

# Rapport social unique

## Synthèse 2023

### Ville de Saint-Étienne

---



# PARTIE 1 :

# PRÉAMBULE

Les collectivités doivent élaborer chaque année un rapport social unique mettant en valeur des données relatives au temps de travail, aux effectifs, à la rémunération, la formation, l'égalité professionnelle...

Le rapport social unique est **obligatoire** et est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité social territorial.

Les données figurant dans la base de données sociales sont **arrêtées au 31 décembre** de l'année civile 2023 et portent sur **la totalité de cette année**.

Au-delà du cadre réglementaire, le rapport social unique est l'occasion d'assembler dans un document global de données regroupant l'ensemble des domaines relatifs à la gestion des ressources humaines.

# **PARTIE 2 :**

# **DONNÉES DU RSU**

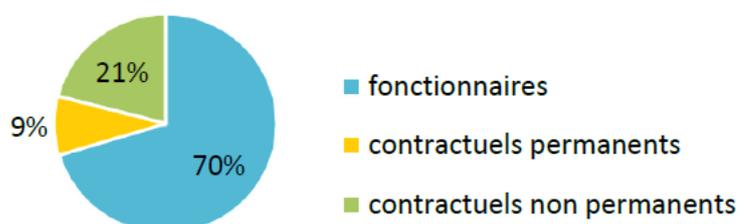
- 1 Effectifs
- 2 Mouvements
- 3 Temps de travail
- 4 Budget et rémunération
- 5 Formation
- 6 Absences
- 7 Conditions de travail
- 8 Prestations sociales
- 9 Égalité professionnelle femmes-hommes
- 10 Agents en situation de handicap
- 11 Valorisation et promotion des parcours

# 1 - EFFECTIFS TOTAUX

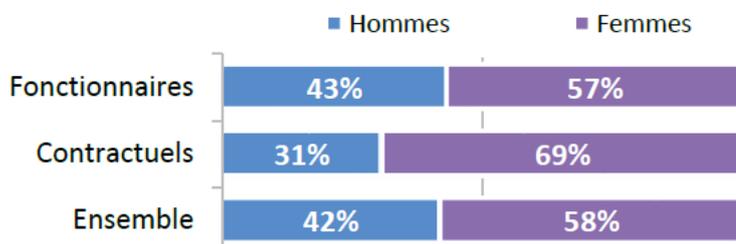
## Nombre d'agents au 31/12/23

➔ 3 191 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

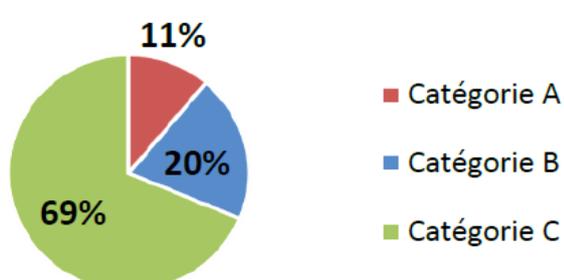
- > 2 245 fonctionnaires
- > 277 contractuels permanents
- > 669 contractuels non permanents



## Répartition par genre et statut



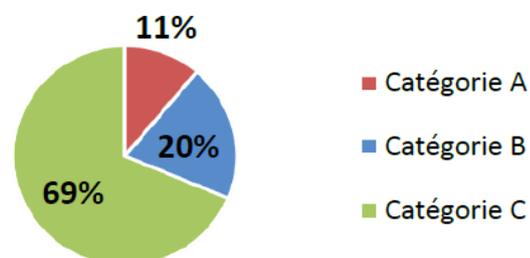
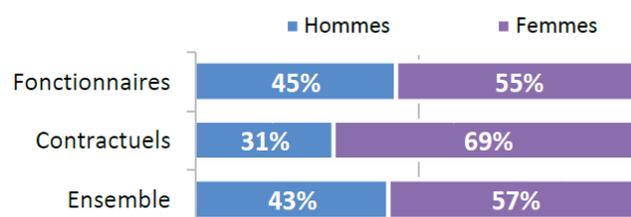
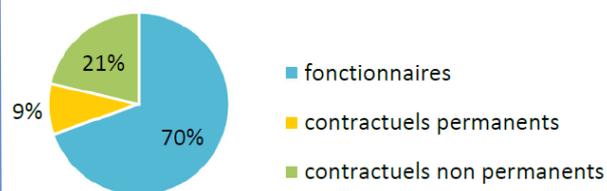
## Répartition par catégorie



