

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

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

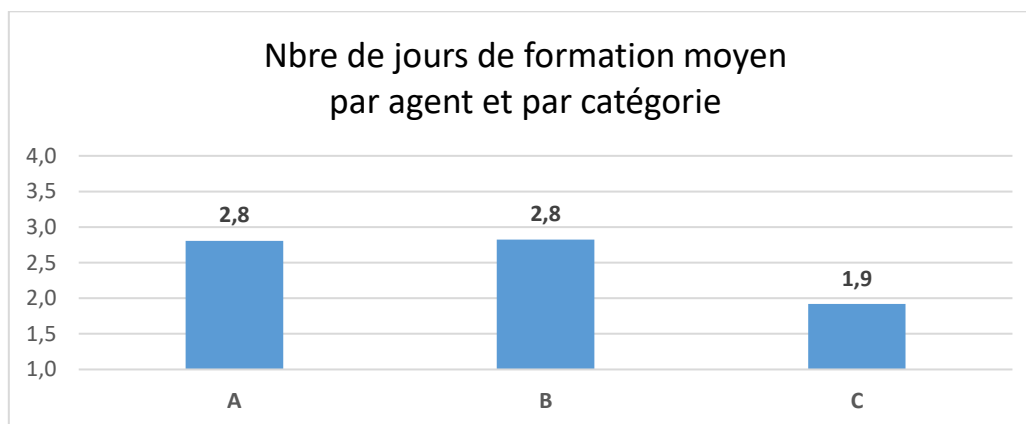
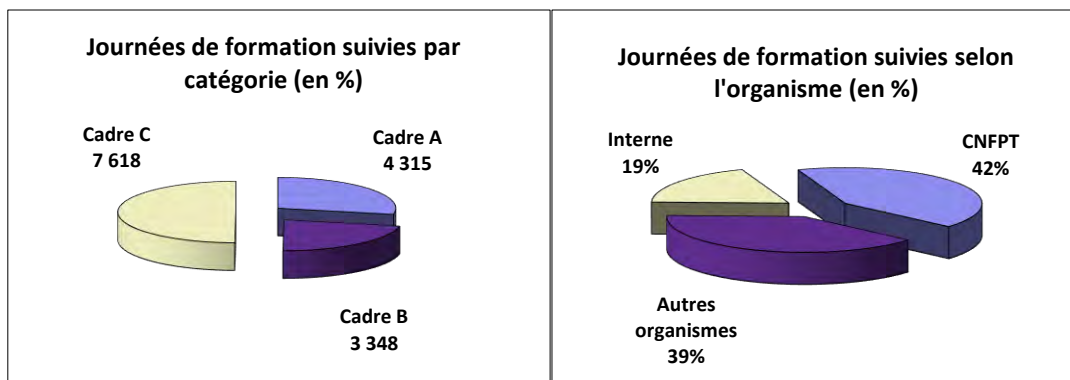
³ Salaires département formation : concerne les salaires des agents du département formation qui gèrent le dispositif de formation

5.2 FORMATIONS EN JOURS ET EN EFFECTIFS

5.2.1 JOURNÉES DE FORMATION SUIVIES AU COURS DE L'ANNÉE 2022

Ces chiffres concernent les agents titulaires, stagiaires et contractuels

	Type formation	Autres organismes	CNFPT Cotisation obligatoire	CNFPT Partenariat	Collectivité	Total	Heures CPF
A	Formation de perfectionnement	1 289,6	190,1	198,4	848,6	2 526,6	15
	Formation intégration & professionnalisation	132,5	837,0	621,1	25,5	1 616,1	0
	Formation personnelle	107,6	10,0	-	12,0	117,6	383
	Préparations Concours & Examens	-	43,0	-	12,0	55,0	0
Total A		1 529,6	1 080,1	819,5	886,1	4 315,3	398
B	Formation de perfectionnement	1 133,6	78,7	92,0	572,7	1 877,0	24
	Formation intégrat° & professionnalisat°	88,1	784,6	402,3	28,8	1 303,8	0
	Formation personnelle	67,1	-	4,0	-	71,1	319
	Formation Statuts Particuliers	-	-	12,0	2,0	14,0	0
	Préparations Concours & Examens	11,0	71,0	-	-	82,0	0
Total B		1 299,8	934,3	510,3	603,5	3 348,0	343
C	Formation de perfectionnement	2 700,2	95,5	99,6	1 354,8	4 250,0	406
	Formation intégrat° & professionnalisat°	261,6	1 500,0	834,2	31,3	2 627,1	0
	Formation personnelle	180,3	-	-	-	180,3	386
	Formation Statuts Particuliers	-	19,5	346,5	22	388,0	0
	Préparations Concours & Examens	6,0	166,6	-	-	172,6	0
Total C		3 148,1	1 781,6	1 280,3	1 408,1	7 618,0	792
Total		5 977,5	3 795,9	2 610,1	2 897,7	15 281,3	1 533



5.2.2 CONSOMMATION DES HEURES DIF/CPF

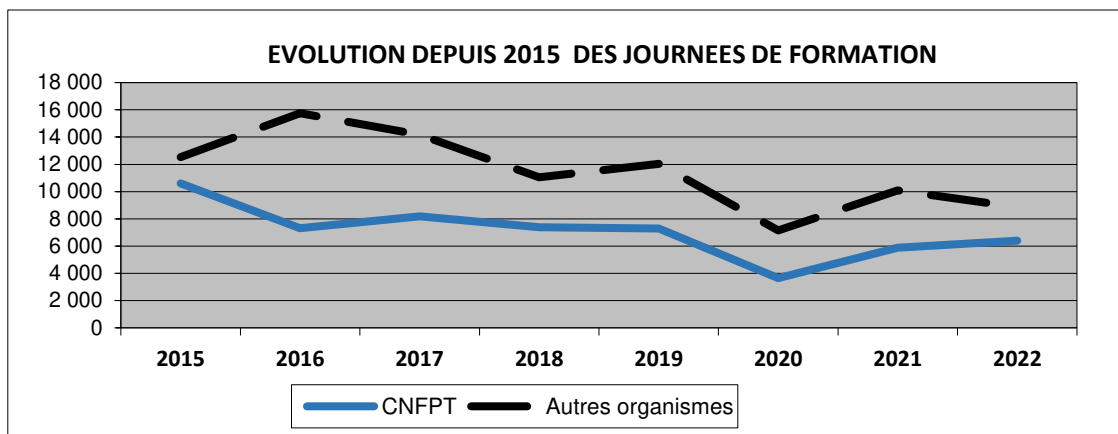
Une délibération du 5 avril 2019 a posé les règles de l'utilisation du CPF par les agent-es de l'Eurométropole de Strasbourg sur la base des règles et des principes de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017.

Le cadre juridique ayant évolué avec la publication de la loi de transformation de la fonction publique, une nouvelle délibération a été adoptée le 25 juin 2021. Désormais le compte est crédité de 25 heures par an jusqu'à l'acquisition de 150 heures.

Pour 2022, 1619 heures (soit 360 jours) ont été utilisés par les agents dans le cadre de leur projet professionnel.

5.2.3 JOURNÉES DE FORMATIONS SUIVIES DEPUIS 2015 PAR ORGANISME

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



5.2.4 EFFECTIFS DES AGENTS EN FORMATION

5.2.4.1 Nombre de participation à des formations en 2022

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

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

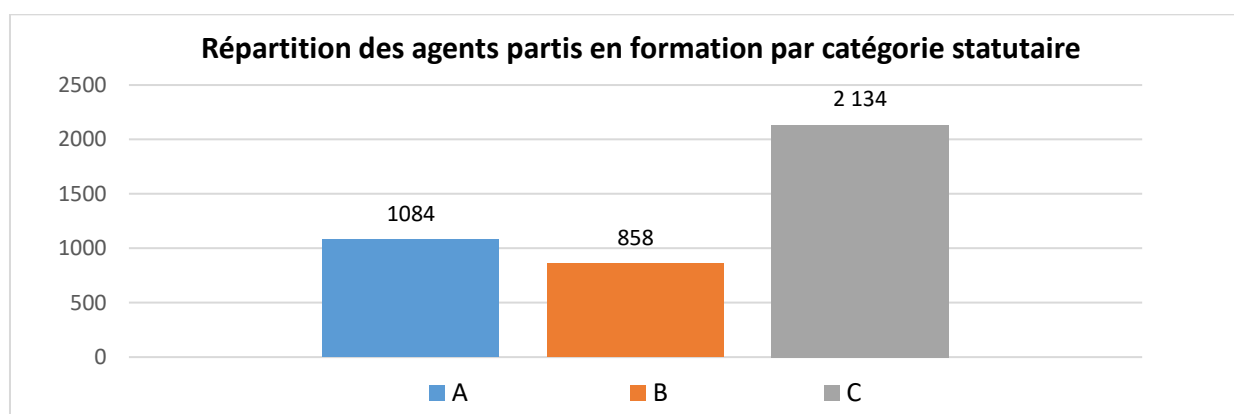
Type de formation	Femmes	Hommes	Total
Formation de perfectionnement	690	269	959
Formation intégrat° & professionnalisat°	275	92	367
Formation personnelle	13	1	14
Préparations Concours & Examens	40	13	53
Total A	1 018	375	1 393
Formation de perfectionnement	407	322	729
Formation intégrat° & professionnalisat°	192	111	303
Formation personnelle	3	4	7
Formation Statuts Particuliers	2	2	4
Préparations Concours & Examens	38	45	83
Total B	642	484	1 126
Formation de perfectionnement	735	934	1 669
Formation intégrat° & professionnalisat°	439	396	835
Formation personnelle	9	4	13
Formation Statuts Particuliers	22	65	87
Préparations Concours & Examens	81	63	144
Total C	1 286	1 462	2 748
Total Général	2 946	2 321	5 267

5.2.4.2 Agents partis en formation depuis 2015

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

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

En 2022, 4 076 agents sont partis au moins une fois en formation, ce qui représente 49 % de l'effectif global. 1389 agents n'ont pas suivi de formation depuis 3 ans (226 en catégorie A, 180 en B et 983 en C).



5.2.5 DEMANDES FORMATION CONTINUE/CONGÉS FORMATION

5.2.5.1 Actions de formation continue en 2022

Nombre de demandes présentées lors de l'élaboration du plan : 12 451

Nombre de demandes acceptées lors de l'élaboration du plan : 9 900

Demandes refusées lors de l'élaboration du plan : 2 551

Nombre de demandes réalisées au cours de l'année : 9 224 dont 2 833 présentées au plan

Les demandes des agents au moment de l'élaboration du plan sont acceptées ou refusées. Durant l'année de mise en œuvre, certains agents peuvent renoncer à des formations inscrites au plan pour différents motifs : désistement, changement de missions, départ de la collectivité, problème de calendrier, formation considérée comme non adaptée par la Direction ou la DRH. Le nombre de demandes réalisées non présentées initialement au plan (Hors plan) s'explique par différents facteurs, notamment : mise en place des sessions relevant des politiques publiques non demandées par les bénéficiaires, adaptabilité à des besoins qui ont émergés en cours d'année ; ajustement du besoin de formation entre la demande initiale et la formation réalisée, ...

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

5.2.5.2 Congés formation 2022

Nombre de congés accordés au plan de formation : 15

Formations diplômantes ou qualifiantes

Préparation concours Fonction publique	1
Brevet Professionnel	1
Licence	2
Master	4

Nombre accepté par les organismes : sans objet car l'Eurométropole de Strasbourg est son propre financeur.

Durée moyenne (en nombre de jours) : 55 jours pour 11 congés formation réalisés.

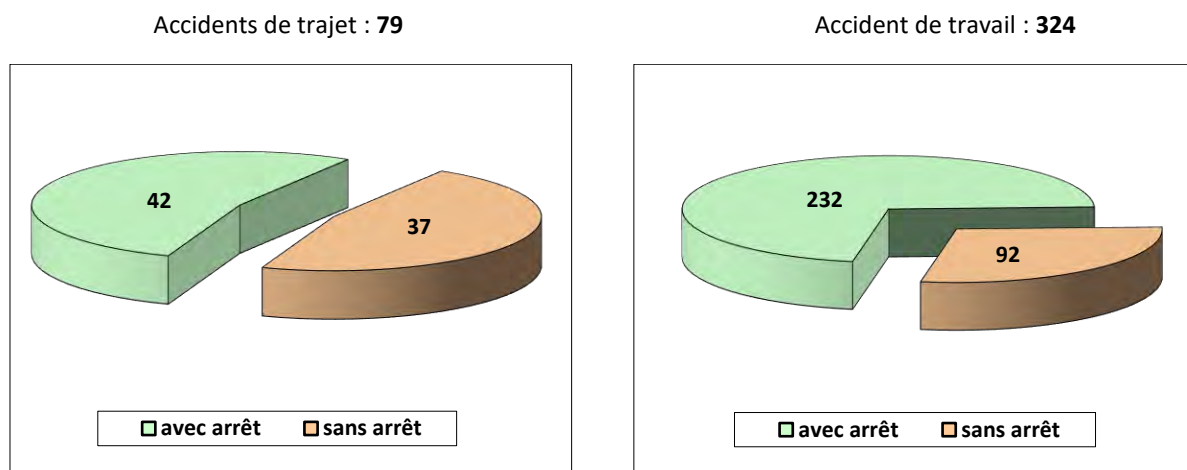
6. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

6.1 STATISTIQUES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2022

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

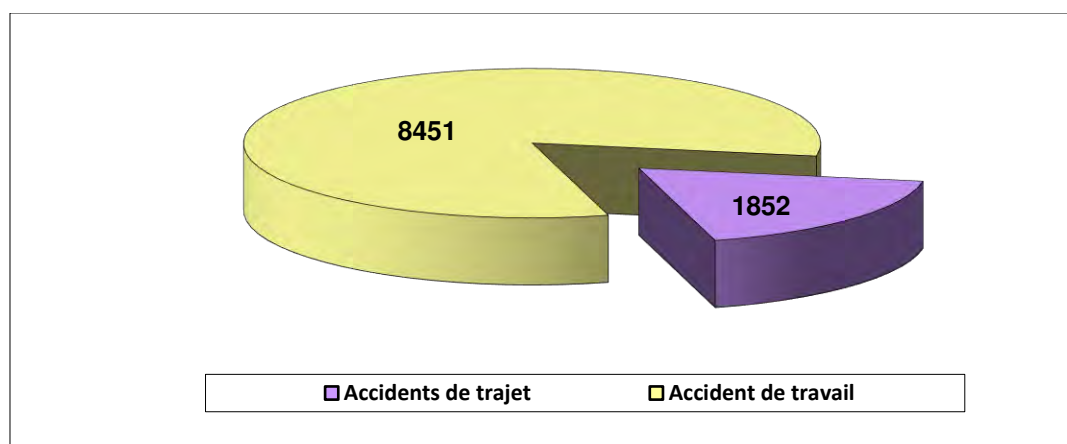
6.1.1 RÉPARTITION DES ACCIDENTS

Le nombre total d'accidents de travail et de trajet à l'Eurométropole de Strasbourg en 2022 est de 403



6.1.2 RÉPARTITION DE L'ABSENTÉISME

Le nombre de jours d'arrêt de travail générés par les accidents de 2022 est de 10 303 (samedi et dimanche inclus).



