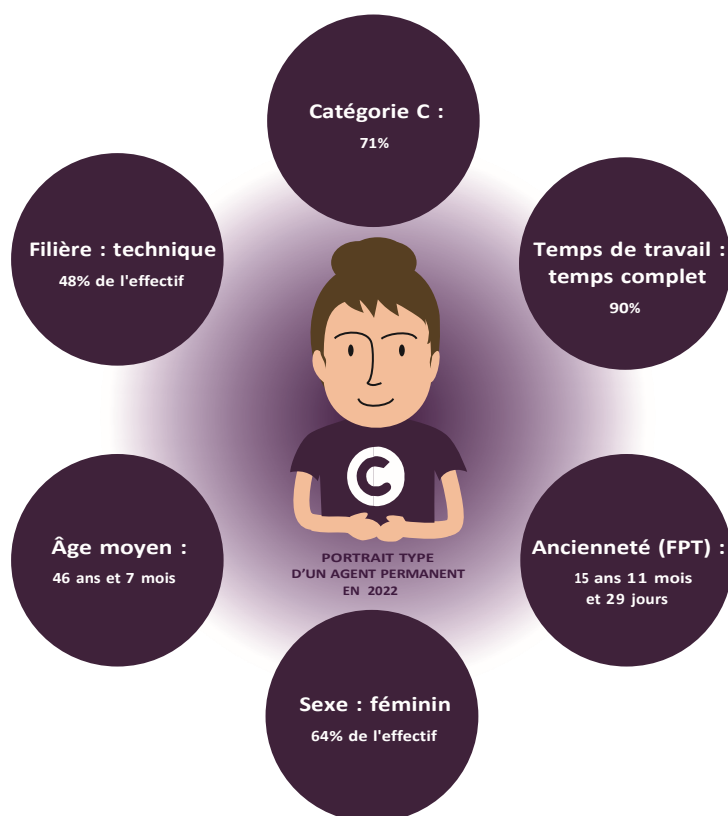


INTRODUCTION

Le RSU (Rapport Social Unique) 2022 présente les principales données chiffrées relatives à la vie de Cherbourg-en-Cotentin (Ville et CCAS). Il permet ainsi d'obtenir une photographie de la répartition des agents selon divers critères.

Réalisé chaque année, il contient les éléments et données relatifs notamment à la GPEC, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail. Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

A noter que les données présentées dans ce RSU, sont à apprécier au 31 décembre de l'année 2022.



N.B. :

La synthèse des rapports sociaux 2019 (par strate) publiée par la Direction Générale des Collectivités Locales, en décembre 2022, constitue l'élément principal de comparaison du présent document.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
SOMMAIRE.....	2
GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES.....	4
AGENTS PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/22	4
EMPLOIS FONCTIONNELS AU 31/12/22	5
AGENTS PERMANENTS NON PRÉSENTS AU 31/12/2022	5
AGENTS NON PERMANENTS PRÉSENTS AU 31/12/2022	6
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE GRADE DES CONTRACTUELS NON PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/22	6
AGENTS PERMANENTS ET NON PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2022 PAR PÔLE	7
COMME INDIQUE PRECEDEMMENT, LA REPRISE EN REGIE DU CENTRE DE SANTE BRES-CROIZAT, L'OUVERTURE DU POLE AGNES VARDA ET LA REORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'EDUCATION, ONT MAJORITAIREMENT IMPACTE LES EFFECTIFS DU POLE COHESION SOCIALE.	7
RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2022	7
PYRAMIDES DES ÂGES	8
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE GRADE DE L'EFFECTIF PERMANENT.....	9
PROPORTION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE DE GRADE	9
TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE DU GRADE	9
RÉPARTITION PAR FILIÈRE STATUTAIRE DE L'EFFECTIF PERMANENT	10
DURÉE DU TRAVAIL	10
<i>AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL</i>	<i>10</i>
<i>AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION PAR CATÉGORIE DE GRADE ET SEXE.....</i>	<i>11</i>
<i>AGENTS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET</i>	<i>12</i>
<i>AGENTS À TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE</i>	<i>12</i>
<i>EFFECTIF PERMANENT EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN</i>	<i>13</i>
PARCOURS PROFESSIONNELS.....	13
CONTRACTUELS NON PERMANENTS NOMMÉS STAGIAIRES	13
AVANCEMENTS DANS L'ANNÉE 2022	13
AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT DE GRADE	14
AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT D'ÉCHELON	14
RECRUTEMENTS	14
MOUVEMENTS DE PERSONNEL	14
<i>AGENTS ENTRÉS DANS L'EFFECTIF PERMANENT EN COURS D'ANNÉE.....</i>	<i>14</i>
<i>RÉINTÉGRATIONS AU COURS DE L'ANNÉE 2022</i>	<i>14</i>
<i>AGENTS PERMANENTS SORTIS AU COURS DE L'ANNÉE 2022</i>	<i>15</i>
<i>SOLDE DES ENTRÉES/SORTIES DE L'EFFECTIF PERMANENT AU 31/12/2022</i>	<i>15</i>
FORMATION	15
MOBILITÉ.....	17
AGENTS MIS A DISPOSITION.....	18
RÉMUNÉRATIONS.....	18
AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA EN 2022	18
SOMME DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES	18
COÛT MOYEN ANNUEL D'UN AGENT PERMANENT PAR CATÉGORIE.....	19
NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT	19
RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES, RÉCUPÉRÉES ET HEURES COMPLÉMENTAIRES PAYÉES AUX AGENTS PERMANENTS PAR PÔLE.....	19
ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE	20

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE.....	20
AGENTS AFFECTÉS À LA PRÉVENTION	20
ACTIONS LIÉES À LA PRÉVENTION	20
ACTIVITÉS SOCIALES	21
MUTUELLE	21
ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES.....	21
DIVERSITÉ.....	22
DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE	22
EMPLOIS AIDÉS	22
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	22
HANDICAP	23
AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP	23
AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.....	23
ABSENTÉISME	23
<i>NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'EFFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2022</i>	<i>23</i>
<i>RÉPARTITION DES JOURNÉES D'ABSENCE POUR MALADIE PROFESSIONNELLE</i>	<i>24</i>
<i>NOMBRE DE JOURS DE CARENCE POUR MALADIE ET IMPACT PAR CATÉGORIE DU GRADE...</i>	<i>25</i>
RÉGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL.....	25
COMPTES ÉPARGNE TEMPS	25
<i>RÉPARTITION DU NOMBRE DE CET PAR CATÉGORIE DE GRADE.....</i>	<i>25</i>
<i>RÉPARTITION DU NOMBRE DE CET PAR PÔLE.....</i>	<i>25</i>
<i>NOMBRE DE JOURS DE CET POSÉS ET ÉPARGNÉS PAR PÔLE EN 2022.....</i>	<i>26</i>
LE DON DE JOURS DE REPOS	26
TÉLÉTRAVAIL.....	27
<i>RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PERMANENT BÉNÉFICIAIRE DU TÉLÉTRAVAIL.....</i>	<i>27</i>
DIALOGUE SOCIAL.....	27
RÉUNIONS STATUTAIRES	27
MOUVEMENTS DE GRÈVE.....	27

GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

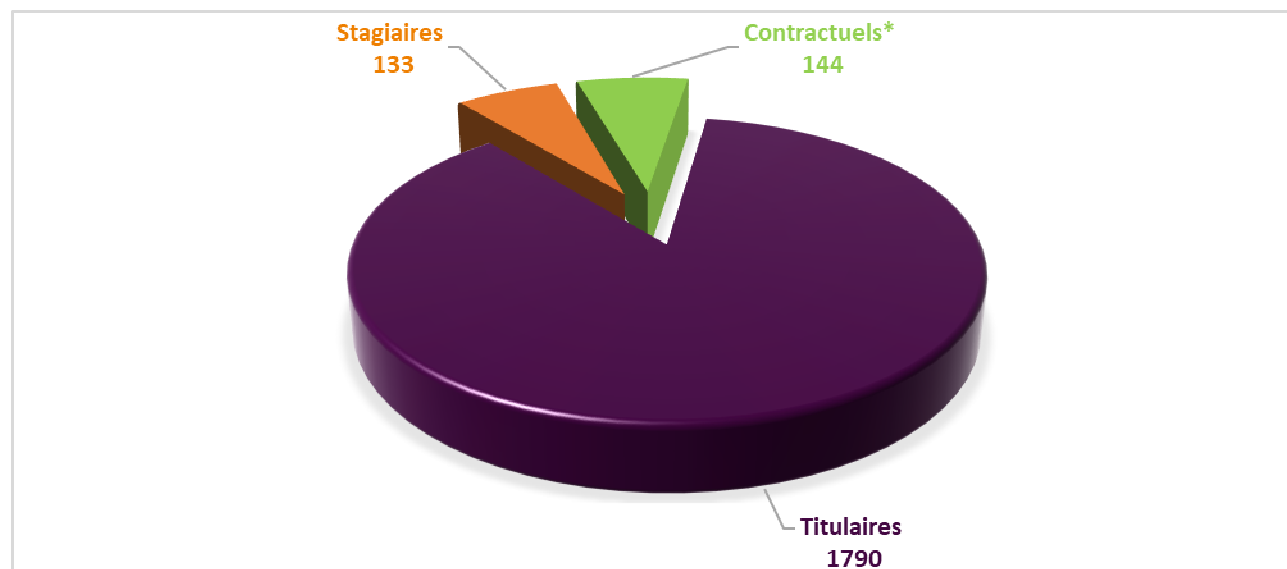
AGENTS PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/22

Sont considérés comme agents de l'effectif permanent, tous les titulaires, stagiaires, titulaires à temps non complet ainsi que les agents contractuels bénéficiant d'un contrat au sens des articles 3-3 et 38 de la loi 84-53 du 26/01/1984 présents au 31 décembre de l'année 2022.

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Titulaires	1554	1538	1541	275	261	249	1829	1799	1790
Stagiaires	66	73	118	10	18	15	76	91	133
Contractuels*	71	106	124	21	23	20	92	129	144
Total	1691	1717	1783	306	302	284	1997	2019	2067
ETP**	1623,16	1648,69	1709,39	270,13	267,14	248,39	1893,29	1915,83	1957,78

*Agents contractuels occupant un emploi permanent

**Equivalent temps plein



Le nombre d'emplois permanents a augmenté à la ville au cours de l'année 2022, notamment suite à la reprise du Centre de santé Brès-Croizat en janvier 2022, à la reprise de la gestion du restaurant administratif jusqu'alors géré par le CCAS au 1^{er} janvier 2022 également, à la création du pôle petite enfance Agnès Varda et à la réorganisation de la direction Education en septembre 2022, pérennisant 32 postes d'agents contractuels.

La part des titulaires et stagiaires dans la collectivité représente 93% des agents permanents au 31 décembre 2022 et 78,1% des agents tous statuts confondus (75% au niveau national au 31/12/19).

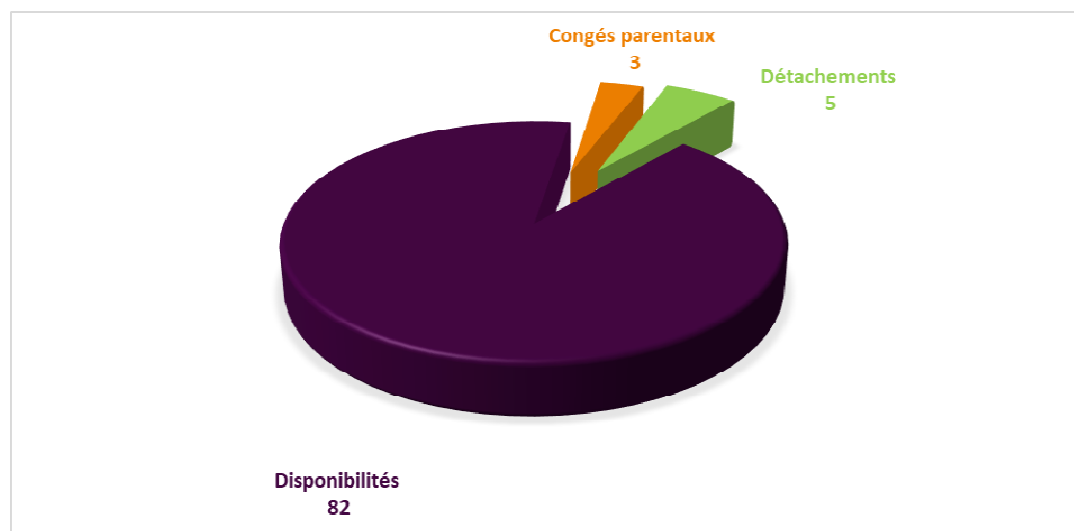
EMPLOIS FONCTIONNELS AU 31/12/22

Parmi les emplois permanents présents au 31/12/2022, 8 agents sont sur emploi fonctionnel :

	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Directeur général des services	1	0	1	0	1	0
Directeur général adjoint des services	8	4	3	4	3	4
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	9	4	4	4	4	4
	13		8		8	

AGENTS PERMANENTS NON PRÉSENTS AU 31/12/2022

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Congés parentaux	4	2	2	4	3	1	8	5	3
Détachements	3	3	2	2	1	3	5	4	5
Disponibilités	62	64	66	12	13	16	74	77	82
Total	69	69	70	18	17	20	87	86	90



Les agents permanents non présents représentent ainsi 4,35% des effectifs permanents. Sur 82 agents en disponibilité, 61 le sont pour convenance personnelle, 2 pour création d'entreprise, 1 dans l'attente d'une réintégration sur poste vacant et 18 en disponibilité de droit (pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant, suivre le conjoint...).

AGENTS NON PERMANENTS PRÉSENTS AU 31/12/2022

	Ville						CCAS						Ville + CCAS		
	2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020	2021	2022
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Contractuels/Vacataires	52	193	79	227	61	168	7	87	15	96	5	73	339	417	307
Emplois cabinet	1	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	2	2	3
Stagiaires gratifiés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services Civiques	0	0	0	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	1
Assistantes Maternelles	1	43	1	45	0	41	0	0	0	0	0	0	44	46	41
Apprentis	7	0	12	2	19	4	0	0	0	0	0	0	7	14	23
Emplois Aidés	2	1	4	2	1	4	7	3	1	9	7	5	13	16	17
Contrats de Projet	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Total	63	238	97	281	82	224	14	90	16	105	12	78	405	499	396
	301		378		306		104		121		90		405	499	396

Le nombre de vacataires a très fortement diminué à la ville en raison de l'arrêt des « TAP », suite à la mise en place de la semaine de 4 jours dans les écoles (il n'y a plus d'intervenants pour les activités périscolaires).

On compte ainsi 2 vacataires à la ville rémunérés sur le mois de décembre : un médecin intervenant à la médecine professionnelle et un autre intervenant dans les crèches.

L'augmentation du nombre d'apprentis traduit la politique de développement de l'apprentissage au sein de la collectivité.

On notera la création de 4 contrats de projet : une chargée de projets résorption des friches, une cheffe de projets stratégiques et transversaux, une médiatrice rénovation des rues piétonnes et une chargée de projets développement durable en charge de l'agenda 21 et de la résilience.

