



RAPPORT SOCIAL UNIQUE - 2023

Présenté en CST le 24 septembre 2024



DONNÉES SOCIALES 2023

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au Bilan Social depuis le 1^{er} janvier 2021. Il doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du rapport au Comité social territorial et au plus tard le 31 décembre 2024, le rapport est rendu public par la collectivité sur son site internet.

Conformément aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le rapport social unique sont renseignées dans une base de données sociales.

Pour chaque thème, les données sociales de la commune d'Ecommoy en 2023 seront comparées à celles des communes sarthoises de 3500 à 5000 habitants et des communes de + 5000 habitants établies en 2022.



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Communes de Sarthe de 3500 à 5000 habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

**TAUX DE
RETOUR**

100%

> 11 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 11 recensées
> 606 agents recensés dans ces collectivités dont 442 fonctionnaires, 103 contractuels permanents et 61 contractuels non permanents



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Communes de Sarthe de + 5 000 habitants hors ville du Mans

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

**TAUX DE
RETOUR**

100%

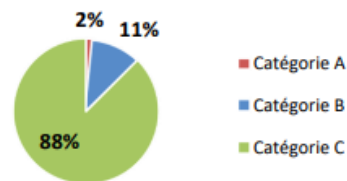
> 11 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 11 recensées
> 1 635 agents recensés dans ces collectivités dont 1 172 fonctionnaires, 228 contractuels permanents et 235 contractuels non permanents

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

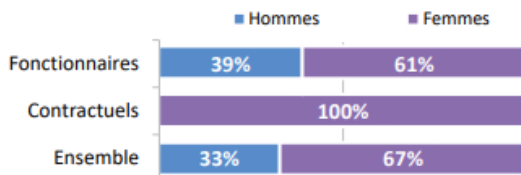
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%		19%
Technique	61%	90%	66%
Culturelle	6%	10%	6%
Sportive			
Médico-sociale	2%		2%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	6%		5%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

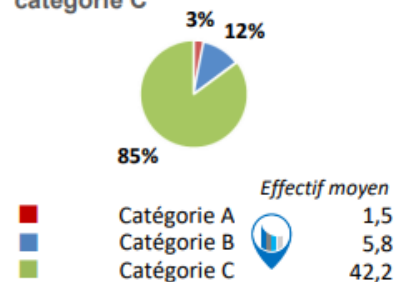
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	59%
Adjointes administratifs	13%
Rédacteurs	5%
Adjointes d'animation	5%
Techniciens	3%

➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants - 2022

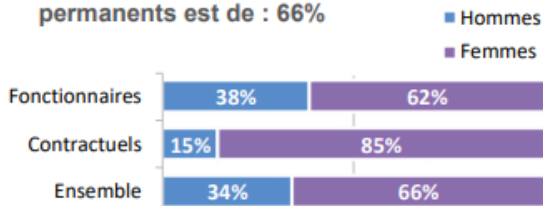
52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	20,8%	11,7%	19,1%	9,5
Technique	53,8%	44,7%	52,1%	25,8
Culturelle	6,1%	6,8%	6,2%	3,4
Sportive	0,5%	1,9%	0,7%	2,0
Sociale	6,3%	3,9%	5,9%	2,9
Médico-sociale	0,0%	1,0%	0,2%	1,0
Police municipale	2,3%	0,0%	1,8%	1,3
Animation	10,2%	30,1%	13,9%	6,9
Total	100%	100%	100%	50

85% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 66%



Le cadre d'emplois des adjointes techniques rassemble 45% des agents

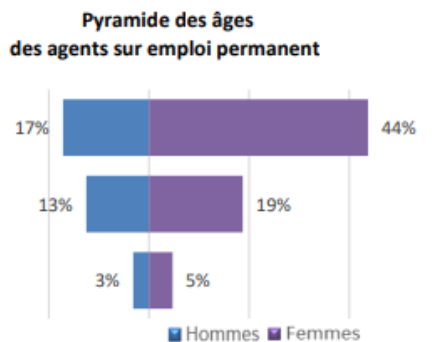
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	45%
Adjointes administratifs	13%
Adjointes territoriaux d'animation	13%
ASEM	5%
Rédacteurs	4%

Pyramides des âges

En 2023

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,11
Contractuels permanents	45,00
Ensemble des permanents	50,16
Tranche d'âge	
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
de - de 30 ans	

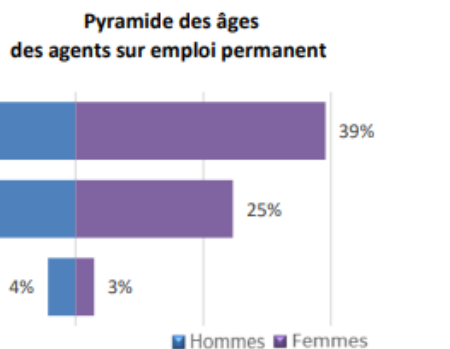


* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

En 2022

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,25
Contractuels permanents	48,61
Ensemble des permanents	49,17
Tranche d'âge	
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
de - de 30 ans	

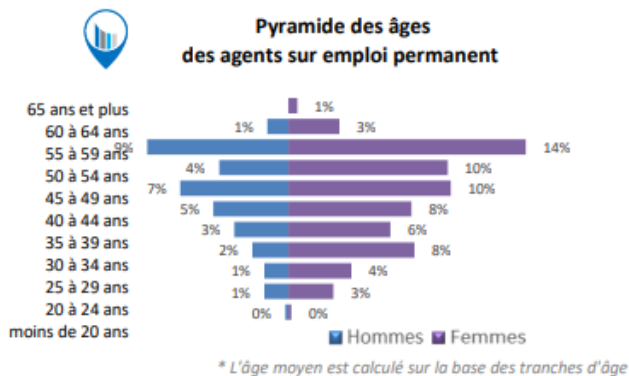


* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants – 2022

• En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,93
Contractuels permanents	37,77
Ensemble des permanents	46,01
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,66



