

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

TITRE I – EMPLOI

I. Données et caractéristiques des effectifs au 31 décembre 2021

Au 31 décembre 2021, l'effectif de la communauté d'agglomération du Pays de Fontainebleau est de 79 agents en activité et de 5 agents dans une autre position administrative.

A. Nombre d'agents sur des emplois fonctionnels de direction rémunérés au 31 décembre 2021

Un agent occupe un emploi fonctionnel de direction au 31 décembre 2021. Il s'agit d'un homme, attaché hors classe, en détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services de 40 000 à 80 000 habitants.

B. Effectifs des fonctionnaires sur emploi permanent au 31 décembre 2021

1. Nombre de fonctionnaires, en effectifs physiques, occupant un emploi permanent rémunéré au 31 décembre 2021

56 fonctionnaires, stagiaires ou titulaires, occupent un emploi permanent rémunéré au 31 décembre 2021 :

- 30 femmes.
- 26 hommes.

2. Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent, à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet, par sexe, par filière, par cadre d'emplois, par grade et à temps plein ou à temps partiel

L'effectif des fonctionnaires à temps complet est le suivant :

- filière administrative : 17 femmes et 8 hommes.
- filière technique : 4 femmes et 15 hommes.
- filière sportive : 3 femmes et 3 hommes.
- filière animation : 4 femmes et 0 homme.
- filière médico-technique : 1 femme et 0 homme.
- filière médico-sociale : 1 femme et 0 homme.

Pour les fonctionnaires à temps complet, on constate que :

- 26 hommes sont à temps plein.
- 26 femmes sont à temps plein et 4 femmes sont à temps partiel.

Aucun fonctionnaire n'occupe un emploi permanent à temps hebdomadaire non complet.

	Fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet, par sexe, par filière, par cadre d'emplois et par grade								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Attachés	5	4							5	4
Rédacteurs	0	2						1	0	3
Adjoints	3	8				1		1	3	10
TOTAL	8	14				1		2	8	17
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs	1	2							1	2
Techniciens	2	1							2	1
Agents de maîtrise	2	0							2	0
Adjoints	10	1							10	1
TOTAL	15	6							15	4
FILIERE SPORTIVE										
Educateurs des APS	2	2				1			2	3
Opérateurs des APS	1								1	
TOTAL	3	2				1			3	3
FILIERE ANIMATION										
Animateurs		2							0	2
Adjoints		2							0	2
TOTAL		4							0	4
FILIERE MEDICO SOCIALE										
Infirmiers en soins généraux		1							0	1
TOTAL		1							0	1
FILIERE MEDICO TECHNIQUE										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens		1							0	1
TOTAL		1							0	1
TOTAL	26	26	0	0	0	2	0	2	26	30

Définitions :

- temps complet : un emploi à temps complet est un emploi dont la durée hebdomadaire de service est égale à 35h.
- temps non complet : un emploi à temps non complet est un emploi dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à la durée de travail hebdomadaire d'un temps complet, c'est-à-dire à 35h.
- temps plein : un temps plein est quand l'agent travaille sur une base hebdomadaire de service égale à 35h.
- temps partiel : un temps partiel est un aménagement du service à la demande de l'agent. L'agent à temps partiel occupera un emploi à temps complet, mais ne travaillera, par exemple, qu'à hauteur de 80 % de son service.

3. Nombre de fonctionnaires, par sexe et catégorie hiérarchique, occupant un emploi à temps complet et bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

Il s'agit d'identifier le nombre de fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et :

- bénéficiant d'un temps partiel de droit (article 60 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).
- bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	-	-
	Femmes	-	-
	Total	-	-
Catégorie B	Hommes	-	-
	Femmes	-	2
	Total	-	2
Catégorie C	Hommes	-	-
	Femmes	-	2
	Total	-	2
TOTAL		0	4

Au 31 décembre 2021, 4 femmes bénéficient d'un temps partiel pour convenances personnelles.

4. Nombre de fonctionnaires, en équivalent temps plein rémunéré, occupant un emploi permanent, par sexe et par filière, par catégorie hiérarchique, ayant travaillé au moins un jour dans l'année

L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. En conséquence, sont comptés les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, ayant été rémunérés au moins un jour sur l'année 2021 (mutations et temps partiel ou temps non complet compris).

Pour l'année 2021, l'ETPR est de 30,16 pour les femmes et de 28,93 pour les hommes.

Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) ayant travaillé au moins un jour dans l'année		
	Année 2021	
FILIERES	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	8,80	18,01
Catégorie A	5,30	4,26
Catégorie B	0,50	3,30
Catégorie C	3,00	10,45
FILIERE TECHNIQUE	16,30	3,35
Catégorie A	1,00	2,00
Catégorie B	2,00	0,35
Catégorie C	13,30	1,00
FILIERE SPORTIVE	3,08	2,80
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	2,08	2,80
Catégorie C	1,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE ou TECHNIQUE	0,00	2,00
Catégorie A	0,00	2,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	0,75	4,00
Catégorie B	0,00	2,00
Catégorie C	0,75	2,00
TOTAL	28,93	30,16

C. Effectifs des contractuels sur emploi permanent au 31 décembre 2021

1. Nombre d'agents contractuels, en effectifs physiques, occupant un emploi permanent rémunéré au 31 décembre 2021

23 contractuels occupent un emploi permanent rémunéré au 31 décembre 2021 :

- 10 femmes.
- 13 hommes.

2. Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent, à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet, par sexe, par filière, par classe d'ancienneté dans la collectivité, par cadre d'emplois, par type de recrutement et par type de contrat

a. Contractuels à temps complet

L'effectif des contractuels à temps complet est le suivant :

- filière administrative : 2 femmes et 4 hommes.
- filière technique : 2 femmes et 6 hommes.
- filière sportive : 0 femme et 1 homme.
- filière médico-technique : 1 femme et 0 homme.
- filière animation : 2 femmes et 0 homme.

Pour les contractuels à temps complet, on constate que :

- 11 hommes sont à temps plein.
- 6 femmes sont à temps plein et 1 femme à temps partiel.

b. Contractuels à temps non-complet

L'effectif des contractuels à temps non complet est le suivant :

- filière animation : 3 femmes.
- filière sportive : 2 hommes.

CADRES D'EMPLOI	Type de contrats							Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	Agents en CDI	Total	Emploi à		Ancienneté dans la collectivité			Hommes		Femmes		
	Agents en CDD										Total	Temps complet	Temps non complet	- de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	CDI	CDD	CDI	CDD
	Article 3 de la Loi du 26 janvier 84, modifié par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012-art. 41																			
	Art 3-1	Art 3-2	Art 3-3, 1°	Art 3-3, 2°	Art 3-3, 3°	Art 3-3, 4°	Art 3-3, 5°													
	Remplacements	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service																
FILIERE ADMINISTRATIVE																				
	Attachés	1		2					3	3		2	1			2		1		
	Rédacteurs	2							2	2		2				1		1		
	Adjoints	1							1	1		1				1				
	TOTAL	4		2					6	6		5	1			4		2		
FILIERE TECHNIQUE																				
	Techniciens	1							1	1		1				1				
	Adjoints	7							7	7		7				5		2		
	TOTAL	8							8	8		8				6		2		
FILIERE SPORTIVE																				
	Educateurs des APS	1							1	1		1				1				
	Opérateurs des APS	2							2		2	2				2				
	TOTAL	3							3	1	2	3				3				
FILIERE ANIMATION																				
	Adjoints	1	4						5	2	3	5						5		
	TOTAL	1	4						5	2	3	5						5		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																				
	Techniciens paramédicaux	1							1	1		1						1		
	TOTAL	1							1	1		1						1		
	TOTAL	1	20		2				23	18	5	22	1			13		10		

3. Nombre d'agents contractuels, par sexe et catégorie hiérarchique, occupant un emploi à temps complet et bénéficiant d'un temps partiel de droit ou d'un temps partiel sur autorisation

Il s'agit d'identifier le nombre de contractuels occupant un emploi à temps complet et :

- bénéficiant d'un temps partiel de droit (article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié).
- bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (article 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié).