A noter aussi, que les assistantes maternelles ont été comptabilisées dans l'effectif non permanent en raison de leur statut particulier et conformément aux préconisations du décret n°97-443 du 25 avril 1997 relatif aux rapports à présenter au CTP sur l'état des collectivités.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE GRADE DES CONTRACTUELS NON PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/22

	Ville				CCAS				Totaux
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Contractuels*	6	12	209	227	1	10	67	78	305

* hors vacataires

AGENTS PERMANENTS ET NON PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2022 PAR PÔLE

	Ville et CCAS			
	PERMANENTS		NON PERMANENTS	
	2021	2022	2021	2022
Direction Générale des Services	32	34	16	6
Attractivité et Urbanisme	58	56	6	9
Cohésion Sociale	892	950	368	287
Culture	110	109	17	16
Finances et Administration	59	61	2	1
Patrimoine et Cadre de Vie	581	569	60	55
Proximité Citoyenneté	157	156	15	10
SIRH	130	132	15	11
	2019	2067	499	395

Comme indiqué précédemment, la reprise en régie du centre de santé Brès-Croizat, l'ouverture du pôle Agnès Varda et la réorganisation de la direction de l'éducation, ont majoritairement impacté les effectifs du pôle cohésion sociale.

RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2022

	Ville		CCAS		Ville + CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	23	28	0	6	23	34
25 à 29 ans	41	69	1	21	42	90
30 à 34 ans	62	80	4	19	66	99
35 à 39 ans	62	111	2	19	64	130
40 à 44 ans	91	143	3	37	94	180
45 à 49 ans	125	181	2	33	127	214
50 à 54 ans	129	191	5	41	134	232
55 à 59 ans	116	194	4	55	120	249
60 à 61 ans	44	51	2	21	46	72
62 à 64 ans	15	23	0	7	15	30
≥ 65 ans	1	3	1	1	2	4
Total	709	1074	24	260	733	1334

La moyenne d'âge des agents permanents de la collectivité diminue : 46 ans et 7 mois. A titre de comparaison, la moyenne nationale 2019 toutes strates confondues dans la FPT est de 45 ans et 6 mois.

PYRAMIDES DES ÂGES



L'effectif permanent est majoritairement féminin, restant stable par rapport à l'an passé : 64%.

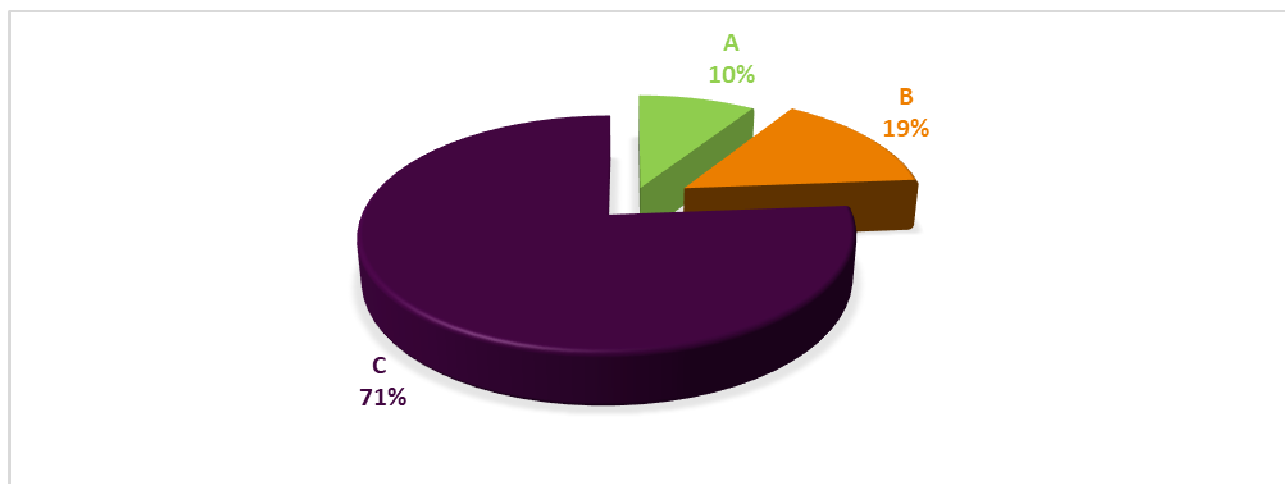
	Ville et CCAS		
	2020	2021	2022
Part des 60 ans ou plus	7,76%	7,73%	8,18%
Part des moins de 30 ans	8,21%	7,92%	9,14%

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE GRADE DE L'EFFECTIF PERMANENT

	Ville						CCAS						Ville + CCAS		
	2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020	2021	2022
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
A	40	107	46	123	45	132	5	30	5	32	6	29	182	206	212
B	133	148	140	149	139	205	0	11	0	10	2	40	292	299	386
C	526	737	523	736	525	737	21	239	19	236	16	191	1523	1514	1469
Total	699	992	709	1008	709	1074	26	280	24	278	24	260	1997	2019	2067
	1691		1717		1783		306		302		284				

L'augmentation des agents de la catégorie B est notamment due à la réforme de la filière médico-sociale au 1^{er} janvier 2022 qui a vu le passage en catégorie B des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture.

PROPORTION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE DE GRADE



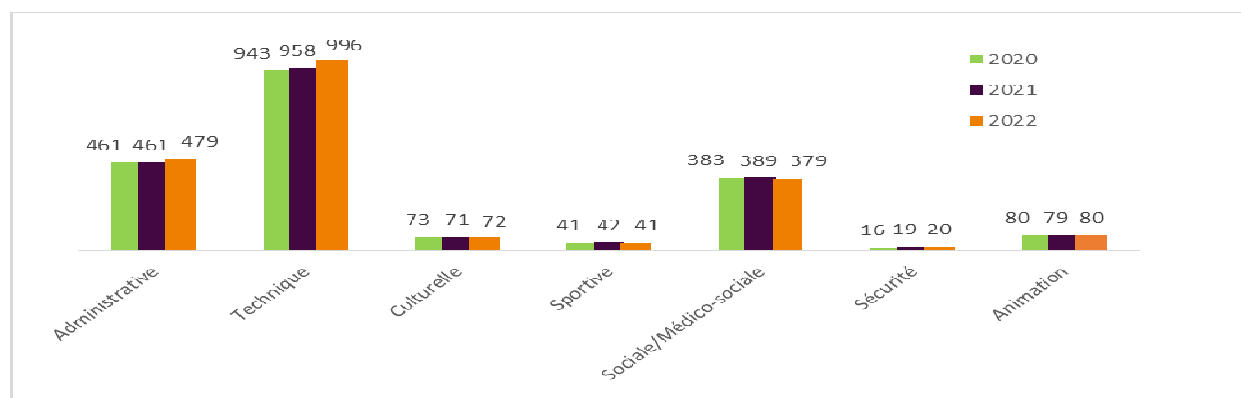
En 2019 toutes strates confondues dans la FPT la proportion est la suivante : C 75%, B 13% et A 12%.

TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE DU GRADE

	Ville			CCAS			Ville + CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
A	107	123	132	30	32	29	137	155	161	75,27%	75,24%	75,94%
B	148	149	205	11	10	40	159	159	245	54,45%	53,18%	63,47%
C	737	736	736	238	236	191	975	972	927	64,02%	64,20%	63,10%
Total	992	1008	1073	279	278	260	1271	1286	1333	63,09%	63,69%	64,49%

RÉPARTITION PAR FILIÈRE STATUTAIRE DE L'EFFECTIF PERMANENT

	Ville						CCAS						Ville + CCAS		
	2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020	2021	2022
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Administrative	52	367	45	378	46	395	2	40	1	37	2	36	461	461	479
Technique	552	356	560	366	555	412	9	26	8	24	6	23	943	958	996
Culturelle	24	49	26	45	25	47	0	0	0	0	0	0	73	71	72
Sportive	26	15	28	14	28	13	0	0	0	0	0	0	41	42	41
Sociale/Médico-sociale	4	158	5	160	4	163	13	208	13	211	14	198	383	389	379
Sécurité	12	4	14	5	16	4	0	0	0	0	0	0	16	19	20
Animation	29	43	31	40	35	40	2	6	2	6	2	3	80	79	80
Total	699	992	709	1008	709	1074	26	280	24	278	24	260	1997	2019	2067
	1691		1717		1783		306		302		284				



La filière technique représente presque la moitié de l'effectif permanent présent (48%). Les filières administrative et sociale / médico-sociale suivent, représentant respectivement 23% et près de 18% de l'effectif permanent de la collectivité. La filière technique est légèrement plus élevée que la moyenne nationale 2019 pour les communes de 20 000 à 99 999 hab. (46%).

