

Rapport Social Unique 2023



Le contexte réglementaire - Législation « le RSU, qu'est-ce que c'est? »

Instauré par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU – ancien Bilan Social).

Obligatoire* (articles L.214-1 à L.232-1 du code de la FP) et produit chaque année depuis 2021, le Rapport Social Unique (RSU) c'est plus **de 100 indicateurs** structurés en **11 thématiques** (*emploi, recrutements, parcours professionnels, organisation du travail, rémunération, santé et sécurité au travail, formation, etc.*).

Il est :

- présenté au Comité Social Territorial compétent pour avis**
- rendu public**, par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen dans les 60 jours suivant sa présentation au CST.



*Si aucune sanction n'est pour l'instant prévue, **les Chambres Régionales des Comptes peuvent formuler des observations** sur la gestion des ressources humaines des collectivités qui se soustraient à cette obligation légale*

Contexte - Législation

« Le RSU, ça sert à quoi ? »

- Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion
- Les informations demandées doivent être saisies/déposées par l'ensemble des collectivités locales sur le portail "données-sociales" des centres de gestion <https://www.donnees-sociales.fr> (Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique).

 **Application Données sociales**
<https://donnees-sociales.fr/>



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

LE RSU : intérêts / avantages

3 enquêtes en 1 :

- › **Le Rapport Social Unique (RSU) ;**
- › **Le Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) ;**
- › **L'enquête sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).**

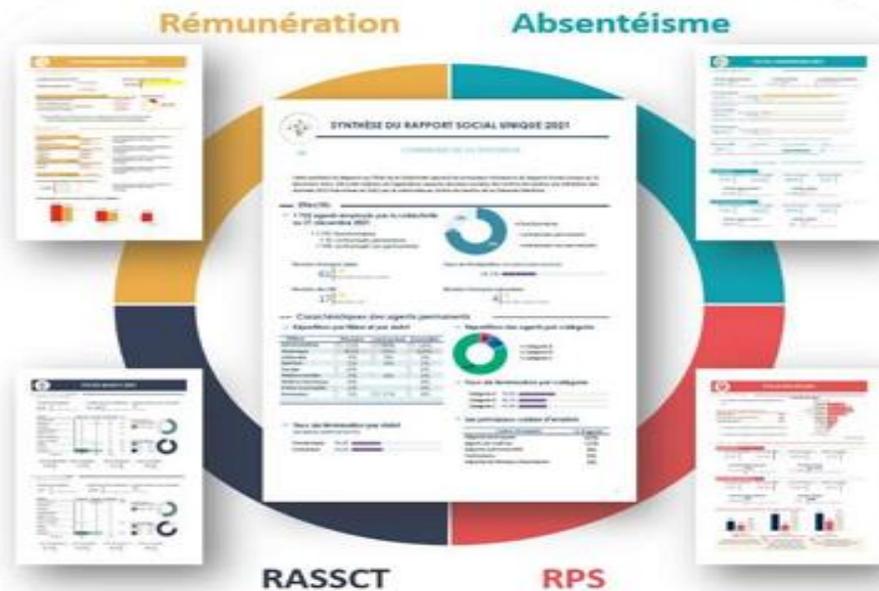
Pour **renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial** et permettre de bénéficier **d'outils d'aide à la décision et au pilotage** des Ressources Humaines.

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DANS LA FPT : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

LE RSU : intérêts / avantages

Observer et informer :

Le Rapport Social est avant tout un outil générateur de dialogue social permettant la réalisation d'un état des lieux de vos données RH :



- 1 Synthèse individuelle reprenant les **principaux indicateurs du RSU**
- 4 Synthèses contenant des **focus thématiques** *Rémunération, Absentéisme, RASSCT, RPS*

Retrouvez une synthèse d'exemple [ici](#).

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DANS LA FPT : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

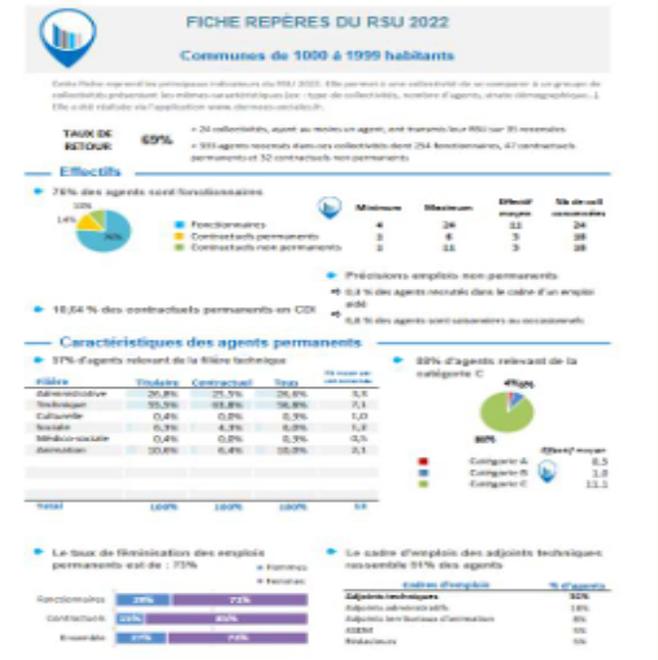
LE RSU : intérêts / avantages

Se comparer :

Le Rapport Social Unique permet de comparer ses données avec celles d'autres collectivités / établissements de strates similaires :