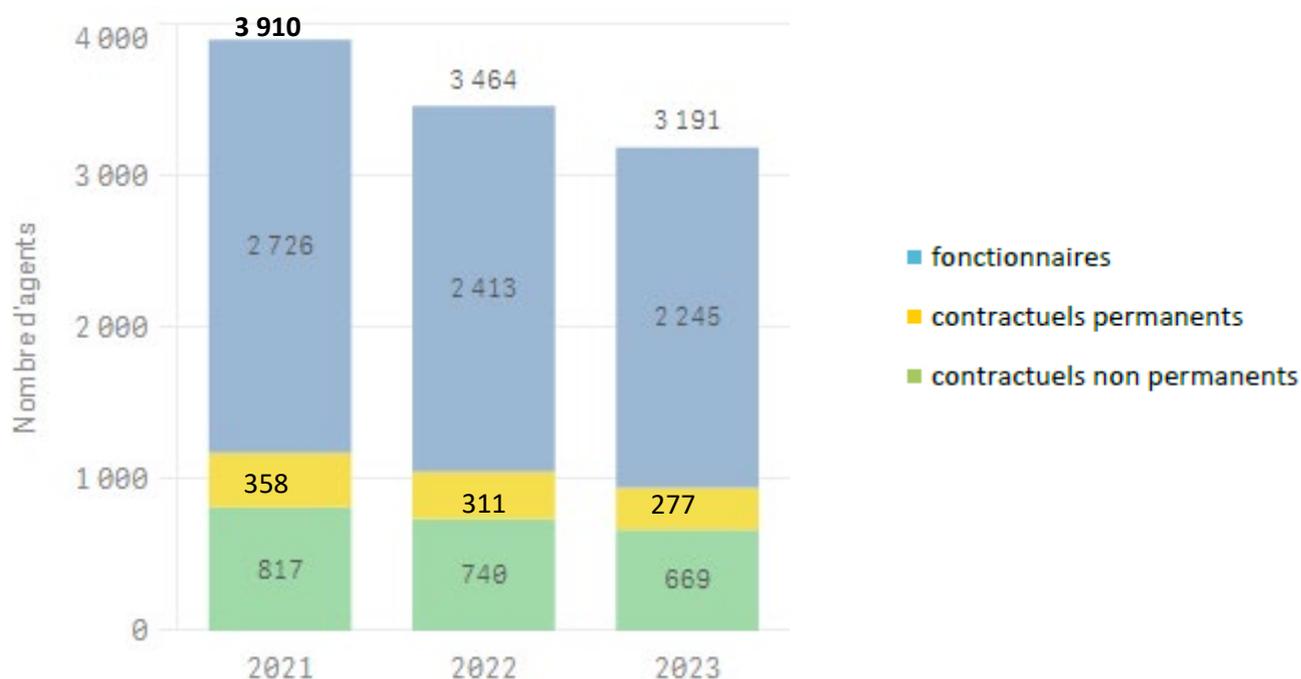
## Points de repères 2022

➔ 3 464 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 2 413 fonctionnaires
- > 311 contractuels permanents
- > 740 contractuels non permanents



## Évolution des effectifs (totaux) 2021-2023



- **Une baisse des effectifs (agents permanents et non permanents) entre 2021 et 2023 (719 agents) et 2022 et 2023 (273) due notamment aux mutualisations.**

- **Agents permanents : titulaires (et stagiaires), CDI, besoins de service, remplacements (compensation temps partiel, remplacements arrêts maternité) vacances d'emploi, absence de cadre d'emploi.**
- **Agents non permanents : assistants maternels, saisonniers, contrats aidés, apprentis, vacataires, accroissements activité, collaborateurs de cabinet.**

# 1 - EFFECTIFS TOTAUX

## Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	23%	15%
Technique	50%	27%	48%
Culturelle	8%	14%	9%
Sportive	2%	3%	2%
Médico-sociale	19%	33%	20%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Principaux cadres d'emploi

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	40%
Adjointes administratifs	9%
ATSEM	7%
Aides-soignants	5%
Agents de maîtrise	5%

## Points de repères 2022

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	19%	14%
Technique	51%	41%	50%
Culturelle	8%	12%	8%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	19%	28%	20%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation	0%		0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Points de repères 2022

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	39%
Adjointes administratifs	9%
ATSEM	6%
Agents de maîtrise	5%
Aides-soignants	5%

- La filière technique est la plus représentée.
- Le cadre d'emploi d'adjoint technique est le plus représentatif (données similaires sur le plan national).

# 1 - EFFECTIFS

## AGENTS PERMANENTS

### Équivalent temps plein rémunéré

**2 559** agents en équivalent temps plein rémunéré (2 862 en 2022)

- **2 271** fonctionnaires (2 527 en 2022)
- **288** contractuels permanents (335 en 2022)