Au 31 décembre 2021, 1 femme (filière animation - catégorie C) bénéficie d'un temps partiel pour convenances personnelles à hauteur de 80 %.

4. Nombre d'agents contractuels, en équivalent temps plein rémunéré, occupant un emploi permanent, par sexe et par filière, par catégorie hiérarchique, ayant travaillé au moins un jour dans l'année

L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. En conséquence, sont comptés les contractuels ayant été rémunérés au moins un jour sur l'année 2021 (temps partiel ou temps non complet compris).

Pour l'année 2021, l'ETPR est donc de 5,94 pour les femmes et de 7,45 pour les hommes.

Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) ayant travaillé au moins un jour dans l'année		
	Année 2021	
FILIERES	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	2,03	1,25
Catégorie A	1,37	1,00
Catégorie B	0,33	0,25
Catégorie C	0,33	0,00
FILIERE TECHNIQUE	4,66	1,34
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	1,00	0,16
Catégorie C	3,66	1,18
FILIERE SPORTIVE	0,76	0,02
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,54	0,00
Catégorie C	0,22	0,02
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	1,00
Catégorie B	0,00	1,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	0,00	2,33
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	2,33
TOTAL	7,45	5,94

5. Nombre de contrats à durée indéterminée conclus au cours de l'année 2021

Aucun contrat à durée indéterminée n'a été conclu au cours de l'année 2021.

D. Effectifs des contractuels sur emploi non permanent

1. Nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent, en effectifs rémunérés au 31 décembre 2021, par sexe

Le nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent, en effectif rémunéré, au 31 décembre 2021, est le suivant :

- collaborateurs de cabinet : 1 femme.
- Contractuels recrutés sur un contrat de projet : 0 agent.
- assistants maternels, assistants familiaux et accueillants familiaux : 0 agent.
- agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (en application de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) : 1 femme.
- personnes bénéficiant d'un contrat aidé dans la collectivité territoriale : 0 agent.
- agents contractuels employés par les centres de gestion et mis à disposition des collectivités territoriales : 0 agent.
- apprentis : 1 femme.
- agents contractuels bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois : 0 agent.
- Vacataires : 0 agent.

2. Nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent, en équivalent temps plein rémunéré, ayant travaillé au moins un jour dans l'année, par sexe

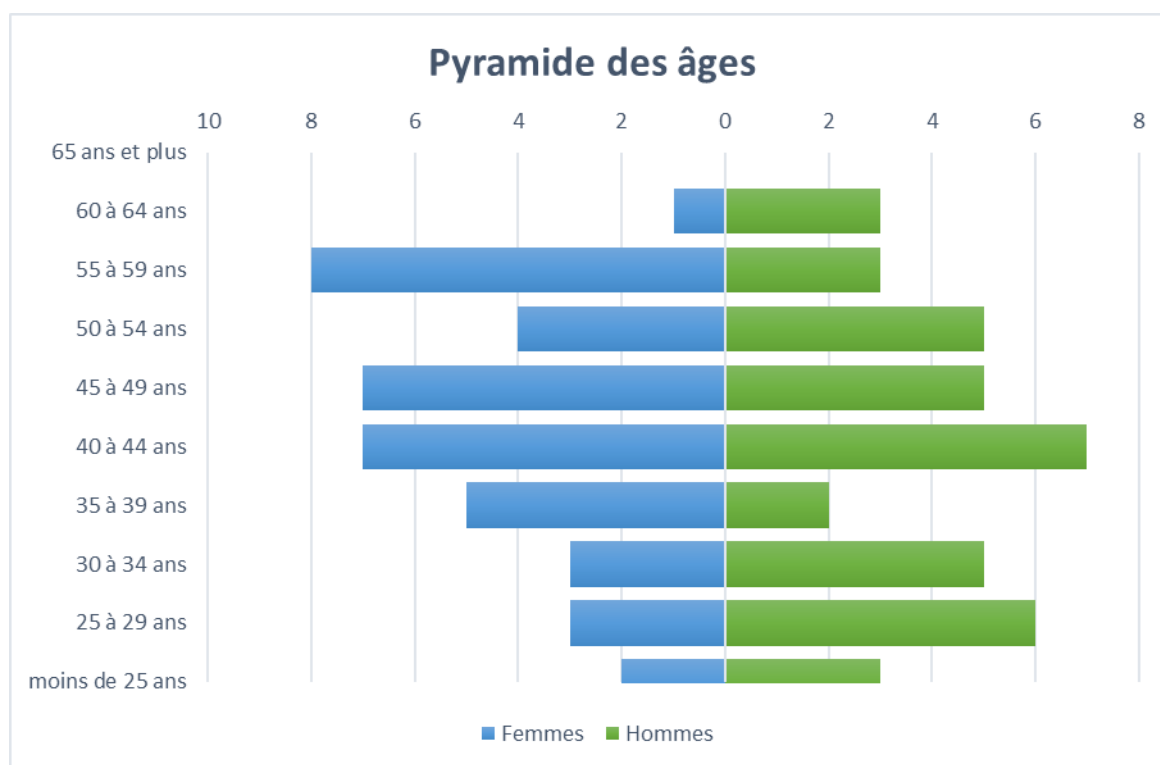
Le nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent, en équivalent temps plein rémunéré ayant travaillé au moins un jour dans l'année, est le suivant :

- collaborateurs de cabinet : 1 ETP femme.
- Contractuels recrutés sur un contrat de projet : 0 agent.
- assistants maternels, assistants familiaux et accueillants familiaux : 0 agent.
- agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (en application de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) : 1 ETP femme en accroissement temporaire d'activité.
- personnes bénéficiant d'un contrat aidé dans la collectivité territoriale : 0 agent.
- agents contractuels employés par les centres de gestion et mis à disposition des collectivités territoriales : 0 agent.
- apprentis : 0,84 ETP femme.
- agents contractuels bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois : 0 agent.
- Vacataires : 0,03 ETP homme et 0,04 ETP femme.

E. Effectif des agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent et non permanent par sexe et âge au 31 décembre 2021

Sexe	Age	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
HOMME	moins de 25 ans	-	3	-
	25 à 29 ans	1	5	-
	30 à 34 ans	4	1	-
	35 à 39 ans	1	1	-
	40 à 44 ans	4	3	-
	45 à 49 ans	5	-	-
	50 à 54 ans	5	-	-
	55 à 59 ans	3	-	-
	60 à 64 ans	3	-	-
	65 ans et plus	-	-	-
	TOTAL	26	13	-
FEMME	moins de 25 ans	-	2	-
	25 à 29 ans	1	2	-
	30 à 34 ans	1	2	1
	35 à 39 ans	4	1	-
	40 à 44 ans	7	0	1
	45 à 49 ans	4	3	-
	50 à 54 ans	4	-	-
	55 à 59 ans	8	-	-
	60 à 64 ans	1	-	-
	65 ans et plus	-	-	-
	TOTAL	30	10	2
ENSEMBLE	moins de 25 ans	-	5	-
	25 à 29 ans	2	7	-
	30 à 34 ans	5	3	1
	35 à 39 ans	5	2	-
	40 à 44 ans	11	3	1
	45 à 49 ans	9	3	-
	50 à 54 ans	9	-	-
	55 à 59 ans	11	-	-
	60 à 64 ans	4	-	-
	65 ans et plus	-	-	-
	TOTAL	56	23	2