Mise à disposition de
fiches repères par strates
en fin de campagne *

*uniquement pour les communes et EPCI, sous réserve
d'un taux de retour permettant l'exploitation

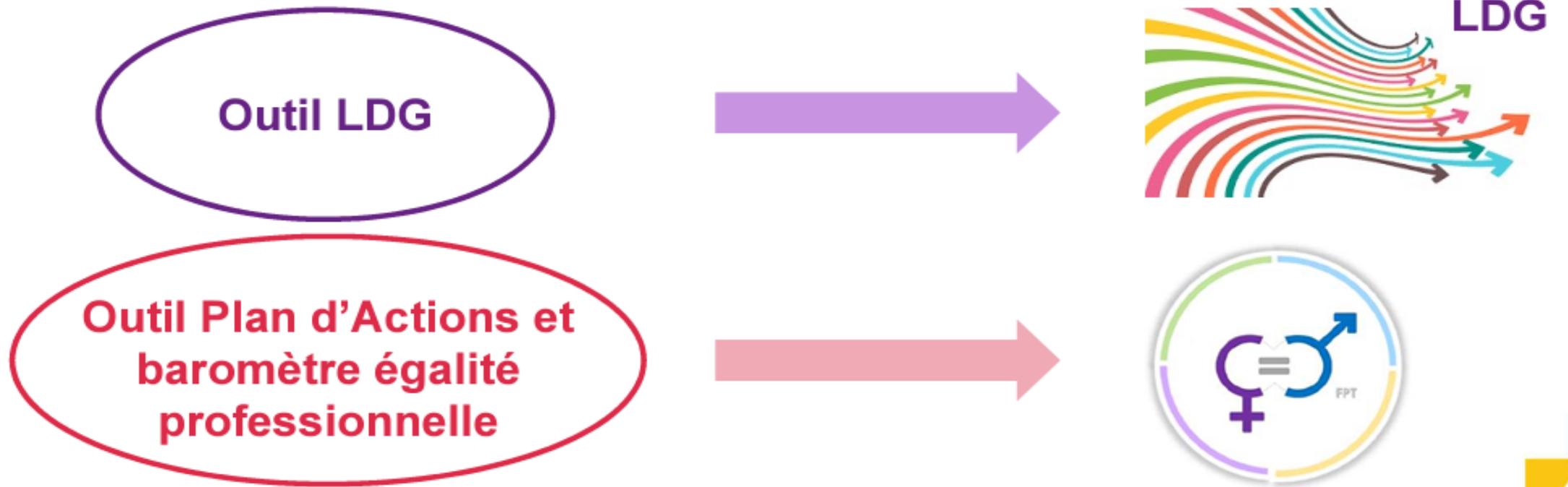


LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DANS LA FPT : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

LE RSU : intérêts / avantages

Construire une stratégie RH et se projeter

Anticiper ses besoins (départ en retraite, évolution des métiers, besoins en formation...), mettre en place une GPEEC, décider des grandes orientations RH et des priorités à traiter dans le cadre des contraintes budgétaires :





Indicateurs du RSU

Nouveauté RSU 2023 !

Rubrique Parcours professionnels

Indicateur 1.9.6.1.c → Agents promouvables pour un avancement de grade

Rubrique Rémunération

Indicateur 3.1.1 → Ajout des colonnes IFSE et CIA

Indicateur 3.2.1 → Ajout des colonnes IFSE et CIA

Rubrique Santé et sécurité au travail

Indicateur 4.1.1 : agents affectés à la prévention → Ajout de colonnes Hommes et Femmes

Indicateur 4.1.8 → Registre de danger grave et imminent

Indicateur 4.2.8 → Nombre d'accidents mortels selon le genre

Rubrique Formation

Indicateur 5.1.1.2 → Ajout des colonnes « dont CPF » selon le genre

Rubrique Droit sociaux

Indicateur 6.1.0 : Nombre de représentants du personnel par type d'instance → Ajout du genre en colonnes

Rubrique Environnement (nouvelle rubrique)

Indicateur 9.1.1 : Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun

Indicateur 9.1.2 : Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable

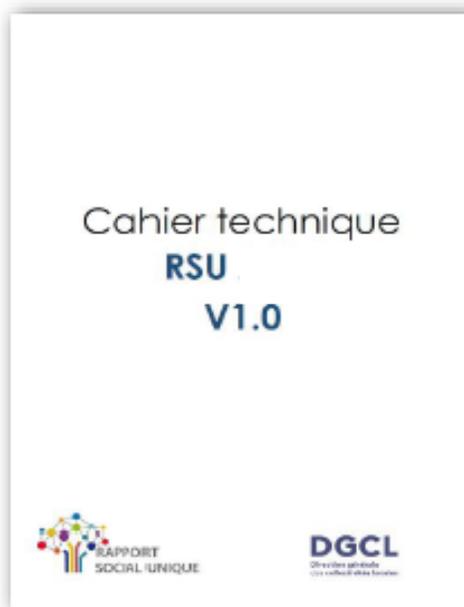
Indicateur 9.1.3 : Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage

II. Ce qu'il faut savoir de la campagne



...remplacé par le fichier d'échange

- **Géré par les CDG**
- **Validé par la DGCL**
- **+ de 120 indicateurs**
- **Description des normes techniques du fichier d'échange**
- **Détails des contrôles de cohérence**
- **Liste des référentiels**