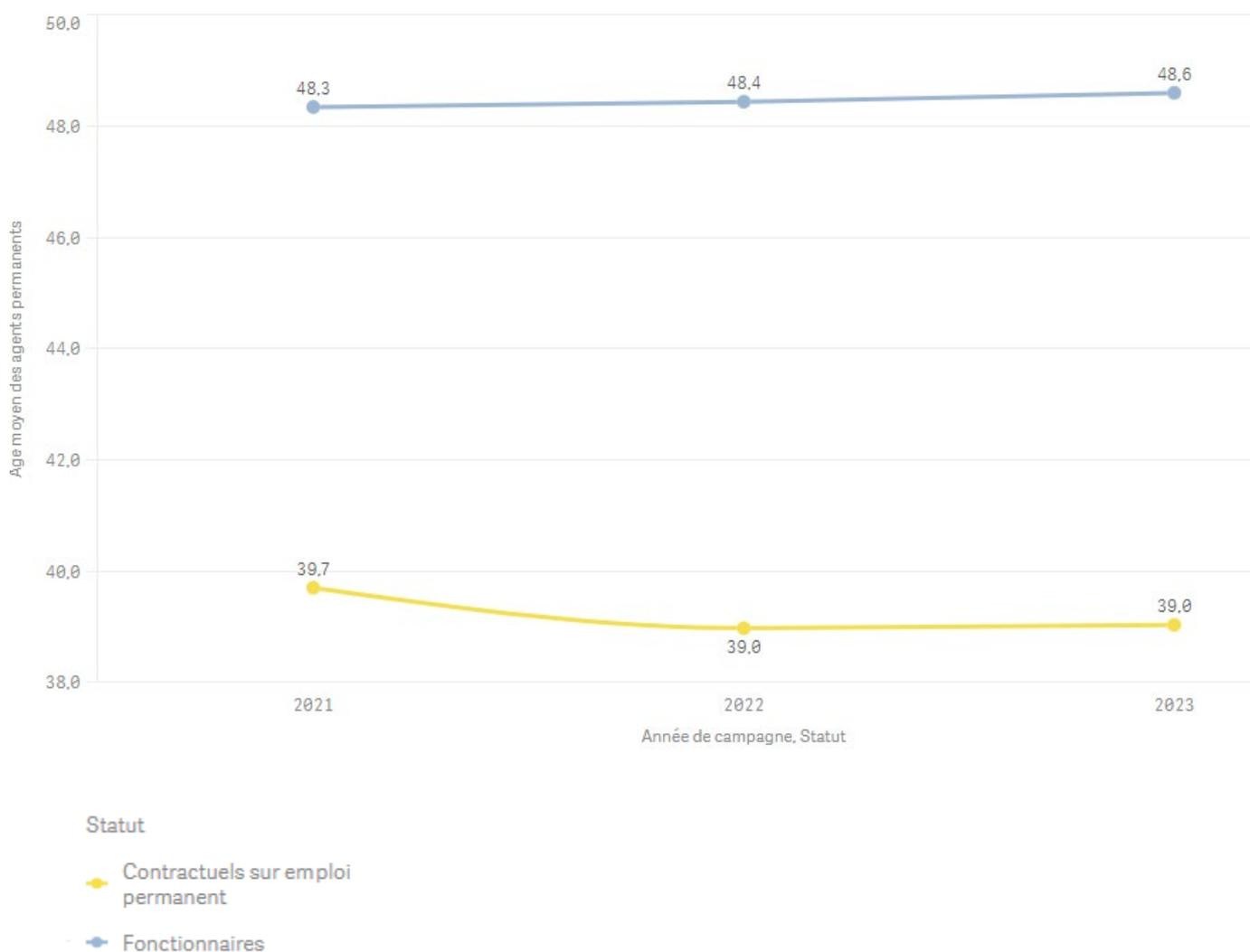
### Positions particulières

- Mise à disposition dans une autre structure (dont CCAS) : **244** (273 en 2022)
- Disponibilités : **107** (97 en 2022)
- Congés parentaux : **5** (6 en 2022)
- Détachements :
  - Dans une autre structure : **34** (35 en 2022)
  - Dans la collectivité et originaire d'une autre structure : **14** (22 en 2022)
  - Au sein de la collectivité : **8** (5 en 2022)
- Autres situations (disponibilités d'office, congé spécial, hors cadre) : **28** (25 en 2022)

# 1 - EFFECTIFS

## AGENTS PERMANENTS

### Évolution de l'âge moyen entre 2021 et 2023



## Âge moyen

Fonctionnaires	48,60
Contractuels permanents	39,02
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,55</b>

## Points de repères 2022

Fonctionnaires	48,44
Contractuels permanents	38,96
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,36</b>

- Une stabilisation de l'âge moyen sur l'ensemble des agents permanents.
- Un âge moyen plus jeune pour les contractuels.
- Données représentatives et identiques que sur le plan national (47 ans).

