

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Eurométropole de Strasbourg



Strasbourg.eu
eurométropole

Le rapport social unique 2025 retrace les données sociales pour l'administration de l'Eurométropole de Strasbourg, employeur unique de l'ensemble du personnel de la Ville de Strasbourg et de l'Eurométropole de Strasbourg.

Table des matières

1	ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	11
1.1	Conditions générales d'emploi	11
1.1.1	Effectifs.....	11
1.1.1.1	Effectifs physiques des titulaires et contractuel·les par catégorie hiérarchique, par filière et pour les contractuel·les par type de contrat.....	11
1.1.1.2	Âge moyen et médian par statut, par filière et par catégorie hiérarchique	15
1.1.2	Durée et organisation du travail.....	17
1.1.3	Comptes épargne-temps.....	18
1.1.4	Embauches et départs (agent-es permanent-es)	18
1.1.4.1	Répartition des agent-es recruté-es selon le statut par motif de recrutement et par catégorie hiérarchique	18
1.1.4.2	Part d'embauche de travailleur-ses en situation de handicap.....	18
1.1.4.3	Répartition des départs par catégorie hiérarchique et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès.	19
1.1.4.4	Effectif d'agent-es titulaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année 2025 ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives)	19
1.1.5	Positionnement.....	20
1.1.5.1	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.....	20
1.1.5.2	Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).....	20
1.1.6	Promotions	20
1.1.6.1	Nombre d'agent-es ayant bénéficié d'un avancement de grade par catégorie.....	20
1.1.6.2	Répartition des agent-es ayant bénéficié d'une promotion interne par catégorie	21
1.2	Rémunérations.....	22
1.2.1.	Rémunérations annuelles des fonctionnaires et des contractuel·les occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2025	22
1.2.2	Nombre de contractuel·les ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	23
1.2.3.	Nombre de fonctionnaires et de contractuel·les occupant un emploi permanent en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)	24
1.2.4.	Écarts des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires et aux personnels contractuels sur emploi permanent rémunérés au moins un jour dans l'année par sexe, par catégorie et par filière.	26
1.2.5.	Publication du montant global et de la répartition entre femmes et hommes des dix rémunérations les plus élevées des agent-es de la Ville & de l'Eurométropole :.....	27
1.2.6.	Part du régime indemnitaire dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique	27
1.3	Formation	28
1.3.1.	Nombre de jours de formations statutaires (suite à concours ou changement de cadre d'emploi), formations professionnelles par Catégorie hiérarchique	28

1.3.2.	Nombre d'agent-es bénéficiant de congés de formations professionnelles et formations suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi.....	28
1.4	Conditions de travail	28
1.5	Congés	29
1.5.1	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique : nombre d'agents ayant pris ce type de congé	29
1.5.2	Nombre d'agent-es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille, mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle).....	30
1.5.2.1	Nombre d'agent-es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : pour congé parental et autres congés liés à la famille (art 24).....	30
1.5.2.2	Nombre d'agent-es comptant au moins une absence pour motif familial sur l'année 2025	31
1.6	Organisation du temps de travail	31
1.6.1	Organisation	31
1.6.1.1	Télétravail.....	31
1.6.2	Temps partiel qui n'est pas de droit	31
1.6.2.1	Nombre d'agent-es sur des postes à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique	31
1.6.2.2	Demande de retour à temps plein par catégorie hiérarchique des agent-es à temps partiel....	32
2	L'EMPLOI	33
2.1	Effectifs permanents	33
2.1.1	Évolution et répartition des effectifs et des postes	33
2.1.1.1	Évolution des effectifs de 2016 à 2025	33
2.1.1.2	Postes budgétaires	34
2.1.1.3	Répartition du personnel permanent en 2025	35
2.1.2	Mouvements.....	53
2.1.2.1	Entrées et sorties par mois.....	53
2.1.2.2	Entrées et sorties par motif et par catégorie.....	54
2.1.2.3	Comparaison des entrées et sorties sur 5 ans	55
2.1.3	Positions statutaires particulières au 31/12/2025.....	57
2.1.3.1	Agents, hors positions d'activité, originaires de l'Eurométropole de Strasbourg	57
2.1.3.2	Agent-es en activité originaires d'une autre structure	57
2.1.4	Temps partiel et temps non complet.....	58
2.1.4.1	Agent-es titulaires et contractuel·les à temps partiel.....	58
2.1.4.2	Temps non complet.....	59
2.1.5	Carrières	60
2.1.5.1	Titularisations.....	60
2.1.5.2	Avancements d'échelon	60
2.1.5.3	Avancements de grade.....	60
2.1.5.4	Promotions internes.....	61
2.2	Effectifs non permanents.....	62
2.2.1	Les intermittent-es du spectacle	62
2.2.2	Les saisonniers	63
2.2.2.1	Nombre de saisonniers par service.....	63

2.2.2.2	Dépenses globales.....	64
2.2.3	Les emplois d'insertion en 2025	64
2.2.3.1	Effectif présent par type de contrat sur un an.....	64
2.2.3.2	Recrutements réalisés au cours de l'année	64
2.2.3.3	Répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2025	65
2.2.3.4	Accompagnement Formation	65
2.2.3.5	Suites de contrat	66
2.2.4	Les apprenti-es	67
2.2.4.1	Répartition des effectifs à la rentrée 2025/2026.....	67
2.2.4.2	Niveau de diplômes préparés	68
2.2.5	Les stagiaires.....	69
2.2.5.1	Evolution de l'effectif des stagiaires accueilli-es depuis 2019	69
2.2.5.2	Répartition des stagiaires par direction en 2025	69
2.2.5.3	Répartition par niveau de diplôme en 2025	70
2.2.5.4	Répartition par type de stage.....	70
2.2.6	Le service civique	71
3	LA MASSE SALARIALE ET LA RÉMUNÉRATION	73
3.1	Evolution des dépenses de fonctionnement	73
3.2	Evolution de la masse salariale.....	74
3.2.1	Évolution de 2016 à 2025.....	74
3.2.2	Coût de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI).....	76
3.3	Evolution des heures supplémentaires	76
3.4	Evolution des pensions du régime local	77
3.5	Allocations retour à l'emploi	78
4	L'ABSENTEISME.....	79
4.1	L'absentéisme en 2025	79
4.1.1	Répartition des jours d'absence par motif	79
4.1.2	Évolution depuis 2016 des jours d'absence.....	80
4.2	Etude spécifique sur la maladie ordinaire en 2025.....	81
4.2.1	Définition.....	81
4.2.2	Taux d'absentéisme global au titre de la maladie ordinaire	81
4.2.3	Taux d'absentéisme maladie ordinaire par direction	82
5	LA FORMATION.....	83
5.1	Budget de la formation	83
5.1.1	Budget formation 2025.....	83
5.1.2	Évolution du budget de la formation depuis 2016.....	83
5.2	Formations en jours et en effectifs	84
5.2.1	Journées de formation suivies au cours de l'année 2025.....	84
5.2.2	Consommation des heures DIF/CPF.....	87
5.2.3	Journées de formations suivies depuis 2016 par organisme	85
5.2.4	Effectifs des agents en formation.....	86

5.2.4.1	Nombre de participations à des formations en 2025	86
5.2.4.2	Agent-es parti-es en formation depuis 2016.....	87
5.2.5	Demandes formation continue/congés formation	88
6	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	89
6.1	Statistiques des accidents de travail en 2025.....	89
6.1.1	Répartition des accidents	89
6.1.2	Répartition des jours d'arrêts de travail	89
6.1.3	Taux de fréquence et taux de gravité	90
6.1.3.1	Taux de fréquence (TFRAC)	90
6.1.3.2	Taux de gravité (TGRAC).....	90
6.1.4	Répartition des accidents selon divers critères	91
6.1.4.1	Répartition des accidents suivant le personnel concerné	91
6.1.4.2	Répartition des accidents suivant le nombre de jours d'arrêt.....	91
6.1.4.3	Répartition des accidents suivant l'âge.....	92
6.1.4.4	Répartition des accidents avec arrêts suivant les causes	93
6.1.4.5	Répartition des accidents avec arrêts suivant les lieux.....	94
6.1.4.6	Répartition des accidents avec arrêts suivant la nature des lésions	94
6.1.4.7	Répartition des accidents avec arrêts suivant le siège des lésions.....	95
6.2	Actions de prévention 2025	96
6.2.1	Actions de formation	96
6.2.2	Mesures diverses :.....	98
6.2.2.1	Mesures techniques	98
6.2.2.2	Mesures organisationnelles	98
6.2.2.3	Actions spécifiques conduites par le service médecine professionnelle (voir l'indicateur 9.2.2 dans la partie L'activité Médicale)	98
6.2.2.4	Autres actions de prévention des risques professionnels internes ou externes	98
6.3	Evolution des accidents du travail	99
6.3.1	Évolution des accidents de travail sur 10 ans	99
6.3.2	Évolution des accidents de trajet sur 10 ans	100
7	TRAVAILLEUR·EUSES EN SITUATION DE HANDICAP	101
7.1	Stock et Répartition des travailleur-euses en situation de handicap.....	101
7.2	Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	101
7.3	Les accompagnements.....	102
7.4	L'employabilité des personnes en situation de handicap	102
7.5	les crédits handicaps 2025	103
8	LE RECLASSEMENT	105
8.1	Le dispositif de prévention de l'inaptitude et de reclassement	105
8.2	Les effectifs concernés.....	105
8.3	Les formations dans le cadre des parcours de reclassement.....	106

5.4	Les formations dans le cadre des parcours de reclassement (suite).....	107
9	L'ACTIVITE MEDICALE.....	109
9.1	L'activité médicale clinique	109
9.1.1	Examens cliniques 2025	109
9.1.2	Évolution du nombre de visites médicales depuis 2016.....	110
9.2	Autres activités	112
9.2.1	Bilan infirmier - Urgences	112
9.2.2	Actions spécifiques.....	113
10	CELLULE D'ALERTE ET D'ECOUTE.....	115
10.1	saisines et alertes.....	115
10.1.1	Répartition des saisines au titre de la recevabilité et de la qualité des alertant-es pour les motifs prévus par le décret.....	115
10.1.2	Répartition des alertes recevables pour les motifs prévus par le décret par genre, âge, catégorie d'emploi et statut.....	115
10.2	répartition des alertes recevables par motif invoqué pour les motifs prévus par le décret.....	116
10.2.1	Répartition générale par genre et catégorie d'emploi.....	116
10.2.2	Répartition des alertes par critères de discrimination.....	117
10.2.3	Répartition des alertes pour discrimination par contexte professionnel	117
10.3	Nombre d'actes de violence physique ou sexuelle, discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agissement sexiste, menaces ou tout autre acte d'intimidation recensés ventilés par type de suite donnée	118
11	LES ACTIVITES SOCIALES	119
11.1	Dépenses sociales	119
11.2	Evolution des dépenses sociales	119
11.2.1	Évolution de la participation financière aux agent-es adhérent-es à la santé et la prévoyance ..	120
11.2.2	Évolution de la subvention totale versée à l'amicale du personnel.....	121
11.2.3	Évolution de la participation aux frais de repas	121
11.2.4	Évolution du coût annuel du remboursement transport	122
12	LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX	125
12.1	Composition possible des postes de permanent syndical : principe de fongibilité	125
12.1.1	Les Décharges d'activité à titre syndical des articles R.214-24 et R.214-26.....	125
12.1.2	Les Autorisations spéciales d'absences de l'article R. 214-43	125
12.1.3	Les heures de représentativité, une disposition eurométropolitaine	126
12.1.4	Nombre possible de postes de permanent syndical	126
12.2	Réunions des organes directeurs locaux	127
12.3	Les heures dites de terrain	127
12.4	Autorisations spéciales d'absence.....	128
12.5	Formation syndicale	128

12.6	Conflits du travail	129
12.7	Réunions avec les représentants du personnel et les organisations syndicales.....	131
12.7.1	Nombre de réunions en 2025.....	131
12.7.1.1	Commissions administratives paritaires	131
12.7.1.2	Commissions consultatives paritaires	131
12.7.1.3	Comité social territorial.....	131
12.7.1.4	Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail	132
12.7.2	Comparaison depuis 2016.....	132
12.8	Réunions intersyndicales 2025.....	133
13	Sanctions disciplinaires	135

Chiffres clés

	2025	Pour mémoire 2024	
Effectif total :	8 326	8 414	
Effectif permanent :	6 794	6 761	
ETP	6 612,92	6 588,92	
Effectif non permanent * :	1 532	1 653	
Postes budgétaires	7 389	7 327	
Les effectifs sont arrêtés au 31/12/2025			
Femmes	53,56 %	53,39 %	
Hommes	46,44 %	46,61 %	
Coût moyen annuel d'1 ETP	A : 70 000 €	A : 71 027 €	
	B : 51 975 €	B : 51 481 €	
	C : 46 180 €	C : 45 335 €	
Catégories statutaires	A :	24,12 %	23,64 %
	B :	18,56 %	18,62 %
	C :	57,32 %	57,74 %
Age moyen	46 ans et 3 mois	46 ans et 2 mois	
Absentéisme maladie ordinaire :	4,5 %	5,3 %	
Dépenses de personnel :	392,1 M€	383,5 M€	
Masse salariale :	383,1 M€	373,4 M€	
Formation : donnée arrêtée au 31/12/2025			
Journées :	19 576 jours	20 490 jours	
Coût :	7 147 063 €	7 386 448 €	
Coût moyen d'une journée	365 €	361 €	

* L'effectif non permanent au 31/12/2025 totalise 1 258 vacataires et 114 agent-es occasionnel·les, 28 intermittent·es du spectacle, 25 personnes en emplois aidés (CAE, emplois d'avenir), 62 apprenti·es, 29 contrats de projet, 8 collaborateur·trices de cabinet et 8 collaborateur·trices de groupe d'élu·es

1 ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1.1 CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

1.1.1 Effectifs

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

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

🔗 Table des correspondances :

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

Abréviations :

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

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

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

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

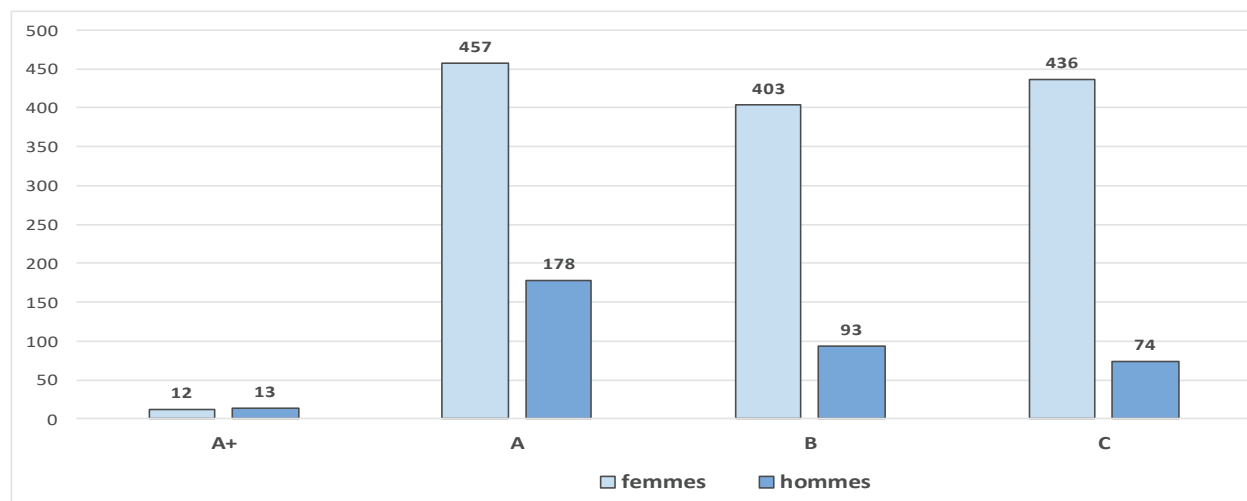
1.1.1.1.1 Toutes filières – en nombre d'agent-es

	Femmes							Hommes						
	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total
		Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant			Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant			Autres contract	cat A et B selon les fonct°		rempl tit.	poste vacant	
A+	43		4	4	1	1	53	39		1	6			46
A	753	2	186	50	14	19	1024	371		96	36	4	9	516
B	559	3	115	7	12	34	730	377		110	10	4	30	531
C	1654	3	30	6	102	37	1832	1999	1	14	3	31	14	2062
Total	3009	8	335	67	129	91	3639	2786	1	221	55	39	53	3155



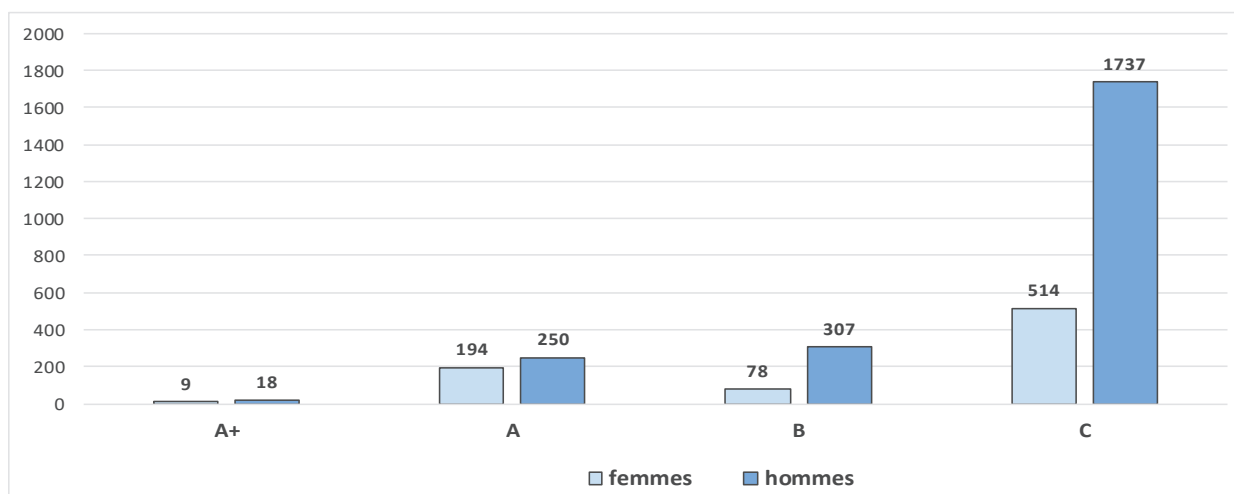
1.1.1.1.2 Filière administrative – en nombre d'agent-es

	Femmes							Hommes						
	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total
		Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant			Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant			Autres contract	cat A et B selon les fonct°		rempl tit.	poste vacant	
A+	11		1				12	8		1	4			13
A	314		93	31	6	13	457	123		32	16	3	4	178
B	296	3	70	4	8	22	403	54		27	2	4	6	93
C	430		2		3	1	436	73				1		74
Total	1051	3	166	35	17	36	1308	258	0	60	22	8	10	358



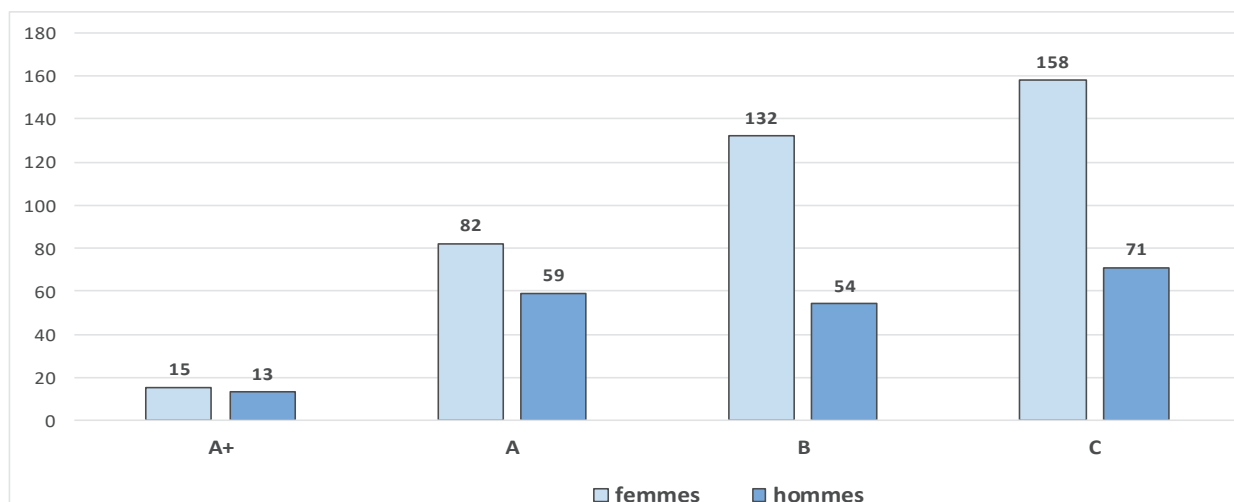
1.1.1.1.3 Filière technique - en nombre d'agent-es

	Femmes							Hommes						
	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total
		Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant			Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant			Autres contract	cat A et B selon les fonct°		rempl tit.	poste vacant	
A+	9						9	16			2			18
A	135		43	12	3	1	194	182		50	14	1	3	250
B	56		20			2	78	212		72	4		19	307
C	467	1	2		35	9	514	1687	1	13	3	19	14	1737
Total	667	1	65	12	38	12	795	2097	1	135	23	20	36	2312



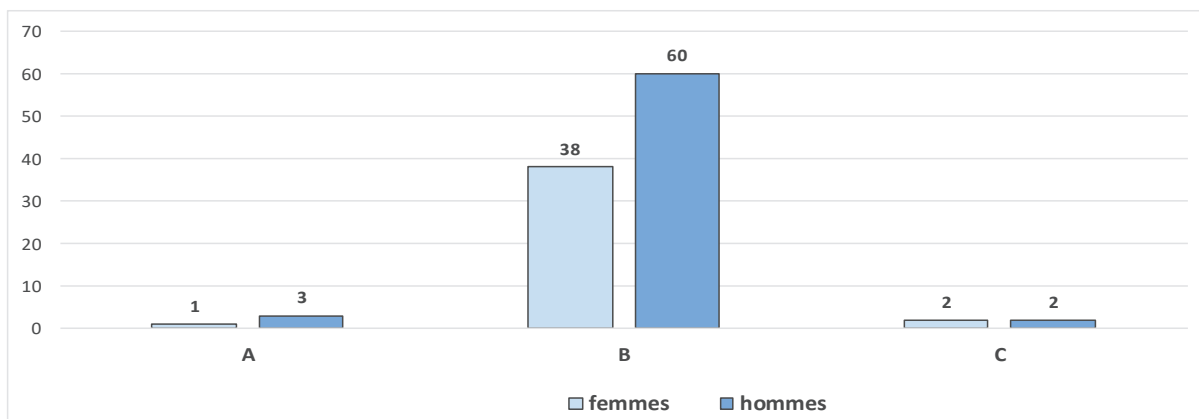
1.1.1.1.4 Filière culturelle - en nombre d'agent-es

	Femmes							Hommes						
	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total
		Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant			Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant			Autres contract	cat A et B selon les fonct°		rempl tit.	poste vacant	
A+	13		1	1			15	13						13
A	72		3	4		3	82	45		7	6		1	59
B	114		12		1	5	132	47		3	2		2	54
C	151	1		1	4	1	158	66		1		4		71
Total	350	1	16	6	5	9	387	171	0	11	8	4	3	197



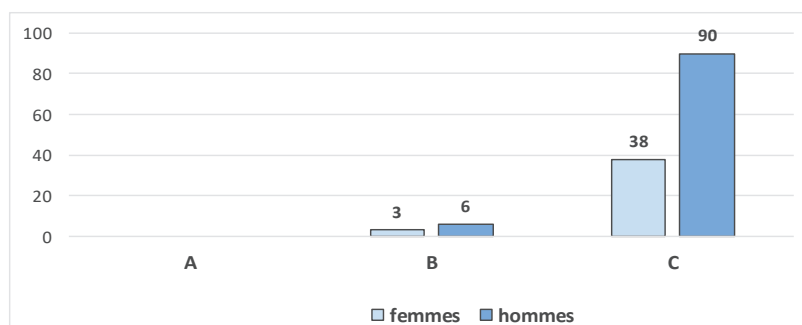
1.1.1.1.5 Filière sportive - en nombre d'agent-es

	Femmes							Hommes							
	Titulaires	le par type de contrat					Total	Titulaires	le par type de contrat					Total	
		Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant			Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant		
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant			Autres contract	cat A et B selon les fonct°		rempl tit.	poste vacant		
A	1						1	3							3
B	32		2	3		1	38	52		4	2			2	60
C	2						2	2							2
Total	35	0	2	3	0	1	41	57	0	4	2	0	2		65



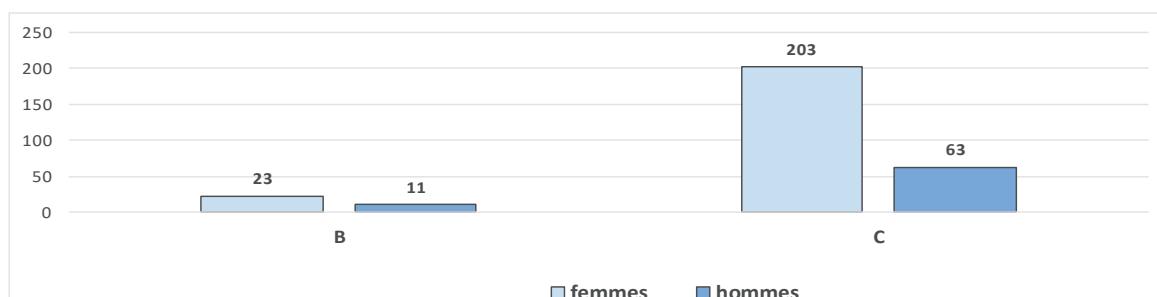
1.1.1.1.6 Filière sécurité - en nombre d'agent-es

	Titulaire	
	femmes	hommes
A		
B	3	6
C	38	90
Total	41	96



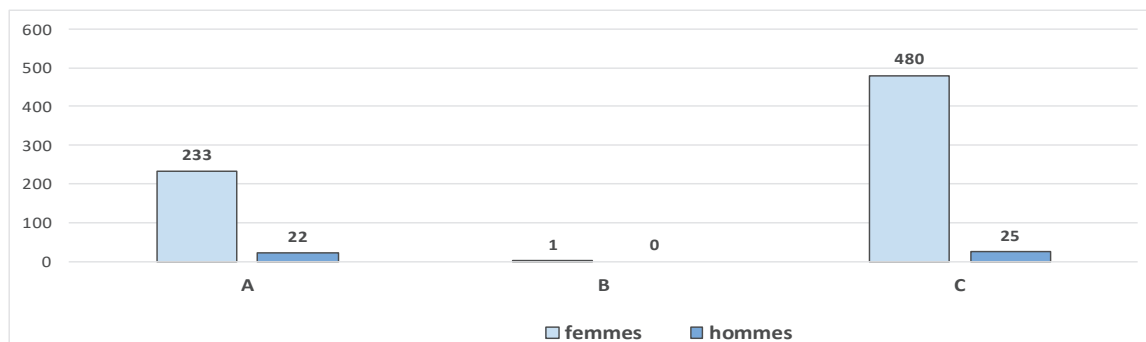
1.1.1.1.7 Filière animation - en nombre d'agent-es

	Femmes							Hommes						
	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total
		Art 352-4 Autres contract	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant			Art 352-4 Autres contract	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
B	19		3			1	23	6		4			1	11
C	186				15	2	203	58				5		63
Total	205	0	3	0	15	3	226	64	0	4	0	5	1	74



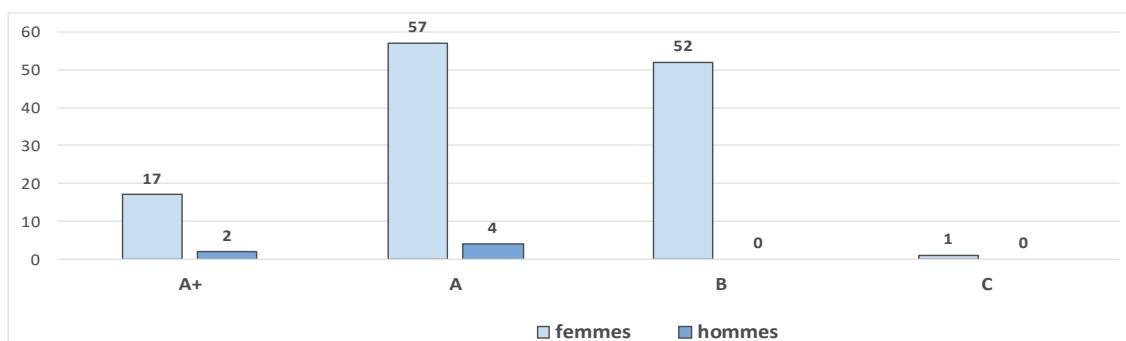
1.1.1.1.8 Filière sociale - en nombre d'agent-es

	Femmes							Hommes						
	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total
		Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant			Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant			Autres contract	cat A et B selon les fonct°		rempl tit.	poste vacant	
A	179	1	45	2	4	2	233	14		7			1	22
B			1				1							0
C	380	1	25	5	45	24	480	23				2		25
Total	559	2	71	7	49	26	714	37	0	7	0	2	1	47



1.1.1.1.9 Filière médico-sociale et médico-technique - en nombre d'agent-es

	Femmes							Hommes						
	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total	Titulaires	Contractuel-le par type de contrat					Total
		Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant			Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
		Autres contract	cat A selon les fonct° ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant			Autres contract	cat A et B selon les fonct°		rempl tit.	poste vacant	
A+	10		2		3	1	17	2						2
A	52	1	2	1	1		57	4						4
B	39		7		3		52							0
C			1				1							0
Total	101	1	12	4	5	4	127	6	0	0	0	0	0	6



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

1.1.1.2.1 Filière administrative

	Age moyen			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	45	49	43	54
Catégorie A	48	50	38	41
Catégorie B	50	49	39	37
Catégorie C	49	46	35	35
Total	49	49	38	40

	Age médian			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	46	46	43	55
Catégorie A	48	51	37	39
Catégorie B	51	49	37	35
Catégorie C	50	48	34	35
Total	49	49	37	38

1.1.1.2.2 Filière technique

	Age moyen			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	49	51		62
Catégorie A	46	49	39	41
Catégorie B	45	49	33	37
Catégorie C	49	47	44	42
Total	48	47	40	40

	Age médian			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	48	53		62
Catégorie A	44	51	37	41
Catégorie B	46	50	31	36
Catégorie C	51	48	42	43
Total	50	49	39	39

1.1.1.2.3 Filière culturelle

	Age moyen			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	48	48	49	
Catégorie A	50	54	43	50
Catégorie B	47	49	36	46
Catégorie C	50	50	39	35
Total	49	51	39	46

	Age médian			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	48	48	49	
Catégorie A	51	55	43	51
Catégorie B	47	49	35	50
Catégorie C	52	52	38	28
Total	50	52	38	50

1.1.1.2.4 Filière sportive

	Age moyen			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	54	47		
Catégorie B	47	50	31	34
Catégorie C	47	52		
Total	48	50	31	34

	Age médian			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	54	51		
Catégorie B	49	52	30	30
Catégorie C	47	52		
Total	48	52	30	30

1.1.1.2.5 Filière animation

	Age moyen			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie B	48	53	34	34
Catégorie C	42	40	39	39
Total	43	41	38	36

	Age médian			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie B	49	51	35	29
Catégorie C	42	39	40	48
Total	43	40	36	32

1.1.1.2.6 Filière sociale

	Age moyen			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	48	53	35	36
Catégorie B			49	
Catégorie C	46	48	36	32
Total	46	50	36	35

	Age médian			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	49	55	32	33
Catégorie B			49	
Catégorie C	46	53	37	32
Total	46	53	35	32

1.1.1.2.7 Filière médico-sociale

	Age moyen			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	52	53	41	
Catégorie A	47	45	39	
Catégorie B	49		35	
Catégorie C			32	
Total	48	47	37	-

	Age médian			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	55	53	32	
Catégorie A	48	49	37	
Catégorie B	52		29	
Catégorie C			32	
Total	48	49	34	-

1.1.1.2.8 Filière sécurité

	Age moyen	
	Fonctionnaires	
	Femmes	Hommes
Catégorie B	52	50
Catégorie C	43	48
Total	44	48

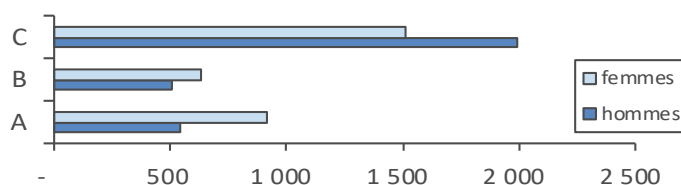
	Age médian	
	Fonctionnaires	
	Femmes	Hommes
Catégorie B	51	51
Catégorie C	46	49
Total	46	49

1.1.2 Durée et organisation du travail

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

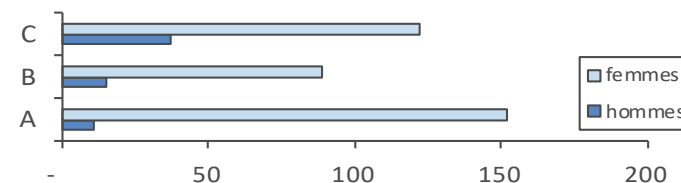
Temps complet

	femmes	hommes	Total
A	918	541	1 459
B	633	512	1 145
C	1 509	1 992	3 501
Total	3 060	3 045	6 105



Temps partiel

	femmes	hommes	Total
A	152	11	163
B	89	15	104
C	122	37	159
Total	363	63	426

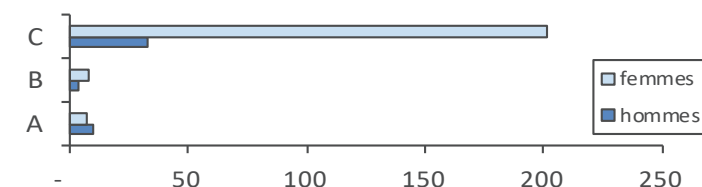


Évolution du nombre d'agent·es à temps partiel depuis 2018 :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Femmes	521	483	483	475	433	410	367	363
Hommes	51	56	56	57	54	44	60	63
Total	572	539	539	532	487	454	427	426

Temps non complet

	femmes	hommes	Total
A	7	10	17
B	8	4	12
C	201	33	234
Total	216	47	263



Évolution du nombre d'agent·es à temps non complet depuis 2018 :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Femmes	270	275	283	277	267	293	273	216
Hommes	66	70	63	62	66	74	68	47
Total	336	345	346	339	333	367	341	263

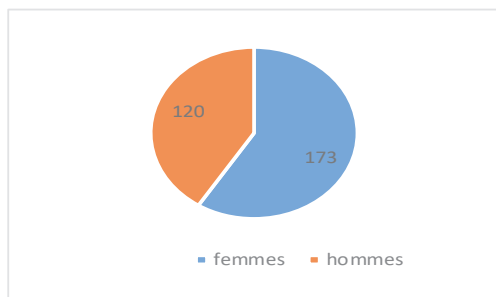
1.1.3 Comptes épargne-temps

Nombre d'agent-es ayant ouvert un CET en 2025 ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés

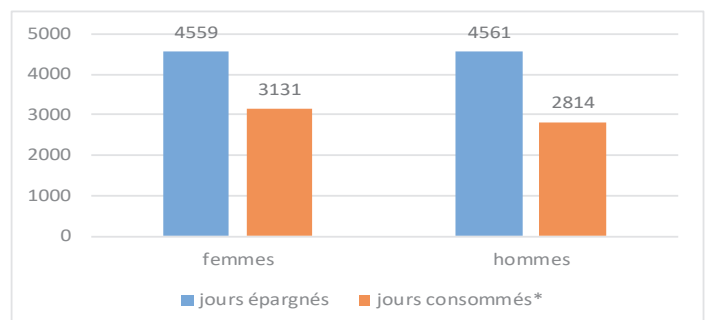
Nombre en 2025	femmes	hommes	total
CET AU 31/12/2025	2854	2561	5415
CET ouverts en 2025	173	120	293
jours épargnés	4559	4561	9120
jours consommés*	3131	2814	5945

* dont 12 dons solidaires (23 jours pour les femmes et 11 jours pour les hommes)

Nombre de CET ouverts en 2025



Nombre de jours épargnés et consommés en 2025



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

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

Motifs	A+		A		B		C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Concours		1	2		3	1	4	1	12
Détachement	1		11	3	5	2		12	34
Mutation		1	12	3	10	5	8	20	59
Recrutement	4		58	32	60	48	150	106	458
Réintégration			19	3	10	5	17	10	64
Total	5	2	102	41	88	61	179	149	627

* Les recrutements se décomposent comme suit en 2025 : 328 contractuel·les, 130 statutaires (recrutements directs).

1.1.4.2 Part d'embauche de travailleur·ses en situation de handicap

La mobilisation de dispositifs favorisant cette employabilité s'est poursuivie en 2025.

Ont ainsi été recrutés :

- 7 agents non permanents (3 apprentis, 2 contrats ATA et 2 contrats CUI)
- 6 contractuels engagés au titre de l'article 352-4 du Code Général de la Fonction Publique (recrutement dérogatoire offrant une perspective de titularisation si l'aptitude professionnelle est confirmée).

Chez les 11 personnes ainsi recrutées en 2024, on note en 2025, 9 titularisations, 1 prorogation de contrat et 1 démission.

9,46% des 370 agents promus en 2025 sont en situation de handicap (30 avancements de grade et 5 promotions internes).

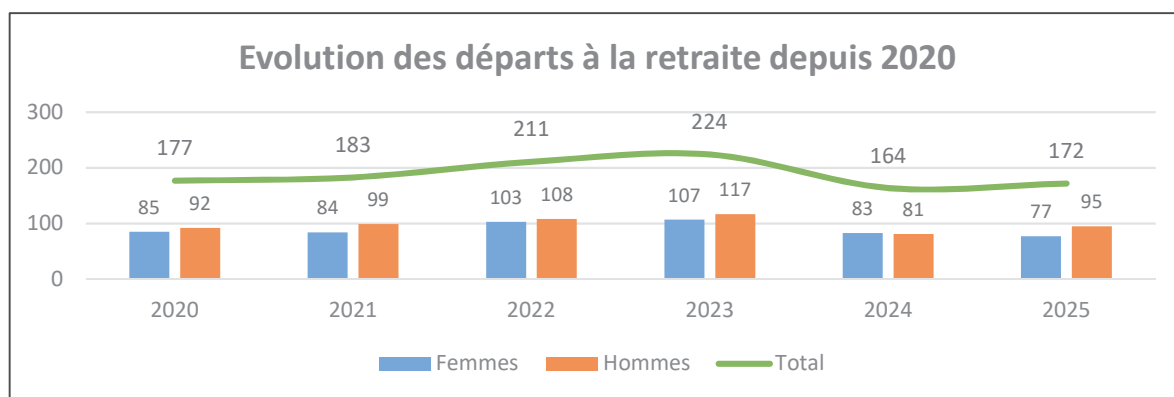
Par ailleurs, 7 personnes ont choisi l'Eurométropole pour réaliser une immersion professionnelle inclusive dans le cadre du Duoday 2025. Organisé lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), ce dispositif vise à lever le principal frein à l'emploi des personnes handicapées : les préjugés.

