

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Jeudi 21 novembre 2024 à 14 heures 35

Présents :

Les Représentants des élus : Anne Gérin, Nadine Benvenuto, Anne Platel,
Jean-Claude Delestre
Christine Carrara (excusée), Olivier Goy
(excusé)

Les Représentants du personnel : Valérie Bonnaffous – Jocelyne Coste – Christine
Galle – Sylvain Charrier – Benjamin Delor
(Mourad Bouhout excusé)

Le Secrétaire de séance : Jean-Claude Delestre

Le Secrétaire adjoint de séance : Jocelyne Coste

Secrétariat administratif : Alexandra Bonifaci

Directrice des Ressources humaines : Emilie Bedouin

Directeur général des services : Alain Thévenon-Berthaudin

Ordre du jour :

1. Validation du compte-rendu de la séance du 17 octobre 2024

Un rendez-vous est prévu avec la directrice des Ressources humaines afin de le valider après modifications.

2. Point d'information sur la démarche RPS (point commun avec F3SCT)

Cf Compte-rendu de la F3CST de la même date

3. Modification du tableau des effectifs (délibération)

Madame Bedouin précise que lors de la précédente séance, deux postes d'ATSEM ont été créés. Afin de se laisser la possibilité d'avoir plus de candidatures, il est proposé d'ouvrir les postes également sur le grade d'Adjoint technique, sur les mêmes modalités de temps de travail, avec obligation d'être titulaire du diplôme du CAP Petite enfance.

Avis des représentants du personnel : avis favorable

Avis des représentants des élus : avis favorable

4. Mise à jour du règlement du Compte Epargne Temps

Madame Bedouin indique qu'une mise à jour du règlement est nécessaire :

- afin de prendre en compte les jours de fractionnement,
- afin d'informer les agents de la possibilité offerte par la loi de transformer les jours de CET épargnés en point RAEP. Afin de se rendre compte du bénéfice que ce système

peut engendrer pour les agents, il est proposé de mettre un exemple dans le compte-rendu.

Catégorie	Valeur forfaitaire	Valeur nette	Valeur du point 2024	Nombre de points arrondis pour 1 jour de CET
A	150 €	142,50 €	1,4112 €	101
B	100 €	95,00 €		68
C	83 €	78,85 €		56

Source : <https://www.rafp.fr/actif/activite/convertir-vos-jours-cet>

Un débat s'ensuit sur un point du règlement mentionnant que les agents peuvent poser qu'un nombre limité de jours sur le compte épargne temps, précédemment validé par le Comité technique.

Les représentants du personnel indiquent que la loi ne prévoit pas cette mesure et que cela limite le droit des agents. Madame Bedouin précise que cette mention avait été ajoutée pour insister sur le fait que les agents doivent prendre leurs congés et RTT pour éviter l'apparition de fatigue avancée, ce qui s'est déjà produit précédemment, un agent notamment ayant fini en arrêt maladie. L'objectif était de permettre au responsable d'échanger sur le dépôt des congés tout au long de l'année. Les représentants ne veulent pas que les responsables de service aient une responsabilité sur la dépose des congés et RTT. Monsieur Thévenon dit que la santé des agents relève de la responsabilité de tous et pas uniquement de la collectivité. Madame Bedouin indique qu'effectivement les agents peuvent capitaliser des jours en vue de leur départ en retraite. Il est précisé que cette possibilité a été mise en œuvre à de nombreuses reprises. Elle alerte sur l'organisation nécessaire pour anticiper le recrutement, donc la nécessité de demander bien en avance son départ en retraite pour éviter un poste vacant, ce qui a des incidences sur les collègues. Un doublon budgétaire est également à prévoir en lien avec le doublon d'effectif.

Point modifié lors de la séance et ajout des textes de référence dans le règlement à la demande des représentants.

Avis des représentants du personnel : avis favorable

Avis des représentants des élus : avis favorable

5. Régime indemnitaire pour la Police municipale (délibération)

Madame Gérin présente ce point :

La filière Police municipale n'étant pas intégrée le Régime Indemnitaire des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), les agents de cette filière bénéficient d'un régime spécifique. Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 porte création d'un nouveau régime d'indemnité pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres, obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

Cette ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002,
- des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001.

1. Bénéficiaires

A Voreppe, les bénéficiaires de cette indemnité sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel et relevant des cadres d'emplois de :

- Chef de service police municipale
- Agent de police municipale

2. Part fixe

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est composée d'une part fixe, versée mensuellement, calculée en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension par le fonctionnaire concerné.

Le taux maximum individuel légal est fixé pour les cadres d'emplois relevant des catégories B et C de la filière police à :

- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,

Ces taux sont les taux maximums applicables. La collectivité attribuera un taux en fonction du niveau de responsabilité exercé au sein du service de Police municipale, du positionnement dans l'organigramme, en référence au montant des primes versées aux agents de la Ville sur des missions comparables majoré de 100€ : B3 pour le responsable de service et C4 pour les policiers. La collectivité propose une revalorisation forfaitaire de 100€ brut par mois en considérant la spécificité de la filière pour l'ensemble des postes, soit 390€ mensuel pour les policiers et 625€ pour le responsable.

Ainsi,

- pour le cadre d'emplois des agents de police municipale : le taux sera compris entre 15% et 28%
- pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale : le taux sera compris entre 21 et 32%

A) Périodicité et modalités de versement

L'ISFE est versée selon un rythme mensuel.

B) Modulation

1. Modulation en fonction du temps de travail.

Le montant de l'ISFE est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent (temps partiel, temps

non complet).