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

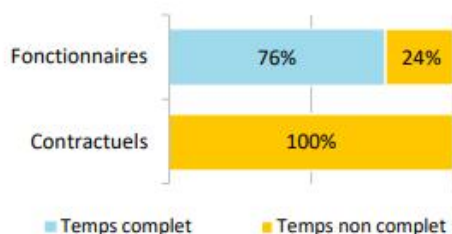
Temps de travail



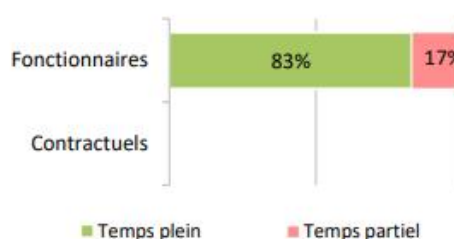
En 2023

Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➤ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	100%	
Administrative	25%	
Technique	21%	100%

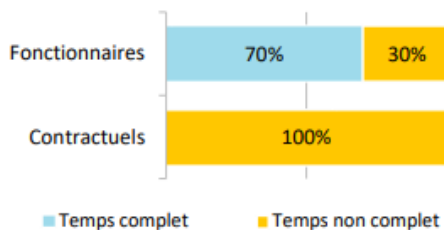
➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel
29% des femmes à temps partiel

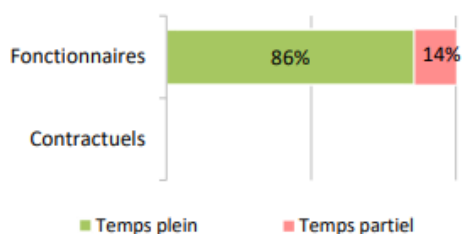
En 2022

Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➤ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	100%	
Technique	29%	100%
Administrative	25%	

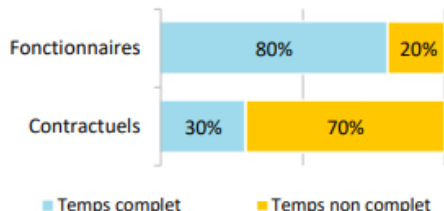
➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel
25% des femmes à temps partiel

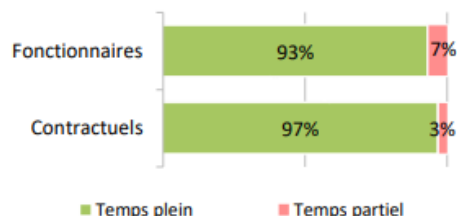
➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants – 2022

Temps de travail des agents permanents

80% des fonctionnaires à temps complet contre 30% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	44%	Médico-sociale	100%
Culturelle	30%	Culturelle	86%
Sociale	29%	Animation	77%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,6% des hommes à temps partiel
11,2% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Compte épargne temps

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2023		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023		Nombre de jours accumulés au 31/12/2023	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	0	19	0	6	19	6
Catégorie B	38	128	5	16	166	21
Catégorie C	395	321	29	36	715	65
Toutes catégories	432	468	34	58	900	92

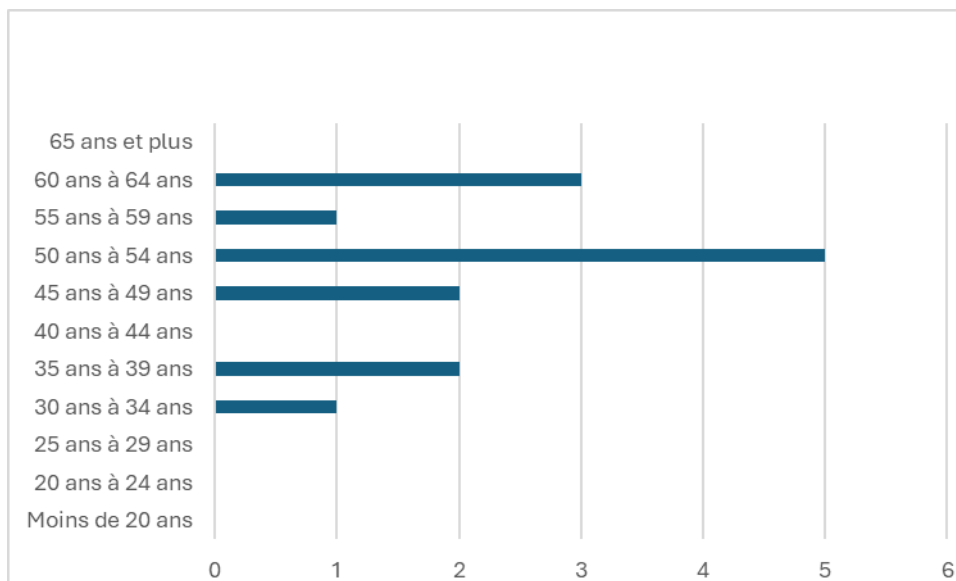
2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2022		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022		Nombre de jours accumulés au 31/12/2022	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	16	117	0	19	132	19
Catégorie C	468	259	23	28	727	51
Toutes catégories	484	376	23	47	859	70