# 1 - EFFECTIFS

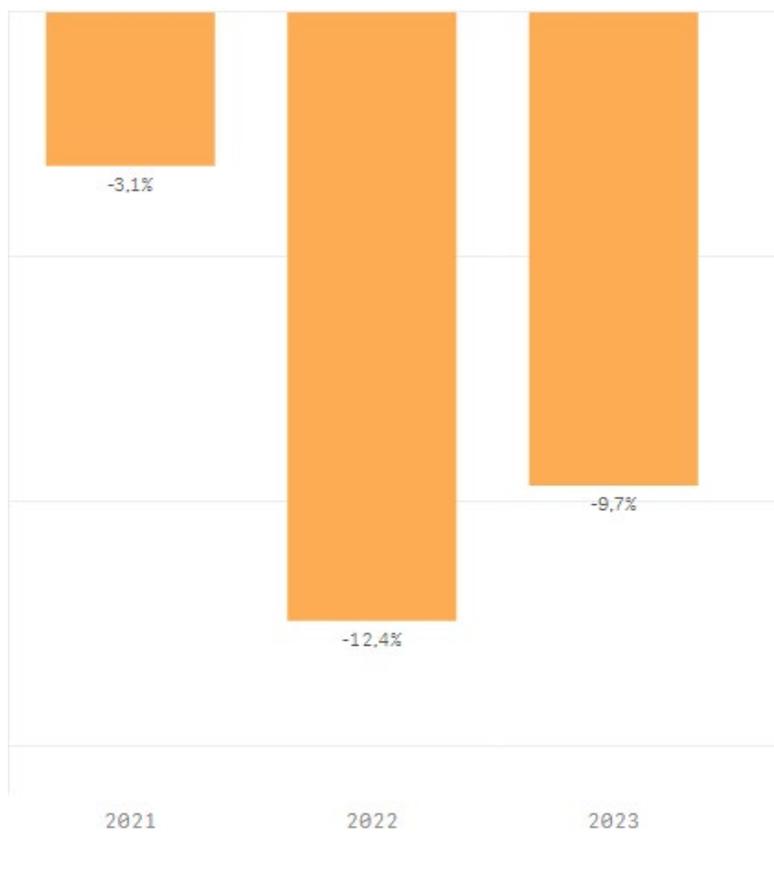
## AGENTS PERMANENTS

Directions	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble des permanents
Achats et logistique	78	4	82
Affaires culturelles	348	71	419
Cabinet du Maire et des élus	21	5	26
Cadre de vie	366	6	372
Commerce et artisanat	17	4	21
Démocratie locale	3	1	4
Direction générale	0	1	1
Développement économique, emploi, insertion	0	1	1
Petite enfance, Éducation, Jeunesse	500	73	573
Police et Sécurité civile municipales	250	3	253
Programmation urbaine	7	1	8
Projets urbains	5	0	5
Relation citoyenne	126	6	132
Renouvellement urbain et cohésion sociale	1	0	1
Ressources humaines	4	0	4
Santé Publique, Seniors, Solidarité	314	76	390
Service général (mise à disposition...)	10	0	10
Sports, loisirs et vie sociale	195	25	220
<b>Total</b>	<b>2 245</b>	<b>277</b>	<b>2 522</b>

- Agents permanents : titulaires (et stagiaires), CDI, besoins de service, remplacements (compensations temps partiel, remplacements arrêts maternité) vacances d'emploi, absence de cadre d'emploi.

# 1 - VARIATION DES EFFECTIFS

## AGENTS PERMANENTS



Effet de la mutualisation

- Une diminution des effectifs permanents entre 2022 et 2023.

## 2 - MOUVEMENTS

### AGENTS PERMANENTS

#### **Arrivées et départs**

- **238** arrivées d'agents permanents,
- **457** départs,
- Effectif physique au 31/12/23 : **2 522 agents.**

#### **Point de repères 2022**

- 226 arrivées d'agents permanents,
- 617 départs,
- Effectif physique au 31/12/22 : 2 724 agents.

## 2 - MOUVEMENTS

### AGENTS PERMANENTS

#### Les causes de départ

Motifs	Effectifs 2023		Effectifs 2022	
Mutualisation *dont service commun	132	28.9 %	322	52,2 %
Fin de contrats *dont mutualisation	89	19.5 %	53	8,6 %
Départ à la retraite	87	19 %	107	17,4 %
Détachement	14	3.1 %	13	2,1 %
Mutation	66	14.4 %	47	7,6 %
Mise en disponibilité	31	6.8 %	32	5.2 %
Démissions	18	3.9 %	21	3,4 %
Congés parentaux	5	1.1 %	12	1,9 %
Décès	4	0.9 %	6	1 %
Fin de détachement	8	1.8 %	2	0,3 %
Congés formation	2	0,4 %	1	0 %
Autres cas (révocation, abandon de poste...)	1	0.2 %	1	0 %
<b>TOTAUX</b>	<b>457</b>	<b>100 %</b>	<b>617</b>	<b>100 %</b>

- Une baisse des effectifs permanents entre 2021 et 2023 (150 agents) notamment due à la mutualisation avec SEM.