2. Modulation en fonction de l'absence

En vertu du principe de parité avec la Fonction publique d'État (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés), le versement du régime indemnitaire sera suspendu en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie.

De plus, en cas de congé de maladie ordinaire : l'ISFE sera supprimée pour 50% à compter du 16ème jour d'arrêt sur 12 mois glissants.

Comme prévu par la loi, l'agent en congé pour maladie ordinaire placé rétroactivement en congé de longue maladie ou congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le congé pour maladie ordinaire.

L'agent continuera à percevoir intégralement son régime indemnitaire dans les cas suivants :

- Temps partiel thérapeutique,
- Accidents de service ou de trajet,
- Congés annuels,
- Récupération de temps de travail,
- Compte épargne temps,
- Autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés maternité, paternité et d'adoption,
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

3. Part variable

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) se compose également d'une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par la collectivité, et peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant, ou annuellement.

Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond. L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

- 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale.

Il est proposé de fixer un plafond annuel :

- de 517,04€ (annexé à la valeur du point d'indice) en lien avec la manière de servir, et l'atteinte des objectifs à partir de la procédure d'évaluation mise en place par la collectivité pour l'agent occupant la fonction de responsable de service (en équivalence du montant du CIA pour les agents communaux B3),
- de 258,58€ (annexé à la valeur du point d'indice) en lien avec la manière de servir et l'atteinte des objectifs à partir de la procédure d'évaluation mise en place par la collectivité pour les agents occupant la fonction de policier municipal (en équivalence du montant du

- CIA pour les agents communaux C4),
- de 100€ pour l'ensemble des agents du service au regard de l'éventuel caractère exceptionnel de l'année (en équivalence du montant du CIA pour les agents communaux),
- de 1 740€ par an au titre d'une année civile en lien avec l'engagement et la valeur professionnels lors de l'absence de collègue ou poste vacant ayant particulièrement mobilisé l'agent (en équivalence au CIA renfort temporaire pour les agents communaux).
Concerne l'ensemble des agents de la Police municipale,

Soit un plafond annuel de 2 357,04€ pour le poste de responsable du service et de 2 098,58€ pour les policiers municipaux.

4. Date d'application

L'ISFE sera mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2025.

Divers points sont évoqués concernant l'ISFE :

Les représentants du personnel demandent si la prime de fin d'année sera toujours versée en plus de cette nouvelle prime et si cette proposition est soumise à délibération. Ce point est bien soumis à délibération. Il est confirmé que les agents de la filière police municipale continueront à percevoir la prime de fin d'année.

Les représentants souhaitent savoir si depuis le dernier CST ce point a été abordé avec le service. Monsieur Thévenon indique qu'un échange a eu lieu avec le responsable de service et qu'un temps d'échange supplémentaire s'est tenu le matin même. Les taux ne sont pas encore calés et sont à définir avec le Monsieur le maire.

Les représentants du personnel indiquent qu'il n'est pas fait état de modulation dans le décret et ajoutent qu'il n'est pas nécessaire que l'ISFE soit calquée sur le régime indemnitaire des autres agents. Madame Gérin indique qu'avec la revalorisation de 100€, le régime indemnitaire n'est plus calé exactement comme celui des autres agents. Elle ajoute que la collectivité essaie d'avoir une cohérence d'ensemble. Monsieur Thévenon comprend que les missions de la Police municipale soient importantes mais quand il fait le parallèle avec une direction de crèche qui a la responsabilité de 70 enfants, il ne voit pas pourquoi leur Régime indemnitaire serait plus important. De plus, cela nivelle la prime car un agent en début de carrière aurait une prime plus faible avec les mêmes missions qu'un autre agent plus expérimenté.

Les représentants du personnel demandent si le souhait des agents est réalisable. Monsieur Thévenon indique que la responsable souhaite que le pourcentage soit figé, ce qui n'est pas l'option choisie aujourd'hui.

« Sachant que ce point sera soumis à délibération, les représentants du personnel demandent pourquoi ce n'était pas notifié dans la convocation et regrettent de ne pas avoir connaissance du projet de délibération.

Monsieur Thévenon répond que la discussion est toujours en cours et que le document peut

encore évoluer, donc pas transmissible.

Les représentants du personnel vont se rapprocher de la police municipale et sont dans l'impossibilité de statuer ce jour, faute d'éléments. »

Effectivement la mention de « Délibération » n'a pas été indiquée sur l'ordre du jour, cependant, il avait été abordé lors du CST précédent. Extrait du compte-rendu du CST du 17/10/2024 : « Point 6 : Information sur le régime indemnitaire pour la Police municipale - Le point serait soumis au vote du CST du mois de novembre et à délibération au Conseil municipal de décembre. »

Pour avancer sur le sujet, Madame Gérin propose de surseoir l'avis aujourd'hui et de consulter les représentants du personnel par échanges de mail avant le Conseil municipal mais après échange avec la responsable du service. La responsable peut se faire accompagner par un représentant si elle le souhaite.

Réponse mail des représentants du personnel en date du 29 novembre 2024 concernant le point :

« Nous regrettons la décision prise par la ville pour les raisons suivantes :

Le décret fixant la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire est paru au mois de juin 2024, la première information de ce point a été présentée en CST en octobre 2024 pour une mise au vote lors du CST du mois de novembre de la même année et une validation en conseil municipal du mois de décembre. Il est une nouvelle fois regrettable que l'information légale et le temps de travail de notre instance ne soit pas favorable au travail en commun, à la concertation et à la négociation.