F. Pyramide des âges au 31 décembre 2021



II. Données relatives aux agents étant dans une position statutaire particulière au 31 décembre 2021

Le nombre d'agents originaires de la communauté d'agglomération qui sont dans les positions statutaires suivantes est le suivant :

- Aucun agent n'est en congé parental.
- 2 agents (1 femme et 1 homme) sont en disponibilité (hors ceux mis en disponibilité d'office - dont disponibilité de droit ou bénéficiaire d'un congé équivalent pour les contractuels).
- 1 homme est mis en disponibilité d'office.
- Aucun agent n'est placé en congé spécial.
- 1 homme est détaché sur un emploi fonctionnel au sein de l'agglomération (emplois fonctionnels, emplois de cabinets, changement de filière...).
- 1 femme bénéficie d'un détachement dans la fonction publique d'Etat (fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, autres collectivités...).
- 3 agents sont mis à disposition d'un établissement public industriel et commercial. Aucun agent n'est mis à disposition d'une organisation syndicale.

Le nombre d'agents originaires d'une autre structure, ou en détachement direct au sein de la communauté d'agglomération, par sexe, est le suivant :

- Aucun agent originaire d'une autre structure n'est bénéficiaire d'un détachement à l'agglomération (emplois fonctionnels, non fonctionnels, de cabinet et fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, autres collectivités territoriales...).
- Aucun agent n'est mis à disposition de l'agglomération (fonction publique de l'Etat...).

Aucun fonctionnaire originaire de la communauté d'agglomération n'est pris en charge par le Centre de gestion de Seine-et-Marne (CDG77) ou le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

III. Obligation d'emploi

A. Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent et non permanent, dont apprentis) par catégorie hiérarchique, par statut et par sexe

2 agents fonctionnaires sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- 1 femme – catégorie C.
- 1 homme – catégorie B.

B. Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 4 agents.

C. Taux d'emploi

Le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap est de 2,56%.

D. Dépenses prises en compte dans le calcul du nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes, en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail et de l'article 6 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié

1. Montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés

Le montant des dépenses réalisées durant l'année 2021 est d'environ 4 200 €.

2. Montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui n'incombent par à l'agglomération en application d'une disposition législative ou réglementaire

Il n'y a eu aucune autre dépense destinée à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

IV. Autorisation d'exercice d'une activité accessoire

Le nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire par catégorie hiérarchique, sexe et type d'activité est le suivant :

- 1 femme – contractuel - catégorie A – activités d'enseignement et de formation.
- 1 femme - contractuel - catégorie C – vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.
- 1 femme - contractuel - catégorie C – activités à caractère sportif ou culturel, y compris l'encadrement et l'animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire.
- 1 homme – stagiaire – catégorie C - activités à caractère sportif ou culturel, y compris l'encadrement et l'animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire.

TITRE II – RECRUTEMENT

I. Recrutement d'agents (fonctionnaires ou contractuels) sur des emplois fonctionnels

Aucun agent n'a été recruté sur un emploi fonctionnel en 2021.

II. Recrutement de fonctionnaires

A. Recrutement de fonctionnaires sur un emploi permanent, à temps complet et temps non complet, par sexe, par filière et cadre d'emplois

2 fonctionnaires sont arrivés, en 2021, sur un emploi permanent, à temps complet :

- 1 femme - mutation (filière administrative - attaché territorial).
- 1 femme - mutation (filière administrative - adjoint administratif territorial).

B. Recrutement de fonctionnaires par filière et cadre d'emplois par différentes voies d'accès

Le nombre d'agents arrivés à l'agglomération en 2021 par les différentes voies d'accès ci-dessous est le suivant :

- recrutement direct (sans concours dont PACTE) : 0 agent.
- voie de concours, examen professionnel et sélection professionnelle : 0 agent.
- article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (travailleurs handicapés) : 0 agent.
- intégration directe (articles 13 bis [alinéa 1] et 14 de la loi n° 83-364 du 13 juillet 1983, et article 68-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiés) : 0 agent.
- voie de mutation : 1 femme (filière administrative - attaché territorial) et 1 femme (filière administrative - adjoint administratif).
- voie de détachement (dont fonction publique de l'Etat, FPH, autres) : 0 agent.
- réintégration : 0 agent.
- transfert de compétences : 0 agent.

III. Recrutement de contractuels

19 contractuels sont arrivés en 2021, sur un emploi permanent, à temps complet ou à temps non complet.

A. Recrutement de contractuels sur un emploi permanent, à temps complet, par sexe, par filière et cadre d'emplois

Filière administrative

- 1 homme - adjoint administratif.
- 1 femme - rédacteur territorial.
- 1 homme - rédacteur territorial.
- 1 homme - attaché territorial.

Filière technique

- 3 femmes - adjoint technique territorial.
- 4 hommes - adjoint technique territorial.
- 1 homme - agent de maîtrise territorial.

Filière sportive

- 1 homme - éducateur des activités physiques et sportives.

B. Recrutement de contractuels sur un emploi permanent, à temps hebdomadaire non complet, par sexe, par filière et cadre d'emplois

Filière animation

- 4 femmes - adjoint territorial d'animation.
- 1 homme - adjoint territorial d'animation.

Filière sportive

- 1 homme - opérateurs des activités physiques et sportives.

IV. Recours à du personnel temporaire

A. Nombre de personnes, par filière, employées comme personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion

1 femme (filière administrative) a été mise à disposition par le CDG77 dans le cadre du service itinérant. Elle est intervenue pour palier à l'absence de personnel au service des finances.

Elle n'était plus présente au 31 décembre 2021.

B. Nombre de personnes employées dans le cadre du recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail (intérim)

Aucune personne n'a été employée à ce titre en 2021.

V. Apprentissage

2 apprentissages se sont déroulés en 2021.

1^{er} apprentissage

Un apprentissage a été conclu d'octobre 2020 à octobre 2021. Il s'agit d'une femme de la tranche d'âge des 20-24 ans. L'apprentie a travaillé au service communication. Elle suivait une licence « e-commerce et marketing numérique ». Cette formation préparait à un diplôme de niveau 6 conformément au répertoire national des certifications professionnelles.

2^{ème} apprentissage

Un apprentissage a été conclu de décembre 2021 à juillet 2023. Il s'agit d'une femme de la tranche d'âge des 25-29 ans. L'apprentie travaille au service communication. Elle suit un master « manager des stratégies marketing et communication ». Cette formation prépare à un diplôme de niveau 7 conformément au répertoire national des certifications professionnelles.

VI. Stagiaires

L'agglomération a accueilli 6 stagiaires au cours de l'année 2021.

Service projet de territoire et politiques contractuelles

- 1 homme – Tranche d'âge des 20-24 ans – Durée du stage : 5 mois et 15 jours – Master 1 « affaires publiques ». Objet du stage : accompagnement à la mise en place du conseil de développement et coordination du CISPD.
- 1 homme – Tranche d'âge des 20-24 ans – Durée du stage : 3 mois et 9 jours – Master 2 « administration publique et gestion des collectivités locales ». Objet du stage : politiques contractuelles.

Pôle Cadre de vie / environnement

- 1 femme – Tranche d'âge des 25-29 ans – Durée du stage : 6 mois – Master 1 « études socio-politiques de la globalisation ». Objet du stage : mise en œuvre des fiches actions du PCAET

Service enfance / jeunesse

- 1 femme – Tranche d'âge des 55-59 ans - Durée du stage : 5 semaines et 5 jours – CAP « accompagnant éducatif petite enfance ».
Objet du stage : stage pratique d'animateur en accueil de loisirs.