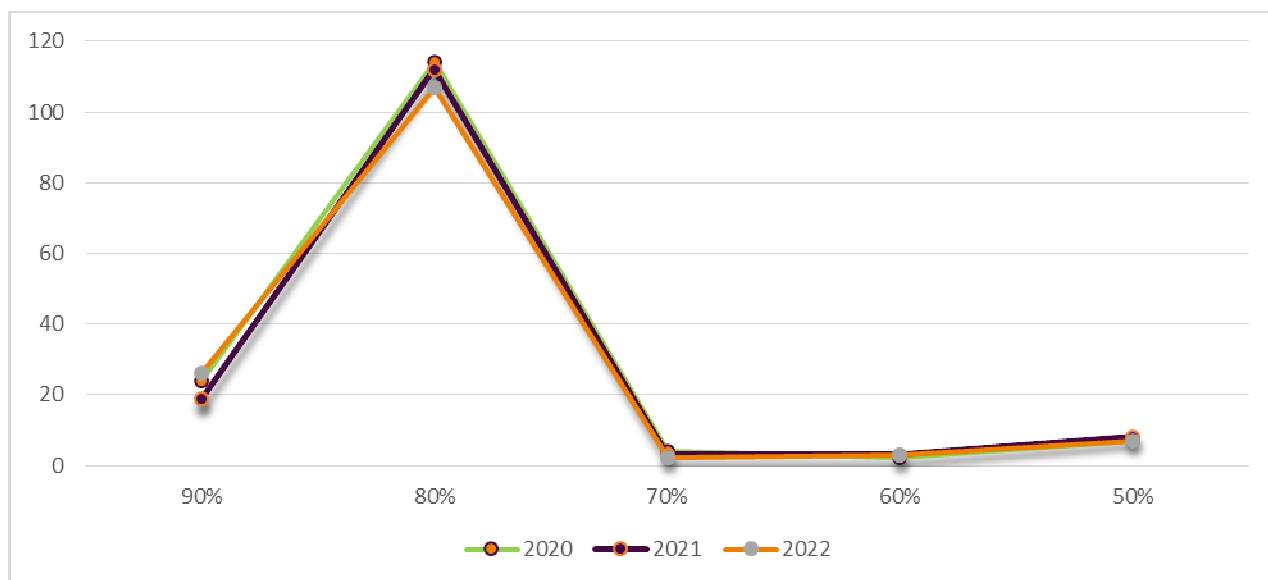
DURÉE DU TRAVAIL

AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
90%	22	17	24	2	2	2	24	19	26
80%	93	89	83	21	23	24	114	112	107
70%	3	2	1	1	1	1	4	3	2
60%	2	2	1	0	1	2	2	3	3
50%	5	6	5	2	2	2	7	8	7
Total	125	116	114	26	29	31	151	145	145
E. T. P.	100,00	92,10	91,80	20,30	22,50	23,90	120,30	114,6	115,7

On constate une certaine stabilité du nombre d'agents à temps partiel, 145 agents travaillent à temps partiel (dont 7 hommes). Ainsi, le nombre d'agents à temps partiel représente 7,01% des effectifs permanents de la collectivité contre 7,18% l'an passé, la moyenne nationale 2019 pour une commune de même strate était de 6,9%.

Le taux moyen de temps de travail (ETP/nb agents à temps partiel x100) pour les agents à temps partiel est de 80%.

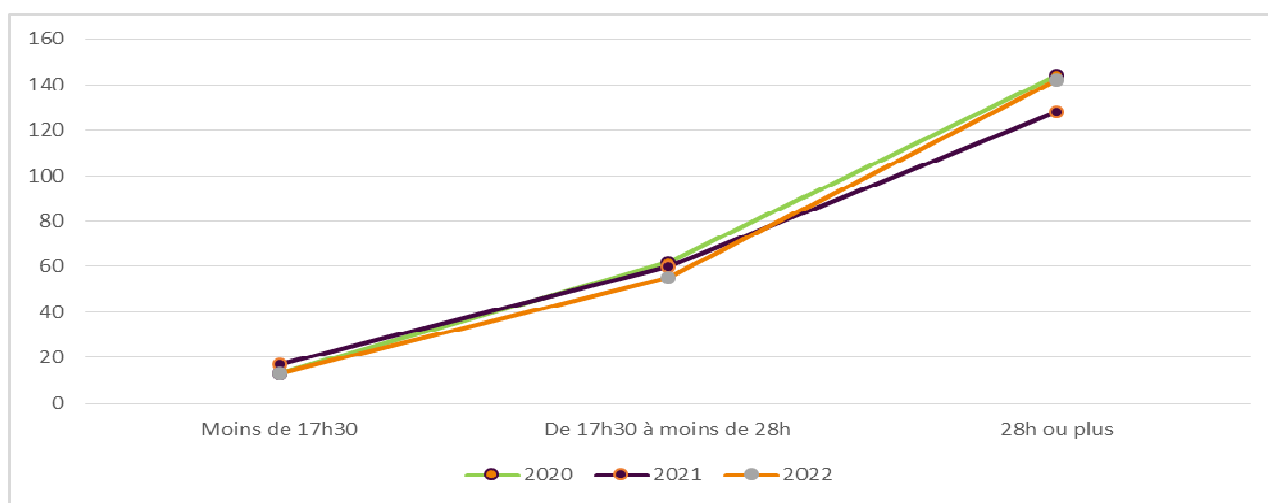


AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION PAR CATÉGORIE DE GRADE ET SEXE

		Ville		CCAS		Total
		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	
Catégorie A	Hommes	0	1	0	0	1
	Femmes	3	6	1	8	18
	Total	3	7	1	8	19
Catégorie B	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	5	17	4	6	32
	Total	5	17	4	6	32
Catégorie C	Hommes	1	5	0	0	6
	Femmes	28	48	2	10	88
	Total	29	53	2	10	94
TOTAL						145

AGENTS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET

	Ville						CCAS						Ville + CCAS		
	2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Moins de 17h30	3	6	3	8	2	6	2	2	4	2	3	2	13	17	13
De 17h30 à moins de 28h	39	8	36	7	33	7	14	1	16	1	14	1	62	60	55
28h ou plus	43	4	45	3	65	1	92	5	75	5	71	5	144	128	142
Totaux	85	18	84	18	100	14	108	8	95	8	88	8	219	205	210
	103	102	114	116	103	96									
E. T. P.	70,70	70,48	81,69	88,08	76,14	71,49	158,78	146,62	153,18						



N.B. : le seuil d'affiliation à la CNRACL est de 28h.

On notera que parmi les agents à temps non complet, sont comptabilisés les professeurs d'enseignement artistique (12 au conservatoire à rayonnement communal), souvent titulaires de postes intercommunaux (plusieurs postes à temps non complet dans plusieurs collectivités).

Le taux d'emploi moyen des agents permanents à temps non complet dans la collectivité au 31/12/2022 est de 71,47%. Le nombre d'agents à temps non complet est en légère hausse sur la ville, suite aux mises en stage effectuées dans le cadre de la réorganisation de la direction de l'éducation.

Les agents à temps non complet dans la collectivité, représentent au 31 décembre 2022, 10,16 % de l'effectif total permanent.