Nous regrettons aussi, la négociation en directe entre le service police municipale et la Direction Générale sans concertation avec l'organe CST.

Nous souhaitons faire part de notre mécontentement quant à la proposition faite pour la mise en œuvre de ce régime indemnitaire qui selon nous, ne reflète pas le sens du décret et ne valorise pas l'engagement de nos policiers municipaux.

Nous, les représentants du personnel avons fait le choix de consulter les agents sur leurs revendications, leurs attentes et les marges de négociations. Nous les avons aussi informés des conséquences financières que pouvaient engendrer notre vote !

Nous tenons à vous signifier que la proposition faite par la collectivité ne nous convient pas.

C'est en pleine conscience et au regard des éléments précités que nous n'avons d'autres choix de nous abstenir à ce vote, afin de ne pas exposer le service de la police municipale de la ville de Voreppe à une perte sèche de l'intégralité de leur régime indemnitaire en cas de vote contre. »

Avis des représentants du personnel : abstention

Avis favorable des représentants des élus

Décision : la prime sera mise en œuvre telle que présentée eu CST.

6. Mise à disposition et présentation synthétique du Rapport Social Unique (délibération)

Annexe RSU - Diaporama

Madame Bedouin indique que cette année, l'outil du CDG de l'Isère a bien été utilisé et le

prestataire a paramétré le logiciel. Cependant, la difficulté de créer un document lisible perdure à l'issue du travail de recueil des données. Elle ajoute qu'au-delà des données brutes, l'idée est de donner le contexte et les éléments.

En plus du diaporama, la synthèse « Données sociales 2023 » pourra être transmise.

Remarques sur la synthèse :

- La moyenne d'âge des agents est de 49 ans.
- Au regard du tableau concernant les absences, les représentants du personnel demandent à quoi correspond la Disponibilité d'office. Il est expliqué que cette situation intervient lorsque l'agent n'a plus de droits statutaires à congés maladie ordinaire et qu'il ne peut pas être placé dans une autre situation administrative. Cette situation n'est pas confortable car pénalisante pour l'agent. En effet, sa carrière est interrompue mais cela est toujours mieux qu'une inaptitude définitive entraînant une retraite pour invalidité. Il est également rappelé que la maladie ordinaire va du simple rhume à l'opération plus lourde.
- Concernant les Comptes Epargnes Temps : Comme évoqué précédemment dans la séance, le fait de solder un compte épargne temps avant un départ en retraite implique une anticipation du recrutement pour le remplacement. L'idéal serait de connaître le souhait de l'agent et qu'il remette son courrier de demande de départ en retraite au moins un an avant la date souhaitée en fonction du nombre de jours épargnés (1 an en avance pour 50 jours épargnés par exemple). Cette information est donnée aux agents lorsqu'ils viennent se renseigner sur leur dossier. Il est rappelé que les jours peuvent être perdus en cas de retraite pour invalidité. En effet, les 15 premiers jours épargnés ne peuvent pas être indemnisés.

L'assemblée prend acte du bilan.

7. Fermeture des services municipaux - Ponts 2025

Les jours proposés à poser en congé ou en RTT sont les suivants :

- 2 mai
- 30 mai
- 26 décembre

Il est précisé que sur certains jours de fermeture d'école, les agents avaient des heures prévues sur d'autres sites. Cela signifie qu'ils devront faire ces heures sur d'autres jours, notamment sur l'été. Les représentants du personnel répondent que les agents apprécieront tout de même les ponts.

Les représentants du personnel sollicitent des informations sur les heures de fermeture des accueils pour Noël ainsi que les modalités. Monsieur Thévenon indique que la demande va être effectuée auprès de Monsieur le maire de fermer les services une heure plus tôt pour les mardi 24 et mardi 31 décembre, soit une fermeture à 17 heures au lieu de 18 heures. Les heures de travail non réalisées dans ce contexte ne seront pas à rattraper.

8. Points à la demande des représentants du personnel

Les représentants du personnel souhaitent faire un point sur les recrutements en cours :

- Chef Unité bâtiment : agent bénéficiant d'une promotion interne (avis favorable CAP du CDG en 2024)
- Responsable Pôle Séniors : offre relancée
- Accueil/assistant CCAS : en cours, le jury de recrutement a eu lieu
- Surveillant restauration scolaire : compléments de temps libérés par des agents
- Renfort cinéma : renouvellement du CDD d'un agent
- Marché public : arrivée de l'agent recruté en janvier prochain
- Responsable Finances : toujours en cours
- EJE : le poste est pourvu
- Assistante crèche petite enfance : CAP petite enfance jury suite à mobilité interne
- Agent de gestion comptable : en cours
- Chargé de Communication : arrivée de l'agent recruté le 2 janvier prochain
- Conducteur d'opérations en contrat de projet : en cours

Les représentants du personnel souhaitent que l'organigramme soit mis à jour sur l'intranet des agents. Monsieur Thévenon indique que la dernière version de l'organigramme est assez à jour car elle date de fin septembre.

Souhait de délibérer sur le règlement de formation, afin de statuer sur la situation d'un agent en attente de réponse notamment.

9. Divers

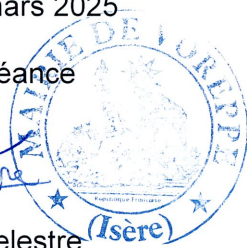
Prochain CST à programmer, de préférence un jeudi matin.

