

**Rapport social unique 2022
de l'IRA de Metz**

Table des matières

I.	Emploi	3
1.	Effectif ETP annuel géré.....	3
2.	Effectifs ETP annuel rémunérés : 22,9.....	3
3.	Effectifs Physique ETP annuel en fonction au 31 décembre 2022	3
4.	Nombre de CDD en CDI	5
5.	Nombre de stagiaire de droit privé accueilli	5
6.	Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées :.....	5
II.	Recrutement	5
1-	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent	5
2-	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent.....	5
III.	Parcours professionnels.....	5
IV.	Formation	6
V.	Rémunérations.....	7
VI.	Santé et sécurité au travail	7
VII.	Organisation du travail et temps de travail	9
VIII.	Action sociale et protection sociale	12
IX.	Dialogue social	12

I. Emploi

1. **Effectif ETP annuel géré** : 22,9

2. **Effectifs ETP annuel rémunérés** : 22,9

3. **Effectifs Physique ETP annuel en fonction au 31 décembre 2022**

a- **Ventilation par statut d'emploi indiquant le croisement statut de l'emploi, sexe et effectif RQTH**

Statut d'emploi	Effectif ETP				
	Effectif d'agent de sexe féminin	Effectif RQTH	Effectif d'agent de sexe masculin	Effectif RQTH	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	13,8	0,6	5	0	19,4
Contractuel sur emploi permanent	1,5	0	1	0	2,5
Contrats aidés	0	0	1	0	1
Apprenti	0	0	1	0	1
	15,9	0	8	0	23,9

Le personnel permanent de l'institut est relativement constant.

Lors d'une vacance de poste, le recours à un agent titulaire est prioritaire. Ainsi, les agents contractuels recrutés sont soit affectés sur des missions techniques (logistique), soit sur bénéficiaires de dispositifs aidés (PrAB, apprenti).

b- **Ventilation par catégorie indiquant un croisement catégorie et sexe**

Catégorie	Effectif ETP		
	Effectif d'agent de sexe féminin	Effectif d'agent de sexe masculin	Total
A	4	6	10
B	9,4	0	9,4
C	2,5	2	4,5
Total	15,9	8	23,9

Le personnel de l'institut est majoritairement féminin : 66 %. Par ailleurs, la catégorie A représente 42 % de l'effectif total. La catégorie C est sous représentée (moins de 2 %).

c- **Ventilation par Corps ou type d'emploi et position statutaire indiquant un croisement corps, position statutaire et sexe.**

Corps ou type d'emploi	Effectif d'agent de sexe féminin		Effectif d'agent de sexe masculin		Total
	Effectif réel	détachement	Effectif réel	détachement	
Ingénieur général des ponts des eaux et des forêts	0	0	1	1	1
Secrétaire administratif	9,4	4	0	0	9,4
Attaché d'administration de l'Etat	2	0	2	0	4

Attaché principal d'administration	2	0	1	1	3
Adjoint administratif	1	1	1	0	2
Contractuels	1,5	0	3	0	4,5
		5		2	

Les agents de catégorie B sont les plus nombreux. Ils occupent des fonctions administratives.

d- Ventilation et croisement par type de contrat, fondement juridique du recrutement, tranche d'âge et durée des contrats

Type de contrat	Effectif concerné				Durée du contrat	Fondements juridiques
	Effectif féminin	Tranche d'âge	Effectif masculin	Tranche d'âge		
CDD	00	00	03	20-30 (2) 30-40 (1)	1 an chacun 3 ans	PRAB, apprenti
CDI	2	41-50	0	0	illimité	
Total	5					