Service piscine

- 1 femme – 14 ans – Durée du stage : 1 semaine – Stage de découverte et d'observation (3^{ème}).
- 1 homme – 14 ans – Durée du stage : 1 semaine – Stage de découverte et d'observation (3^{ème}).

TITRE III – PARCOURS PROFESSIONNELS

I. Évolution de carrière

A. Nomination stagiaire et titularisation

1. Nombre de titularisation, prolongation de stage et refus de titularisation à l'issue d'un stage, par sexe

1 femme a été titularisée en 2021.

2. Nombre d'agents contractuels, sur emploi permanent, titularisés sans stage sur un emploi permanent, dont handicapés (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée), par sexe

Aucun agent n'a été titularisé sans stage.

3. Nombre d'agents contractuels nommés stagiaires, par sexe

1 femme et 2 hommes ont été nommés stagiaires en 2021.

B. Avancements et promotion interne

1. Avancement d'échelon

23 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2021 : 10 femmes et 13 hommes.

2. Avancement de grade, par filière et par catégorie hiérarchique

3 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2021 :

- 1 femme catégorie B - filière administrative – avancement au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe.
- 1 femme catégorie C - filière administrative – avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe.
- 1 homme catégorie C - filière technique – avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe.

3. Promotion interne

Un agent a été présenté à la promotion interne, mais son dossier n'a pas été retenu par le centre de gestion de Seine-et-Marne.

C. Concours et examen professionnel

1. Concours

Aucun agent n'a réussi de concours en 2021.

Aucun agent n'a donc été nommé suite à la réussite d'un concours.

2. Examen professionnel

2 femmes (filière administrative) ont réussi un examen professionnel par voie d'avancement de grade et ont bénéficié de l'avancement de grade correspondant.

2 femmes (filière administrative) ont bénéficié d'un avancement de grade suite à la réussite d'un examen professionnel.

1 homme (filière administrative) a réussi un examen professionnel par voie d'avancement de grade.

3. Nombre de lauréats sur liste d'aptitude des concours et examens professionnels par filière, par cadre d'emplois et par sexe

3 agents étaient inscrits sur liste d'aptitude en 2021 :

- 2 femmes (filière administrative) étaient inscrites sur listes d'aptitude (rédacteur principal de 2^{ème} classe - adjoint administratif principal de 2^{ème} classe).
- 1 homme (filière administrative) est inscrit sur liste d'aptitude (attaché principal).

D. Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires, prévues par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

Aucun agent n'a été bénéficiaire de ces modalités dérogatoires.

E. Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, par catégorie hiérarchique et par sexe

Aucun agent n'a demandé à être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle.

II. Départ de fonctionnaires et d'agents contractuels occupant un emploi permanent

A. Nombre de procédures de rupture conventionnelle initiée par l'autorité territoriale ou par l'agent, en distinguant les fonctionnaires et les agents contractuels sur emploi permanent et nombre de conventions signées par sexe et par catégorie hiérarchique

Deux procédures de rupture conventionnelle ont été initiées par des fonctionnaires sur emploi permanent.

Aucune convention n'a été signée, ce dispositif restant facultatif pour les collectivités territoriales.

B. Mutation ou mobilité de fonctionnaires

Le nombre de fonctionnaires sur emploi permanent ayant quitté la collectivité en 2021 est le suivant :

- 7 demandes de mutation.
- 3 démissions.
- 3 demandes de renouvellement de mise à disposition à titre individuel.
- 1 demande de renouvellement de détachement.
- 1 départ à la retraite.

Départs de fonctionnaires au cours de l'année 2021

Départs de fonctionnaires au cours de l'année 2021											
Fonctionnaires sur emploi permanent		Hommes					Femmes				
	Motif de départ définitif ou temporaire	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM)	TOTAL	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM)	TOTAL
		Départs temporaires	Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)			2		2			1
	Décharge totale de service pour exercice de mandats syndicaux (article 100)										
	Congé formation encore rémunéré par la collectivité (max 1 an)										
	Congé formation au-delà d'un an										
	Détachement dans une autre structure. (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)								1		1
	Mise en disponibilité										
	Congé parental										
Départs définitifs	Mutation (changement de collectivité)	1	1	2		4	1	1	1		3
	Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures : fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière...)										
	Décharge d'emploi et de fonctions										
	Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG										
	Démission		1	1		2			1		1
	Départ à la retraite							1			1
	Licenciement										
	Décès										
	Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française)										
	Transfert de compétences										
	TOTAL	1	2	5	-	8	1	2	4	-	7

C. Départ ou cessation de fonctions d'agents contractuels

Le nombre d'agents contractuels sur emploi permanent ayant quitté la collectivité en 2021 est le suivant :

- 4 démissions.
- 9 fins de contrat.

Départs de contractuels au cours de l'année 2021

		Contractuels sur emploi permanent					Hommes				Femmes					
		Motif de départ définitif ou temporaire					Cat. A	Cat. B	Cat. C	Agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM)	TOTAL	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM)	TOTAL
Départs temporaires	Congé parental															
Départs définitifs	Fin de contrat			3					3			6				6
	Démission			2					2		1	1				2
	Rupture conventionnelle															
	Départ à la retraite															
	Licenciement															
	Décès															
	Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française)															
	Transfert de compétences															
	TOTAL			5					5		1	7				8

TITRE IV - FORMATION

I. Effectifs formés

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	5	5	2	1	13
Catégorie B	1	7	2	2	12
Catégorie C	11	11	6	2	30
TOTAL	17	23	10	5	55

A. Nombre de journées de formation et nombre d'agents concernés par la formation pour les fonctionnaires sur emploi permanent

Titulaires et stagiaires	Nombre total d'heures de formation dispensées au cours de l'année						Nombre total de fonctionnaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année			
	CNFPT	CNFPT	Collectivité	Autres organismes	TOTAL	dont CPF	Hommes	Femmes	TOTAL	dont CPF
	au titre de la cotisation	au delà de la cotisation								
Pour les agents de catégorie A										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0									
Formation prévue par les statuts particuliers	228h				228h		5	5	10	
<i>dont formation d'intégration</i>										
<i>dont formation de professionnalisation</i>	228h						5	5		
Formation de perfectionnement										
Formation personnelle (hors congés formation)										
TOTAL	228h				228		5	5	10	
Pour les agents de catégorie B										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	9h				9h			1	1	
Formation prévue par les statuts particuliers	192h				192h		1	6	7	
<i>dont formation d'intégration</i>	60h							1		
<i>dont formation de professionnalisation</i>	132h						1	5		
Formation de perfectionnement										
Formation personnelle (hors congés formation)										
TOTAL	201h				201		1	7	8	

Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	186h				186h		2	2	4	
Formation prévue par les statuts particuliers	405h				405h		9	9	18	
<i>dont formation d'intégration</i>										
<i>dont formation de professionnalisation</i>	<i>405h</i>						9	9		
Formation de perfectionnement										
Formation personnelle (hors congés formation)										
TOTAL	591h				591h		11	11	22	
TOTAL Toutes catégories	1 020h				1 020h		17	23	40	

B. Nombre de journées de formation et nombre d'agents concernés par la formation pour les agents contractuels sur emploi permanent et non permanent

1. Nombre de journées de formation et nombre d'agents concernés par la formation pour les agents contractuels sur emploi permanent