Séance levée à 16h45

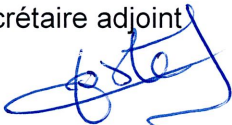
Voreppe, le 6 mars 2025

Secrétaire de séance


Jean-Claude Delestre
Adjoint



Secrétaire adjoint


Jocelyne Coste
Représentant du personnel

Comité social territorial 21 novembre 2024

Présentation des indicateurs principaux du Rapport Social Unique

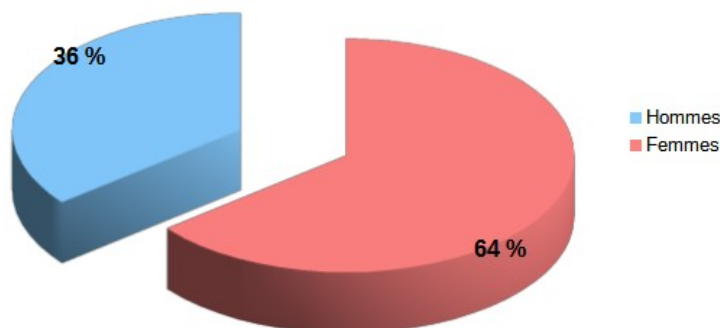
Rapport social 2023

Ville

➤ Effectif rémunéré au 31/12/2023

140 fonctionnaires + 50 contractuels permanents et non permanents dont 2 CDI

Répartition des fonctionnaires par sexe



Temps partiel :

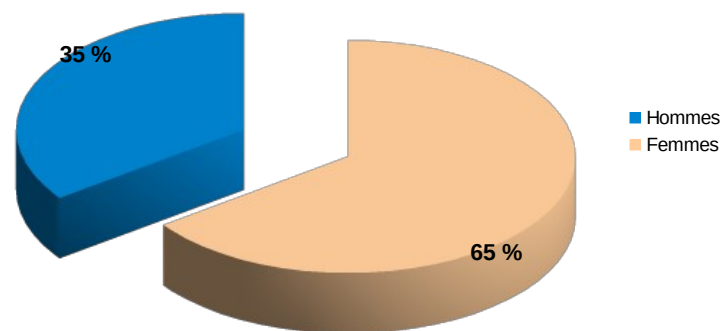
< 80 % 1 homme / 1 femme

80 % à 90 % 6 femmes

Temps non complet :

13 femmes / 7 hommes

Répartition des contractuels par sexe



Temps partiel :

80 % à 90 % 1 femme

Temps non complet :