Journées d'absences par motif



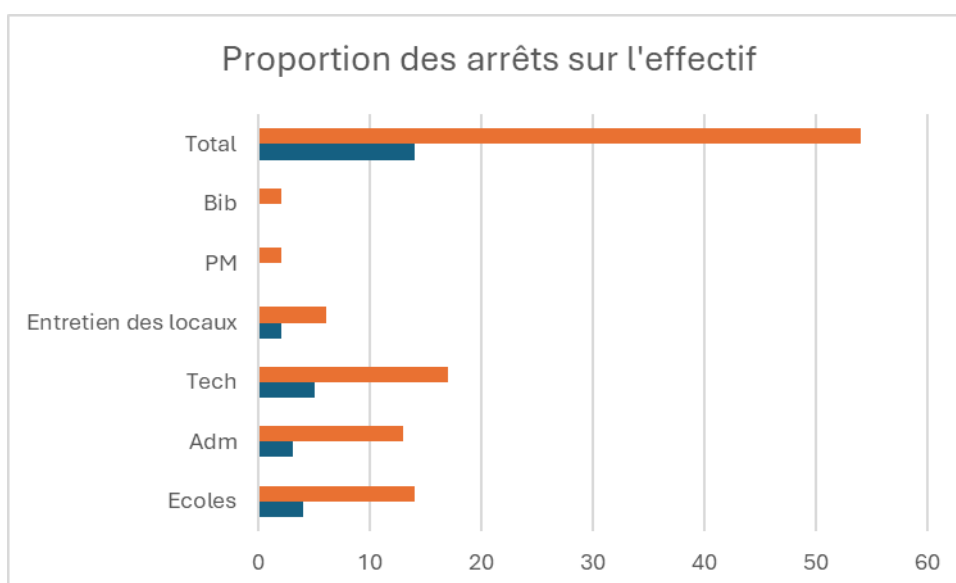
Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) en 2020	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) en 2021	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) en 2022	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) en 2023
- Pour maladie ordinaire	424 soit 42%	431 soit 37%	639 soit 56%	448 soit 34%
- Pour maladie professionnelle	223 soit 22%	365 soit 31%	0	0
- Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	365 soit 36%	365 soit 31%	472 soit 42%	730 soit 57%
- Pour maternité	0	0	0	112 soit 9%
- Pour paternité	0	11 soit 1%	21 soit 2%	0
	1012 soit 100%	1172 soit 100%	1132 soit 100%	1290 soit 100%
- Progression	398 jours en moins par rapport à 2019	160 jours en plus par rapport à 2020	40 jours en moins par rapport à 2021	158 jours en plus par rapport à 2022
- Pour accident du travail	7	227	52	53
Jours d'absence pour tout motif médical	1019	1399	1184	1343
Dont absence compressible (maladie ordinaire + accident du travail)	431	658	691	501

➔ 14 agents sont placés en arrêt pour maladie ordinaire en 2023 (contre 39 en 2022 et 12 en 2021) soit un nombre de jour moyen d'absence 32 jours.



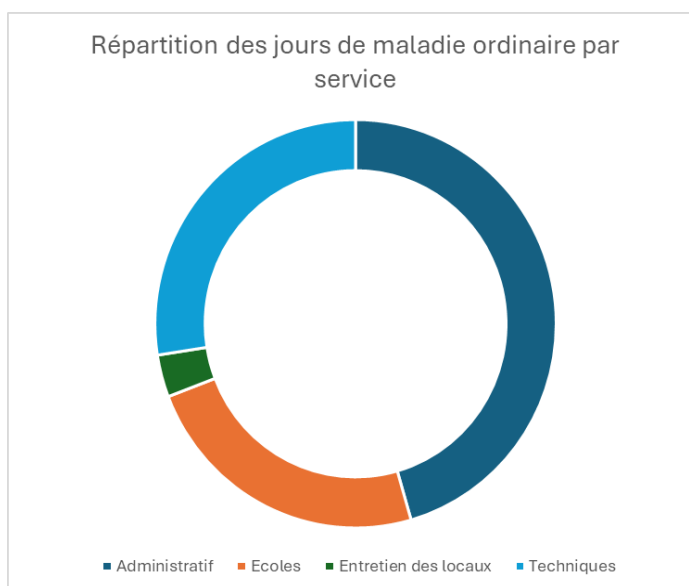
➔ la fréquence des arrêts pour maladie ordinaire par agent :

	1 arrêt	2 arrêts	3 arrêts	4 arrêts	Total par service
Administratif	3				3
Bibliothèque					0
Ecoles	3			1	4
Entretien des locaux	1	1			2
PM					0
Techniques	4		1		5
	11	1	1	1	14



➔ **le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire par service :**

	1 arrêt	2 arrêts	3 arrêts	4 arrêts	Total par service
Administratif	204				204 dont un arrêt de 186
Bibliothèque					0
Ecoles	41			65	106
Entretien des locaux	2	13			15
PM					0
Techniques	105		18		123
	352	13	18	65	448



➔ Les jours de carence **en 2023** : 14 jours de carence entrainant une déduction sur la rémunération de 888.24 euros soit 63.44 euros par jour de carence.

➔ Les jours de carence **en 2022** : 33 jours de carence entrainant une déduction pour les 39 agents sur la rémunération de 1955.73 euros soit 59.26 euros par jour de carence.

➔ **Accident du travail**

3 agents en 2023 contre 3 agents en 2022, 9 agents en 2021 et 3 agents en 2020

TECHNIQUE	Accident de travail	37 jours	Entorse poignet débroussaillage
		8 jours	Mal au dos en démontant une lame de tondeuse
BIBLIOTHEQUE	Accident de trajet	8 jours	

	25 ans à 29 ans	60 ans à 64 ans
Pour accidents du travail imputables au service	1	2

5.5 accidents du travail pour 100 agents
 En moyenne **18 jours d'absence consécutifs par accident du travail**
66% des accidents et 85% des jours d'arrêts concernent la filière technique

➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants – 2022

Accidents du travail

91% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 7,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 22 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 97%
Trajet 3%

Genre



Femmes 62%
Hommes 38%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 3%
Catégorie C 97%

79% des accidents concernent la filière technique

➔ En moyenne, **8.9** jours d'absence pour tout motif médical compressible par fonctionnaire en **2023**

➔ En moyenne, **16.4** jours d'absence pour tout motif médical compressible par fonctionnaire au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en **2022**





Le taux d'absentéisme

$$\text{Calcul du taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

En pourcentage pour les fonctionnaires

	2020	2021	2022	2023
Absences compressibles (maladie ordinaire + accident du travail)	2.14	3.16	3.26	2.70
Absences médicales (absences compressibles + longue maladie ...)	5.07	4.91	5.49	6.14
Absences globales (absences médicales + maternité paternité adoption + ASA)	10.16	8.94	5.59	6.71

Le taux pour absences globales est devenu normal. Son envol exceptionnel s'expliquait par les **autorisations spéciales d'absence (ASA)**. Les agents déclarés « cas contacts » en 2021 étaient placés en ASA.