Un volet « métier »

Un volet « informatique »

| Indicateur 142 | |
|----------------|----------------|
| Indicateur 142 | Indicateur 142 |

| Indicateur 142 | |
|----------------|----------------|
| Indicateur 142 | Indicateur 142 |

Le cahier technique est disponible sur le site « données sociales »

Rapport de Situation Comparée (RSC)

- ▶ Au même titre que le RSU, le rapport de situation comparée **constitue une obligation légale pour toutes les collectivités.**
- ▶ Il s'agit d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique tel que précisé dans le protocole du 8 mars 2013.
- ▶ Outil d'aide à la décision s'appuyant sur 27 indicateurs communs aux trois fonctions publiques, il doit permettre d'élaborer des plans d'actions, établis après concertation avec les organisations syndicales, pour favoriser l'égalité professionnelle.
- ▶ Le rapport comporte notamment des **données chiffrées** relatives :
 - au recrutement,
 - à la formation,
 - au temps de travail,
 - à la promotion professionnelle,
 - aux conditions de travail,
 - à la rémunération,
 - à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Présentation du Rapport Social Unique - RSC 2023

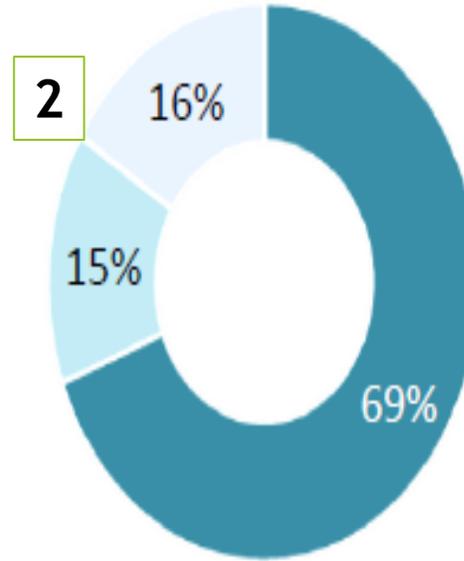
Effectifs

1 266 agents employés par la CCVCD au 31 décembre 2023

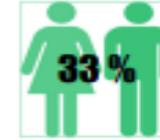
100 à 349 agents
208 agents



- > 184 fonctionnaires
- > 39 contractuels permanents
- > 43 contractuels non permanents



100 à 349 agents



“ A l'échelle nationale, un quart des agents se situe en catégorie A ou B. ”

- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

54,3% 

3 Nombre de CDI

6 | 15%
Part des CDI (contractuels permanents)

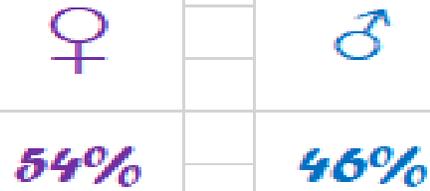
Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

39 | 15%
Part des saisonniers (tous emplois)

Rapport de situation comparée 2023

La place des femmes dans la collectivité

La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



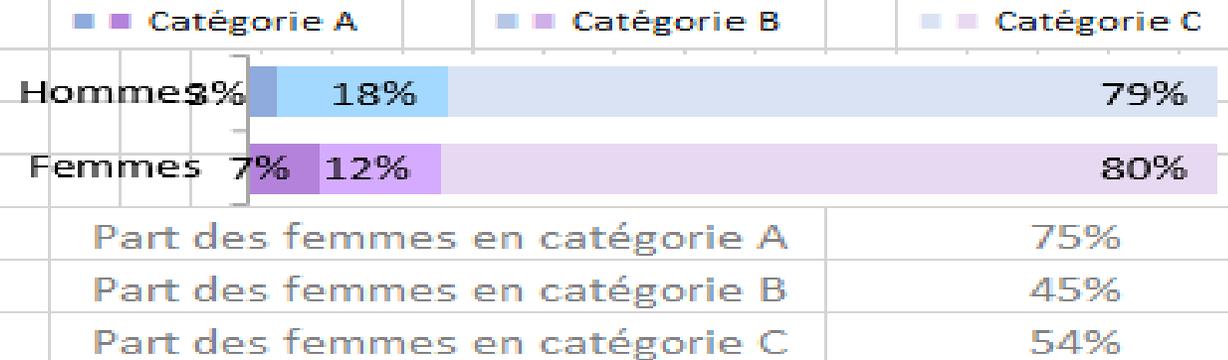
L'accès au statut de fonctionnaire

20% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre **15%** des hommes

L'accès au CDI

8% des femmes en CDI
27% des hommes en CDI

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



Présentation du Rapport Social Unique - RSC 2023

Caractéristiques des agents permanents

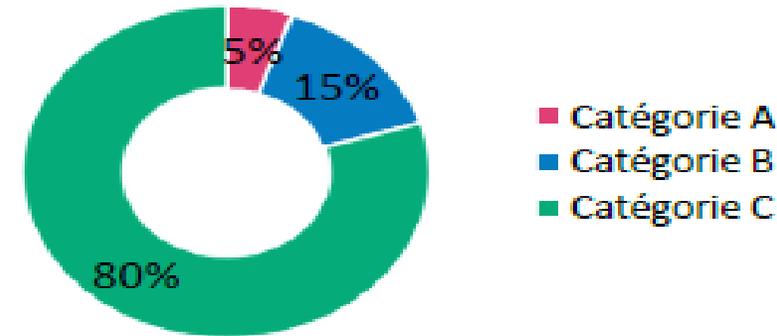
1 Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Ensemble |
|------------------|-----------|-------------|----------|
| Administrative | 11% | 21% | 13% |
| Technique | 74% | 44% | 69% |
| Sportive | 2% | 18% | 5% |
| Sociale | 10% | 3% | 9% |
| Médico-sociale | | 3% | 0% |
| Médico-technique | | 3% | 0% |
| Animation | 2% | 10% | 4% |