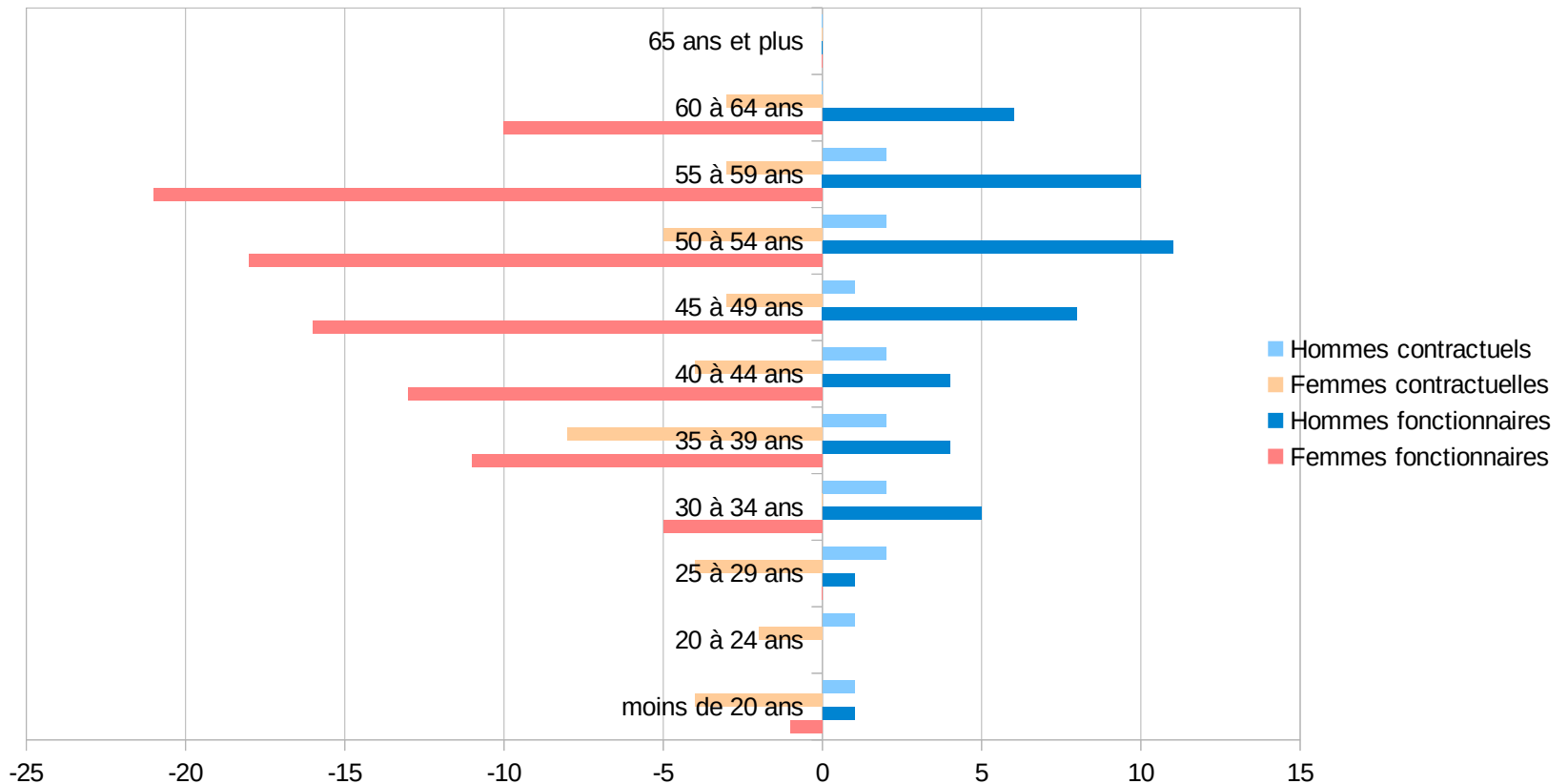
13 femmes / 7 hommes

Rapport social 2023

Ville

➤ Effectif au 31/12/2023

Répartition des agents par âge et par sexe



Rapport social 2023

Ville

- **Effectif contractuel sur emploi permanent présent au 31/12/2023**
 - ◆ 26 agents
 - ◆ 17 femmes / 9 hommes
 - ◆ 4 catégories A / 11 catégories B / 11 catégories C
 - ◆ 9 remplacements / 15 postes vacants / 2 CDI
 - ◆ Ancienneté :
 - ➔ Moins de 3 ans : 17 agents (remplacement et postes vacants)
 - ➔ De 3 ans à 5 ans : 4 agents (postes vacants)
 - ➔ 6 ans et plus : 5 agents (2 CDI en 2023 et 3 postes vacants puis CDI en 2024)

Rapport social 2023

Ville

- **Agents mis à disposition par la Ville**
 - ◆ Auprès du CCAS : 2 agents de catégorie A à temps complet, 1 agent de catégorie B à temps non complet 80 %, 1 agent de catégorie C à temps non complet 60 %
 - ◆ Auprès de l'IFAC : 1 agent de catégorie C à temps complet