6.1.3 TAUX DE FRÉQUENCE ET TAUX DE GRAVITÉ

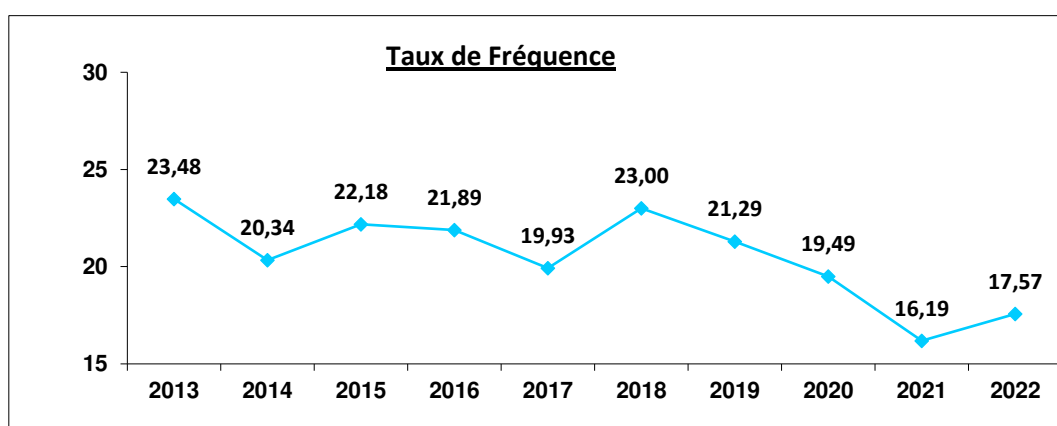
Le taux de fréquence et le taux de gravité sont deux indicateurs statistiques quantitatifs permettant d'effectuer un suivi d'une année sur l'autre et d'une collectivité à l'autre de la fréquence et de la gravité des accidents du travail.

6.1.3.1 Taux de fréquence (TFRAC)

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

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

TFRAC = 17,57

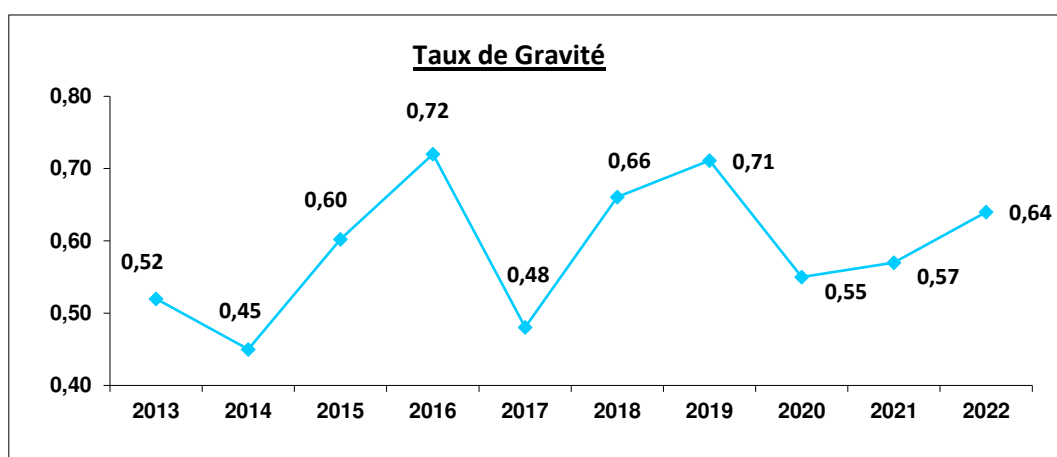


6.1.3.2 Taux de gravité (TGRAC)

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

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

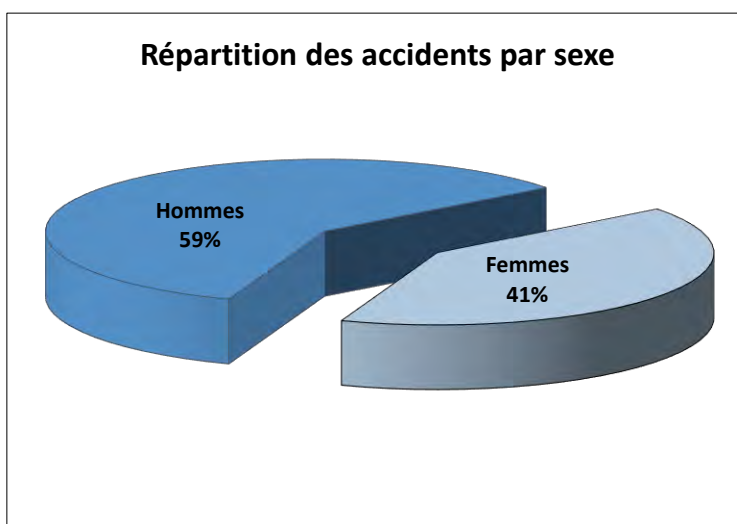
TGRAC = 0,64



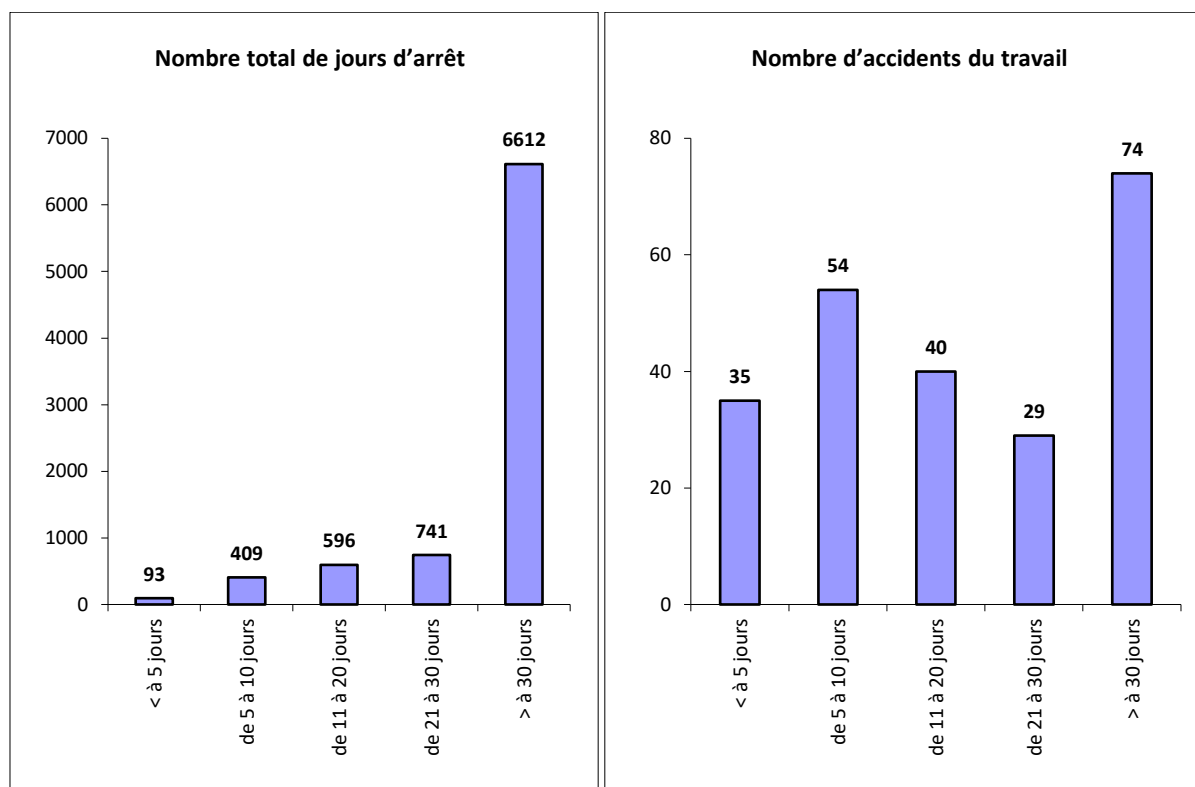
6.1.4 RÉPARTITION DES ACCIDENTS SELON DIVERS CRITÈRES

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

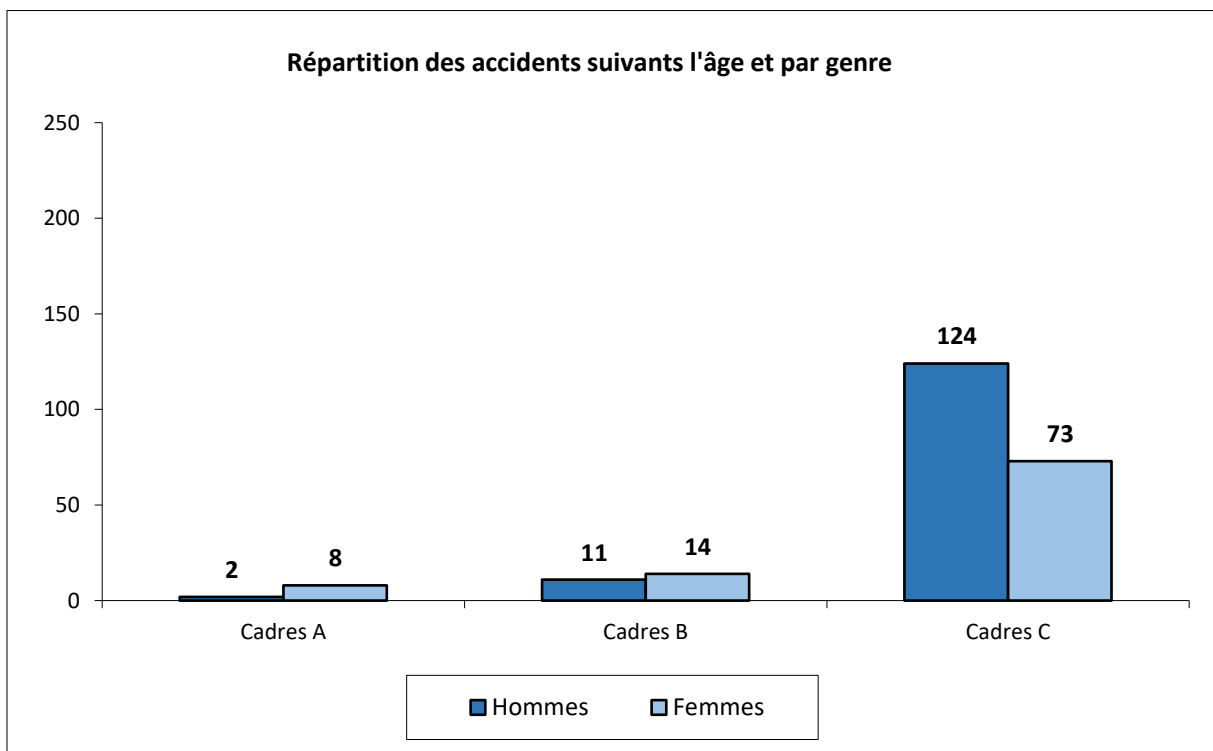
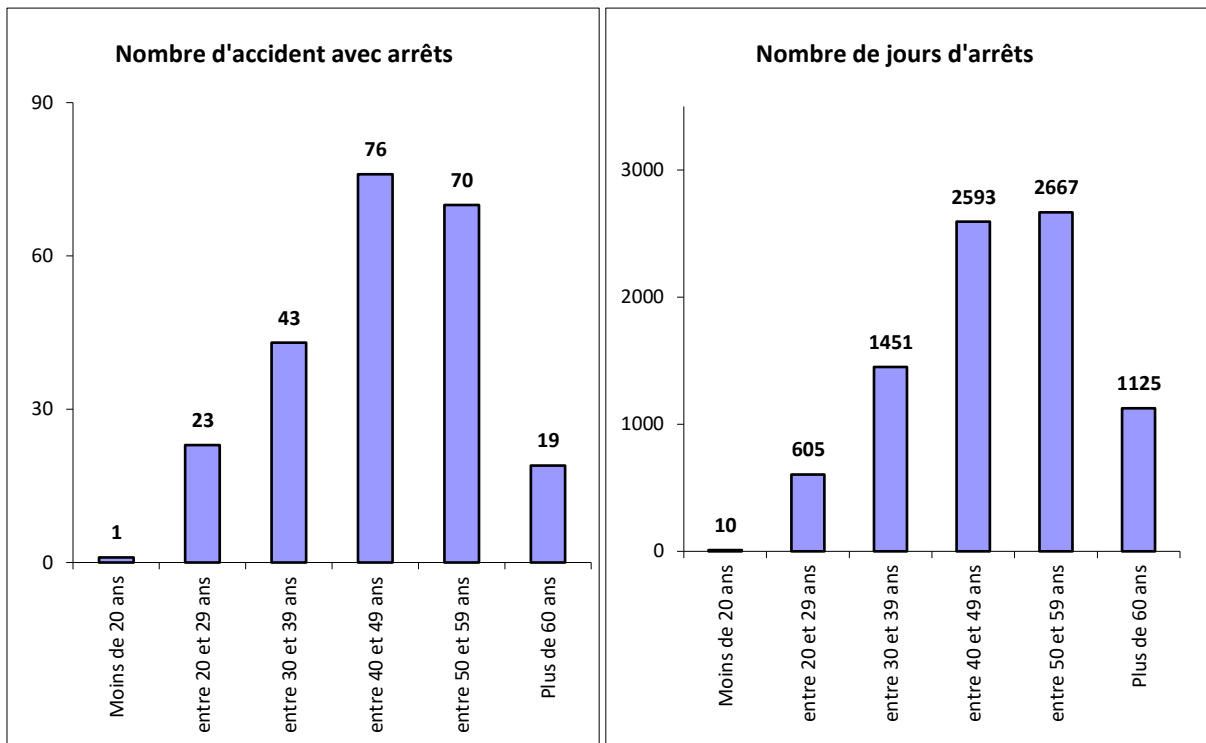
6.1.4.1 Répartition des accidents suivant le personnel concerné

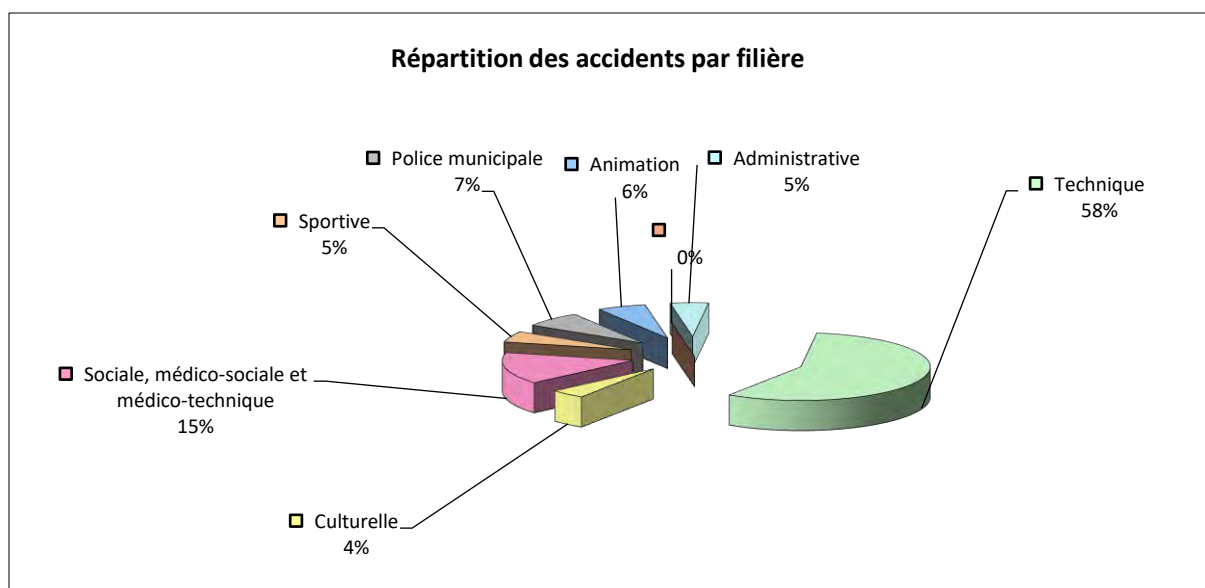


6.1.4.2 Répartition des accidents suivant le nombre de jours d'arrêt



6.1.4.3 Répartition des accidents suivant l'âge





6.1.4.4 Répartition des accidents avec arrêts suivant les causes

Causes	Nombre d'accidents du travail			Jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Emplacements de travail et surface de circulation (cas des accidents de plain-pied)	26	13	39	820	468	1288
Emplacements de travail et surface de circulation (cas des accidents comportant une chute avec dénivellation)	14	19	33	507	640	1147
Objets en cours de manipulation ou de transport manuel (cartons, bacs, conteneurs, portières, vitres, sacs poubelles, chariots, seaux, bornes propreté, objets et matériaux divers, ...)	17	52	69	139	1382	1521
Objets, masses, particules en mouvement accidentel (branches, poussières, corps étrangers, pièces ou objets qui tombent, ...)	14	19	33	147	405	552
Appareils de levage et de manutention et accessoires de lavage, amarrage et préhension	0	2	2	0	44	44
Véhicules et engins en circulation (sauf chariot de manutention)	11	18	29	181	910	1091
Machines à meuler, poncer, polir	0	1	1	0	0	0
Autres machines : tondeuse, traceur compresseur, motoculteur, poste à souder, tronçonneuses, taille-haie, ...	1	3	4	0	13	13
Outils mécaniques tenus ou guidés à la main (mus ou alimentés électriquement, pneumatiques ou à autre commande mécanique)	0	3	3	0	16	16
Outils individuels à main	1	2	3	0	7	7
Agressions humaines	3	9	12	135	113	248
Divers (malaises; douleurs sportives; piqûres insectes; agressions animales ; faux mouvements; coincement dans portières; montée-descente de véhicules; produits chimiques; tomber de la chaise; choc contre objets immobiles (mur); douleurs soudaines (se baisse, se relève, se cogne, dos bloqué); fumées d'incendie ; autres ...).	47	49	96	815	1709	2524
Total	134	190	324	2744	5707	8451