AGENTS À TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

	Ville						CCAS						Ville + CCAS		
	2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Temps partiels thérapeutiques	17	4	8	18	24	15	5	0	3	0	8	0	26	29	47
E. T. P.	8,46	2	4	9,11	12,30	7,60	2,75	0	1,50	0	4	0	13,21	14,61	23,9

EFFECTIF PERMANENT EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN

	Ville						CCAS						Ville + CCAS		
	2020		2021		2022		2020		2021		2022				
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	2020	2021	2022
Temps complets	777	665	801	672	843	673	141	18	151	16	133	16	1601	1640	1665
Temps partiels	88	12	83,50	8,60	86,30	5,50	20,30	0	22,50	0,00	23,90	0,00	120,30	114,60	115,70
Temps non complets	60,81	9,89	61,1	9,38	74,4	7,29	83,08	5	71,14	5	66,48	5,01	158,78	146,62	153,18
Temps partiels thérapeutiques	8,46	2	9,11	4	12,30	7,60	2,75	0	1,50	0,00	4	0	13,21	14,61	23,9
Total E. T. P.	1623,16		1648,69		1709,39		270,13		267,14		248,39		1893,29	1915,83	1957,78

PARCOURS PROFESSIONNELS

CONTRACTUELS NON PERMANENTS NOMMÉS STAGIAIRES

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Déprécarisations	0	1	32	0	0	0	0	1	32

Avant 2022, les déprécarisations décomptées concernaient les agents contractuels ayant une ancienneté de 2 ans en continu au 01/11/2015. On a ainsi comptabilisé 76 agents déprécarisés entre le second semestre 2015 et fin 2021.

A la rentrée 2022, 32 agents non permanents ont également été déprécarisés suite au projet de l'éducation.

AVANCEMENTS DANS L'ANNÉE 2022

	Ville						CCAS						Ville + CCAS					
	2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Promotion interne	6	6	1	5	5	5	0	0	0	0	0	0	6	6	1	5	5	5
Promotion interne suite examen professionnel	1	2	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	0	1
Réussite à concours	1	1	3	1	3	3	1	0	1	0	0	0	2	1	4	1	3	3
Total	17		15		17		1		1		0		18		16		17	

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT DE GRADE

Ville						CCAS						Ville + CCAS		
2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020	2021	2022
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
55	72	34	72	36	66	1	19	1	22	4	24	147	129	130

La part des agents bénéficiaires d'un avancement de grade en 2022 est de 6,29%.

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT D'ÉCHELON

Ville						CCAS						Ville + CCAS		
2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020	2021	2022
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
310	448	254	363	513	796	7	128	10	108	19	251	893	735	1579

76,39% des agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2022.

RECRUTEMENTS

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

AGENTS ENTRÉS DANS L'EFFECTIF PERMANENT EN COURS D'ANNÉE

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Titulaires / Stagiaires	62	86	141	11	16	8	73	102	149
Transferts	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déprécarisations	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Contractuels	27	52	41	8	4	5	35	56	46
Total	89	139	182	19	20	13	108	159	195

RÉINTÉGRATIONS AU COURS DE L'ANNÉE 2022

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Après détachement	1	0	1	0	0	1	1	0	2
Après disponibilité	0	2	2	0	1	0	0	3	2
Après exclusion	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Après congé parental	1	1	0	0	3	1	1	4	1
Total	2	4	3	0	4	2	2	8	5

AGENTS PERMANENTS SORTIS AU COURS DE L'ANNÉE 2022

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Retraite	59	62	65	9	15	10	68	77	75
Mutation	8	15	15	1	3	11	9	18	26
Décès	0	2	3	1	2	1	1	4	4
Démission	11	7	14	1	3	4	12	10	18
Fin de contrat	5	5	0	3	1	0	8	6	0
Fin de détachement	2	0	1	0	0	0	2	0	1
Non titularisation fin de stage	2	0	0	0	0	0	2	0	0
Radiation	0	1	4	0	0	0	0	1	4
Licenciement	2	3	0	1	0	0	3	3	0
Transfert	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Départs définitifs	89	95	102	16	24	26	105	119	128

Disponibilité	14	21	14	3	2	4	17	23	18
Détachement	0	1	2	1	1	3	1	2	5
Congé parental	3	0	1	3	1	0	6	1	1
Départs provisoires	17	22	17	7	4	7	24	26	24

Total sorties	106	117	119	23	28	33	129	145	152
----------------------	------------	------------	------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------

SOLDE DES ENTRÉES/SORTIES DE L'EFFECTIF PERMANENT AU 31/12/2022

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Solde mouvements	-15	+26	+66	-4	-4	-18	-19	+22	+48

FORMATION

L'année 2022 correspond à la première année de réalisation du 4^{ème} plan de formation de Cherbourg en Cotentin (2022/2023).

A la réorganisation du pôle SIRH, le service formation est désormais rattaché à la Direction Santé, Prévention et Formation. L'ensemble des formations (métier et sécurité interne / externe) géré par le service formation. A cet effet, deux postes de chargées d'ingénierie et un poste de gestionnaire formation hygiène sécurité ont été créés.

Le service formation utilise depuis novembre 2022 un nouveau logiciel de suivi/gestion des formations (4RH).

Les marchés relatifs aux prestations de formation bureautique et formation en hygiène-sécurité, ont été renouvelés ainsi que l'abonnement à la plateforme IDEALCO.

La période COVID a engendré du retard dans la réalisation des formations, un certain nombre de rattrapages a été réalisé sur l'année 2022.

38.5 jours de sessions de formation en intra ont pu être organisés sur CEC et CECAS dans le cadre du Plan Annuel De Formation CNFPT (PADF) sur les 68,5 jours prévus. Ainsi 21 groupes ont pu être organisés pour 252 agents et 479 jours de formation.

Exemples des thématiques développées sur 2022 :

- Poursuite du programme de formation des ATSEM
- Actualité et perfectionnement de la commande publique pour les agents du PPCV
- Nomenclature M57
- Accueil du public en situation de handicap
- Poursuite des formations sur les entretiens professionnels
- Formations pour le CCAS : accompagnement de fin de vie et sensibilisation aux maladies neurodégénératives.

Le service formation a également recours aux prestataires externes pour réaliser les formations en intra non prévues au PADF.

Exemples :

- Portage du bébé (1 groupe)
- Démarrage du 1^{er} groupe (agents de la Direction des Sports) sur la formation sport santé et sport sur ordonnance
- Assumer la mission de référent harcèlement et agissements sexistes (1 groupe)
- Formations aux addictions (drogue et alcool) pour les encadrants
- Démarrage des permis C / CE suite à la réglementation interne.

Point sur les formations internes :

Formations dispensées : SST, gestes de premiers secours, évacuation, manipulation extincteurs, habilitations électriques, PRAP, signalisation de chantier, AIPR, formations délivrant des autorisations de conduite (engins, chariots, grue, etc.).

- 444 agents formés en 2022
- Taux d'absentéisme : 19,27%
- 166 jours de formation réalisés par les formateurs occasionnels / internes.

Créé en 2018, le réseau des formateurs occasionnels est constitué de 16 agents (CEC, CCAS et LC) et de 2 conseillers de prévention – formateur.

MOBILITÉ

Les mobilités internes effectives en 2022 sur l'ensemble des procédures de recrutement interne, externe ou via la procédure spécifique d'appel à mobilité interne (AMI) sont les suivantes :

53 mobilités internes au total, réparties comme suit :

PÔLE	Nombre de candidats retenus
Pôle Attractivité et urbanisme	4
Pôle Cohésion Sociale	20
Pôle Culture	3
Pôle finances et administration	0
Pôle patrimoine et cadre de vie	12
Pôle Proximité citoyenneté	8
Pôle SIRH	4
Direction générale des services	2
	53

AGENTS MIS A DISPOSITION

Auprès des Organismes	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2021		Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2022	
	VILLE	CCAS	VILLE	CCAS
Ecole de voile	2		2	--
Scène Nationale « Le Trident »	1		0	--
Comité d'Action Sociale, Culturelle et Sportive (CASCS)	1		1	--
Caisse des Ecoles – réussite éducative	3		5	--
Ecole Supérieure des Arts et Métiers Caen-Cherbourg	2		2	--
Caisse d'Allocations Familiales de la Manche	1		1	--
Communauté d'agglomération Le Cotentin (réfèrent comptable urbanisme)	0,5		0,5	--
Groupement d'alimentation familiale de Tourlaville		0,54	--	0,54
TOTAL	10,5	0,54	11,5	0,54

A noter également la mise à disposition de personnels CCAS vers la Ville et réciproquement, notamment pour 5 conseillers de prévention représentant 0,125 ETP.