## 2 - MOUVEMENTS

### AGENTS PERMANENTS

#### Les modes d'arrivée

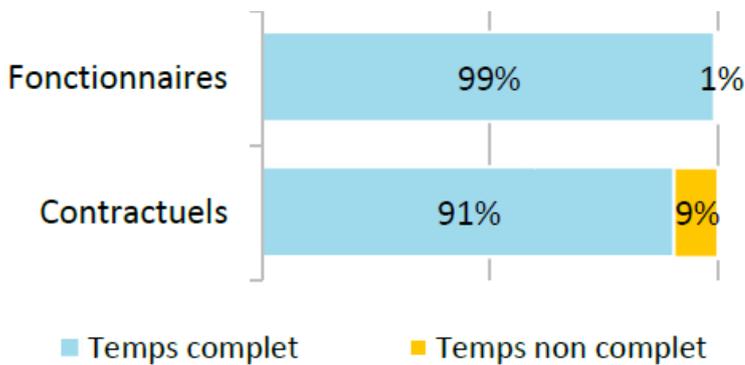
Motifs	Effectifs 2023		Effectifs 2022	
Arrivée de contractuels	89	37,5 %	71	31,4 %
Détachement	6	2,5 %	13	5,8 %
Mutation	13	5,4 %	24	10,6 %
Recrutement direct	97	40,7 %	64	28,3 %
Concours et examens	14	5,9 %	23	10,2 %
Travailleurs handicapés	0	0 %	3	1,3 %
Réintégration	19	8 %	28	12,4 %
<b>TOTAUX</b>	<b>238</b>	<b>100 %</b>	<b>226</b>	<b>100 %</b>

- Une augmentation du nombre de recrutements directs liée à la poursuite de la politique de déprécarisation.

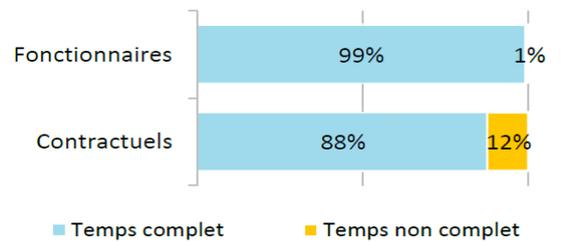
# 3 - TEMPS DE TRAVAIL

## AGENTS PERMANENTS

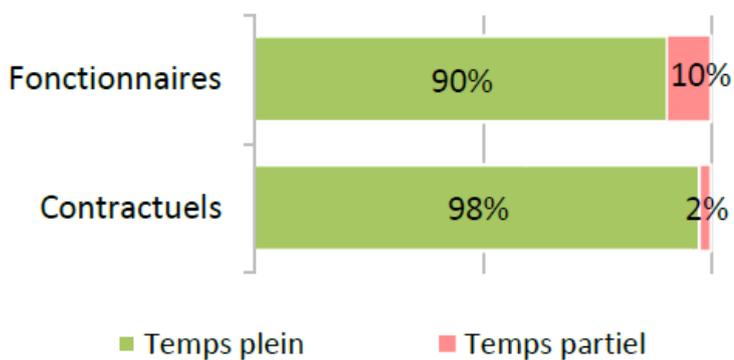
### Répartition des agents à temps complet et non complet



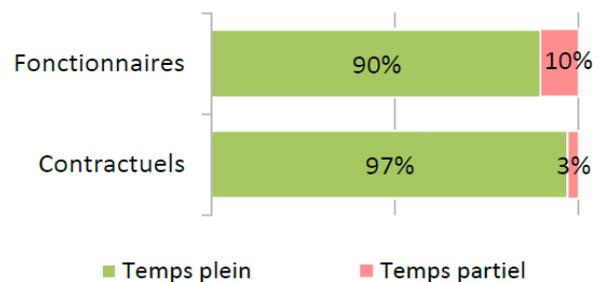
### Points de repères 2022



### Répartition des agents à temps plein et à temps partiel



### Points de repères 2022



## 3 - TEMPS DE TRAVAIL

### AGENTS PERMANENTS

#### Télétravail

- **227 agents** exercent leur fonction dans le cadre du télétravail, soit **9 %** des effectifs permanents.

#### Compte épargne temps

- **1 903 agents** ont un CET, soit **75 %** des effectifs permanents
- **37 666** jours cumulés au 31/12/23
- **3 610** jours pris sous forme de congés.

#### Aménagement du temps de travail

- **330 agents** bénéficient des ATT, soit **13,1 %** des effectifs permanents.

#### Points de repères 2022

- 234 agents exercent leur fonction dans le cadre du télétravail, soit 8,6 % des effectifs permanents.

#### Points de repères 2022

- 1 885 agents ont un CET, soit 54,4 % des effectifs permanents
- 35 749 jours cumulés au 31/12/22
- 4 525 jours pris sous forme de congés.

#### Points de repères 2022

- 303 agents bénéficient des ATT, soit 11,12 % des effectifs permanents.

## 4 - BUDGET ET RÉMUNÉRATION

### Charges de personnel

- Budget de fonctionnement : **229 398 917 €**
- Charges de personnel : **130 991 404 €**, soit **57,1 %** des dépenses de fonctionnement.