6.1.4.5 Répartition des accidents avec arrêts suivant les lieux

Lieu de travail	Nombre d'accidents du travail			Jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Atelier – autres locaux techniques	5	19	24	39	612	651
Mairie – autres locaux administratifs	35	14	49	372	119	491
École – crèche – halte-garderie	57	15	72	1296	484	1780
Déchetterie	0	2	2	0	42	42
Piscine–salle des sports–salle d’animation-musées	12	22	34	329	417	746
Voirie – chantier extérieur	6	46	52	342	1746	2088
Entretien des espaces verts	3	14	17	2	304	306
Déplacement motorisé ou à vélo pendant le travail	11	22	33	181	1066	1247
Zone de chargement / déchargement de matériels	0	2	2	0	47	47
Autres (TP ; Particuliers (caves, local compteur, local poubelle, descentes de garages, ...) ; chantiers intérieurs ; environnement de camions (camions poubelle, camionnettes de chantier, ...))	5	34	39	183	1695	1053
Total	134	190	324	2744	5707	8451

6.1.4.6 Répartition des accidents avec arrêts suivant la nature des lésions

Lésions	Nombre d'accidents du travail			Nombre de jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Contusion, hématome	34	39	73	1013	872	1885
Piqûre	0	2	2	0	0	0
Plaie	5	12	17	7	118	125
Morsure	0	3	3	0	12	12
Atteinte ostéo-articulaire et / ou musculaire (entorse, douleurs d’effort, douleurs musculaires...)	61	100	161	1297	3609	4906
Réaction allergique ou inflammatoire cutanée ou muqueuse	0	0	0	0	0	0
Fracture	6	4	10	101	325	426
Lésions internes	0	1	1	0	25	25
Présence de corps étrangers	1	4	5	0	49	49
Brûlure physique, thermique, chimique	3	1	4	0	2	2
Intoxication par ingestion, par inhalation, par voie cutanée	3	0	3	0	0	0
Lésions de nature multiple	3	7	10	123	295	418
Commotion, perte de connaissance	2	2	4	25	15	40
Choc psychologique	2	3	5	82	120	202
Autres	14	12	26	96	265	361
Total	134	190	324	2744	5707	8451

6.1.4.7 Répartition des accidents avec arrêts suivant le siège des lésions

Siège des lésions	Nombre d'accidents du travail			Nombre de jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Tête (hors yeux)	2	3	5	1	4	5
Yeux	5	9	14	0	63	63
Cou – colonne vertébrale	10	32	42	201	884	1085
Membres supérieurs (autres que main)	14	21	35	376	1056	1432
Main	15	30	45	466	786	1252
Thorax - abdomen – bassin	0	1	1	0	46	46
Membres inférieurs (autres que pied)	11	30	41	398	1057	1455
Pied	21	21	42	148	505	653
Sièges multiples	34	25	59	943	1083	2026
Sièges internes	1	1	2	0	0	0
Autres	21	17	38	211	223	434
Total	134	190	324	2744	5707	8451

6.2 ACTIONS DE PRÉVENTION 2022

6.2.1 ACTIONS DE FORMATION

Thème de la formation	Nbre agents	Nbre jours
Abattage en Sécurité	2	10
Agressions, violences externes : les fondamentaux	30	52
CACES Chariot automoteur : plusieurs catégories	4	12
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 3 - Débutant	17	46
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 3 - Recyclage	16	29
CACES Chariot Automoteur de manutention Cat 7 - Recyclage (ex Cat 6)	4	4
CACES Engins de chantier Cat A - Débutant (ex Cat 1)	8	28
CACES Engins de chantier Cat A - Recyclage (ex Cat 1)	5	10
CACES Engins de chantier Cat C1 - Débutant (ex Cat 4)	8	24
CACES Engins de chantier Cat C1 - Recyclage (ex Cat 4)	1	2
CACES Engins de chantier Cat F - Débutant (ex Cat 9)	4	14
CACES Engins de chantier Cat G - Débutant (ex Cat 10)	1	0
CACES Engins de chantiers - plusieurs catégories	6	18
CACES Grues Auxiliaires de chargement - Débutant	10	27
CACES Grues Auxiliaires de chargement - Recyclage	20	38
CACES PEMP Cat B - Recyclage (ex Cat 1B - 3B - 1B & 3B)	11	22

CACES PEMP Cat B - Débutant (ex Cat 1B - 3B - 1B et 3B)	8	24
Conduite en sécurité des tondeuses autoportées	22	9
FORCO FORMATEUR PS (recyclage PICF - PAE PS)	3	3
FORCO PSE 1 (recyclage)	86	86
Gestes qui sauvent	27	6,6
Habilitation électrique : B0 H0 H0V initial et recyclage exécutant et chargé de chantier	69	78,5
Habilitation électrique : Electricien recyclage B1(V), B2(V)B2V essais, BR, BC, B0, H0, H0V, BE essais, mesure, vérification	15	21
Habilitation électrique : initial B1 B1V B2 B2V B2V essais, BR, BE essais, mesure, vérification, BC, B0, H0, H0V	20	54
Habilitation électrique : initial B1/H1(V), B2/H2(V), B2/H2(V) essais, BR, BE/HE (essais, mesure, vérification), BC, HC, B0, H0, H0V	6	24
Habilitation électrique : initial BS, BE et/ou HE manoeuvre, B0-H0-H0V	46	78
Habilitation électrique : recyclage B1/H1(V), B2/H2(V), B2/H2(V) essais, BR, BE/HE (essais, mesure, vérification), BC, HC, B0, H0, H0V	12	15
Habilitation électrique : recyclage BS, BE et/ou HE manoeuvre B0, H0, H0V	79	106
La détection des faux documents sur la voie publique	6	16
L'anticipation et la gestion des situations de conflit	1	3
Les gestes techniques et professionnels d'intervention en milieu confiné	2	4
Les infractions liées aux nouvelles technologies et aux drones	1	2
Lutte contre l'incendie	273	134,26
PERMIS BE (Remorque)	22	63
PERMIS C - FCO	47	191
Permis C - FIMO	10	173
PERMIS C (Poids lourds)	28	152
PERMIS CE	2	20
PRAP : Prévention des risques liés aux activités physiques	111	210
Prévention aux risques routiers	54	25,5
PSC 1 (secourisme) : initial	325	279,5
PSC 1 (secourisme) : recyclage	266	115,5
Risque amiante : sensibilisation au risque amiante	27	25
Sensibilisation au risque bruit	8	3
Sensibilisation aux risques professionnels	131	115
SSIAP 1 (Ag. Service Sécurité Incend. & Assist. à Personnes)	2	20
SSIAP 3 Recyclage: Chef de service de sécurité incendie	2	6
SSIAP 3: Chef de service de sécurité incendie	2	40
Tests psychotechniques (adjoint technique territorial)	48	5,85
Travail en hauteur	18	14
	1926	2458,71

6.2.2 MESURES DIVERSES :

6.2.2.1 Mesures techniques

- Gestion de l'habillement et des EPI (choix, test, vérification, formation au port...)
- Actions multiples conduites par les services dans le cadre des plans d'actions suite à l'évaluation des risques

6.2.2.2 Mesures organisationnelles

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

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

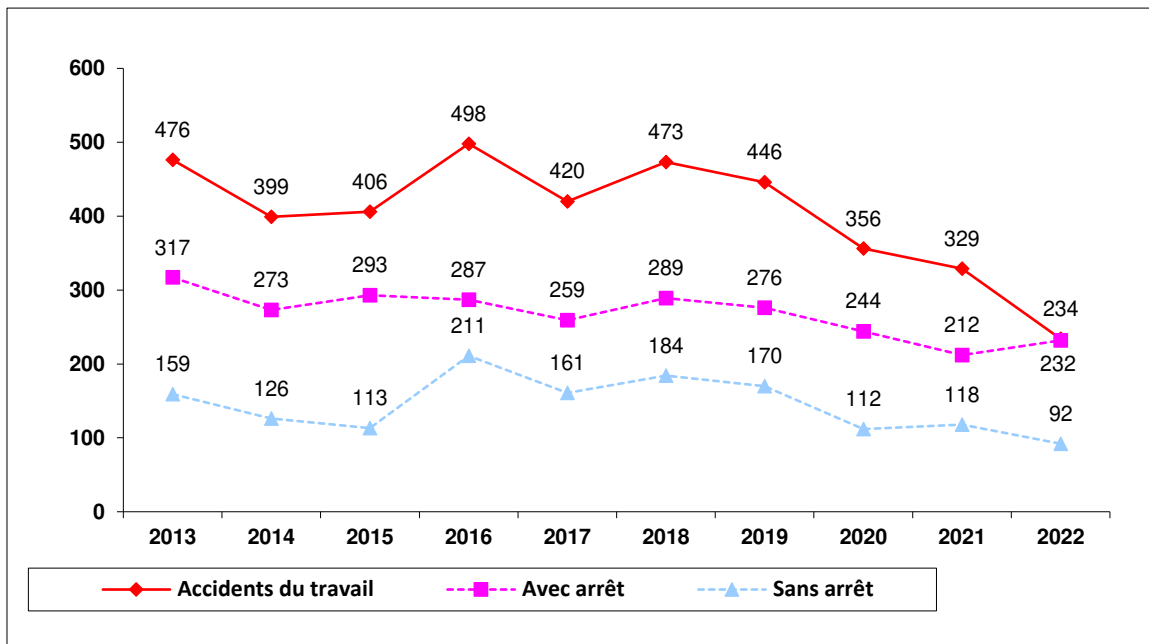
6.2.2.4 Autres actions de prévention des risques professionnels internes ou externes

- Animation mensuelle du réseau des préventeurs
- Animation mensuelle des séances des commissions thématiques du CHSCT

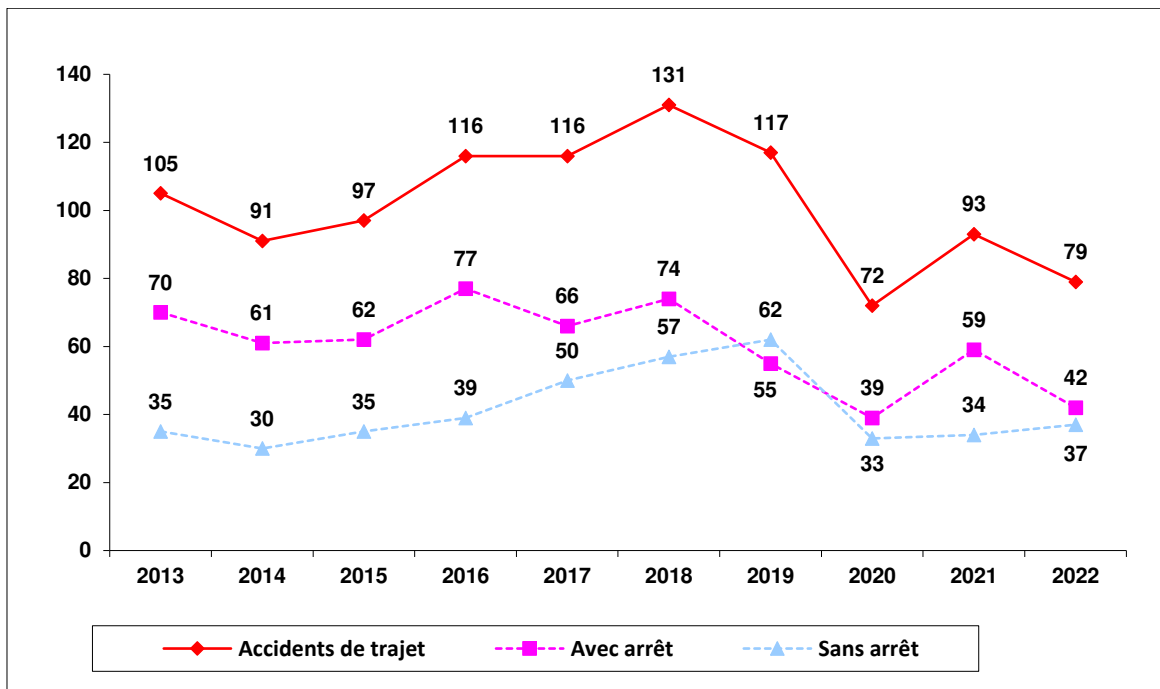
6.3 EVOLUTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Déclarations	581	490	503	614	536	604	563	428	422	403
Accidents du travail	476	399	406	498	420	473	446	356	329	324
- avec arrêt	317	273	293	287	259	289	278	244	212	232
Accidents de trajet	105	91	97	116	116	131	117	72	93	79
- avec arrêt	70	61	62	77	66	74	55	39	59	42
Total accidents avec arrêt	387	334	355	364	325	363	331	283	267	274
% accidents avec arrêt	67%	68%	71%	59%	61%	60%	59%	66%	63%	68%

6.3.1 EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUR 10 ANS



6.3.2 EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAJET SUR 10 ANS



7. TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

7.1 STOCK ET RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

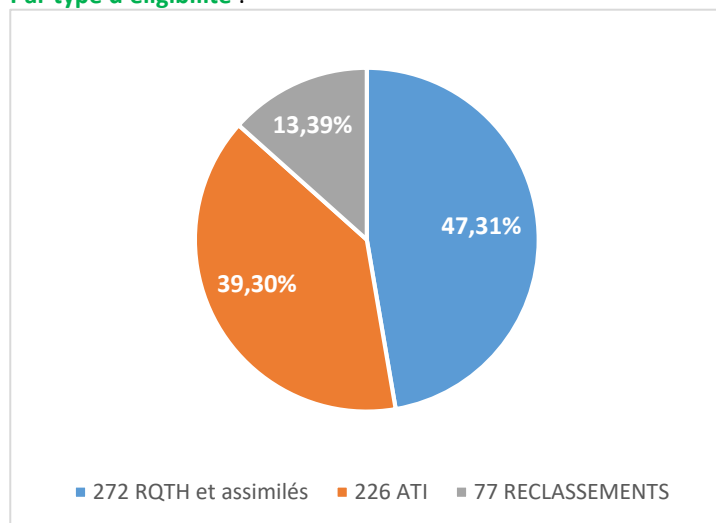
Année	Effectif total rémunéré	Nombre légal de bénéficiaires (6% de l'ETR)	Nombre de bénéficiaires effectifs au 31/12/N-1	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi légal suite à valorisation des dépenses effectuées auprès du secteur adapté
2009	6682	400	396	5,93%	6,00%
2010	6809	408	409	6,01%	6,06%
2011	6929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

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

Pour mémoire, depuis 2021, modification de l'assiette de calcul des vacataires et contractuels : ils sont pris en compte avec 6 mois de rémunération minimum (continue ou discontinuée)

1. Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Par type d'éligibilité :



Par genre	Femmes	Hommes
RQTH et assimilés	175	97
ATI	99	127
RECLASSEMENTS	39	38
	313	262

Par âge

Moins de 25 ans	10
De 26 à 40 ans	58
De 41 à 55 ans	289
Plus de 55 ans	218

Par catégorie et genre	Titulaires Cat A	Titulaires Cat B	Titulaires Cat C	Non titulaires	Emplois particuliers (CEC et apprentis)
Femmes	36	35	226	12	4
Hommes	9	21	220	3	9

7.2 LES ACCOMPAGNEMENTS

133 dispositifs de compensation ont été mis en place par la mission handicap, sur préconisation médicale dans la majorité des cas. Citons par exemple 63 aménagements matériels (matériels adaptés, remboursement du reste à charge suite à l'acquisition de prothèses auditives et verres correcteurs) et 56 aménagements organisationnels (accompagnement des apprentis en situation de handicap, transcriptions braille, interprétariat LSF, transport adapté).