➔ Au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en 2022

- En moyenne, 16,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire
- En moyenne, 1,8 jour d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,49%	0,49%	3,73%	0,24%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,62%	0,49%	5,46%	0,24%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,20%	0,50%	5,93%	0,27%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 35,81 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Conditions de travail – hygiène et sécurité

➔ La collectivité dispose d'un assistant de prévention. La moyenne des communes sarthoises de la même strate est de 1 assistant de prévention par collectivité.

➔ Les formations liées à la prévention en 2023

Recyclage assistant de prévention	1 agent	7 heures
-----------------------------------	---------	----------

➔ Les dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

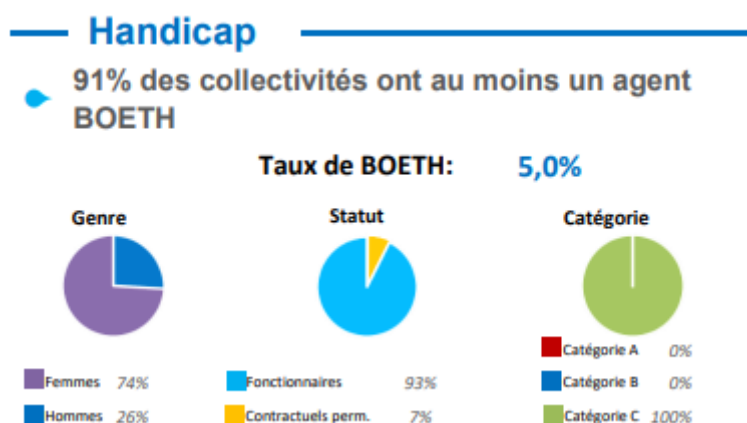
	2017	2019	2021	2022	2023
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (Equipements de Protection Individuelle...)	11 976	8656	19037	13890	17018

➔ Nous avons **quatre réunions du CST** sur des sujets divers sur l'année 2023. Au niveau des communes sarthoises, 1,1 réunion sont organisées pour le CST en 2021.

➔ **L'obligation d'emploi de personnes handicapées**

La collectivité remplit l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Le nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour la commune d'Ecommoy se chiffre à 3. L'effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi 2023 est de 3 soit un taux d'emploi direct de 5.17%.

➔ **Au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en 2022**



La rémunération



Avancements, promotions dans l'année 2023

➔ 52 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution en 2023

- 25 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon soit 5 agents sur 10,
- 2 agents ont bénéficié d'un avancement de grade soit 0.37 agent sur 10,
- 1 fonctionnaire a bénéficié d'une promotion interne soit 0.18 agents sur 10.

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		36 227 €		28 098 €	
Technique			35 925 €		26 368 €	s
Culturelle				s	23 609 €	
Sportive						
Médico-sociale						s
Police					27 321 €	
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	s		36 424 €	s	26 595 €	s

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,74%
Contractuels sur emplois permanents	6,50%
Ensemble	10,59%

➔ Les charges de personnel représentent 56.23% des dépenses de fonctionnement (budget de fonctionnement 3 770 837)

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 377 517 €
Primes et indemnités versées :	145 879 €
IFSE :	85 640 €
CIA :	16 880 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	55 053 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 131 €
Supplément familial de traitement :	12 858 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

4738,53 heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2023. Les heures supplémentaires ont augmenté de 120% liées à la gestion des astreintes.

Comparaison des indicateurs

Commune de + de 3500 à 5000 habitants

Concours et examens professionnels

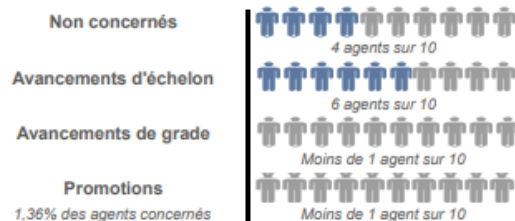
En moyenne, 2,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

1 Ruptures conventionnelles actées en 2022

9,1% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Commune de + de 5000 habitants

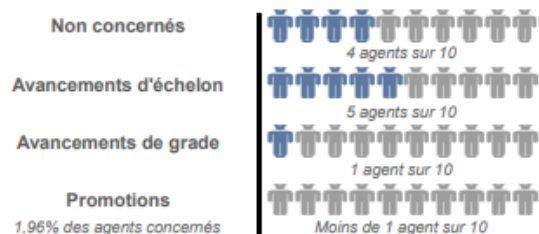
Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

Aucune rupture conventionnelle actée en 2022

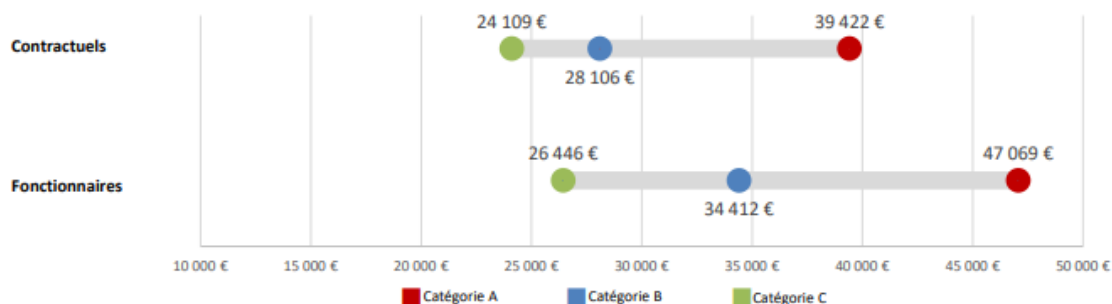
Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