5 Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

| | |
|---------------|-------|
| Fonctionnaire | 52,7% |
| Contractuel | 61,5% |

2 Répartition des agents par catégorie



3 Taux de féminisation par catégorie

| | |
|-------------|-------|
| Catégorie A | 75,0% |
| Catégorie B | 45,5% |
| Catégorie C | 54,5% |

4 Les principaux cadres d'emplois

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|--------------------------|------------|
| Adjointes techniques | 57% |
| ASEM | 8% |
| Agents de maîtrise | 7% |
| Adjointes administratifs | 5% |
| Educatrices des APS | 5% |

Présentation du rapport de situation comparée 2023

| La représentation au sein des filières | | | | | | Femmes | Hommes | Part des femmes dans la FPT |
|--|--|--|--|--|------|--------|--------|-----------------------------|
| | | | | | | | | |
| Administrative | | | | | 83% | 17% | 84% | |
| Animation | | | | | 88% | 13% | 73% | |
| Culturelle | | | | | - | - | - | |
| Incendie secours | | | | | - | - | - | |
| Médico-sociale | | | | | 100% | 0% | 96% | |
| Médico-technique | | | | | 100% | 0% | 81% | |
| Police municipale | | | | | - | - | - | |
| Sociale | | | | | 100% | 0% | 96% | |
| Sportive | | | | | 27% | 73% | 30% | |
| Technique | | | | | 43% | 57% | 41% | |

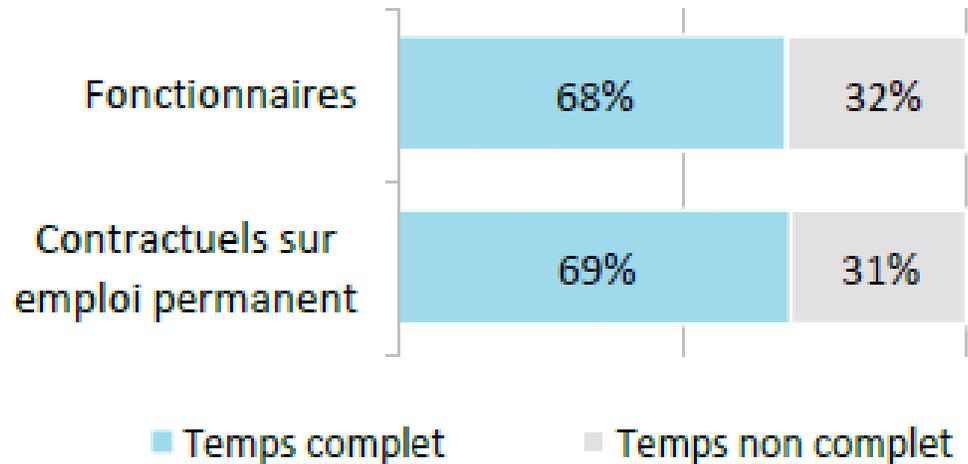
Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emplois, est la part des emplois de cette classe occupés par des femmes.

Présentation du Rapport Social Unique + RSC 2023

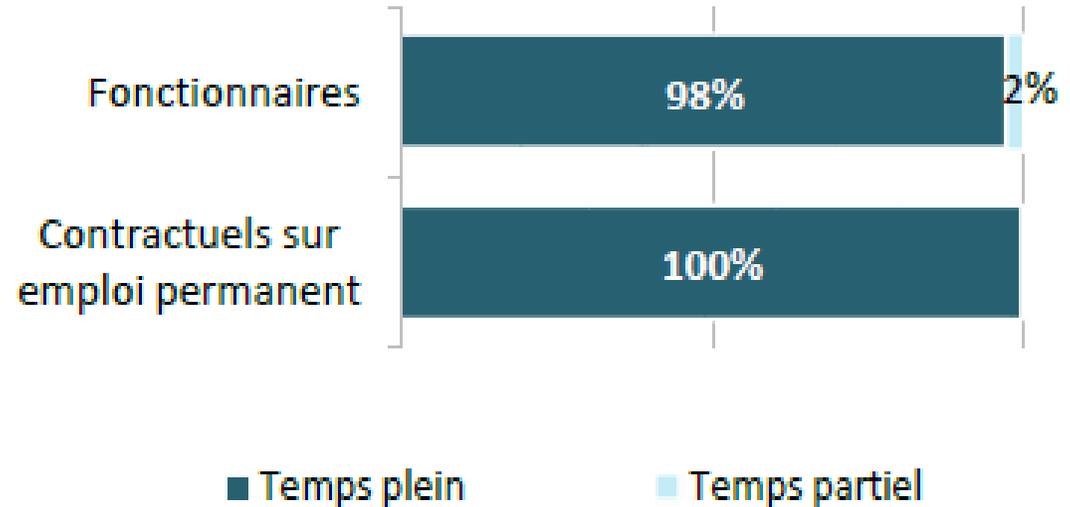
— Temps de travail des agents permanents