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

7.3 L'EMPLOYABILITE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La mobilisation de dispositifs favorisant l'employabilité de personnes en situation de handicap se poursuit en 2022. Ont ainsi été recrutés :

14 agents non permanents (8 apprentis et 6 contrats – 6 mois)

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

Parmi les 9 personnes ainsi recrutées ou prolongées en 2021, on compte en 2022, 5 titularisations, 1 renouvellement de contrat aux fins de consolider les acquis professionnels et 3 fins de contrat (2 démissions et 1 licenciement).

Parmi les 420 agents promus en 2022 figurent 56 agents en situation de handicap (53 avancements de grade et 3 promotions internes)

Par ailleurs, 10 personnes ont choisi l'Eurométropole pour réaliser une immersion professionnelle inclusive dans le cadre du Duoday 2022. Organisé lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), ce dispositif vise à lever le principal frein à l'emploi des personnes handicapées : les préjugés.

7.4 LES CREDITS HANDICAP 2022

Le financement des actions spécifiquement dédiées aux agents en situation de handicap s'élève à 223 012,26€
En accord avec les termes de la convention EMS-FIPHFP, le cofinancement prévoit une part employeur (71 695,83€), une part FIPHFP (134 303,66€) et une part "autres financeurs" (16 994,97€ pris en charge par la sécurité sociale et la mutuelle).

8. LE RECLASSEMENT

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

Les objectifs du dispositif sont de :

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

8.2 LES EFFECTIFS CONCERNÉS

Après une évolution à la hausse sensible à partir de 2018 du nombre d'agent-es relevant du dispositif (que ce soit en prévention d'inaptitude, en reclassement ou s'agissant de celles ou ceux affecté-es à l'équipe renfort, avec un équilibre homme-femme globalement), la tendance en 2022 reste à l'équilibre, avec une majorité de femmes présentes dans le dispositif.

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

A compter de 2022 nous distinguons les situations de repositionnement de celles du reclassement.

SITUATIONS	31/12/13	31/12/14	31/12/15	31/12/16	31/12/17	31/12/18	31/12/19	31/12/20	31/12/21	31/12/22
Prévention	19	12	9	4	5	2	6	14	16	20
Repositionnement										19
Reclassement	64	60	57	74	69	81	122	128	131	110
Autres (CLM/CLD, DOF, CMO, ...)	40	40	33	30	31	25				
Equipe renfort	20	20	20	20	19	15	14	17	19	13
Régularisation*						-2				
TOTAL	143	132	119	128	124	121	142*	159	166	162

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

NOUVELLES SITUATIONS	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Prévention	5	7	3	1	2	2	9	14	9	13
Repositionnement										16
Reclassement	23	27	16	32	20	14	43	39	43	20
Autres						2				
TOTAL	28	34	19	33	22	18	52	53	52	49

Les nouvelles situations en 2022 impactent principalement la filière technique (24) et la catégorie C (37), moins les hommes (14/49) que les femmes (35/49). Sont principalement touchés en 2022 les métiers liés à la petite enfance et à l'éducation (5 animateurs périscolaire, 1 accueillant petite enfance, 5 ASEM, et en élargissant 9 agents d'entretien et ou de restauration ... : 20 agents).

A noter une stabilité des situations de prévention, pour lesquelles la prise en charge intervient sur avis de la médecine du travail, souvent en parallèle à la demande d'inaptitude.

SITUATIONS FINALISEES	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Prévention	5	0	0	1	0		2	5	4	6
Reclassement	6	18	14	10	10	11	15	20	22	26
Prévention équipe renfort							0			
Reclassement équipe renfort							0			
Sous-total avec équipe renfort	11	18	14	11	10	11	17	25	26	32
Retraites pour invalidité	9	8	8	6	4	5	1	4	5	2
Retraites	3	4	4	2	4		11	3	6	12
Aptes	7	5	3	3	4	3	0	0	1	1
Aptes avec aménagement poste	4	6	1	2	1		0	0	2	
Autres	1	4	2		3	2	2	4	5	6
TOTAL	35	45	32	24	26	21	31	36	45	53

Le nombre de situations finalisées a augmenté parmi les motifs de sorties "naturelles" (retraites, retraites pour invalidité) ou encore des ruptures conventionnelles (2 situations).

32 situations ont pu être finalisées par le biais de 12 repositionnements dans le même cadre d'emplois et 20 reclassements (avec changement de cadres d'emplois). La quasi-totalité des reclassements intervient vers la filière administrative (dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs majoritairement) et vers la filière culturelle (cadre d'emplois des adjoints du patrimoine). Cette année, ce sont les hommes qui sont plus représentés dans les solutions de reclassement (changement de cadre d'emplois).

ACTIONS PROFESSIONNALISATION	2019			2020			2021			2022		
	Nb agents	Nb jours	Coût	Nb agents	Nb jours	Coût	Nb agents	Nb jours	Coût	Nb agents	Nb jours	Coût
Tests positionnement général **	16	8	1 945									
Tests positionnement professionnel **	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Immersion *	34	6 034	672 551	58	10 056	1 142 912	79	16 114	1 874 415	102	24 126	2 989 386
Formations bureautiques **	15	47	8 075	31	56,5							
Formations au CV, LM, entretiens **	0	0,0	0	33	101							
Autres (accueil téléphonique et physique, remise à niveau, CACES, gestion des conflits ...)**	33	38	5 430	102	209,8							
Remises à niveau et préparation concours/examen	13	128	27 824	26	204,1							
TOTAL		6 255	715 825		10 627,45	1 142 912		16 114	1 874 415		24 126	2 989 386

En 2022, les actions de professionnalisation ont été poursuivies.

Parmi les faits notables :

- les stages de transition professionnelle en augmentation (qui prennent la forme d'objectifs de montée en compétences ou d'expériences nouvelles conjointement à du renfort dans les services) ;
- un suivi plus fin des besoins de formations ;
- le marché de remise à niveau Compétences+ toujours conséquent, s'achevant fin 2022 ;
- la poursuite des parcours métiers (notamment parcours administratif) ;
- le développement de la formation pour les agent-es en mobilité contrainte (accompagnement au changement et construction du projet professionnel).

8.3 LES FORMATIONS DANS LE CADRE DES PARCOURS DE RECLASSEMENT

		Nombre d'agents	Nombre de jours	coût pédagogique
1 Formations pour construire son projet professionnel et s'outiller en vue de sa mobilité	Mobilité : info mob - construire son projet pro en mobilité contrainte - Accompagnement au changement - construire ses CV et LM Réussir son entretien - Bilan de compétences/Bilan professionnel	45	157	23 847,00 €
2 Formations pour évoluer	Tests d'orientation concours C et B, info'formation, formation diplômante ou qualifiante	2	109,5	4 080,00 €
3 Formation de remise à niveau	Compétences + : tests de positionnement et/ou remises à niveau	42	232	25 338,00 €
4 Formations métiers	Parcours administratif (bureautique, accueil physique et téléphonique, rédaction d'une lettre ou d'un courrier et organisation du classement).	64	154	758,00 €
	Formations liées à la sécurité et aux habilitations : Préventions aux risques routiers, PSC1, sensibilisation aux risques professionnels, habilitations électriques, PSC1, Conduite en sécurité, Lutte contre l'incendie, CACES, FC/FCO, risque amiante, BAFD, Gestes qui sauvent	10	17,3	646,00 €
	Formation professionnalisantes diverses : management, lutte contre les discriminations, prévention de la radicalisation, initiation aux marchés publics, logiciel métier, etc...	15	33	323,00 €
	total catégorie 5	89	204,3	1 727,00 €
TOTAL			702,8	54 992,00 €

9. L'ACTIVITE MEDICALE

9.1 L'ACTIVITÉ MÉDICALE CLINIQUE

Les effectifs pris en charge en 2022 s'élèvent à 6 833 agents dont : 6 692 agents permanents (5917 agents titulaires et 775 agents contractuels) ainsi que 141 agents non permanents (99 apprentis et 42 contrats aidés).

L'effectif du service était composé de 3 médecins du travail jusqu'à l'arrivée d'un 4^{ème} médecin en novembre. Chaque médecin est assisté dans son activité par une assistante et chaque binôme assure le suivi des agents selon les services qui lui sont attribués.

9.1.1 EXAMENS CLINIQUES 2022

Embauche	Embauche et réintégration	658	658
Examen de reprise	après maladie	606	691
	après maternité	11	
	après accident du travail	74	
Surveillance médicale systématique	annuelle		1 472
	- surveillance médicale non particulière	239	
	- surveillance médicale particulière*	1 233	
Surveillance médicale occasionnelle	à la demande de l'intéressé	567	1 388
	à la demande du médecin du travail	240	
	à la demande de l'employeur	492	
	de pré-reprise	89	
		TOTAL	4 209

Le nouveau logiciel nous permet d'enregistrer plusieurs motifs de visite en même temps, ce qui permet d'expliquer que le nombre de visites enregistré est supérieur au nombre d'agents vu en consultation. Durant l'année 2022, 4209 types de visites ont été enregistrés ce qui correspond à 3244 agents vus en consultation. Bon nombre d'agents, par leur état de santé (agents en situation de handicap, femmes enceintes...) ou par leurs expositions professionnelles silice, amiante, poussières de bois, bitumes, travail posté, ...) sont soumis à une surveillance médicale particulière, soit par décret, soit à l'initiative du médecin de prévention.

Commentaires :

3244 agents ont été vus en médecine du travail en 2022. Une activité similaire à la situation pré-crise sanitaire a été retrouvée et les reprises systématiques ont pu être plus largement reprises, telles que :

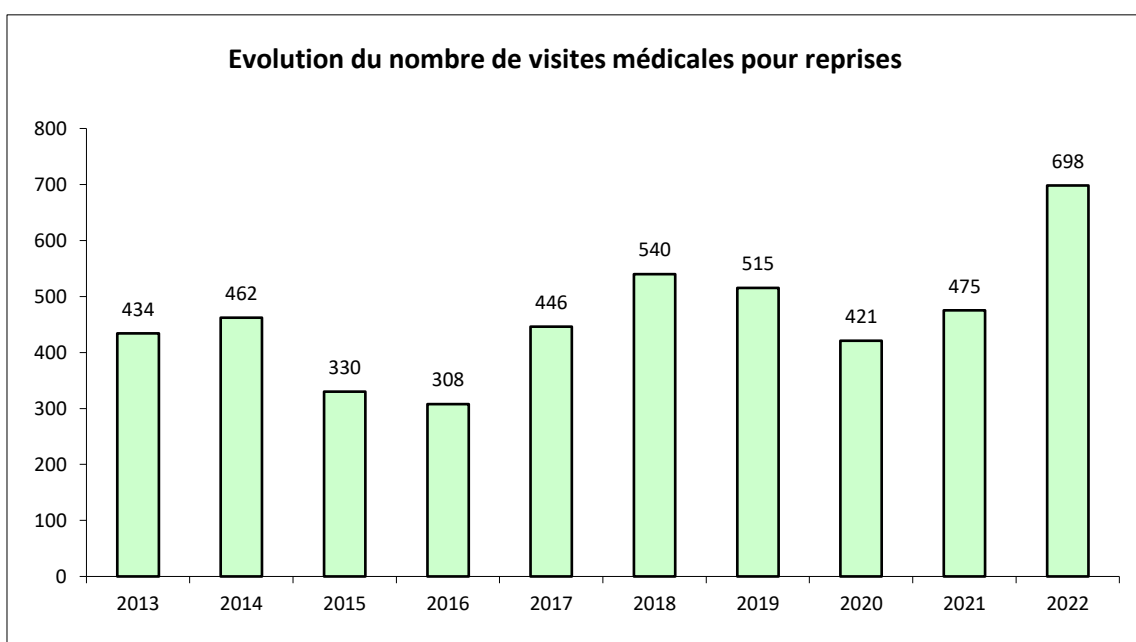
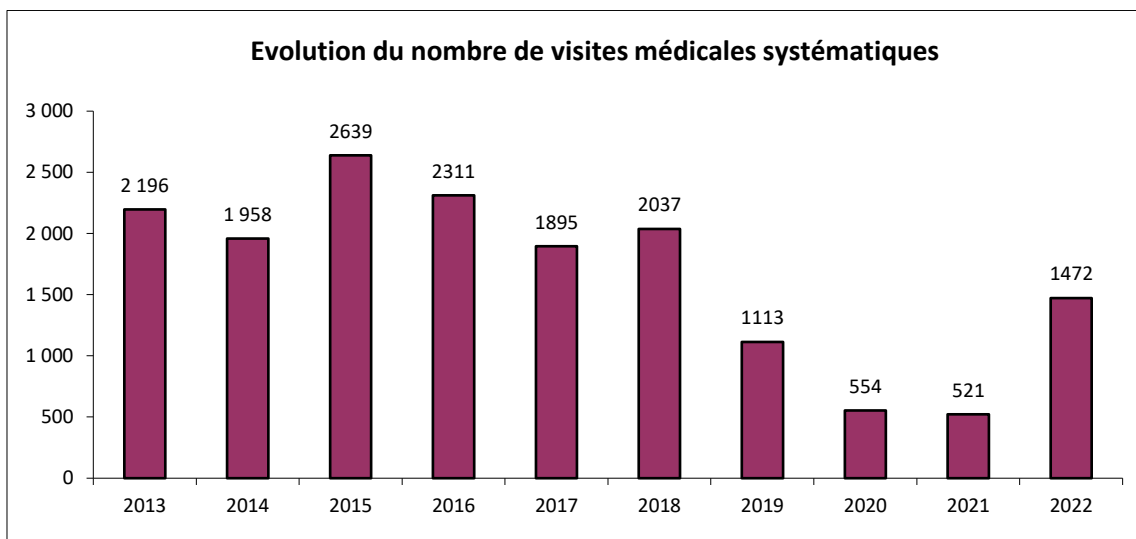
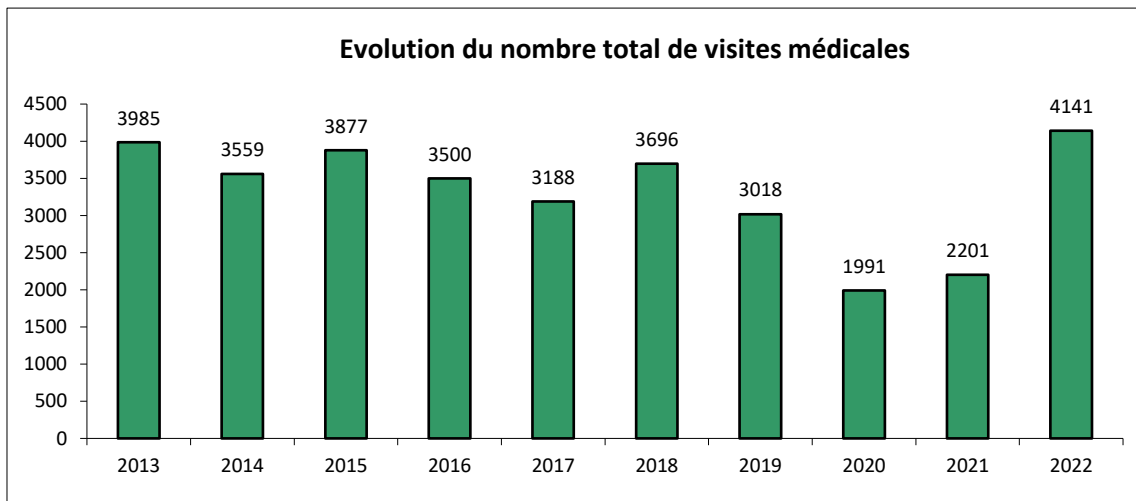
1. les visites de reprise après CMO , CLM, CLD afin d'adapter si nécessaire le poste de travail à l'état de santé de l'agent,
2. les visites occasionnelles :
 - de pré reprise de l'activité afin d'évaluer les aménagements de poste nécessaire au maintien de l'agent sur son poste ;
 - à la demande des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