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>84 182 964 €</b>
Primes et indemnités versées :	30 466 487 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 302 621 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	802 496 €
Supplément familial de traitement :	863 999 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	873 788 €

### Points de repères 2022

- Budget de fonctionnement : 237 179 500 €
- Charges de personnel : 143 583 073 €, soit 60,54 % des dépenses de fonctionnement

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>92 422 004 €</b>
Primes et indemnités versées :	20 522 659 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 303 365 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	788 619 €
Supplément familial de traitement :	935 529 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	784 789 €

- **La baisse des dépenses de fonctionnement s'explique notamment par les transferts de compétences.**

## 4 - BUDGET ET RÉMUNÉRATION

### AGENTS PERMANENTS

#### **Part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes**

##### **Part des primes et indemnités sur les rémunérations :**

<b>Fonctionnaires</b>	<b>22.94 %</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>23.13 %</b>
<b>Ensemble</b>	<b>22.96 %</b>

#### **Points de repères 2022**

##### **Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :**

<b>Fonctionnaires</b>	<b>21,94%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>24,33%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>22,21%</b>

- **En 2023, la collectivité a mis en place le RIFSEEP.**

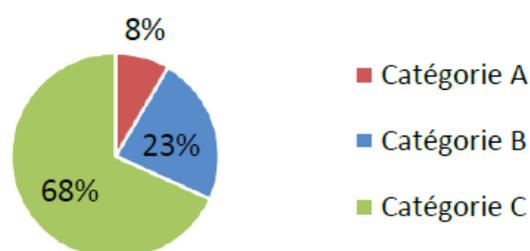
## 5 - FORMATION

### AGENTS PERMANENTS

#### **Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'1 jour de formation**

- **65,3 %** des agents permanents ont suivi une formation,
- Nombre moyen de jours de formation : **2,5 jours**,
- **6 333** jours de formation suivis par les agents permanents.

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

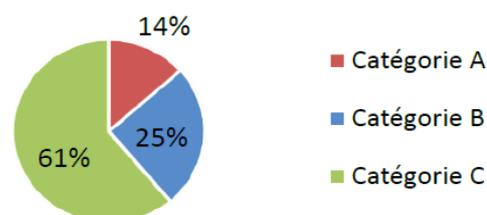


---

#### **Points de repères 2022**

- 73,4 % des agents permanents ont suivi une formation,
- Nombre moyen de jours de formation : 2,2 jours,
- 6 049 jours de formation suivis par les agents permanents.

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➤ **Les agents de catégorie C ont suivi davantage de formations.**

## 5 - FORMATION

### Répartition des dépenses de formation

Dépenses	2023		2022	
	Montants	%	Montants	%
CNFPT	792 412 €	78,1 %	813 837€	61,2 %
Coût de la formation des apprentis	36 544 €	3,6 %	193 625 €	14,5 %
Frais de déplacement	28 730 €	2,8 %	29 247 €	2,2 %
Autres organismes	156 626 €	15,5 %	292 952 €	22,1 %

Budget consacré à la formation :  
**1 014 312 €**

Budget consacré à la formation :  
**1 329 662 €**

- Une baisse des dépenses de formation de 23,7 %, liée à une baisse du nombre d'agents (effet mutualisation) et à une baisse des formations effectuées *via* le CNFPT.

## 6 - ABSENCES

### Moyennes du nombre de jours taux d'absentéisme

- **32.8 jours** d'absence pour absentéisme compressible par fonctionnaire,
- **17.1 jours** d'absence pour absentéisme compressible par contractuel.

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,98%	4,68%	8,51%	1,90%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	13,84%	4,77%	12,85%	1,90%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,14%	5,39%	14,07%	2,18%

### Points de repères 2022

- **28.3 jours** d'absence pour absentéisme compressible par fonctionnaire,
- **14.6 jours** d'absence pour absentéisme compressible par contractuel.

Taux d'absentéisme :  $\text{Nombre de jours d'absence} \times 100 / (\text{Nombre d'agents } 31/12/2022 \times 365)$

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,76%	4,01%	7,34%	1,79%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,33%	4,33%	10,53%	1,79%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,07%	6,11%	12,27%	2,15%

- Le nombre moyen de jours d'absence et le taux d'absentéisme ont augmenté tant chez les fonctionnaires que les contractuels permanents.