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

Motifs	A+		A		B		C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Sorties définitives	4	2	75	36	61	46	107	107	438
Décès				1	1	1	2	2	7
Démission	1	1	19	7	12	9	9	14	72
Fin de Contrat	1		25	4	27	11	50	11	129
Fin de détachement			1					2	3
Licenciement				1	2	2	3		8
Mutation	1		13	8	7	6	12	16	63
Rupture conventionnelle			2			1		3	6
Radiation des cadres				1	1		5	8	15
Retraite	1	1	15	14	11	16	26	51	135
Sorties provisoires	0	0	32	6	14	10	54	40	156
Congé parental			12		4		15		31
Congé de présence parentale			1						1
Autres congés			1	1	2	1	2	1	8
Détachement			5	1	1	1	4	3	15
Disponibilité			13	3	7	8	33	31	95
Suspension/Exclusion				1				5	6
Total	4	2	107	42	75	56	161	147	594

1.1.4.4 Effectif d'agent-es titulaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année 2025 ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives)

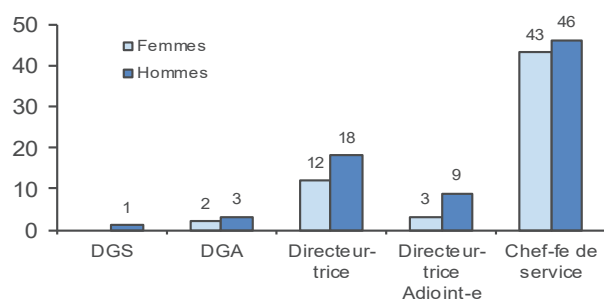
	femmes		hommes	
Catégories	sédentaires	actives	sédentaires	actives
nbre d'agent-es dont la pension est entrée en paiement en 2025	77	0	87	8
Sous-Total	77		95	
Total	172			
âge moyen	62	0	62	62
Total	62		62	



1.1.5 Positionnement

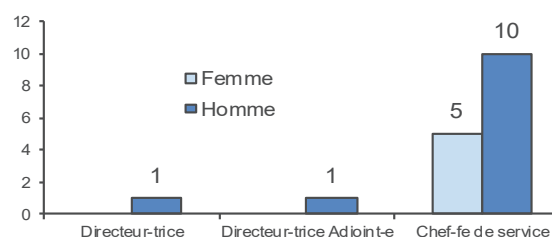
1.1.5.1 Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

	Femmes	Hommes	Total
DGS		1	1
DGA	2	3	5
Directeur-trice	12	18	30
Directeur-trice Adjoint-e	3	9	12
Chef-fe de service	43	46	89
Total	60	77	137



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

	Femme	Homme	Total
Directeur-trice		1	1
Directeur-trice Adjoint-e		1	1
Chef-fe de service	5	10	15
Total	5	12	17

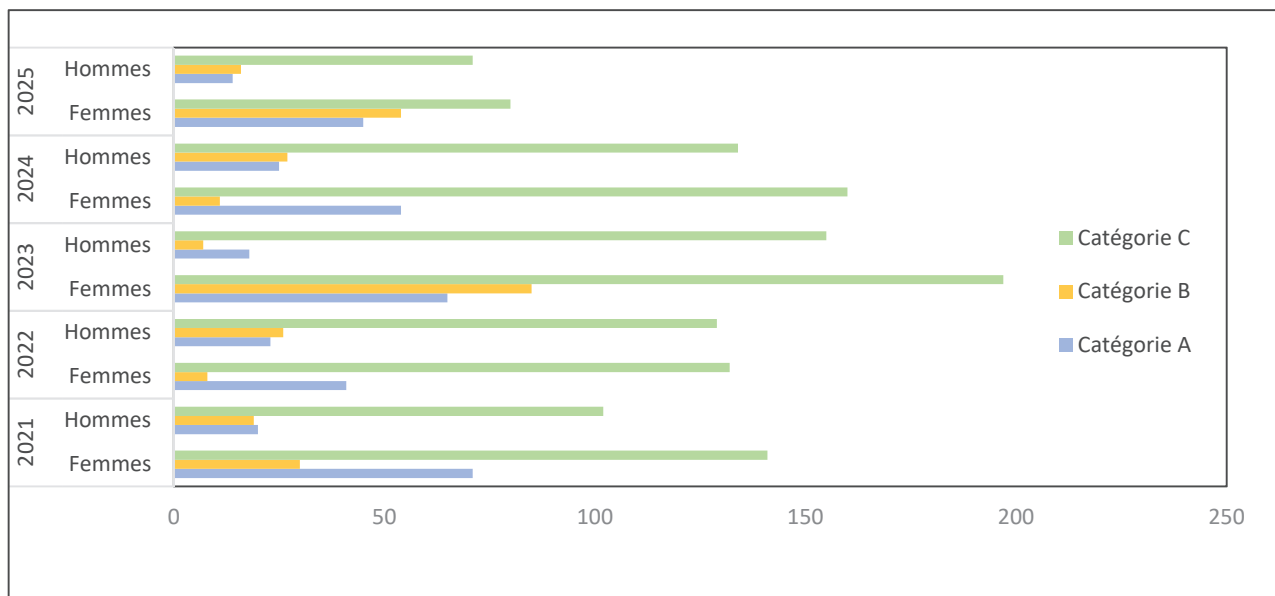


1.1.6 Promotions

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

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	71	20	41	23	71	20	41	23	45	14
Catégorie B	30	19	8	26	30	19	8	26	54	16
Catégorie C	141	102	132	129	141	102	132	129	80	71
Total	383		359		527		411		280	

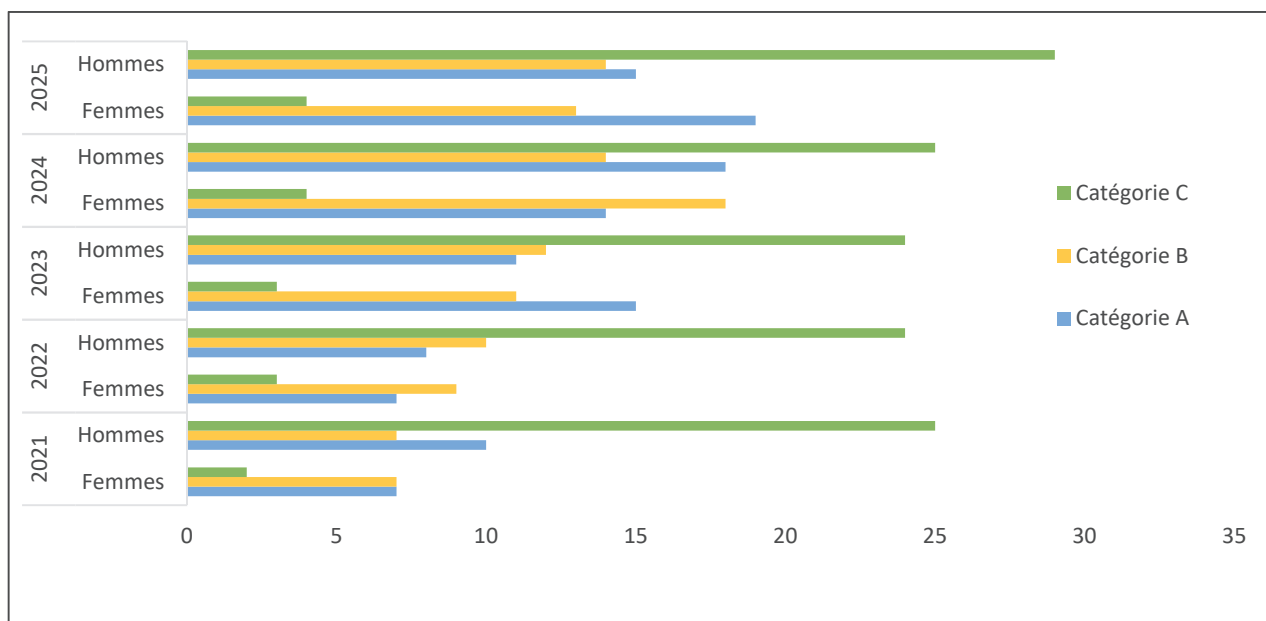
Le nombre d'agent-es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2025 est de 280/724 (soit 38,67% de promus)



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

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	10	7	8	15	11	15	18	14	15	19
Catégorie B	7	9	10	11	12	11	14	18	14	13
Catégorie C	25	3	24	3	24	3	25	4	29	4
Total	58		61		76		93		94	

Le nombre d'agent-es ayant bénéficié d'une promotion interne en 2024 est de 94/4092 (soit 2,30% de promu-es)



1.2 RÉMUNÉRATIONS

1.2.1. Rémunérations annuelles des fonctionnaires et des contractuel·les occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2025

FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités)		dont IFSE		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	11 888 425	41 266 602	2 943 408	9 186 452	1 967 928	5 490 742	123 340	334 179	0	6 355	25 572	166 869	91 853	289 946	84 947	302 363
Catégorie A	7 447 300	16 511 208	2 019 029	4 247 695	1 529 424	3 104 591	86 848	160 145	0	6 355	0	1 419	62 330	112 109	51 993	116 927
Catégorie B	2 016 220	10 984 050	442 755	2 295 481	232 628	1 194 319	12 421	55 528	0	0	4 888	94 520	9 449	73 504	14 769	81 428
Catégorie C	2 424 905	13 771 344	481 624	2 643 276	205 876	1 191 832	24 071	118 506	0	0	20 684	70 930	20 074	104 333	18 185	104 008
FILIERE TECHNIQUE	80 096 645	23 481 631	17 915 360	5 147 799	10 545 951	3 089 235	364 294	175 595	0	0	2 123 425	138 560	785 229	151 532	561 536	172 751
Catégorie A	11 395 031	7 672 408	3 309 669	2 228 655	2 580 576	1 748 511	27 698	19 389	0	0	119	395	89 115	60 991	76 277	51 166
Catégorie B	8 683 400	2 115 777	2 006 825	483 661	1 240 957	296 649	50 202	6 961	0	0	122 595	10 483	66 678	11 435	60 489	15 363
Catégorie C	60 018 214	13 693 446	12 598 866	2 435 483	6 724 418	1 044 075	286 394	149 245	0	0	2 000 711	127 682	629 436	79 106	424 770	106 222
FILIERE CULTURELLE	6 538 048	12 792 231	1 268 587	2 596 832	609 404	1 284 763	63 148	154 064	0	0	13 646	30 637	29 163	55 406	50 428	97 809
Catégorie A	2 943 729	4 153 535	571 624	930 896	322 195	537 246	15 470	19 162	0	0	0	185	9 740	30 441	22 779	30 990
Catégorie B	1 647 456	4 142 485	327 626	831 993	145 782	430 630	14 355	56 142	0	0	797	5 829	6 812	13 556	12 549	31 413
Catégorie C	1 946 863	4 496 211	369 337	833 943	141 427	316 887	33 323	78 760	0	0	12 849	24 623	12 611	11 409	15 100	35 406
FILIERE SPORTIVE	2 325 105	1 330 409	545 990	302 488	280 980	154 473	44 800	20 851	0	0	2 485	3 406	18 693	13 619	17 042	9 676
Catégorie A	132 704	58 227	32 168	13 216	23 382	9 000	0	1 329	0	0	0	0	0	0	943	428
Catégorie B	2 121 854	1 197 256	496 567	272 131	249 727	137 400	44 800	19 522	0	0	2 485	3 406	18 693	11 281	15 585	8 732
Catégorie C	70 547	74 926	17 255	17 141	7 871	8 073	0	0	0	0	0	0	0	0	514	516
FILIERE SOCIALE	1 546 856	19 338 547	349 041	3 452 623	125 884	1 748 861	33 993	379 277	83 820	273 303	0	160	21 854	187 508	10 381	149 799
Catégorie A	675 106	7 750 105	122 825	1 567 915	79 726	1 032 251	20 153	189 026	32 892	258 253	0	0	5 484	57 730	4 934	57 230
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	871 750	11 588 442	226 216	1 884 708	46 158	716 610	13 840	190 251	50 928	15 050	0	160	16 370	129 778	5 447	92 569
FILIERE MEDICO-SOCIALE	346 417	4 645 382	94 478	1 088 996	60 338	663 235	6 716	74 709	8 684	90 657	0	0	1 439	40 667	2 476	33 204
Catégorie A	346 417	3 318 133	94 478	812 782	60 338	512 387	6 716	57 212	8 684	90 657	0	0	1 439	34 149	2 476	23 151
Catégorie B	0	1 327 249	0	276 214	0	150 848	0	17 497	0	0	0	0	0	6 518	0	10 053
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	4 841 664	1 865 476	1 482 484	578 150	1 098 334	441 371	73 660	28 132	0	0	634 124	206 739	33 259	8 146	25 936	10 512
Catégorie A	0	41 897	0	10 518	0	12 772	0	709	0	0	0	0	0	0	0	235
Catégorie B	312 434	184 079	95 394	61 008	70 901	48 308	354	0	0	0	26 654	17 089	5 013	41	1 664	996
Catégorie C	4 529 230	1 639 500	1 387 090	506 624	1 027 433	380 291	73 306	27 423	0	0	607 470	189 650	28 246	8 105	24 272	9 281
FILIERE ANIMATION	1 691 296	5 237 172	304 719	909 258	131 623	403 645	27 926	107 322	0	0	2 950	8 985	18 024	24 821	12 867	41 050
Catégorie B	228 678	693 441	50 979	148 583	27 378	84 528	3 375	19 776	0	0	60	6 331	6 785	8 545	1 615	4 971
Catégorie C	1 462 618	4 543 731	253 740	760 675	104 245	319 117	24 551	87 546	0	0	2 890	2 654	11 239	16 276	11 252	36 079
Total	109 274 456	109 957 450	24 904 067	23 262 598	14 820 442	13 276 325	737 877	1 274 129	92 504	370 315	2 802 202	555 356	999 514	771 645	765 613	817 164

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités)		dont IFSE		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	4 260 015	9 726 810	1 081 675	2 393 021	739 341	1 578 284	0	0	5 495	18 065
Catégorie A	2 991 398	6 112 409	799 553	1 624 811	601 956	1 201 901	0	0	321	164
Catégorie B	1 240 281	3 347 035	276 694	719 894	135 032	361 074	0	0	5 174	13 386
Catégorie C	28 336	267 366	5 428	48 316	2 353	15 309	0	0	0	4 515
FILIERE TECHNIQUE	7 544 261	4 400 557	1 839 750	1 085 697	1 271 242	750 692	0	0	42 608	4 035
Catégorie A	3 299 148	2 602 026	954 047	764 097	748 502	589 602	0	0	217	0
Catégorie B	2 746 255	708 860	606 679	159 678	374 100	97 776	0	0	11 315	4 035
Catégorie C	1 498 858	1 089 671	279 024	161 922	148 640	63 314	0	0	31 076	0
FILIERE CULTURELLE	843 536	1 137 912	140 758	222 095	38 913	123 384	0	0	1 352	1 382
Catégorie A	557 131	473 873	96 587	112 568	23 551	81 445	0	0	0	0
Catégorie B	177 090	439 964	25 787	71 819	8 328	27 715	0	0	508	484
Catégorie C	109 315	224 075	18 384	37 708	7 034	14 224	0	0	844	898
FILIERE SPORTIVE	223 738	152 820	55 218	32 030	26 878	16 559	0	0	0	557
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	223 738	152 820	55 218	32 030	26 878	16 559	0	0	0	557
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	327 789	4 597 255	71 321	855 459	41 800	465 876	19 802	117 221	0	271
Catégorie A	265 295	1 970 792	56 403	437 270	38 885	301 502	17 865	111 410	0	0
Catégorie B	39 100	39 100	0	8 420	0	3 420	0	2 906	0	0
Catégorie C	62 494	2 587 363	14 918	409 769	2 915	160 954	1 937	2 905	0	271
FILIERE MEDICO-SOCIALE	23 155	922 387	9 372	275 881	5 482	178 746	0	8 572	0	0
Catégorie A	23 155	569 388	9 372	205 955	5 482	140 207	0	8 572	0	0
Catégorie B	0	322 916	0	62 003	0	36 022	0	0	0	0
Catégorie C	0	30 083	0	7 923	0	2 517	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	88 371	0	17 302	0	10 800	0	0	0	0
Catégorie A	0	88 371	0	17 302	0	10 800	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	232 632	401 001	43 694	59 579	24 029	27 569	0	0	0	69
Catégorie B	150 581	86 166	33 154	18 250	20 069	11 153	0	0	0	69
Catégorie C	82 051	314 835	10 540	41 329	3 960	16 416	0	0	0	0
Total	13 455 126	21 427 113	3 241 788	4 941 064	2 147 685	3 151 910	19 802	125 793	49 455	24 379

1.2.2 Nombre de contractuel·les ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement				Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
		Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,2°			
	Accroissement temporaire d'activité	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Les besoins des services			
Attachés	10	2	3		15	4	11
Rédacteurs	22	3	3		28	7	21
Adjointes administratifs	14	6		1	21	4	17
FILIERE ADMINISTRATIVE	46	11	6	1	64	15	49
Ingénieurs			1		1		1
Techniciens	3	2	3	1	9	5	4
Agents de maîtrise	1		1		2	2	
Adjointes techniques	19	31			50	10	40
FILIERE TECHNIQUE	23	33	5	1	62	17	45
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	1				1		1
Assistants territoriaux d'enseignement artistique			1		1		1
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1				1	1	
Adjointes territoriaux du patrimoine	3	2			5		5
FILIERE CULTURELLE	5	2	1	0	8	1	7
Opérateurs des APS	1				1	1	
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	1	1	0
Assistants socio-éducatifs			1		1		1
Educateurs de jeunes enfants	1	1			2		2
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	2	7			9		9
Agents sociaux territoriaux	1				1		1
FILIERE SOCIALE	4	8	1	0	13	0	13
Adjointes d'animation	2	3			5	2	3
FILIERE ANIMATION	2	3	0	0	5	2	3
TOTAL	81	57	13	2	153	36	117

1.2.3. Nombre de fonctionnaires et de contractuel·les occupant un emploi permanent en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Fonctionnaires	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	259,55	1 038,91
Catégorie A	131,09	320,92
Catégorie B	53,67	290,85
Catégorie C	74,79	427,14
FILIERE TECHNIQUE	2 117,63	646,05
Catégorie A	201,90	143,61
Catégorie B	214,36	56,78
Catégorie C	1 701,37	445,66
FILIERE CULTURELLE	162,22	341,26
Catégorie A	55,13	82,35
Catégorie B	45,20	114,16
Catégorie C	61,89	144,75
FILIERE SPORTIVE	58,54	33,74
Catégorie A	3,00	1,00
Catégorie B	53,54	30,74
Catégorie C	2,00	2,00
FILIERE SOCIALE	37,89	559,23
Catégorie A	14,39	177,83
Catégorie B		
Catégorie C	23,50	381,40
FILIERE MEDICO-SOCIALE	6,00	99,54
Catégorie A	6,00	60,53
Catégorie B		39,01
Catégorie C		
FILIERE POLICE MUNICIPALE	97,63	41,06
Catégorie A		0,75
Catégorie B	6,00	3,50
Catégorie C	91,63	36,81
FILIERE ANIMATION	56,68	180,72
Catégorie B	5,90	18,75
Catégorie C	50,78	161,97
TOTAL	2 796,14	2 940,51

Contractuels permanents	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	99,75	258,98
Catégorie A	60,60	144,46
Catégorie B	38,15	104,60
Catégorie C	1,00	9,92
FILIERE TECHNIQUE	192,36	119,67
Catégorie A	66,22	57,17
Catégorie B	79,49	21,58
Catégorie C	46,65	40,92
FILIERE CULTURELLE	21,13	34,91
Catégorie A	11,50	11,09
Catégorie B	5,62	15,48
Catégorie C	4,01	8,34
FILIERE SPORTIVE	7,33	5,27
Catégorie A		
Catégorie B	7,33	5,27
Catégorie C		
FILIERE SOCIALE	9,24	155,18
Catégorie A	7,17	55,15
Catégorie B		1,00
Catégorie C	2,07	99,03
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0,25	21,68
Catégorie A	0,25	9,17
Catégorie B		11,51
Catégorie C		1,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	2,00
Catégorie A		2,00
Catégorie B		
Catégorie C		
FILIERE ANIMATION	8,69	16,61
Catégorie B	5,00	3,17
Catégorie C	3,69	13,44
TOTAL	338,75	614,30

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

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	45 804	39 721	13,28
Catégorie A	56 811	51 450	9,44
Catégorie B	37 567	37 765	-0,53
Catégorie C	32 423	32 241	0,56
FILIERE TECHNIQUE	37 824	36 346	3,91
Catégorie A	56 439	53 425	5,34
Catégorie B	40 508	37 263	8,01
Catégorie C	35 276	30 726	12,90
FILIERE CULTURELLE	40 304	37 485	6,99
Catégorie A	53 396	50 438	5,54
Catégorie B	36 448	36 287	0,44
Catégorie C	31 457	31 062	1,26
FILIERE SPORTIVE	39 718	39 431	0,72
Catégorie A	44 235	58 227	-31,63
Catégorie B	39 631	38 948	1,72
Catégorie C	35 274	37 463	-6,21
FILIERE SOCIALE	40 825	34 581	15,29
Catégorie A	46 915	43 582	7,10
Catégorie B			
Catégorie C	37 096	30 384	18,09
FILIERE MEDICO-SOCIALE	57 736	46 668	19,17
Catégorie A	57 736	54 818	5,05
Catégorie B		34 023	
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE	49 592	45 433	8,39
Catégorie A		55 863	
Catégorie B	52 072	52 594	-1,00
Catégorie C	49 430	44 540	9,89
FILIERE ANIMATION	29 839	28 979	2,88
Catégorie B	38 759	36 984	4,58
Catégorie C	28 803	28 053	2,60
Total	39 080	37 394	4,31

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes(en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes(en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	42 707	37 558	12,06
Catégorie A	49 363	42 312	14,28
Catégorie B	32 511	31 998	1,58
Catégorie C	28 336	26 952	4,88
FILIERE TECHNIQUE	39 219	36 772	6,24
Catégorie A	49 821	45 514	8,64
Catégorie B	34 548	32 848	4,92
Catégorie C	32 130	26 629	17,12
FILIERE CULTURELLE	39 921	32 596	18,35
Catégorie A	48 446	42 730	11,80
Catégorie B	31 511	28 421	9,81

Catégorie C	27 261	26 868	1,44
FILIERE SPORTIVE	30 524	28 998	5,00
Catégorie A			
Catégorie B	30 524	28 998	5,00
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	35 475	29 625	16,49
Catégorie A	37 001	35 735	3,42
Catégorie B		39 100	
Catégorie C	30 190	26 127	13,46
FILIERE MEDICO-SOCIALE	92 620	42 546	54,06
Catégorie A	92 620	62 092	32,96
Catégorie B		28 055	
Catégorie C		30 083	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		44 186	
Catégorie A		44 186	
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE ANIMATION	26 770	24 142	9,82
Catégorie B	30 116	27 182	9,74
Catégorie C	22 236	23 425	-5,35
Total	39 720	34 881	12,18

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

Siren	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2025	1 179 090,62	3	7
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2024	1 160 353,38	1	9
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2023	1 109 916,24	2	8
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2022	1 107 674,34	2	8
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2021	1 090 518,86	3	7

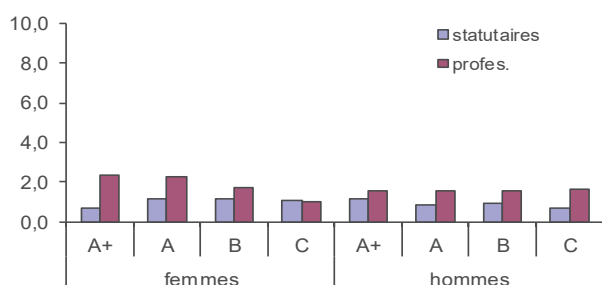
1.2.6. Part du régime indemnitaire dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total
A+	30%	32%	31%
A	18%	19%	18%
B	16%	17%	16%
C	12%	16%	14%
Total	15%	17%	16%

1.3 FORMATION

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

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

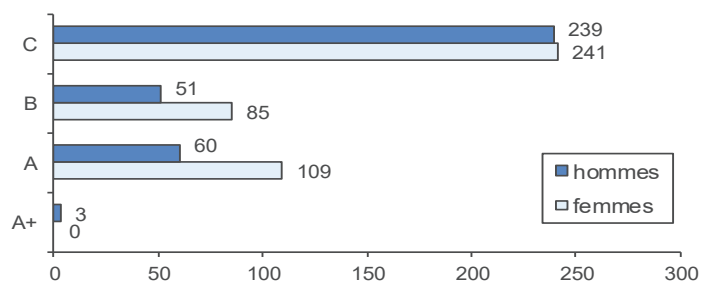


1.3.2. Nombre d'agent-es bénéficiant de congés de formations professionnelles et formations suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi

- 1 homme a bénéficié de congés de formation en 2025

	en nombre d'agents							
	femmes				hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
formations statutaires	0	52	44	103	1	30	26	114
formations professionnelles	0	57	41	138	2	30	25	125

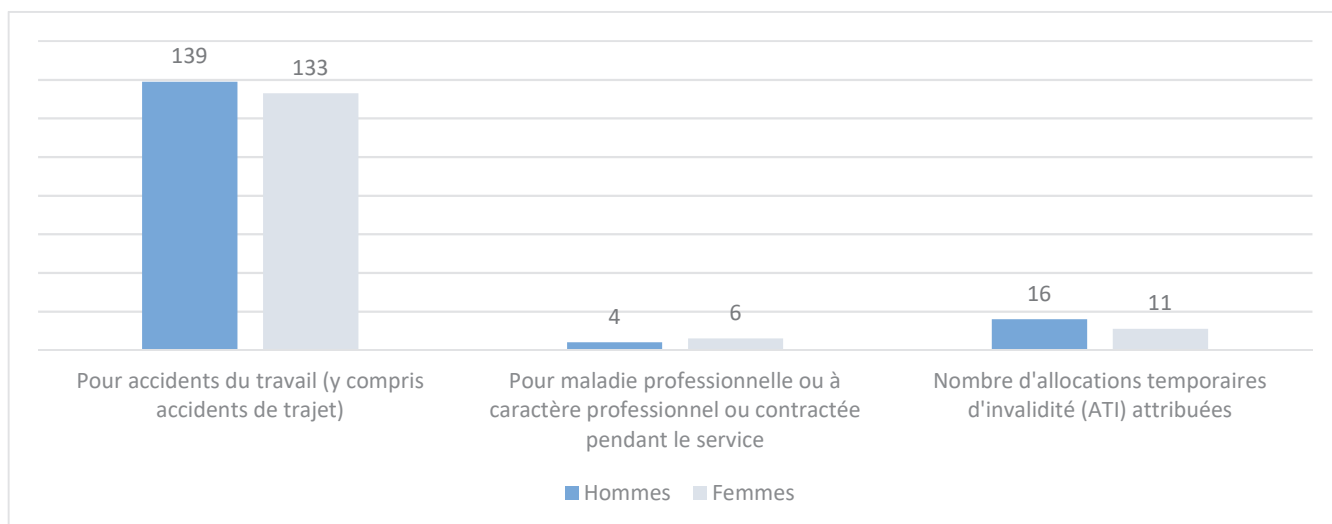
Nombre d'agent-es bénéficiant de formation suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi.



1.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2025 ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

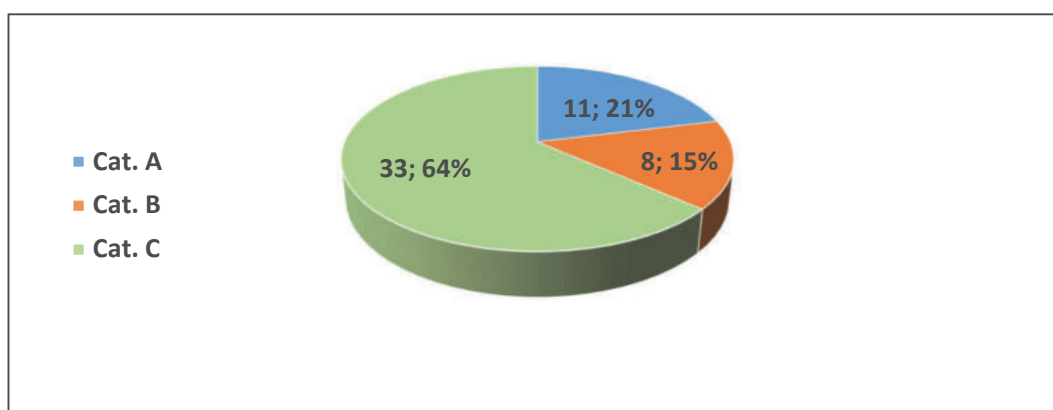
	Agents permanents		Total
	Hommes	Femmes	
Pour accidents du travail (y compris accidents de trajet)	139	133	272
Pour maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service	4	6	10
Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées	16	11	27

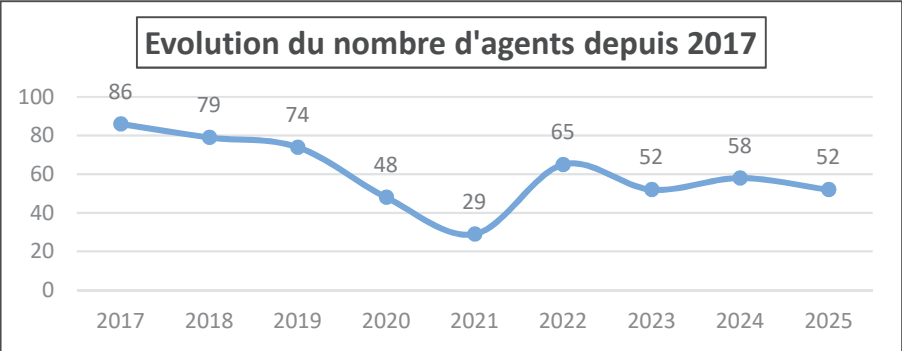
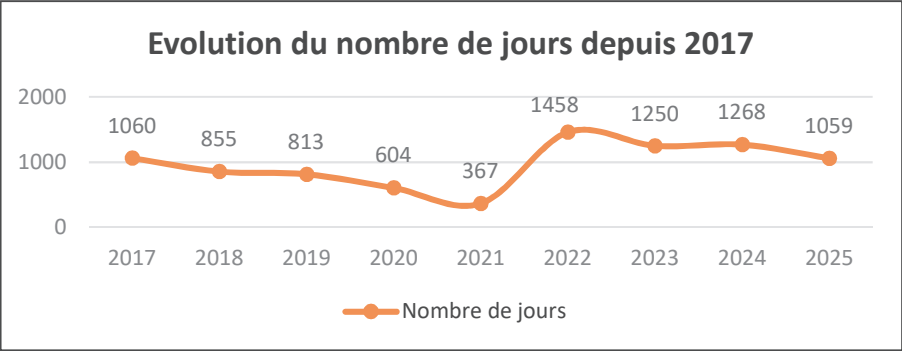


1.5 CONGÉS

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

	A	B	C	Total
Nombre d'agents	11	8	33	52
Nombre de jours d'absences	212	157	690	1 059

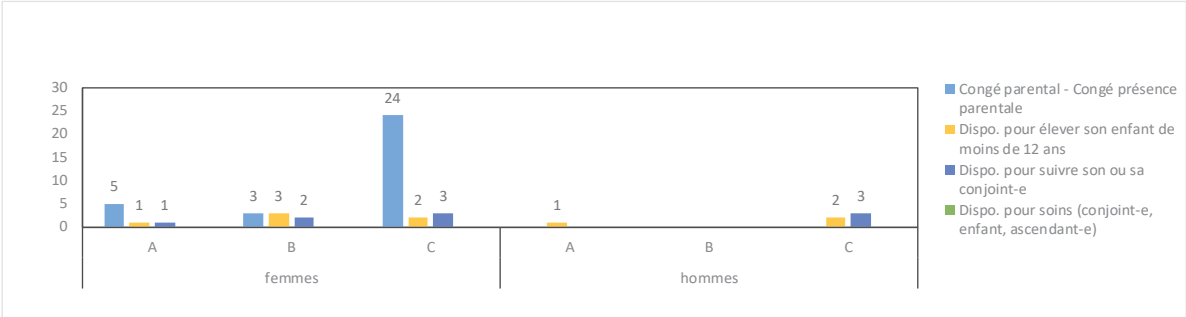




1.5.2 Nombre d'agent-es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille, mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle).

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

	femmes						hommes					
	A+	A	B	C	total		A+	A	B	C	total	
Congé parental - Congé présence parentale			5	3	24	32			1			1
Dispo. pour élever son enfant de moins de 12 ans			1	3	2	6			1		2	3
Dispo. pour suivre son ou sa conjoint-e			1	2	3	6					3	3
Dispo. pour soins (conjoint-e, enfant, ascendant-e)						0						0
total	0	7	8	29	44		0	2	0	5	7	



1.5.2.2 Nombre d'agent-es comptant au moins une absence pour motif familial sur l'année 2025

	Femmes					Hommes				
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total
Congé de présence parentale		2	2	4	8				1	1
Congé parental		14	7	31	52		1			1
Dispo pour élever son enfant		1	3	8	12		1	1	3	5
Dispo pour suivre son conjoint		5	4	10	19				3	3
Dispo pour soins				2	2				1	1
Total	0	22	16	55	93	0	2	1	8	11

1.6 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1.6.1 Organisation

1.6.1.1 Télétravail

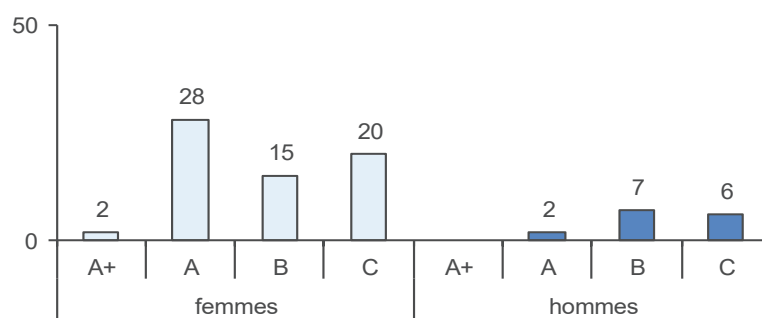
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors catégorie	Total
Nombre de femmes exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	799	507	347	36	1 686
Nombre d'hommes exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	358	293	157	22	828
	1 157	800	504	58	2 514

1.6.2 Temps partiel qui n'est pas de droit

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	15	65	80
Nombre de demandes acceptées	15	65	80
Nombre de premières demandes satisfaites	15	65	80
Nombre de modifications de quotités	0	3	3
Nombre de retours au temps plein	7	46	53

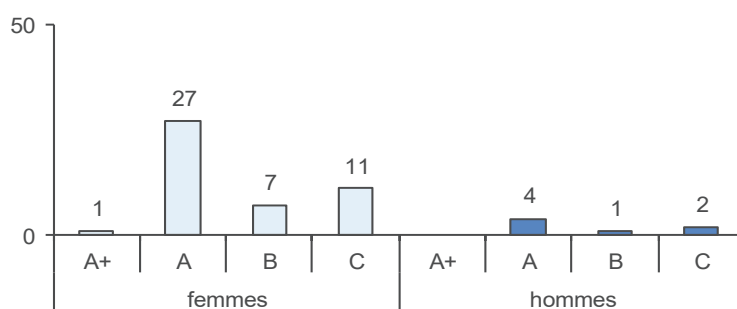
1.6.2.1 Nombre d'agent-es sur des postes à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique

en nombre d'agent·es							
femmes				hommes			
A+	A	B	C	A+	A	B	C
2	28	15	20		2	7	6



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

en nombre d'agent·es							
femmes				hommes			
A+	A	B	C	A+	A	B	C
1	27	7	11		4	1	2



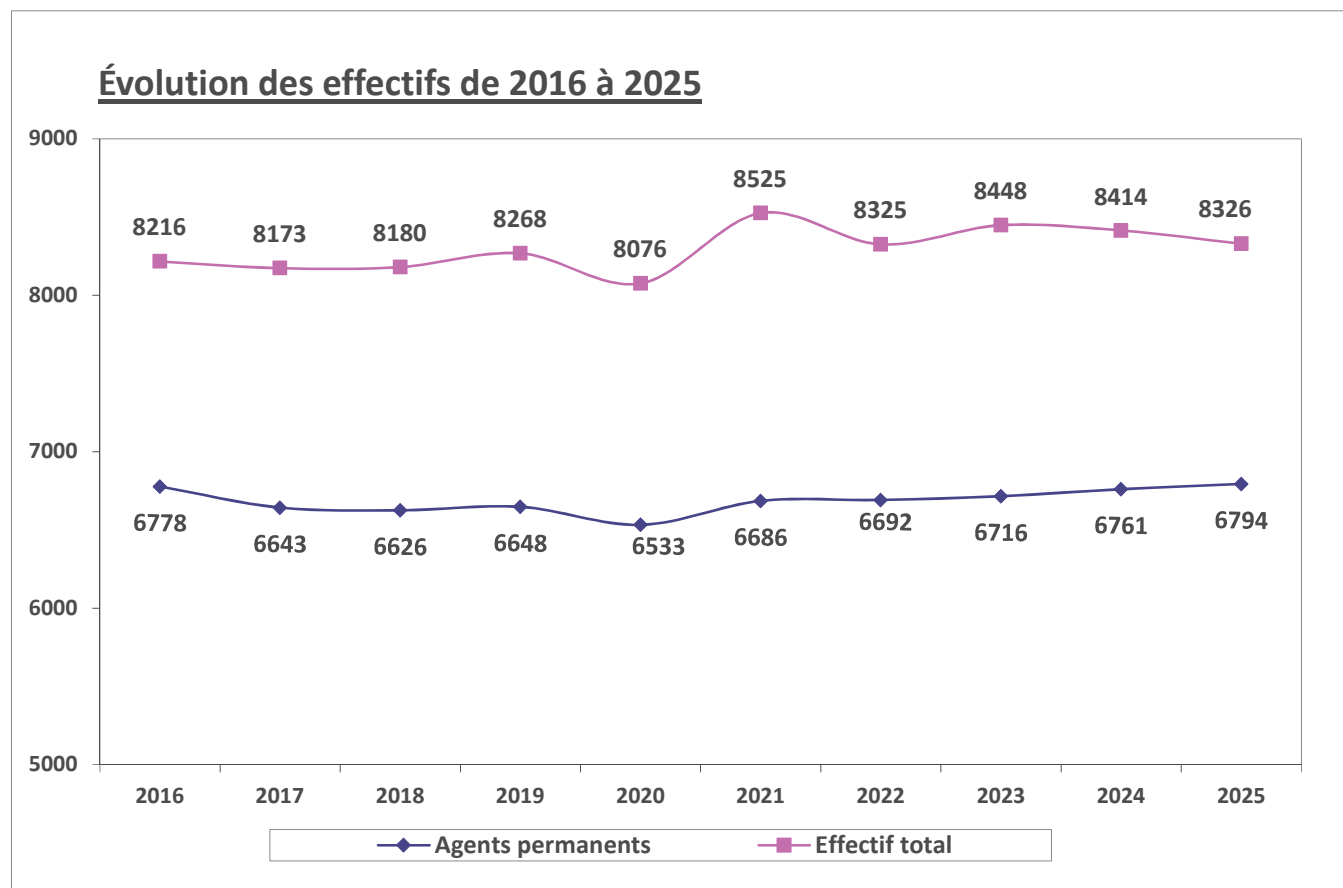
2 L'EMPLOI

2.1 EFFECTIFS PERMANENTS

2.1.1 Évolution et répartition des effectifs et des postes

2.1.1.1 Évolution des effectifs de 2016 à 2025

L'effectif permanent de l'Eurométropole de Strasbourg rémunéré au 31/12/2025 est de 6 794 agents. Cet effectif se compose de fonctionnaires titulaires et stagiaires (5 795), de contractuel·les en contrat à durée déterminée (877) et de contractuel·les en contrat à durée indéterminée (122).



L'effectif total cumule les agent·es permanent·es (6 794) et non permanent·es avec les vacataires (1 258), les surcroîts occasionnels (114), les intermittents (28), les emplois aidés comme les emplois d'avenir et contrats uniques d'insertion (25), ainsi que les apprenti·es (62), les contrats de projet (29), les collaborateur·trices de cabinet (8) et les collaborateur·trices de groupe d'élus·es (8).

2.1.1.2 Postes budgétaires

Au 31 décembre 2025, on pouvait compter 7 389 postes budgétaires au sein de l'Eurométropole.

DG - DGA	Direction	Nombre de postes
DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	7
	Direction accompagnement projets innovation équipe	18
	Direction architecture patrimoine	226
	Direction commande publique responsable	33
	Direction communication	38
	Direction finances	38
	Direction numérique systèmes informations	137
	Direction ressources humaines	159
	Direction ressources logistiques	333
	SAGR AHTI	19
DGA Transformation Démocratique Europe Territoire et Prévention	DGA Transformation Démocratique Europe TerritoireP	4
	Direction intercommunalité	7
	Direction participation citoyenne	14
	Direction réglementation urbaine	61
	Direction relations européennes internationales	30
	Direction sécurités prévention**	317
	Direction territoires	67
	SAGR TDETP	20
DGA Transformation Écologique et Économique	DGA Transformation Écologique et Économique	5
	Direction développement économique et attractivité	56
	Direction eau et risques environnementaux	328
	Direction espaces publics naturels	642
	Direction mobilités	63
	Direction propreté et gestion des déchets	867
	Direction transitions énergie climat	38
	Direction urbanisme territoires	220
DGA Transformation Sociale et Sociétale	DGA Transformation Sociale et Sociétale	6
	Direction culture	903
	Direction enfance éducation	1 474
	Direction évènements vie associative	54
	Direction population élections cultes	189
	Direction solidarités santé jeunesse	544
	Direction sports	331
	Mission droits des femmes égalité de genres	3
Direction générale des services	Direction générale des Services	1
	Secrétariat général	30
	Service protocole	22
	Administration direction générale	8
	Affectations périphériques	5
	Affectations périphériques DRH*	16
	Cabinet eurométropole	56
	Total général	7 389

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

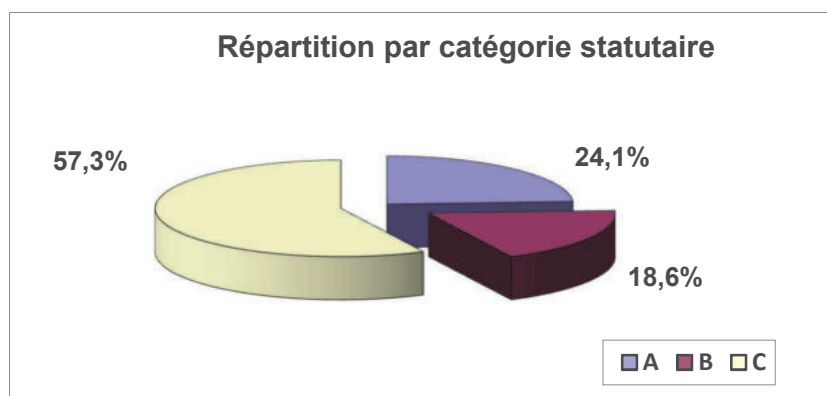
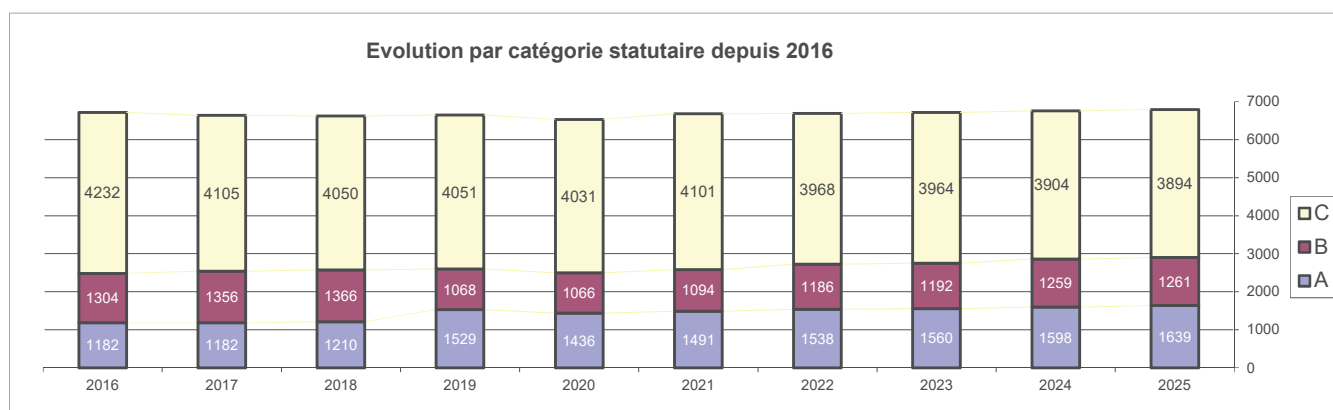
**La direction sécurités prévention regroupe depuis 2025 la direction sécurité, le service prévention urbaine et le SIRAC

2.1.1.3 Répartition du personnel permanent en 2025

2.1.1.3.1 Répartition par catégorie hiérarchique

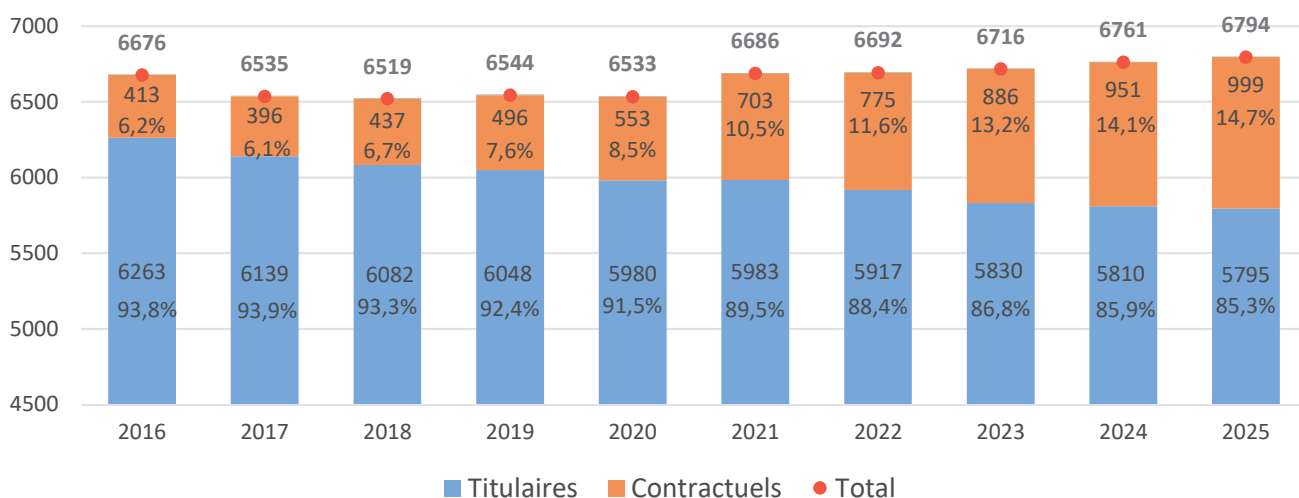
2.1.1.3.1.1 Répartition par catégorie hiérarchique et statut

Catégorie	Titulaire	Contractuel-le	dont VTE	dont BDS	dont CDI	Total	soit en %
A	1 206	433	29	287	96	1 639	24,12%
B	936	325	64	225	17	1 261	18,56%
C	3 653	241	51	44	9	3 894	57,32%
Total	5 795	999	144	556	122	6 794	100%
<i>Soit en %</i>	<i>85,30</i>	<i>14,70</i>	<i>2,12</i>	<i>8,18</i>	<i>1,80</i>	<i>100,00</i>	
<i>Soit Equivalent temps plein</i>	<i>5 639,16</i>	<i>973,26</i>	<i>139,68</i>	<i>548,10</i>	<i>119,40</i>	<i>6 612,42</i>	

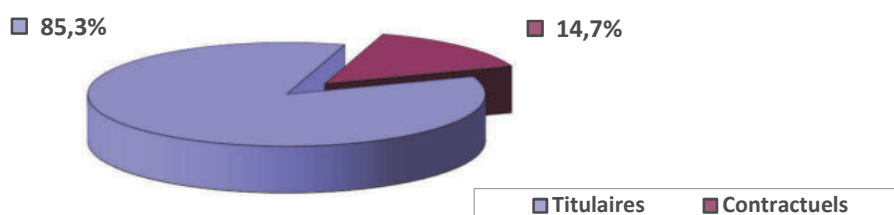


Nombre d'agent-es permanent-es	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Titulaires	6263	6139	6082	6048	5980	5983	5917	5830	5810	5795
Contractuels	413	396	437	496	553	703	775	886	951	999
Total	6676	6535	6519	6544	6533	6686	6692	6716	6761	6794

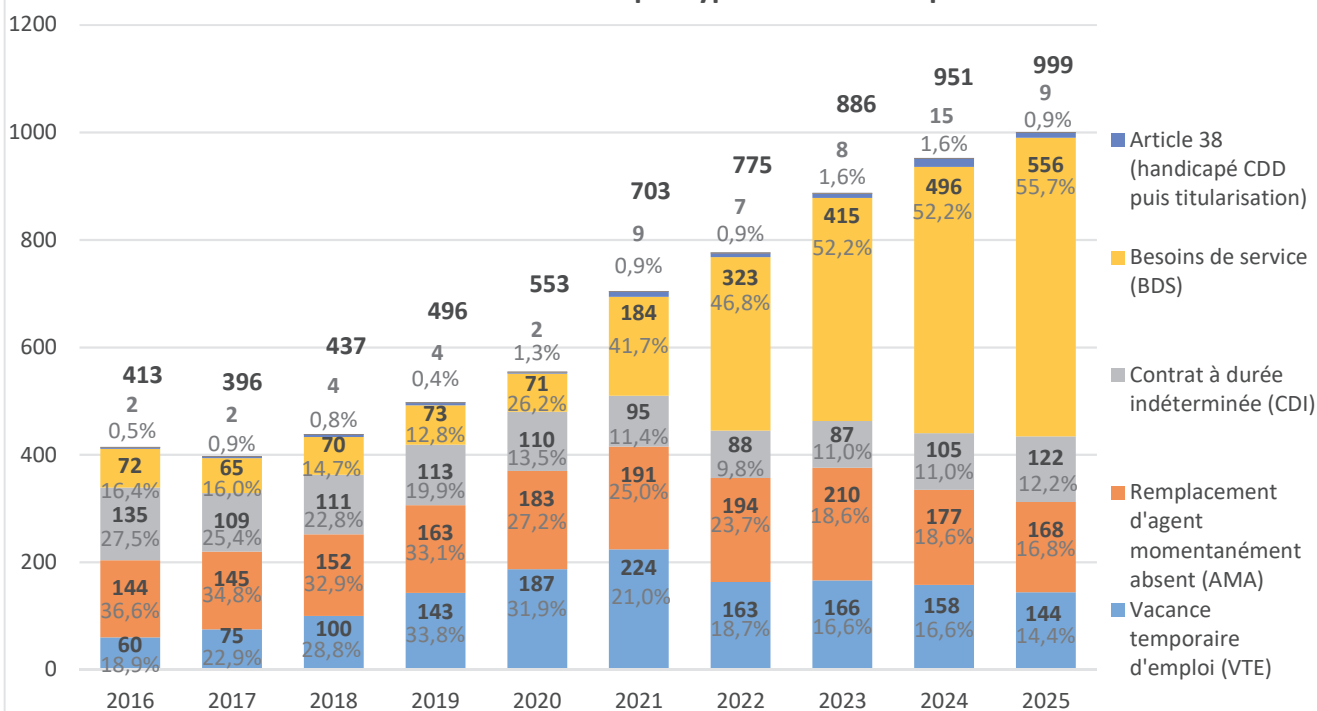
Evolution par catégorie statutaire depuis 2016



Répartition par statut en 2025



Evolution du nombre de contractuels par type de contrat depuis 2016



2.1.1.3.1.2 Répartition par catégorie hiérarchique et par âge

Age	A	B	C	Total	Total
- de 25 ans	13	24	107	144	2,1%
25 à 29 ans	113	114	225	452	6,7%
30 à 34 ans	146	95	290	531	7,8%
35 à 39 ans	192	133	458	783	11,5%
40 à 44 ans	237	157	479	873	12,8%
45 à 49 ans	245	213	553	1 011	14,9%
50 à 54 ans	296	213	657	1 166	17,2%
55 à 59 ans	234	189	681	1 104	16,2%
60 ans et +	163	123	444	730	10,7%
TOTAL AGENTS	1 639	1261	3894	6794	100%

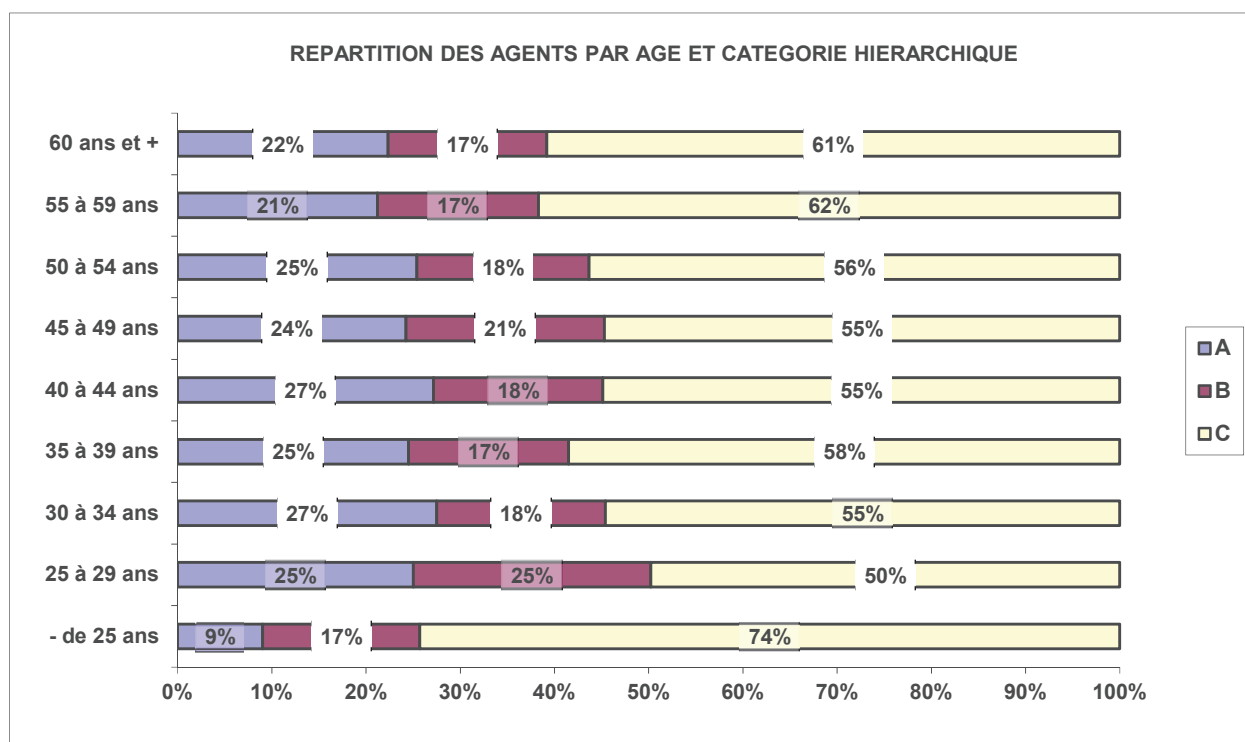
L'âge moyen dans l'administration en 2025 est de 46 ans et 3 mois. Il était de 46 ans et 2 mois en 2024.
L'âge médian est de 47 ans en 2025 (47 ans en 2024).