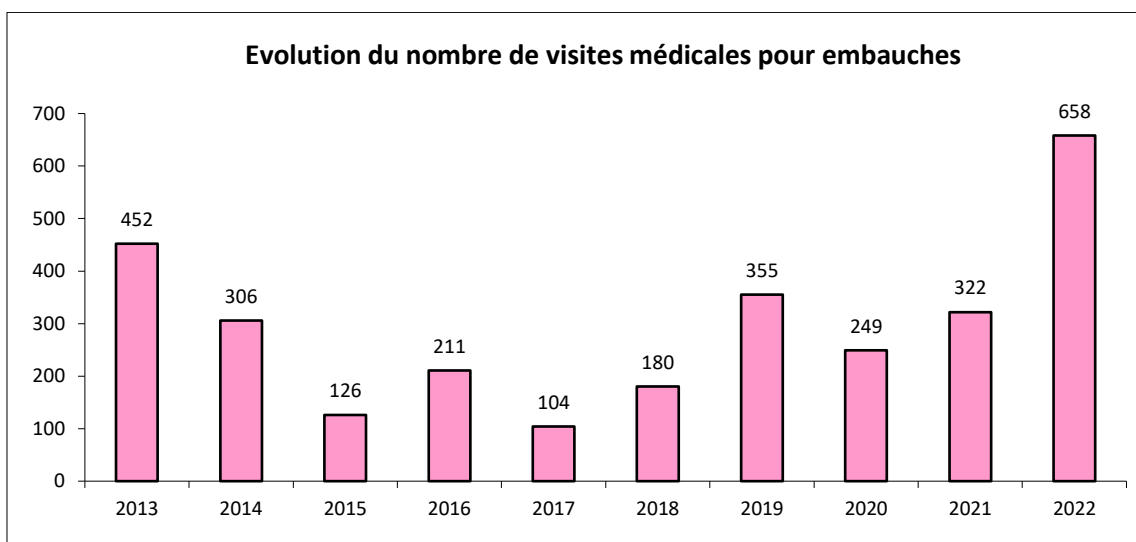
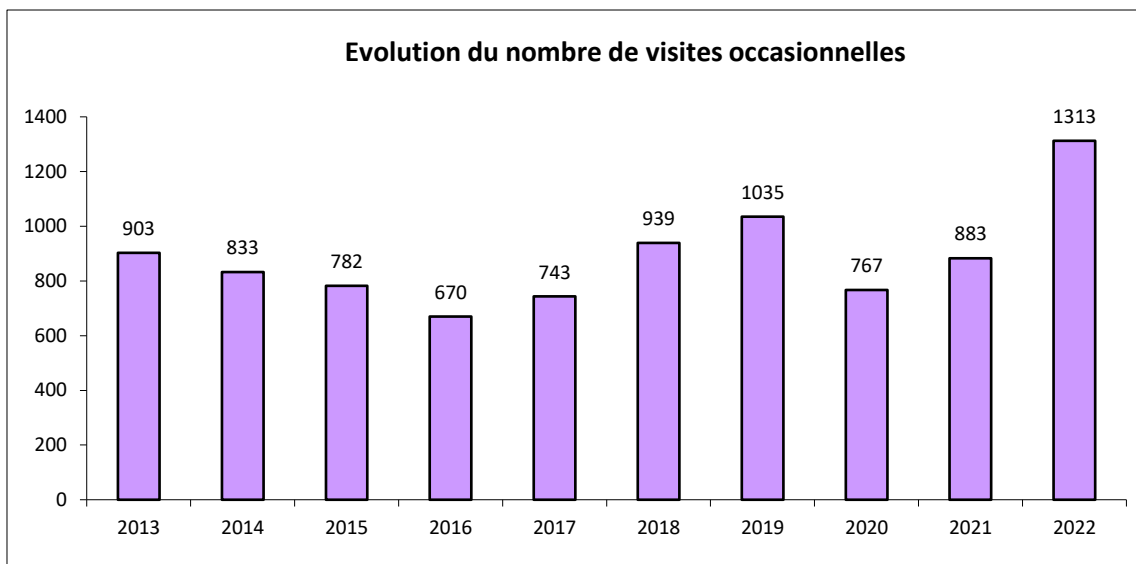
Aptitudes :

En 2022, 55% des visites n'ont donné lieu à aucune restriction d'aptitude, 11 % à des restrictions temporaires ou définitives, 12 % à des aménagements de poste, 1% à une inaptitude temporaire, 3 % à un essai sur le poste avec un suivi régulier et 12 % sont restés sans conclusion, en attente de résultats complémentaires.

Le nombre d'agents occupant un poste aménagé est en augmentation, l'aménagement du poste soit par des moyens matériels (fauteuil de bureau adapté, souris ergonomique, bureau à hauteur variable.), organisationnels (télétravail, changement d'équipe...) ou du temps de travail (temps partiel thérapeutique), permet le plus souvent de maintenir l'agent à son poste de travail. Cependant 11% des visites donnent lieu à des restrictions d'aptitude. Dans certains cas, les restrictions permettent difficilement le maintien de l'agent sur son poste de travail et nécessitent un reclassement sur un poste compatible avec l'état de santé de l'agent.

9.1.2 EVOLUTION DU NOMBRE DE VISITES MÉDICALES DEPUIS 2013



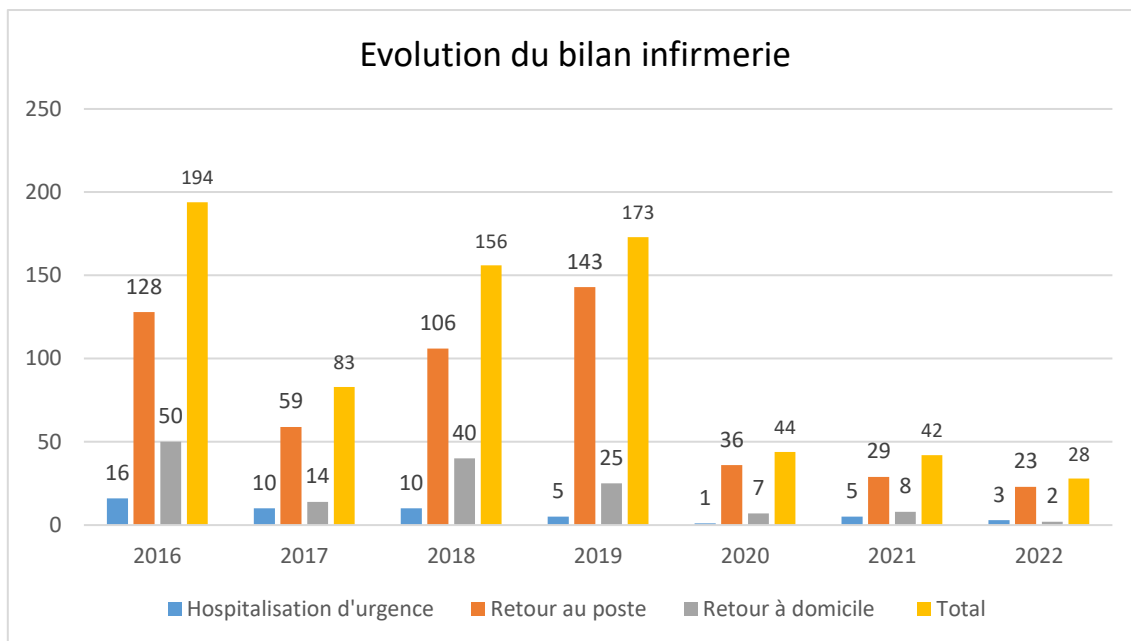


9.2 AUTRES ACTIVITÉS

9.2.1 BILAN INFIRMIER - URGENCES

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

Ainsi pour 2022, 28 passages à l'infirmierie (uniquement des agents de l'EMS) sont enregistrés et ont permis pour la plupart un retour au service mais 3 agents ont été orientés vers une structure hospitalière en vue d'un bilan. Depuis 2 ans, le nombre de consultations à l'infirmierie est réduit en raison du plus faible nombre d'agents en présentiel au Centre Administratif.



9.2.2 ACTIONS SPÉCIFIQUES

L'action en milieu de travail se décompose en :

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

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

- Participation aux réunions du CHSCT

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

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

10. LA CELLULE D'ALERTE ET D'ECOUTE

La cellule d'alerte et d'écoute de l'Eurométropole de Strasbourg est mise en œuvre dans le cadre du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 et de la délibération du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 17 décembre 2021. Ouverte à l'ensemble des agent-es de l'Eurométropole pour les motifs mentionnés dans le décret, elle présente la particularité d'être également ouverte aux signalements liés à des situations de souffrance au travail. Les chiffres mentionnés concernent la période allant de sa date d'ouverture, le 19 septembre 2022, au 31 décembre 2022.

10.1 SAISINES ET ALERTES

10.1.1 RÉPARTITION DES SAISINES AU TITRE DE LA RECEVABILITÉ ET DE LA QUALITÉ DES ALERTANT-ES

Répartition des saisines

Nombre de saisines	Saisines non retenues	Alertes recevables	Alertes irrecevables
25	2	23	0

Motifs des saisines non retenues :

Refus non anonymat	1
Refus signalement à la DRH	1
Absence de réponse	0
Total	2

Répartition par qualité des alertant-es et genre

	Femme	Homme	Total
Témoïn	1	1	2
Victime	14	7	21
Total	15	8	23

NB : Une même situation peut avoir fait l'objet de plusieurs alertes de la part d'alertant-es différent-es : les 23 alertes recevables concernent 18 situations.

10.1.2 RÉPARTITION DES ALERTES RECEVABLES PAR GENRE, ÂGE, CATÉGORIE D'EMPLOI ET STATUT

Répartition par genre, catégorie d'emploi et statut

	Contractuel-le	En détachement	Fonctionnaire	Total général
Femme	1	1	13	15
A		1	3	4
B			6	6
C	1		4	5
Homme		1	7	8
A			3	3
B			2	2
C		1	2	3
Total général	1	2	20	23

Répartition par genre, catégorie d'emploi et âge

	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	Total général
Femme		1	2	5	2	1	3	1	15
A			1	1	2				4
B			1	2		1	2		6
C		1		2			1	1	5
Homme	3		1	3		1			8
A	1			1		1			3
B				2					2
C	2		1						3
Total général	3	1	3	8	2	2	3	1	23

10.2 RÉPARTITION DES ALERTES RECEVABLES PAR MOTIF INVOQUÉ

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

10.2.1 RÉPARTITION DES ALERTES TOUS MOTIFS INVOQUÉS CONFONDUS PAR GENRE

NB : Un-e alertant-e peut exprimer plusieurs motifs à l'origine de son alerte (souffrance au travail et possible violence verbale par exemple).

10.2.1.1 Répartition générale par genre et catégorie d'emploi

Motif invoqué	Femme			Homme			Total général
	A	B	C	A	B	C	
Agissements sexistes		1	2				3
Discrimination			1				1
Harcèlement moral	1	1		1	1	2	6
Harcèlement sexuel			1				1
Menace					1		1
Souffrance au travail	4	5	5	3	2	1	20
Violence physique						2	2
Violence verbale				1		2	3
Total général	5	7	9	5	4	7	37

10.2.1.2 Répartition par combinaison de motifs invoqués par genre et par catégorie d'emploi

	Femme			Homme			Total général
	A	B	C	A	B	C	
Agissements sexistes et :		1	1				2
Harcèlement sexuel, Discrimination et Souffrance au travail			1				1
Aucun autre motif		1					1
Souffrance au travail et :	4	5	4	3	2	1	19
Agissements sexistes			1				1
Harcèlement moral et Menace					1		1
Harcèlement moral et Violence verbale				1			1
Harcèlement moral	1	1					2
Aucun autre motif	3	4	3	2	1	1	14
Violence physique et :						2	2
Violence verbale et harcèlement moral						2	2
Total général	4	6	5	3	2	3	23

10.2.2 RÉPARTITION DES ALERTES PAR SOUS-MOTIFS LIÉS À LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL OU À LA DISCRIMINATION PAR GENRE ET CATÉGORIE D'EMPLOI

Répartition générale des alertes par sous-motifs liés à l'expression d'une souffrance au travail par genre et catégorie d'emploi

NB : les sous-motifs peuvent être cumulés

	Femme			Homme			Total général
	A	B	C	A	B	C	
Contrainte hiérarchique	1	2		1	1		5
Organisation du travail	2	3	2		2		9
Relations avec un ou des collègues			3		1	1	5
Souffrance physique							
Souffrance psychique	4	4	2				10
Autre				1			1
Total général	7	9	7	2	4	1	30

Répartition des alertes par sous-motifs liés à la discrimination

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

10.3 TYPES D'ORIENTATIONS PRÉCONISÉES AUX ALERTANT·ES PAR GENRE ET QUALITÉ

NB : Plusieurs orientations sont proposées aux alertant·es, qu'il s'agisse d'orientations vers des dispositifs internes ou externes à l'Eurométropole. Les alertant·es sont libres de suivre ou non ces propositions. Chaque orientation est adaptée à la situation.

Orientations internes

	Femme		Homme		Total général
	Témoïn	Victime	Témoïn	Victime	
Compte-Rendu d'Incident				1	1
Hiérarchie				1	1
Médecine du travail		13	1	6	20
RRH				1	1
Service EDC (Emploi et développement des compétences)		2		1	3
Service social du travail		2		1	3
Non nécessaire	1	2			3
Total général	1	19	1	11	32

Orientations externes

	Femme		Homme		Total général
	Témoïn	Victime	Témoïn	Victime	
Associations d'aide aux victimes généralistes		1			1
Associations spécialisées		1			1
Dispositif MonPsy		7		4	11
Ligne 3114		1			1
Maison de la Justice et du Droit		1			1
Médecin traitant		10		4	14
Psychologue ou psychiatre		2			2
Non nécessaire	2	1	1		4
Total général	2	24	1	8	35

10.4 TYPES DE SUITES PRÉCONISÉES PAR SIGNALEMENT

*NB : Dans les signalements consécutifs aux alertes recevables, plusieurs suites peuvent avoir été préconisées par le comité de suivi de la cellule d'alerte et d'écoute à la Direction des ressources humaines. **Total des signalements envoyés en 2022 : 19.***

Mesures ou actions préconisées	Nombre
Accompagnement externe : résolution de conflits	1
Accompagnement RH	2
Coaching managérial	4
Enquête administrative	6
Faire suivre une formation lutte contre le sexisme	1
Intervention DAPIE pour accompagnement d'un collectif	3
Médiation	2
Mesure conservatoire	2
Mobilité alertant-e ¹	1
Prendre attache avec la hiérarchie (service et/ou direction)	11
Prendre attache avec le ou la préventeur-ice	1
Prendre attache avec le service AGR/RRH	8
Prendre attache avec le service EDC	2
Sanction disciplinaire si faits avérés	3
Total	47

¹ Mobilité de l'alertant-e préconisée uniquement si la personne a émis ce souhait.