## 6 - ABSENCES

### AGENTS PERMANENTS

#### Synthèse des chiffres clés de l'absentéisme

Années	Maladie ordinaire		Longue maladie, dispo d'office, maladie grave et de longue durée		Accidents de service et de trajet		Maladie professionnelle	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Taux d'absentéisme	6.7 %	5,25 %	3.6 %	2,42 %	1.8 %	0,9 %	0.7 %	0,09 %
Taux d'exposition	56.9 %	51,04 %	5.4 %	3,49 %	9.2 %	6,64 %	1.1 %	0,29 %
Taux de fréquence	96.1 %	78,58 %	7.5 %	5,6 %	9.5 %	6,93 %	1.1 %	0,29 %
Gravité (en moyenne)	25.5j	24 j	175.7 j	158 j	69.2 j	48 j	166 j	111 j
Nombre d'agents absent	1 435	1 768	137	121	232	230	9	10

#### Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12 x 365)}}$$

#### Taux d'exposition

$$\frac{\text{(Nombre d'agents absents)*100}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$$

#### Taux de fréquence

$$\frac{\text{(Nombre d'arrêts x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$$

#### Gravité

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

## 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL

### Nombre d'agents affectés à la prévention : 29

	Effectifs 2023	Effectifs 2022
Assistants de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	<b>11</b>	18
Conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	<b>6</b>	7
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	<b>1</b>	1
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	<b>2</b>	2
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs, personnes en charge de la prévention...)	<b>9</b>	5

- **La majorité des agents chargés de la prévention fait partie du service commun « Prévention et santé au travail » porté par SEM.**

### Dépenses liées à la prévention

- **2 024 026 €** de dépenses réalisées par les directions (aménagements de postes...),
- Budget de formation : **54 363 €**,
- **457** jours de formation dédiés à la prévention.

#### Points de repères 2022

- Dépenses non calculées en 2022
- Budget de formation : 44 574 €
- 680 jours de formation dédiés à la prévention.

## 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL

**Nombre de sanctions disciplinaires  
(Titulaires et contractuels): 31**

### **Principaux motifs de sanctions :**

- Qualité de service (manquement sujétions, négligences, désobéissance hiérarchique, abandon de poste) : **81 %**
- Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral : **16 %**
- Manquement à la laïcité, principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve : **3 %**

### **Nombre de réunions statutaires :**

- **12** réunions du Comité Social Territorial,
- **2** réunions des Commissions Administratives Paritaires,
- **4** réunions de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

**Nombre de jours de grève recensés :  
3 633**

- **Une augmentation du nombre de jours de grève, due notamment à des revendications sur la réforme des retraites.**

### **Points de repères 2022**

- 18 sanctions disciplinaires

### **Points de repères 2022**

- 78 % qualité de service
- 11 % d'incorrections, violences...
- 6 % de manquements, neutralités, discriminations...

### **Points de repères 2022**

- 9 réunions du CTP
- 4 réunions des CAP
- 4 réunions du CHSCT

### **Point de repères 2022**

- 1 536 jours

## 8 - PRESTATIONS SOCIALES

### Protection sociale complémentaire

Montant moyen par bénéficiaire :

Santé : **221 €**

Prévoyance : **310 €**

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	158	136
Catégorie B	323	334
Catégorie C	1 141	1 214
Agents sur emploi non permanent	97	22
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>1719</b>	<b>1706</b>

#### Montant des participations (en €)

Catégorie A	27 552	37 815
Catégorie B	69 837	99 982
Catégorie C	264 792	385 126
Agents sur emploi non permanent	17 004	5 220
<b>Montant total des participations (en €)</b>	<b>379 185</b>	<b>528 144</b>

#### Taux de couverture (ensemble des agents) :

- **55 %** pour la santé - **53 %** pour la prévoyance.

#### Taux de couverture (agents permanents) :

- **64 %** pour la santé - **66,7 %** pour la prévoyance.

Montant moyen par bénéficiaire : Santé : **215 €** - Prévoyance : **230 €**

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	218	230
Catégorie B	354	379
Catégorie C	1 122	1 383
Agents sur emploi non permanent	72	20
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>1 766</b>	<b>2 012</b>

#### Montant des participations (en €)

Catégorie A	33 484	43 145
Catégorie B	75 544	85 990
Catégorie C	255 548	330 783
Agents sur emploi non permanent	16 289	4 383
<b>Montant total des participations (en €)</b>	<b>380 865</b>	<b>464 301</b>

#### Points de repères 2022

Taux de couverture (total des agents) :

51 % pour la santé

58 % pour la prévoyance.

Taux de couverture (agents permanents) :

62,2 % pour la santé

73 % pour la prévoyance.

- Une baisse du nombre de bénéficiaires santé (- 47) et prévoyance (- 306), principalement due aux mutualisations (transfert d'agents).  
Renforcement de la participation prévoyance.

## Action sociale

La Ville de Saint-Étienne a mis en place des prestations, servies directement (restaurants municipaux), d'autres *via* l'unité des œuvres sociales ou *via* le CNAS, telles que :

- Les tickets CESU,
- L'allocation garde de jeunes enfants,
- Les subventions pour les courts séjours,
- Les chèques cadeaux, chèques vacances, chèques lire, chèques culture...