Les moyennes par catégorie hiérarchique s'établissent ainsi :

Agent-es de catégorie A = 46 ans et 1 mois

Agent-es de catégorie B = 45 ans et 8 mois

Agent-es de catégorie C = 46 ans et 7 mois



2.1.1.3.2 Répartition par filière

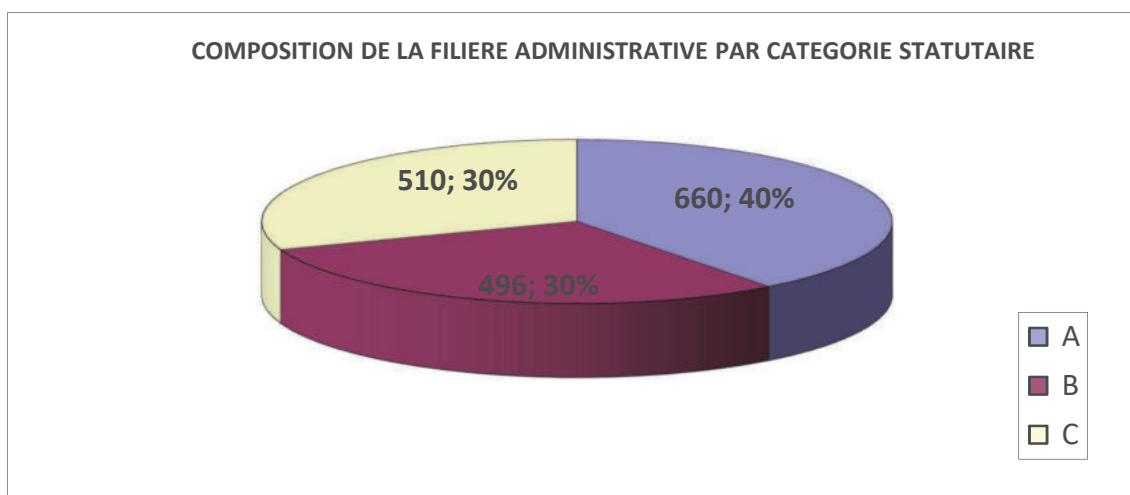
2.1.1.3.2.1 Répartition par filière, par catégorie hiérarchique et par grade

2.1.1.3.2.1.1 Filière administrative

	<i>Filière administrative</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Directeur général	1		1		1	0,1%
	Directeur général adjoint	5		5	2	3	0,3%
	Administrateur hors classe	4	4	8	3	5	0,5%
	Administrateur	9	2	11	7	4	0,7%
	Attaché Hors classe	22	1	23	11	12	1,4%
	Directeur Territorial	13	3	16	7	9	1,0%
	Attaché principal	177	30	207	137	70	12,4%
	Attaché Territorial	225	164	389	302	87	23,3%
	Total A en nombre d'agent-es	456	204	660	469	191	39,6%
	Total A en ETP	450,20	202,20	652,40	461,70	190,70	39,76%
B	Rédacteur Principal 1ère cl	151	3	154	130	24	9,2%
	Rédacteur Principal 2ème cl.	73	10	83	68	15	5,0%
	Rédacteur Territorial	126	133	259	205	54	15,5%
	Total B en nombre d'agent-es	350	146	496	403	93	29,8%
	Total B en ETP	344,40	144,50	488,90	396,00	92,90	29,80%
C	Adjoint adm principal 1ère cl	325		325	283	42	19,5%
	Adjoint adm principal 2ème cl	85	3	88	74	14	5,3%
	Adjoint administratif	93	4	97	79	18	5,8%
	Total C en nombre d'agent-es	503	7	510	436	74	30,6%
	Total C en ETP	492,40	7,00	499,40	426,50	72,90	30,44%
	Total Administrative en nombre d'agent-es	1309	357	1666	1308	358	100%
	Total ETP	1287,00	353,7	1640,7	1284,2	356,5	100%

- Pourcentage par rapport au nombre total d'agent-es présent-es dans la filière

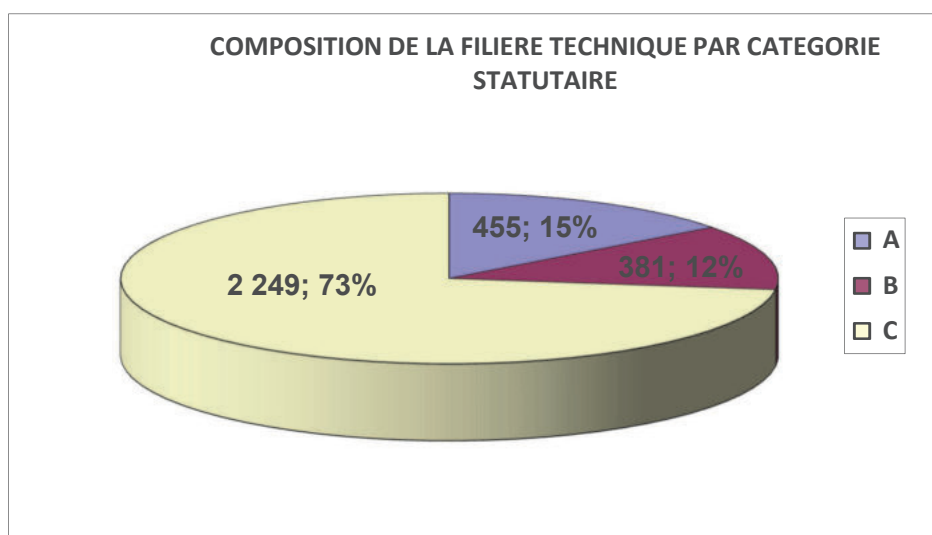
À noter, les effectifs de contractuel-les mentionnés intègrent les agent-es en CDI.



2.1.1.3.2.1.2 Filière technique

	<i>Filière technique</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Ingénieur général	1		1		1	0,0%
	Ingénieur chef hors classe	8	2	10	1	9	0,3%
	Ingénieur en chef	16		16	8	8	0,5%
	Ingénieur hors classe	6	1	7	3	4	0,2%
	Ingénieur principal	193	22	215	93	122	6,9%
	Ingénieur	118	104	222	98	124	7,1%
	Total A en nombre d'agent-es	342	129	471	203	268	15,2%
	Total A en ETP	336,70	127,80	464,50	197,70	266,80	15,28%
B	Technicien principal 1è Cl	113	4	117	26	91	3,8%
	Technicien principal 2è Cl	102	84	186	42	144	6,0%
	Technicien territorial	53	29	82	10	72	2,6%
	Total B en nombre d'agent-es	268	117	385	78	307	12,4%
	Total B en ETP	266,00	116,50	382,50	77,30	305,20	12,6%
C	Agent de maîtrise principal	424	6	430	31	399	13,8%
	Agent de maîtrise	156	19	175	23	152	5,6%
	Adjoint techn. princ 1è cl	762	3	765	191	574	24,6%
	Adjoint techn. princ 2è cl	226	3	229	78	151	7,4%
	Adjoint technique	586	66	652	191	461	21,0%
	Total C en nombre d'agents	2 154	97	2 251	514	1737	72,4%
	Total C en ETP	2103,89	88,20	2 192,09	462,69	1729,40	72,13%
	Total Technique en nombre d'agent-es	2 764	343	3 107	795	2 312	100%
	Total ETP	2 706,59	332,50	3 039,09	737,69	2 301,40	100%

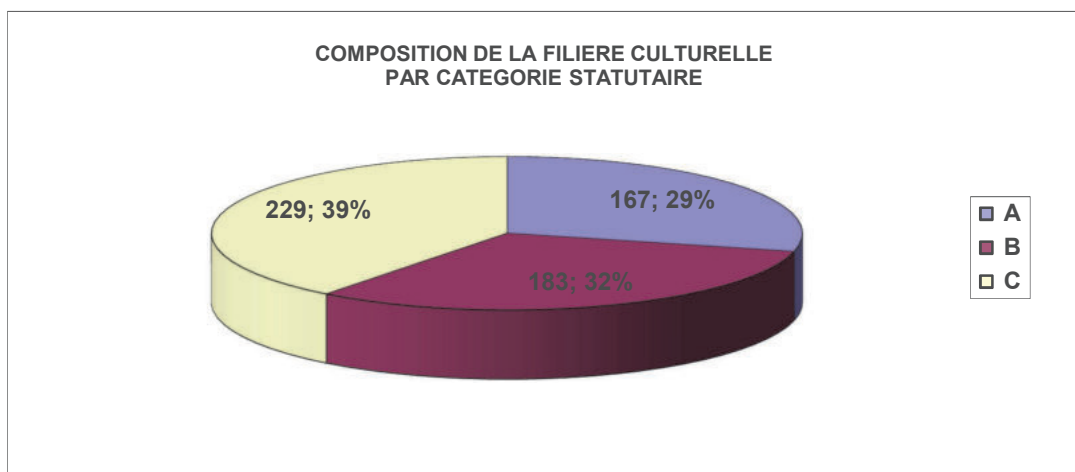
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent-es présent-es dans la filière



2.1.1.3.2.1.3 Filière culturelle

	<i>Filière culturelle</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conservateur en Chef Patrim.	11		11	6	5	1,9%
	Conservateur du patrimoine	3	2	5	3	2	0,9%
	Conservateur Bibl. Chef	7		7	4	3	1,2%
	Conservateur Bibl.	4		4	2	2	0,7%
	Attaché Conservat. Ppal Patrimoine	15		15	10	5	2,6%
	Attaché Conservat. Patrimoine	15	9	24	17	7	4,1%
	Bibliothécaire principal	12		12	11	1	2,1%
	Bibliothécaire Territorial	8	1	9	9		1,5%
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	1		1		1	0,2%
	Professeur Enseig. Art. H. Cl.	52	7	59	25	34	10,1%
	Professeur Enseig. Art. Cl. N.	15	7	22	10	12	3,8%
	Total A en nombre d'agent-es	143	26	169	97	72	28,9%
	Total A en ETP	137,56	23	160,56	93,82	66,74	29,14%
B	Assist. Conserv princ. 1ere cl.	67		67	52	15	11,5%
	Assist. Conserv princ. 2eme cl.	38	1	39	31	8	6,7%
	Assistant de conservation	25	6	31	22	9	5,3%
	Assistants Ens Art princ.1ere cl.	20	3	23	14	9	3,9%
	Assistants Ens Art princ.2eme cl.	7	12	19	10	9	3,3%
	Assistants Ens Art	4	3	7	3	4	1,2%
	Total B en nombre d'agent-es	161	25	186	132	54	31,8%
	Total B en ETP	154,45	23,60	178,05	126,10	51,95	32,313%
C	Adjoint pat principal 1ère cl	115		115	81	34	19,7%
	Adjoint pat principal 2ème cl	42	2	44	31	13	7,5%
	Adjoint patrimoine	60	10	70	46	24	12,0%
	Total C en nombre d'agent-es	217	12	229	158	71	39,2%
	Total C en ETP	202,30	10,10	212,40	147,40	65,00	38,55%
	Total Culturel en nombre d'agent-es	521	63	584	387	197	100%
	Total ETP	494,31	56,70	551,01	367,32	183,69	100%

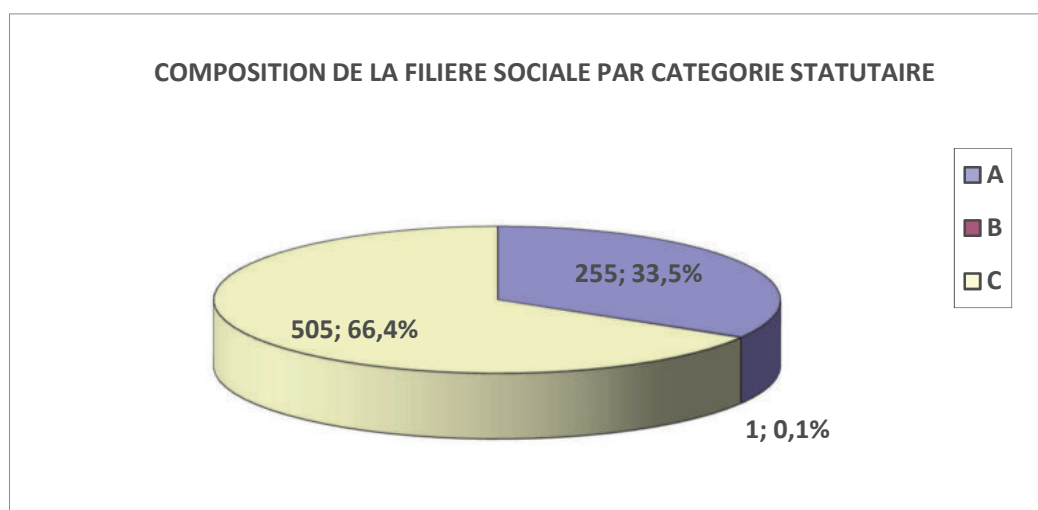
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent-es présentes dans la filière



2.1.1.3.2.1.4 Filière sociale

	<i>Filière sanitaire-sociale</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conseiller supérieur socio-éd	2		2	2		0,3%
	Conseiller socio-éducatif		3	3	2	1	0,4%
	Educateur jnes enfnts cl exc A	62		62	61	1	8,1%
	Educateur jeunes enfants	13	11	24	22	2	3,2%
	Assistant socio-éd cl except A	73	1	74	64	10	9,7%
	Assistant socio-éducatif	43	47	90	82	8	11,8%
	Total A en nombre d'agent-es	193	62	255	233	22	33,5%
	Total A en ETP	186,40	61,60	248,00	226,30	21,70	33,24%
B	Moniteur éduc interv fam princ			0			0,0%
	Moniteur éduc interv familial		1	1	1		0,1%
	Total B en nombre d'agent-es	0	1	1	1	0	0,1%
	Total B en ETP	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,1%
C	ATSEM principal 1ère classe	233	1	234	234		30,7%
	ATSEM principal 2ème classe	117	93	210	206	4	27,6%
	Agent social principal 1è cl	17		17	6	11	2,2%
	Agent social principal 2ème cl	11	1	12	9	3	1,6%
	Agent social	25	7	32	25	7	4,2%
	Total C en nombre d'agent-es	403	102	505	480	25	66,4%
	Total C en ETP	395,00	102,00	497,00	472,00	25,00	66,6%
	Total Sanitaire Sociale nombre d'agent-es	596	165	761	714	47	100,0%
	Total ETP	581,40	164,60	746,00	699,30	46,70	100,0%

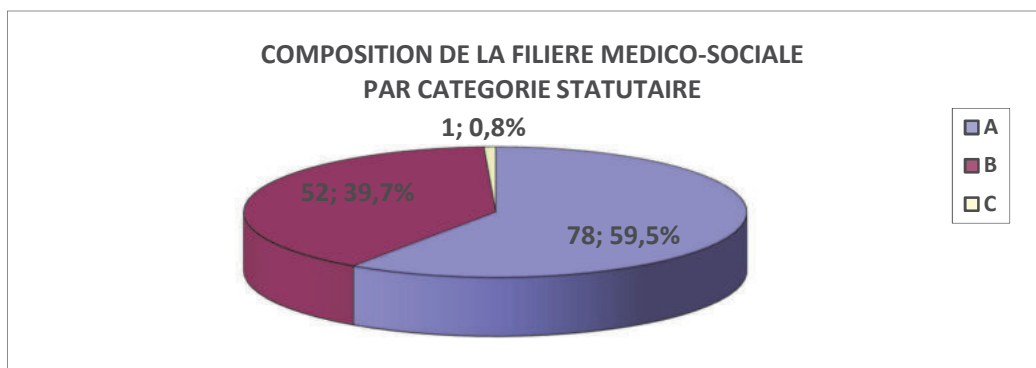
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent-es présent-es dans la filière



2.1.1.3.2.1.5 Filière médico-sociale

	<i>Filière sanitaire-sociale</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Médecin Hors classe	4		4	4		3,1%
	Médecin de 1ère classe	6	3	9	6	2	6,9%
	Médecin 2ème Classe	3	3	6	7		4,6%
	Psychologue Hors classe	5		5	4		3,8%
	Psychologue	2	1	3	3		2,3%
	Sage-femme hors classe	3		3	3		2,3%
	Cadre de santé	2		2	3		1,5%
	Puéricultrice hors classe	10		10	12		7,6%
	Puéricultrice	16	2	18	15	1	13,7%
	Infirmier soins gx hors classe	11		11	9	2	8,4%
	Infirmier soins gx	6	1	7	6	1	5,3%
	Total A en nombre d'agent-es	68	10	78	72	6	59,5%
	Total A en ETP	64,36	9,00	73,36	67,36	6,00	59,18%
B	Auxiliaire de puériculture classe sup.	31		31	31		23,7%
	Auxiliaire de puériculture classe norm.	8	13	21	21		16,0%
	Total B en nombre d'agent-es	39	13	52	52	0	39,7%
	Total B en ETP	36,80	12,80	49,60	49,60	0,00	40,0%
	Auxiliaire de soins principal de 2ème		1	1	1		0,8%
	Total C en nombre d'agent-es	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,8%
	Total C en ETP	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,8%
	Total Sanitaire Sociale nombre d'agent-es	286	23	131	124	6	100,0%
	Total ETP	101,16	22,80	123,96	117,96	6,00	100,0%

* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent-es présent-es dans la filière



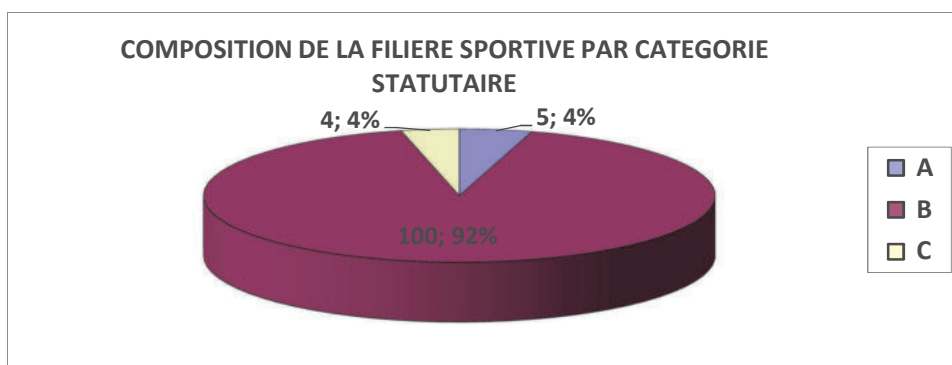
2.1.1.3.2.1.6 Filière médico-technique

	<i>Filière médico-technique</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>% *</i>
A	Pédicures pod ergothérapeutes psychomotricien orthoptiste tech labo manip. h cl	-	1	1	1	-	100,0%
	Pédicures pod ergothérapeutes psychomotricien orthoptiste tech labo manip prép	-	1	1	1	-	100,0%
	Total Médico_tech en nombre d'agent-es	0	2	2	2	0	100,0%
	Total ETP	0	2,00	2,00	2,00	0,00	100,00%

2.1.1.3.2.1.7 Filière sportive

	<i>Filière Sportive</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conseiller Territorial APS ppal	1		1	1		0,9%
	Conseiller Territorial APS	3		3		3	2,8%
	Total A en nombre d'agent-es	4	0	4	1	3	3,8%
	Total A en ETP	4,00	0,00	4,00	1,00	3,00	3,81%
B	Éducateur APS ppal 1ere cl	55		55	20	35	51,9%
	Éducateur APS ppal 2eme cl	10		10	4	6	9,4%
	Éducateur APS	19	14	33	14	19	31,1%
	Total B en nombre d'agent-es	84	14	98	38	60	92,5%
	Total B en ETP	83,30	13,80	97,10	37,10	60,00	92,39%
C	Opérateur Act. Sportives Ppal	4		4	2	2	3,8%
	Total C en nombre d'agent-es	4	0	4	2	2	3,8%
	Total C en ETP	4,00	0,00	4,00	2,00	2,00	3,81%
	Total Activité Phys. Sport. nbre agent-es	92	14	106	41	65	100%
	Total ETP	91,30	13,80	105,10	40,10	65,00	100%

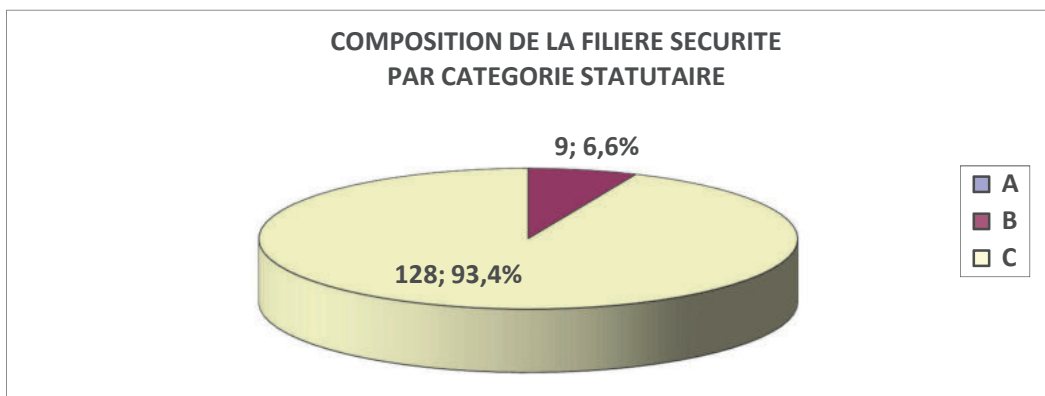
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent-es présent-es dans la filière



2.1.1.3.2.1.8 Filière sécurité

	<i>Filière sécurité</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Directeur principal police municipale			0			0,0%
	Total A en nombre d'agent-es	0	0	0	0	0	0,0%
	Total A en ETP	0	0	0	0	0	0,0%
B	Chef serv. Principal 1ère cl	3		3	2	1	2,2%
	Chef de service police municipale	6		6	1	5	4,4%
	Total B en nombre d'agent-es	9	0	9	3	6	6,6%
	Total B en ETP	9	0	9	3	6	6,58%
	Chef police municipale (prov)	1		1		1	0,7%
C	Brigadier chef principal	109		109	30	79	79,6%
	Gardien-brigadier	18		18	8	10	13,1%
	Total C en nombre d'agent-es	128	0	128	38	90	93,4%
	Total C en ETP	127,80		127,80	37,80	90,00	93,4%
	Total Police Municipale nombre d'agent-es	137	0	137	41	96	100%
	Total ETP	136,80	0,00	136,80	40,80	96,00	100%

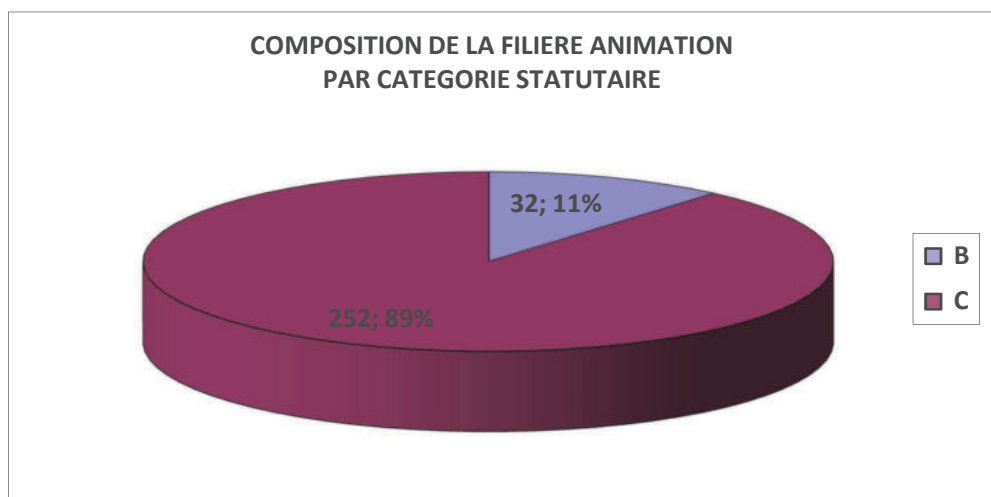
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent-es présent-es dans la filière



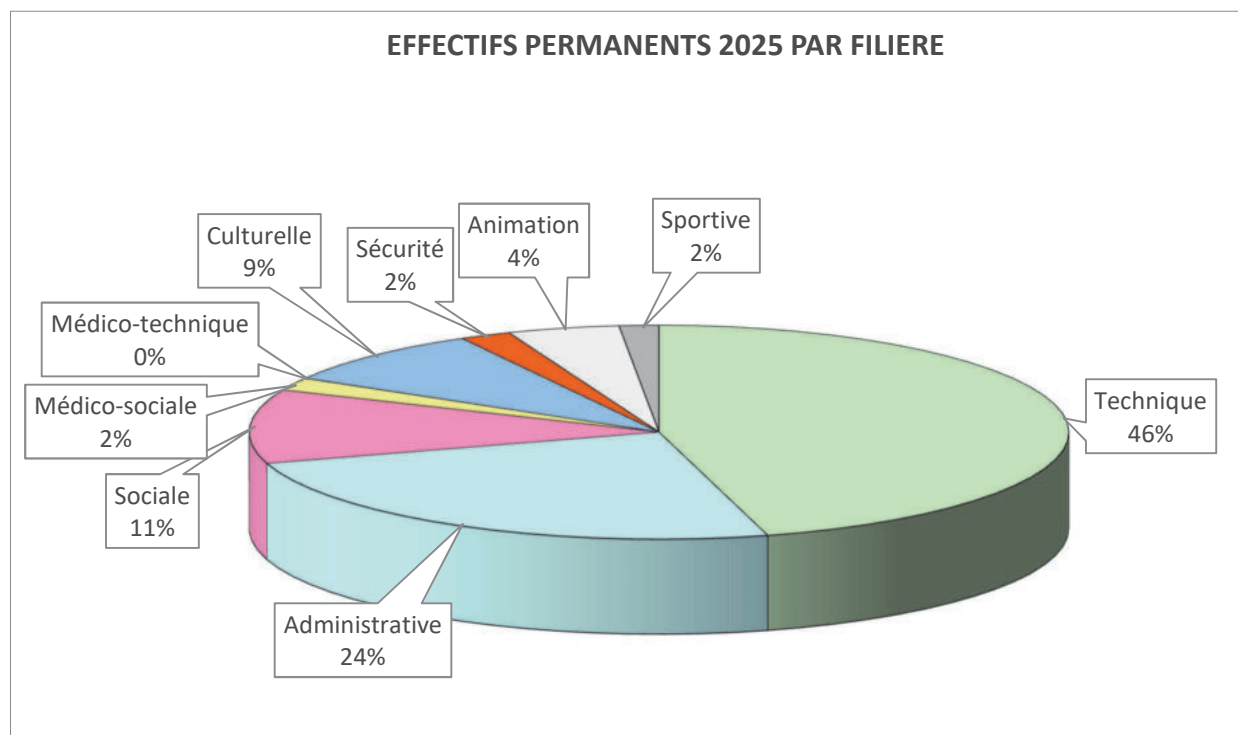
2.1.1.3.2.1.9 Filière animation

	<i>Filière animation</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
B	Animateur Principal 1ère cl	3		3	1	2	1,0%
	Animateur Principal 2ème cl	8	2	10	7	3	3,3%
	Animateur	14	7	21	15	6	7,0%
	Total B en nombre d'agent-es	25	9	34	23	11	11,3%
	Total B en ETP	24,40	9,00	33,40	22,60	10,80	12,5%
C	Adjoint anim principal 1ère cl	32		32	21	11	10,7%
	Adjoint anim principal 2ème cl	92		92	73	19	30,7%
	Adjoint animation	120	22	142	109	33	47,3%
	Total C en nombre d'agent-es	244	22	266	203	63	88,7%
	Total C en ETP	216,20	18,16	234,36	176,88	57,48	87,5%
	Total Animation en nombre d'agent-es	269	31	300	226	74	100%
	Total ETP	240,60	27,16	267,76	199,48	68,28	100%

* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent-es présentes dans la filière



2.1.1.3.2.1.10 Bilan synthétique



Évolution du nombre d'agent-es

Filière	Nombre d'agent-es permanent-es 2024	soit en %	Nombre d'agent-es permanent-es 2025	soit en %	F en %	H en %	Écart du nombre d'agent-es 2024-2025
Technique	3 085	45,63%	3 107	45,73%	25,43%	74,39%	22
Administrative	1 646	24,35%	1 666	24,52%	78,19%	21,81%	20
Sociale	784	11,60%	761	11,20%	94,52%	5,48%	-23
Médico-sociale	129	1,91%	131	1,93%	94,57%	5,43%	2
Médico-technique	1	0,01%	2	0,03%	100,00%	0,00%	1
Culturelle	578	8,55%	584	8,60%	64,88%	35,12%	6
Sécurité	145	2,14%	137	2,02%	28,97%	71,03%	-8
Animation	284	4,20%	300	4,42%	75,35%	24,65%	16
Sportive	109	1,61%	106	1,56%	34,86%	65,14%	-3
TOTAL	6 761	100,00%	6 794	100,00%	53,14%	46,38%	33

Évolution du nombre d'ETP

Filière	Nombre d'ETP en 2024	soit en %	Nombre d'ETP en 2025	soit en %	F en %	H en %	Écart d'ETP 2024-2025
Technique	3 035,69	46,07	3 039,09	45,96	24,68%	75,32%	3,40
Administrative	1 621,10	24,60	1 640,70	24,81	77,95%	22,05%	19,60
Sociale	768,90	11,67	746,00	11,28	94,45%	5,55%	-22,90
Médico-sociale	121,46	1,84	123,96	1,87	94,48%	5,52%	2,50
Médico-technique	1,00	0,02	2,00	0,01	100,00%	0,00%	1,00
Culturelle	547,51	8,31	551,01	8,33	65,22%	34,78%	3,50
Sécurité	144,80	2,20	136,80	2,07	28,87%	71,13%	-8,00
Animation	240,76	3,65	267,76	4,05	74,16%	25,84%	27,00
Sportive	107,70	1,63	105,10	1,59	34,26%	65,74%	-2,60
TOTAL	6 588,92	100,00	6 612,42	100,00	52,46%	47,18%	23,50

2.1.1.3.3 Répartition par genre et par filière

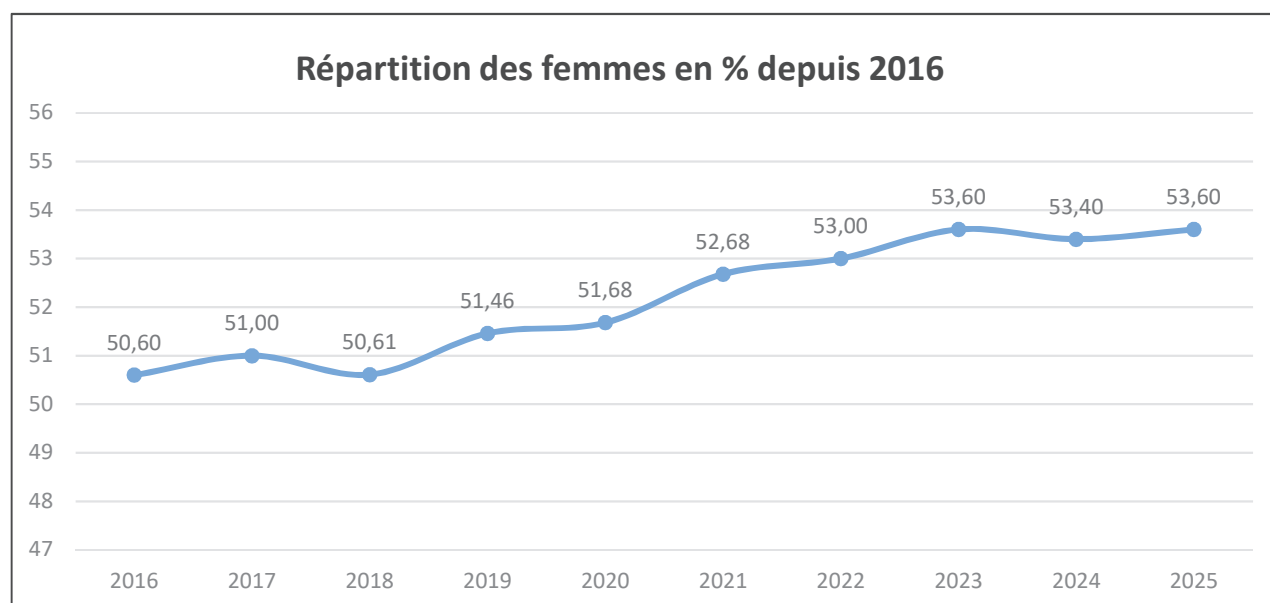
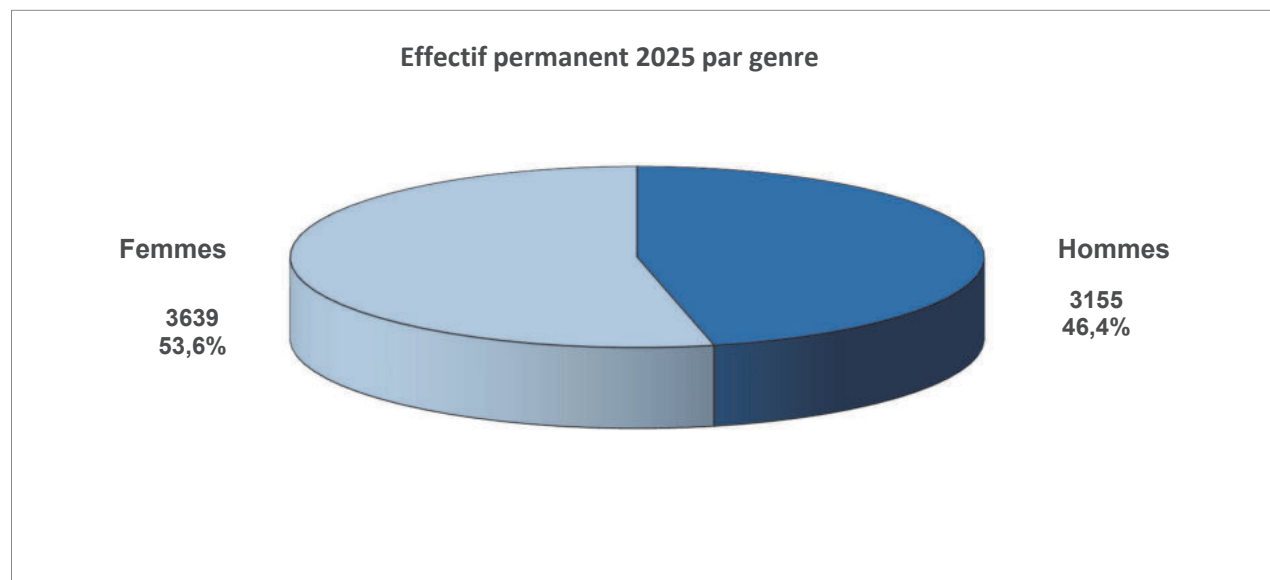
- Les filières les plus féminisées sont :
 - 1) La filière sociale = 94,52%
 - 2) La filière médico-sociale = 94,57%
 - 3) La filière administrative = 78,19%
 - 4) La filière animation = 75,35%
 - 5) La filière culturelle = 64,88%
- Les filières les plus masculinisées sont :
 - 1) La filière technique = 74,39%
 - 2) La filière sécurité = 71,03%
 - 3) La filière sportive = 65,14%

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

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	71,1	28,9	81,3	18,8	85,5	14,5
Technique	43,1	56,9	20,3	79,7	22,8	77,2
Culturelle	57,4	42,6	71,0	29,0	69,0	31,0
Sociale	91,4	8,6	100,0	0,0	95,0	5,0
Médico-sociale	92,3	7,7	100,0	0,0	100,0	0,0
Médico-technique	100,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sportive	25,0	75,0	38,8	61,2	50,0	50,0
Sécurité	0,0	0,0	33,3	66,7	29,7	70,3
Animation	0,0	0,0	67,6	32,4	76,3	23,7
Total	65,7	34,3	57,9	42,1	47,0	53,0

2.1.1.3.4 Répartition par genre et par âge

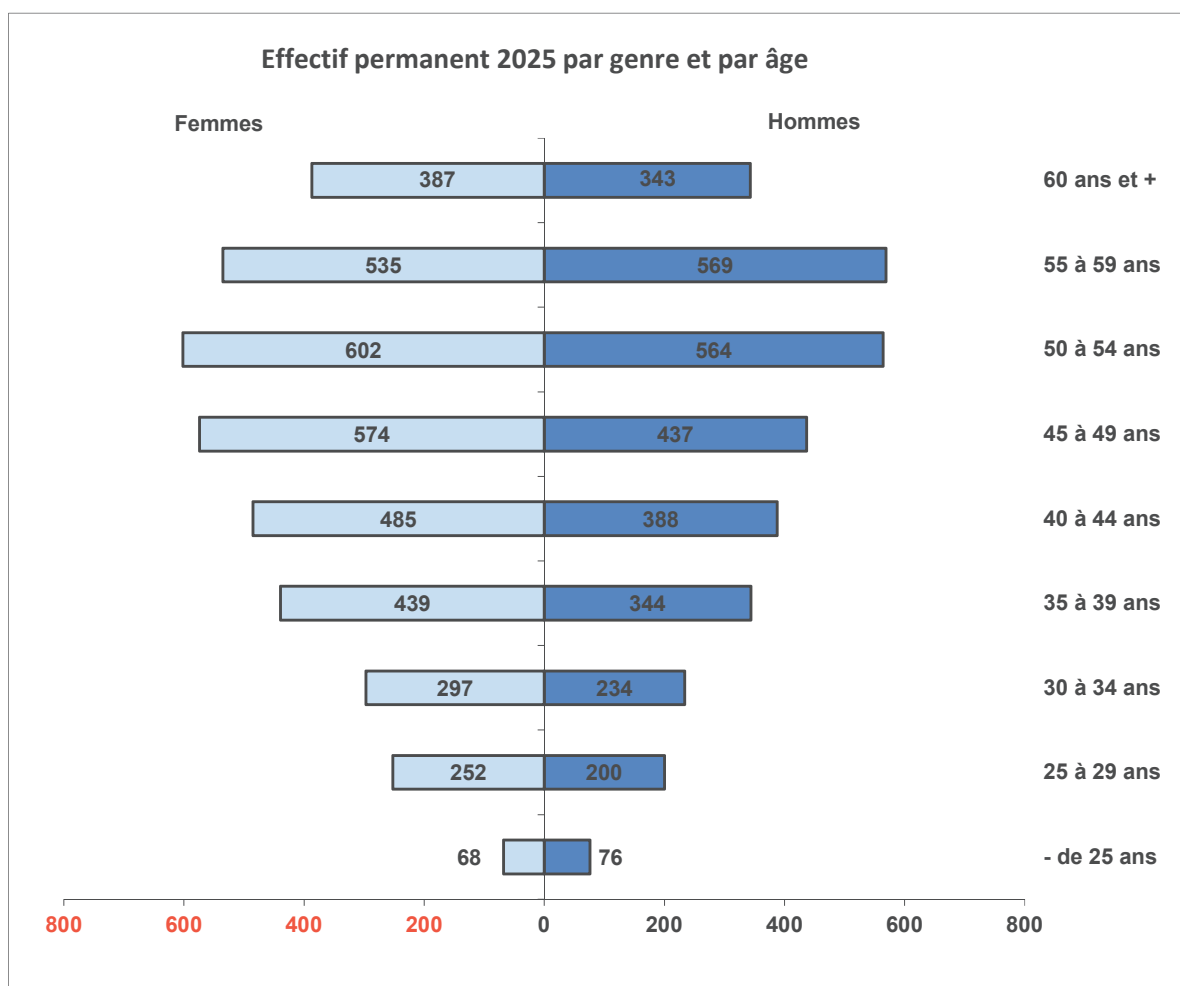
Le personnel féminin représente **53,6 %** de l'effectif global permanent (6 794) en 2025.