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total d'heures de formation dispensées au cours de l'année						Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année			
	CNFPT	CNFPT	Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF	Hommes	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
Pour les agents de catégorie A										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.										
Formation prévue par les statuts particuliers										
<i>dont formation d'intégration</i>										
<i>dont formation de professionnalisation</i>										
Formation de perfectionnement	81h				81h		2	1	3	
Formation personnelle (hors congés formation)										
Total	81h				81h		2	1	3	
Pour les agents de catégorie B										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.										
Formation prévue par les statuts particuliers										
<i>dont formation d'intégration</i>										
<i>dont formation de professionnalisation</i>										
Formation de perfectionnement	42h				42h		2	2	4	
Formation personnelle (hors congés formation)										
Total	42h				42h		2	2	4	

Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.										
Formation prévue par les statuts particuliers										
<i>dont formation d'intégration</i>										
<i>dont formation de professionnalisation</i>										
Formation de perfectionnement	137h				137h		6	2	8	
Formation personnelle (hors congés formation)										
Total	137h				137h		6	2	8	
TOTAL Toutes catégories	260h				260h		10	5	15	

2. Nombre de journées de formation et nombre d'agents concernés par la formation pour les agents contractuels sur emploi non permanent

Au 31 décembre 2021, on recense 2 agents (femmes) sur un emploi non permanent.

1 femme (catégorie B) a participé à 2 formations à hauteur de 3 jours, l'une au CNFPT et l'autre auprès d'un organisme privé.

Aucun des 2 agents n'a demandé une mobilisation de son CPF.

C. Nombre d'agents, en distinguant les fonctionnaires des contractuels, par sexe, bénéficiant d'un congé de formation accepté au titre de l'année 2021 dont nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation ou d'un congé de transition professionnelle

Aucun agent n'a sollicité de congé de formation en 2021.

II. Validation de l'acquis et de l'expérience (VAE)

Aucun dossier de validation de l'acquis et de l'expérience professionnelle n'a été déposé en 2021.

Aucun dossier de validation de l'acquis et de l'expérience professionnelle n'était en cours en 2021.

Aucun dossier de validation de l'acquis et de l'expérience professionnelle n'a été validé en 2021.

Aucun agent n'a sollicité de bilan de compétences financé par la communauté d'agglomération.

III. Dépenses de formation

A. Montant de la cotisation obligatoire versée au CNFPT

La cotisation obligatoire versée au CNFPT, au titre de l'année 2021, est d'environ 18 300 €.

B. Coûts des actions de formation prises en charge par l'agglomération, avec mention des versements au CNFPT au titre des actions organisées en partenariat

Le montant versé à divers organismes de formations, au titre de l'année 2021, est d'environ 20 000 €.

Aucune action n'a été réalisée en partenariat avec le CNFPT.

C. Frais de déplacement des stagiaires

Les agents partent en formation avec le CNFPT, qui prend en charge les frais de déplacement des agents.

D. Coût de formation des apprentis

Le coût de la formation des apprentis, au titre de l'année 2021, est d'environ 3 100 €.

E. Coût total des actions de formation

Le coût total des actions de formation, au titre de l'année 2021, est d'environ 41 400 €.

IV. Décisions prises sur les demandes de formation

Il n'y a pas eu de demande de congés de formation ou de prise en charge d'une VAE.

TITRE V - RÉMUNERATIONS

I. Total des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent

A. Total des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires sur emploi permanent

L'agglomération n'a pas d'agent pouvant bénéficier du complément de traitement indiciaire.

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 supplément familial de traitement (SFT)		dont indemnité de résidence (IR)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE												
Catégorie A	195 442	197 845	56 200	60 349	2 671	4 549	0	0	2 237	1 198	1 370	1 370
Catégorie B	15 548	130 471	5 106	32 490	0	2 921	0	0	0	1 746	107	961
Catégorie C	75 746	262 233	15 408	46 716	754	4 169	0	0	1 771	1 020	579	2 116
FILIERE TECHNIQUE												
Catégorie A	59 455	98 134	18 456	32 693	843	0	0	0	3 174	55	374	654
Catégorie B	69 123	9 815	17 643	2 133	843	0	0	0	21	0	513	76
Catégorie C	316 008	26 237	46 320	3 067	1 406	0	6 495	0	7 628	0	2 583	230
FILIERE SPORTIVE												
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	75 839	113 672	20 986	34 545	843	0	0	0	0	2 203	548	765
Catégorie C	8 847	0	1 600	0	0	0	0	0	0	0	72	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE												
Catégorie A	0	35 071	0	11 604	0	0	0	0	0	0	0	237
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE												
Catégorie A	0	34 564	0	6 160	0	0	0	0	0	0	0	282
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION												
Catégorie B	0	70 841	0	19 751	0	0	0	0	0	27	0	511
Catégorie C	8 345	49 445	1 125	10 067	0	0	0	0	0	27	70	395
TOTAL	824 353	1 028 328	182 844	259 575	7 360	11 639	6 495	0	14 831	6 276	6 216	7 597

B. Total des rémunérations annuelles brutes versées aux contractuels sur emploi permanent

1. Total des rémunérations annuelles brutes versées aux contractuels sur emploi permanent à temps complet

L'agglomération n'a pas d'agent pouvant bénéficier du complément de traitement indiciaire.

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT A TEMPS COMPLET	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						
Catégorie A	45 862,13	32 952,16	15 127,24	11 415,28	0	0
Catégorie B	8 611,31	6 679,33	1 982,94	1 501,76	0	0
Catégorie C	8 419,95	0	2 294,55	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE						
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	27 155,58	8 532,54	6 209,40	2 091,77	0	0
Catégorie C	106 117,41	25 801,61	15 913,39	2 483,09	0	0
FILIERE SPORTIVE						
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	41 416,78	0	11 218,58	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE						
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	52 328,09	0	12 145	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION						
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	18 964,33	0	3 150,25	0	0
TOTAL	237 583,16	145 258,06	52 746,10	32 787,15	0	0

2. Total des rémunérations annuelles brutes versées aux contractuels sur emploi permanent à temps non complet

L'agglomération n'a pas d'agent pouvant bénéficier du complément de traitement indiciaire.

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT A TEMPS COMPLET	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 SPORTIVE						
Catégorie C	3 128,98	56,93	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION						
Catégorie C	2 524,70	15 141,27	0	0	0	0
TOTAL	5 653,68	15 198,20			0	0

II. Total des rémunérations annuelles brutes versées aux emplois non permanents

	Montant total des rémunérations annuelles brutes en €	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux et accueillants familiaux	0	0
Aux personnels sur emplois non permanents (y compris collaborateurs de cabinet)	13 808	124 590
TOTAL	13 808 €	124 590 €

III. Sommes des 10 plus hautes rémunérations

L'agglomération n'est pas concernée par cette obligation.

IV. Nombre d'agents contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat au cours de l'année

2 agents ont bénéficié d'une indemnité de fin de contrat au cours de l'année 2021.

V. Dépenses de fonctionnement et dépenses de personnel

Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	33 708 656,76 €
Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	3 537 951,36 €

VI. Assurances chômage

A. Modalités d'indemnisation du chômage pour les titulaires et les agents contractuels

La communauté d'agglomération est en auto-assurance, sans convention de gestion avec Pôle emploi. A ce titre, elle verse directement les indemnités aux agents au chômage.

B. Nombre d'anciens agents indemnisés au titre du chômage par l'agglomération (régime d'auto-assurance), en distinguant entre les anciens titulaires, stagiaires et contractuels

En 2021, 1 ancien agent contractuel (1 homme) et 1 ancien agent titulaire (1 femme) ont été indemnisés par l'agglomération.