10.5 TYPES DE SUITES DONNÉES

NB : Les mesures prises par la Direction des ressources humaines sur le fondement des signalements transmis par la cellule ne relèvent pas en tant que telles du pouvoir de la compétence de la cellule. Les mesures indiquées ici sont celles prises en 2022. Plusieurs alertes émises en 2022 ont été traitées en 2023, les suites qui leur ont été données ne sont donc pas incluses dans les statistiques 2022.

Actions menées	Nombre
Entretien avec le service EDC	1
Entretien avec la hiérarchie	12
Entretien avec AGR/RRH	17
Mesure conservatoire	1
Mise en place d'une enquête administrative	2
Sanction disciplinaire	1
Total	33

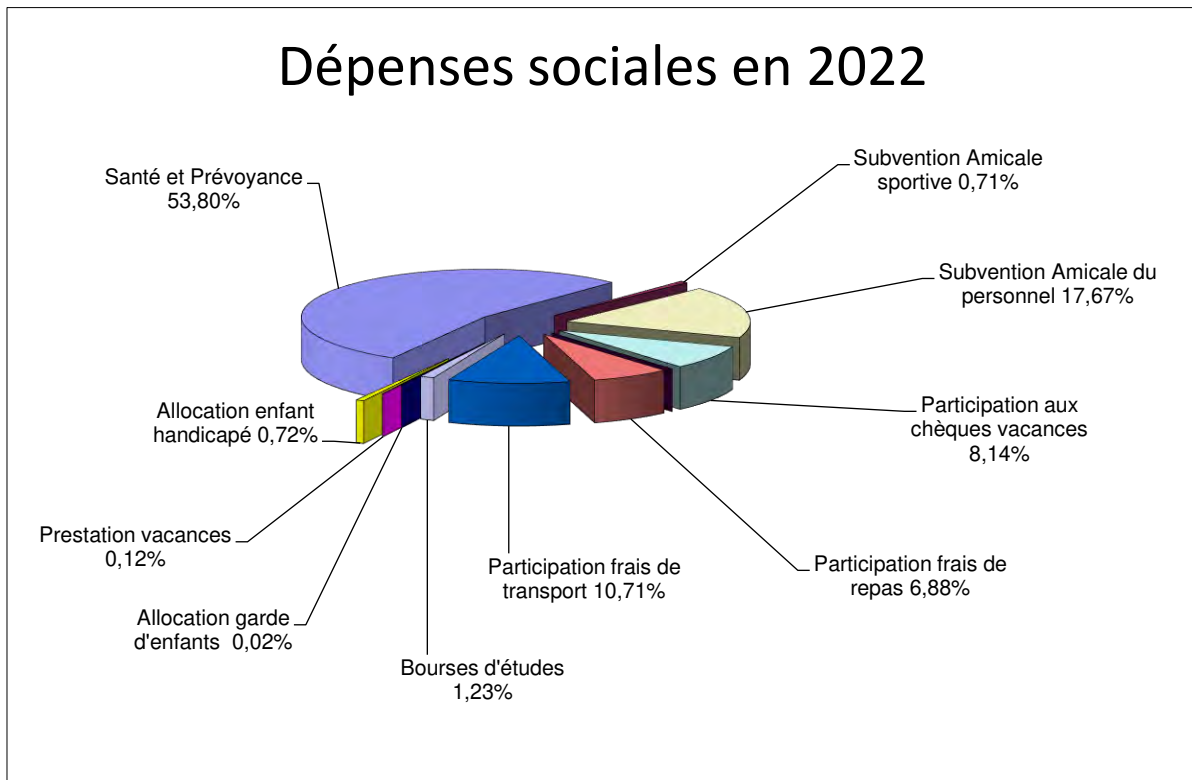
11. LES ACTIVITES SOCIALES

11.1 ŒUVRES SOCIALES

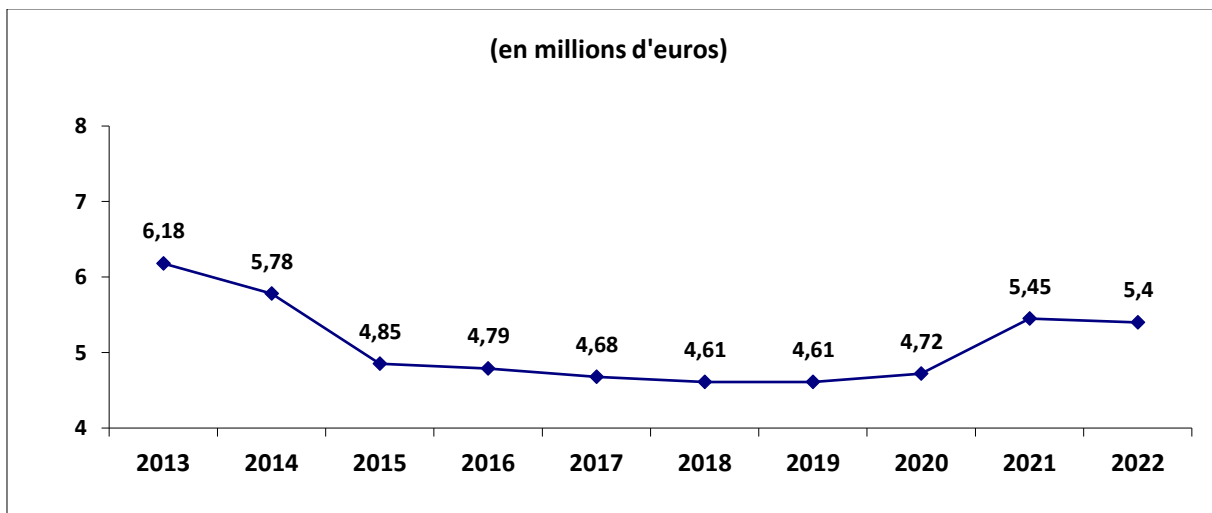
11.1.1 DÉPENSES SOCIALES 2022

Objet des dépenses	Montant versé	Observations
Participation protection sociale	5 404 055 €	<i>Participation aux cotisations santé et prévoyance acquittées par les agents</i>
Subvention Amicale sportive	71 280 €	
Subvention Amicale du personnel	1 775 239 €	<i>Subvention Amicale du personnel</i>
Participation aux chèques vacances (dont frais de gestion)	817 446 €	<i>3 806 agents bénéficiaires (participation des agents 780 786€, frais de gestion 36 660€)</i>
Participation frais de repas	691 075 €	<i>Participation employeur sur le prix d'admission au restaurant administratif</i>
Participation frais de transport	1 075 587 €	
<u>Dépenses sociales 2022</u>		
<i>Bourses d'études</i>	<i>123 840 €</i>	<i>166 agents bénéficiaires</i>
<i>Allocation garde d'enfants</i>	<i>1 544 €</i>	<i>5 agents bénéficiaires</i>
<i>Prestation vacances</i>	<i>11 572 €</i>	<i>107 agents bénéficiaires</i>
<i>Allocation enfant handicapé</i>	<i>72 210 €</i>	<i>42 agents bénéficiaires</i>
TOTAL	10 043 848 €	

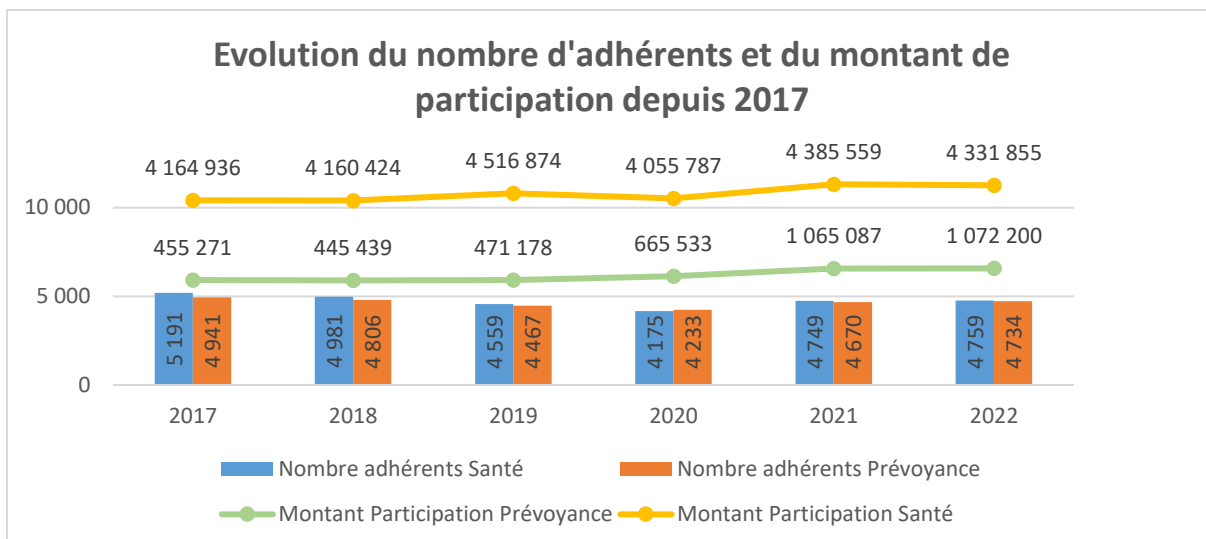
11.2 EVOLUTION DES DÉPENSES SOCIALES



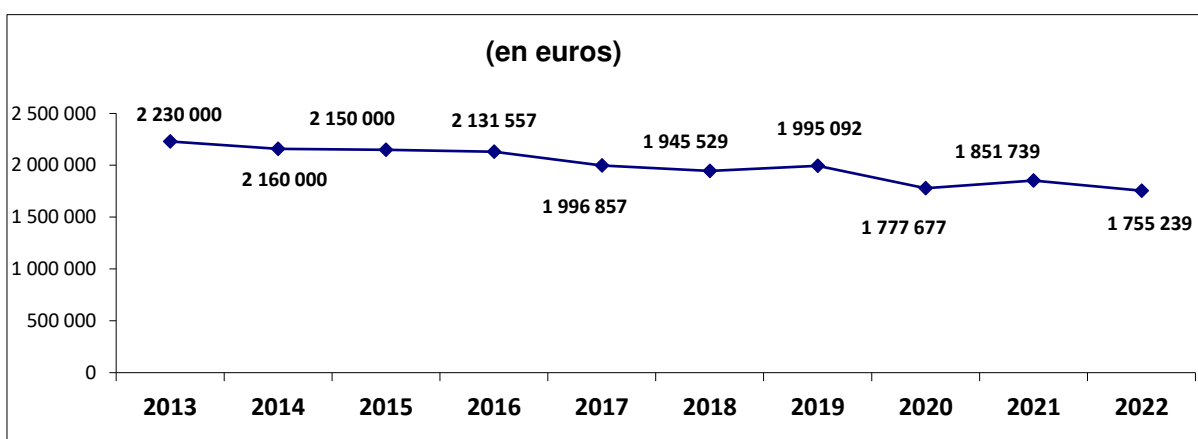
11.2.1 EVOLUTION DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE AUX AGENTS ADHÉRENTS À LA SANTÉ ET PREVOYANCE



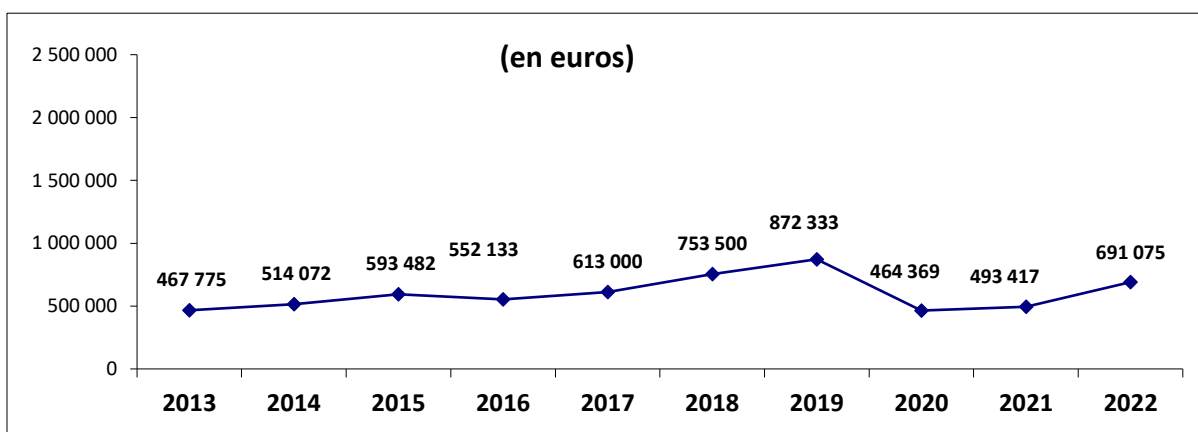
Cette participation financière correspond à l'aide versée par la collectivité aux 4 734 adhérents à la prévoyance et aux 4 759 adhérents actifs à la santé.