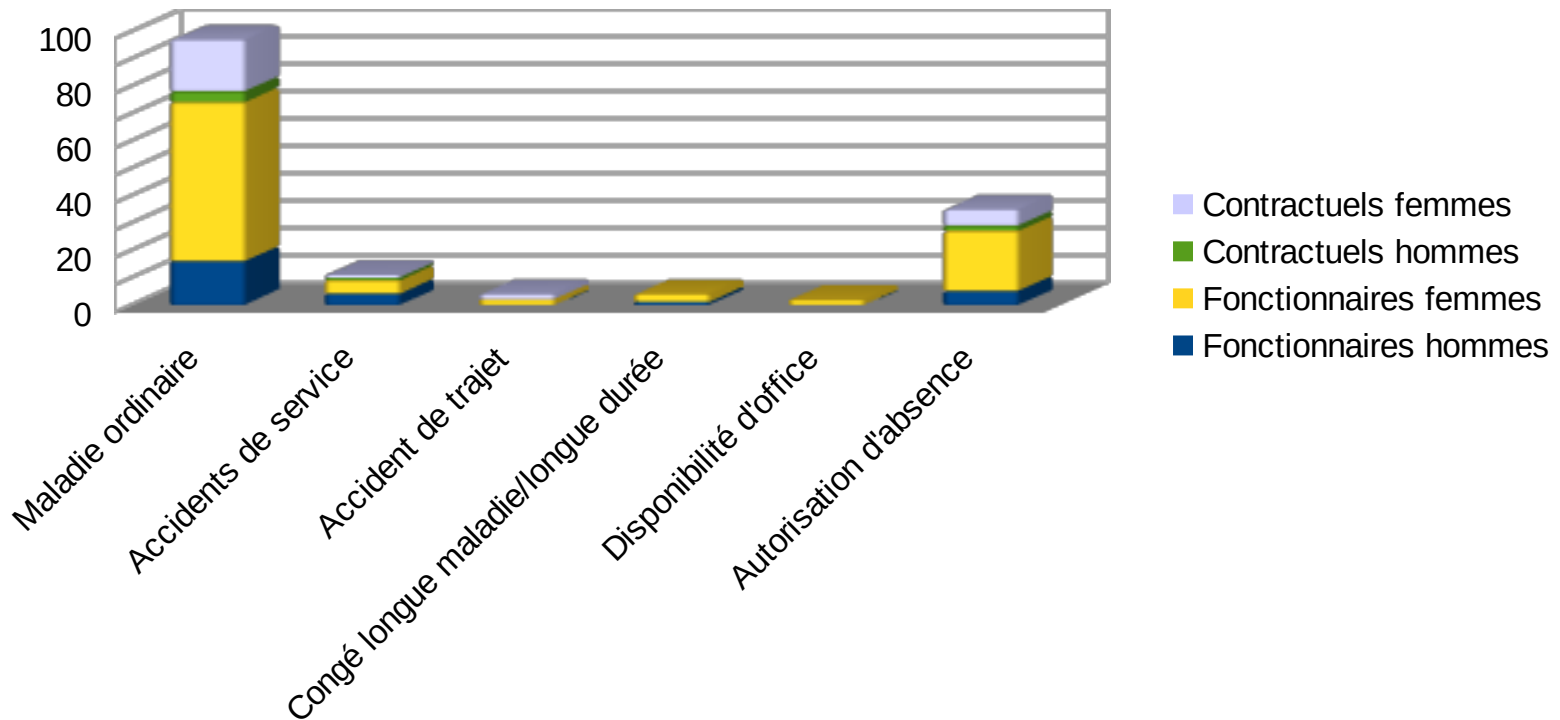
Rapport social 2023

Ville

➤ Absentéisme des agents présents au 31/12/2023

Répartition de l'absentéisme

Nombre d'agents



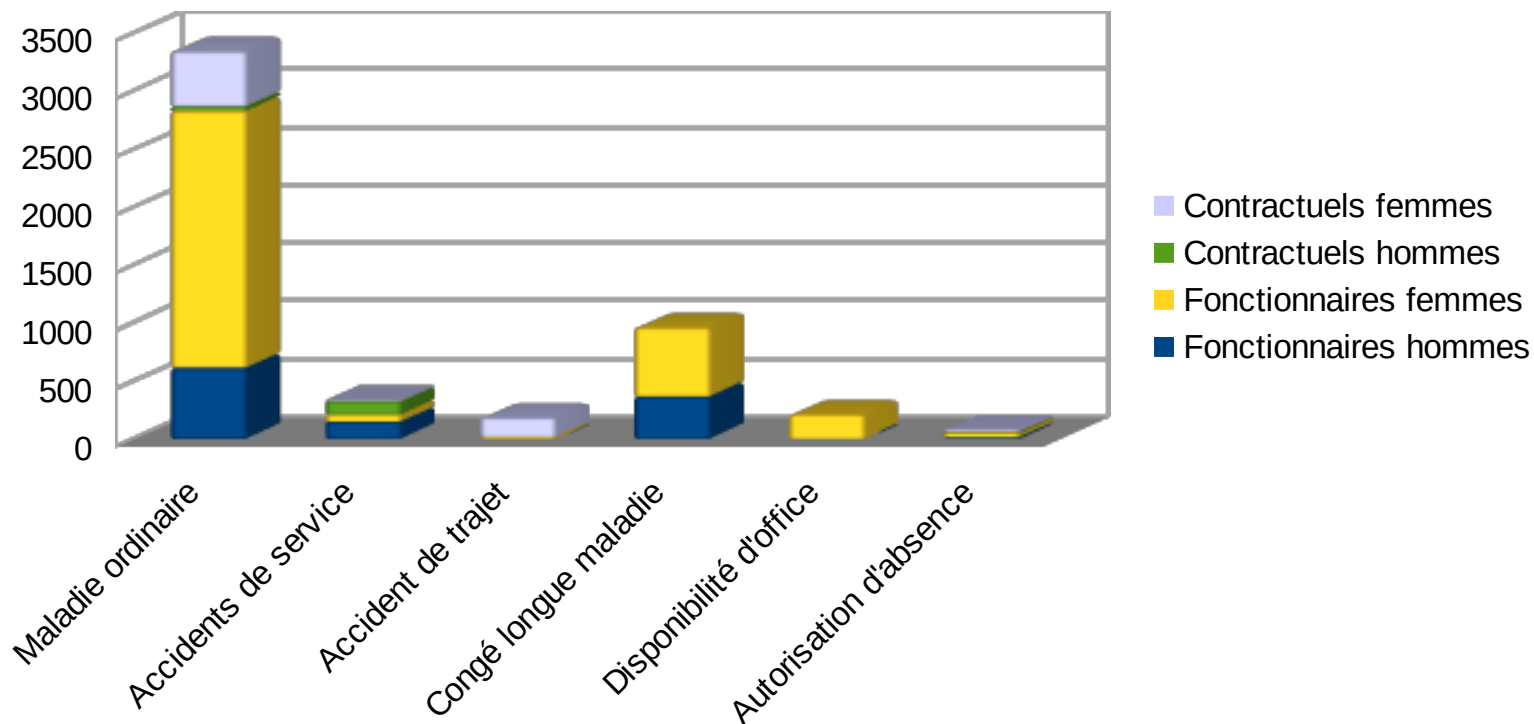
Rapport social 2023

Ville

➤ Absentéisme des agents présents au 31/12/2023

Répartition de l'absentéisme

Nombre de jours

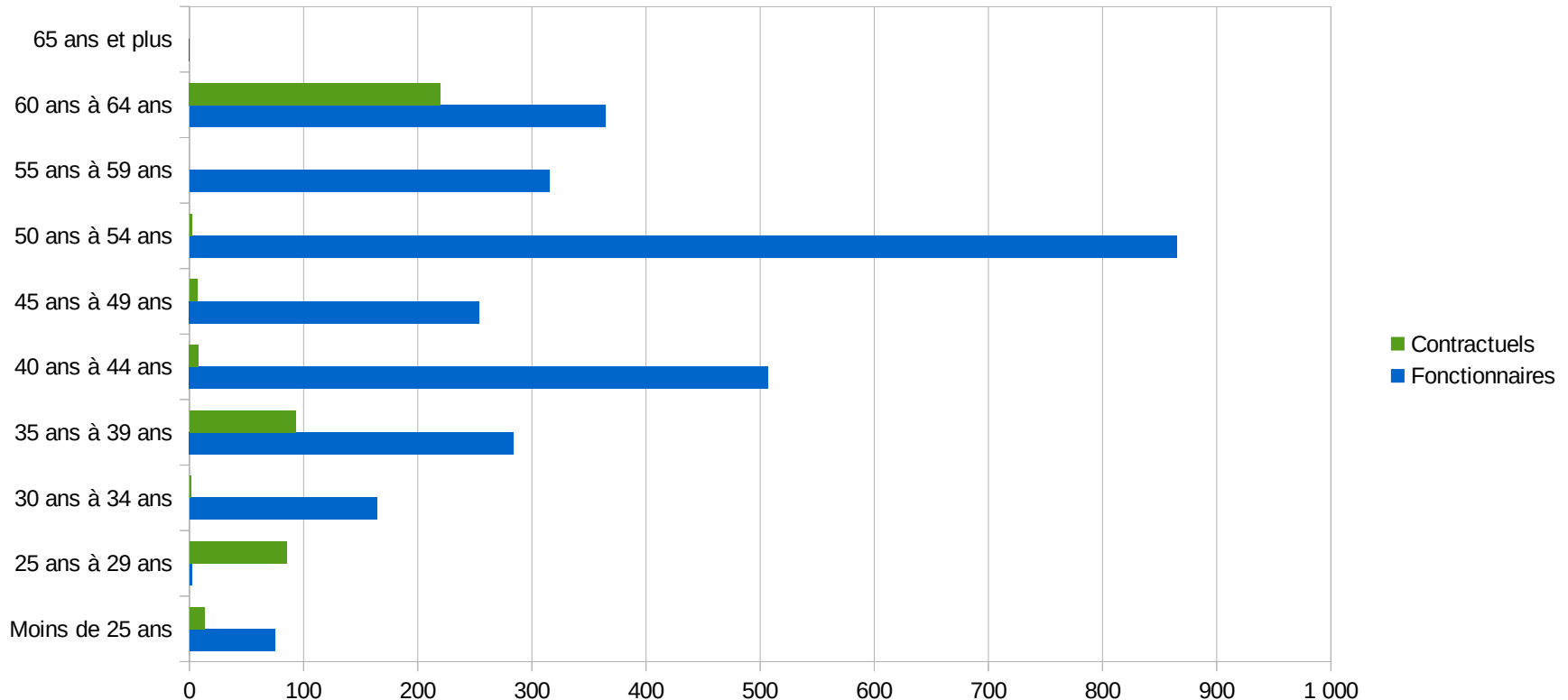


Rapport social 2023

Ville

➤ Absentéisme des agents présents au 31/12/2023

Répartition des jours d'arrêt maladie ordinaire par statut et par âge



Rapport social 2023

Ville

➤ Rémunération

Heures supplémentaires et complémentaires :

- ➔ Elections
- ➔ Remplacements ou renforts
- ➔ Astreinte / déneigement
- ➔ Interventions unité logistique week-ends et jours fériés
- ➔ Encadrement des manifestations par la police municipale

Rapport social 2023

Ville

➤ **Formation des agents présents au 31/12/2023**

- ◆ Fonctionnaires / contractuels sur emploi permanent :