ATA + REMPLACANTS

1. Répartition des agents à temps complet ou non complet



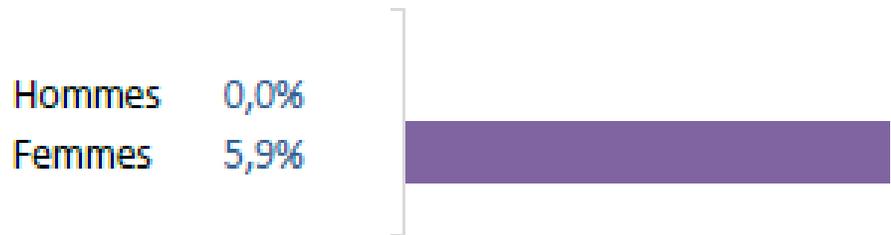
3. Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



2. Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaire | Filière | Contractuel |
|-----------|---------------|------------------|-------------|
| Sociale | 100,0% | Médico-technique | 100,0% |
| Animation | 75,0% | Animation | 50,0% |
| Technique | 26,3% | Technique | 41,2% |

4. Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Rapport de situation comparée 2023

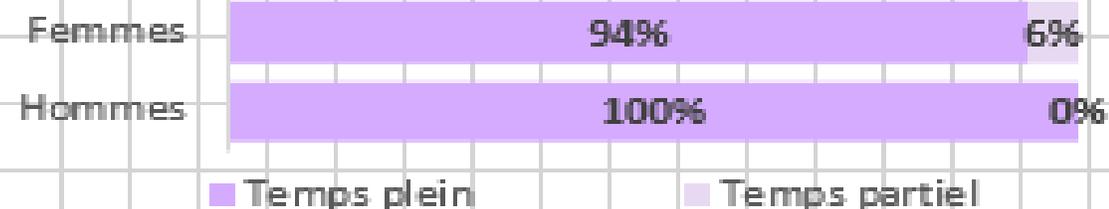
L'organisation du temps de travail

La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet



100% des agents à temps non complet sont des femmes

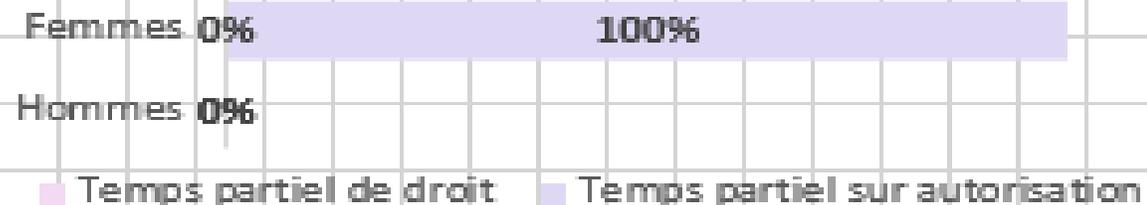
L'accès au temps partiel



La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Présentation du Rapport Social Unique 2023