11.2.2 EVOLUTION DE LA SUBVENTION VERSÉE À L'AMICALE DU PERSONNEL

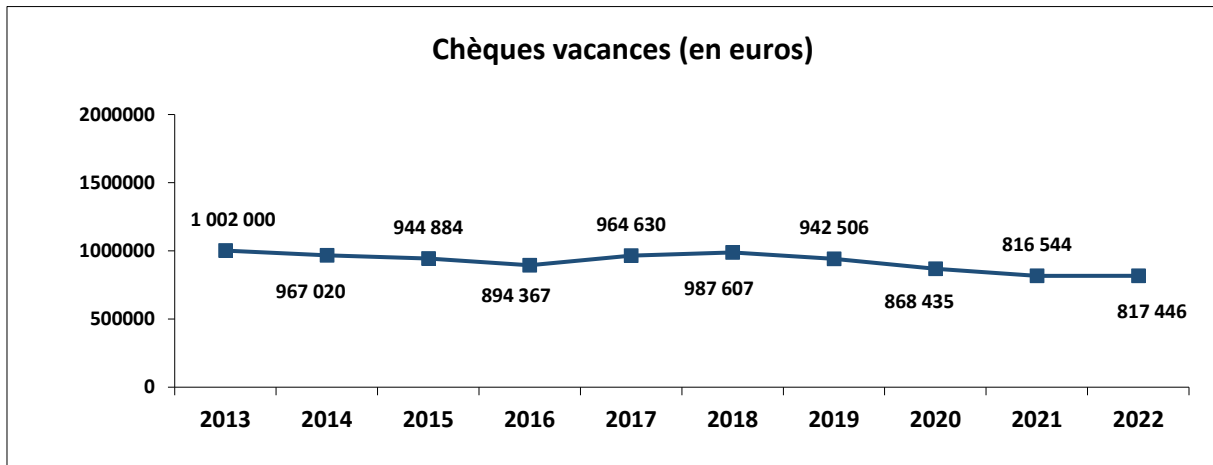


11.2.3 EVOLUTION DE LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE REPAS

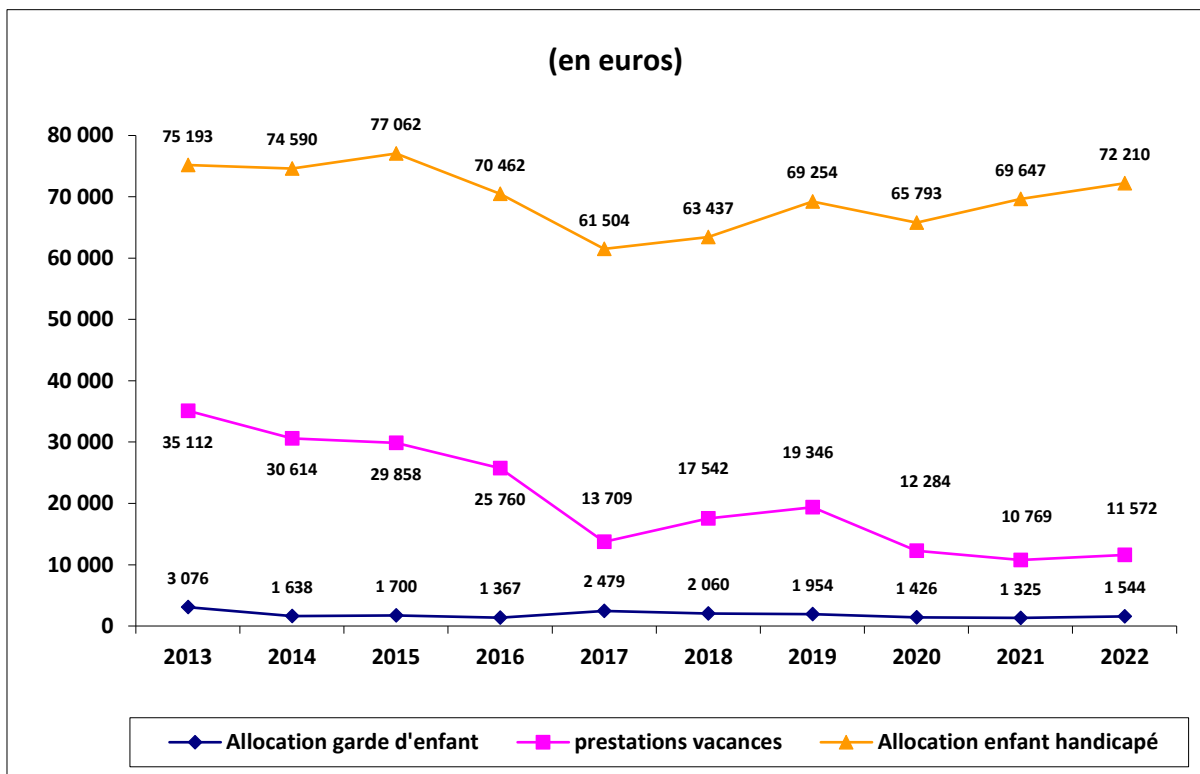


11.2.4 EVOLUTION DE LA PARTICIPATION AUX CHÈQUES VACANCES

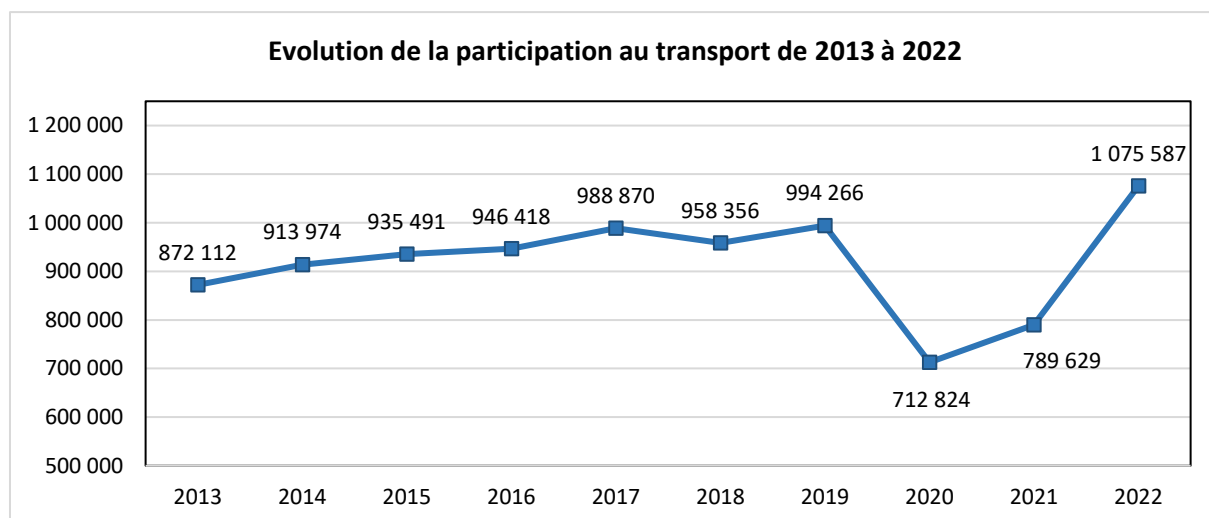
(sur la base de la subvention versée à l'Amicale et avec intégration des frais de gestion)



11.2.5 EVOLUTION DES AUTRES DÉPENSES SOCIALES



11.2.6 EVOLUTION DU COÛT ANNUEL DU REMBOURSEMENT TRANSPORT



Les courbes de ce graphique permettent de visualiser l'augmentation du coût mensuel du remboursement transport depuis 2013. Cette hausse est imputable à l'augmentation du nombre de bénéficiaires mais également à la majoration des divers tarifs des transports en commun.

Nombre d'agents ayant demandé au moins une fois la participation transport en 2022 :

Année	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
2018	3282	40,12
2019	3380	41,17
2020	2846	33,53
2021	2926	34,32
2022	3962	47,59

Le forfait mobilité durable a été introduit par délibération en 2021. Le 1er versement est intervenu en 2022. En paie de mars 2022, le FMD a été versé à 900 collaborateurs pour un total de plus de 172 000€.

12. LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

12.1 DÉCHARGES D'ACTIVITÉ À TITRE SYNDICAL

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

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

2022	CFDT	CGC	CGT	FA-FPT	FO	SPT67	SUD	UNSA
Autorisés	6 434	294	6 780	1 841	343	1 787	175	346
Réalisés	5 527	0	6 316	1 841	343	1 749	175	346

Les modalités de mise en œuvre de ces décharges d'activités (articles 16-18 du décret 85-397) sont prévues dans la section IV du protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical à l'EMS, signé le 23 mai 2019. Ces dispositions, en autorisant le cumul de DAS et d'un quota local d'heures, appelées heures de représentativité (HR), permettent ainsi la décharge d'activité complète de 10 agents de l'EMS, dont 9 sont utilisées au profit des organisations syndicales suivantes :

- CFDT :	3
- CGT:	4
- FA-FPT:	1
- SPT 67	1

Total 9

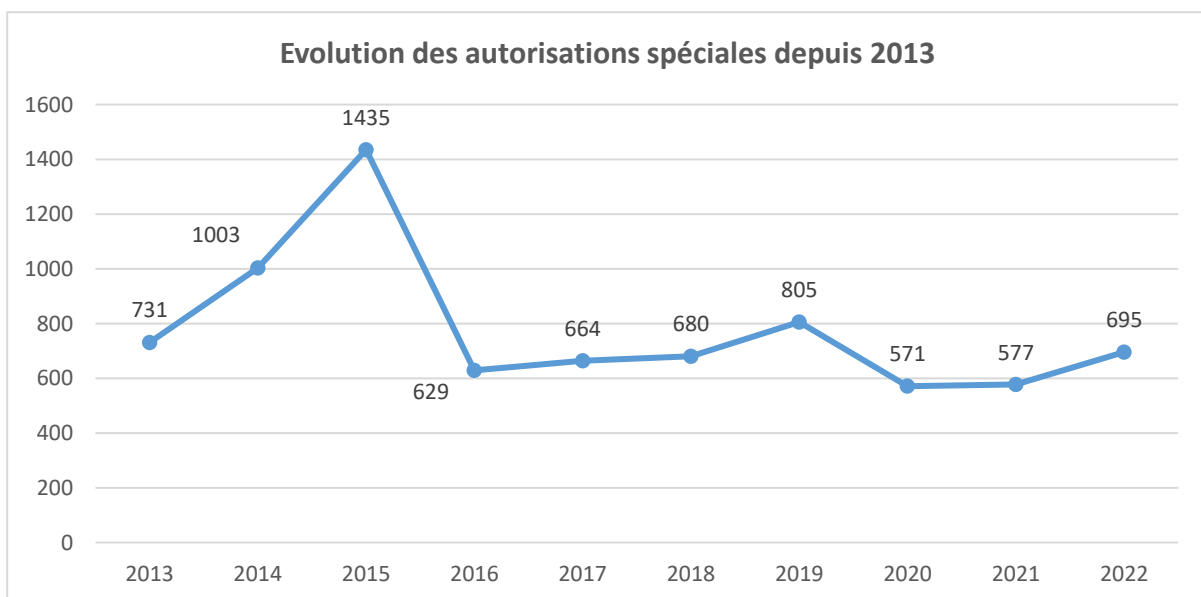
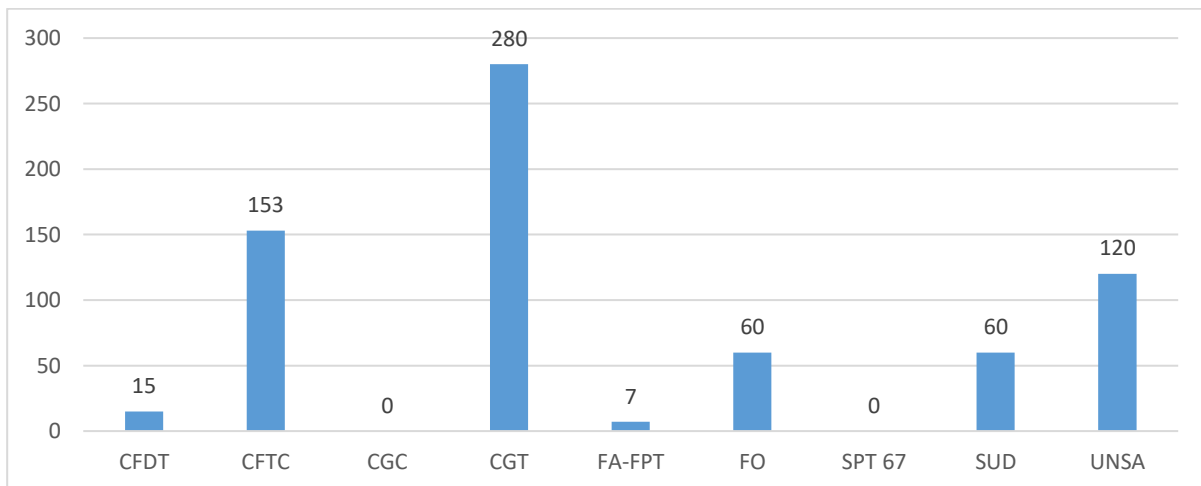
12.2 AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCES

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont attribuées aux représentants de service ainsi qu'aux permanents syndicaux pour leur permettre de participer aux réunions des organes directeurs de leur syndicat (article 12 du décret du 3 avril 1985).

12.2.1 ACTIVITÉS INSTITUTIONNELLES

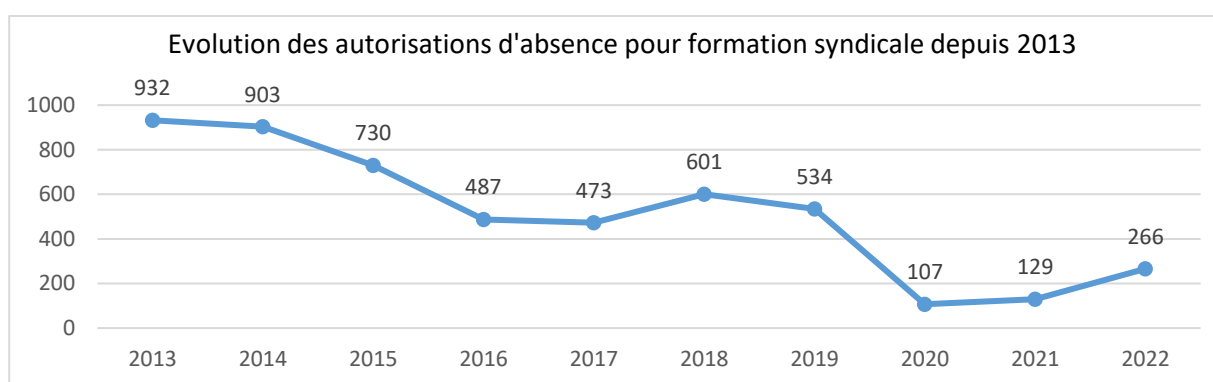
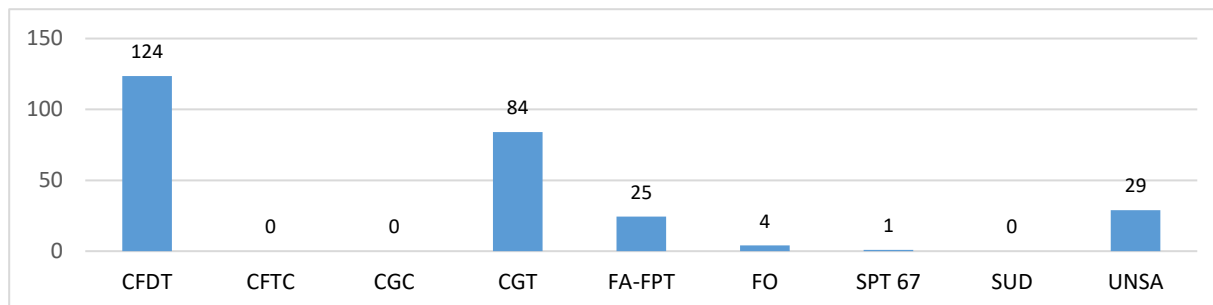
Des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées aux représentants mandatés pour assister aux activités institutionnelles des syndicats d'un autre niveau que celui de l'Eurométropole de Strasbourg (articles 12 et 13 du décret n° 85-397).

Elles ont représenté 695 jours en 2022.



12.2.2 FORMATIONS SYNDICALES

Par ailleurs, des autorisations d'absence pour formation syndicale peuvent être accordées, dans la limite de 12 jours par an et par agent. Elles ont représenté 266 jours en 2022.



12.2.3 RÉUNIONS DES ORGANES DIRECTEURS

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

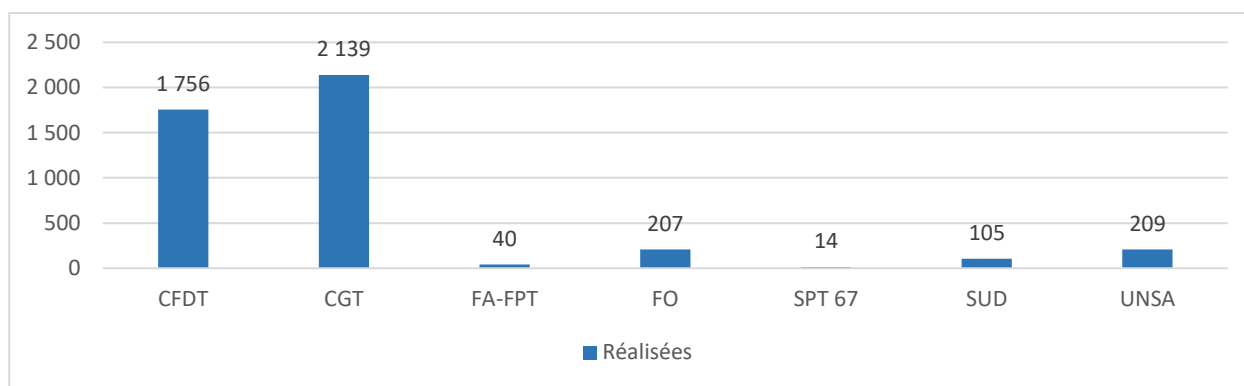
En application des dispositions réglementaires, le volume des AA s'élève à 10 850 heures.

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

Le protocole d'accord ouvre la possibilité d'utiliser 30 % d'entre elles à des fins plus larges que celles décrites dans les articles 15 à 17 du décret 85-397.

Ces autorisations ont représenté 4 470 heures d'absence effective en 2022.

	CFDT	CGT	FA-FPT	FO	SPT 67	SUD	UNSA
Autorisées	3 878	4 087	1 110	207	1 077	105	209
Réalisées	1 756	2 139	40	207	14	105	209



12.2.4 HEURES DE REPRÉSENTATIVITÉ

Suite aux élections de décembre 2018, l'EMS a une nouvelle fois fait le choix de négocier un protocole d'accord afin d'améliorer les dispositions du décret 85-397 du décret du 3 avril 1985.

L'article 8 de ce protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical, signé le 23 mai 2019, prévoit ainsi l'attribution d'heures syndicales complémentaires pour les organisations les plus représentatives, au sens de l'article 3 du décret. Ces heures sont appelées "heures de représentativité (HR)".