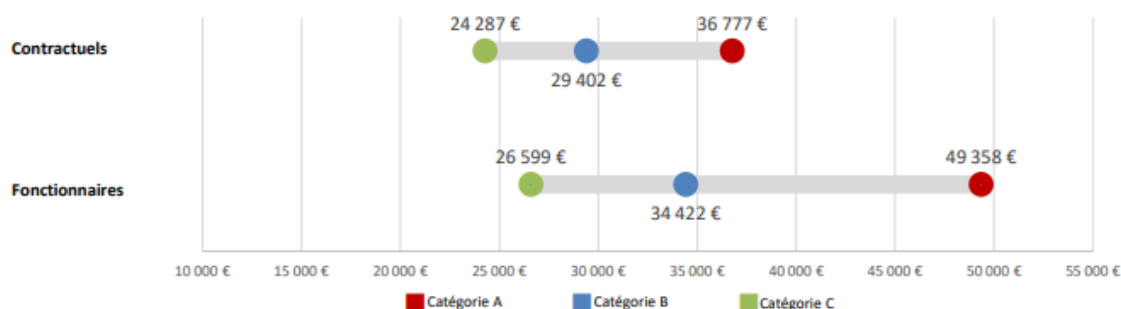
Commune de + de 3500 à 5000 habitants

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



Commune de + de 5000 habitants

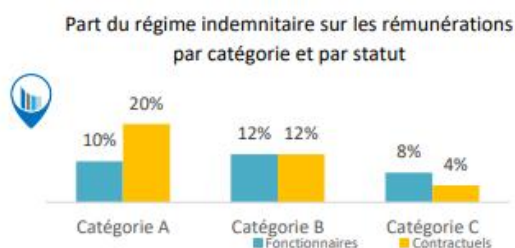
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



Commune de + de 3500 à 5000 habitants

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,2 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	8,39%
Contractuels sur emplois permanents	6,85%
Ensemble	8,20%

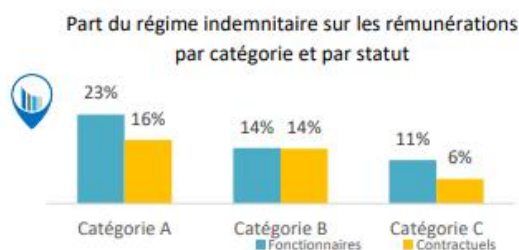


- En moyenne, 1161 heures supplémentaires/complémentaires pour les 82% de collectivités concernées

Commune de + de 5000 habitants

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,17 %

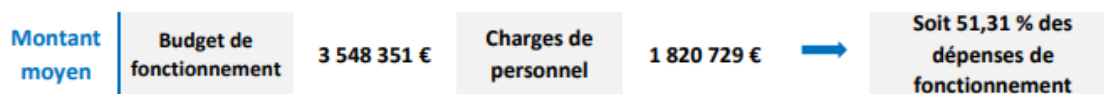
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,54%
Contractuels sur emplois permanents	9,40%
Ensemble	12,17%



- En moyenne, 2881 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

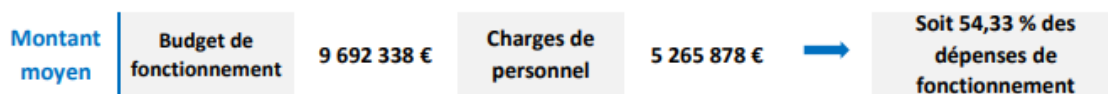
Commune de + de 3500 à 5000 habitants

- Les charges de personnel représentent 51,31 % des dépenses de fonctionnement



Commune de + de 5000 habitants

- Les charges de personnel représentent 54,33 % des dépenses de fonctionnement

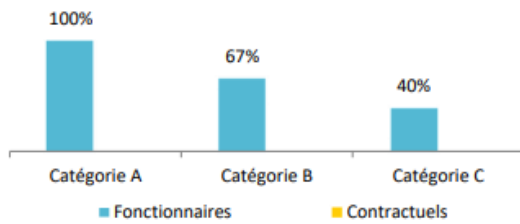


Les formations

En 2023

➔ En 2023, 37,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



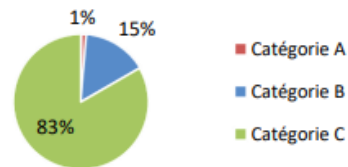
➔ 17 450 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	80 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	17 %

➔ 72 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

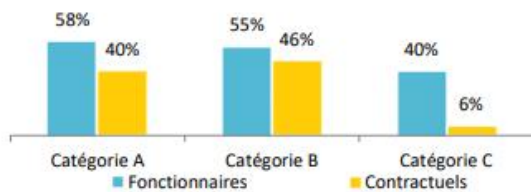
CNFPT	93%
Autres organismes	7%

➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 37% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
33% des femmes et 45% des hommes

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

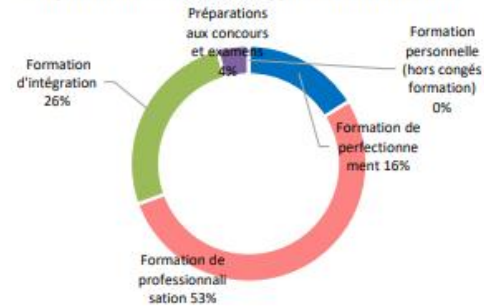


Le budget médian consacré à la formation est de 14 410 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	23%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	8%
Frais de déplacement	5%
Coût de la formation des apprentis	4%