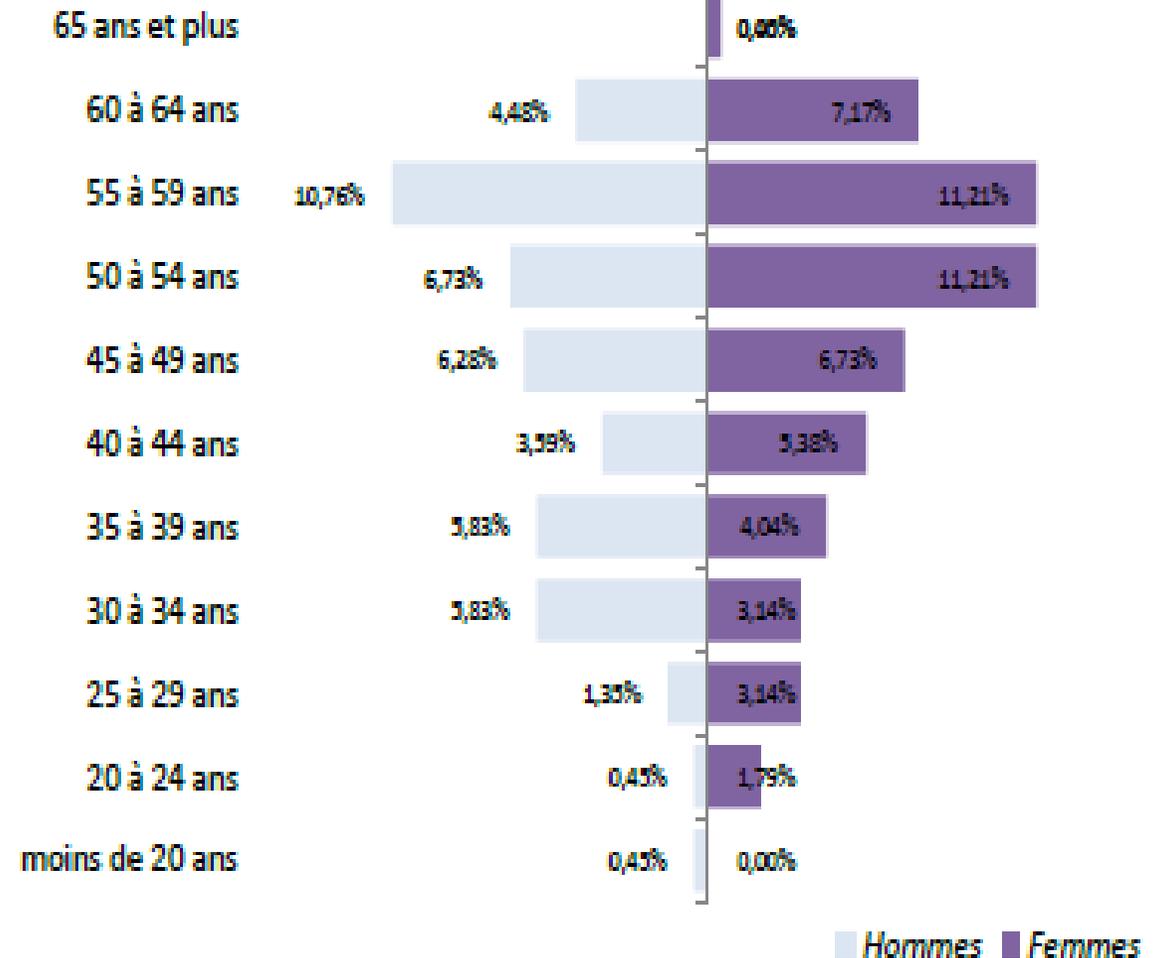
Pyramide des âges

→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

| | |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires | 49,8 |
| Contractuels sur emploi permanent | 40,0 |
| Emplois permanents | 48,1 |

→ Pyramide des âges



Rapport de situation comparée 2023

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

Âge moyen des agents sur emploi permanent

| Genre | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|----------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes ♀ | 50.64 | 40.63 | 48.66 |
| Hommes ♂ | 48.82 | 38.93 | 47.37 |

Proportion des + de 50 ans

60% des femmes ont + de 50 ans
contre 48% des hommes

Présentation du Rapport Social Unique 2023

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 219,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

100 à 349 agents

186 ETPR



| | |
|---|-------|
| > Fonctionnaires | 170,3 |
| > Contractuels sur emploi permanent | 33,7 |
| > Contractuels sur emploi non permanent | 15,2 |

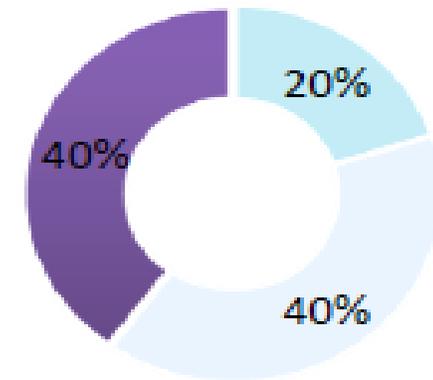
Répartition des ETPR permanents par catégorie

| | |
|-------------|-------|
| Catégorie A | 10,1 |
| Catégorie B | 29,8 |
| Catégorie C | 164,1 |

Positions particulières

2,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Présentation du Rapport Social Unique 2023

ATA + REMPLACANTS + NON PERMANENT

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

47 départs

72 arrivées

Principaux motifs

| | |
|---|-----|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 65% |
| Départ à la retraite | 17% |
| Mutation (changement de collectivité) | 6% |
| Démission | 4% |
| Mise en disponibilité sur demande | 4% |

Principaux motifs

| | |
|---|-----|
| Remplaçants | 60% |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations | 29% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 3% |
| Intégration directe | 1% |
| Par voie de détachement d'agents de la FPE | 1% |

Présentation du Rapport Social Unique 2023

Évolution professionnelle

→ Part des agents avec avancement d'échelon

50,5%

→ Part des agents avec avancement de grade

9,2%

→ Part des agents avec promotion interne

1,1%

→ Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

→ Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Sanctions disciplinaires

→ 1 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

| | Hommes | Femmes |
|-------------------------|--------|--------|
| ▶ Sanctions 1er groupe | 0 | 1 |
| ▶ Sanctions 2ème groupe | 0 | 0 |
| ▶ Sanctions 3ème groupe | 0 | 0 |
| ▶ Sanctions 4ème groupe | 0 | 0 |

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

→ 0 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

→ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Présentation du Rapport Social Unique 2023

Budget et rémunérations

→ Les charges de personnel représentent 49% des dépenses de fonctionnement



→ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

| | | | |
|-----------------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| Rémunération annuelle brute | 5 858 863 € | Rémunération statutaire | 4 904 621 € |
| | | Primes | 781 059 € |
| | | SFT | 46 335 € |
| | | HSC | 96 390 € |
| | | NBI | 30 458 € |

→ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 39 925 € | 33 672 € | 31 842 € | 32 301 € | 27 342 € | s |
| Animation | - | - | s | 30 404 € | 25 195 € | s |
| Culturelle | - | - | - | - | - | - |
| Incendie secours | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | s |
| Médico-technique | - | s | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | s | - | - | 26 773 € | - |
| Sportive | - | - | 32 663 € | 31 663 € | - | - |
| Technique | s | - | 35 792 € | s | 27 821 € | 25 410 € |
| Moyenne toute filière | 40 391 € | 34 899 € | 33 485 € | 31 677 € | 27 641 € | 25 568 € |