Compte-tenu de leur responsabilité particulière en matière de dialogue social, les quatre syndicats membres du comité technique se voient attribuer un contingent d'heures complémentaires égal à celui qu'elles obtiennent réglementairement du fait du nombre de sièges qu'elles détiennent au CT local (soit 900 heures complémentaires par siège détenu).

Parallèlement, un forfait annuel de 364 heures est réparti entre les 3 organisations syndicales uniquement représentatives nationalement.

Ces heures sont destinées à compléter des postes de permanent ou de demi-permanent et à permettre une meilleure présence syndicale au sein des services.

Cette enveloppe complémentaire a été consommée à hauteur de 99 % en 2022 (9 299 HR utilisées).

	CFDT	CGT	FA-FPT	FO	SPT67	SUD	UNSA
Autorisés	3 600	3 600	900	144	900	74	146
Réalisés	3 600	3 600	612	144	451	74	146

Par ailleurs, la participation aux CAP, CCP, CTP, CHS, sont de plein droit et par conséquent, les heures d'absences ne sont décomptées ni des AA, ni des DAS.

Enfin, dans le cadre des élections professionnelles, chaque syndicat ou union de syndicats qui avait déclaré sa volonté de déposer des listes de candidats s'est vue dotée de l'équivalent d'un mi-temps d'HR supplémentaires à partir du mois de juin (70 heures par mois).

6 forfaits de 70 heures mensuels ont ainsi été accordés aux OS, représentant, environ, une somme de 3 000 heures supplémentaires. Elle a été consommée en quasi-totalité.

12.2.5 CONFLITS DE TRAVAIL

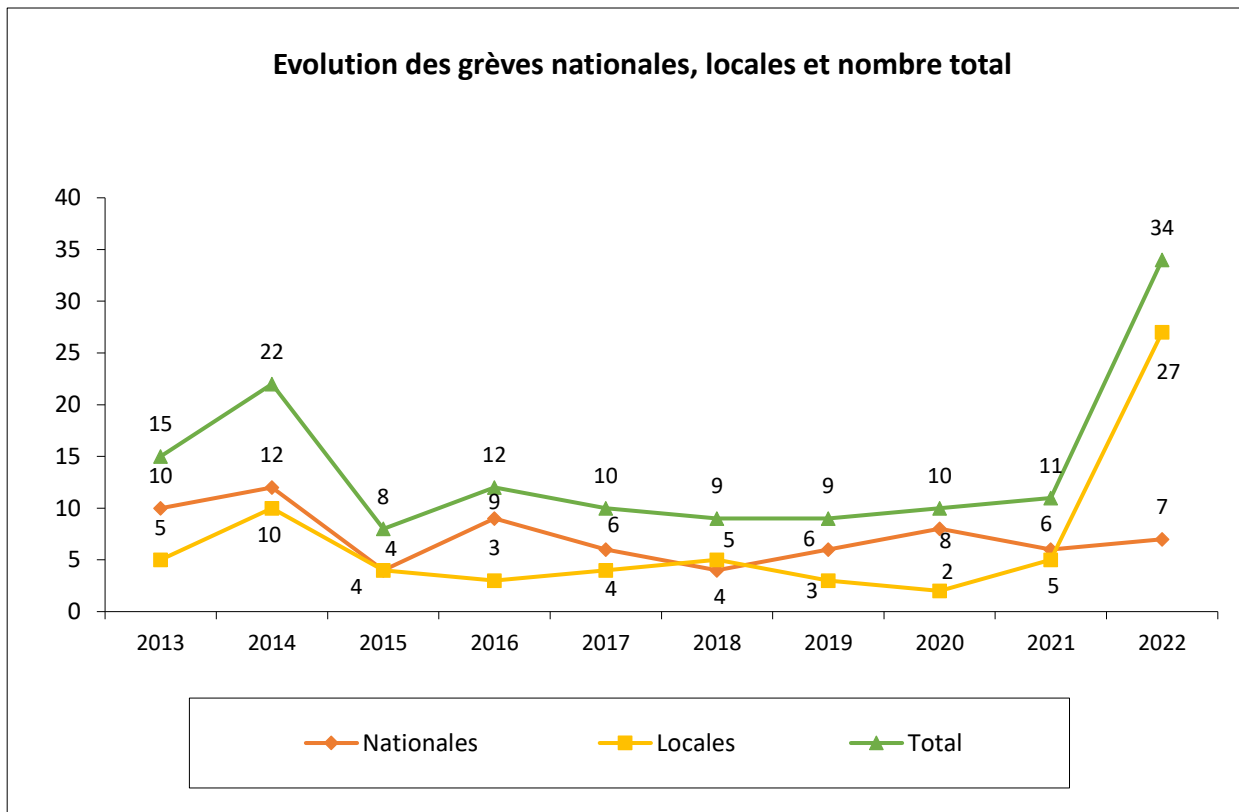
Au cours de l'année 2022, il y a eu 34 mouvements de grève :

- 7 de portée nationale
- 27 de portée locale

Par ailleurs, 6 préavis locaux ont été levés suite à l'aboutissement de négociations.

Évolution du nombre de grèves depuis 2013 :

	Nationale	Locale	Total
2013	10	5	15
2014	12	10	22
2015	4	4	8
2016	9	3	12
2017	6	4	10
2018	4	5	9
2019	6	3	9
2020	8	2	10
2021	6	5	11
2022	7	27	34



12.3 RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

12.3.1 NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2022

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

Commissions consultatives paritaires (C.C.P.)
Aucune séance

Comité Technique (C.T.)
9 séances

Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T)
11 séances plénières, 15 séances en commissions.

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

12.3.1.1 Commissions administratives paritaires

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

Fin de stage :	2
Listes d'aptitude et tableaux d'avancement :	47
Titularisation (agents en situation de handicap) :	2

Il y a eu en 2022 : 12 listes d'aptitudes au titre de la promotion interne et 35 tableaux d'avancement de grade

12.3.1.2 Commissions consultatives paritaires

Aucune réunion n'a eu lieu en 2022.

12.3.1.3 Comité technique

En 2022, le comité technique a été convoqué à 9 reprises pour exprimer un avis sur des projets portés par 11 directions différentes.

Les directions à avoir porté ces projets sont les suivantes :

CULTURE	3
DESPU	1
DEPN	5
DSSJ	2
DGS	2
DEE	1
DRL	1
DAP	1
DCPR	1
DREI	1
DRH	11
Au total	29

12.3.1.4 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

La consultation du CHSCT, en 2022, s'est faite sur les thèmes suivants :

Ordre du jour	Direction	Service
Crise Sanitaire	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail
Projet aménagement local / logement de service stade de la Ganzau	Direction des Sports	Service Patrimoine Sportif
Ajustements organisationnels pour les départements « Maintenance véhicules engins » et « Gestion de Parc »	Direction des Ressources Logistiques	Service Parc Véhicules Ateliers
Bilan du rééquilibrage des circuits de collecte dans les communes de moins de 10 000 habitants	Direction de l'Environnement et services publics urbains	Service Collecte et Valorisation des déchets
Point crise sanitaire	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail
Déménagement de la Mission Participation citoyenne	Direction Participation Citoyenne	Mission Participation Citoyenne
Déménagement d'une partie des agents de la Direction de la Culture du 6 rue du Jeu des Enfants au 18 rue du 22 novembre	Direction de la Culture	Service administration générale et ressources
Dispositif de caravanage / piscine mobile pour la saison 2022	Direction des Sports	Service Aqua-glisse
Point crise sanitaire	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail
Ajustement des mesures de prévention pour une sortie sereine de la crise sanitaire	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail
Déménagement 26-28 Route du Rhin, anciens locaux AXA	Direction du Développement économique et de l'attractivité	
Étude du fonctionnement des Médiathèques	Direction de la Culture	Service des Médiathèques
Bilan temps de travail des archives	Direction de la Culture	Services des Archives
Déménagement des services au sein de la Tour du Centre Administratif	Direction des Ressources Logistiques	
Nouvelle organisation du Service Ingénierie et Conception de l'Espace Public (SICEP)	Direction des Mobilités et Espaces Publics et Naturels	
Installation de caméras dans l'usine d'incinération aux ponts bascules et quai de déchargement	Direction de l'Environnement et des Espaces Publics Urbains	Service Collecte et Valorisation des déchets
Création de la Direction des Mobilités	Direction de la Mobilité et des Espaces Publics et Naturels	
Extension de l'École Maternelle Lezay-Marnésia	Direction de l'Enfance et de l'Education	Service Patrimoine
Installation d'éléments modulaires à l'École Maternelle Léonard de Vinci	Direction de l'Enfance et de l'Education	Service Patrimoine
Point d'étape sur les démarches mises en œuvre au département de la protection des mineurs	Direction des Solidarités, Santé et Jeunesse	Service Protection des mineurs
Étude de fonctionnement du service des Médiathèques / Présentation de la candidature retenue suite à l'analyse des offres	Direction de la Culture	Service des Médiathèques

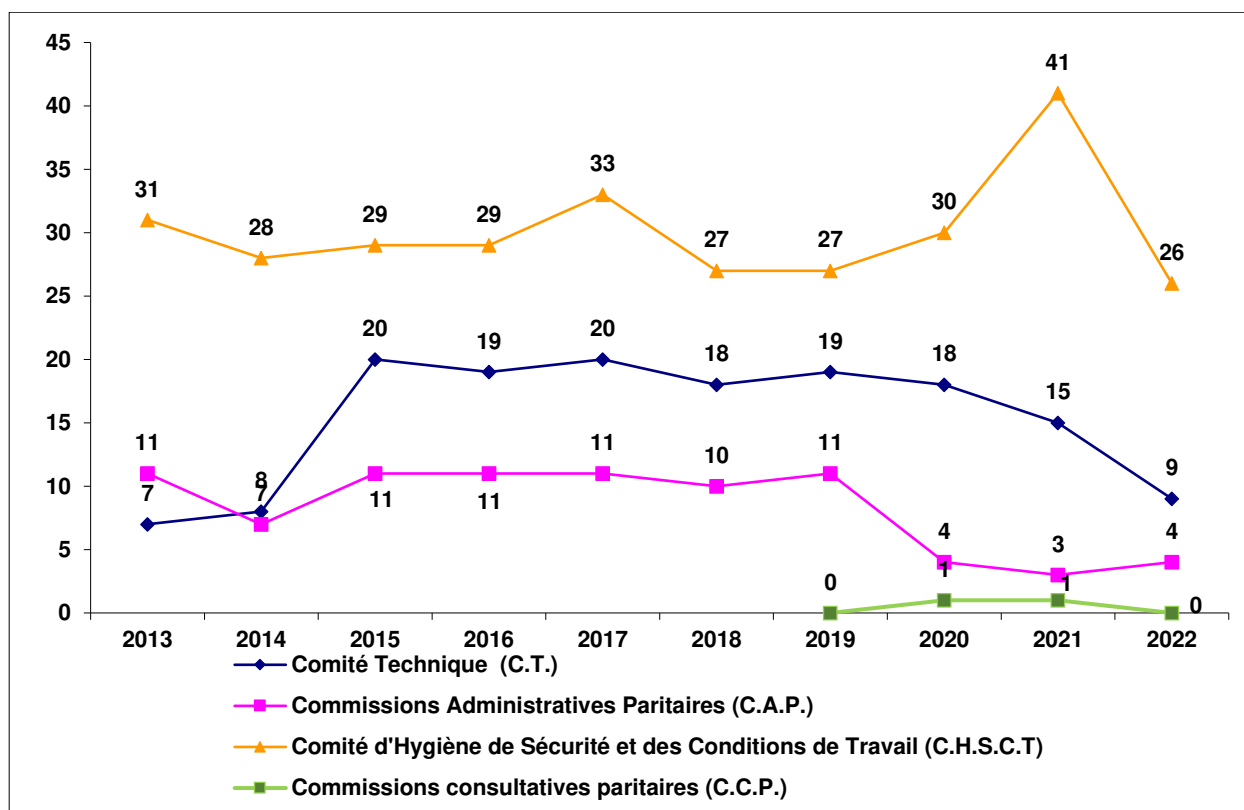
Plan canicule et fortes chaleurs 2022	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail
Groupe scolaire Gliesberg : Aménagement du logement du RTS en locaux scolaires	Direction de l'Enfance et de l'Education	Service Patrimoine
Déménagement du service Programmations, Études et Évaluation	Direction de l'Environnement et des Espaces Publics Naturels	
Direction en cours de création au sein de la DGA Accompagnement Humain Transformation et Innovation	Direction des Ressources Humaines	
Présentation du rapport annuel de la médecine du travail	Direction des Ressources Humaines	Service de la Médecine du Travail
Organisation et mise en place de la Cellule d'écoute concernant les actes de violence	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail
Plan d'action du Baromètre Social	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail
Point Crise Sanitaire	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail
Installation de 6 éducateurs sportifs au Parc des Sports de HautePierre	Direction des Sports	Service Patrimoine Sportif
Conditions de travail des agents de la crèche Fritz	Direction de l'Enfance et de l'Education	Service Famille Petite Enfance
Modification des horaires d'ouverture des musées	Direction de la Culture	Service des Musées
Bilan suite au déménagement de la Direction de la Culture - rue du 22 Novembre	Direction de la Culture	Service administration générale et ressources
Point déménagement du service Cultes et mémoires	Direction Population, Élections et Cultes	
Point Crise Sanitaire – Maintien du protocole sanitaire du 7 juillet 2022	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail
Sobriété énergétique	Direction générale	
Médiathèque Nord : Avancement des travaux et aménagements intérieurs	Direction de la Culture	Service des Médiathèques
Présentation du Document Unique du Conservatoire	Direction de la Culture	Conservatoire
Mise en conformité du temps de travail pour la Fondation de l'œuvre Notre Dame	Direction de la Culture	Œuvre Notre Dame
Projet du service Patrimoine de la Direction de l'Enfance et de l'Education	Direction de l'Enfance et de l'Education	Service Patrimoine
Projet de modification de l'organigramme du service / démarche de régulation d'équipe et modification des cycles horaires de travail des équipes au sein du département Ouvrages de production	Direction Environnement et Services Publics	Service de l'Eau et de l'Assainissement
Évolution des horaires d'ouverture du 5ème lieu et horaires de travail des chargés d'accueil	Direction de la Culture	Services des musées
Bilan travail par fortes chaleurs	Direction des ressources humaines	Prévention qualité de vie au travail

12.3.2 COMPARAISON DEPUIS 2013

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

	Comité Technique (C.T.)	Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)	Commissions consultatives paritaires (C.C.P.)	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T)*	TOTAL
2013	7	11		31	49
2014	8	7		28	43
2015	20	11		29	60
2016	19	11		29	59
2017	20	11		33	64
2018	18	10		27	55
2019	19	11		26	56
2020	18	4	1	30*	53
2021	15	3	1	41*	60
2022	9	4	0	26*	39

*cumul des séances plénières et des séances en commissions



12.4 RÉUNIONS INTERSYNDICALES 2022

Au-delà des réunions sectorielles ou bilatérales entre tout ou partie des organisations syndicales et une direction de la collectivité, de nombreuses intersyndicales ont été organisées par la DRH en 2022. Nombre d'entre elles étaient consacrées à l'organisation des élections professionnelles, sous un format inédit, puisque pour la première fois le vote était uniquement au format électronique.

L'année 2022 a également permis de concerter, de négocier et souvent d'aboutir sur quantité de sujets dont, notamment : ventilation d'une enveloppe budgétaire de plus de 2M€ pour des mesures relatives au pouvoir d'achat, évolution de la reconnaissance de la pénibilité au travail, amélioration des parcours professionnels, construction d'un plan d'actions suite au baromètre social, mise en œuvre du Ségur de la santé, mise en conformité du temps de travail avec la réglementation.

13. Sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

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

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

<i>Précision : compter un motif par sanction</i>	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2022	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)		
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	1	1
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	6	1
Ivresse		
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	2	
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve		
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	1	
Autres		