Répartition selon le type de formation

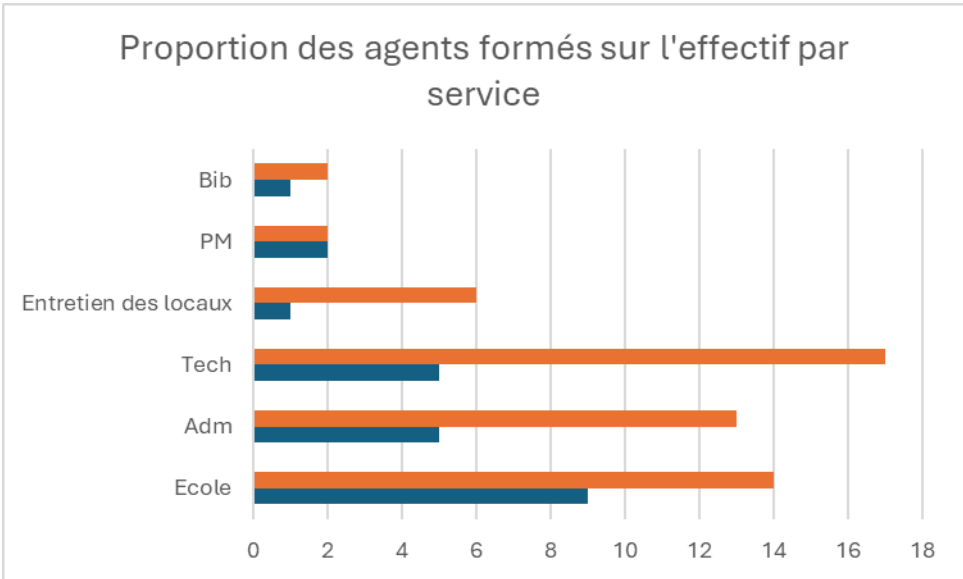
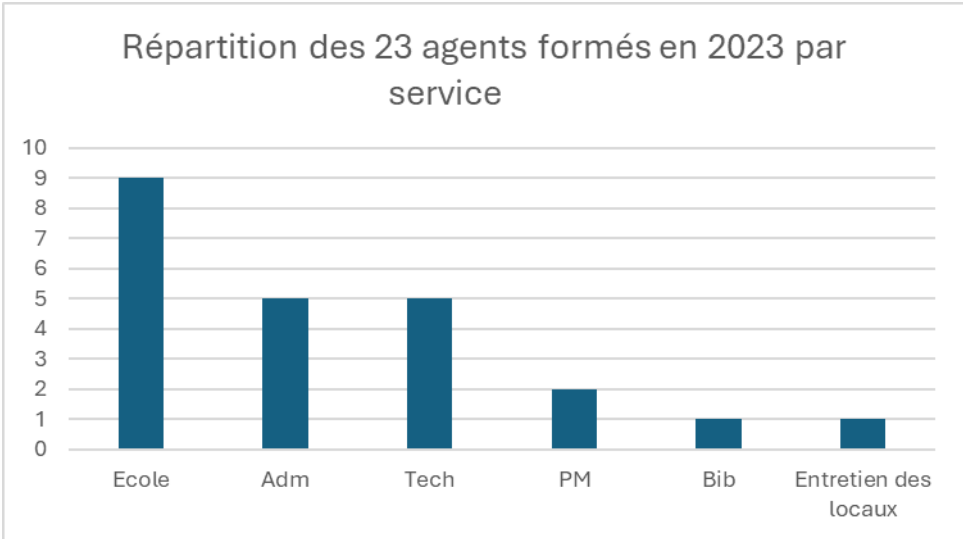
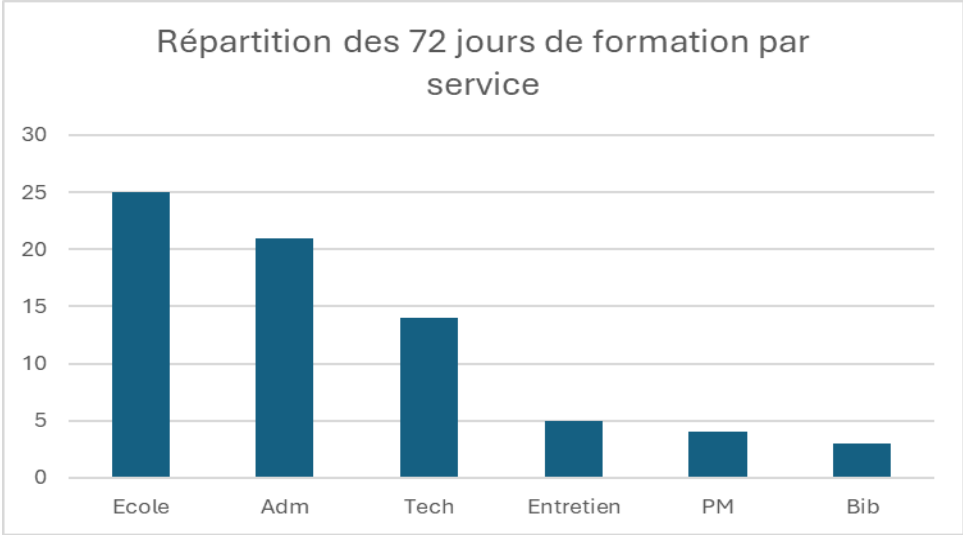


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	25%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%
Collectivité	0%



L'action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Depuis juillet 2015, la participation aux contrats de prévoyance s'applique dans notre collectivité. Un sondage auprès des agents avait permis de connaître leurs attentes. Sur 63 questionnaires distribués, seulement 38 nous étaient revenus soit 60% **un peu plus de la moitié des agents**.

Pour les 38 agents sondés, ils étaient intéressés par une participation financière :

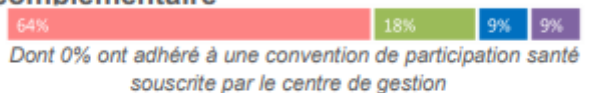
- Pour les **deux projets** à 55.26%
- Et en deuxième position pour la garantie maintien de salaire à 36.84%.

Si les deux projets ne sont pas réalisables, **70.59%** souhaitent en priorité que la **garantie maintien de salaire** soit financée.