214 jours de formation dispensés hors CPF

234 j en 2022 / 275 j en 2019 / 650,5 j en 2017 / 631 j en 2015

115 agents formés :

→ 16 catégories A, 32 catégories B, 67 catégories C

- ◆ Coûts de formation :

→ 41 871€ cotisation CNFPT / 1 545€ hors cotisation

→ 18 267€ autres organismes

=> 61 683€

Rapport social 2023

Ville

➤ Compte épargne temps

Nombre de jours épargnés : 117 par 21 agents

123 j en 2023/ 182 j en 2019/ 209 en 2017 / 225 en 2016 / 260 en 2015

Nb moyen de jours épargnés en 2023 = 5,57 jours

Entre 1 et 12 jours posés (11 et 12 jours = contexte particulier)

9 nouveaux CET ouverts en 2023 (agents déjà présents dans les effectifs)

Rapport social 2023

Ville

➤ Compte épargne temps

	Nb agents	Nb jours
< 10 jours	29	109
10-19 jours	13	182
20-29 jours	9	214
30-39 jours	6	212
40-49 jours	3	135
50-59 jours	7	380
60-70 jours	6	390
Total	73	1622

	Nb agents	Nb jours
Catégorie A	11	484
Catégorie B	20	466
Catégorie C	42	672
Total	73	1622