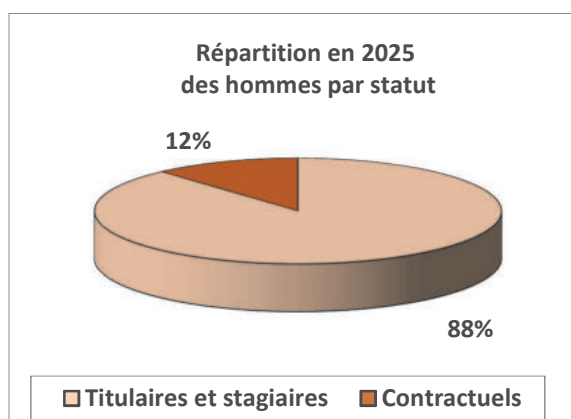
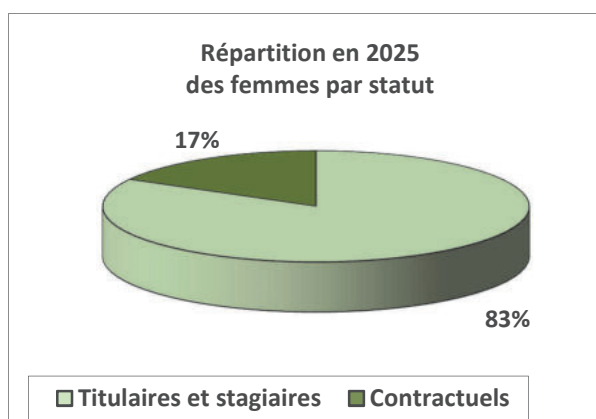
L'âge moyen en 2025 est de 46 ans et 3 mois.

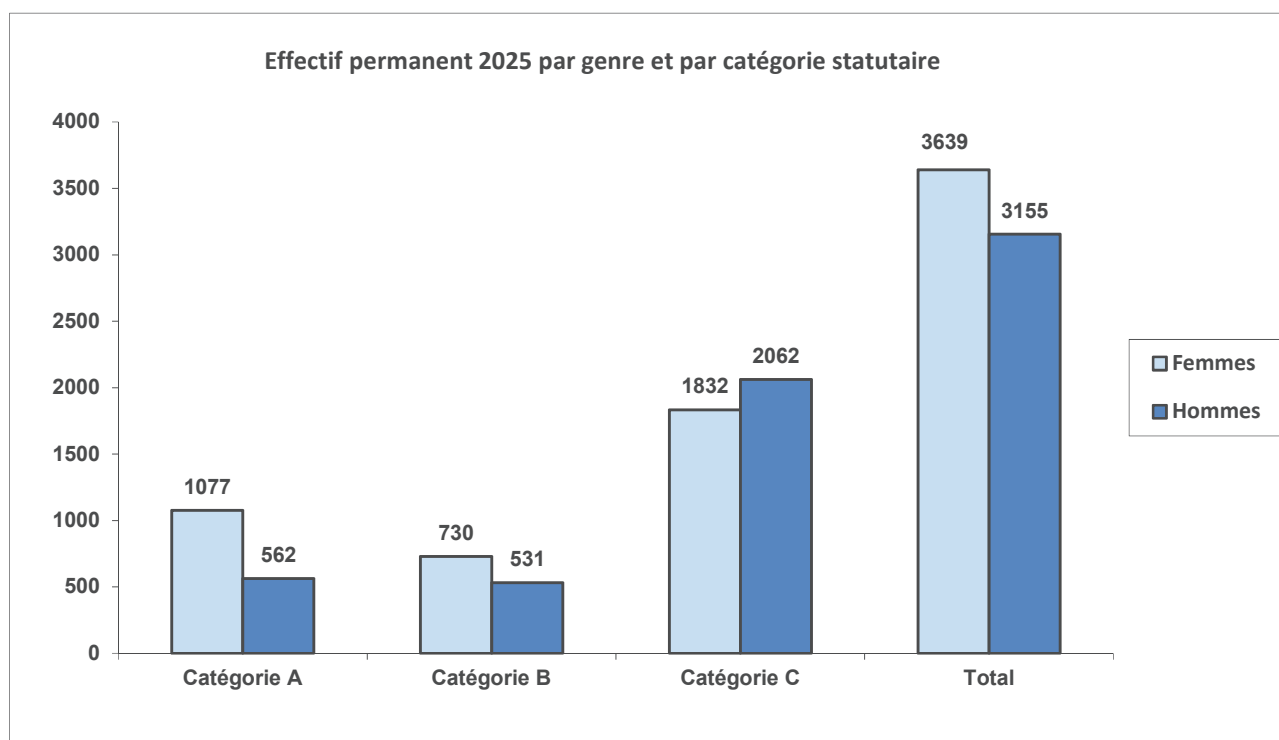
L'âge moyen des hommes est de 46 ans et 8 mois et celui des femmes de 45 ans et 11 mois.

En 2024 : l'âge moyen des hommes était de 46 ans et 9 mois et celui des femmes de 45 ans et 8 mois.



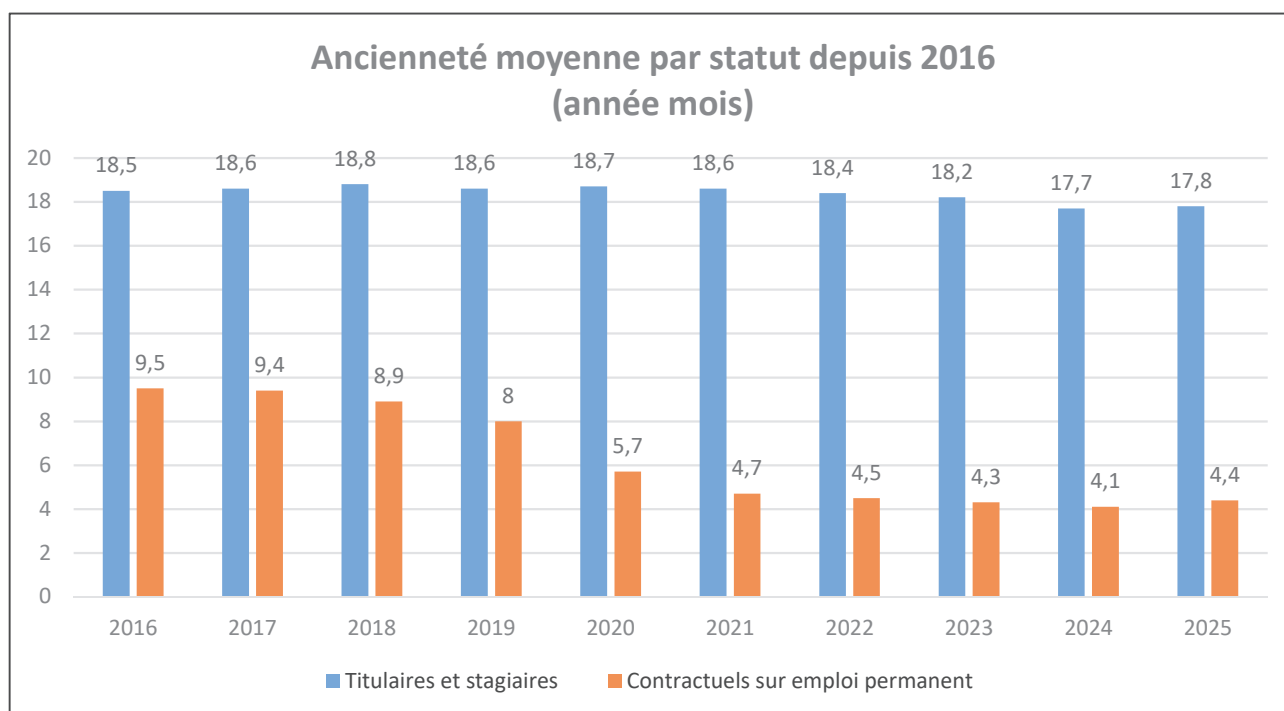
2.1.1.3.4.1 Répartition par genre, par statut et par catégorie hiérarchique





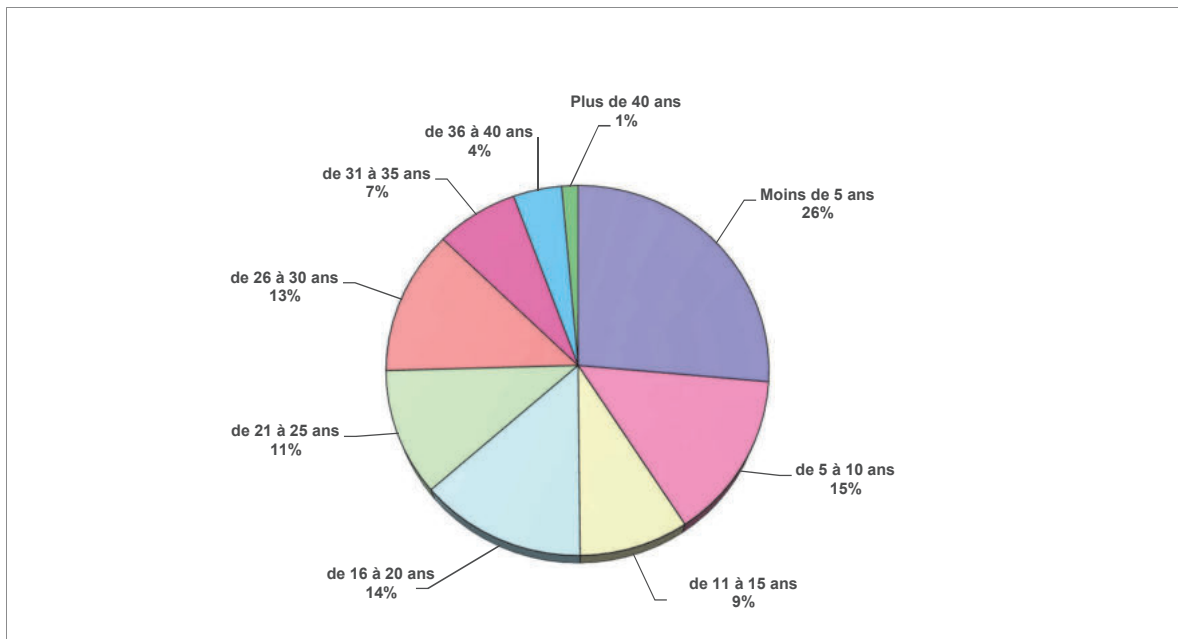
2.1.1.3.5 Ancienneté moyenne à l'Eurométropole de Strasbourg

2.1.1.3.5.1 Ancienneté moyenne par statut

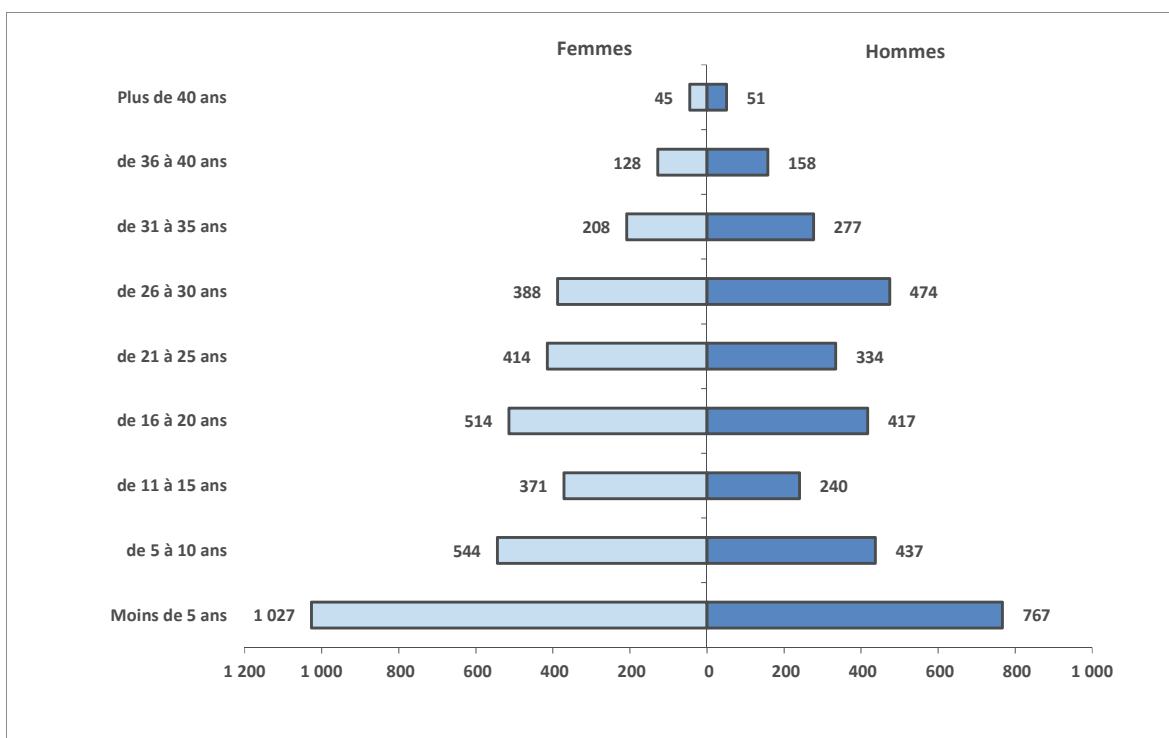


2.1.1.3.5.2 Répartition par ancienneté

En 2025, 36,46% des effectifs sont présents dans l'effectif depuis plus de 20 ans



2.1.1.3.5.3 Répartition par ancienneté et par genre



L'ancienneté moyenne des hommes est de 16 ans et 9 mois celle des femmes est de 14 ans et 8 mois.

28,22 % des femmes ont une ancienneté inférieure à 5 ans (hommes 24,31 %).

41,01 % des hommes sont présents depuis plus de 20 ans contre 32,51 % des femmes.

2.1.1.3.6 Répartition des agent-es par direction

DIRECTIONS	Cadres A	Cadres B	Cadres C	Total 2025	% Effect.	ETP 2025	Total 2024	Évol. Effect. 2024/2025
Affectations Périphériques	5	7	9	21	0,31%	20,68	19	2
Cabinet	2	27	23	52	0,77%	51,3	53	-1
DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	11	10	4	25	0,37%	24,9	26	-1
DGA Transformation Démocratique Europe Territoire Prévention	8	10	7	25	0,37%	24,9	123	-98
DGA Transformation Écologique et Économique	2	1		3	0,04%	3	3	0
DGA Transformation Sociale et Sociétale	4	2		6	0,09%	6	5	1
Direction Accompagnement Projet Innov Équipe	13	1	1	15	0,22%	15	15	0
Direction architecture patrimoine	85	55	71	211	3,11%	209,2	209	2
Direction Commande Publique Responsable	13	10	4	27	0,40%	25,9	31	-4
Direction Communication	28	4	1	33	0,49%	32,8	34	-1
Direction de la Culture	220	258	341	819	12,05%	783,51	826	-7
Direction des finances	14	7	13	34	0,50%	33,7	35	-1
Direction Développement Économique et Attractivité	49	4	2	55	0,81%	54,4	54	1
Direction Eau et Risques Environnementaux	45	43	192	280	4,12%	277,3	273	7
Direction Enfance et Education	165	114	1 164	1443	21,24%	1344,43	1 434	9
Direction Espaces publics et naturels	112	153	318	583	8,58%	577,8	572	11
Direction Évènements Vie Associative	9	4	31	44	0,65%	43,8	42	2
Direction Générale des Services	2	2	1	5	0,07%	4,5	5	0
Direction intercommunalité	3	1		4	0,06%	4	4	0
Direction Mobilités	37	10	8	55	0,81%	53,8	60	-5
Direction numérique systèmes informations	58	26	6	90	1,32%	89,4	82	8
Direction participation citoyenne	14	1		15	0,22%	15	12	3
Direction Population Élections Culte	14	20	132	166	2,44%	165,3	177	-11
Direction Propreté et Gestion des Déchets	38	39	731	808	11,89%	805,1	813	-5
Direction Réglementation Urbaine	15	20	22	57	0,84%	56,6	57	0
Direction Relations européennes et internationales	16	10	3	29	0,43%	28,1	31	-2
Direction ressources humaines	60	60	36	156	2,30%	153,2	149	7
Direction ressources logistiques	33	31	235	299	4,40%	295,1	278	21
Direction Sécurité	20	30	225	275	4,05%	273	179	96
Direction solidarités santé jeunesse	297	86	113	496	7,30%	484,9	494	2
Direction Sports	38	129	143	310	4,56%	308,3	314	-4
Direction Territoires	43	12	8	63	0,93%	62,8	62	1
Direction transitions énergie climat	30	3	2	35	0,52%	34,5	35	0
Direction Urbanisme et Territoires	116	65	30	211	3,11%	207,9	210	1
Secrétariat Général	17		9	26	0,38%	24,3	24	2
Service Protocole	3	6	9	18	0,26%	18	21	-3
TOTAL GENERAL	1 639	1 261	3 894	6 794	100,00%	6612,42	6 761	33

2.1.1.3.7 Répartition par direction, par catégorie hiérarchique et par genre

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

Directions	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Affectations périphériques	60,00%	40,00%	71,43%	28,57%	77,78%	22,22%	71,43%	28,57%
Cabinet eurométropole	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	82,61%	17,39%	90,38%	9,62%
DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	63,64%	36,36%	100,00%	0,00%	75,00%	25,00%	80,00%	20,00%
DGA Transformation Démocratique Europe Territoire Prévention	87,50%	12,50%	90,00%	10,00%	71,43%	28,57%	84,00%	16,00%
DGA Transformation Écologique et Économique	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
DGA Transformation Sociale et Sociétale	75,00%	25,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	83,33%	16,67%
Direction accompagnement projets innovation équipe	76,92%	23,08%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	80,00%	20,00%
Direction architecture patrimoine	48,24%	51,76%	49,09%	50,91%	21,13%	78,87%	39,34%	60,66%
Direction commande publique responsable	69,23%	30,77%	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	66,67%	33,33%
Direction communication	82,14%	17,86%	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	78,79%	21,21%
Direction culture	63,18%	36,82%	68,22%	31,78%	61,88%	38,12%	64,22%	35,78%
Direction des finances	50,00%	50,00%	85,71%	14,29%	84,62%	15,38%	70,59%	29,41%
Direction développement économique et attractivité	67,35%	32,65%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	70,91%	29,09%
Direction eau et risques environnementaux	33,33%	66,67%	25,58%	74,42%	10,42%	89,58%	16,43%	83,57%
Direction enfance éducation	88,48%	11,52%	77,19%	22,81%	86,94%	13,06%	86,35%	13,65%
Direction espaces publics naturels	41,07%	58,93%	32,03%	67,97%	15,41%	84,59%	24,70%	75,30%
Direction événements vie associative	66,67%	33,33%	50,00%	50,00%	22,58%	77,42%	34,09%	65,91%
Direction générale des services	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	60,00%	40,00%
Direction intercommunalité	33,33%	66,67%	100,00%	0,00%	#DIV/0!	0,00%	50,00%	50,00%
Direction mobilités	45,95%	54,05%	40,00%	60,00%	75,00%	25,00%	49,09%	50,91%
Direction numérique systèmes informations	43,10%	56,90%	15,38%	84,62%	33,33%	66,67%	34,44%	65,56%
Direction participation citoyenne	64,29%	35,71%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	66,67%	33,33%
Direction population élections cultes	64,29%	35,71%	70,00%	30,00%	65,91%	34,09%	66,27%	33,73%
Direction propreté et gestion des déchets	68,42%	31,58%	53,85%	46,15%	6,02%	93,98%	11,26%	88,74%
Direction réglementation urbaine	53,33%	46,67%	45,00%	55,00%	31,82%	68,18%	42,11%	57,89%
Direction relations européennes internationales	75,00%	25,00%	80,00%	20,00%	66,67%	33,33%	75,86%	24,14%
Direction ressources humaines	83,33%	16,67%	85,00%	15,00%	97,22%	2,78%	87,18%	12,82%
Direction ressources logistiques	63,64%	36,36%	41,94%	58,06%	28,94%	71,06%	34,11%	65,89%
Direction sécurité	35,00%	65,00%	30,00%	70,00%	30,67%	69,33%	30,91%	69,09%
Direction solidarités santé jeunesse	84,85%	15,15%	79,07%	20,93%	54,87%	45,13%	77,02%	22,98%
Direction sports	36,84%	63,16%	37,21%	62,79%	30,07%	69,93%	33,87%	66,13%
Direction territoires	65,12%	34,88%	58,33%	41,67%	87,50%	12,50%	66,67%	33,33%
Direction transitions énergie climat	60,00%	40,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	65,71%	34,29%
Direction urbanisme territoires	60,34%	39,66%	55,38%	44,62%	63,33%	36,67%	59,24%	40,76%
Secrétariat général	64,71%	35,29%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	76,92%	23,08%
Service protocole	33,33%	66,67%	100,00%	0,00%	22,22%	77,78%	50,00%	50,00%
Total	65,71%	34,29%	57,89%	42,11%	47,05%	69,23%	53,56%	46,44%

2.1.2 Mouvements

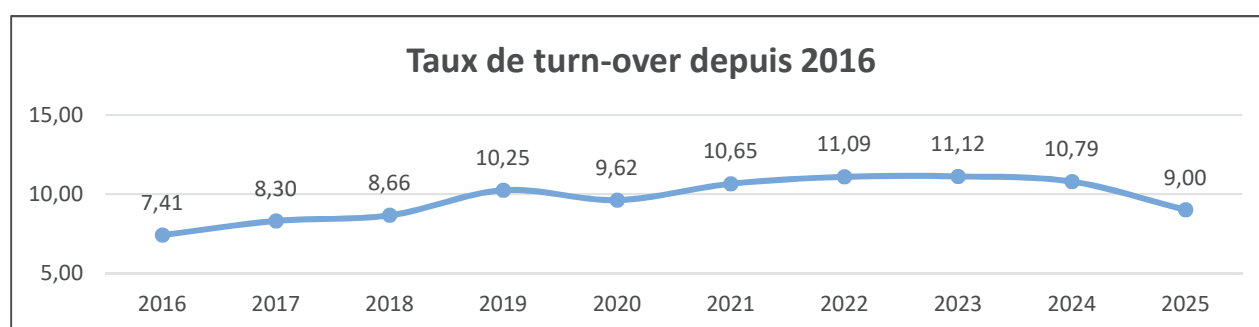
2.1.2.1 Entrées et sorties par mois

L'année 2025 comptabilise :

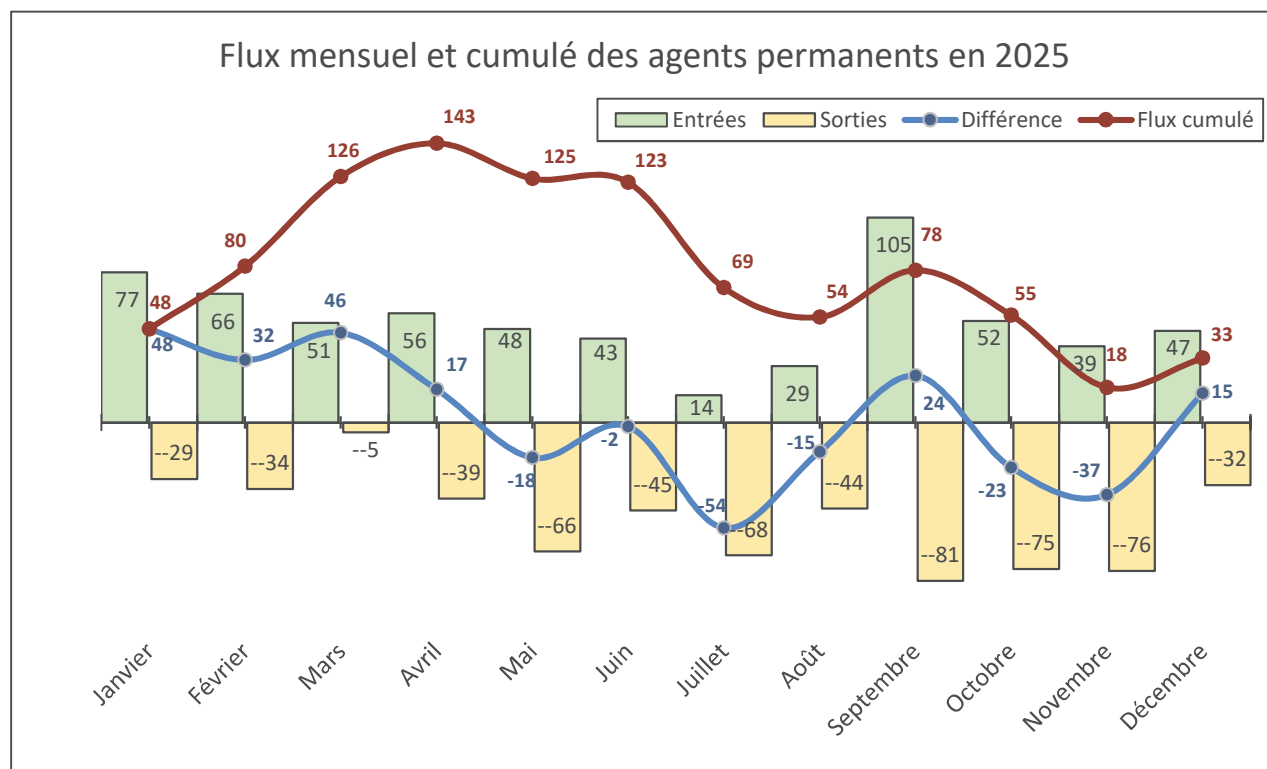
- 627 entrées
- 594 sorties

Soit un solde positif de 33 agent-es permanent-es

Le turn-over ((entrées + sorties) x 100 / effectifs / 2), qui mesure le rythme selon lequel une organisation renouvelle ses effectifs, est de 9,00 %.



Mensuellement et en flux cumulé ces mouvements se chiffrent ainsi :



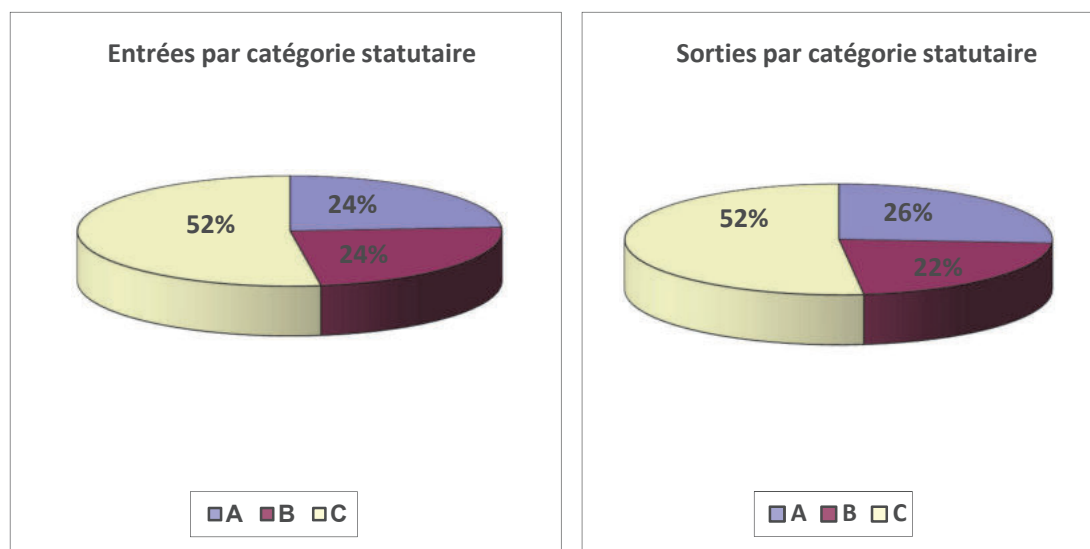
2.1.2.2 Entrées et sorties par motif et par catégorie

ENTREES					
Motifs	A	B	C	Total	%
Concours	3	4	5	12	2%
Détachement	15	7	12	34	5%
Mutation	16	15	28	59	9%
Recrutement*	94	108	256	458	73%
Réintégration	22	15	27	64	10%
Total Entrées	150	149	328	627	100%
SORTIES					
Sorties définitives	117	107	214	438	74%
Décès	1	2	4	7	1%
Démission	28	21	23	72	12%
Fin de Contrat	30	38	61	129	22%
Fin de détachement	1		2	3	1%
Licenciement	1	4	3	8	1%
Mutation	22	13	28	63	11%
Rupture conventionnelle**	2	1	3	6	1%
Radiation des cadres	1	1	13	15	3%
Retraite	31	27	77	135	23%
Sorties provisoires	38	24	94	156	26%
Congé parental	12	4	15	31	5%
Congé de présence parentale	1			1	0%
Autres congés	2	3	3	8	1%
Détachement/mise à disposition	6	2	7	15	3%
Disponibilité	16	15	64	95	16%
Suspension/Exclusion	1		5	6	1%
Total Sorties	155	131	308	594	100%
Flux Entrées-Sorties	-5	18	20	33	

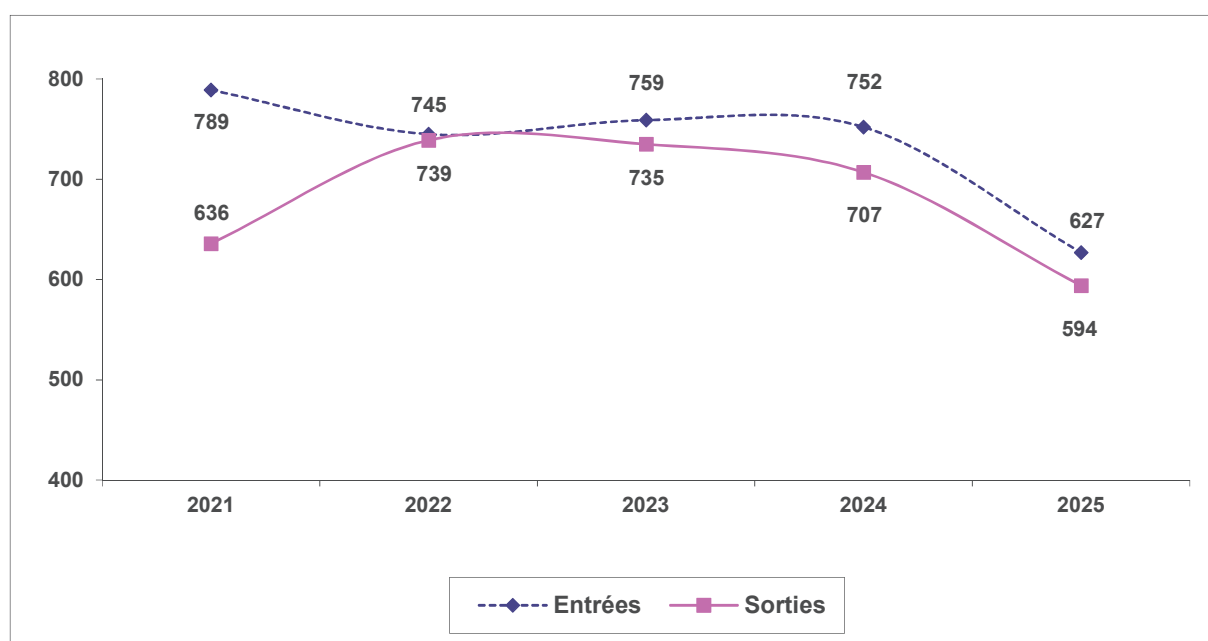
* Les recrutements se décomposent comme suit en 2024 : 328 contractuel·les, 130 statutaires (recrutements directs).

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

2.1.2.2.1 Entrées et sorties par catégorie statutaire



2.1.2.3 Comparaison des entrées et sorties sur 5 ans



2.1.2.3.1 Flux et motifs des entrées et sorties sur 5 ans

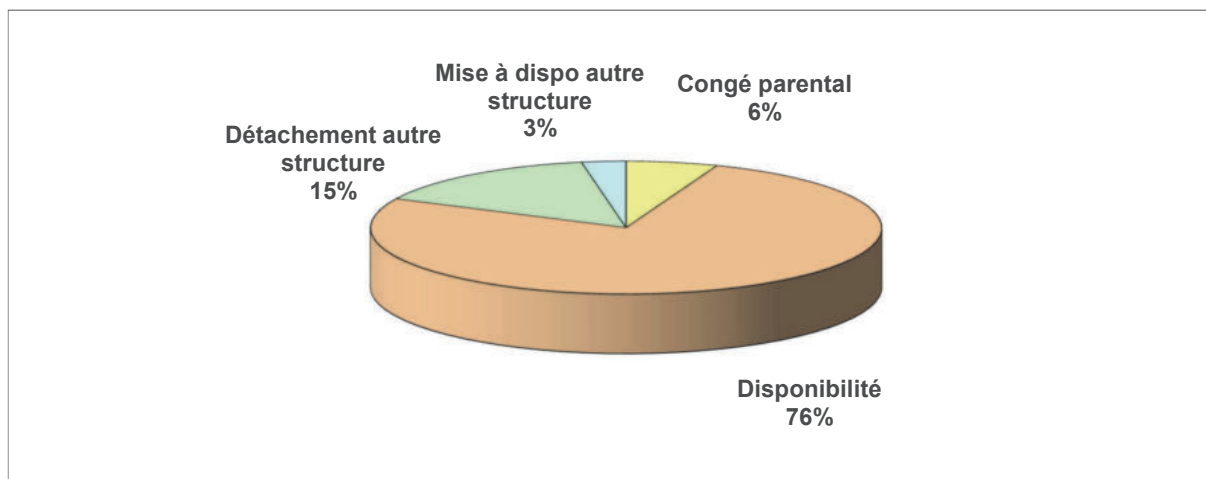
ENTREES					
MOTIFS	2021	2022	2023	2024	2025
Concours	23	24	17	12	12
Détachement	45	35	40	51	34
Mutation	84	75	60	51	59
Recrutements*	565	533	552	510	458
Réintégration	72	78	90	128	64
Total	789	745	759	752	627
SORTIES					
DEFINITIVES	489	550	555	514	438
Décès	10	12	9	8	7
Démission	44	71	76	79	72
Fin de contrat	186	188	152	142	129
Fin de détachement	8	9	11	10	3
Licenciement	6	3	10	11	8
Mutation	59	59	77	70	63
Rupture conventionnelle		6	9	13	6
Radiation	6	6	7	17	15
Retraite	170	197	204	164	135
PROVISOIRES	147	198	180	193	156
Congé parental/sans solde	31	35	31	43	40
Détachement/mise à dispo.	26	19	27	31	15
Disponibilité	84	134	122	119	95
Suspension/exclusion	6	1	0	0	6
Total	636	739	735	707	594
ECART ENTREES/SORTIES	153	6	24	45	33

*Les recrutements se décomposent comme suit en 2025 : 328 contractuel-les, 130 statutaires (recrutements directs et intégrations).

2.1.3 Positions statutaires particulières au 31/12/2025

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

	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	soit en % sur l'effectif permanent
Congé parental	26	1	27	0,40
Disponibilité	210	145	355	5,23
Détachement dans une autre structure	47	23	70	1,03
- Fonction publique de l'Etat	21	11	32	0,47
- Fonction publique Hospitalière	11		11	0,16
- Autres	15	12	27	0,40
Mise à disposition dans une autre structure	8	5	13	0,19
TOTAL	291	174	465	6,84



2.1.3.2 Agent-es en activité originaires d'une autre structure

	Femmes	Hommes	Total	Soit en % de l'effectif permanent
Fonction publique d'État	22	21	43	0,63%
Fonction publique Hospitalière	8	5	13	0,19%
Autres	26	25	51	0,75%
Total	56	51	107	1,57%

2.1.4 Temps partiel et temps non complet

2.1.4.1 Agent·es titulaires et contractuel·les à temps partiel

2.1.4.1.1 Répartition par catégorie statutaire et genre

Les agent·es titulaires à temps partiel (396) représentent 5,83 % de l'ensemble des effectifs permanents (6 794) et 6,83 % de l'ensemble des agent·es titulaires (5 795).

Les agent·es contractuel·les à temps partiel (30) représentent 0,44 % de l'ensemble des effectifs permanents et 3 % de l'ensemble des agent·es contractuel·les (999).

	Hommes		Femmes		Total
Catégorie A	11	2,58%	152	35,68%	163
Catégorie B	15	3,52%	89	20,89%	104
Catégorie C	37	8,69%	122	28,64%	159
Total	63	14,79%	363	85,21%	426

Les femmes représentent 85,21 % de l'ensemble des agent·es à temps partiel.

Pour mémoire : 85,95 % en 2024.

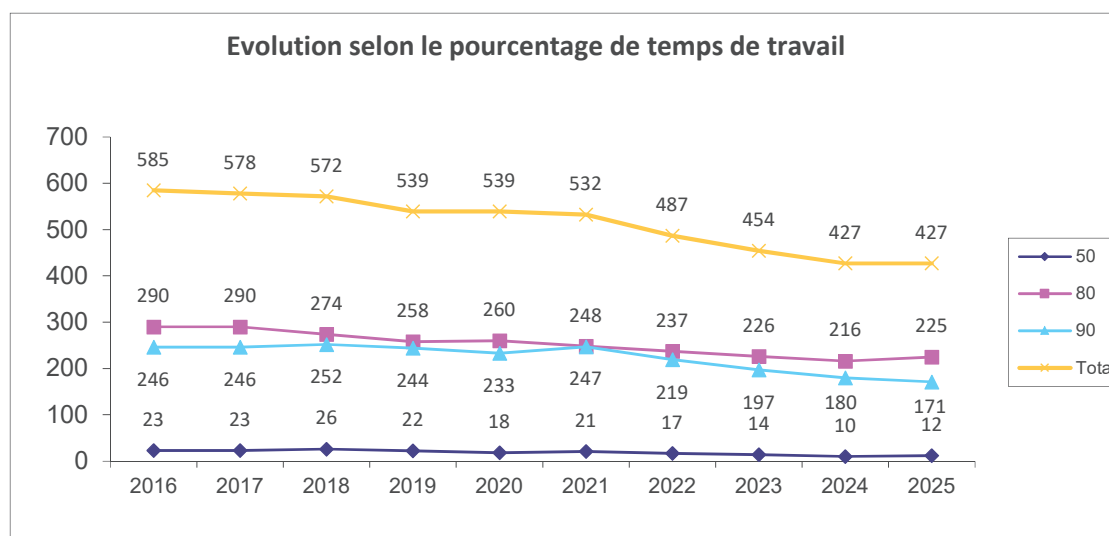
2.1.4.1.2 Répartition selon le pourcentage du temps de travail

Les tranches de 80 % et 90% rassemblent 93 % de l'ensemble des temps partiels des agent·es titulaires et contractuel·les.

Taux	A		B		C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
50%	2	1		1	2	6	12
60%		3		1	3	2	9
70%	1	4		2		2	9
80%	5	74	11	37	27	71	225
90%	3	70	4	48	5	41	171
Total	11	152	15	89	37	122	426

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

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

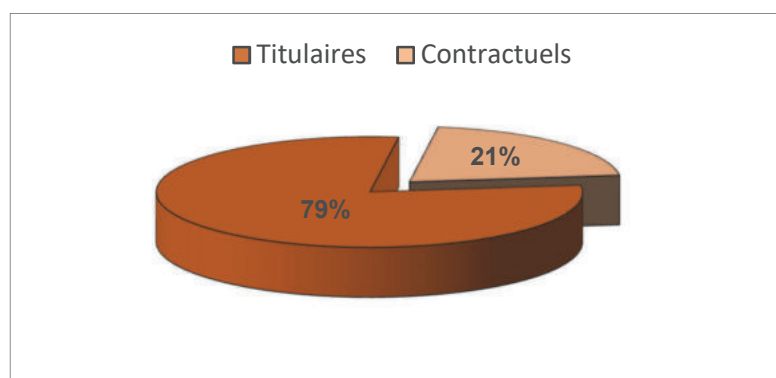


2.1.4.2 Temps non complet

2.1.4.2.1 Répartition par catégorie statutaire et statut

Les agent-es à temps non complet représentent 3,87 % de l'ensemble des effectifs permanents (6 794).

	Titulaires	Contractuel·les	Total
Catégorie A	10	7	17
Catégorie B	7	5	12
Catégorie C	191	43	234
Total	208	55	263



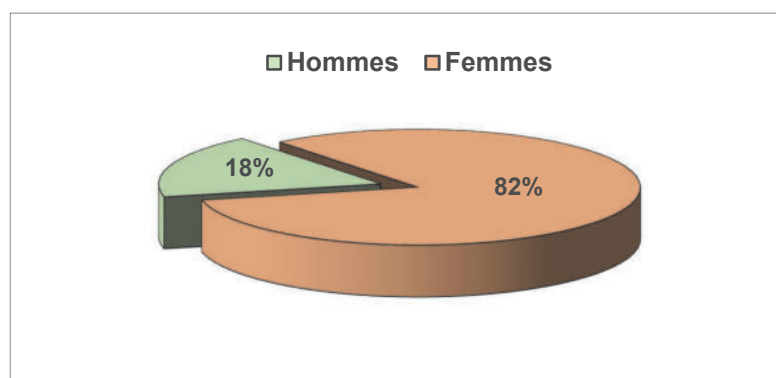
Pour mémoire 2024 : titulaires 82 % - contractuel·les 18 %

Les agent-es titulaires à temps non complet représentent 3,59 % de l'ensemble des agent-es titulaires (5 795).

Les agent-es contractuel·les à temps non complet représentent 5,51 % de l'ensemble des agent-es contractuel·les (999).

2.1.4.2.2 Répartition par catégorie statutaire et par genre

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	10	7	17
Catégorie B	4	8	12
Catégorie C	33	201	234
Total	47	216	263



2.1.5 Carrières

2.1.5.1 Titularisations

Le nombre d'agent-es titularisés à l'issue de leur stage en 2025 est de 276 :

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	12	9	42	19	18	25	24	13	23	17	25	12	28	20	27	8	34	27
Catégorie B	26	9	23	7	22	11	15	23	22	7	14	17	29	25	14	18	27	18
Catégorie C	42	21	20	30	50	48	42	64	42	55	50	80	67	46	63	85	81	89
Total	119		141		174		181		166		198		215		215		276	

2.1.5.2 Avancements d'échelon

Le nombre d'agent-es qui ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2025 est de 2 359 :

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	125	71	208	135	247	143	281	146	239	124	219	133	266	120	255	128	325	153
Catégorie B	403	220	312	146	207	151	199	145	247	143	109	99	265	181	208	143	221	124
Catégorie C	744	835	932	971	657	778	846	822	686	797	665	731	894	920	761	825	754	782
Total	2398		2704		2183		2439		2236		1956		2646		2320		2359	

2.1.5.3 Avancements de grade

Le nombre d'agent-es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2025 est de 280 :

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	48	23	18	10	22	10	188	25	71	20	41	23	65	18	54	25	45	14
Catégorie B	58	24	24	35	69	16	9	23	30	19	8	26	85	7	11	27	54	16
Catégorie C	176	230	425	295	309	231	143	121	141	102	132	129	197	155	160	134	80	71
Total	559		807		657		509		383		359		527		411		280	

2.1.5.4 Promotions internes

Le total des agent·es promu·es en 2025 est de 94 agent·es qui se répartissent comme suit :

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	7	6	10	6	6	11	6	5	7	10	7	8	15	11	14	18	19	15
Catégorie B	8	7	8	5	7	5	5	9	7	7	9	10	11	12	18	14	13	14
Catégorie C	2	31	4	34	4	32	4	42	2	25	3	24	3	24	4	25	4	29
Total	61		67		65		71		58		61		76		93		94	

RAPPROCHEMENT AVEC L'ENSEMBLE DES AGENT·ES TITULAIRES POUR 2025

Catégorie	Effectif	Nombre d'avancements d'échelon	% catégorie	Nombre d'avancements de grade	% catégorie	Nombre de Promotions internes	% catégorie
A	1206	478	39,64	59	4,89	34	2,82
B	936	345	36,86	70	7,48	27	2,88
C	3653	1536	42,05	151	4,13	33	0,90
Total	5795	2359	40,71	280	4,83	94	1,62

2.2 EFFECTIFS NON PERMANENTS

L'effectif non permanent de l'Eurométropole de Strasbourg au 31/12/2025 est de 1 532 agent-es

Cet effectif comprend :

- Les agent-es vacataires :	1 258
- Les agent-es contractuel·les surcroûts occasionnels :	114
- Les intermittent-es du spectacle :	28
- Les contrats de projet :	29

Et les personnes en contrat de droit privé :

- Les CUI CEC (Contrats Emploi Compétences) :	25
- Les apprenti-es :	62

Ainsi que :

- Les collaborateur·trices de cabinet :	8
- Les collaborateur·trices de groupes d'élus-es :	8

2.2.1 Les intermittent-es du spectacle

Au 31 décembre 2025, l'Eurométropole de Strasbourg employait 28 intermittents du spectacle mais au cours de l'année ce sont au total 311 intermittent-es du spectacle qui ont été employés.

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

Structures	DC / Direction	DC / Capitale mondiale du livre	DC / Conservatoire	DC / Développement culturel et artistique	DC / Médiathèques	DC / Musées	DC / TAPS	Direction Eau et risques environnementaux	Direction Evénements et vie associative	Direction Relations européennes et internationales	Direction Transitions énergie climat	Service Protocole	Nombre d'intervenants
TOTAUX	1	2	90	16	42	37	30	1	31	22	1	38	311
Nombre d'hommes	1	2	67	15	28	24	21	1	19	15	1	31	225
Nombre de femmes	0	0	23	1	14	13	9	0	12	7	0	7	86

Le coût employeur total des interventions pour l'année 2025 est de 627 679,32 €.

2.2.2 Les saisonniers

2.2.2.1 Nombre de saisonniers par service

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

La Direction des Ressources Humaines a enregistré pour la saison 2025 :

- 4 046 candidatures
- 24 désistements
- 2 démissions

Aucune fin de contrat après période d'essai.