Depuis le 1^{er} septembre 2022, 2 agents ont été nouvellement mis à disposition à la réussite éducative.

RÉMUNÉRATIONS

AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA EN 2022

	GIPA* 2022	
	Nb. Bénéficiaires	Coût
A	10	6 132,17 €
B	43	20 810,52 €
C	201	44 733,21 €
Total	254	71 675,90 €

*Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

SOMME DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

H		F		TOTAL	
5	429 496,32 €	5	419 243,06 €	10	848 739,38 €

COÛT MOYEN ANNUEL D'UN AGENT PERMANENT PAR CATÉGORIE

2022					
Ville			CCAS		
A	B	C	A	B	C
63 736 €	43 480 €	39 203 €	55 751 €	46 567 €	39 977 €
2021					
Ville			CCAS		
A	B	C	A	B	C
62 262 €	43 603 €	37 811 €	53 871 €	47 879 €	38 392 €
2020					
Ville			CCAS		
A	B	C	A	B	C
63 146 €	43 142 €	37 659 €	51 156 €	44 505 €	36 428

Nb. : le coût dépend de la structure de l'effectif : grade, ancienneté, éléments de rémunération personnels (SFT ...)

Le coût moyen est calculé selon la moyenne des coûts individuels rapportés à un temps plein en année pleine.

NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

2021				2022			
Ville		CCAS		Ville		CCAS	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
59	199	7	71	101	286	9	74
258		78		387		83	

Les agents contractuels de droit public dont le contrat est conclu à partir du 1^{er} janvier 2022 pour l'un des motifs suivants sont bénéficiaires de l'indemnité de fin de contrat : Accroissement temporaire d'activité, remplacement, vacance temporaire.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES, RÉCUPÉRÉES ET HEURES COMPLÉMENTAIRES PAYÉES AUX AGENTS PERMANENTS PAR PÔLE

PÔLE	VILLE + CCAS 2022		
	HS Payées	HS Récupérées	HC Payées
Pôle Attractivité et urbanisme	548,62	1 023,46	81,30
Pôle Cohésion Sociale	4 583,01	19 184,69	36 962,63
Pôle Culture	640,64	4 173,86	117,75
Pôle finances et administration	462,01	313,63	297,50
Pôle patrimoine et cadre de vie	8 550,76	9 020,05	1 716,11
Pôle Proximité citoyenneté	3 778,30	3 662,98	305,75
Pôle SIRH	887,94	518,80	366,05
Direction générale des services	562,71	1 383,74	182,05
	20 013,99	39 281,21	40 029,14

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

En 2022, la masse salariale (chapitre 012 hors comptes 621) de la Ville a représenté 83,3 millions d'euros.

Son évolution est due à plusieurs facteurs pouvant être regroupés en deux catégories :

Les mesures gouvernementales :

- ✓ Augmentations en janvier, mai et août 2022 du taux horaire du SMIC,
- ✓ Augmentation de l'indice minimum de traitement,
- ✓ Révision des grilles des agents de catégorie C et réforme de la filière médico-sociale au 1^{er} janvier 2022
- ✓ Révision des débuts de grille indiciaire des agents de catégorie B au 1^{er} septembre 2022
- ✓ Augmentation du point d'indice de 3,5% au 1^{er} juillet 2022,

Les mesures propres à la collectivité :

- ✓ Ouverture de la possibilité de monétisation des CET
- ✓ Harmonisation et extension de la prime annuelle intégrée au RIFSEEP
- ✓ Glissement Vieillesse Technicité (GVT).

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

AGENTS AFFECTÉS À LA PRÉVENTION

	Effectif au 31/12/2021	Effectif au 31/12/2022
Assistants de prévention	0	0
Conseillers de prévention	9	7
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	1	1
Médecins de prévention	3	1
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	6	3

ACTIONS LIÉES À LA PRÉVENTION

	Ville et CCAS	
	2021	2022
Formation dans le cadre des habilitations	58 140,00 €	10 080,00 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	262 111,00 €	336 711,00 €

L'année 2022 a vu la diminution progressive puis l'arrêt de la prise en charge des activités spécifiques liées à la COVID : études de poste d'agents vulnérables et suivi médical particulier. Toutefois, la COVID a un impact qui perdure en matière de formation en santé-sécurité. En effet, les règles sanitaires ont limité les capacités des sessions de formation ce qui a induit un retard qui devrait se résorber en 2023 en faisant appel à des entreprises extérieures de formation. Cela aura toutefois un impact financier. Il est à rappeler que le modèle de formation retenu par la collectivité minimise les coûts par l'utilisation massive de formations réalisées par des formateurs internes. Ainsi, en termes d'habilitations, seules les formations amiante et certaines en électricité sont réalisées en externe.

La formation sur les conduites addictives est terminée en ce qui concerne la strate des encadrants mais continuera en 2023 pour s'élargir à l'ensemble des agents.

L'activité des conseillers de prévention, outre les tâches classiques, s'est focalisée sur la mise en place du document unique qui fait suite à la création d'un outil interne pour le suivi. Au dernier trimestre, une extension au document unique a été adjointe en y intégrant le questionnaire RPS réalisé par l'INRS. Le déploiement de cette analyse de risque devrait se terminer autour de la fin du premier semestre 2023.

ACTIVITÉS SOCIALES

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Cotisation CDAS 50*	582 919 €	599 751 €	592 134 €	95 760 €	100 842 €	106 657 €	678 679 €	700 593 €	698 791 €
Subvention au CASCS**							201 114 €	201 114 €	201 114 €

*Le taux de cotisation correspond à 1% de la masse salariale du compte administratif (comptes 641) de l'année N-2 et la cotisation par agent retraité est fixée à 77,75 €. **Hors coût du personnel mis à disposition

MUTUELLE

	Ville			CCAS			Ville + CCAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Participation mutuelle	469 922 €	461 260 €	433 151 €	65 609	62 103 €	55 626 €	535 531 €	523 363 €	488 777 €

La collectivité participe forfaitairement à la cotisation des agents adhérant à une mutuelle labellisée.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

Pour l'année 2022-2023, le plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit :

La poursuite des actions :

- pour l'accès mixte aux postes de travail (réduction de la pénibilité, ergonomie, locaux, etc... (213 actions d'amélioration menées et 67 études de postes)
- pour accompagner la mixité par le recrutement (sensibilisation de l'encadrement sur la rédaction des offres et le choix des candidats)
- pour sensibiliser les agents aux questions d'égalité et de mixité (production d'informations ciblées dans le journal interne, constitution d'un groupe de travail)
- pour conforter le dispositif de signalement pour tous les actes de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes, et de discriminations. En 2022 : 7 signalements reçus, formation spécifique pour les membres de la cellule (formation « assurer la mission de référent harcèlement et agissements sexistes » formation de l'ensemble des membres de la cellule à la conduite d'entretien)

Le développement d'actions nouvelles :

- pour permettre une analyse fine des éventuels écarts de rémunération (constitution d'un groupe de travail sur le choix d'indicateurs complets sur le sujet)
- pour former l'encadrement à la thématique (intégration d'un volet égalité dans le parcours de formation des encadrants)

DIVERSITÉ

La ville de Cherbourg-en-Cotentin mène des actions volontaristes en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations. L'ensemble de ces dispositifs, permet d'intervenir sur le champ large de l'insertion par des actions complémentaires.

DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Afin de diversifier les recrutements et toucher des publics variés, une démarche globale de développement de l'apprentissage a été engagée : mobilisation des services, conseils et formation aux tuteurs, recrutements élargis pour passer de 9 apprentis en 2020 à 25 apprentis en 2023. Courant 2022, ce sont 18 jeunes de 15 à 30 ans qui ont pu bénéficier de contrats d'apprentissage portant ainsi le nombre d'apprentis au sein de la collectivité présents à la rentrée 2022 à 24. Les formations s'échelonnent du CAP au bac + 5 dans l'ensemble des secteurs d'activité des collectivités territoriales. Une attention particulière sur les recrutements a permis de favoriser l'accès mixte aux emplois proposés.