	Ingénieur général des ponts des eaux et des forêts			Secrétaire administratif			Attaché d'administration de l'Etat (principal)			Adjoint administratif			DES			Contractuels		
	Cat	Sexe	Tranche d'âge	Cat	Sexe	Tranche d'âge	Cat	Sexe	Tranche d'âge	Cat	Sexe	Tranche d'âge	Cat	Sexe	Tranche d'âge	Cat	Sexe	Tranche d'âge
Fonctionnaire sur emploi permanent	A	M	+ de 60	B	F	20-30 30-40 41-50 51-60 +60	A	M (2) F (4)	41-50 +60 51-60 30-40	C	M F	51-60 41-50	A	M	51-60	-	-	-
Contractuel sur emploi permanent																A	M	30-40
																C	F	41-50 +60
Contractuel sur emploi non permanent																B	M	20-30
Apprenti																A	M	20-30

L'effectif de l'Ira en 2022 est composé de 25 membres du personnel dont 17 sont de sexe féminin, soit 68 % de l'effectif physique. Les agents de sexe masculin représentent 32%.

Les 10 agents de catégorie A représentent 40% de l'effectif global, dont 40% sont de sexe féminin et 60% de sexe masculin. De ces derniers on compte un apprenti et un contractuel sur emploi permanent.

La tranche d'âge de cette catégorie est composée comme suit : 20% de ces agents appartiennent à la tranche de +60 ans ; 30% de 51-60 ans ; 20% à celle de 41-50 ans ; 20% de 30-40 ans et 10% de 20-30 ans.

Les 11 agents de catégorie B représentent 44% de l'effectif dont 90,9% d'agent de sexe féminin et 10,1 % de sexe masculin. De ces derniers on compte 100% de contractuel sur emploi non permanent. La Tranche d'âge de cette catégorie est composée comme suit : 9,1% de +60 ans ; 27,27% de 51-60 ans ; 27,27% de 41-50 ans ; 18,18% de 30-40 ans et 18,1% de 20-30 ans.

Les 4 agents de catégorie C représentent 16% de l'effectif global dont 75% d'agent de sexe féminin et 25% d'agent de sexe masculin. Il faut noter la présence de deux agents contractuels de sexe féminin qui occupent des emplois permanents. La tranche d'âge de cette catégorie est composée comme suit : 25% de +60 ans ; 50% de 41-50 ans et 25% de 51-60 ans.

Il ressort de ces données que la population de l'institut est âgée, phénomène accru pour la catégorie A. Ainsi, de nombreux renouvellements de personnels sont prévus à partir de 2024 dans le cadre de la GPEEC et notamment parmi les cadres.

Par ailleurs, la population est largement féminisée et l'égalité femme/homme n'est pas respectée.

4. **Nombre de CDD en CDI**

L'institut n'a pas transformé de CDD en CDI sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022.

5. **Nombre de stagiaire de droit privé accueilli**

Un stagiaire de droit privé a été accueilli au cours de l'année 2022.

6. **Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées :**

Une demande d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire a été enregistrée.

II. Recrutement

1- **Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent**

En 2022, l'Institut a recruté un agent contractuel de catégorie A sur un emploi permanent.

Niveau hiérarchique : Responsable de la sécurité des systèmes d'information

Fondement juridique du recrutement : Il n'a pas été possible de pourvoir ce poste par un agent titulaire à l'issue de la procédure de publication.

Type de contrat : CDD **Durée du contrat :** 3 ans

Situation au regard du handicap : néant **Sexe :** Masculin

Lors des recrutements, le recours à un agent titulaire est privilégié. Dans le cas où les profils des agents titulaires candidats ne correspondent pas à la fiche de poste publiée, il est envisageable de recruter un agent contractuel. C'est le cas de figure présenté ici.

2- **Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent**

L'Institut régional d'administration a recruté deux agents contractuels sur des emplois non permanent en 2022, un apprenti et un PRAB (2 hommes).

Ces dispositifs d'accompagnement sont déployés à l'institut, afin de contribuer à la formation des jeunes pour leur permettre de s'insérer professionnellement.

III. Parcours professionnels

1- **Mobilité**

- Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants : 4

- Nombre de candidatures reçues : donnée non tracée
- Nombre de postes pourvus : 3
 - par les candidats extérieurs au périmètres du ministère ou en interne : 3
 - selon le statut d'emploi du candidat retenu : 2 agents titulaires et un agent contractuel
- Nombre de poste n'ayant fait l'objet d'aucune candidature : 0

Tous les emplois vacants de l'institut font l'objet d'une publication sur le site de l'emploi public.