Ce sont au final 435 collaborateur·trices occasionnel·les qui ont travaillé dans les services suivants :

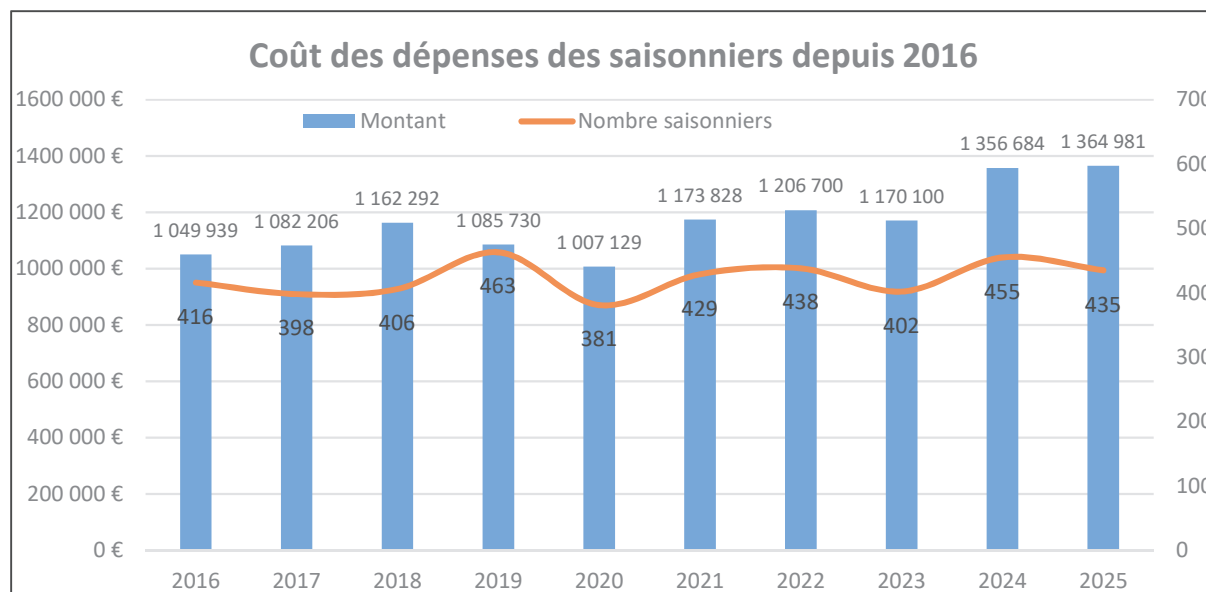
Services	Nbre de saisonniers	Fonctions
Périscolaire et éducatif Famille petite enfance Patrimoine pour l'enfance et l'éducation	51	- animateur périscolaire - Aide à l'entretien - Aide au responsable technique de site - Surveillant des cours d'école
Collecte et valorisation des déchets	72	- Éboueur - Agent déchèterie
Propreté urbaine	40	- Balayeur - Gardien de toilettes publics
Musées	38	- Agent d'accueil et de surveillance
Administration générale et ressources Aquaglisse Vie sportive	199	- Maître-nageur sauveteur - Surveillant sauveteur aquatique - Médiateur - Agent administratif - Agent d'accueil et d'entretien - Animateur - Educateur
Santé et autonomie	1	- Agent canicule
Évènements et vie associative	23	- Agent d'accueil - Agent logistique et technique
Funéraire	11	- Aide à l'entretien des cimetières
TOTAL	435	

Pour mémoire: en 2024, le nombre de saisonniers était de 455.

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

2.2.2.2 Dépenses globales

Le coût total 2025 des dépenses de saisonniers est de 1 364 981 €.



2.2.3 Les emplois d'insertion en 2025

Sous cette dénomination sont aujourd'hui concernés les contrats uniques d'insertion dits Contrats Emploi Compétences (CUI-CEC).

2.2.3.1 Effectif présent par type de contrat sur un an

	CUI CEC
Salariés en insertion présents au cours de l'année 2025	62
Hommes	36
Femmes	26

** sur les deux années scolaires*

Rappel : 74 salarié-es présent-es en 2024 en CUI CAE.

La diminution constante des effectifs observée ces dernières années s'explique par la réduction progressive des quotas de contrats fixés par l'État.

2.2.3.2 Recrutements réalisés au cours de l'année

16 (12 hommes – 4 femmes) contrats CUI-CEC signés en cours d'année en 2025 (renouvellements non compris).
Rappel : 31 contrats signés en cours d'année 2024.

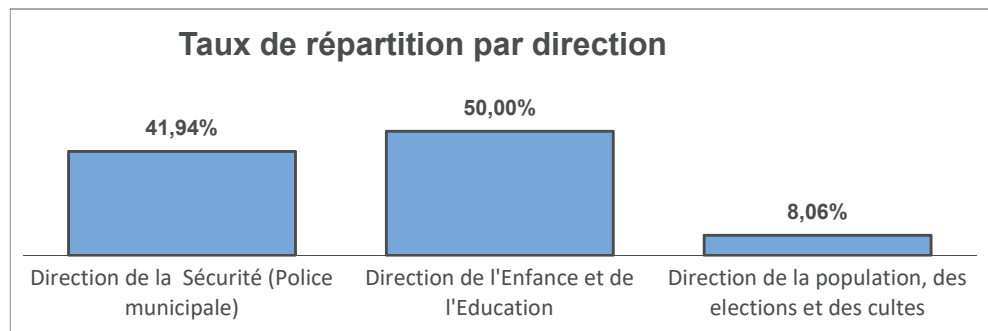
2.2.3.3 Répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2025

Les effectifs se répartissent prioritairement entre la Direction de l'Enfance et de l'Education et la Police Municipale de la façon suivante :

DEE : 31 CUI CEC

PMS : 26 CUI/CEC

Soit près de 92 % des salarié-es en contrat CUI CEC présent-es dans ces 2 directions.



2.2.3.4 Accompagnement Formation

Budget de formation alloué aux emplois d'insertion

Le budget total de formation consacré aux contrats d'insertion était de **9 559 € (hors cotisation au CNFPT à hauteur de 0,2% pour les CUI-CEC)**.

Les salarié-es en insertion ont bénéficié de **59 actions de formation** (56 par prestataires externes et 3 stages pratiques BAFA en interne EMS).

La formation a représenté 156 jours de formations.

79 inscriptions initiées mais 13 n'ont pas été réalisées soit pour absence maladie, annulation de l'organisme, désistement. De plus, l'inscription en formation est rendue difficile par le décalage entre la durée plus courte des contrats et la programmation des formations ainsi que par la réduction de l'offre du CNFPT en présentiel à Strasbourg (sessions dans d'autres villes du Grand Est difficiles pour les publics en CEC)

2 immersions ont aussi été mises en place afin de confirmer un projet professionnel, de découvrir un métier, un autre domaine d'activités ou afin de développer de nouvelles compétences ou initier un recrutement.

Rappel en 2024 :

Les salarié-es en insertion ont bénéficié de **36 actions de formation (34 externes et 2 stages pratiques BAFA en interne EMS)**.

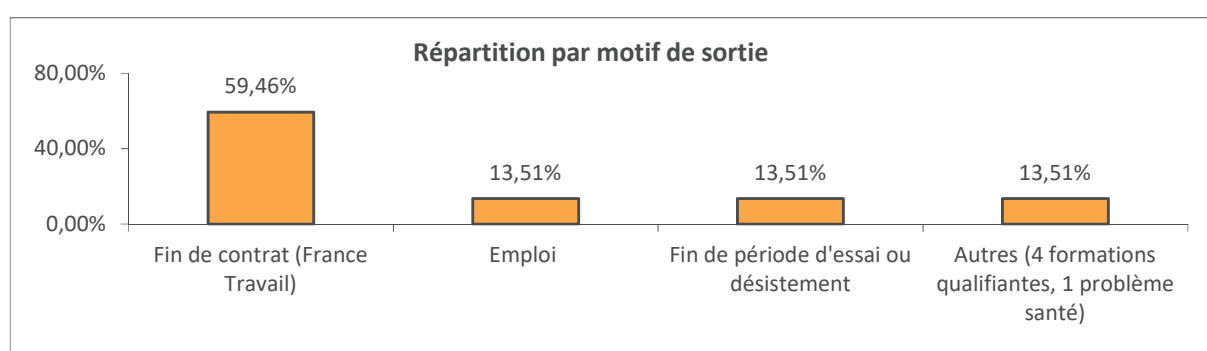
La formation a représenté 102 jours de formations (externes + internes).

En 2024, il y a eu une diminution des formations pour des raisons diverses : sessions complètes ou en décalage par rapport au déroulement du contrat des salarié-es, absence et renouvellement de marchés formation, absence de la personne en charge de l'accompagnement sur le 1er semestre.

	CEC et CEC modulables	Total
Formations	Actions de formation	Total Nb de jours
Externes	56	114
Internes	3	42
Total	59	156

Type de formation	Nb d'actions	%
qualifiante	10	16,95%
d'adaptation	11	18,64%
Prépa concours	0	0,00%
Remise à niveau	0	0,00%
Français langues étrangères	5	8,47%
Technique de recherche d'emploi	1	1,69%
SST/1er secours	24	40,68%
prestation d'orientation professionnelle	8	13,56%
Total	59	100,00%

2.2.3.5 Suites de contrat



La répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2025 (à l'issue du contrat)

Motif de sortie	Nb de salarié-es	en %
Fin de contrat (France Travail)	22	59,46%
Emploi	5	13,51%
Fin de période d'essai	5	13,51%
Autres (4 formations qualifiantes, 1 problème santé)	5	13,51%
Total	37	100,00%

Rappel : 24 sorties CUI-CAE ou CUI-CEC en 2024.

La répartition de l'effectif des contrats d'insertion par motif de sortie positive en 2025 en CUI-CEC

Motif de sortie 2025	Nb salarié-es	% CUI-CEC
Emplois internes : Emploi CDD / recruté stagiaire	3	33,33%
Emplois externes	1	11,11%
Qualification en cours d'emploi	4	44,44%
Maternité -Retraite -Apprentissage-Réussite concours	1	11,11%
	9	100,00%

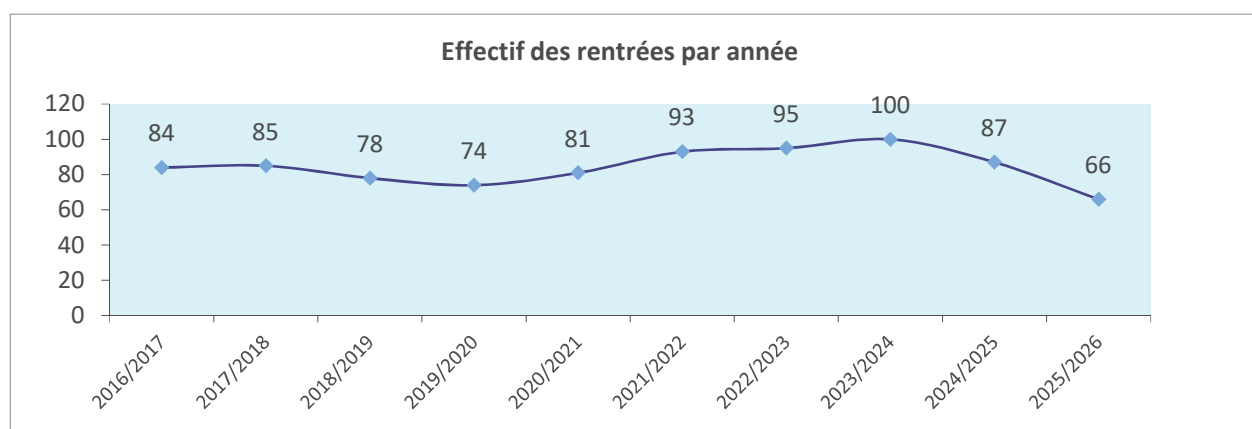
Rappel : 7 sorties positives en 2024 (sur 24 sorties au total) dont 2 internes, 4 externes et 1 autre

Par comparaison, les sorties pour emplois internes étaient de 28,57% en 2024 et de 57,14% pour les emplois externes.

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

2.2.4 Les apprenti-es

2.2.4.1 Répartition des effectifs à la rentrée 2025/2026



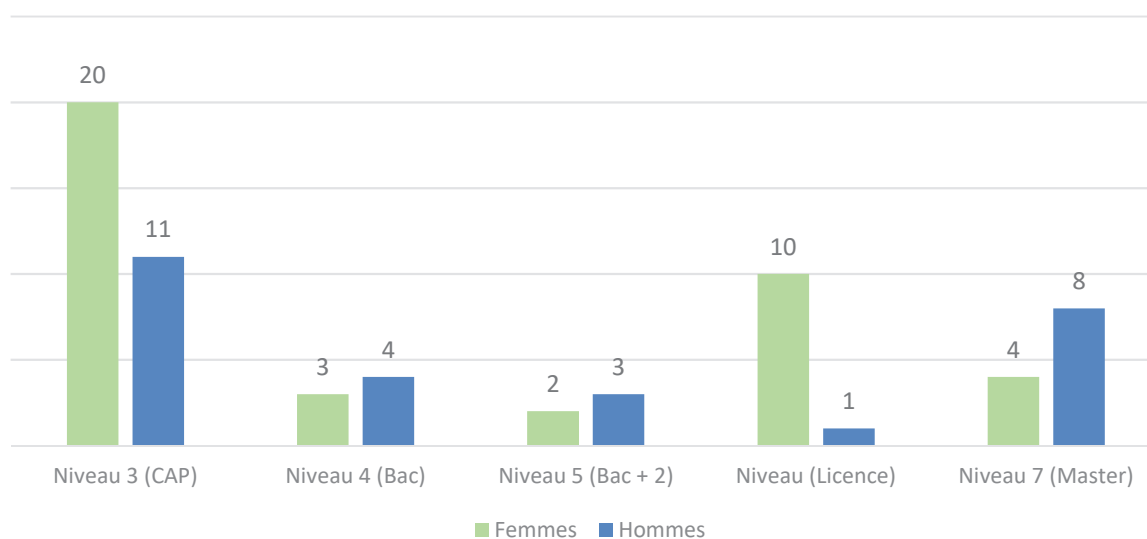
13 formations n'ont pas pu être pourvues faute de candidat-es ou de candidat-es au profil adéquat.

Direction d'affectation	Apprentis-es			%		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	1	0	1	2,56	0,00	1,52
Direction architecture et patrimoine	0	1	1	0,00	3,70	1,52
Direction de la Culture	2	2	4	5,13	7,41	6,06
Direction de l'Enfance et de l'Education	26	2	28	66,67	7,41	42,42
Direction des ressources logistique	1	1	2	2,56	3,70	3,03
Direction des Sports	0	4	4	0,00	14,81	6,06
Direction Espaces Publics et Naturels	1	5	6	2,56	18,52	9,09
Direction des Mobilités	0	1	1	0,00	3,70	1,52
Direction Solidarités santé jeunesse	5	0	5	12,82	0,00	7,58
Direction Urbanismes et Territoires	1	0	1	2,56	0,00	1,52
Direction de Territoires	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Direction des ressources humaines	0	1	1	0,00	3,70	1,52
Direction du numérique et des systèmes d'informations	1	3	4	2,56	11,11	6,06
Direction de l'Eau et des risques environnementaux	1	5	6	2,56	18,52	9,09
Direction Propreté et gestion des déchets	0	1	1	0,00	3,70	1,52
DM Terre	0	1	1	0,00	3,70	1,52
Total	39	27	66	100	100	100

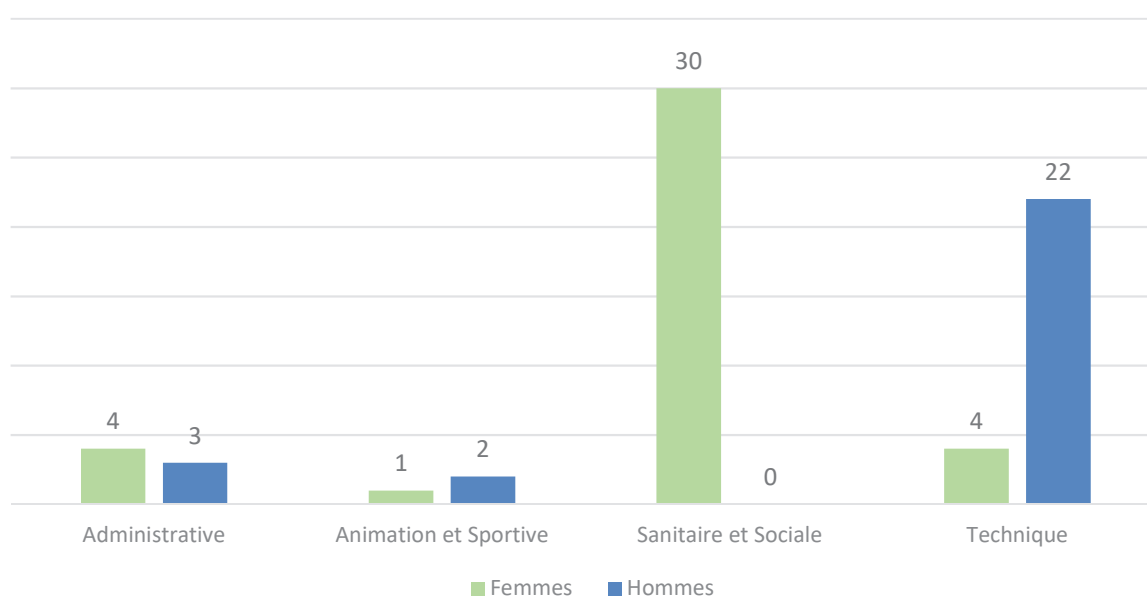
2.2.4.2 Niveau de diplômes préparés

Niveaux de diplômes	Niveau	2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025		2025/2026	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
C.A.P., B.E.P., C.T.M., B.E.P.A., C.A.P.A.	3	19	6	18	4	21	6	21	10	22	9	25	9	22	11	20	11
BAC PRO, B.E., B.P., B.T.M., MC	4	3	14	4	11	3	8	1	7	6	14	10	6	7	4	3	4
B.T.S., B.T.S.A., D.U.T., C.S., D.E.	5	17	3	20	3	18	3	18	5	7	3	6	5	2	6	2	3
Licence professionnelle	6	2	1	1	1	1	3	4	6	6	5	10	3	14	3	10	1
Master 1 et 2, Ingénieur	7	5	8	7	5	8	10	11	10	15	8	12	14	8	10	4	8
Total		78		74		81		93		95		100		87		66	

Répartition F/H par niveau de diplôme

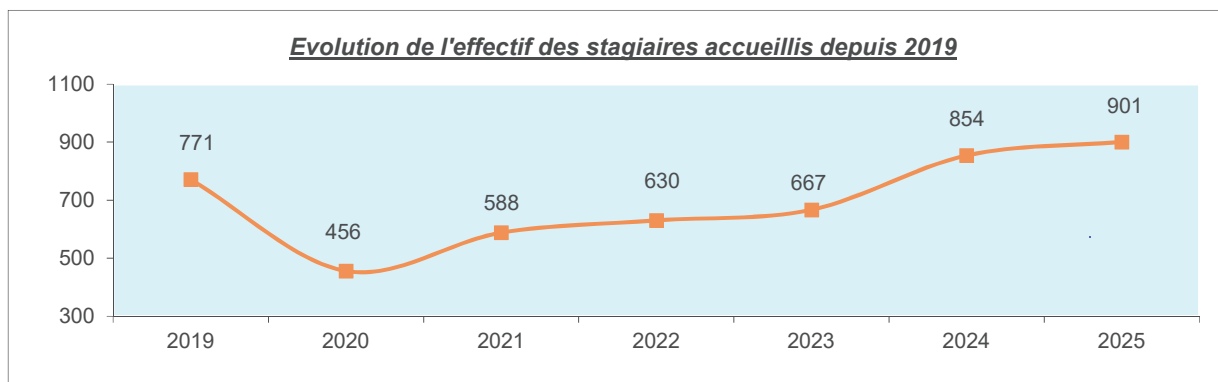


Nombre de F/H par filières



2.2.5 Les stagiaires

2.2.5.1 Evolution de l'effectif des stagiaires accueilli-es depuis 2019

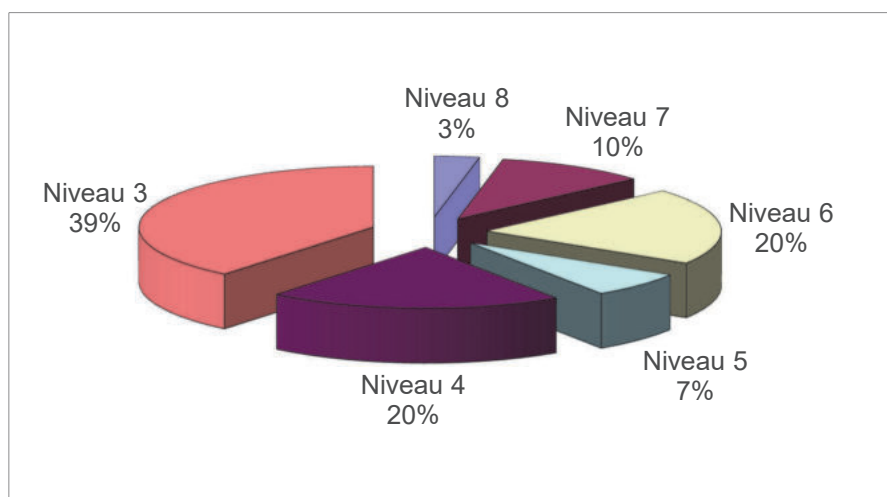


2.2.5.2 Répartition des stagiaires par direction en 2025

Direction	Total
Cabinet	9
Secrétariat Général / Service Juridique	9
Groupe Politique	5
Direction de l'Accomp. des Projets, Innov. et Équipes	1
Direction de l'Enfance et de l'Éducation	185
Direction de la Commande Publique	2
Direction de la Communication	6
Direction Architecture et Patrimoine	18
Direction de la Culture	252
Direction des Ressources Humaines	6
Direction des Solidarités, de la Santé et Jeunesse	98
Direction des Sports	66
Direction des Territoires	20
Direction Dév Eco et Attractivité	9
Direction Eau et Risques Environnementaux	13
Direction Espaces Publics et Nature	45
Direction Evènements et Vie Associative	0
Direction Finances Programmation	1
Direction Generale des Services	13
Direrction Mobilité	2
Direction Numérique et Systèmes d'Information	11
Direction Participation Citoyenne	5
Direction Population Élections Cultes	20
Direction Propreté et Gestion des Déchets	4
Direction Réglementation Urbaine	5
Direction Rel Européennes, Internat. et Transfrontalières	8
Direction Ressources Logistiques	24
Direction Sécurité, Prévention	15
Direction Transitions Énergi Climat	7
Direction Urbanisme et Territoires	33
Protocole	3
Administration Générale et Ressources - DUT/DDEA-DTEC	6
Total	901

2.2.5.3 Répartition par niveau de diplôme en 2025

Niveaux de diplômes ou type de stages	Hommes	Femmes	Total	%
Doctorat, habilitation à diriger des recherches (Niveau 8)	13	15	28	3%
Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur (Niveau 7)	22	72	94	10%
Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise, master 1 (Niveau 6)	49	134	183	20%
DEUG, BTS, DUT, DEUST (Niveau 5)	21	40	61	7%
Baccalauréat (Niveau 4)	55	128	183	20%
CAP, BEP (Niveau 3)	146	206	352	39%
Total	306	595	901	100%



2.2.5.4 Répartition par type de stage

Type de stage	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Stage Étudiant	233	280	409	364	310	336	280	304	311	314
Stage Collège	150	120	96	79	52	34	112	80	173	220
Stage Lycée	168	176	166	157	34	83	84	95	183	166
BAFA	26	42	42	40	11	57	56	53	50	40
Découverte évaluation	26	24	19	29	10	37	20	71	24	37
Toutes formations professionnelles	201	172	102	91	21	30	67	50	89	95
Toutes formations fonction publique	9	18	23	11	18	11	11	14	24	29
TOTAL	813	832	857	771	456	588	630	667	854	901

62 stagiaires (46 femmes, 16 hommes) ont été indemnisé-es en 2025, ce qui représente 162 710 € (81%) du budget alloué aux directions 0,57% par rapport à 2024.

2.2.6 Le service civique

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

Par délibération du Conseil de Communauté le 28 janvier 2011 et par délibération au Conseil Municipal le 22 juin 2015, notre administration est mobilisée pour l'accueil de jeunes en service civique au sein des services. Depuis des avenants ont complété et/ou modifié ces agréments triennaux.

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

En 2025, 83 volontaires (comprenant plus de 60% de femmes) de service civique dont 3 en Corps européen de solidarité et 2 volontaires de solidarité (hors Europe) ont été présent-es au sein des services de l'Eurométropole de Strasbourg. Les 30 missions agréées se sont déroulées sur une période de 6 à 10 mois.

Les directions d'accueil sont celles au contact du public pour des actions de sensibilisation, de médiation essentiellement. Pour les missions de 2025 les directions concernées sont toujours les DEE, DUT, DS, DSSJ, DRU, DTEC et Culture.

3 LA MASSE SALARIALE ET LA RÉMUNÉRATION

3.1 EVOLUTION DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

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

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

La Ville a, par contre, en totalité la charge des frais de pensions du régime local et c'est l'EMS qui assure le reversement de sa quote-part qui représente pour l'exercice 2025 un montant de :

265 569 €

Les dépenses totales de fonctionnement de l'EMS s'élèvent, pour l'année 2025, à : 769 912 157 €
Les dépenses totales de la DRH s'élèvent, pour l'année 2025, à : 392 068 624 €
Les dépenses de charges salariales (012) s'élèvent, pour l'année 2025, à : 383 102 090 €

Les dépenses totales de fonctionnement de la ville s'élèvent, pour l'année 2025, à : 430 810 995 €
Les dépenses de charges salariales (012) s'élèvent, pour l'année 2025, à : 222 879 799 €

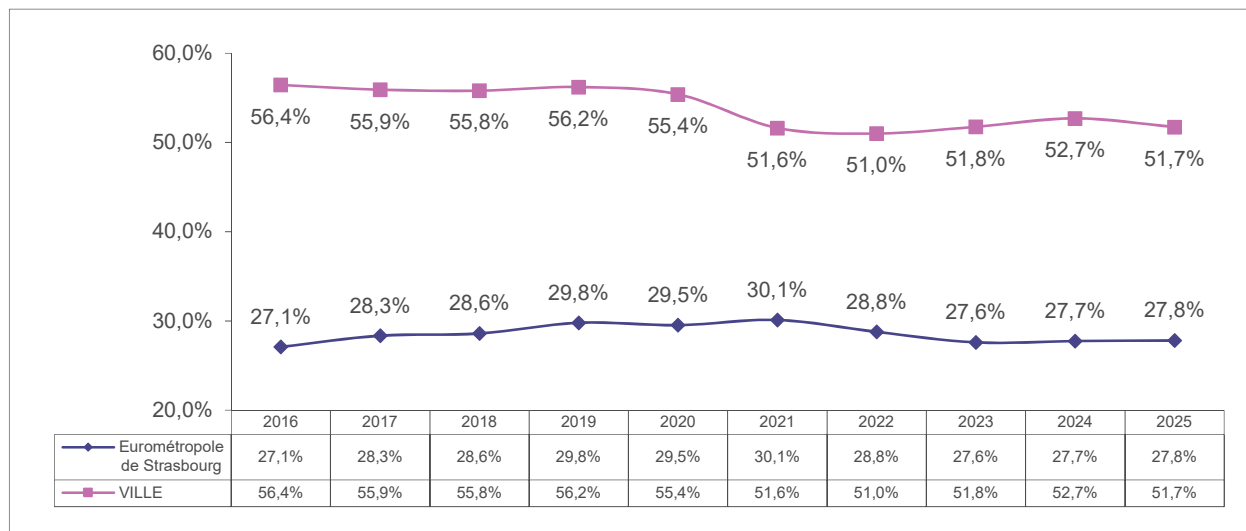
Le total du remboursement se monte à **246 539 314 €** dont :

pour la Ville	219 251 795 €
pour le budget annexe de l'Eau	8 442 750 €
pour le budget annexe de l'assainissement	7 853 120 €
pour le CCAS	4 508 245 €
pour le budget annexe Transport	2 403 083 €
pour l'Œuvre Notre Dame	1 790 723 €
pour la HEAR (EPCC)	987 631 €
pour la Caisse des Écoles	501 802 €
pour les frais de personnel de l'amicale	444 216 €
pour les frais de personnel autres	258 545 €
pour les frais de personnel de l'EPLÉ	97 405 €

Ainsi la part de l'Eurométropole de Strasbourg est de **145 529 310 €**.

Le ratio légal depuis 2016 évolue selon le graphique ci-dessous

Ratio = Dépenses de personnel / Dépenses réelles de fonctionnement



3.2 EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

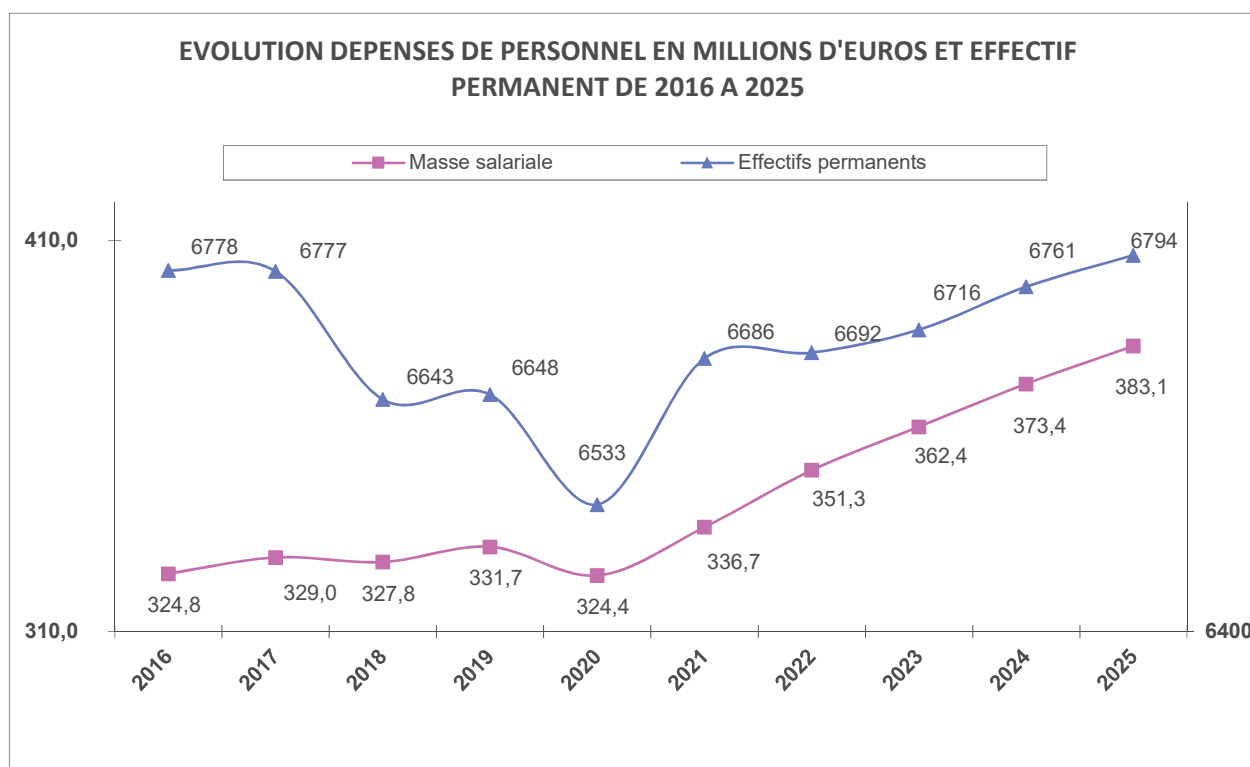
3.2.1 Évolution de 2016 à 2025

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

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

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

Ce qui porte le montant total de cet agrégat à **383 102 090 €** en 2025.



Les facteurs d'évolution de la réalisation de la masse salariale 2025 concernent plus particulièrement :

* Facteurs exogènes :

- ⇒ + 4,8 M€ au titre de la CNRACL. En effet, pour réduire le déficit de la CNRACL, le gouvernement a augmenté de 3 points le taux de cotisation employeur au 01/01/2025. Cette mesure de hausse de 3 points est reconduite pour chacune des années 2026/2027/2028 ;
- ⇒ + 2 M€ au titre des versements à l'URSSAF
 - Augmentation du taux de la cotisation URSSAF maladie – maternité qui est revenu à 9,88 % au 01/01/2025 (au lieu de 8,88%) pour sa part patronale.
 - Augmentation du taux AT/MP pour l'EMS, qui s'établit à 1,21% depuis le 01/05/2025 contre 0,90% auparavant.

* Facteurs endogènes :

- ⇒ + 1,65 M€ : adhésion au CNAS en date du 01/01/2025;
- ⇒ + 1 M€ : 1ère phase du RIFSEEP 3 (1ère tranche de la revalorisation de la prime d'avril et heures atypiques) ;
- ⇒ + 0,5 M€ : augmentation des effectifs globaux (baisse des moyens non permanents, hausse des moyens permanents).

3.2.2 Coût de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

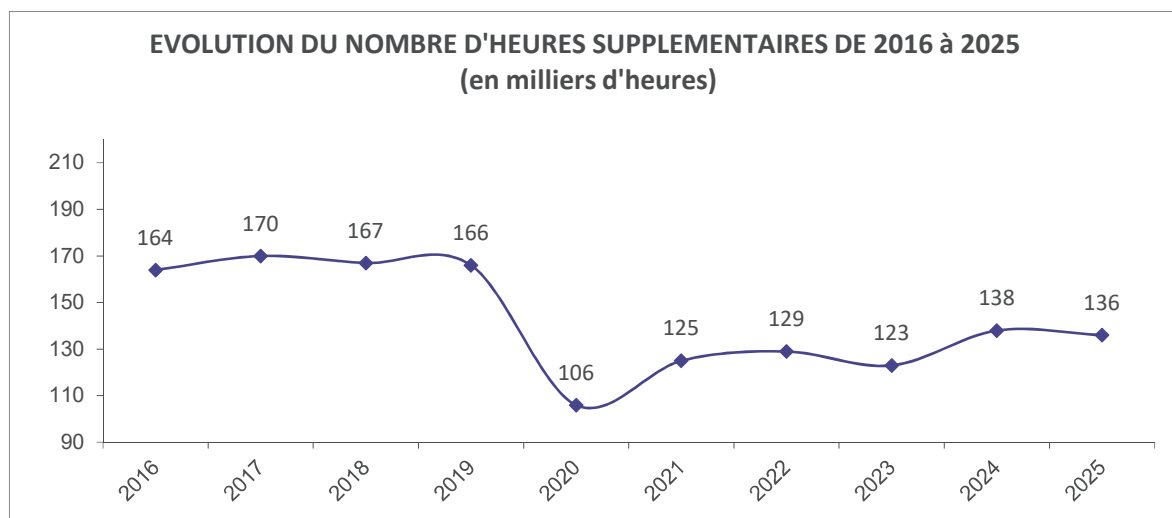
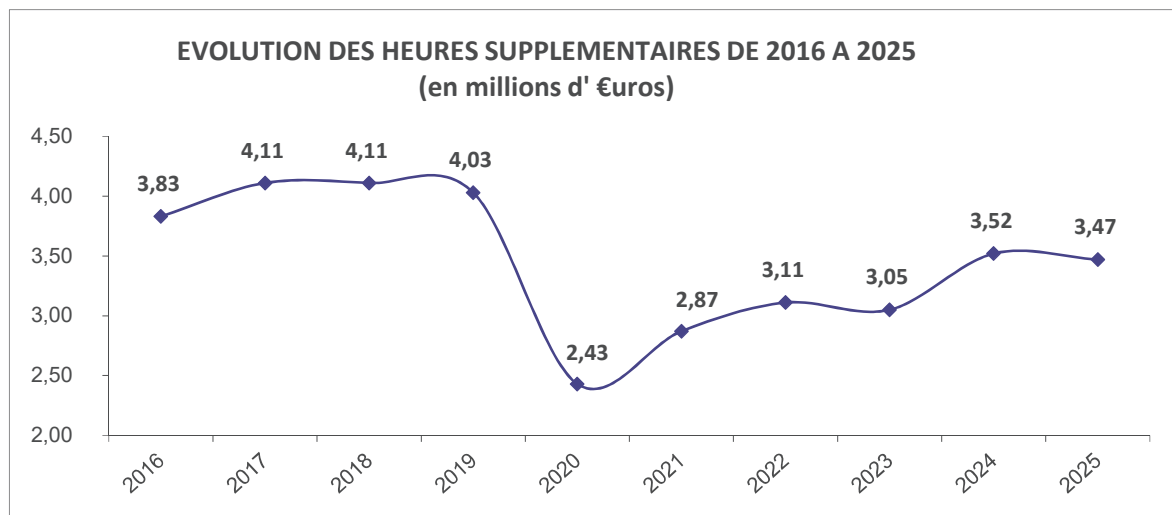
En 2025, 2 826 agent-es ont bénéficié d'une nouvelle bonification indiciaire pour un coût total de 2 035 395 €.

3.3 EVOLUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Évolution depuis 2016

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

Populations concernées : statutaires, contractuels et agents non permanents.



3.4 EVOLUTION DES PENSIONS DU RÉGIME LOCAL

Évolution de 2016 à 2025

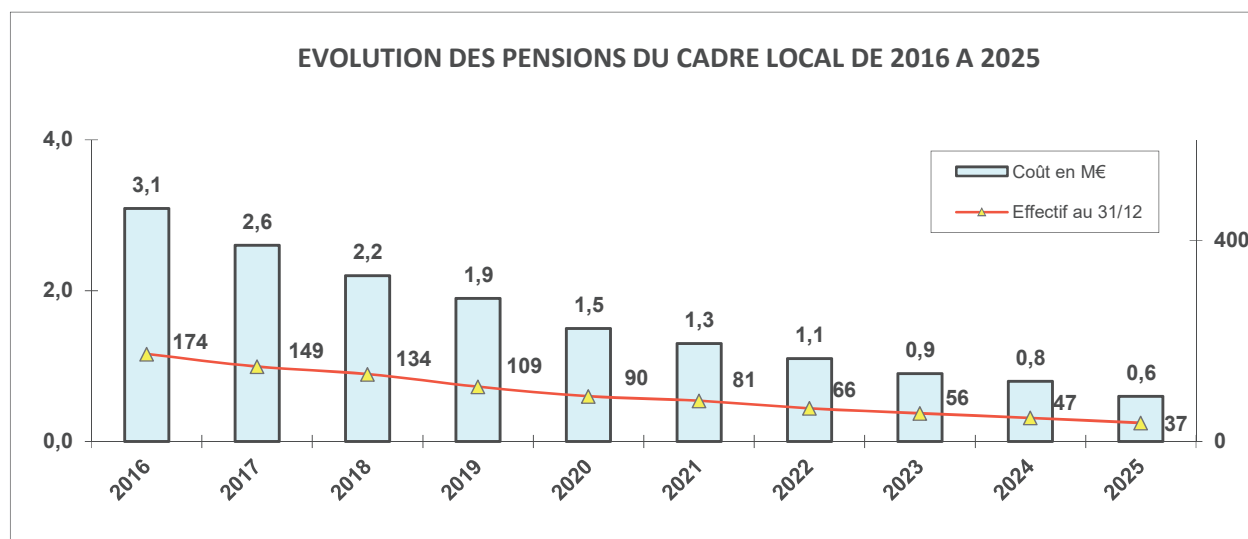
Le régime du cadre local a été instauré par la Ville de Strasbourg en 1935, pour les employés municipaux et en 1937, pour les ouvriers municipaux, afin de leur garantir la couverture retraite au moment de leur départ.

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

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

Début 2025, 41 ancien-es agent-es de la Collectivité (retraités ou réversion aux veuves) bénéficient d'une pension de retraite versée directement par la Ville pour un coût total annuel de 0,6 M€ (l'Eurométropole rembourse une partie de ces retraites à la Ville).

	Coût en M€	Effectif au 31/12
2016	3,1	174
2017	2,6	149
2018	2,2	134
2019	1,9	109
2020	1,5	90
2021	1,3	81
2022	1,1	66
2023	0,9	56
2024	0,8	47
2025	0,6	37



3.5 ALLOCATIONS RETOUR À L'EMPLOI

L'Eurométropole de Strasbourg a adhéré à l'URSSAF depuis le 1er janvier 2022. Après une période de « carence » de 6 mois, France Travail assure désormais depuis le 1er juillet 2022 l'indemnisation des nouveaux-nouvelles agent-es contractuel·les en fin de contrat.

Elle indemnise tout titulaire entrant dans le dispositif ainsi que les ancien·nes contractuel·les en fin de contrat avant le 1^{er} juillet 2022.

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

Année	Nombre d'agents concernés	Budget (en €)
2017	607	2 802 714
2018	634	2 782 710
2019	608	2 475 320
2020	559	2 453 359
2021	511	2 530 478
2022	484	2 148 629
2023	337	1 512 669
2024	226	1 033 585
2025	144	690 051

Répartition par qualité administrative des agents indemnisés par l'EMS

Année	Stagiaires/Titulaires	Contractuels
2017	20	587
2018	12	622
2019	13	595
2020	9	550
2021	10	501
2022	28	456
2023	33	304
2024	19	207
2025	22	122

Pour information la Ville de Strasbourg n'a pas adhéré à l'URSSAF. Elle assure elle-même l'indemnisation de ses ancien·nes agent-es contractuel·les.

4 L'ABSENTEISME

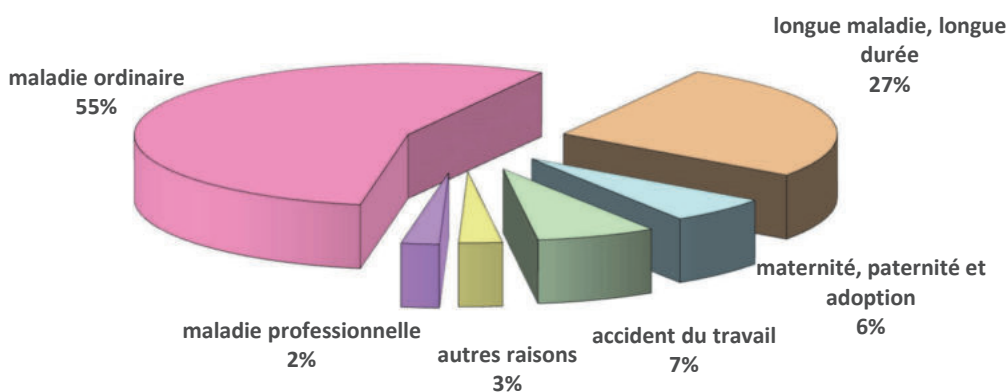
Les chiffres de ce chapitre ne concernent que les agent-es permanent-es.