Présentation du Rapport Social Unique 2023

Rémunérations

(Emplois permanents)

| Moyenne selon le statut | |
|----------------------------|----------|
| Fonctionnaires | 28 666 € |
| Contractuels permanents | 28 973 € |
| Moyenne selon la catégorie | |
| Catégorie A | 37 751 € |
| Catégorie B | 32 796 € |
| Catégorie C | 27 420 € |
| Moyenne selon le genre | |
| Hommes | 29 729 € |
| Femmes | 27 768 € |
| Moyenne globale | |
| | 28 717 € |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 28 666 €
- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27 420 €
- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 27 768 €
- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 28 717 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

| | |
|-------------|--------|
| Catégorie A | -17,2% |
| Catégorie B | -19,1% |
| Catégorie C | -6,9% |

- ▶ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie B

Présentation du Rapport Social Unique - RSC 2023

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,33 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Fonctionnaires | 13,50% |
| Contractuels sur emploi permanent | 12,51% |
| Emplois permanents | 13,33% |

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 6 509,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

| Montant annuel moyen par ETPR | Fonctionnaires | | | | | | Contractuels sur emploi permanents | | | | | |
|-------------------------------|----------------|-------|----------|---------|-------|----------|------------------------------------|-------|----------|---------|-------|----------|
| | Femmes | | | Hommes | | | Femmes | | | Hommes | | |
| | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA |
| Catégorie A | 5 715 € | 256 € | 4% | 8 693 € | 342 € | 4% | 3 989 € | 302 € | 7% | - | - | - |
| Catégorie B | 2 532 € | 235 € | 9% | 5 257 € | 300 € | 5% | 2 792 € | 125 € | 4% | 2 643 € | 162 € | 6% |
| Catégorie C | 1 105 € | 77 € | 7% | 1 475 € | 103 € | 7% | 305 € | 14 € | 4% | 747 € | 0 € | 0% |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Présentation du Rapport Social Unique -RSC 2023

Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

| Filières | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 35 490 € | 41 176 € | 32 396 € | s | 27 510 € | s |
| Animation | - | - | 27 883 € | s | 25 245 € | - |
| Culturelle | - | - | - | - | - | - |
| Incendie secours | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | s | - |
| Médico-technique | s | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | s | - | - | - | 26 773 € | - |
| Sportive | - | - | 30 153 € | 32 899 € | - | - |
| Technique | s | s | 26 795 € | 41 628 € | 26 334 € | 28 324 € |
| Moyenne toute filière | 36 362 € | 42 615 € | 30 053 € | 35 786 € | 26 508 € | 28 328 € |

| Part des primes | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| | 19,3% | 29,1% | 15,8% | 21,8% | 10,5% | 12,2% |

Présentation du Bilan Social 2023

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

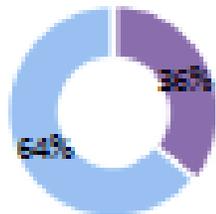
Nombre de BOETH sur emploi permanent

14 | 6,3%
Part des BOETH sur emploi permanent



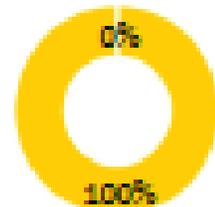
Genre

Femmes
Hommes



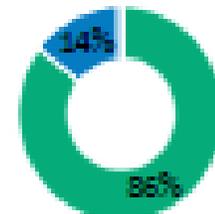
statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 112 152 €