La participation sur l'année 2023 se chiffre à 8474.52 euros pour 55 agents soit un montant moyen annuel par agent **de 154.08 euros**.

Commune de + de 3500 à 5000 habitants

▶ **9% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire** ▶



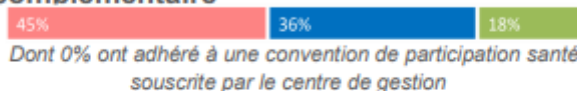
Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	102 €
--	--------------

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

Commune de + de 5000 habitants

▶ **36% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire** ▶



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	480 €	98 €
--	--------------	-------------

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

➔ La collectivité a versé également une **subvention à l'amicale des employés communaux** de **5082.66 euros (49.83 ETP)** soit un montant moyen annuel par agent de **102 euros**.

➔ **Le bilan des prestations CNAS sur l'année 2023**

La collectivité adhère **au CNAS**. La cotisation se chiffre à **16 002.47 euros** sur l'année 2023 soit un montant moyen annuel par agent de **182 euros**. Les agents communaux ont bénéficié de 14 185.77 euros (14 364 euros en 2022) de prestations sur l'année 2023 soit un taux d'utilisation de 88.65 % (89 % en 2022)



En 2023

Prestation	Nombre d'utilisateurs	Nombre prestations	Montant prestations	Tous les avantages	Montant indirect	Montant URSSAF CSG	Total montants
AIDES	24	78	5 189,00 €		32,19 €	299,81 €	5 521,00 €
AVANTAGE	2	2	0,00 €	18,95 €	17,40 €		36,35 €
BILLETTERIE	21	93	1 244,20 €	615,52 €	24,18 €		1 883,90 €
CHEQUE BONIFIE	2	3	74,00 €	0,00 €	6,95 €		80,95 €
PECV	23	23	2 740,00 €		290,72 €		3 030,72 €
PRETS	2	2	1 383,54 €			307,23 €	1 690,77 €
RENSEIGNEMENT JURIDIQUE	1	1	6,13 €			1,32 €	7,45 €
VOYAGISTE	6	8	805,65 €	1 128,98 €			1 934,63 €
Total	42	210	11 442,52 €	1 763,45 €	371,44 €	608,36 €	14 185,77 €

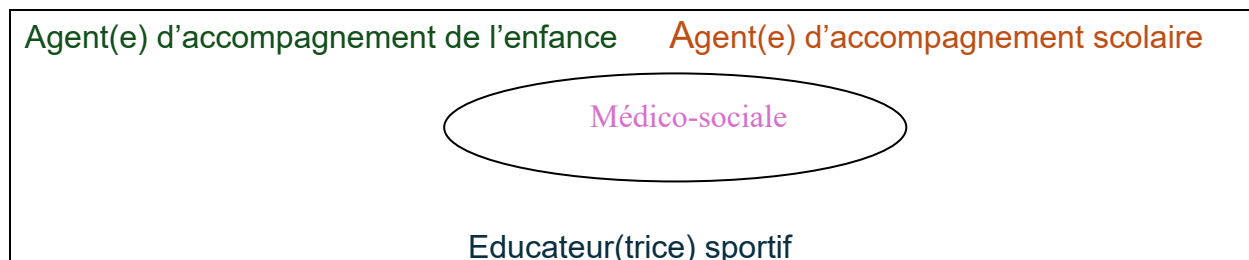
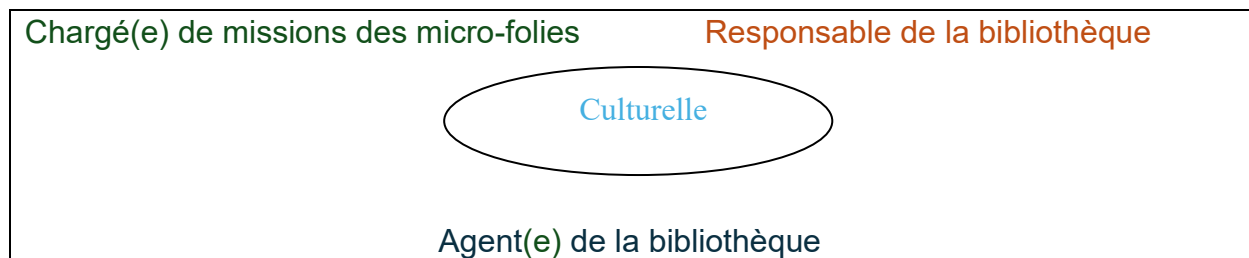
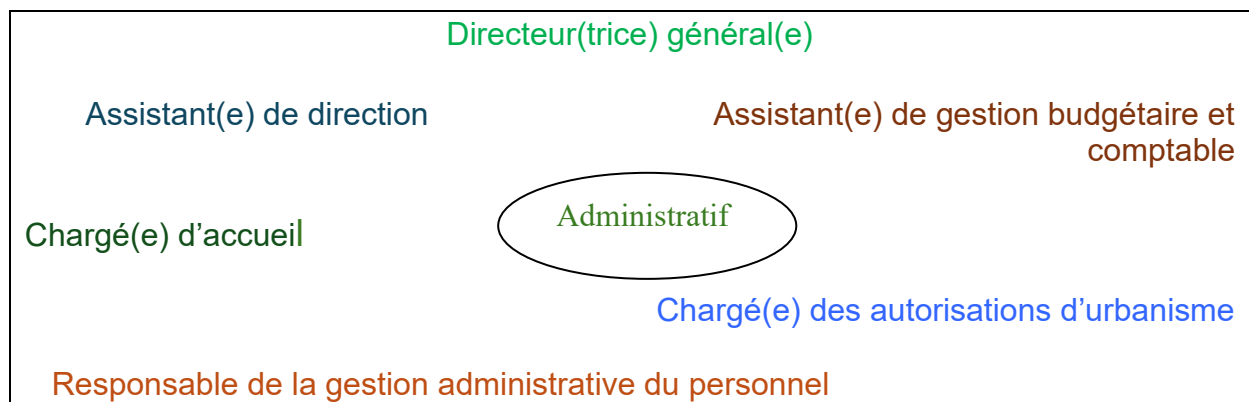
En 2022