2- Avancement de grade et promotion interne

- Nombre de promouvables : 11

Nombre de promus pour chaque grade : 0

- Age ou tranche d'âge /
- Sexe /

En 2022, aucune promotion n'a bénéficié aux personnels de l'institut au titre de l'avancement de grade ou de corps.

- Nombre de fonctionnaire ayant réussi à un concours ou examen professionnel :

2 agents de sexe féminin ont été promus au grade de secrétaire administrative de classe exceptionnelle après réussite au concours

- Type d'épreuve : Epreuve orale après admission à l'épreuve écrite
- Age ou tranche d'âge : 45 – 50 : 1 – 40 – 45 : 1
- Sexe : Féminin.

L'institut encourage les agents à se présenter à des concours ou à des examens. Les personnes qui s'inscrivent peuvent être accompagnées par un coach et bénéficier de formations.

IV. Formation

1- Nombre d'agents formés

- ayant suivi au moins une formation statutaire : 0
- ayant suivi au moins une formation professionnelle continue : 20
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance :
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF : néant

2- Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation

Titre 2 :

Les vacances payées pour des accompagnements individuels aux oraux de concours représentent 1260 €, soit 18h à 70 €.

Titre 3 :

Les factures payées à des prestataires pour des formations individuelles s'élèvent à 9808 € (Projet informatique complexe, Stormshield, sécurité incendie, habilitation électrique).

Les formations interministérielles dont les agents bénéficient sont financées globalement, sans incidence sur le budget de l'IRA.

3- Nombre de jours de formation

Les 17 formations continues suivies par les agents se sont déroulées sur un total de 24,5 jours.

4- Nombre de stagiaires en formation

Néant

5- Nombre de demande de congés formation

Néant

V. Rémunérations

1- Total des rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent : 967 253 €

- Pour les fonctionnaires :
 - o Agents de Catégorie A de sexe féminin : 193 348 €
 - o Agents de Catégorie A de sexe masculin : 515 443 €
 - o Agents de catégorie B de sexe féminin : 217 370 €
 - o Agents de catégorie C de sexe féminin : 5 491 €
 - o Agents de Catégorie C de sexe masculin : 35 601 €
- Primes et indemnités (dont NBI et CIA):
2 agents bénéficient d'une NBI, pour 20 points et 12 points.
Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé en 2022, au titre de 2021, représente 8 730 €.
Au titre des emplois fonctionnels, le montant du CIA s'élève à 16 364 €.
- Pour les contractuels : 127 873 € (et apprenti 4 752 €)
 - o Agents contractuels de catégorie A : 40 362 €
 - o Agents contractuels de catégorie B : 47 292 €
 - o Agents contractuels de catégorie C : 40 219 €

Les agents masculins de catégorie A représentent la principale dépense de rémunération (53 %).
Le montant moyen de rémunération d'un agent de l'institut s'établit à 3 224 €, ce qui est assez élevé.
Cela s'explique par le nombre important de personnels de catégorie A, voire B.

2- Nombre d'ETP annuels rémunérés : 30

- Statut de l'emploi : 22 titulaires – 7 contractuels – 1 apprenti
- Sexe : 11 hommes – 19 femmes

Le nombre d'emplois de l'institut en 2022 s'élève à 25. Les arrivées et les départ en cours d'année sont comptabilisées, ce qui explique le nombre supérieur d'agents rémunérés.

VI. Santé et sécurité au travail

1- Risques professionnels

L'institut a des activités relevant du tertiaire et les risques professionnels sont faibles. Ils concernent essentiellement les tâches logistiques et d'entretien des espaces verts.

- Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service :

Aucun accident n'a été répertorié.

- Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service

Aucun

- Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année.

Aucun

- Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Aucun

2- Dispositifs de signalement

- Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année, ventilé en fonction du motif de signalement :

Aucun

- Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente, ventilé selon le type de suites données 12 mois après le signalement.