TITRE VI – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

I. Prévention des risques

A. Acteurs de la prévention

1. Agents chargés de la prévention

En 2021, 1 agent, assistant de prévention, était chargé de la mise en œuvre des actions de prévention à l'agglomération.

Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité (ACFI) n'a été désigné en interne, car l'agglomération a conventionné avec le centre de gestion de Seine-et-Marne pour faire appel à un professionnel employé par ce dernier.

2. Professionnels de santé

La communauté d'agglomération a conclu une convention avec le centre de gestion de Seine-et-Marne afin que le suivi médical des agents soit assuré par un médecin du travail employé par ce dernier. Toutefois, le suivi médical n'a pas été assuré en 2021 en raison d'un manque de médecins.

3. Autres personnels affectés à la prévention

Les représentants du personnel, membres du CHST, sont également affectés à la prévention des risques professionnels.

B. Dépenses en matière de santé et de sécurité

1. Coût de la formation des agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

2 membres du CHSCT ont suivi 1 formation de 2 jours sur « les risques psycho-sociaux, le rôle et l'action des membres du CHSCT » animée par le CNFPT. La formation a été financée via la cotisation versée chaque année au CNFPT.

2. Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité

Le coût du recyclage de la formation des MNS (CAEPMNS) est de 215 €.

Le coût de la mise à jour des habilitations obligatoires est de 432 €.

Le coût de la formation en matière de secourisme (PSC1) est de 2 260 €.

Le coût de la formation concernant les interventions à proximité des réseaux est de 228 €.

Le coût de la formation en matière de prévention lors de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques est de 600 €.

Le coût des formations habilitant les agents à conduire des engins spécifiques est de 2 790 €.

3. Autres dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

Aucune dépense n'a été identifiée à ce sujet.

C. Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

Aucun agent n'a demandé à rencontrer le médecin de prévention.

D. Indication de l'existence de certains documents

Il est nécessaire d'indiquer si l'agglomération a mis en œuvre les documents suivants :

- document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- registre de santé et de sécurité au travail.
- plan de prévention des risques psycho-sociaux (RPS).
- démarche de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS).
- démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).
- autres démarches de prévention de risques.
- assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie.

Les registres de santé et de sécurité et le registre de signalement d'un danger grave et imminent sont mis en place sur les sites.

L'agglomération met en œuvre chaque année un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La communauté d'agglomération a recours à une assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie des agents titulaires et contractuels (assurances SOFAXIS).

Les autres documents n'ont pas pu être mis en œuvre en 2021.

E. Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière, dont nombre d'agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux.

Aucun agent n'a bénéficié, en 2021, d'une surveillance médicale particulière.

F. Protection fonctionnelle (nombre de demandes et nombre de décisions)

Aucun agent n'a demandé à bénéficier, en 2021, de la protection fonctionnelle.

II. Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents

A. Nombre d'accidents de service, d'accidents de travail imputables au trajet, de maladies professionnelles reconnues imputables au service, et nombre de jours d'arrêt, par sexe, par filière et par cadre d'emplois

Filière administrative

Il y a eu 1 accident de service en 2021 :

- 1 homme, fonctionnaire (attaché territorial), sans arrêt de travail, mais avec soins.

Filière technique

Il y a eu 1 accident de service en 2021 :

- 1 homme, fonctionnaire (adjoint technique territorial), avec un arrêt de travail de 5 jours et une reprise avec soins.

Il n'y a pas eu, au cours de l'année 2021, d'accidents de travail imputables au trajet et de maladies professionnelles reconnues comme étant imputables au service.

B. Nombre d'allocations temporaires d'invalidité concédées au cours de l'année, par motif (accident du travail, maladie professionnelle...) et par sexe

Aucun agent n'est concerné par le versement d'allocations temporaires d'invalidité.

C. Nombre de signalements d'actes de violences physiques, dont d'actes de violences sexuelles sur agents, par catégorie hiérarchique et par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail)

Aucun agent n'a signalé avoir été victime d'actes de violence physique.

D. Nombre de signalements d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sur agents, par catégorie hiérarchique et par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail)

Aucun agent n'a signalé avoir été victime d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

E. Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Le service des ressources humaines s'est rapproché du CDG77 afin de savoir si cette action pouvait être prise en charge par ce dernier. Ce dispositif est, en effet, très complexe et mérite une réflexion approfondie et de nombreuses sécurités juridiques, car les problématiques relatives à sa mise en œuvre relèvent à la fois de la prévention (psychologique, médico-sociale, évaluation des risques, document unique, rôle du médecin de prévention...) et de la réparation ou de la répression (contentieux pénal, administratif, prérogatives de la collectivité telles que la mise en œuvre de procédures disciplinaires, enquêtes administratives, mise en œuvre éventuelle de la protection fonctionnelle). Ce dispositif nécessite ainsi une externalisation auprès de professionnels formés. En 2021, le CDG77 n'a pas réussi à déployer ce dispositif.

F. Agents reclassés ou inaptes

1. Procédure de reclassement

Aucun agent ne s'est vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année.

Aucun agent n'a accepté une période de préparation au reclassement au cours de l'année.

Aucun agent n'a refusé une période de préparation au reclassement au cours de l'année.

Aucun agent n'a été reclassé au cours de l'année suite à une période de préparation au reclassement.

2. Reclassement suite à inaptitude

Aucun agent n'a demandé à être reclassé au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Aucun agent n'a demandé à être reclassé au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur.

Aucun agent n'a été reclassé au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Aucun agent n'a été reclassé au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur.

3. Temps partiel thérapeutique

1 femme a bénéficié d'un temps partiel thérapeutique.

1 femme a bénéficié d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail.

4. Inaptitude

1 femme (filière technique – catégorie C) a été considérée, en 2021, définitivement inapte à son emploi par le comité médical ou la commission de réforme.

1 femme a été placée en retraite pour invalidité.

1 homme a été mis en disponibilité d'office pour raisons médicales.

Aucun agent n'a été licencié pour inaptitude physique.

G. Suicides

Aucune tentative de suicide n'a été déclarée et reconnue imputable au service au cours de l'année 2021.

Aucun suicide n'a été déclaré et reconnu imputable au service au cours de l'année 2021.

Aucun suicide n'est intervenu sur le lieu de travail au cours de l'année 2021.

TITRE VII – ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

I. Temps de travail

A. Modalités d'organisation du travail

Lors de sa création, la communauté d'agglomération n'a pas adopté de protocoles en matière de temps de travail et les services ont continué à travailler selon les cycles de travail mis en place par les anciennes intercommunalités. Par ailleurs, aucun avantage particulier n'a été transféré des anciennes intercommunalités concernant des jours non fondés juridiquement (jours de retraite, jours de médaille, jours d'ancienneté...). Quelques spécificités ont, toutefois, perduré mais elles sont justifiées par des contraintes de service public (horaires variables, travail en soirée et les week-ends...).

Trois temps de travail (35h00 / 37h30 / 38h45) et plusieurs cycles de travail coexistent à l'agglomération.

B. Organisation du travail

1. Nombre d'agents par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière, bénéficiant d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières

3 femmes (catégorie C – filière technique) bénéficient d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières (travail le week-end et en soirée).

2 femmes (catégorie C – filière administrative) bénéficient d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières (travail le week-end et en soirée).

2. Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2021 soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes) par sexe, par catégorie hiérarchique et par cadre d'emplois

Aucun agent n'a été soumis à des astreintes en 2021.

3. Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2021 ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année par sexe, par catégorie hiérarchique et par cadre d'emplois

Filière technique

3 femmes (catégorie C – adjoint technique territorial) bénéficient de repos compensateurs.