4.1 L'ABSENTÉISME EN 2025

4.1.1 Répartition des jours d'absence par motif

Nombre de journées d'absence en 2025	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Total	soit en %	ETP
	Homme	Femme	Homme	Femme			
maladie ordinaire	47 918	55 220	1 134	7 471	111 743	55,36%	306,15
longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	18 514	34 157	702	627	54 000	26,75%	147,95
accident du travail (y compris accident de trajet)	8 873	4 383	245	733	14 234	7,05%	39,00
maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	2 441	2 085			4 526	2,24%	12,40
maternité, paternité et adoption	893	8 941	103	2 254	12 191	6,04%	33,40
autres raisons (formation personnelle, autorisation d'absence pour événements familiaux, pour fonctions électives, œuvres sociales, ...)	2 635	1 859	227	451	5 171	2,56%	14,17
TOTAL	81 274	106 645	2 411	11 536	201 865	100	553,05

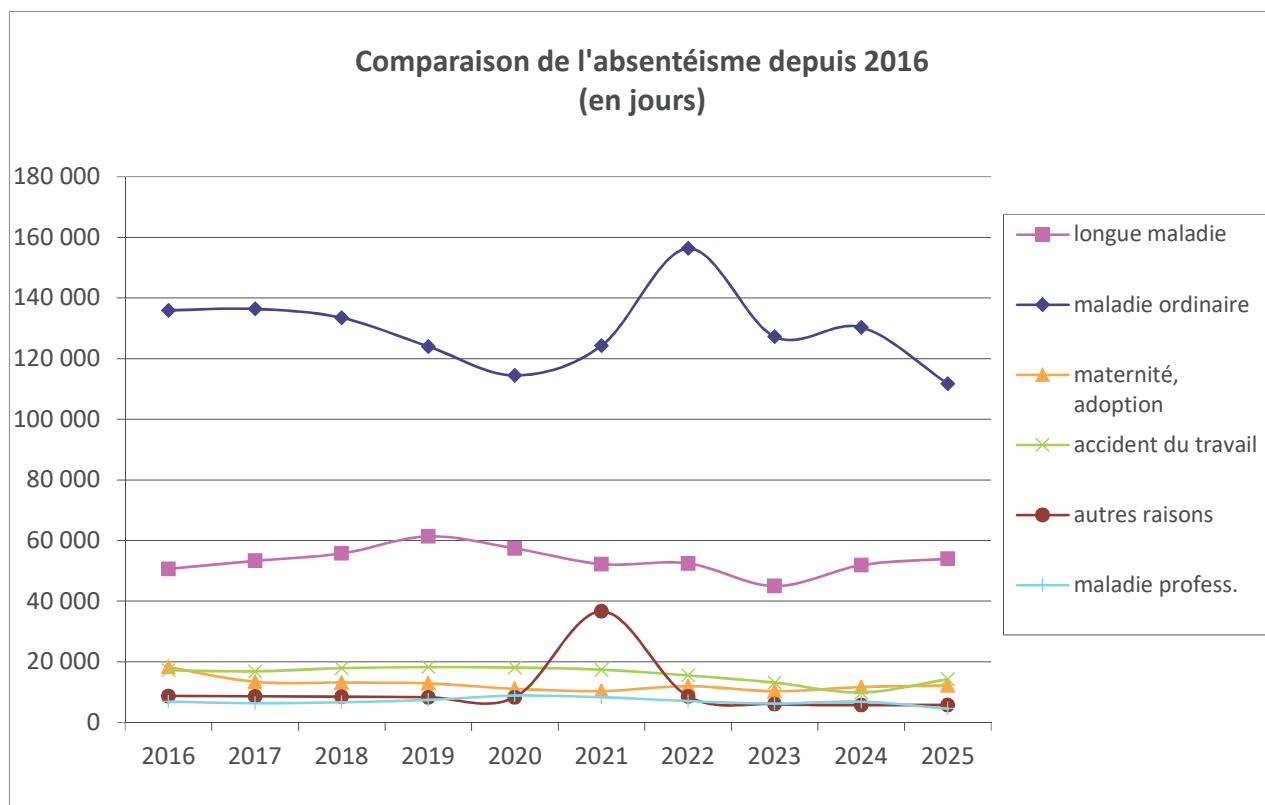
Nombre de journées d'absence en %



4.1.2 Évolution depuis 2016 des jours d'absence

Nombre de journées d'absence	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
maladie ordinaire	135 904	136 392	133 468	124 002	114 468	124 257	156 331	127 240	130 336	111 743
longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	50 639	53 297	55 728	61 361	57 400	55 222	52 441	44 967	51 867	54 000
accident du travail (y compris accident de trajet)	17 190	16 853	17 907	18 260	18 093	17 385	15 517	13 116	9 890	14 234
maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	6 869	6 340	6 661	7 429	8 858	8 319	7 027	6 198	6 827	4 526
Taux d'absentéisme (MO, LM, MLD, GM, AT, MP)	8,5%	8,8%	8,8%	8,7%	8,3%	8,3%	9,5%	7,8%	8,1%	7,4%
maternité, paternité et adoption	18 259	13 387	13 151	12 866	11 097	10 355	11 945	10 308	11 671	12 191
autres raisons* (formation personnelle, autorisation d'absence pour événements familiaux, pour fonctions électives, COVID, etc.)	8 720	8 604	8 486	8 310	5 032	37 274	8 622	6 050	5 741	5 171
TOTAL	237 581	234 873	235 401	232 228	214 948	249 812	251 883	207 879	216 332	201 865

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



4.2 FOCUS SUR LA MALADIE ORDINAIRE EN 2025

4.2.1 Définition

La maladie ordinaire prend en compte les congés suivants :

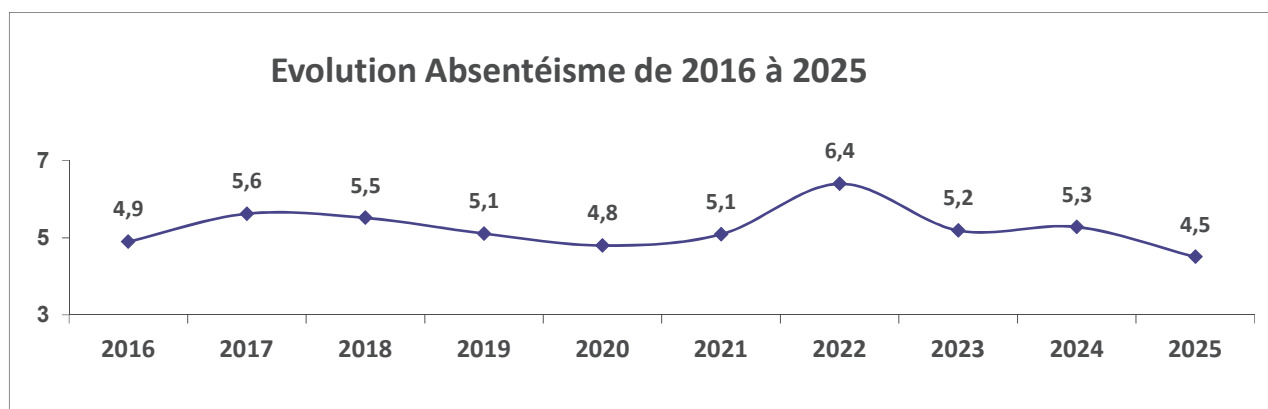
- Congés de maladie ordinaire
- Congés de maladie ordinaire suite à décision du comité médical départemental
- Cures
- Hospitalisations

4.2.2 Absentéisme global au titre de la maladie ordinaire

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de jours de maladie ordinaire	135 904	136 392	133 468	124 002	114 468	124 257	156 331	127 240	130 336	111 743
Effectif permanent au 31/12	6 778	6 643	6 626	6 648	6 533	6 686	6 692	6716	6761	6 794
Taux d'absentéisme	5,5%	5,6%	5,5%	5,1%	4,8%	5,1%	6,4%	5,2%	5,3%	4,5%
Absentéisme en E.T.P.	372,3	373,7	365,7	339,7	313,6	340,4	428,3	348,6	357,1	306,1
Nombre d'agents malades	4 633	4 557	3 890	3 774	3 339	3 753	4 859	3 724	3 760	3 199
Ratio du nombre de jours de maladies ordinaires / nombre d'agents permanents	20,05	20,53	20,14	18,65	17,52	18,58	23,36	18,95	19,28	16,45
Ratio du nombre de jours maladies ordinaires / nombre agent malade	29,33	29,93	34,31	32,86	34,28	33,11	32,17	34,17	34,83	34,93

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

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



4.2.3 Absentéisme maladie ordinaire par direction

Direction	Effectif	Nombre Agents malades	Nombre de jours maladie ordinaire	Nombre de jours maladie ordinaire par agent	Nombre de jours maladie ordinaire par agent malade	Taux d'absentéisme
Cabinet eurométropole	52	16	420	8,08	26,25	2,21%
DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	25	4	123	4,92	30,75	1,35%
DGA Transformation Démocratique Europe Territoire Prévention	25	15	474	18,96	31,60	5,19%
DGA Transformation Écologique et Économique	3	2	22	7,33	0,00	2,01%
DGA Transformation Sociale et Sociétale	6	3	90	15,00	30,00	4,11%
Direction accompagnement projets innovation équipe	15	6	205	13,67	34,17	3,74%
Direction architecture patrimoine	211	72	2459	11,65	34,15	3,19%
Direction commande publique responsable	27	8	427	15,81	53,38	4,33%
Direction communication	33	12	369	11,18	30,75	3,06%
Direction culture	819	370	11 577	14,14	31,29	3,87%
Direction développement économique et attractivité	55	14	484	8,80	34,57	2,41%
Direction eau et risques environnementaux	280	122	4569	16,32	37,45	4,47%
Direction enfance éducation	1445	827	26 606	18,41	32,17	5,04%
Direction espaces publics naturels	584	233	7 158	12,26	30,72	3,36%
Direction évènements vie associative	44	19	237	5,39	12,47	1,48%
Direction finances	34	9	69	2,03	7,67	0,56%
Direction générale des services	39	3	11	0,28	3,67	0,08%
Direction intercommunalité	4	2	38	9,50	19,00	2,60%
Direction mobilités	55	19	318	5,78	16,74	1,58%
Direction numérique systèmes informations	90	16	318	3,53	19,88	0,97%
Direction participation citoyenne	15	3	108	7,20	36,00	1,97%
Direction population élections cultes	166	107	5748	34,63	53,72	9,49%
Direction propreté et gestion des déchets	808	486	19863	24,58	40,87	6,74%
Direction réglementation urbaine	57	23	469	8,23	20,39	2,25%
Direction relations européennes internationales	29	11	261	9,00	23,73	2,47%
Direction ressources humaines	157	69	2 864	18,24	41,51	5,00%
Direction ressources logistiques	299	127	6 011	20,10	47,33	5,51%
Direction sécurités prévention	276	122	4464	16,17	36,59	4,43%
Direction solidarités santé jeunesse	496	238	7696	15,52	32,34	4,25%
Direction sports	310	141	5469	17,64	38,79	4,83%
Direction territoires	63	28	651	10,33	23,25	2,83%
Direction transitions énergie climat	35	10	258	7,37	25,80	2,02%
Direction urbanisme territoires	211	60	1789	8,48	29,82	2,32%
Secrétariat général	26	11	118	4,54	10,73	1,24%
TOTAL GENERAL	6 794	3 199	111 743	16,45	34,93	4,51%

5 LA FORMATION

5.1 BUDGET DE LA FORMATION

5.1.1 Budget formation 2025

Montant de la cotisation CNFPT	2 040 336 €
Coût des actions de formation prises en charge par l'Eurométropole de Strasbourg	1 174 204 €
Frais de déplacement et d'hébergement	156 931 €
Total	3 371 471 €

Ce total représente :
1,65 % de la masse salariale servant à
calculer le montant de la cotisation
obligatoire CNFPT
(204 267 447 €)

5.1.2 Évolution du budget de la formation depuis 2016

	Cotisations CNFPT ¹	Formations commandées à d'autres organismes	Frais hébergement	Montant des salaires des agents en formation ²	Montant des salaires service formation ³	Total
2016	1 551 593 €	1 273 999 €	148 246 €	4 037 311 €	736 971 €	7 748 120 €
2017	1 581 154 €	1 365 468 €	91 030 €	3 664 894 €	655 252 €	7 357 798 €
2018	1 587 082 €	1 228 745 €	93 363 €	3 959 058 €	679 349 €	7 547 595 €
2019	1 589 126 €	1 329 806 €	77 978 €	3 304 087 €	616 173 €	6 917 170 €
2020	1 275 114 €	1 009 049 €	41 180 €	1 806 062 €	641 718 €	4 773 123 €
2021	1 631 028 €	1 337 270 €	62 792 €	2 683 777 €	742 910 €	6 457 778 €
2022	1 694 957 €	1 286 562 €	90 145 €	2 590 750 €	772 723 €	6 435 137 €
2023	1 736 982 €	1 288 798 €	95 800 €	3 199 242 €	509 554 €	6 830 376 €
2024	2 019 589 €	1 330 600 €	215 874 €	3 185 463 €	634 922 €	7 386 448 €
2025	2 040 336 €	1 174 204 €	156 931 €	3 143 828 €	631 764 €	7 147 063 €

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

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

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

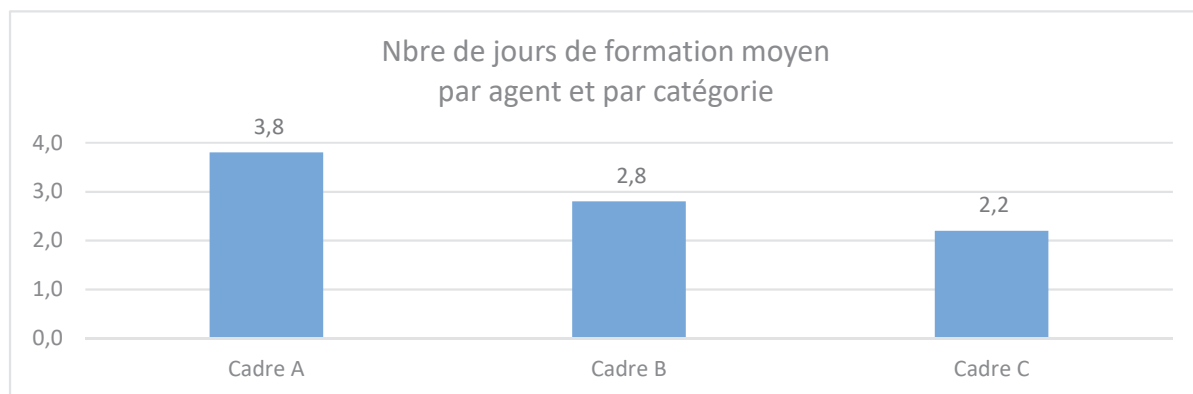
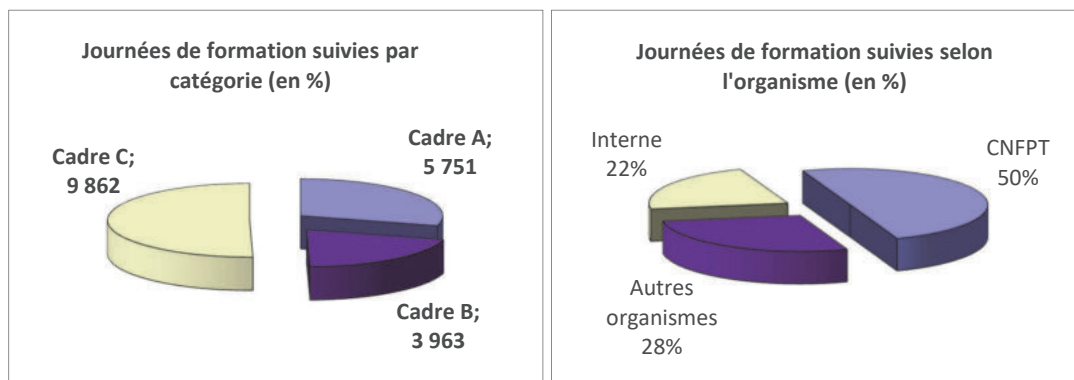
Chiffres 2025 arrêtés au 31/12/2025.

5.2 FORMATIONS EN JOURS ET EN EFFECTIFS

5.2.1 Journées de formation suivies au cours de l'année 2025

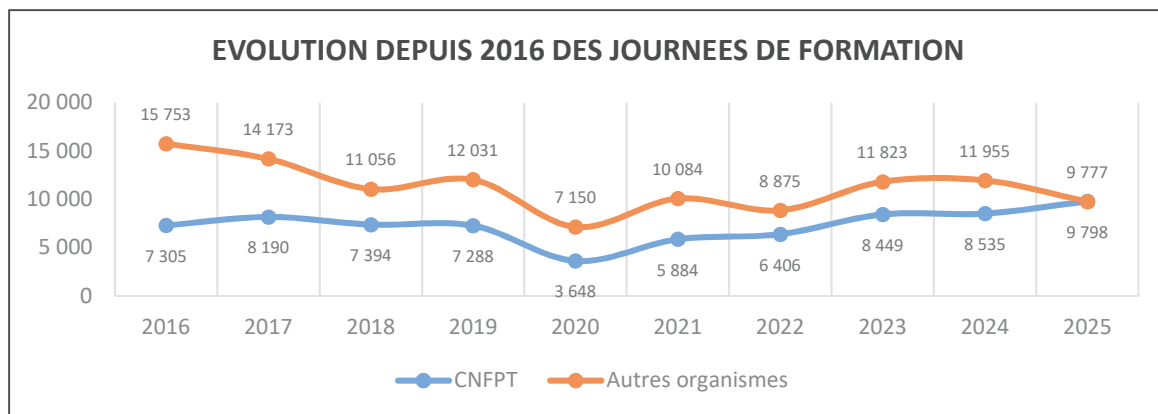
Ces chiffres concernent les agent·es titulaires, stagiaires et contractuel·les

	Type formation	Autres organismes	CNFPT Cotisation obligatoire	CNFPT Partenariat	Collectivité	Total
A	Formation de perfectionnement	1 274	944	95	1 405	3 718
	Formation intégration & professionnalisation	57	1 472	132	310	1 971
	Formation personnelle	38	-	-	3	41
	Formation Statuts Particuliers	-	-	-	-	-
	Préparations Concours & Examens	-	21	-	-	21
Total A		1 369	2 437	228	1 717	5 751
B	Formation de perfectionnement	697	505	56	804	2 063
	Formation intégration & professionnalisation	45	1 165	66	276	1 551
	Formation personnelle	4	-	-	17	21
	Formation Statuts Particuliers	-	4	-	1	5
	Préparations Concours & Examens	-	324	-	-	324
Total B		746	1 997	122	1 098	3 963
C	Formation de perfectionnement	3 180	917	249	1 245	5 591
	Formation intégration & professionnalisation	127	2 889	297	249	3 562
	Formation personnelle	43	2	-	-	45
	Formation Statuts Particuliers	-	261	100	3	364
	Préparations Concours & Examens	-	300	-	-	300
Total C		3 351	4 369	646	1 497	9 862
Total		5 466	8 803	995	4 312	19 576



5.2.2 Journées de formations suivies depuis 2016 par organisme

	Nombre total de journées de formation			En pourcentage	
	CNFPT	Autres organismes	Total	CNFPT	Autres organismes
2016	7 305	15 759	23 064	31,67	68,33
2017	8 190	14 173	22 363	36,62	63,38
2018	7 394	11 056	18 450	40,08	59,92
2019	7 288	12 031	19 318	37,72	62,28
2020	3 648	7 150	10 797	33,78	66,22
2021	5 884	10 084	15 967	36,85	63,15
2022	6 406	8 875	15 281	41,92	58,08
2023	8 449	11 823	20 272	41,68	58,32
2024	8 535	11 955	20 490	41,65	58,35
2025	9 798	9 777	19 576	50,05	49,95



5.2.3 Effectifs des agents en formation

5.2.3.1 Nombre de participations à des formations en 2025

Ces chiffres concernent les agent-es titulaires, stagiaires et contractuel-les sur postes permanents.

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

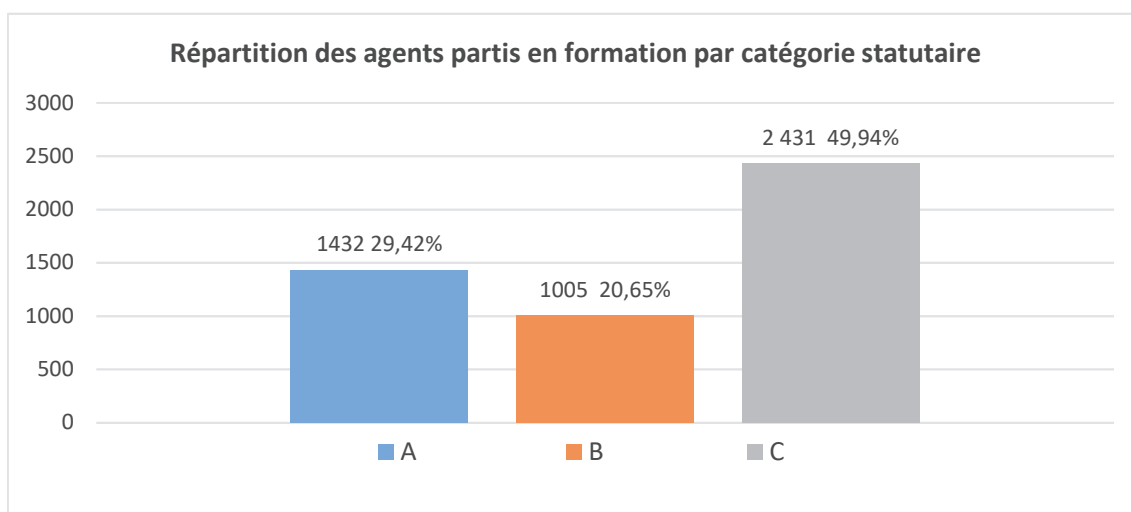
Type de formation	Femmes	Hommes	Total
Formation de perfectionnement	913	401	1314
Formation intégration & professionnalisation	378	149	527
Formation personnelle	2	1	3
Préparations Concours & Examens	21	5	26
Total A	1314	556	1870
Formation de perfectionnement	531	348	879
Formation intégration & professionnalisation	237	135	372
Formation personnelle	4	2	6
Formation Statuts Particuliers	1	2	3
Préparations Concours & Examens	45	50	95
Total B	818	537	1355
Formation de perfectionnement	902	1114	2016
Formation intégration & professionnalisation	569	434	1003
Formation personnelle	4	2	6
Formation Statuts Particuliers	21	35	56
Préparations Concours & Examens	47	86	133
Total C	1543	1671	3214
Total Général	3675	2764	6439

5.2.3.2 Agent-es parti-es en formation depuis 2016

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

	AGENTS PARTIS EN FORMATION			
	A	B	C	Total
2016	958	1 242	2 835	5 035
2017	934	1 224	2 985	5 143
2018	1 130	861	2 464	4 455
2019	1 228	849	2 531	4 608
2020	833	623	1 777	3 233
2021	1 074	739	2 053	3 866
2022	1 084	858	2 134	4 076
2023	1 210	940	2 383	4 533
2024	1 339	965	2 309	4 613
2025	1 432	1 005	2 431	4 868

En 2025, 4 868 agent-es sont parti-es au moins une fois en formation, ce qui représente 68,2 % de l'effectif permanent.



5.2.4 Consommation des heures CPF

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

En 2025 125 heures (soit 17 jours) ont été utilisées par les agent-es dans le cadre de leur projet professionnel.

5.2.5 Demandes formation continue/congés formation

Actions de formation continue en 2025

Nombre de demandes présentées lors de l'élaboration du plan :	16 446
<i>Nombre de demandes acceptées lors de l'élaboration du plan :</i>	<i>13 250</i>
<i>Demandes refusées lors de l'élaboration du plan :</i>	<i>1 978</i>
Nombre de demandes réalisées au cours de l'année :	14 140

Les demandes des agent-es au moment de l'élaboration du plan sont acceptées ou refusées. Durant l'année de mise en œuvre, certains agent-es peuvent renoncer à des formations inscrites au plan pour différents motifs : désistement, changement de missions, départ de la collectivité, problème de calendrier, formation considérée comme non adaptée par la Direction ou la DRH.

Au cours de l'année et sur inscription, des formations non acceptées au plan peuvent être réalisées.

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

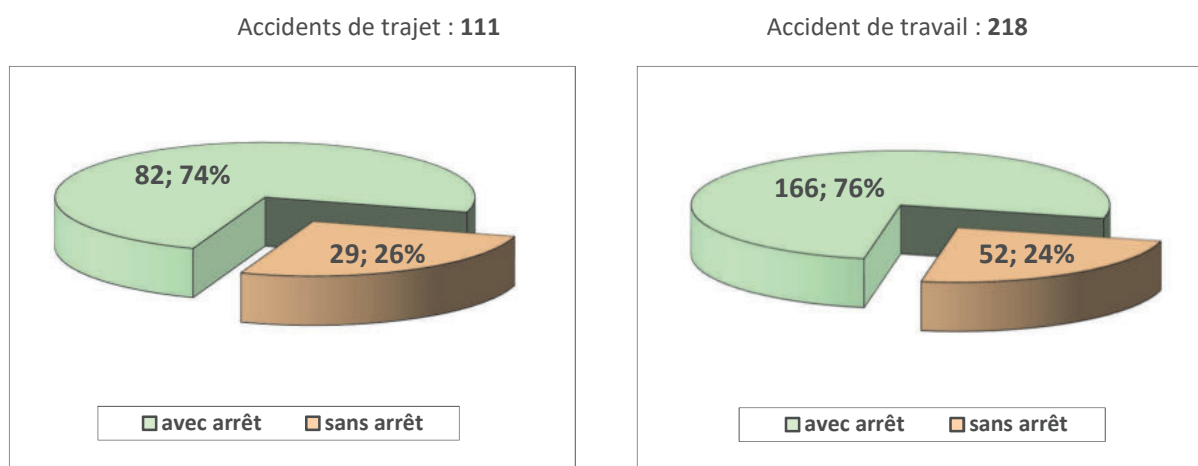
6 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

6.1 STATISTIQUES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2025

Ces statistiques sont issues du rapport sur l'évolution des risques professionnels. La saisie des déclarations d'accident du travail a été arrêtée au 31/12/2025.

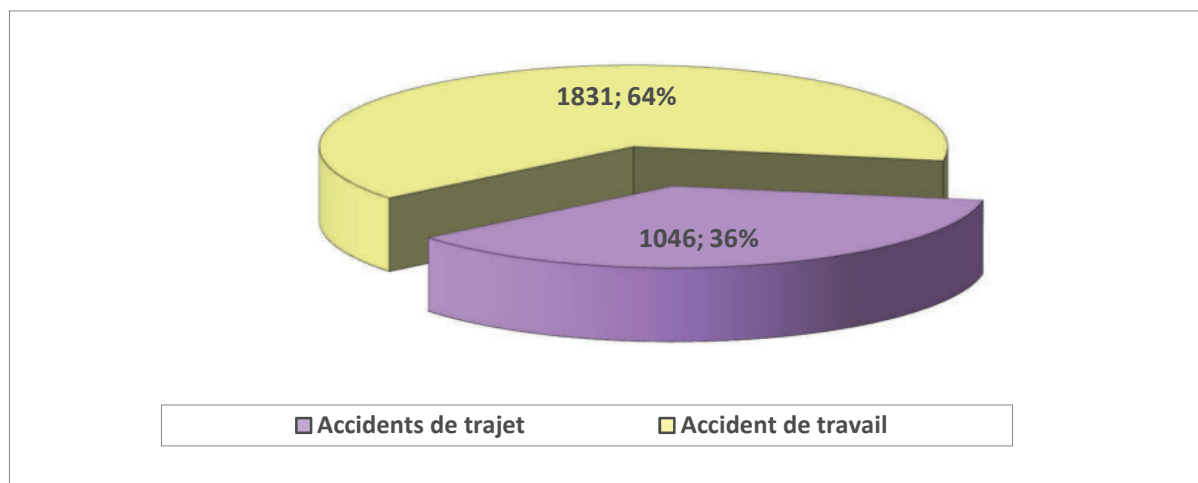
6.1.1 Répartition des accidents

Le nombre total d'accidents de travail et de trajet à l'Eurométropole de Strasbourg en 2025 est de 329



6.1.2 Répartition des jours d'arrêts de travail

Le nombre de jours d'arrêt de travail générés par les accidents de 2025 est de 2877 (samedi et dimanche inclus).



6.1.3 Taux de fréquence et taux de gravité

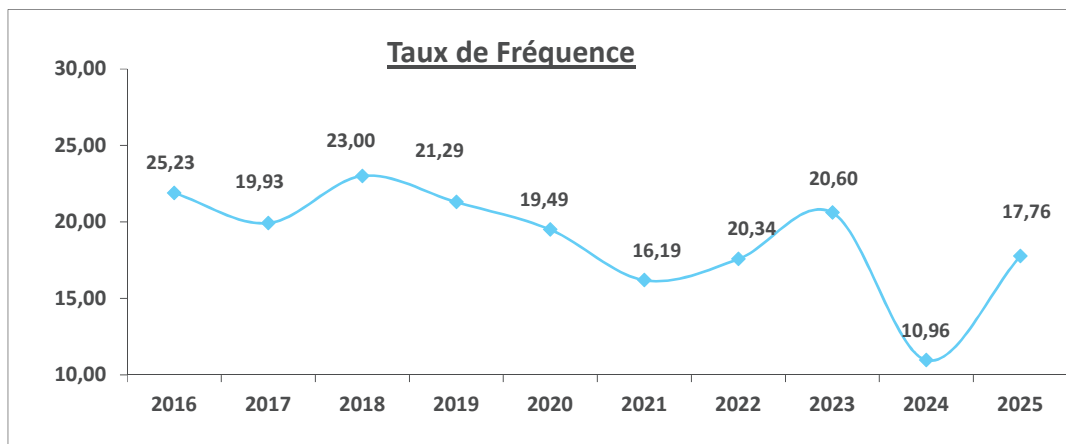
Le taux de fréquence et le taux de gravité sont deux indicateurs statistiques quantitatifs permettant d'effectuer un suivi d'une année sur l'autre et d'une collectivité à l'autre de la fréquence et de la gravité des accidents du travail.

6.1.3.1 Taux de fréquence (TFRAC)

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

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

TFRAC = 17,76

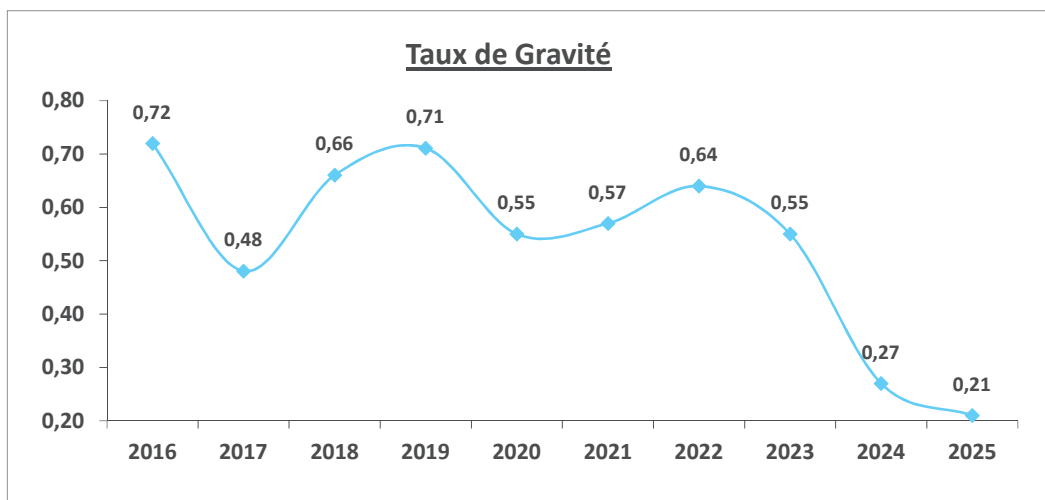


6.1.3.2 Taux de gravité (TGRAC)

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

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

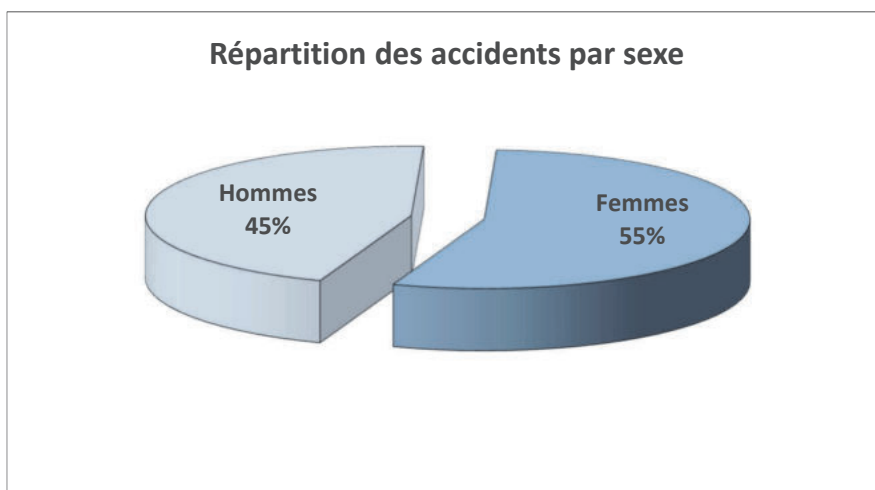
TGRAC = 0,21



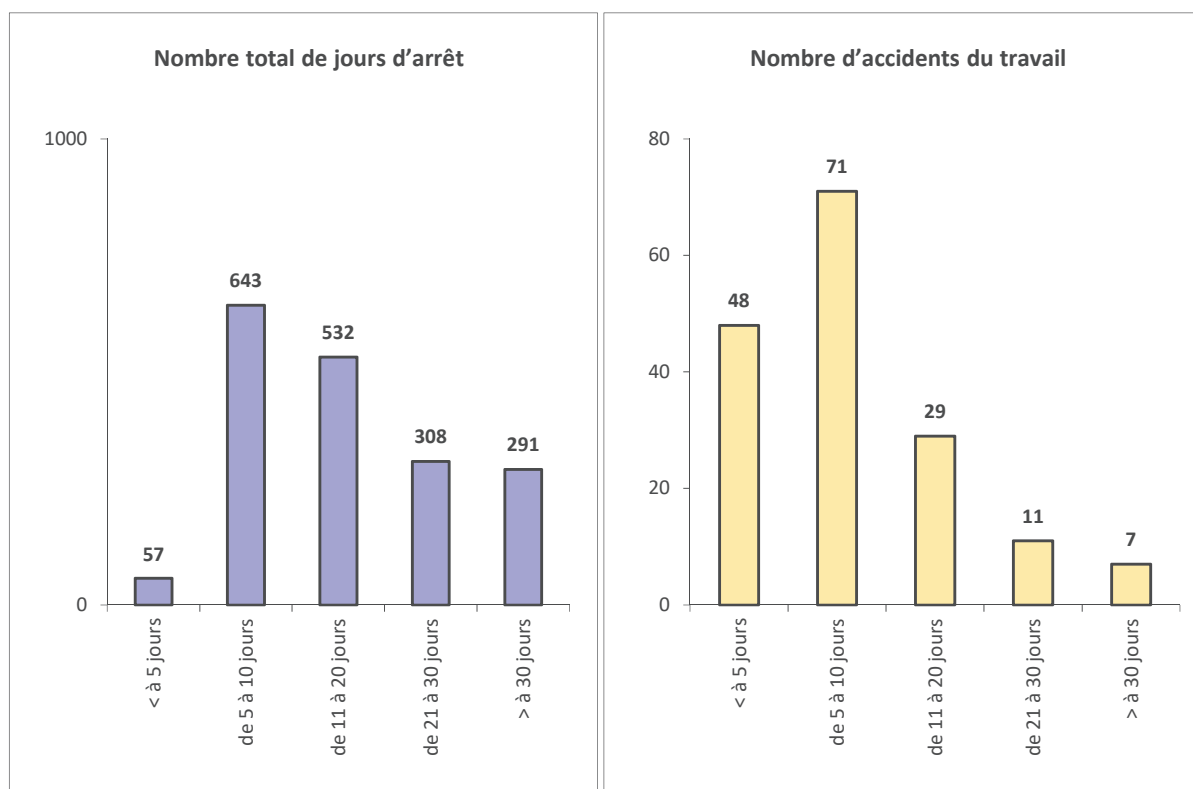
6.1.4 Répartition des accidents selon divers critères

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

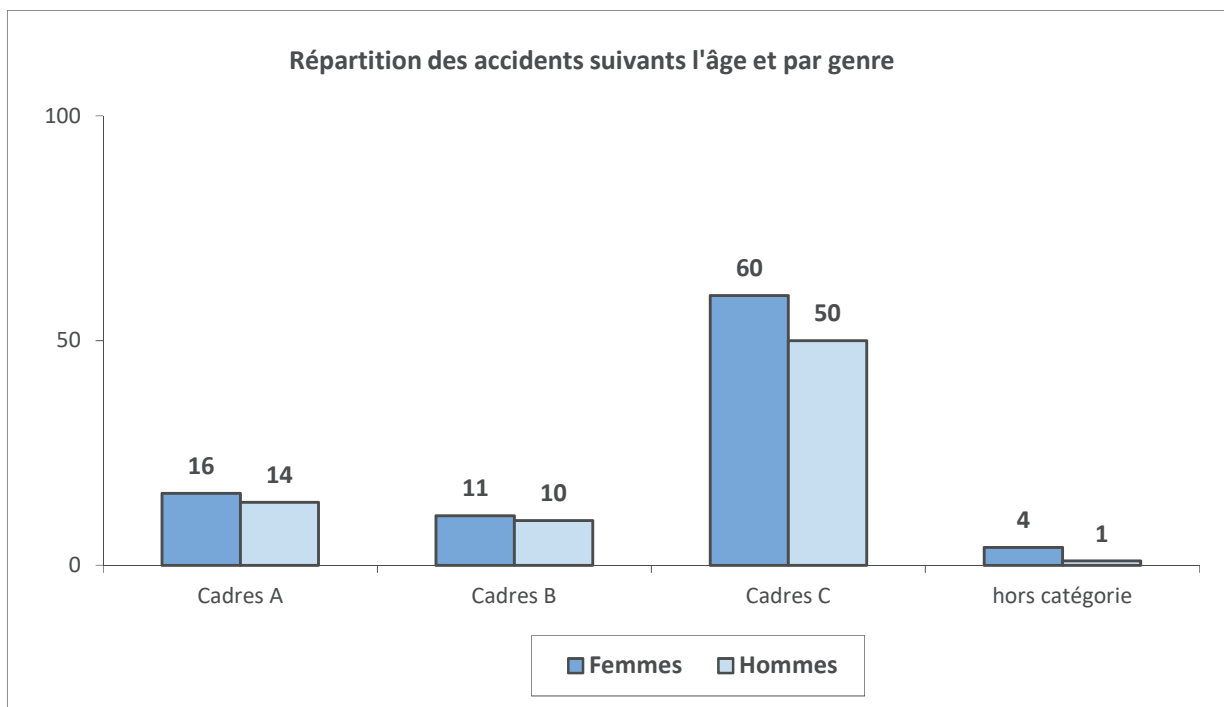
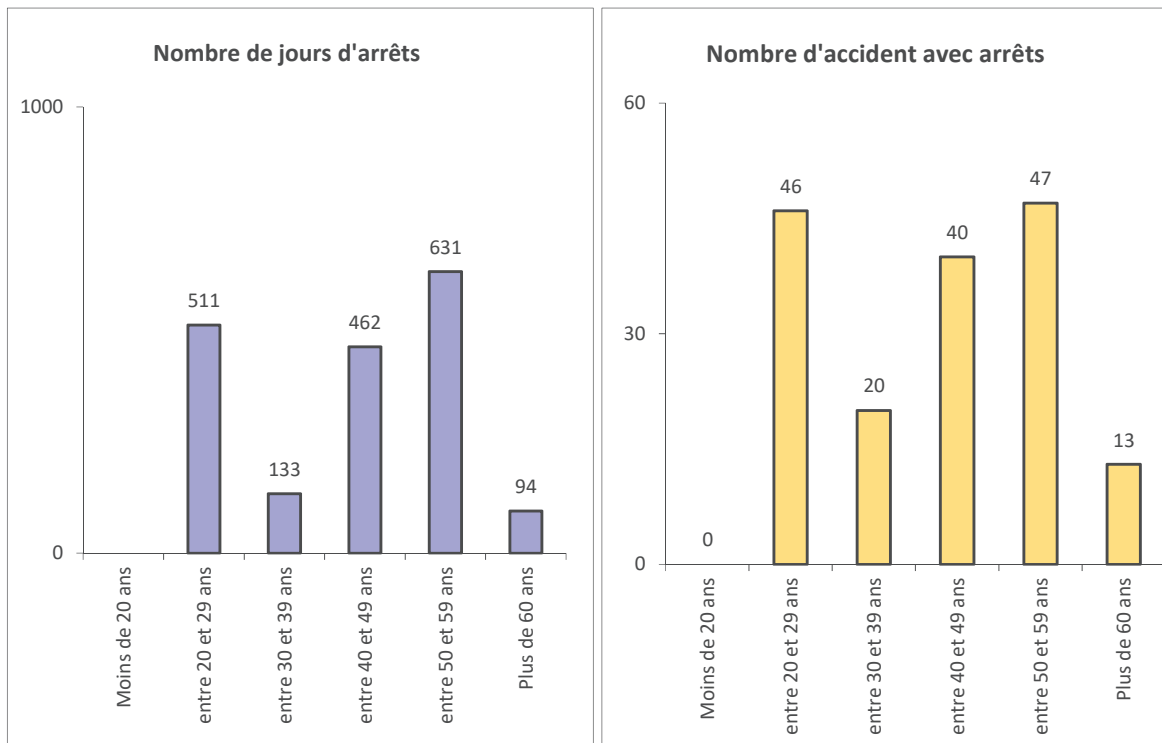
6.1.4.1 Répartition des accidents suivant le personnel concerné

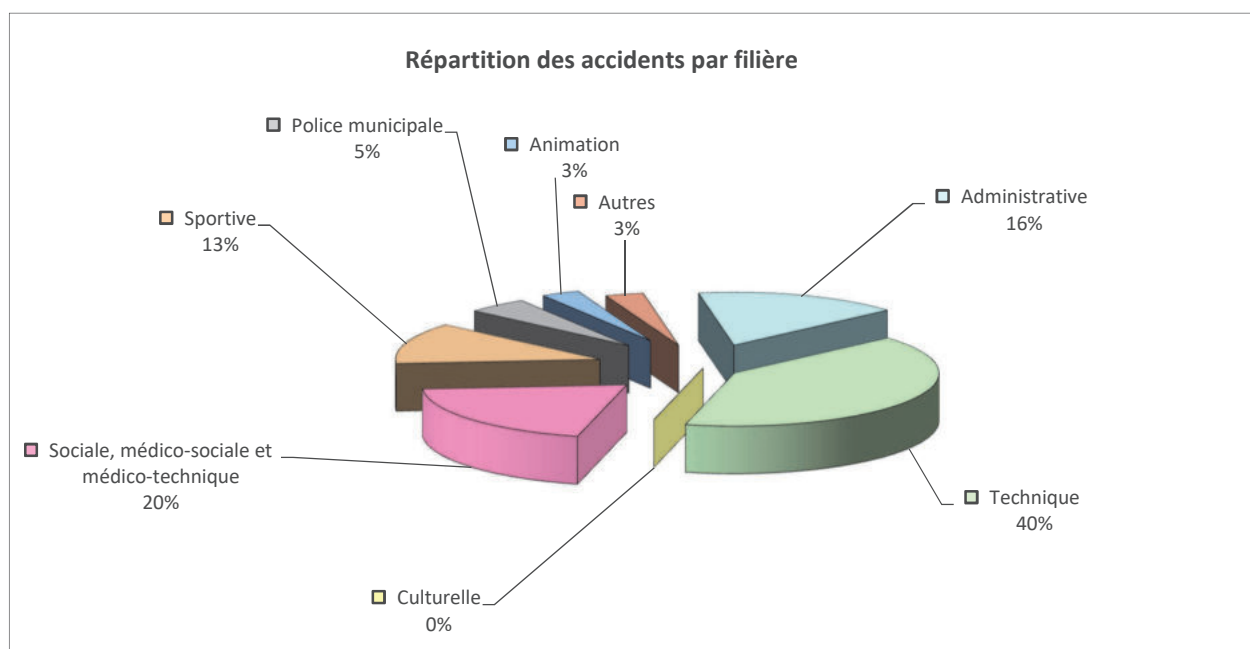


6.1.4.2 Répartition des accidents suivant le nombre de jours d'arrêt



6.1.4.3 Répartition des accidents suivant l'âge





6.1.4.4 Répartition des accidents avec arrêts suivant les causes

Causes	Nombre d'accidents du travail			Jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agression, violence, malade agité	9	6	15	43	75	118
chute	21	8	29	105	152	257
Effort de soulèvement, manutention de charge	0	7	7	0	48	48
Effort intense	9	10	19	133	153	286
glissade	18	2	20	290	210	500
Instruments coupants, piquants, tranchants propres	0		0			0
Instruments coupants, piquants, tranchants souillés	0		0			0
Machine et appareil	0		0			0
Objet ou masse en mouvement	1	9	10	0	129	129
Véhicule ou engin	0	1	1		2	2
Autres	33	32	65	286	415	701
Total	91	75	166	857	1184	2041

Les données peuvent comptabiliser les AT ayant plusieurs causes, ce qui explique les chiffres plus importants.

6.1.4.5 Répartition des accidents avec arrêts suivant les lieux

Lieu de travail	Nombre d'accidents du travail			Jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Déplacement professionnel	12	1	13	101		101
Lieu de travail habituel	98	64	162	745	385	1130
Lieu de travail occasionnel	5	12	17	11	153	164
Autre lieu	4	22	26		436	436
Total	119	99	218	857	974	1831

6.1.4.6 Répartition des accidents avec arrêts suivant la nature des lésions

Lésions	Nombre d'accidents du travail			Nombre de jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Brûlure			0			0
Contusions	30	25	55	196	339	535
Entorse	6	10	16	29	183	212
Fracture	1	6	7			0
Lésion interne		3	3		51	51
Lésion nerveuse ou neurologique		6	6		102	102
Lésions multiples	1		1	3		3
Lumbago		1	1			0
Malaise avec perte de connaissance			0			0
Plaie	2	1	3	10	3	13
Polytraumatisme	1	2	3			0
Réaction allergique ou inflammatoire, cutanée ou muqueuse			0			0
Sciatique, hernie discale, tassement vertébral			0			0
Tendinite, arthrite	1	1	2		7	7
Troubles psychologiques		2	2		7	7
Autres (à préciser)	49	18	67	619	282	901
Total	91	75	166	857	974	1831

Les données peuvent comptabiliser les AT ayant plusieurs natures de lésions, ce qui explique les chiffres plus importants.