Aucun

- Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination.

Aucun

- Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement, ventilé par Sexe.

Aucun

- Nombre de signalements par type d'actes :

Aucune donnée

- Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année.

Aucune donnée

3- Protection fonctionnelle

- Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part, liées à :
 - La mise en cause d'agents devant la juridiction pénale : 0
 - La poursuite d'agents pour faute de service ventilée par Sexe : 0

Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle, ventilé selon : /

- Protection des agents victimes ; /

4- Suicides

Aucun cas de suicide n'a été enregistré.

VII. Organisation du travail et temps de travail

1- Organisation et cycles de travail

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre 2022 selon :

- les cycles de travail: le travail est organisé suivant un cycle hebdomadaire de 37h30 pour les fonctionnaires et contractuels, à l'exception des apprentis qui travaillent sur la base de 35h00. Le cycle annuel est ainsi porté à 1 607 h.

De plus, il est important d'indiquer que les horaires du personnel sont régis par le règlement intérieur.

- l'organisation du travail.

- Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant : 0
- Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année.

Le concierge a effectué des heures de nuit lors de la présence de l'artiste pour la fresque murale.

2- Astreintes et interventions

- Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes): néant
- Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année.

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin
Nombre d'agents	Acquis	1	2	4			1
	Consommé	1	2	4			
Tranche d'âge		50-55	25-30 40-45	40-45(x2) 55-60 + 60			+ 60

Deux agents présentent un solde négatif au 31 décembre 2022, en raison d'un problème non réglé sur le logiciel de gestion du temps de travail

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les paramètres du logiciel de gestion du temps de travail ont été modifiés. Seules les heures acquises peuvent être consommées.

Trois agents présentent un solde inférieur à 3h45 et ne peuvent pas consommer les heures acquises, qui se récupèrent en demi-journées.

3- Télétravail et travail à distance

- Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine :

Un agent a exercé ses fonctions en télétravaillant deux jours par semaine.

4- Heures supplémentaires

- Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées au cours de l'année :
Les données issues du logiciel de gestion du temps de travail liées aux heures écrêtées ne sont pas exploitables au titre de 2022.

- Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année, dont :

- Rémunérées : 0

- Récupérées : 7 (il s'agit du nombre d'agents ayant consommé des heures de repos compensateur – mettre rubrique 2 ?)

- Écrêtées : 451 h 46 mn ont été écrêtées, équivalant à 60 jours de travail, dont 30 jours et 11 jours pour deux agents de catégorie A. Ces données issues du logiciel de gestion du temps de travail ne sont toutefois pas fiables au titre de 2022.

Concernant un agent, sa prise de poste récente a requis de sa part un fort investissement ; pour l'année 2023, il ne souhaite pas reproduire cet effort au-delà du cadre de travail.

S'agissant du second, il a souhaité modifier son régime et passer au forfait, pouvant ainsi bénéficier de 3 jours d'ARTT supplémentaires.

- Annualisées : /

- Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année, dont :

- Rémunérées : 0

- Récupérées : 82h45 (il s'agit du nombre d'heures consommées au titre du repos compensateur Les données issues du logiciel Kelio liées aux heures récupérées ne sont pas exploitables au titre de 2022

- Annualisées : /

5- Temps complet/incomplet ou non complet – Temps plein et temps partiel

- Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre :

- sur emploi à temps complet :

- ✓ à temps plein : 22 agents
- ✓ à temps partiel de droit, par quotité de travail : 1 agent exerçant à 60 %
- ✓ à temps partiel sur autorisation, par quotité de travail : 1 agent exerçant à 80 %

- sur emploi à temps incomplet par tranche de durée hebdomadaire du travail : 1 agent exerçant à 50 %

Statut d'emploi	Nombre	Catégorie hiérarchique	Tranche d'âge	Sexe	Quotité	Domaine fonctionnel
Fonctionnaire sur emploi permanent	2	B	30-41 41-50	Féminin	80% 60%	Administration générale
Contractuel sur emploi à temps incomplet	1	1	+60	Féminin	Mi-temps	Technique, logistique et maintenance

Tous les agents qui exercent à mi-temps ou à temps partiel sont de sexe féminin, relevant de la catégorie B et C, et exerçant des fonctions administratives ou techniques.

- Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année :

- présentées : 0

- acceptées dont premières demandes : 0

- modifications de quotité : 0

- retour au temps plein : 0

6- Congés (annuels, RTT...)

- Nombre de jours de congés :
- pris au cours de l'année (par type de congés) : ces données ne peuvent pas être recueillies dans le logiciel.

- non pris et non versés au CET : 61,5

- Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux) : 2 jours fériés locaux
- Nombre de jours donnés au cours de l'année par type et par motif de don : 0
- Nombre de jours reçus au cours de l'année par type et par motif de don : 0

7- CET

- Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année : 19 comptes ouverts dont 1 créé en 2022.
- Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année : 14
- Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année : 425 jours au total sont épargnés sur le CET au 31 décembre, dont 61,5 déposés en 2022.
- Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret 2002-634 du 29 avril 2002) :
- Prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique : 0
- Indemnisation : 30
- Congés annuels : 27
- Maintien sur le CET : 306,5 (total 2022 après dépôt et consommation – jours indemnisés – jours pris en congés – jours déposés en 2022).

8- Absences au travail hors raisons de santé

- Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif,

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin
Nombre d'agents	2	3	8			16
Tranche d'âge						

- Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif,

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin
Congé exceptionnel	2	1	6			6
Tranche d'âge	55-60	40-45	45-50 50-55			20-25
Concours		2	2			
Tranche d'âge		40-45	45-50			
Congé paternité						10
Garde enfant malade		3,5		3		20-25
Tranche d'âge		40-45		40-45		
Total	2	6,5	8	3		19,5

- Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif, dont ayant donné lieu à un entretien réalisé avant le départ en congé : 0
- Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés au cours de l'année par motif, dont ayant donné lieu à un entretien réalisé au retour du congé : 0
- Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année : 0

9- Jours de carence

- Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année : 15

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin	Agents de sexe féminin	Agents de sexe masculin
Nombre de jours de carence	1	2	9			3
Tranche d'âge	35 – 40 : 1	40-45 45 -50	55-60 : 1 50 – 55 : 3 40 -45 : 3 35 – 40 : 1 25 – 30 : 1			20-25

- Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année : 1572,97 €.

Le nombre de jours de carence est assez faible et concerne principalement des absences de courte durée.

VIII. Action sociale et protection sociale

1- Exécution N-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses.

Sans distinction aucune, l'ensemble du personnel de l'institut bénéficie de prestations suivantes :

- Subvention interministérielle pour les repas, versée par l'institut pour un montant de 10 990,47 €
La part de l'Ira dans l'équilibre des prix de repas s'élève à 13 707 €
- Diverses prestations sont mises en place, à l'instar des cartes Inter-Cea et offres SRIAS.

Tous les agents parents bénéficient, à l'attention de leurs enfants, du programme « arbre de Noël ».

IX. Dialogue social

1- Congrès et organismes directeurs des syndicats

- Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 : 0

2- Moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale (article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982)

- Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 : 0
- Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé en distinguant : - Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) : 0
- - Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS) : 0

3- **Autres moyens accordés aux organisations syndicales BDS FPE 183 Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales** (surface et valeur locative estimée pour l'année).

4- **Les négociations engagées et les accords signés**

- Nombre de négociations au sens des articles 8bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi, par niveau de CSA, ventilé par domaines sur lesquels portent les accords au sens de l'article 8 bis : /
- Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, par niveau de CSA, ventilé par domaines sur lesquels portent les accords au sens de l'article 8 : /

5- **Les recours formés auprès des commissions paritaires**

- Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année 2022 :

Nombre de recours formés suite à une saisine de droit	Nombre de recours formés suite à une saisine de l'agent
0	0

6- **Grève**

- Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local : 0