Filière administrative

2 femmes (catégorie C – adjoint administratif territorial) bénéficient de repos compensateurs.

Filière sportive

3 femmes (catégorie B – éducateur territorial des activités physiques et sportives) bénéficient de repos compensateurs.

1 homme (catégorie B – éducateur territorial des activités physiques et sportives) bénéficie de repos compensateurs.

4. Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées par sexe, filière et cadre d'emplois pour les fonctionnaires et les agents contractuels sur emploi permanent.

2 hommes fonctionnaires (filière technique - adjoint technique territorial) ont réalisé des heures supplémentaires rémunérées (254,50 heures).

5. Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération par sexe, filière et cadre d'emplois, pour les fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent

Les heures supplémentaires réalisées par les agents de catégorie C et B sont récupérées mais pas rémunérées.

Les heures supplémentaires réalisées par les agents de catégorie A ne sont ni récupérées, ni rémunérées. Elles n'ont pas été quantifiées en 2021 car il s'agit d'un nouvel indicateur.

C. Compte épargne-temps (CET)

1. Nombre d'agents ayant un CET

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2021		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Catégorie A	6	9	15
Catégorie B	5	8	13
Catégorie C	18	11	29
TOTAL	29	28	57

2. Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021

	Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	1	0	1
Catégorie C	2	0	2
TOTAL	3	0	3

3. Nombre de jours de CET consommés en 2021

	Nombre de jours consommés en 2021	
	Hommes	Femmes
Catégorie A	7	0
Catégorie B	32	49
Catégorie C	0	18
TOTAL	39	67

4. Nombre de jours de CET, dont nombre de jours versés au titre de l'année 2021

	Nombre de jours au 31/12/2021		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2021		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	174	276	11	20	450
Catégorie B	96	180	17	17	276
Catégorie C	441	314	60	42	755
TOTAL	711	770	88	79	1 481

D. Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours (jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, jours de congés annuels, jours épargnés sur un compte épargne-temps)

Aucun jour n'a été donné dans le cadre du dispositif de dons de jours.

E. Charte du temps

Il n'existe pas de charte du temps à la communauté d'agglomération.

F. Télétravail

Aucun agent ne bénéficie du télétravail sur l'année 2021, car il a été mis en place au conseil communautaire de décembre 2021.

G. Temps partiel

Les démarches de temps partiel n'ont été effectuées que par des femmes.

1 première demande de temps partiel et 5 demandes de renouvellement ont été présentées en 2021.

6 demandes de temps partiel ont été acceptées en 2021.

1 première demande de temps partiel a été acceptée en 2021.

1 demande de modification de la quotité du temps partiel a été présentée et acceptée en 2021.

1 demande de retour à temps plein a été présentée et acceptée en 2021.

H. Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant

Aucun agent n'a été dans cette situation.

II. Absences au travail

A. Répartition des absences au travail des fonctionnaires

1. Répartition, par sexe, et par tranche d'âge, pour les fonctionnaires sur emploi permanent, à temps complet, du nombre total de journées d'absence, du nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année et du nombre d'arrêts pour :

- maladie ou accident du travail (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et pour grave maladie, accident du travail imputable au service, accident du travail imputable au trajet, maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel, disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions) ;
- maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption ;
- autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, concours et examens, fonctions électives.

			Nombre de fonctionnaires absents au travail		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts		
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Motif médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	10	12	216	254	10	12	
		Pour accidents du travail imputables au service	2		5		1		
		Pour accidents du travail imputables au trajet							
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	1		90		1		
		Pour maladie de longue durée							
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel							
Autres raisons			Pour maternité et adoption		1	60		2	
			Pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	1		7			
			Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	9	10	42,5	28,5	5	5
TOTAL			23	22	360,5	342,5	17	19	

			Nombre de fonctionnaires ayant été absent au moins 1 jour dans l'année pour motif médical										
			Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Motif médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	1	2	4	5	3	0	6	1	0	22
		Pour accidents du travail imputables au service							1	1			2
		Pour accidents du travail imputables au trajet											
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie					1						1
		Pour maladie de longue durée											
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel											
TOTAL			0	1	2	4	6	3	1	7	2	0	25

			Nombre de journées d'absence pour motif médical										
			Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Motif médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	2	28	80	127	64	0	126	43	0	470
		Pour accidents du travail imputables au service					5						5
		Pour accidents du travail imputables au trajet											
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie					90						90
		Pour maladie de longue durée											
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel											
TOTAL			0	2	28	80	222	64	0	126	43	0	565

2. Répartition, par sexe, et par tranche d'âge, pour les fonctionnaires sur emploi non permanent, à temps complet, du nombre total de journées d'absence, du nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année et du nombre d'arrêts pour :

- maladie ou accident du travail (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et pour grave maladie, accident du travail imputable au service, accident du travail imputable au trajet, maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel, disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions) ;
- maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption ;
- autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, concours et examens, fonctions électives.

Il n'y a pas à l'agglomération de fonctionnaire sur un emploi non permanent à temps complet.

B. Répartition des absences au travail des contractuels

1. Répartition, par sexe, et par tranche d'âge, pour les contractuels sur emploi permanent, à temps complet, du nombre total de journées d'absence, du nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année et du nombre d'arrêts pour :

- maladie ou accident du travail (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et pour grave maladie, accident du travail imputable au service, accident du travail imputable au trajet, maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel, disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions) ;
- maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption ;
- autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, concours et examens, fonctions électives.

			Nombre de contractuels absent au travail		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Motif médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	2	2	6	59	2	2
		Pour accidents du travail imputables au service						
		Pour accidents du travail imputables au trajet						
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie						
		Pour maladie de longue durée						
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel						
Autres raisons		Pour maternité et adoption						
		Pour paternité, accueil de l'enfant et adoption						
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	2	1	5	3	1	0
TOTAL			4	3	11	62	3	2

			Nombre de contractuels ayant été absent au moins 1 jour dans l'année pour motif médical										
			Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Motif médical	Compressible	Pour maladie ordinaire		1	1	1			1				4
		Pour accidents du travail imputables au service											
		Pour accidents du travail imputables au trajet											
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie											
		Pour maladie de longue durée											
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel											
TOTAL				1	1	1			1			4	

			Nombre de journées d'absence pour motif médical										
			Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Motif médical	Compressible	Pour maladie ordinaire		1	55	5			4				65
		Pour accidents du travail imputables au service											
		Pour accidents du travail imputables au trajet											
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie											
		Pour maladie de longue durée											
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel											
TOTAL				1	55	5			4			65	

2. Répartition, par sexe, et par tranche d'âge, pour les contractuels sur emploi non-permanent, à temps complet, du nombre total de journées d'absence, du nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année et du nombre d'arrêts pour :

- maladie ou accident du travail (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et pour grave maladie, accident du travail imputable au service, accident du travail imputable au trajet, maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel, disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions) ;
- maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption ;
- autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, concours et examens, fonctions électives.

Il n'y a pas eu d'absence pour les contractuels sur un emploi non permanent à temps complet.

C. Répartition par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents) ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans l'année et du nombre de jours pris par rapport au nombre de jours théoriques

1 homme fonctionnaire (catégorie C) a pris un congé de paternité de 7 jours (les 4 autres jours de droit ont été déposés fin 2020).

D. Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent), ayant bénéficié d'un congé de présence parentale et nombre total de journées d'absence

Aucun agent n'a sollicité de congé de présence parentale.

E. Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent), ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale et nombre total de journées d'absence

Aucun agent n'a sollicité de congé de solidarité familiale.

F. Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent), ayant bénéficié d'un congé de proche aidant et nombre total de journées d'absence

Aucun agent n'a sollicité de congé de proche aidant.

G. Répartition, par sexe, du nombre d'entretiens avant et après des interruptions de carrière longues pour motifs personnels ou familiaux

Aucun entretien de retour n'a eu lieu durant l'année 2021, car il n'y a pas eu de retour après une interruption longue pour motifs personnels ou familiaux.

H. Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique (pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent et non permanent, à temps complet) et montants des sommes brutes retenues

Agents fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre de jours de carence prélevés	-	-	9	1	6	3	19
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	-	-	485,87	64,04	295,84	316,56	1 162,31
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	-	-	16	7	10	13	46
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	-	-	9	1	4	3	17
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence	-	-	9	1	4	7	21

Agents contractuels permanents

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre de jours de carence prélevés	-	-	-	-	3	3	6
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	-	-	-	-	166,83	128,69	295,52
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	-	-	-	-	2	7	9
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	-	-	-	-	1	2	3
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence	-	-	-	-	3	3	6

Agents contractuels non permanents

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre de jours de carence prélevés	0	0	0	0	0	0	0
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence	0	0	0	0	0	0	0

TITRE VIII – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

I. Action sociale

A. Montant des dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale

Le montant des subventions versées est le suivant :

- comité local des œuvres sociales : 2 000 € (API).
- comité inter-collectivités : 16 324 € (CNAS).

B. Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

La communauté d'agglomération est adhérente au CNAS. L'inscription des agents est gérée par le service des ressources humaines chaque début d'année. Les agents sont inscrits annuellement

C. Nombre de bénéficiaires de prestations d'action sociale par type de prestations et par catégorie hiérarchique

Les données ci-dessous sont extraites du CNAS.

Prestation	Nombre [Ⓞ] d'utilisateurs	Nombre de prestations	Montant versé [Ⓞ] des prestations	Montant des [Ⓞ] avantages	Montant [Ⓞ] Urssaf	N ii
⊕ Billetterie	33	69	1 402 €	940 €	0 €	
⊕ Séjours voyages	4	4	359 €	437 €	0 €	
⊕ Avantages	1	3	0 €	40 €	0 €	
⊕ Aides non soumises à condition de ressources	33	59	6 252 €	0 €	345 €	
⊕ Aides soumises à condition de ressources	22	37	4 789 €	0 €	203 €	
⊕ CESU	5	13	902 €	0 €	0 €	
⊕ Chèques culture - lire	2	4	83 €	0 €	0 €	
⊕ Coupons sport	2	2	106 €	0 €	0 €	
⊕ Ecoute Sociale		0	5 €	0 €	0 €	
⊕ RECV	7	7	500 €	0 €	0 €	

Répartition des prestations par catégorie statutaire et activité

Prestation	A actif	B actif	C actif	Autre actif	Total
Aides non soumises à condition de ressources	16	14	29		59
Aides soumises à condition de ressources	7	17	13		37
Avantages	3				3
Billetterie	17	21	31		69
CESU	10	3			13
Chèques culture - lire	3	1			4
Coupons sport		2			2
Ecoute Sociale				0	0
PECV	3	1	3		7
Renseignement juridique				0	0
Séjours voyages		1	3		4
Total	59	60	79	0	198

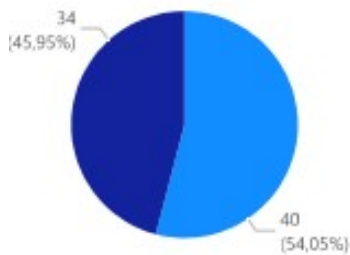
Répartition des utilisateurs par catégorie statutaire et activité

Indicateur	A actif	B actif	C actif	Autre actif	Retraité	Total
Bénéficiaires sans prestations	2	4	13			19
Bénéficiaires avec prestations*	14	17	24			55
Nombre de bénéficiaires	16	21	37			74



Sexe

● Féminin ● Masculin



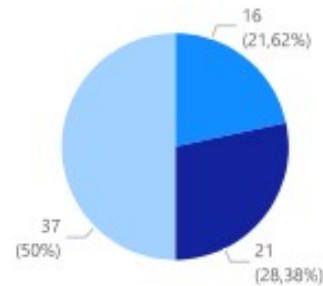
Statut d'activité

● Actif



Catégorie statutaire

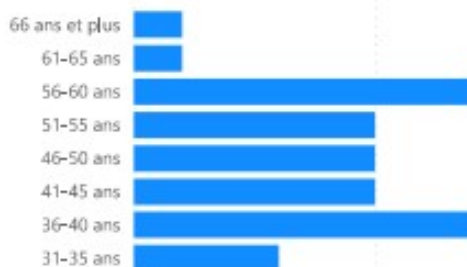
● A ● B ● C



● T



Tranches d'âge - Femmes



Tranches d'âge - Hommes



Nom

II. Protection sociale complémentaire

La communauté d'agglomération a retenu le principe du versement d'une participation au contrat prévoyance et au contrat santé, en cas de souscription par les agents à un contrat labellisé. Cette participation est indexée sur le montant de la rémunération de l'agent.

A. Nombre de bénéficiaires

	Santé	Prévoyance
Catégorie A	7	-
Catégorie B	7	1
Catégorie C	16	-
TOTAL	30	1

B. Montant des participations

	Santé	Prévoyance
Catégorie A	765 €	-
Catégorie B	1 145 €	48 €
Catégorie C	3 725 €	-
TOTAL	5 635 €	48 €

TITRE IX – DIALOGUE SOCIAL

I. Instances de dialogue social

Le nombre de représentants du personnel est de 3 titulaires et de 3 suppléants.

Le nombre de réunions des instances est le suivant :

- comité technique : 5 réunions.
- comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : 5 réunions.
- commission administrative paritaire : l'agglomération n'a pas effectué de saisine de la CAP du CDG77.
- commission consultative paritaire : l'agglomération n'a pas effectué de saisine de la CAP du CDG77.

Il n'y a ainsi eu aucune saisine de droit ou à la demande d'un agent intéressé de la CAP ou de la CCP.

II. Droits syndicaux

A. Absences syndicales

1. Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés en application de l'article 16 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié

Aucun jour n'a été sollicité.

2. Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence et nombre d'heures de décharges d'activité

	Nombre d'heures dans l'année 2021
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	0
Heures de décharges d'activité de service :	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	0
- effectivement utilisées	0

3. Nombre de jours d'absence pour formation syndicale accordés aux fonctionnaires

Aucun jour pour formation syndicale n'a été sollicité.

4. Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT et du secrétaire du CHSCT

4 jours d'activité ont été recensés.

5. Nombre de protocoles d'accords en matière de droits syndicaux

1 protocole d'accord a été mis en place à l'agglomération.

B. Négociations et accords collectifs

Il n'y a pas eu de négociations engagées et d'accords conclus et signés en 2021.

III. Conflits du travail

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

Il n'y a pas d'accord ou de délibération visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents.

B. Nombre de jours de grève en heure agent (en distinguant sur mot d'ordre national et sur mot d'ordre local) pour l'année de référence et pour l'année précédente

2021

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2021
TOTAL (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	0
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre uniquement local	0
- non précisé, autres	0

2020

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2020
TOTAL (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	0
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre uniquement local	0
- non précisé, autres	0

TITRE X - DISCIPLINE

2 sanctions disciplinaires ont été prononcées en 2021 :

- 1 femme titulaire a eu 1 avertissement, sanction disciplinaire du 1^{er} groupe.
- 1 femme titulaire a eu 1 blâme, sanction disciplinaire du 1^{er} groupe.