6.1.4.7 Répartition des accidents avec arrêts suivant le siège des lésions

Siège des lésions	Nombre d'accidents du travail			Nombre de jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Avant-bras droit		3	3		24	24
Bouche		1	1		7	7
Bras droit	1		1	2		2
Bras gauche	1		1	2		2
Cheville droite	2		2	9		9
Cheville gauche	3	5	8	12	76	88
Colonne vertébrale: cervicales		6	6		102	102
Colonne vertébrale: dorsolombaires	10	4	14	136	44	180
Coude droit	2	2	4	5	7	12
Coude gauche	1		1	5		5
Cuisse droite	1		1	5		5
Cuisse gauche		3	3		51	51
Dos (sauf colonne vertébrale)	3	1	4	20		20
Epaule droite	11	1	12	228		228
Epaule gauche	4	2	6	33	29	62
Genou droit	3		3	2		2
Genou gauche	6		6	24		24
Jambe Gauche	10		10	98		98
Main droite		4	4		24	24
Main gauche		2	2		29	29
Main: autres doigts (droit)	1	2	3		5	5
Main: autres doigts (gauche)		1	1		2	2
Main: index et/ou pouce droits		2	2		19	19
Main : paume et dos droits		5	5		107	107
Multiples	3	9	12		152	152
Pied gauche		1	1		2	2
Poignet droit	7		7	90		90
Poignet gauche	1	1	2			0
Région lombaire (sauf colonne vertébrale)		2	2		29	29
Tête	6	4	10	43	29	72
Thorax		1	1			0
Yeux		1	1		3	3
Autres	15	12	27	143	233	376
Total	91	75	166	857	974	1831

Les données peuvent comptabiliser les AT ayant plusieurs sièges de lésions, ce qui explique les chiffres plus importants.

6.2 ACTIONS DE PRÉVENTION 2025

6.2.1 Actions de formation

Thème de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
Abattage en Sécurité	5	17
AIPR (préparation + test) Autorisation d'intervention à Proximité des Réseaux - Profil Concepteur	52	52
AIPR (préparation + test) Autorisation d'intervention à Proximité des Réseaux - Profil Encadrant	31	31
AIPR (préparation + test) Autorisation d'intervention à Proximité des Réseaux - Profil Opérateur	35	35
ARI (Appareil Respiratoire Isolant)	31	15,5
Autorisation de conduite sur Tracteur Agricole recyclage	6	6
Autorisation de conduite sur Tracteur Agricole débutant	6	12
CACES Chariot automoteur : plusieurs catégories	4	16
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 3 - Débutant	12	48
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 3 - Recyclage	17	32,5
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 4 - Débutant	1	4
CACES Chariot Automoteur de manutention Cat 7 - Débutant (ex Cat 6)	1	4
CACES Chariot Automoteur de manutention Cat 7 - Recyclage (ex Cat 6)	8	16
CACES Chariot automoteur de manutention et Gerbeur - Débutant/recyclage	7	25
CACES Engins de chantier Cat A - Débutant (ex Cat 1)	7	31
CACES Engins de chantier Cat A - Recyclage (ex Cat 1)	14	28
CACES Engins de chantier Cat B1 - Débutant (ex Cat 2)	2	8
CACES Engins de chantier Cat C1 - Débutant (ex Cat 4)	8	32
CACES Engins de chantier Cat C1 - Recyclage (ex Cat 4)	4	8
CACES Engins de chantier Cat F - Débutant - option Godet	18	78
CACES Engins de chantier Cat F - Débutant (ex Cat 9)	4	16
CACES Engins de chantier Cat F - Recyclage (ex Cat 9)	6	12
CACES Engins de chantier Cat G - Débutant (ex Cat 10)	3	12
CACES Engins de chantier Cat G - Recyclage (ex Cat 10)	4	8
CACES Engins de chantiers - plusieurs catégories	16	69
CACES Gerbeurs à conducteur accompagnant Cat 2 - Débutant	4	10,5
CACES Gerbeurs à conducteur accompagnant Cat 2 - Recyclage	3	6
CACES Grues Auxiliaires de chargement - Débutant	27	81
CACES Grues Auxiliaires de chargement - Recyclage	45	90
CACES PEMP Cat A - Recyclage (ex Cat 1A - 3A - 1A et 3A)	2	4
CACES PEMP Cat A & B - Débutant (ex Cat 1A & 3A + 1B & 3B)	7	26
CACES PEMP Cat A & B - Recyclage (ex Cat 1A & 3A + 1B & 3B)	30	90
CACES PEMP Cat B - Recyclage (ex Cat 1B - 3B - 1B & 3B)	12	24
CACES PEMP Cat B - Débutant (ex Cat 1B - 3B - 1B et 3B)	4	12
CATEC Initial avec prérequis (certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés)	6	12
CATEC Initial sans prérequis (certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés)	3	3
CATEC Recyclage (certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés)	37	37

Code de la route	15	45
Conduite en sécurité des tondeuses autoportées	33	16,5
Conduite en situations difficiles (hivernales routes glissante)	17	17
FCO : Le code de la route : actualisation des connaissances	2	2
FORCO FORMATEUR PS (recyclage PICF – PAE PS)	3	3
FORCO FORMATEUR PSC (recyclage PICF – PAE PSC)	2	2
FORCO PSE 1 (recyclage)	80	80
Formateur : Gestes et postures	2	8
Formation de conducteur ADR	1	3
Gestes qui sauvent	30	9
Gestion des conflits	42	75
Guidage externe de véhicules	53	26,5
Guide d'évacuation	8	2,4
Habilitation électrique : B0 H0 H0V initial et recyclage exécutant et chargé de chantier	26	26
Habilitation électrique : B0 H0 H0V recyclage exécutant et chargé de chantier	9	9
Habilitation électrique : Électricien recyclage B1(V), B2(V)B2V essais, BR, BC, B0, H0, H0V, BE essais, mesure, vérification	26	39
Habilitation électrique : initial B1 B1V B2 B2V B2V essais, BR, BE essais, mesure, vérification, BC, B0, H0, H0V	11	22
Habilitation électrique : initial BS, BE et/ou HE manœuvre, B0-H0-H0V	22	35,5
Habilitation électrique : recyclage B1/H1(V), B2/H2(V), B2/H2(V) essais, BR, BE/HE (essais, mesure, vérification), BC, HC, B0, H0, H0V	4	8
Habilitation électrique : recyclage BS, BE et/ou HE manœuvre B0, H0, H0V	55	55
Habilitation gaz GNV	37	39,8
Habilitation gaz GPL	2	2
Habilitation véhicule électrique	36	39
Journées de la sécurité routière au travail	74	32,8
La formation préalable obligatoire des assistantes et assistants de prévention	1	5
La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil	37	78
La gestion des situations relationnelles difficiles dans son environnement de travail	16	48
La prévention des agressions verbales et physiques	6	15
Lutte contre l'incendie	51	25,5
Maniement tronçonneuse	21	10,5
Manipulation des extincteurs	102	51
Manipuler le chlore en sécurité	10	10
Montage/démontage d'échafaudages	20	41
Permis C – FIMO	6	120
PERMIS C – FCO	67	335
Permis C : sécurité routière et environnementale	9	27
PERMIS BE (Remorque)	7	21
PERMIS C (Poids lourds)	13	130
PERMIS CE (Super lourd)	1	10
PRAP : Prévention des risques liés aux activités physiques	10	20
PSC 1 (secourisme) : initial	170	170
PSC 1 (secourisme) : recyclage	342	171

Risque amiante : Amiante et travaux de maintenance - Formation des opérateurs initial	4	8
Risque amiante : Amiante et travaux de maintenance - Formation des opérateurs recyclage	2	2
Risque amiante : Personnel encadrant technique, de chantier et/ou opérateur initial	3	15
Risque amiante : sensibilisation au risque amiante	84	42
Sauvetage aérien dans les arbres	27	44
Sécurité des spectacles	2	10
Sécurité en eau vive	6	12
Sécurité/sûreté dans les écoles et EAJE	282	282
SSIAP 1 – recyclage	3	6
SSIAP 1 – remise à niveau	2	4
SSIAP 3 Recyclage: Chef de service de sécurité incendie	1	3
SST : Sauveteur Secouriste du Travail initial	45	93
SST : Sauveteur Secouriste du Travail recyclage	93	93
Tests psychotechniques (adjoint technique territorial)	24	3,6
Travail en hauteur	23	16,5
Travaux en hauteur et EPI antichute	28	28
Utilisation en sécurité des engins mécaniques	22	14,5
Total général	2613	3570,6

Actions de formation : 2018 : 3 154 jours, 2019 : 3 883 jours, 2021 : 4 249 jours, 2022 : 2 458 jours, 2023 : 2 347 jours, 2024 : 787 jours..

6.2.2 Mesures diverses :

6.2.2.1 Mesures techniques

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

6.2.2.2 Mesures organisationnelles

- Réalisation ou mise à jour de l'évaluation des risques dans les services ;
- Mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels pour la DRH ;
- Mise à jour du tableau des expositions aux produits chimiques (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction).

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

6.2.2.4 Autres actions de prévention des risques professionnels internes ou externes

- Animation mensuelle du réseau des préventeurs ;
- Animation mensuelle des séances des commissions thématiques du CST et du F3SCT ;
- Mise à jour du Programme Annuel de Préparation des Risques et d'Améliorations des Conditions de Travail (PAPRIACT) ;

- Mise à jour des DUERP dans l'outil transversal RISQP (acquisition du logiciel en 2021) ;
- La révision des référentiels habillement et des équipements de protection individuelle ;
- Amélioration du dispositif de nettoyage des vêtements de travail afin d'optimiser la qualité et l'efficacité du service.

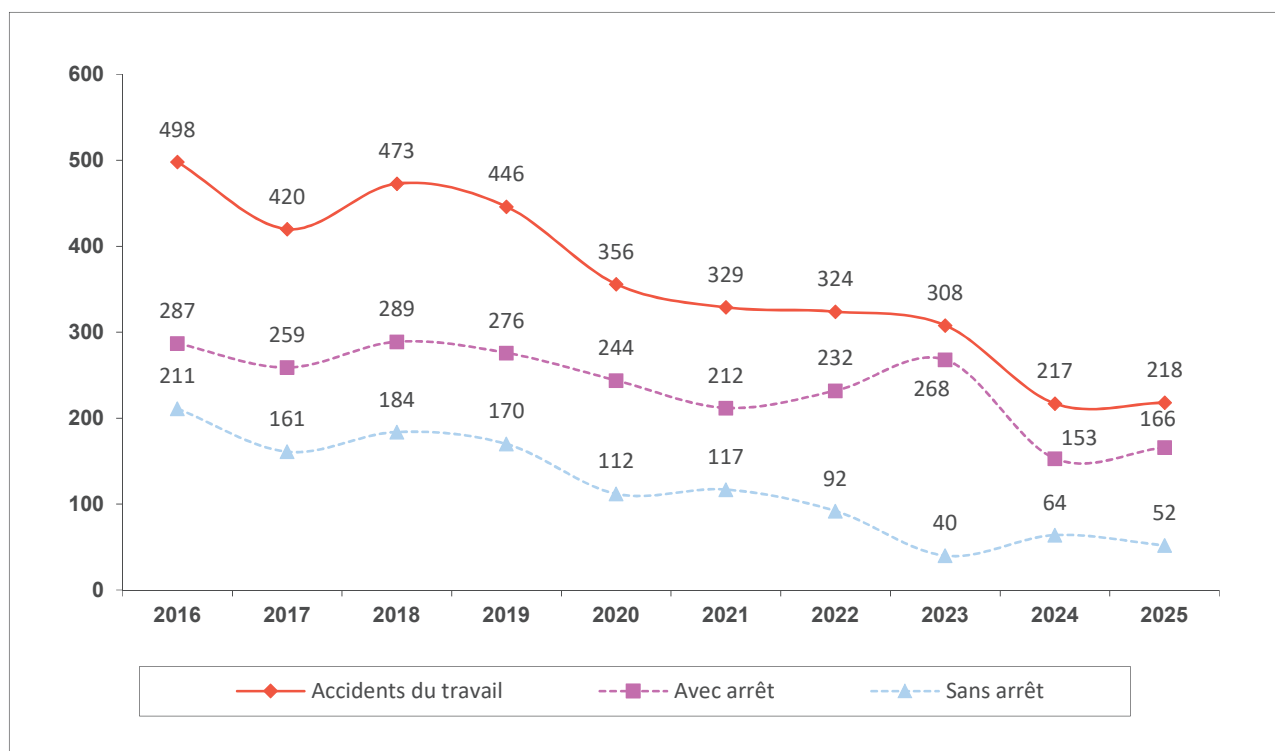
Prévision 2026 :

- Renouvellement d'un nombre important de marché AOO « EPI et effets d'habillement » ;
- Amélioration du plan d'action « Travail par fortes chaleurs et grand froid ».

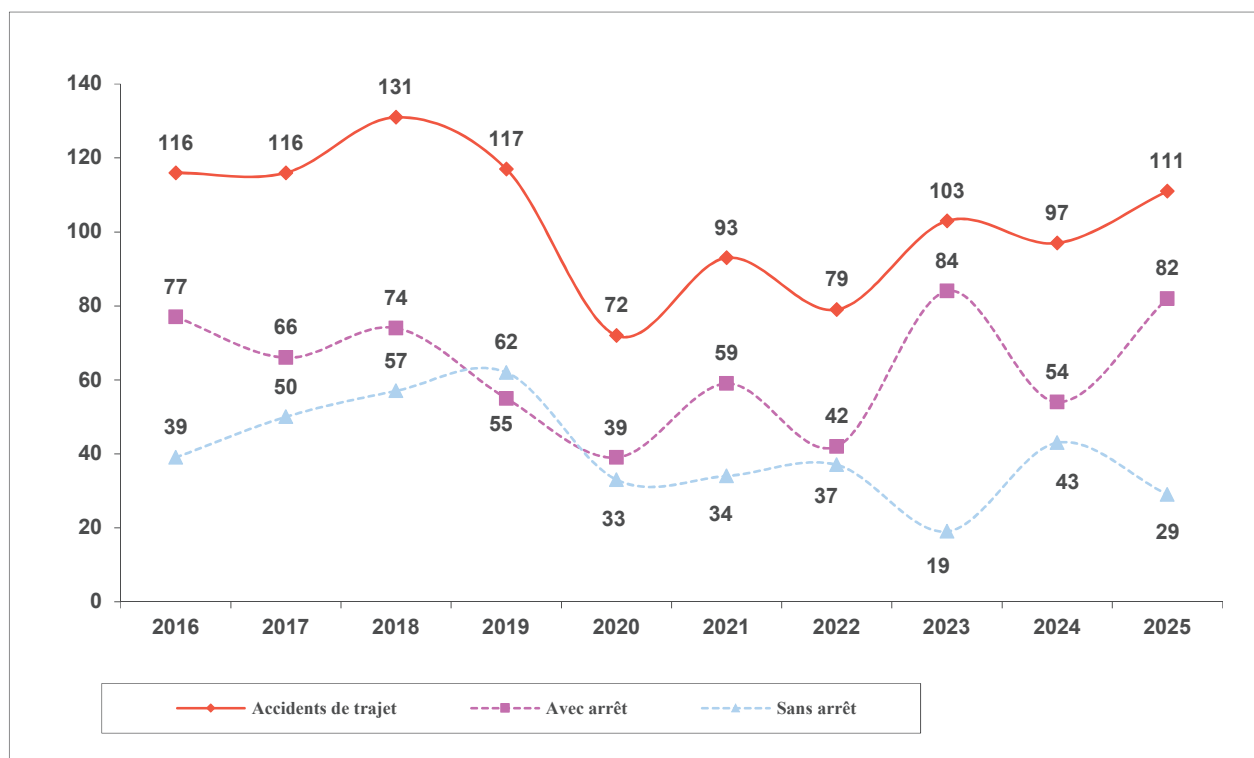
6.3 EVOLUTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Déclarations	614	536	604	563	428	422	403	411	314	329
Accidents du travail	498	420	473	446	356	329	324	308	217	218
- avec arrêt	287	259	289	278	244	212	232	268	153	166
Accidents de trajet	116	116	131	117	72	93	79	103	97	111
- avec arrêt	77	66	74	55	39	59	42	84	54	82
Total accidents avec arrêt	364	325	363	331	283	267	274	352	207	248
% accidents avec arrêt	59%	61%	60%	59%	66%	63%	68%	86%	66%	75%

6.3.1 Évolution des accidents de travail sur 10 ans



6.3.2 Évolution des accidents de trajet sur 10 ans



7 TRAVAILLEUR·EUSES EN SITUATION DE HANDICAP

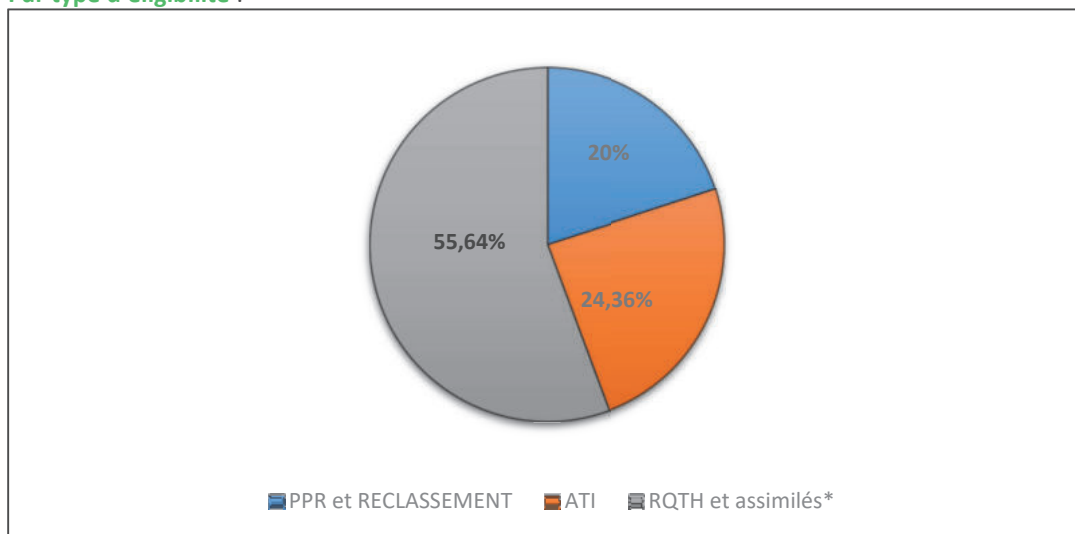
7.1 STOCK ET RÉPARTITION DES TRAVAILLEUR·EUSES EN SITUATION DE HANDICAP

Année	Effectif total rémunéré	Nombre légal de bénéficiaires (6% de l'ETR)	Nombre de bénéficiaires effectifs au 31/12/N-1	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi légal suite à valorisation des dépenses effectuées auprès du secteur adapté
2015	6921	415	515	7,44%	8,12%
2016	6871	412	529	7,70%	8,40%
2017	6834	410	547	8%	8,49%
2018	6824	409	571	8,37%	8,64%
2019	6689	401	560	8,37%	8,69%
2020	6623	397	528	7,97%	8,01%
2021	6443	386	510	7,92%	N'existe plus depuis 2021*
2022	7489	449	565	7,54%	
2023	7396	443	575	7,77%	
2024	7409	444	604	8,15%	
2025	7098	426	579	8,04%	
2026	7526	451	550	7,31%	

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

7.2 RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Par type d'éligibilité :



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

* PPR : période de préparation au reclassement

Par genre	Femmes	Hommes
RQTH et assimilés	199	107
Allocation temporaire d'invalidité	55	79
RECLASSEMENTS et PPR	66	44
	320	230

Par âge	
Moins de 25 ans	6
De 26 à 40 ans	70
De 41 à 55 ans	264
Plus de 55 ans	210

Par catégorie et genre	Titulaires Cat A	Titulaires Cat B	Titulaires Cat C	Non titulaires	Vacataires	Emplois particuliers (CEC et apprentis)
Femmes	33	42	222	18	1	4
Hommes	6	28	182	4	0	10

7.3 LES ACCOMPAGNEMENTS

97 dispositifs de compensation ont été mis en place par la mission handicap, sur préconisation médicale dans la majorité des cas. Citons par exemple 25 aménagements matériels (matériels adaptés, remboursement du reste à charge suite à l'acquisition de prothèses auditives et verres correcteurs) et 19 aménagements organisationnels (transcriptions braille, interprétariat LSF, transport adapté), 8 formulaires RH transcrits ou actualisés en Facile à Lire et Comprendre (FALC), 7 actions collectives de sensibilisation et 38 accompagnements spécifiques (apprentis en situation de handicap, portabilité des matériels, interventions de prestataires spécialisés, etc...)

81 agents ont bénéficié du supplément handicap en complément de leur Plan épargne chèques vacances du CNAS.

7.4 L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La mobilisation de dispositifs favorisant cette employabilité s'est poursuivie en 2025

Ont ainsi été recrutés :

1 agent titulaire par voie de mutation.

7 agents non permanents (3 apprentis, 2 contrats ATA et 2 contrats CUI).

6 contractuels engagés au titre de l'article 352-4 du Code Général de la Fonction Publique (recrutement dérogatoire offrant une perspective de titularisation si l'aptitude professionnelle est confirmée). Chez les 11 personnes ainsi recrutées en 2024, on note en 2025, **9 titularisations**, 1 prorogation de contrat et 1 démission.

9,46% des 370 agents promus en 2025 sont en situation de handicap (30 avancements de grade et 5 promotions internes).

Par ailleurs, **7 personnes** ont choisi l'Eurométropole pour réaliser une immersion professionnelle inclusive dans le cadre du Duoday 2025. Organisé lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), ce dispositif vise à lever le principal frein à l'emploi des personnes handicapées : les préjugés.

7.5 LES CRÉDITS HANDICAPS 2025

Le financement des actions mises en place par la cellule handicap et travail représente **107 124€**.

En accord avec les termes de la convention EMS-FIPHFP, le cofinancement prévoit une part employeur pour un tiers (35 708€) et une part FIPHFP pour les deux tiers restants (71 416€).

8 LE RECLASSEMENT

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

Les objectifs du dispositif sont de :

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

8.2 LES EFFECTIFS CONCERNÉS

Toujours une majorité de femmes présentes dans le dispositif en 2025 avec une prédominance de la filière technique (63%) et de la filière sanitaire et sociale (17%) relevant de la catégorie C à 87%.

Parmi cet effectif, 31 situations ont une ancienneté de plus de 5 ans en général avec des difficultés de reclassement multifactorielles.

SITUATIONS	31/12/16	31/12/17	31/12/18	31/12/19	31/12/20	31/12/21	31/12/22	31/12/23	31/12/24	31/12/2025
Prévention	4	5	2	6	14	16	20	12	11	13
Repositionnement et/ou sinon reclassement							19	29	22	35
Reclassement	74	69	81	122	128	131	110	101	81	68
Autres (CLM/CLD, DOF, CMO, ...)	30	31	25					1	1	
Equipe renfort	20	19	15	14	17	19	13	11	8	11
Régularisation*			-2						3	
TOTAL	128	124	121	142*	159	166	162	154	126	127

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

NOUVELLES SITUATIONS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Prévention	1	2	2	9	14	9	13	4	4	5
Repositionnement et/ou sinon Reclassement							16	13	5	10
Reclassement/PPR	32	20	14	43	39	43	20	18	6	13
Autres			2							
TOTAL	33	22	18	52	53	52	49	35	15	28

Les nouvelles situations relèvent principalement de la filière technique (17) et quasi-exclusivement de la catégorie C (24). On constate une reprise du nombre de situations prises en charge du fait d'effectifs de nouveau au complet pour l'accompagnement et la gestion des situations administratives.

SITUATIONS FINALISEES	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Prévention*	1	0		2	5	4	6	3	2	1
Repositionnement	10	10	11	15	20	22	26	7	10	3
Reclassement avec ou sans PPR				0				8	18	13
Sous-total avec équipe renfort	11	10	11	17	25	26	32	18	30	17
Retraites pour invalidité	6	4	5	1	4	5	2	7	5	4
Retraites	2	4		11	3	6	12	4	6	1
Aptes	3	4	3	0	0	1	1	2		
Aptes avec aménagement de poste	2	1		0	0	2		1		
Autres**		3	2	2	4	5	6	7	2	6
TOTAL	24	26	21	31	36	45	53	39	43	27

* Repositionnement d'agent-es initialement en prévention

** en 2025 : 3 disponibilités et 3 radiations dont une rupture conventionnelle.

17 situations ont pu être finalisées par le biais de 4 repositionnements dans le même cadre d'emplois et 12 reclassements (avec changement de cadres d'emplois) dont 6 finalisées grâce à une PPR. Les reclassements interviennent dans la filière administrative (8) et dans la filière culturelle (5).

LES FORMATIONS DANS LE CADRE DES PARCOURS DE RECLASSEMENT

En 2025, les actions de professionnalisation se sont poursuivies :

- Des formations dès l'entrée dans le dispositif d'accompagnement pour engager un parcours plus professionnel ;
- Des remises à niveau mobilisables en fonction des besoins ;
- Des formations métier favorisant la professionnalisation des agent-es dans le cadre de leur reconversion ;
- Des immersions laissant la priorité aux formations ci-dessus.
 - 353 inscriptions formations en 2025;
 - 78 agent-es ont participé à au moins une formation (à rapporter aux 154 agent-es accompagnés sur toute ou partie de l'année 2025).

4 LES FORMATIONS DANS LE CADRE DES PARCOURS DE RECLASSEMENT (SUITE)

		Nombre d'agent-es présent-es	Nombre de jours	coût pédagogique
1 Formations pour construire son projet professionnel et s'outiller en vue de sa mobilité	Mobilité : info mob - construire son projet pro en mobilité contrainte - Accompagnement au changement - construire ses CV et LM Réussir son entretien - Bilan de compétences/Bilan professionnel	31	109,5	6 304,00 €
2 Formations pour évoluer	Tests d'orientation concours C et B, info'formation	1	0,3	0,00 €
3 Formations de remise à niveau	Compétences + : tests de positionnement et/ou remises à niveau	21	60	0,00 €
4 Formations métier	Parcours administratif (bureautique, accueil physique et téléphonique, rédaction d'une lettre ou d'un courrier et organisation du classement).	56	316	12 450,00 €
	Formations liées à la sécurité et aux habilitations : Préventions aux risques routiers, PSC1, sensibilisation aux risques professionnels, habilitations électriques, PSC1, Conduite en sécurité, Lutte contre l'incendie, CACES, FC/FCO, risque amiante, Gestes qui sauvent	8	8	102,00 €
	Formations professionnalisantes diverses : management, lutte contre les discriminations, prévention de la radicalisation, initiation aux marchés publics, logiciel métier, etc...	35	81	2 451,00 €
	total catégorie 4		405	15 003,00 €
TOTAL			574,8	21 307,00 €

9 L'ACTIVITE MEDICALE

9.1 L'ACTIVITÉ MÉDICALE CLINIQUE

Les effectifs pris en charge en 2025 s'élèvent à 6 881 agents dont : 6794 agents permanents (5795 agents titulaires 877 agents contractuels et 122 agents en CDI) ainsi que 87 agents non permanents (62 apprentis et 25 contrats aidés).

En 2025 l'activité du service médical est considérablement réduite en raison de la réduction de l'effectif médical. En effet un poste de médecin était déjà vacant fin de l'année 2024, puis le départ d'un deuxième médecin fin janvier 2025, ainsi que le congé puis le départ du troisième médecin courant du mois de mars. Durant quelques mois le suivi médical des agents de la collectivité est assuré par 1 médecin. Une nouvelle consœur a rejoint le service en mai 2025, et actuellement le suivi médical des agents est assuré par 2 médecins assistés de 2 assistantes.

9.1.1 Examens cliniques 2025

Embauche	Embauche et réintégration	171	171
Examen de reprise	après maladie	310	320
	après maternité	3	
	après accident du travail	7	
Surveillance médicale systématique	annuelle		420
	- surveillance médicale non particulière	39	
	- surveillance médicale particulière*	381	
Surveillance médicale occasionnelle	à la demande de l'intéressé	426	935
	à la demande du médecin du travail	104	
	à la demande du service de l'agent	367	
	de pré-reprise	38	
		TOTAL	1 846

Le logiciel permet d'enregistrer plusieurs motifs de visite en même temps, ce qui explique un nombre de visites enregistré supérieur au nombre d'agents vu en consultation. Durant l'année 2025, nous avons enregistré 1846 types de visites ce qui correspond à 1341 agents vus en consultation. Nombre d'agents, par leur état de santé (agents en situation de handicap, femmes enceintes...) ou par leurs expositions professionnelles (silice, amiante, poussières de bois, bitumes, travail posté ...) sont soumis à une surveillance médicale particulière, soit par décret, soit à l'initiative du médecin de prévention.

Commentaires :

1341 agent-es ont passé une visite médicale en 2025. Il s'agit de :

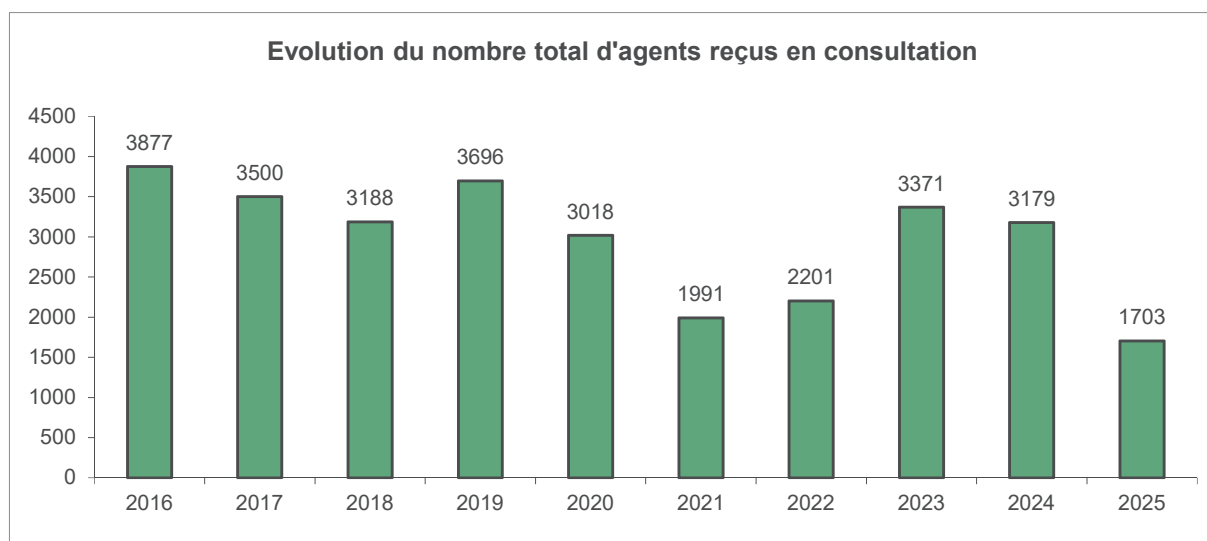
1. Visites de reprise après CMO, CLM, CLD afin d'adapter si nécessaire le poste de travail à l'état de santé de l'agent,
2. Visites occasionnelles :
 - de pré reprise de l'activité afin d'évaluer les aménagements de poste nécessaire au maintien de l'agent sur son poste ;
 - à la demande des services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

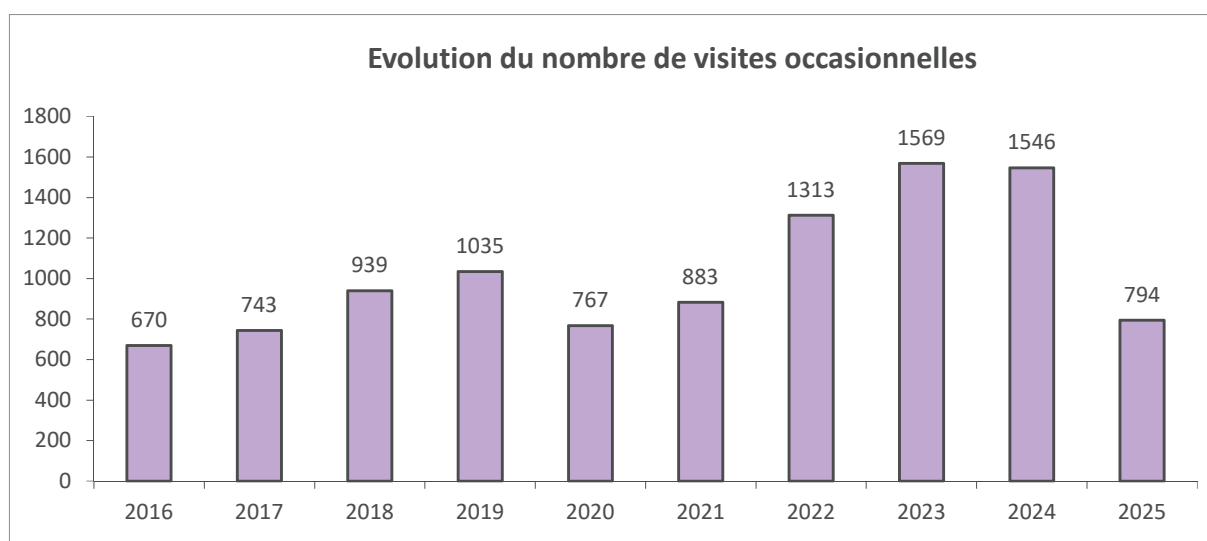
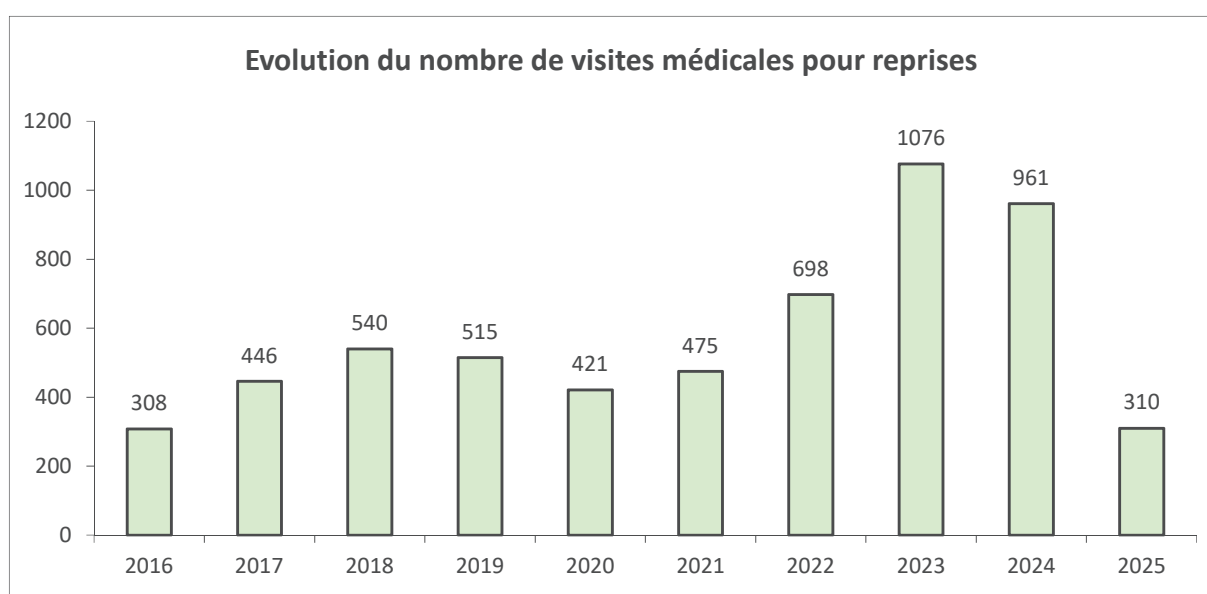
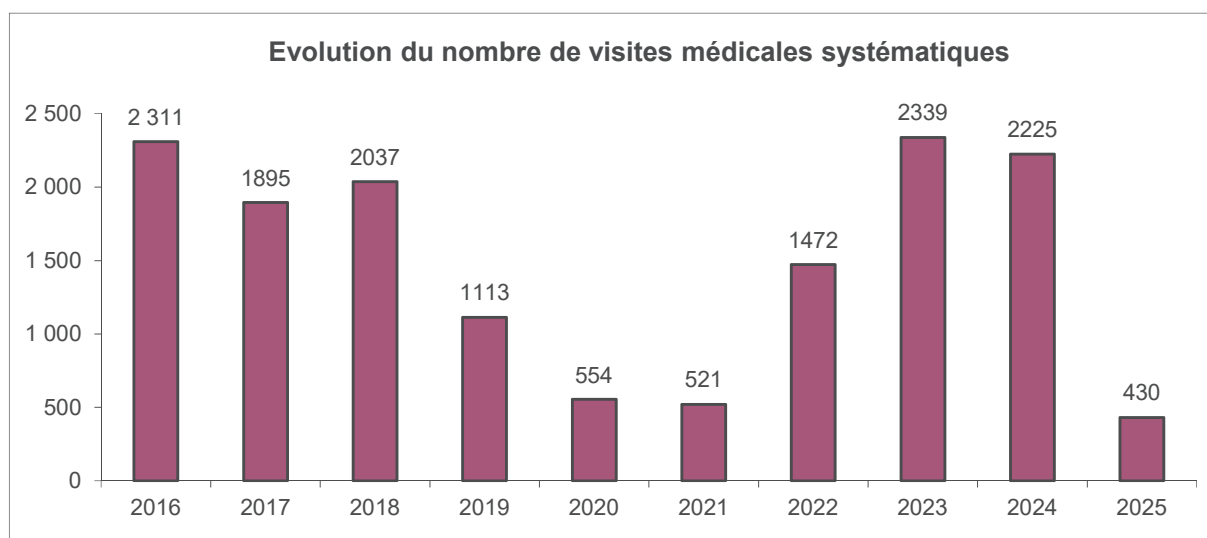
Aptitudes :

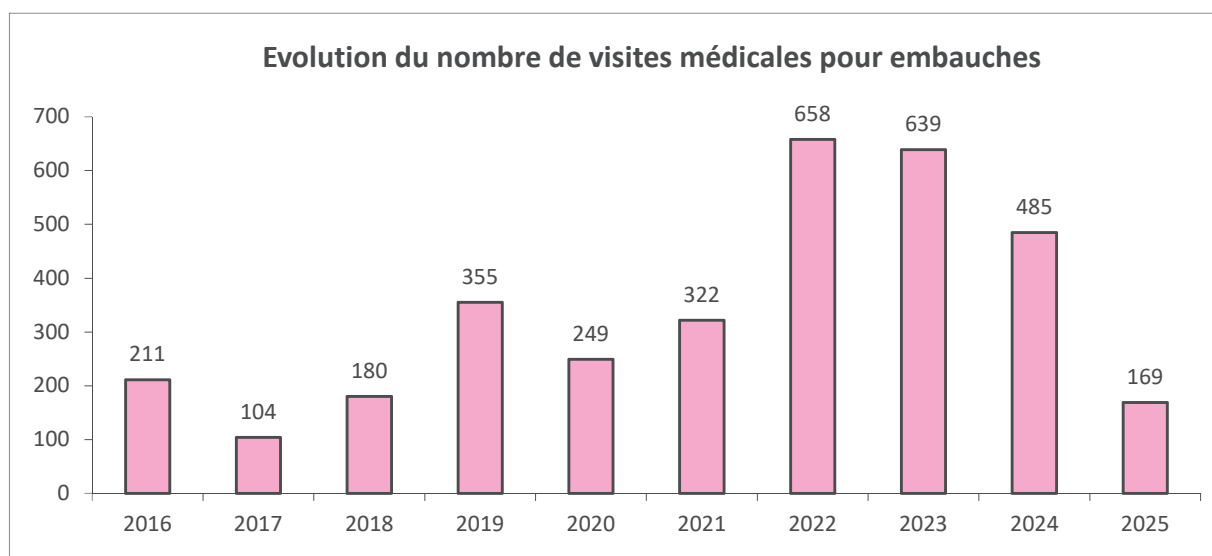
En 2025, 53% des visites n'ont donné lieu à aucune restriction d'aptitude soit 10 % à des restrictions temporaires ou définitives, 2% à une inaptitude au poste, 6 % à un essai sur le poste avec un suivi régulier et 29 % sont restés sans conclusion, en attente de résultats complémentaires. Ces éléments chiffrés sont difficiles à comparer aux valeurs des années précédentes. En effet nous avons privilégié les visites médicales complexes générant des restrictions d'aptitude et/ ou nécessitant des examens complémentaires au détriment des visites systématiques.

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

9.1.2 Évolution du nombre de visites médicales depuis 2016





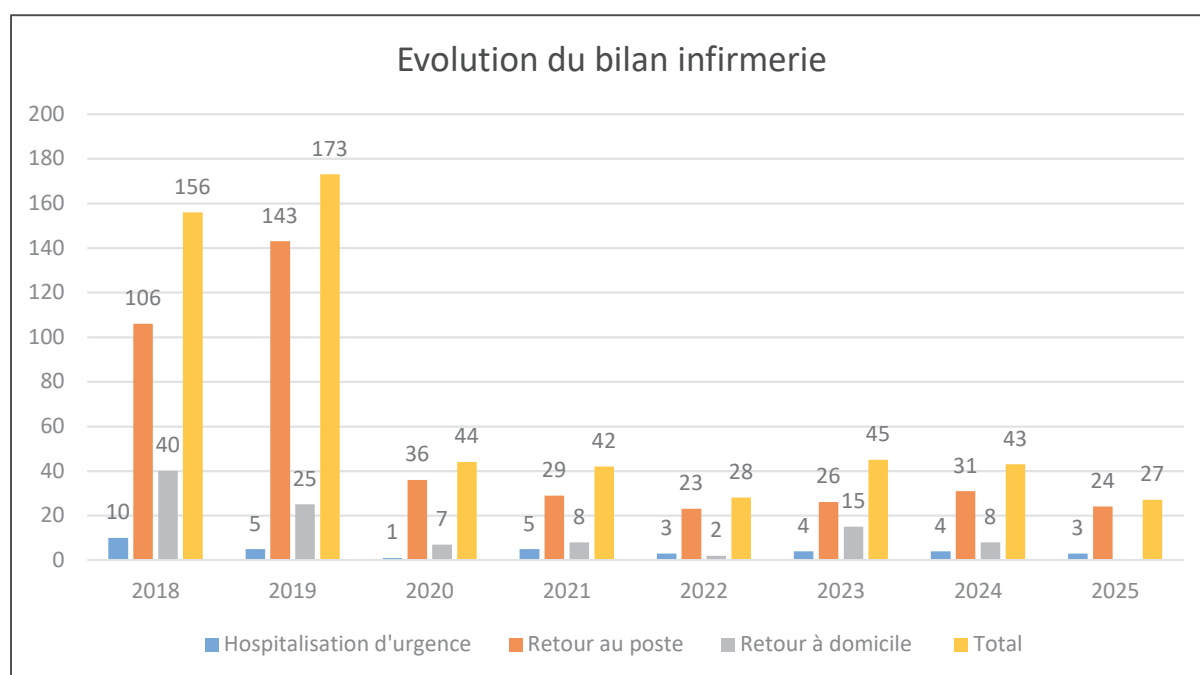


9.2 AUTRES ACTIVITÉS

9.2.1 Bilan infirmier - Urgences

Les médecins effectuent les soins de première nécessité et les orientations pour les agent-es se présentant spontanément à l'infirmierie avec des symptomatologies ne nécessitant pas une évacuation vers une structure médicalisée.

Ainsi pour 2025, 27 passages à l'infirmierie (26 agents de l'EMS et 1 usagers) sont enregistrés et ont permis pour la plupart un retour au service avec une orientation vers le médecin traitant, mais 3 agents ont été évacués (pompiers ou SAMU) vers une structure hospitalière en vue d'un bilan médical complémentaire.



9.2.2 Actions spécifiques

L'action en milieu de travail se décompose en :

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

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

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

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

10 CELLULE D'ALERTE ET D'ECOUTE

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

Hormis pour le premier tableau présenté au 1.1 et donné à titre indicatif, le présent RSU ne reprend que les alertes pour les motifs prévus par le décret, à savoir : les actes de violence physique, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, les menaces et les actes de discrimination.

10.1 SAISINES ET ALERTES

Répartition des saisines globales

Nombre de saisines	Saisines non retenues	Alertes irrecevables	Alertes recevables
69	7	3	59

Saisines non retenues : la personne qui alerte ne donne pas suite à l'alerte (notamment pour conserver son anonymat, pour refus de signalement auprès de la DRH ou parce qu'il ou elle ne se sent pas prêt).

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

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

Sur les 59 alertes recevables, 33 alertes concernent les motifs prévus par le décret du 13 mars 2020.

Répartition des saisines

Nombre de saisines	Saisines non retenues	Alertes irrecevables	Alertes recevables
33	0	0	33

Répartition par qualité des alertant-es et genre

	Femme	Homme	Total
Témoign	2	0	2
Victime	13	18	31
Total	15	18	33

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

Répartition par genre, catégorie d'emploi et statut

	Contractuel-le	Fonctionnaire	Total général
Femme	8	7	15
A	5	3	8
B	0	1	1
C	3	3	6
Homme	3	15	18
A	1	0	1
B	1	4	5
C	1	11	12
Total général	11	22	33

Répartition par genre, catégorie d'emploi et âge

	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total général
Femme									
A	2	3	1	2					8
B							1		1
C			1	1	2		2		6
Homme									
A	1								1
B		1			4				5
C	2		1	3	1	1	4		12
Total général	5	4	3	6	7	1	7		33

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

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

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

10.2.1 Répartition générale par genre et catégorie d'emploi

Motif invoqué	Femme			Homme			Total général
	A	B	C	A	B	C	
Violence physique	1					2	3
Violence verbale	4		1		1	7	13
Harcèlement moral	3	1	3	1	3	5	16
Harcèlement sexuel	1						1
Agissements sexistes	2						2
Menaces	1					1	2
Discrimination			3		3	5	11
Total général	12	1	7	1	7	20	48

10.2.2 Répartition des alertes par critères de discrimination

Répartition des alertes par sous-motifs liés à la discrimination

Critère de discrimination	Nombre d'actes recensés
Opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses	
Origine	4
Orientation sexuelle ou identité de genre	
Age	
Patronyme	
Situation de famille ou de grossesse	
État de santé	3
Apparence physique	1
Handicap	3
Appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race	
Total	11

10.2.3 Répartition des alertes pour discrimination par contexte professionnel

Contexte professionnel	Nombre d'actes recensés
Recrutement	
Promotion	2
Rémunération (dont primes)	
Évaluation	
Niveau et périmètre des missions	5
Autres	4

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

Type de suites données	Nombre d'actes recensés
Accueil	33
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	33
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	
Mesures de mise à l'abri de la victime	
Mise en place d'une enquête	4
Sanctions prises	1
Usage du droit de réponse ou de rectification	
Signalement article 40 code de procédure pénale	
Signalement plateforme PHAROS	
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	
Autres mesures	22

Six alertes ayant donné lieu à signalements pour des motifs prévus par le décret sont encore en cours et ne sont pas clôturées au 31/12/2025.