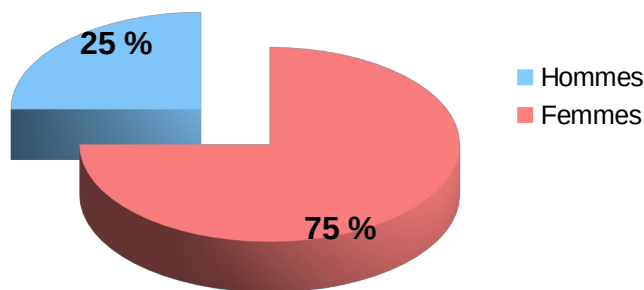
Rapport social 2023

CCAS

➤ Effectif permanent au 31/12/2023

12 fonctionnaires + 2 contractuels sur emploi permanent

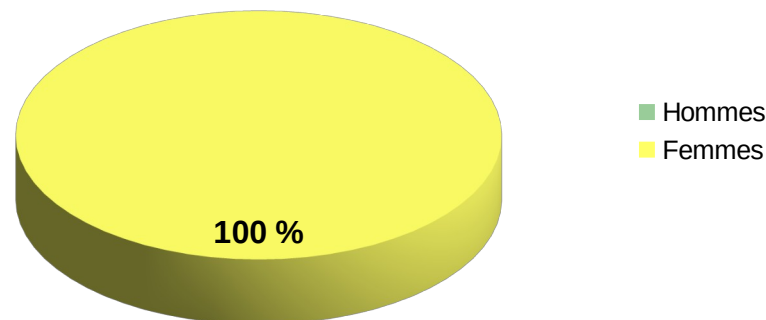
Répartition des fonctionnaires par sexe



Aucun temps partiel

Temps non complet : 3 femmes

Répartition des contractuels par sexe



Aucun temps partiel

Aucun temps non complet

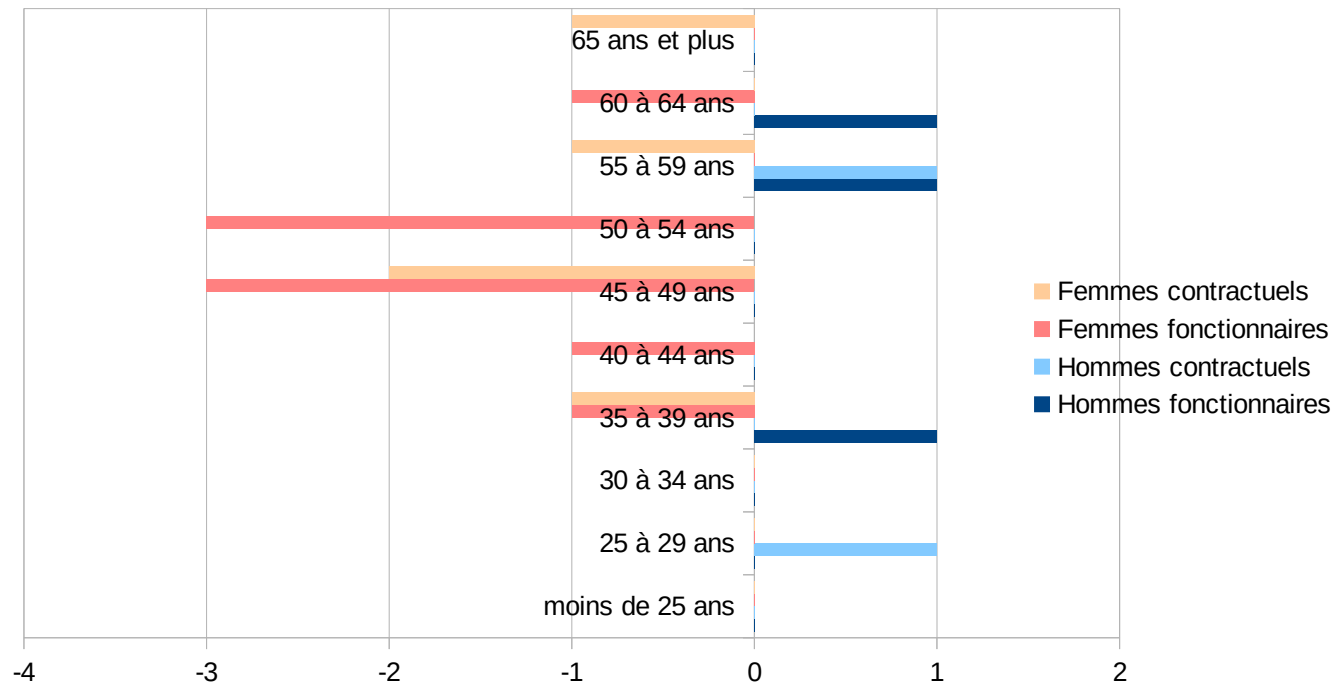
Contractuels sur emploi non permanent : vacation chorale, vacation psychologue, et remplacement ludothèque, portage des repas, gardes de Charminelle
+ 1 contrat de projet Conseiller numérique (F)
+ 1 contrat de projet Espace jeunes (H)

Rapport social 2023

CCAS

➤ Effectif permanent et non permanent au 31/12/2023

Répartition des agents par âge et par sexe



Rapport social 2023

CCAS

➤ Agents mis à disposition auprès du CCAS

- ◆ Par la Ville : 3 agents de catégorie A à temps complet, 1 agent de catégorie B à temps non complet 80 %, 1 agent de catégorie C à temps non complet 60 %
- ◆ Par la CAPV : 1 agent de catégorie C à temps non complet 30 %

➤ Agents mis à disposition par le CCAS

- ◆ Auprès de la Ville : 1 agent de catégorie C à temps complet (fin au 01/12/2023)

Rapport social 2023

CCAS

➤ Rémunération

Heures supplémentaires et complémentaires :

- ➔ **Charminelle : animation dispositif CPOM**
- ➔ **Charminelle : intervention lors des gardes**

Rapport social 2023

CCAS

➤ Absentéisme des agents présents au 31/12/2023

◆ Fonctionnaires :

➔ Maladie ordinaire

- 2 hommes pour 35 jours calendaires
- 3 femmes pour 95 jours calendaires

➔ Autorisation spéciale d'absence

- 4 femmes pour 13 jours calendaires

◆ Contractuels :

➔ Maladie ordinaire : aucune absence

➔ Autorisation spéciale d'absence : aucune absence

Rapport social 2023

CCAS

➤ **Formation des agents présents au 31/12/2023**

- ◆ Fonctionnaires :

24 jours de formation dispensés hors CPF

10 agents formés :

→ 2 catégorie A, 1 catégorie B, 7 catégories C

- ◆ Coûts de formation : 3 534€ cotisation CNFPT

Rapport social 2023

CCAS

➤ Compte épargne temps

Nombre de jours épargnés : 7 par 1 agent

15j en 2022/ 12j en 2019/ 23j en 2017/ 1j en 2016 / 34j en 2015

7 agents ont un CET

3 catégories A, 4 catégories C

Rapport social 2023

CCAS

➤ Compte épargne temps

	Nb agents	Nb jours
< 10 jours	3	9
10-19 jours	2	24
20-29 jours		
30-39 jours		
40-49 jours		
50-59 jours	1	54
60-70 jours	1	62
Total	7	149

	Nb agents	Nb jours
Catégorie A	3	119
Catégorie B	0	0
Catégorie C	4	30
Total	7	149