La promotion de la diversité est intégrée dans l'ensemble de nos processus RH : présentation de notre démarche de promotion de la mixité dans les établissements de formation et CFA, partenariat avec les établissements d'enseignement spécialisés pour la mise en place de stages, incitation à l'inscription des demandeurs d'emploi dans des secteurs porteurs de façon non orientée. Cette dimension est également développée lors du « forum des métiers » à destination des collégiens, via la sensibilisation des tuteurs lors de la construction des projets d'apprentissage, ainsi que des services lors des processus de recrutement.

EMPLOIS AIDÉS

L'engagement social de la collectivité est également très présent dans la démarche de proposition de contrats **Parcours Emploi Compétences** avec différents partenaires de l'emploi comme Pôle emploi, Cap emploi et la mission locale. En 2022, ce sont 6 contrats PEC qui ont permis à des personnes éloignées de l'emploi d'accéder à une activité rémunérée assortie d'un tutorat et d'un parcours de formation individualisé.

A l'issue des contrats, 2 personnes ont été embauchées sur emploi permanent.

Dans le cadre de l'accompagnement des quartiers prioritaires de la politique de la ville, 3 contrats adultes relais sont présents sur les 3 quartiers prioritaires de la politique de la ville cherbourgeoise. Basés au sein des Espaces solidaires, ces 3 postes ont pour vocation de proposer une forme de médiation numérique de proximité à destination des habitants. Les 3 personnes concernées par ces contrats, issues des quartiers prioritaires elles-mêmes, bénéficient d'un accompagnement personnalisé et d'un parcours de formation pris en charge par la collectivité.

Chaque année, dans le cadre de la campagne de recrutement des saisonniers, un partenariat étroit avec la **Maison de l'Emploi** et de la **Formation** et la Mission Locale permet de réserver un certain nombre de postes à leurs bénéficiaires.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le dispositif d'alerte et de signalement mis en place depuis septembre 2021 par la collectivité a vocation à écouter, analyser la situation et aider les agent·es à trouver une solution pour mettre fin aux violences, discriminations, pratiques de harcèlement moral ou sexuel et aux agissements sexistes.

Ce dispositif comporte 4 étapes :

- Le recueil du signalement de la personne déclarante,
- L'échange individuel et confidentiel,
- L'accompagnement de l'agent·e par une cellule pluridisciplinaire
- Le traitement par l'administration.

Soumise à des obligations de confidentialité et d'impartialité, la cellule (écoute) signalement peut être saisie par quiconque, victime ou témoin de situations de violence, de discriminations ou de harcèlements sur son lieu de travail.

Les signalements anonymes ou par un tiers sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent·e concerné·e.

Depuis sa création sur Cherbourg-en-Cotentin, le nombre de demandes est stable (7 demandes par an).

5 ont été considérées comme recevables avec des réponses allant de l'enquête interne approfondie, au recadrage / 2 ont été réorientées en Mieux être au travail.

Certaines situations ont nécessité un suivi important au-delà du traitement de base de l'alerte, avec la construction de plan d'actions pluridisciplinaires, de diagnostics partagés, d'orientations vers un cabinet externe pour la gestion de la réorganisation.

HANDICAP

AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Catégorie hiérarchique	Ville + CCAS			
	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	0	3	0	0
B	8	7	0	0
C	49	92	0	0

Le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap en 2022 est de 7,35% pour la ville et 9,38% pour le CCAS (le taux minimum légal étant de 6%).

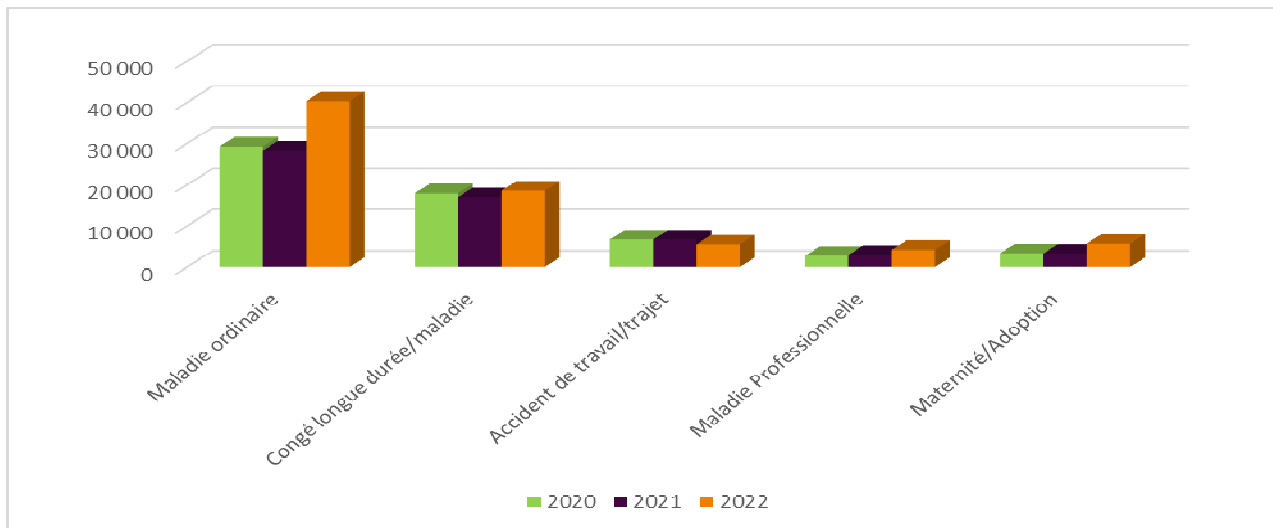
AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ABSENTÉISME

NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'EFFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2022

	Ville						CCAS						Ville + CCAS		
	2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Maladie ordinaire	17 271	5 838	15 271	7 532	22 161	12 040	5 909	247	5 265	232	5 937	211	29 265	28 300	40 349
Congé longue durée/maladie	11 004	4 397	11 504	2 584	10 270	5 525	1 937	590	2 345	565	2 385	365	17 928	16 998	18 545
Accident de travail/trajet	3 017	2 020	2 477	2 821	2 972	2 228	1 495	112	1 164	189	333	0	6 644	6 651	5 533
Maladie Professionnelle	1 083	660	474	1 865	1 312	1 756	1 005	0	630	0	1 108	0	2 748	2 969	4 176
Maternité/Adoption	2 311	0	2 769	0	2 386	3	1 047	0	554	0	554	0	3 358	3 323	2 943
Paternité	0	104	0	217	0	500	0	0	0	0	0	21	104	217	521
Total	47 705		47 514		61 153		12 342		10 944		10 914		60 047	58 458	72 067

L'évolution du nombre de jours pour maladie ordinaire s'explique notamment, par la saisie des arrêts COVID en maladie en 2022, alors qu'ils étaient auparavant, comptabilisés en ASA (autorisation spéciale d'absence). Ainsi, 7 952 jours (6 843 ville et 1 109 ccas) ont fait l'objet d'un arrêt de 7 ou 10 jours sans carence.



Le taux d'absentéisme est donc de 9,55% pour la collectivité (9,40% pour la Ville et 10,53% pour le CCAS contre respectivement 7,55% et 9,93% l'an passé).

$$*Taux\ d'absentéisme = \frac{Nb\ jours\ total\ d'absence}{365 \times nb\ agents\ permanents} \times 100$$

Les jours d'arrêts pour maladie professionnelle en 2022, concernent :

- la filière technique : 5 femmes et 6 hommes de catégorie C.
- la filière médico-sociale et sociale : 3 femmes de catégorie C et 1 femme de catégorie B.
- la filière administrative : 1 femme de catégorie B.