11 LES ACTIVITES SOCIALES

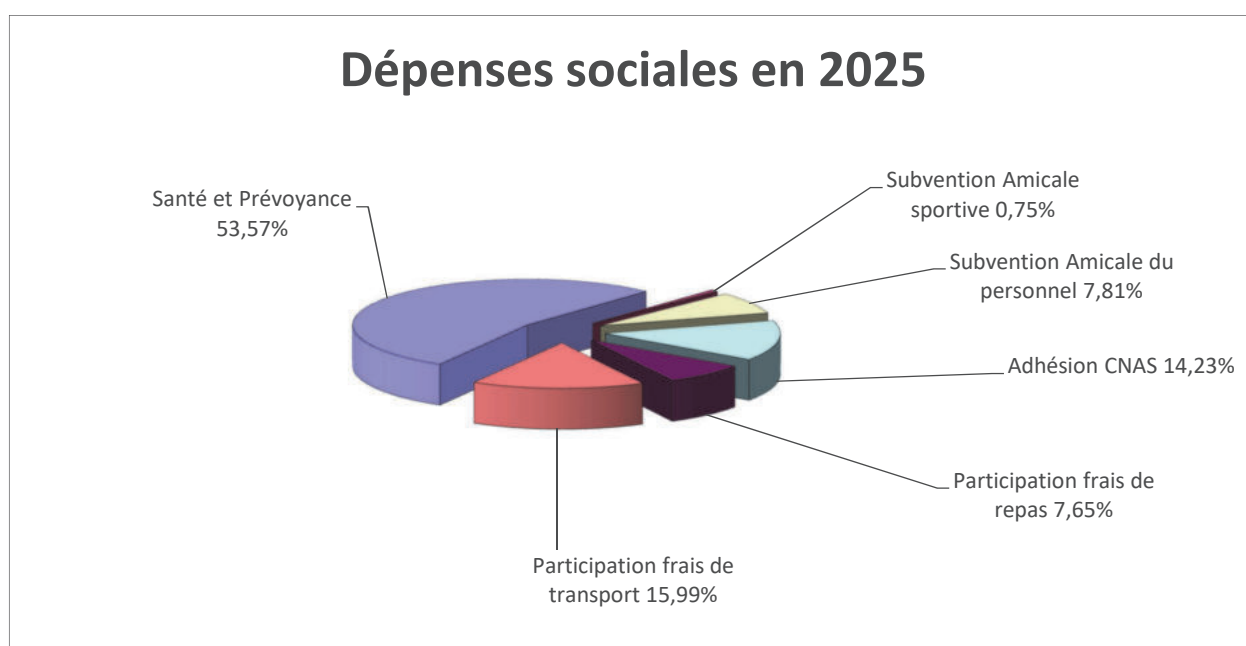
11.1 LES DEPENSES SOCIALES

Notre collectivité adhère au Cnas (Comité national d'action sociale) depuis le 1er janvier 2025. Grâce à cette collaboration, de nombreux et nombreuses collègues ont déjà pu bénéficier des avantages proposés par ce service d'aide à l'action sociale. L'objectif est que chaque collègue puisse bénéficier d'un maximum de prestations.

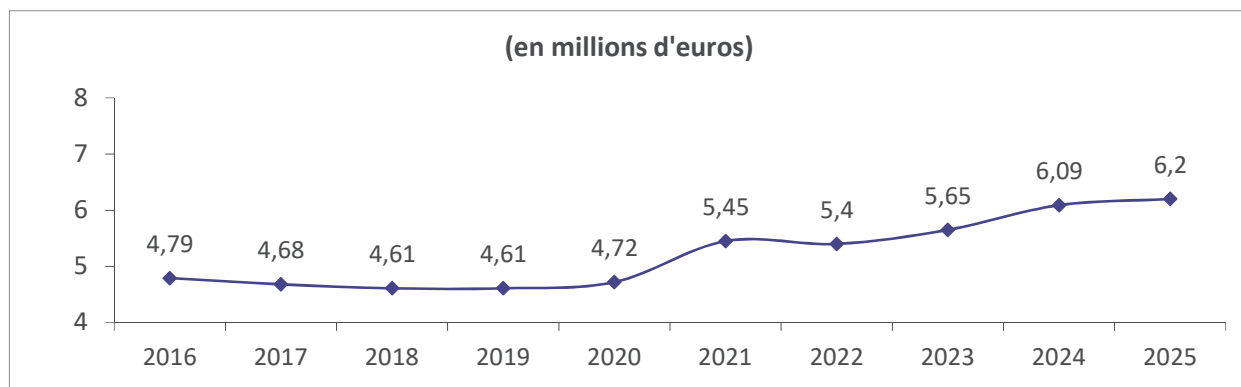
Dépenses sociales 2025

Objet des dépenses	Montant versé	Observations
Participation protection sociale	6 201 646 €	<i>Participation aux cotisations santé et prévoyance acquittées par les agents</i>
Subvention Amicale sportive	86 280 €	
Subvention Amicale du personnel	904 400 €	<i>Subvention Amicale du personnel</i>
Adhésion 2025 au CNAS	1 647 426 €	
Participation frais de repas	885 657 €	<i>Participation employeur sur le prix d'admission au restaurant administratif</i>
Participation frais de transport	1 851 682 €	
TOTAL	11 577 091 €	

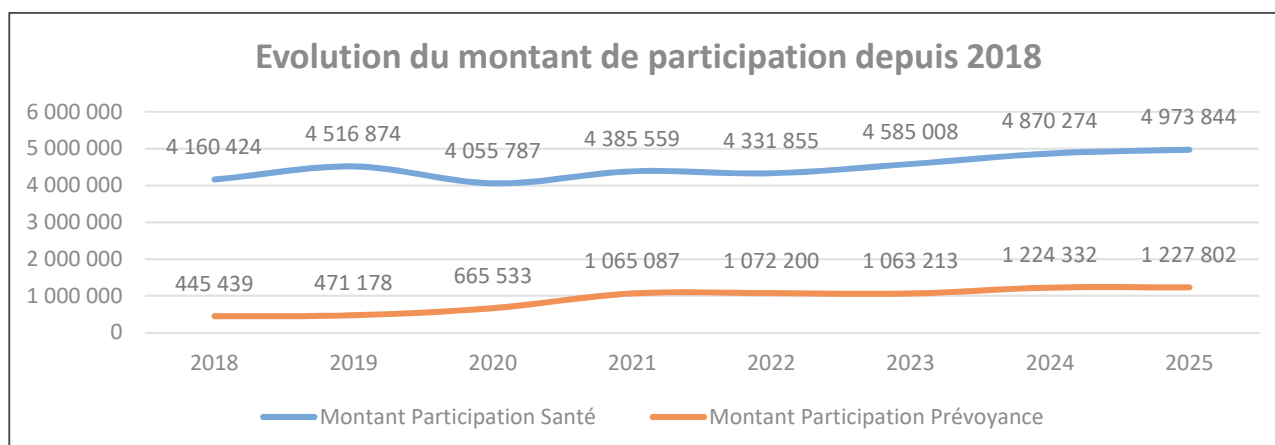
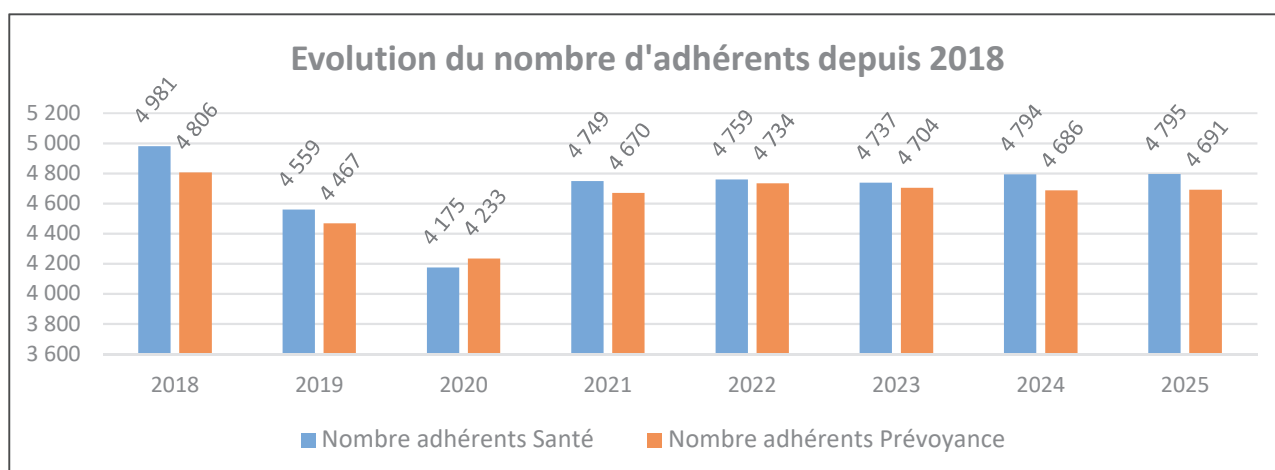
11.2 EVOLUTION DES DÉPENSES SOCIALES



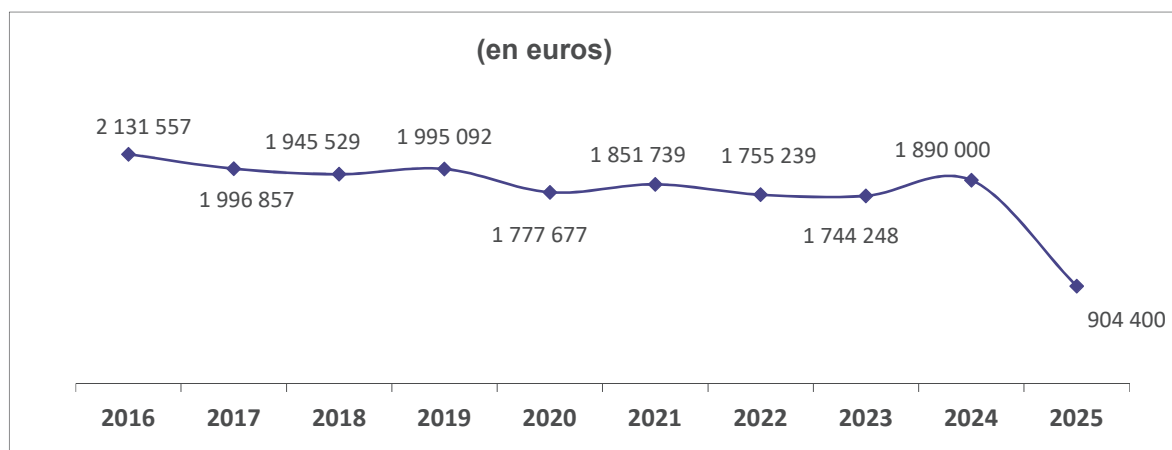
11.2.1 Évolution de la participation financière en faveur des agent-es adhérent-es à la santé et la prévoyance



Cette participation financière correspond à l'aide versée par la collectivité aux 4 691 adhérent-es à la prévoyance et aux 4 795 adhérent-es actif-ves à la santé.

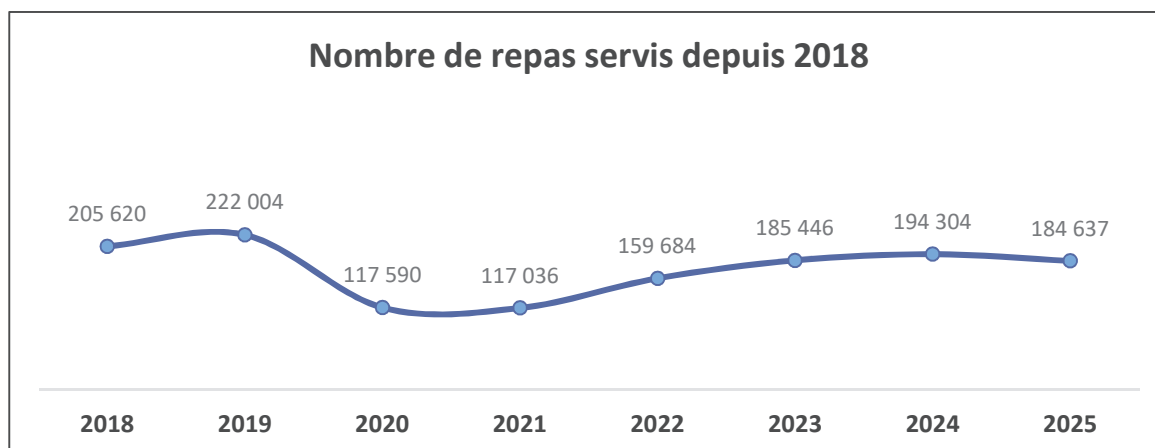
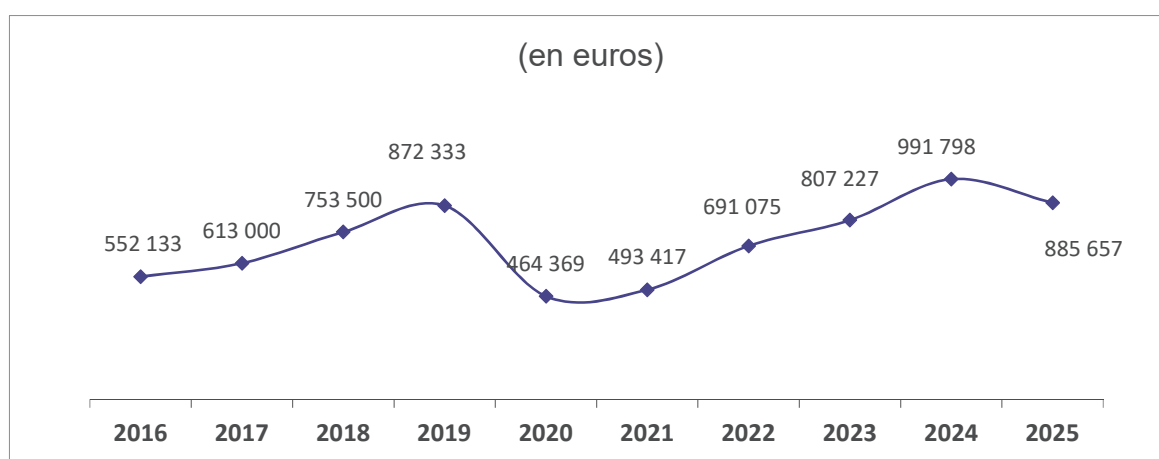


11.2.2 Évolution de la subvention totale versée à l'amicale du personnel

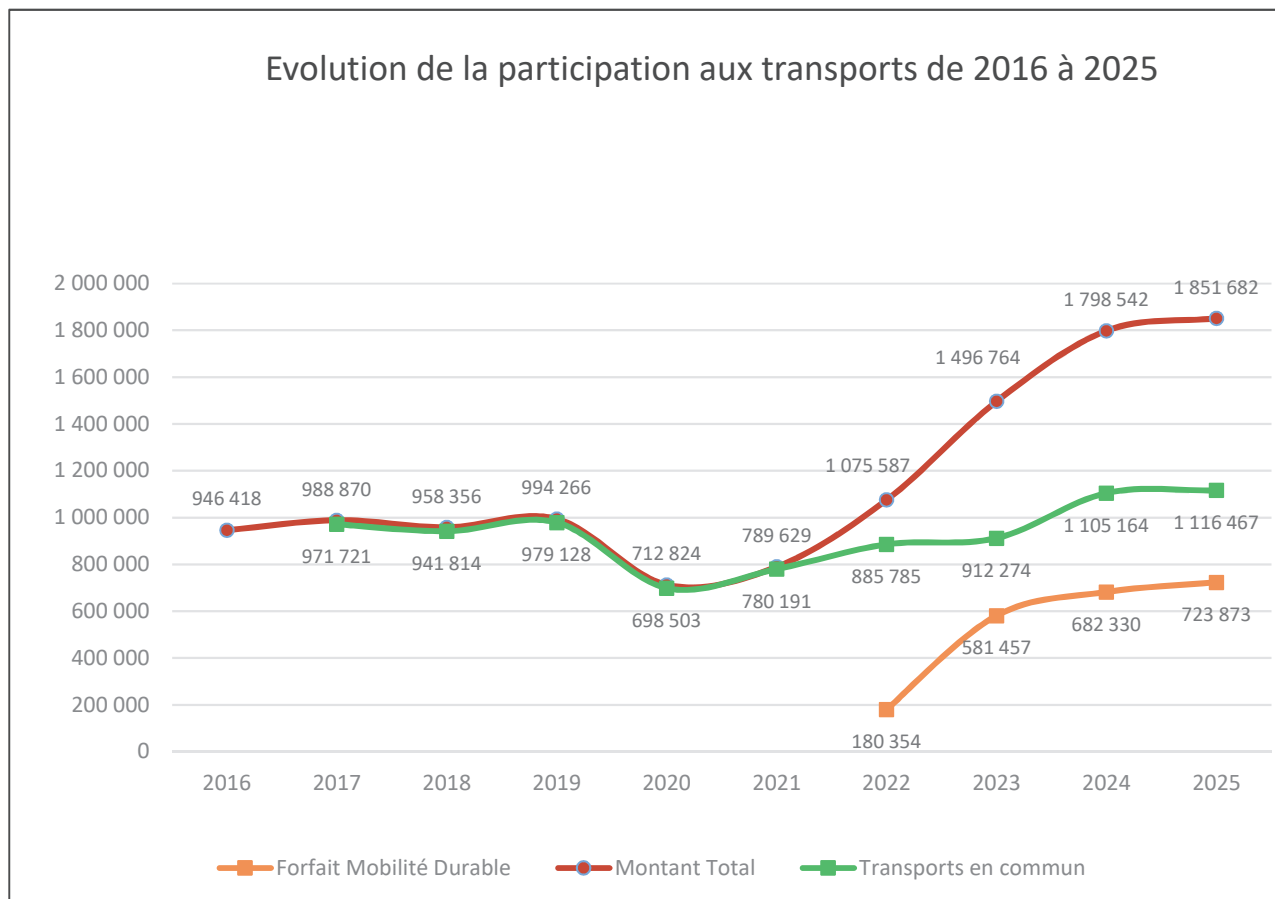


Cette baisse conséquente de la subvention s'explique par l'adhésion au CNAS à compter du 1^{er} janvier 2025. Elle a modifié les missions que l'eurométropole avait confié à l'Amicale du personnel. Un certain nombre de prestations telles que les chèques vacances et d'autres dépenses sociales ne sont plus proposées par l'Amicale mais par le CNAS.

11.2.3 Évolution de la participation aux frais de repas



11.2.4 Évolution du coût annuel du remboursement transport



Les courbes de ce graphique permettent de visualiser l'augmentation du coût des remboursements transport depuis 2016. Cette hausse est imputable à l'augmentation du nombre de bénéficiaires mais également à la majoration des divers tarifs des transports en commun ainsi qu'à la mise en place d'une aide financière que l'Eurométropole verse à ses agents depuis 2022 pour encourager l'utilisation de modes de transport plus écologiques que la voiture : le forfait mobilité durable (FMD).

Nombre d'agent-es ayant demandé au moins une fois la participation transport en commun :

Année	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
2018	3282	40,12
2019	3380	40,88
2020	2846	35,24
2021	2778	32,59
2022	2895	34,77
2023	2918	34,54
2024	3131	37,21
2025	3129	37,57

Nombre d'agent-es ayant demandé le versement du FMD :

Année	Nombre d'agents
2022	943
2023	2078
2024	2426
2025	2594

Nombre d'agent-es bénéficiant du Velhop à 1€ :

Année	Nombre d'agents
2018	190
2019	169
2020	158
2021	148
2022	73
2023	31
2024	28
2025	23

12 LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

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

12.1.1 Les Décharges d'activité à titre syndical des articles en application des articles R.214-24 et R.214-26 du Code général de la fonction publique

En application de l'article R. 214-20 du Code général de la fonction publique, des décharges d'activité de service sont attribuées aux organisations syndicales (OS) qui participent aux élections professionnelles.

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

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

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

2025	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	5 145	248	6 905	1 886	1 957	1 859

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

12.1.2 Les Autorisations d'absence de l'article R. 214-43 du Code général de la fonction publique

En application de l'article R. 214-20 et R. 214-21 du Code général de la fonction publique, des autorisations d'absence sont attribuées aux organisations syndicales qui participent aux élections professionnelles.

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

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

2025	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	3 122	150	4 190	1 144	1 188	1 128

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

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

Cependant, le protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical à l'Eurométropole de Strasbourg ouvre la possibilité d'utiliser 50 % d'entre elles à des fins plus larges ("autre utilisation possible") que celles décrites dans l'article R. 214-43 du Code général de la fonction publique.

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

12.1.3 Les heures de représentativité, une disposition eurométropolitaine

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

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

Celles-ci sont destinées :

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

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

2025	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	2 700	0	3 600	900	900	900

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

12.1.4 Nombre possible de postes de permanent syndical

Le protocole d'accord prévoit que lorsqu'après détermination du nombre de postes à temps plein (12.1.1), il subsiste un reste horaire positif de DAS, les organisations syndicales bénéficient de la possibilité de donner un caractère fongible à deux contingents d'heures d'absence syndicale et de prélever par priorité et de façon successives autant que de besoin, sur les AA « autre utilisation possible » (12.1.2), puis les HR (12.1.3), le volume d'heures nécessaires permettant la création d'un poste de permanent syndical.

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

2025	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67	TOTAL
Autorisés	4	0	5	2	2	2	15
Réalisés	4	0	3	1	2	1	11

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

12.2 RÉUNIONS DES ORGANES DIRECTEURS LOCAUX

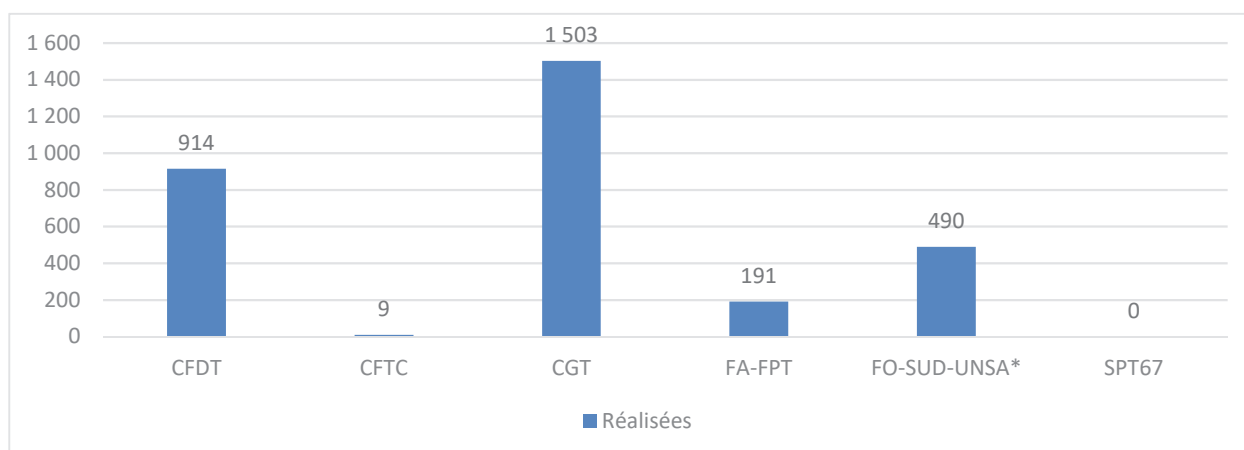
Comme indiqué au 12.1.2, la moitié des autorisations d'absence de l'article R. 214-43 du Code général de la fonction publique peuvent être utilisées à d'autres fins que celles prévues par le décret.

L'autre moitié est utilisée pour permettre aux représentant·es mandaté·es d'assister aux réunions des organes directeurs des sections syndicales de l'EMS.

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

Ces autorisations ont représenté 3 107 heures d'absence en 2025.

2025	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67	TOTAL
Autorisés	1 561	75	2 095	572	594	564	5 461
Réalisés	914	9	1 503	191	490	0	3 107



12.3 LES HEURES DITES DE TERRAIN

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

L'année 2025 a ainsi permis aux différentes organisations syndicales de consacrer plus de 10 697 heures cumulées à libérer des agent·es pour réaliser du travail syndical.

2025	CFDT	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67	CFTC	TOTAL
Autorisés	3 804	7 863	1 779	293	1 744	323	15 806
Réalisés	3 400	5 619	747	288	459	185	10 697

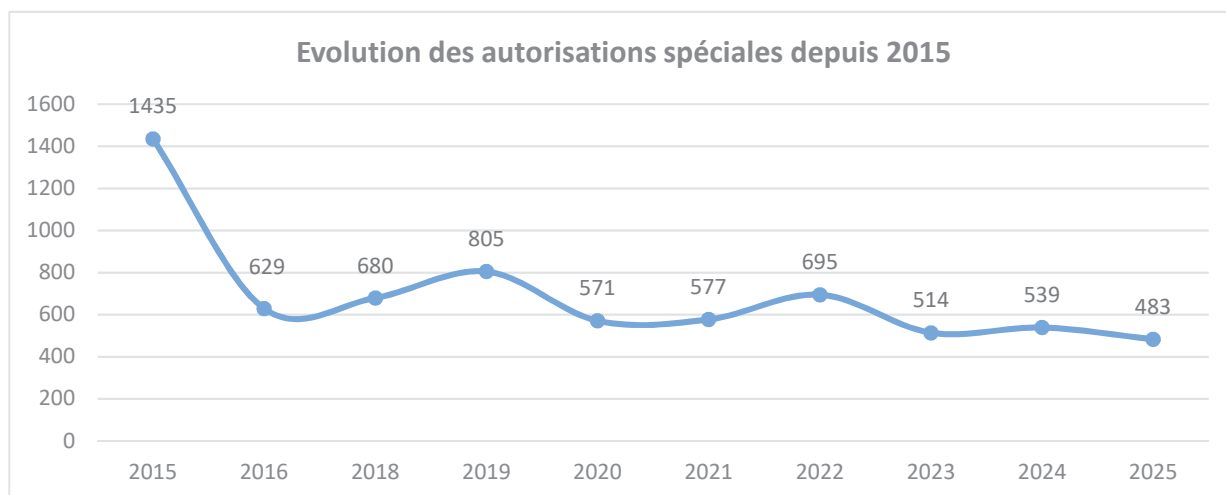
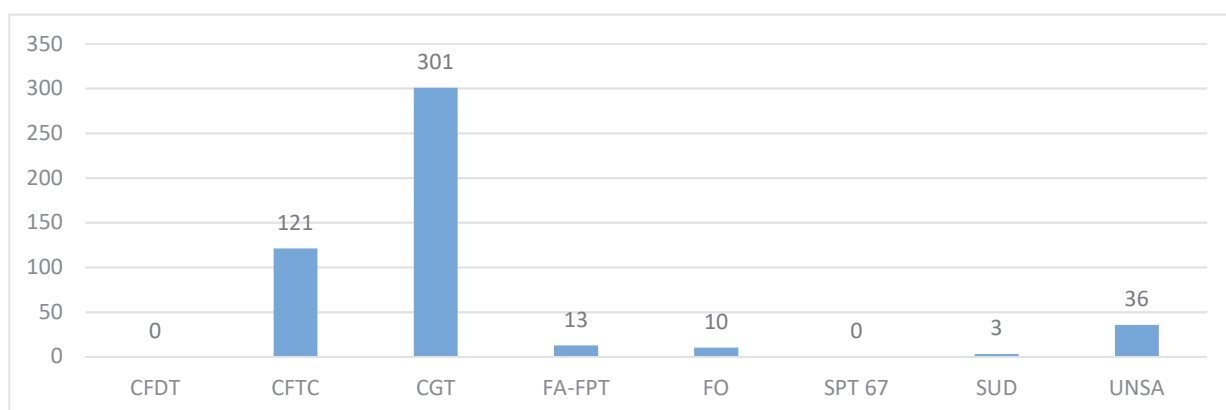
12.4 AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

En application des dispositions des articles R.214-38 à R.214-40 du Code général de la fonction publique, des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont attribuées aux représentants syndicaux pour participer aux instances syndicales, hors Eurométropole, dont ils sont membres.

Les représentants dûment mandatés peuvent bénéficier d'un nombre maximal de 20 jours par an, pour les représentants des syndicats représentés au Conseil commun de la fonction publique, de 10 jours pour les autres.

Elles ont représenté 483 jours en 2025 :

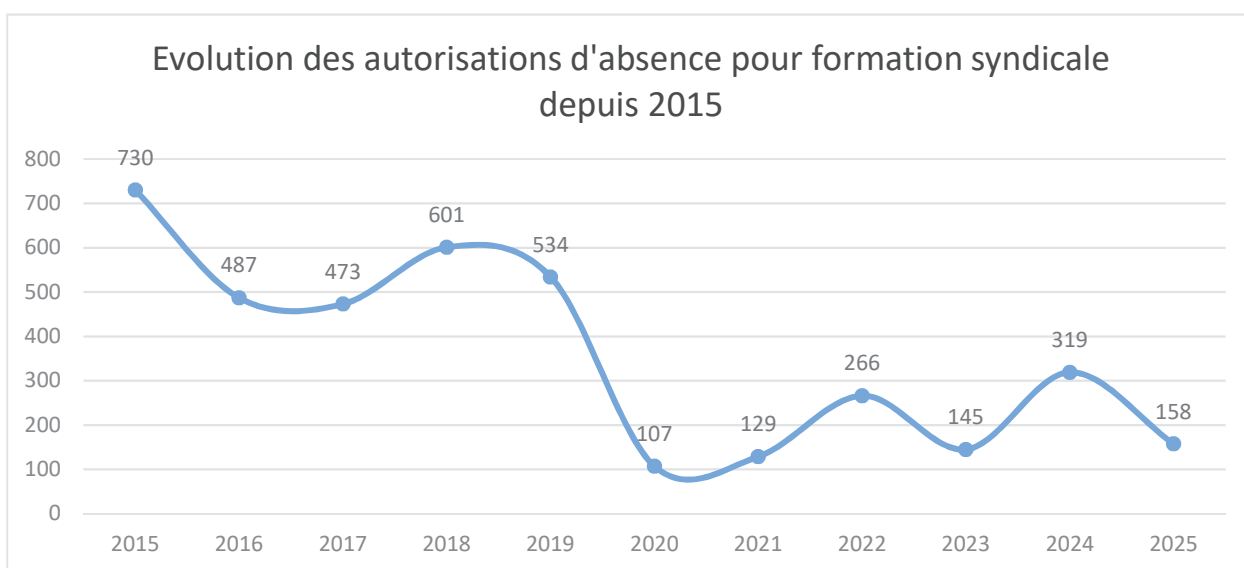
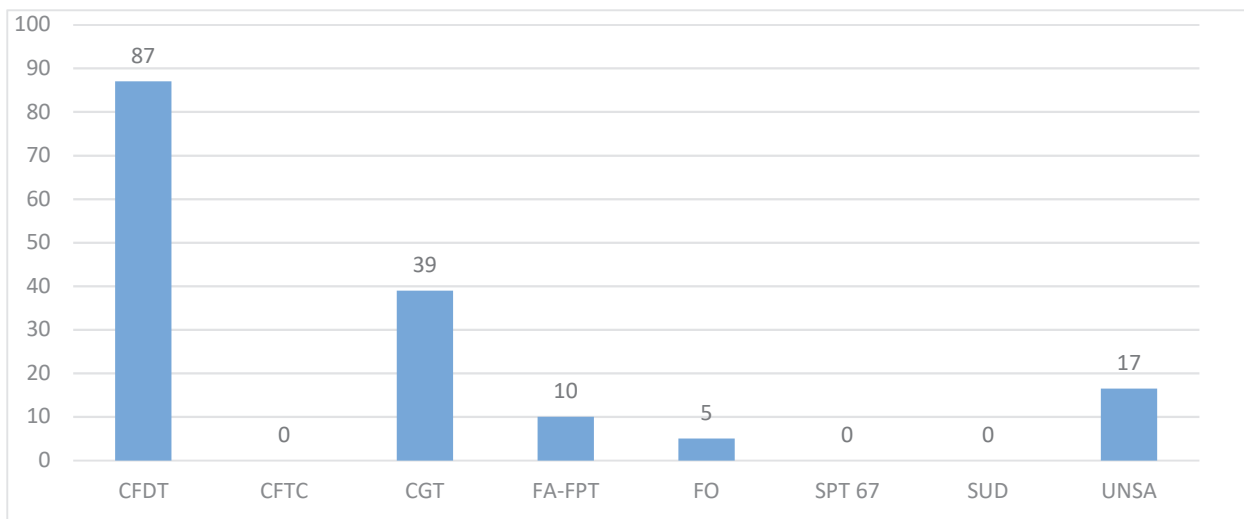
CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO	SPT 67	SUD	UNSA	TOTAL
0	121	301	12,5	10	0	3	35,5	483



12.5 FORMATION SYNDICALE

Par ailleurs, en application des articles L.215-1 et R215-1 à R215-5 du Code général de la fonction publique, des autorisations d'absence pour formation syndicale peuvent être accordées, dans la limite de 12 jours par an et par agent-e. Elles ont représenté 158 jours en 2025.

CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO	SPT 67	SUD	UNSA	TOTAL
87	0	39	10	5	0	0	17	158



12.6 CONFLITS DU TRAVAIL

Au cours de l'année 2025, il y a eu 12 mouvements de grève :

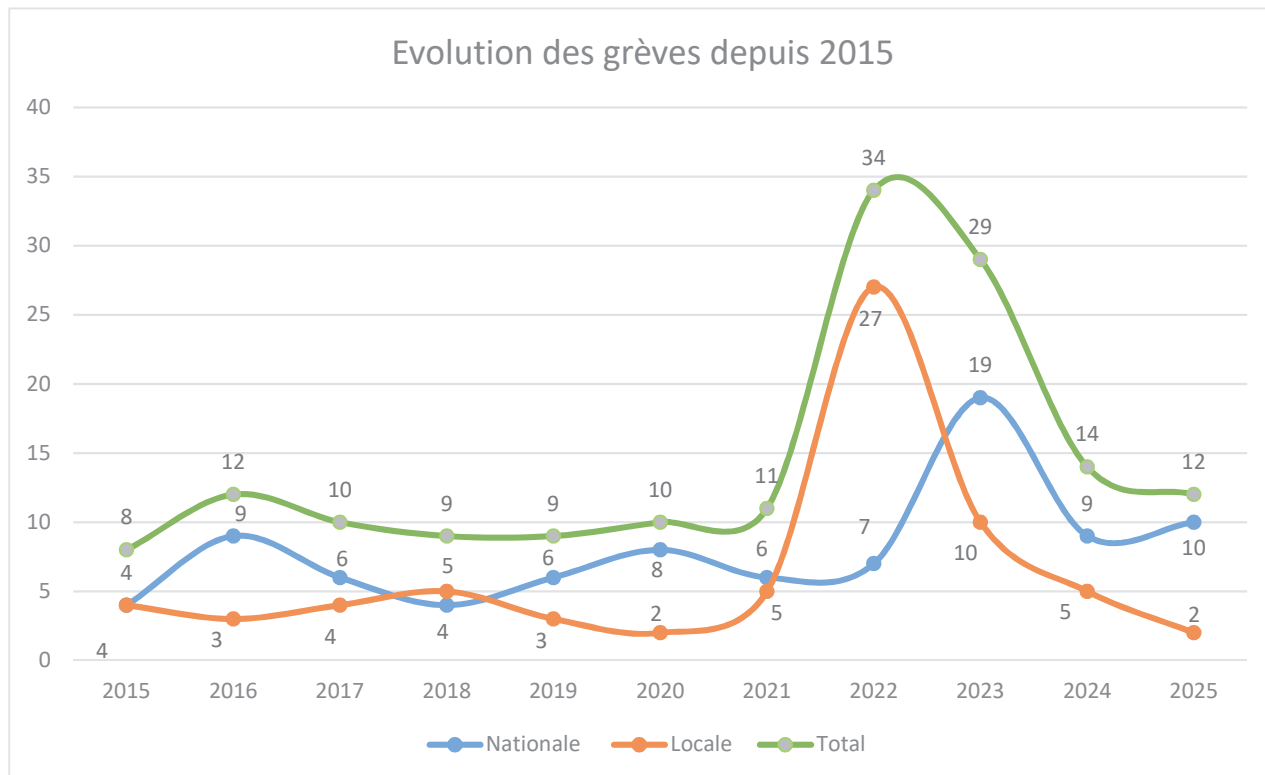
- 10 de portée nationale*
- 2 de portée locale

Par ailleurs, 3 préavis locaux ont été levés suite à l'aboutissement de négociations.

Évolution du nombre de grèves depuis 2015 :

	Nationale	Locale	Total
2015	4	4	8
2016	9	3	12
2017	6	4	10
2018	4	5	9
2019	6	3	9
2020	8	2	10
2021	6	5	11
2022	7	27	34
2023	19	10	29
2024	10	5	15
2025	10	2	12

**La grève nationale pour le "maintien du service public, dégel du point d'indice...", reconduite tous les mois entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025 est comptée comme 1 unité*



12.7 RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

12.7.1 Nombre de réunions en 2025

- Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.) : 4 séances
- Commissions consultatives paritaires (C.C.P.) : 1 séance
- Comité Social Territorial (C.S.T.) : 7 séances
- Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F.3.S.C.T) : 7 séances

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

12.7.1.1 Commissions administratives paritaires

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

Fin de stage :	6
Titularisation (agent en situation de handicap) :	1
Autre :	1

12.7.1.2 Commissions consultatives paritaires

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

Licenciement pour refus de modification d'un élément substantiel du contrat : **1**

12.7.1.3 Comité social territorial

En 2025, le comité social territorial a été convoqué à 7 reprises.

Cet organe a été sollicité à 40 reprises pour exprimer un avis sur des projets portés par 15 directions différentes.

Les directions à avoir porté ces projets sont les suivantes :

CULTURE	3
COMMANDE PUBLIQUE	1
DAP	1
DAPIE	1
DEE	3
DEPN	2
DERE	1
AGR DERE / DPGD	1
DNSI	3
DRH	17
DRL	1
DSSJ	1
DTEC	1
DUT	3
Sécurité	1
Total	40

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

En 2025, la F3SCT a été convoquée à 7 reprises (3 fois pour information, 22 fois pour avis) sur des sujets portés par 16 directions différentes. *Une délégation de la formation spécialisée a également réalisé 7 visites sur différents sites de l'Eurométropole de Strasbourg.

Les directions à avoir porté ces projets sont les suivantes :

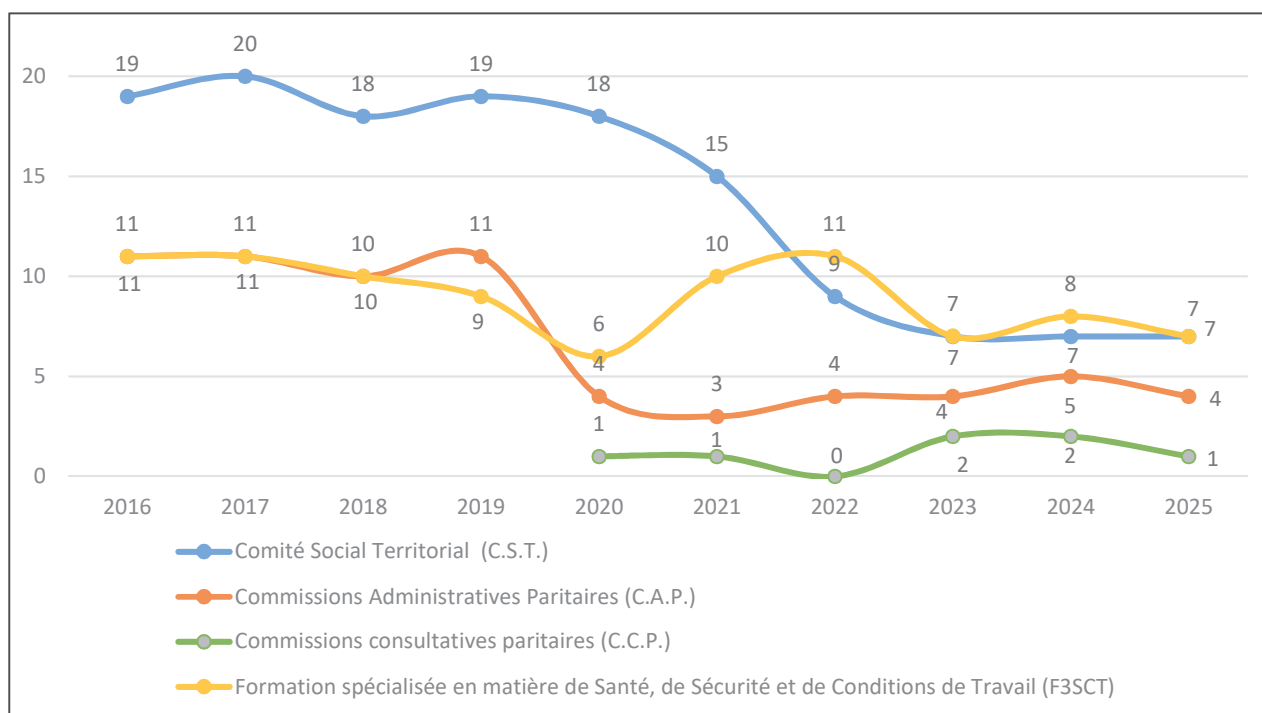
Direction	Avis	Information	Visite
Culture	3		1
DEE	6		2
DEPN			1
DGS	1		
DPGD		1	1
DREIT	1		
DRH	5	2	
DSSJ	1		
SPORTS			1
DGS/DAPIE/DRH	1		
DAP/DERE/DEPN/DRL	1		
DSSJ/DPEC/DAPIE	1		
DAP/DSSJ	1		
DDEA			1
DEVA	1		
Total général	22	3	7

12.7.2 Comparaison depuis 2016

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

	Comité Social Territorial (C.S.T.)	Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)	Commissions consultatives paritaires (C.C.P.)	Formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)	TOTAL
2016	19	11		29	59
2017	20	11		33	64
2018	18	10		27	55
2019	19	11		26	56
2020	18	4	1	30*	53
2021	15	3	1	41*	60
2022	9	4	0	26*	39
2023	7	4	2	7	20
2024	7	5	2	8	22
2025	7	4	1	7	19

*cumul des séances plénières et des séances en commissions



12.8 RÉUNIONS INTERSYNDICALES 2025

En complément des réunions sectorielles entre les directions de la collectivité et les organisations syndicales, la DRH a organisé 9 réunions - dites OS-DRH- plusieurs intersyndicales sur des sujets dédiés, des bilatérales, 5 rencontres faisant suite à des préavis de grèves locales ainsi que 3 réunions dans le cadre de la préparation des élections professionnelles de décembre 2026. Aussi, 3 réunions ont été organisées dans le cadre des négociations relatives à la protection sociale complémentaire pour laquelle un nouveau marché devra être conclu en 2026.

Par ailleurs, l'Exécutif a rencontré l'Intersyndicale en janvier et en septembre pour échanger sur les sujets en cours de négociation.

Ces sujets, travaillés dans le cadre d'un Agenda social, ont porté sur deux points principaux :

- L'amélioration des dispositions générales du RIFSEEP dans le cadre de ce qui est convenu d'appeler, au sein de la collectivité, "la prime d'avril" ;
- les mesures d'économies à réaliser en lien avec les incertitudes relatives au futur PLF 2026 et aux conséquences du décret sur le taux de cotisation à la CNRACL ; ces discussions ont été menées tout au long de l'année.

13.Sanctions disciplinaires

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année :

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2025	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	5	2
Avertissement	3	
Blâme	3	2
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	1	
Sanctions du 2ème groupe :		
Radiation du tableau d'avancement		
Abaissement d'échelon		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Sanctions du 3ème groupe :	4	1
Rétrogradation		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	4	1
Sanctions du 4ème groupe :	2	
Mise à la retraite d'office		
Révocation	2	

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2025	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Exclusion définitive du service		

Contractuel·les	Nombre de sanctions prononcées concernant les agent·es contractuel·les (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2025	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions		
Licenciement		

Précision : compter un motif par sanction	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agent-es fonctionnaires, stagiaires et contractuel-les en 2025	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	1	
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	4	1
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	5	1
Ivresse		
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	1	
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve		
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	1	
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	1	
Autres		