MAIRIE ECOMMOY (2617)

Prestation	Nombre ① d'utilisateurs	Nombre de prestations	Montant versé① des prestations	Montant des① avantages	Montant ① Urssaf	Montant① indirect	Montant total①
Billetterie	15	63	796 €	814 €	0 €	27 €	1 637 €
Séjours voyages	7	9	679 €	726 €	0 €	0 €	1 405 €
Avantages	1	1	0 €	10 €	0 €	7 €	18 €
Aides non soumises à condition de ressources	24	56	3 816 €	0 €	212 €	29 €	4 057 €
Aides soumises à condition de ressources	20	46	4 167 €	0 €	516 €	4 €	4 687 €
CESU	1	1	13 €	0 €	0 €	2 €	15 €
Ecoute Sociale		0	5 €	0 €	0 €	0 €	5 €
PECV	21	21	2 160 €	0 €	0 €	261 €	2 421 €
Prêts sous-traités		1	108 €	0 €	0 €	0 €	108 €
Renseignement juridique		0	14 €	0 €	0 €	0 €	14 €
Total	36	198	11 757 €	1 551 €	728 €	332 €	14 367 €

Gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences

➔ Cartographie des emplois de la collectivité (base répertoire des métiers du CNFPT)



Responsable des services techniques

Chargé(e) d'études et de conception en voirie et réseaux divers

Adjoint(e) au responsable des services techniques

Responsable de l'équipe maintenance

Technique

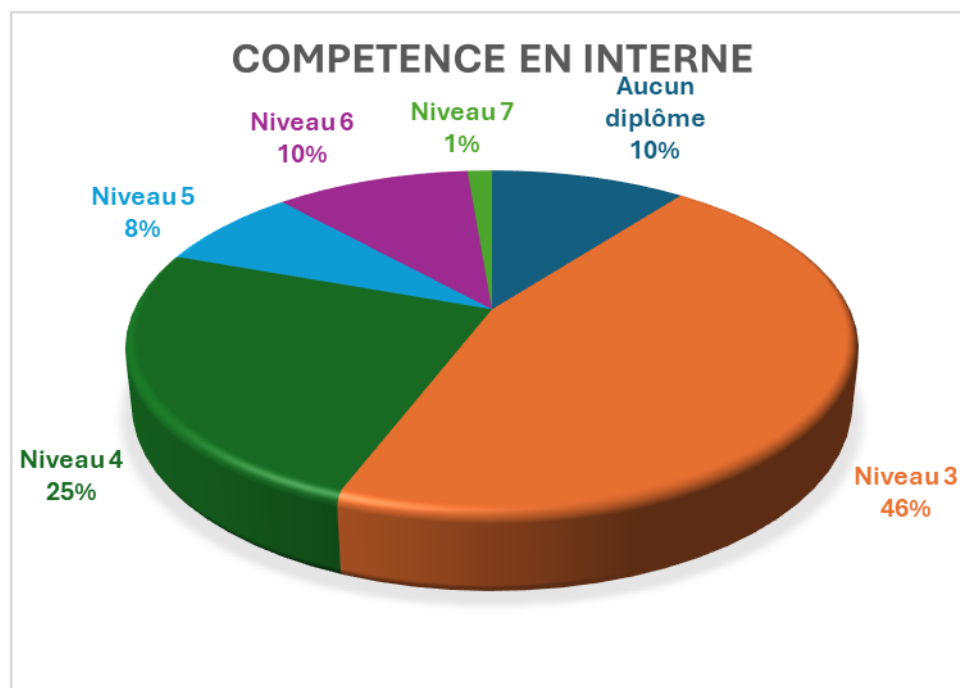
Agent(e) de maintenance

Agent(e) d'entretien et de nettoyage des voiries

Agent(e) d'entretien des locaux

Agent(e) d'entretien des espaces naturels

➔ Les compétences



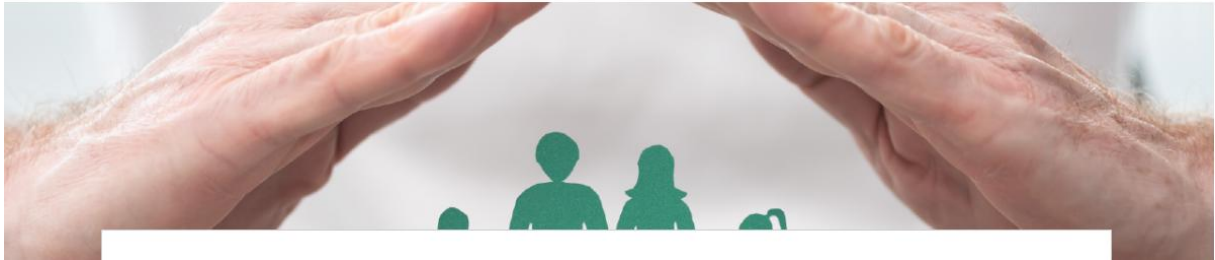
Niveau 3 (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent, DNB, brevet des collèges, BEPC)

Niveau 4 (baccalauréat, brevet professionnel dont baccalauréat général ou technologique, baccalauréat professionnel ou diplôme équivalent)

Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, diplôme de la santé ou du social de niveau bac+2 ou diplôme équivalent)

Niveau 6 (licence, licence professionnelle, maîtrise, master 1 ou diplôme bac+3 ou bac+4)

Niveau 7 (Master, DEA, DESS, diplôme de grande école de niveau bac+5, doctorat de santé)



Accord national du 11 juillet 2023 entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales relatif à la mise en oeuvre de la protection sociale