RÉPARTITION DES JOURNÉES D'ABSENCE POUR MALADIE PROFESSIONNELLE

	Ville				CCAS			
	2021		2022		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
40 à 44 ans	365	0	128	100	0	346	0	365
45 à 49 ans	0	0	365	142	0	0	0	0
50 à 54 ans	365	217	365	283	0	246	0	608
55 à 59 ans	786	257	533	787	0	38	0	135
60 à 61 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
62 à 64 ans	349	0	365	0	0	0	0	0
≥ 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	1865	474	1756	1312	0	630	0	1108

NOMBRE DE JOURS DE CARENCE POUR MALADIE ET IMPACT PAR CATÉGORIE DU GRADE

	Ville		CCAS		Ville + CCAS		Impact Ville + CCAS 2021	Impact Ville + CCAS 2022
	2021	2022	2021	2022	2021	2022		
A	53	42	14	27	67	69	7 338,03 €	8285,41 €
B	104	132	1	30	105	162	8 441,49 €	12 938,35 €
C	881	1017	155	179	1036	1196	69 046,19 €	82 676,53 €
Total	1038	1191	170	236	1208	1427	84 825,71 €	103 900,29 €

RÉGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose, en son article 47, que les collectivités territoriales respectent la durée légale de travail de leurs agents publics à temps complet, à savoir 1607 heures annuelles. Pour ce faire, la collectivité a adopté une délibération le 3 novembre 2021 actant d'un nouveau règlement du temps de travail applicable depuis le 1^{er} janvier 2022.

COMPTES ÉPARGNE TEMPS

En 2022, 171 CET ont été ouverts sur 1585 existants. La totalité du nombre de jours épargnés est de 35 733. Le nombre moyen de jours par CET est de 22,5 jours. Sur la totalité des CET 40 ont 60 jours d'épargnés. Suite au décret autorisant un plafond de jours à 70 jours en 2020, 52 CET ont plus de 60 jours.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE CET PAR CATÉGORIE DE GRADE

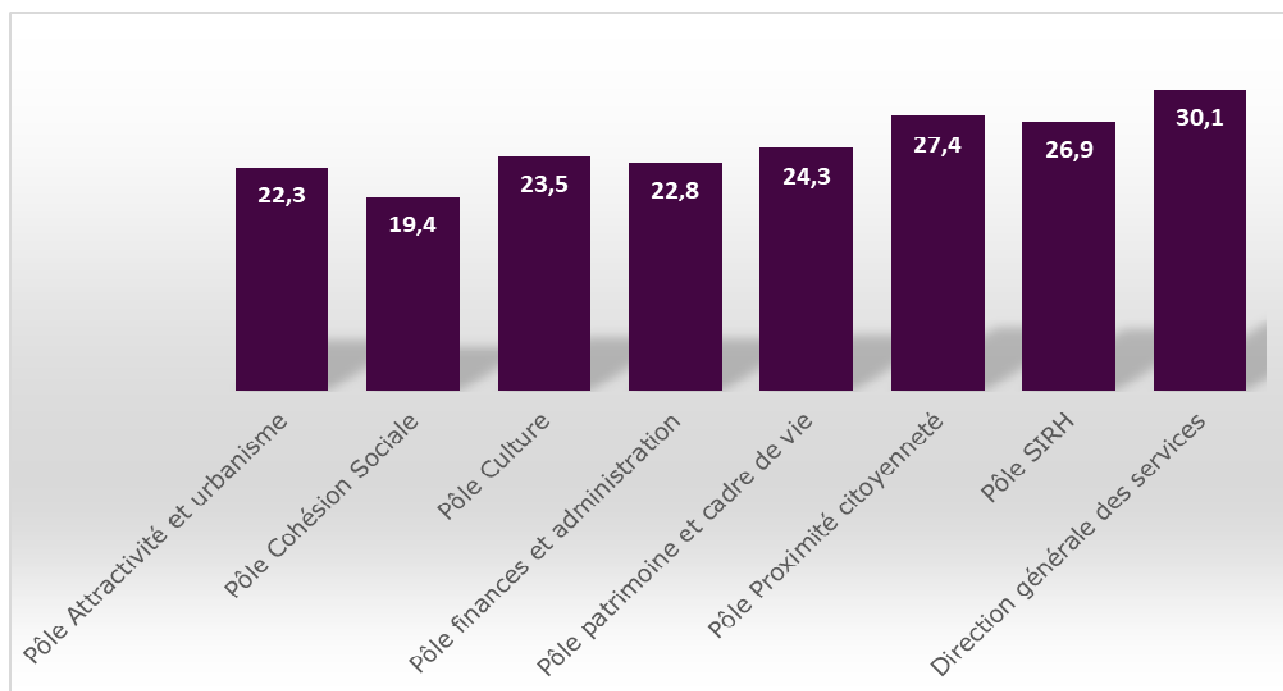
CATÉGORIE	NB DE CET	NB DE JOURS	NB MOYEN DE JOURS PAR CET
Catégorie A	163	4 717	28,9
Catégorie B	293	7 524	25,7
Catégorie C	1 127	23 480	20,8
Sans*	2	12	6,0
Total général	1 585	35 733	22,5

*assistante maternelle, collaborateur de cabinet...

RÉPARTITION DU NOMBRE DE CET PAR PÔLE

Pôle	Nombre de jours épargnés en 2022	Nombre de jours de CET posés en 2022
Pôle Attractivité et urbanisme	153	53
Pôle Cohésion Sociale	2 916	734
Pôle Culture	305	71
Pôle finances et administration	184	34
Pôle patrimoine et cadre de vie	2 199	795
Pôle Proximité citoyenneté	532	179
Pôle SIRH	488	73
Direction générale des services	148	12
Total général	6 925	1 951

NOMBRE MOYEN DE JOURS PAR CET PAR PÔLE



NOMBRE DE JOURS DE CET POSÉS ET ÉPARGNÉS PAR PÔLE EN 2022

Pôle	NOMBRES DE JOURS EPARGNÉS EN 2022	NOMBRE DE JOURS POSÉS EN 2022
Pôle Attractivité et urbanisme	153	53
Pôle Cohésion Sociale	2 916	734
Pôle Culture	305	71
Pôle finances et administration	184	34
Pôle patrimoine et cadre de vie	2 199	795
Pôle Proximité citoyenneté	532	179
Pôle SIRH	488	73
Direction générale des services	148	12
Total général	6 925	1 951

LE DON DE JOURS DE REPOS

	Nb total de jours donnés	Nb total de jours octroyés
2016	45	0
2017	74	0
2018	72	0
2019	50	22
2020	105	11
2021	137	103,5
2022	37	73,5
Total	520	210

Il reste donc 310 jours à donner.

TÉLÉTRAVAIL

RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PERMANENT BÉNÉFICIAIRE DU TÉLÉTRAVAIL

	Ville et CCAS			
	Classique 1 jr/sem.	Etat de santé	Grossesse	Total
Hommes	29	0	0	29
Femmes	142	3	1	146
Total	171	3	1	175

La ville de Cherbourg-en-Cotentin et son CCAS après le passage en CTP effectué le 15 mars 2022 a délibéré le 30 mars 2022 pour instaurer le télétravail à compter du 1^{er} avril 2022.

3 options de télétravail sont possibles :

- Télétravail hebdomadaire de 1 jour par semaine : 47 jours par an maximum.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine sur avis de la médecine préventive.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine (femme enceinte ou agent éligible au congé de proche aidant).

DIALOGUE SOCIAL

RÉUNIONS STATUTAIRES

	Nb réunions 2020	Nb réunions 2021	Nb réunions 2022
du Comité Technique Paritaire	9	11	13
du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des conditions de travail	8	7	6
des Commissions Administratives Paritaires	4	1	0

MOUVEMENTS DE GRÈVE

	Ville et CCAS 2020	Ville et CCAS 2021	Ville et CCAS 2022
Nb de jours dégrevés pour l'ensemble des agents *	2066,6	802,37	1764,13

*Nb jours dégrevés = nb heures dégrevées / 7 h

Les jours dégrevés 2022 représentent un traitement brut dégreuvé de 91 585,16€.