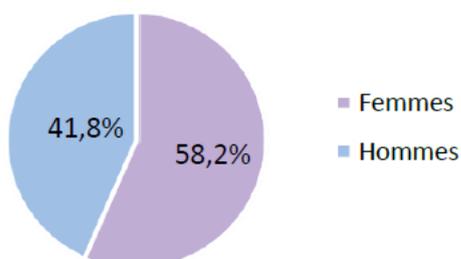
# 9 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## AGENTS PERMANENTS

### Répartition par effectif

**1 468 femmes et 1 054 hommes**

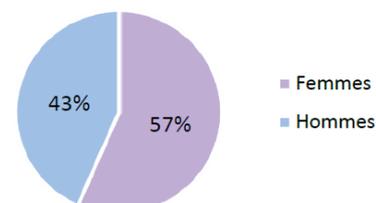
Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



### Points de repères 2022

- 1 540 femmes – 57 %
- 1 184 hommes – 43 %

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



- Une légère féminisation des effectifs, due à des cadres d'emploi féminisés : auxiliaires de puériculture, agents sociaux, auxiliaires de soin, ASEM.

### Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	69,3%
Catégorie B	69,3%
Catégorie C	53,4%

### Points de repères 2022

Catégorie A	69%
Catégorie B	60%
Catégorie C	52%

# 9 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## Répartition par genre, selon la filière

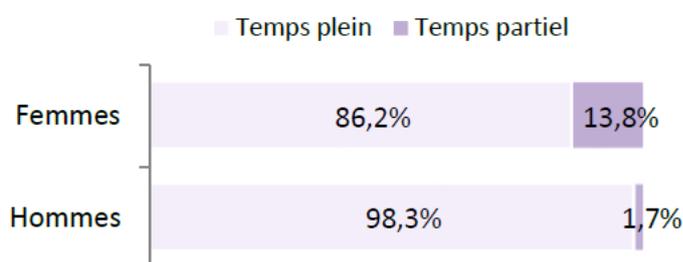
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83,9%	16,1%
Technique	39,1%	60,9%
Culturelle	59,5%	40,5%
Sportive	43,2%	56,8%
Médico-sociale	93%	7%
Police	24,2%	75,8%
Incendie	-	-
Animation	57%	43%

## Points de repères 2022

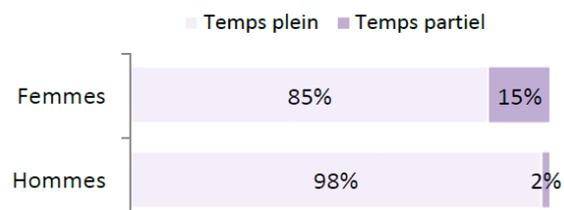
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%
Technique	36%	64%
Culturelle	59%	41%
Sportive	45%	55%
Médico-sociale	95%	5%
Police	27%	73%
Incendie	-	-
Animation	57%	43%

➤ Une répartition sensiblement identique.

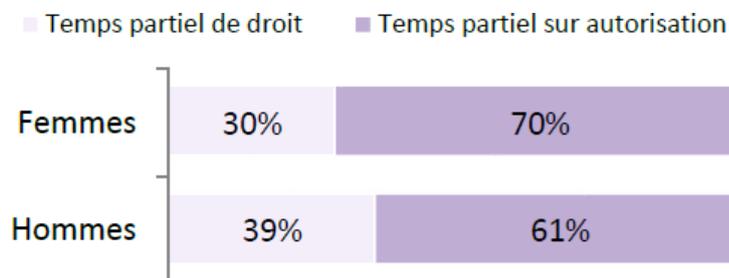
## Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



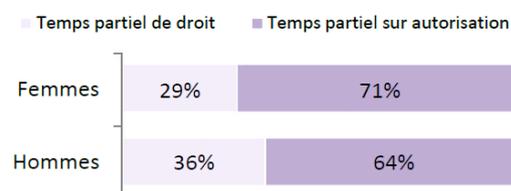
## Points de repères 2022



## Précisions sur les temps partiels



## Points de repères 2022



## 10 - AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

### Nombre d'agents

**178** travailleurs handicapés sur emploi permanent, soit **7,1 %** des effectifs.

#### Points de repères 2022

- 174 travailleurs handicapés
- 6,38 % des effectifs

- **L'obligation d'emploi est respectée (seuil minimum de 6 % de recrutement de personnes en situation de handicap).**

# 11 - PROMOTION ET VALORISATION

## DES PARCOURS

- **1 120** avancements d'échelon
- **205** avancements de grade
- **10** bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés
- **3** lauréats d'un examen professionnel nommés
  - Dont **33 %** sont des femmes,
- **13** agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (agents en repositionnement non intégrés).

---

### Points de repères 2022

- 1 778 avancements d'échelon,
- 229 avancements de grade,
- 6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés,
  - Dont 17 % concernant des femmes,
- Aucun lauréat d'un concours d'agent déjà fonctionnaire dans la collectivité,
- 2 lauréats d'un examen professionnel nommés,
  - Dont 50 % concernant des femmes,
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (agents en repositionnement non intégrés).