109 536 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

Formations habilitations

- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

Présentation du Rapport Social Unique 2023

■ Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

19

2 616 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

109 536 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

0 €

0

-

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

0 €

3

0 €

Formation dans le cadre des habilitations

2 616 €

16

164 €

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

6 381 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

103 155 €

Présentation du Bilan Social 2023

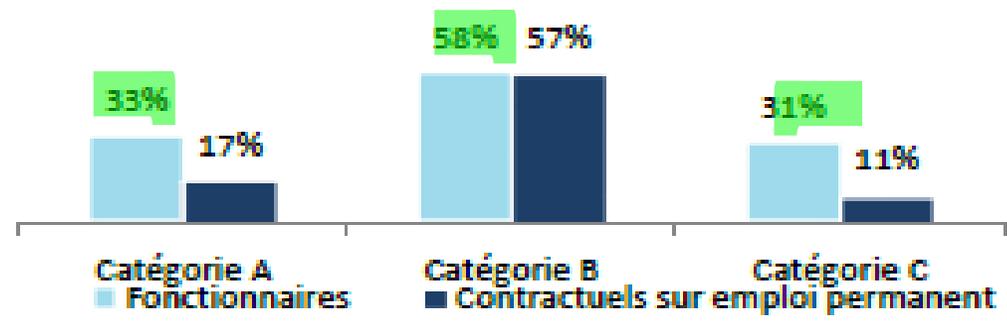
Formation

350 agents et +  47% des agents partis en formation

→ 33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 20,7% Hommes 47,1%

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

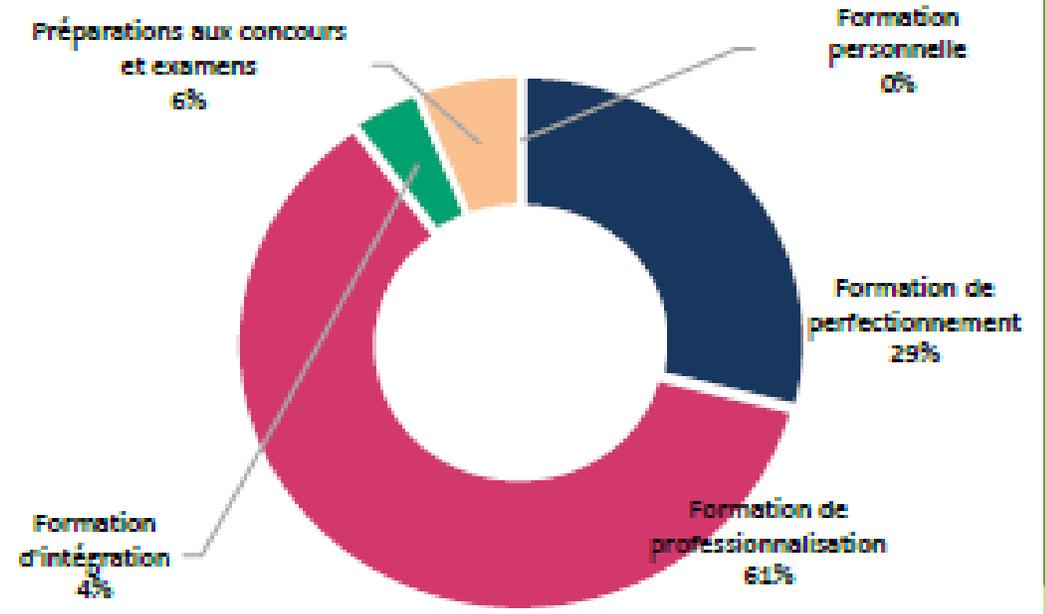


Le budget consacré à la formation est de **79 210 €**

Répartition des dépenses par organisme

| | |
|---------------------------------|-------|
| CNFPT au titre de la cotisation | 67,5% |
| Autres organismes | 25,7% |
| Formation des apprentis | 3,2% |
| Frais de déplacement | 3,5% |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,2% |

→ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,1 jour par agent

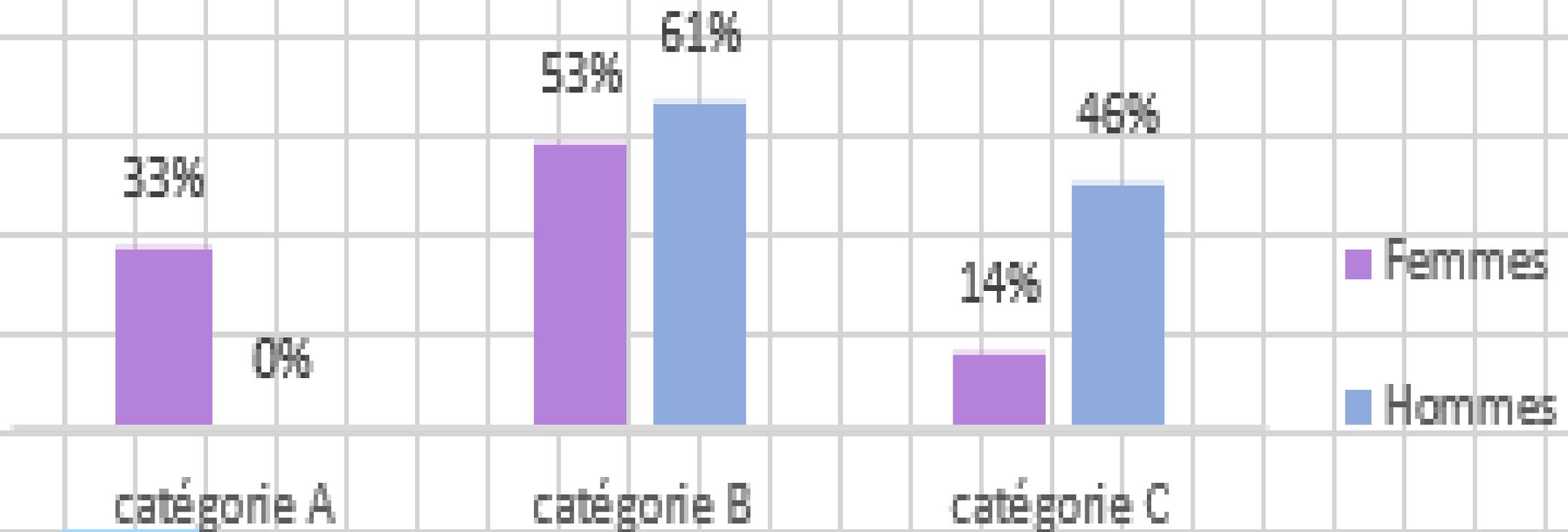
Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|--------------------------------|-------|
| CNFPT cotisation obligatoire | 62,7% |
| Autres organismes | 31,7% |
| Collectivité | 5,6% |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,0% |

100 à 349 agents
1,5

Présentation du rapport de situation comparée 2023

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Présentation du Rapport Social Unique 2023

Action sociale et protection sociale complémentaire

→ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

| | Santé | Prévoyance |
|---------------------------------------|-------|------------|
| Montant annuel moyen par bénéficiaire | 216 € | - |
| Nombre de bénéficiaires | 86 | - |

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale



Relations sociales

→ La collectivité a été concernée par des grèves.

| | |
|----------------------------------|------|
| Sur mot d'ordre national | 100% |
| Sur mot d'ordre uniquement local | 0% |
| Non précisé, autres | 0% |

Nombre de réunions des instances

| | |
|-----|---|
| CST | 3 |
| CAP | 0 |

→ La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques Indemnitaires

Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, Impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail