

		<h2>COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS DE LUXEUIL</h2>	
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE		SÉANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE Du 16 OCTOBRE 2023	
DÉPARTEMENT Haute-Saône			
ARRONDISSEMENT Lure			
<h3>Présentation du RSU 2021</h3>			
DÉLIBÉRATION N° 2023-106		<p>Le seize octobre de l'année deux mille vingt-trois à 19H00 à Raddon-et-Chapendu, salle Polyvalente, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes du Pays de Luxeuil, dûment convoqué, s'est réuni sous la présidence de Jacques DESHAYES.</p> <p>Le Conseil Communautaire nomme Catherine SALFRANC secrétaire de séance.</p>	
En exercice :	38		
Titulaires présents :	30		
Pouvoirs :	5		
Excusé :	1		
Absents :	2		
Nombre de votants :	35		

Nom	Présents*	Excusés, supplés par, procuration à	Nom	Présents*	Excusés, supplés par, procuration à	Nom	Présents*	Excusés, supplés par, procuration à
Martine ANDING			Sophie EL OMRI			Maryline MANTION		
Martine BAVARD			Claudette FAIVRE-BAZIN			Gabriel MIGNOT		
Jérôme BERNARD	E		Isabelle FORMET			Jean-Claude NEVEUX		
Joël BRICE			Marie-Christine FRICHET			Nicolas NURDIN		
Frédéric BURGHARD			Sylvie GAVOILLE			Éric PETITJEAN		
Michel CALLOCH	POUV	Frédéric BURGHARD	Philippe GÉRARD	POUV	Bernard GIRE	Sébastien RICHARDOT	A	
Christian CHAMAGNE			Bernard GIRE			Catherine SALFRANC		
Roland CHAMAGNE	A		Gérard GROSJEAN			Alain SCHELLE		
Joël DAVAL			Stéphane KROEMER	POUV	Jacques DESHAYES	Nathalie SIRVEAUX		
Jacques DESHAYES			Loïc LABORIE			Daniel TONNA		
Véronique DEVOILLE	POUV	Martine BAVARD	Didier LARROQUE			Rodolphe WACOGNE		
André DIRAND			Béatrice LEPAGNEY			Laurent ZIEGLER		
Nathalie DIRAND			Pascale MANGIN	POUV	Nathalie SIRVEAUX			

*P = Présent(e) / EXCUSE = Excusé(e) / A = Absent(e) / POUV = Pouvoir donné à / SUPP = Supplé(e) par / RETARD = Retard

Exposé

Les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi N° 83-634 modifiée doivent élaborer chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le RSU est établi autour de 10 thématiques (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline). A l'instar du bilan social, le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents. Il permet également de comparer la situation des hommes et des femmes et de suivre l'évolution de cette situation.

Enfin le RSU permet d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment pour les personnes en situation de handicap.



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS DE LUXEUIL

SÉANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 16 OCTOBRE 2023

Objet

Présentation du RSU 2021

Délibération n°2023

106

Page 2 sur 12

Envoyé en préfecture le 23/10/2023

Reçu en préfecture le 23/10/2023

Publié le

ID : 070-247000755-20231016-D2023_106-DE

Berger
Levrault

Pour la réalisation du RSU 2021, le CDG a mis à disposition de la collectivité un outil en ligne. Grâce à cet outil, les données du RSU sont valorisées au travers d'un rapport au format PDF, qui reprend les principaux indicateurs du RSU.

Le RSU est transmis aux membres du Comité social avant sa présentation et peut donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

La présentation au Comité Social Territorial est transmise dans son intégralité à l'assemblée délibérante en annexe.

Le RSU a été présenté au CST le 29 septembre 2023. Dans un délai de 60 jours à compter de la présentation au Comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, le RSU est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Décision

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le conseil communautaire :

- Décide de prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2021

Ainsi délibéré et signé

Pour copie conforme

Le Président

Jacques DESHAYES

Objet	Présentation du RSU 2021	Délibération n°2023	106
		Page 3 sur 12	

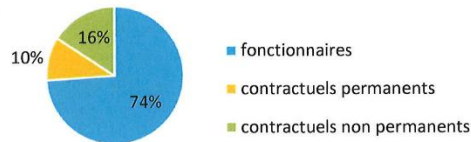
ANNEXE PRESENTATION RSU AU CST

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021
COMMUNAUTE COMMUNES DU PAYS DE LUXEUIL

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Saône.

Effectifs
69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

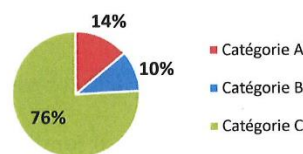
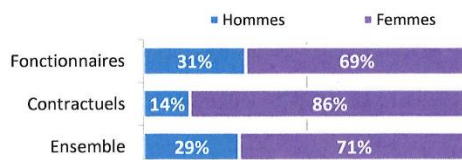
- > 51 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents


2 contractuels permanents en CDI
Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité
Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : un agent du Centre de Gestion et 10 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	14%	21%
Technique	49%	29%	47%
Culturelle			
Sportive	6%		5%
Médico-sociale	20%	29%	21%
Police			
Incendie			
Animation	4%	29%	7%
Total	100%	100%	100%

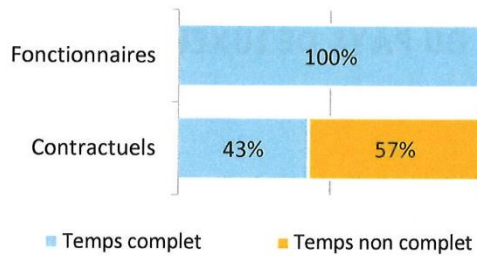
Répartition des agents par catégorie

Répartition par genre et par statut

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	16%
Auxiliaires de puériculture	9%
Educateurs des APS	5%
Educateurs de jeunes enfants	5%

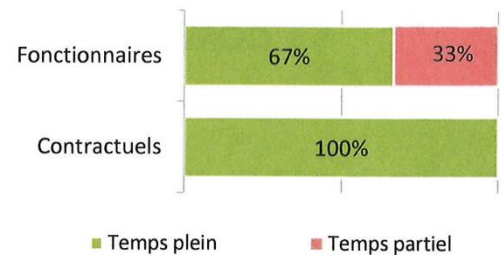
Objet	Présentation du RSU 2021	Délibération n°2023	106
		Page 4 sur 12	

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

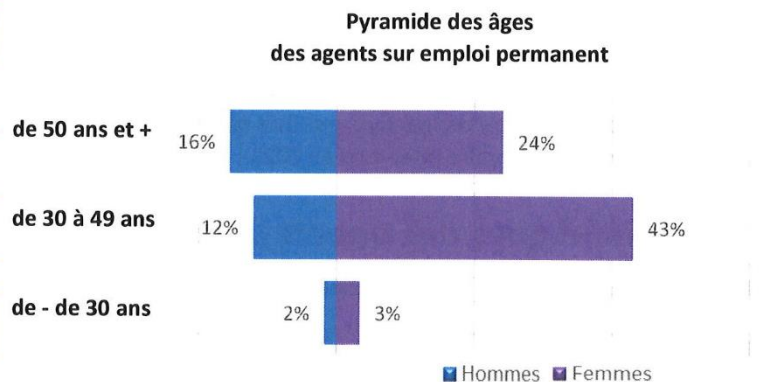
24% des hommes à temps partiel
35% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,40
Contractuels permanents	40,36
Ensemble des permanents	46,55

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,32



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 56,25 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 42,27 fonctionnaires
- > 3,89 contractuels permanents
- > 10,09 contractuels non permanents

102 375 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,80 ETPR
Catégorie B	4,90 ETPR
Catégorie C	33,46 ETPR

Positions particulières

> Un agent en congés parental

> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Objet
Présentation du RSU 2021
Délibération n°2023
106

Page 5 sur 12

Mouvements

➔ En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 1 départ

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
52 agents	58 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires		
	↗	8,5%
Contractuels	↗	40,0%
Ensemble	↗	11,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	100%
----------------------	------

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	71%
Voie de détachement	14%
Arrivées de contractuels	14%

* Variation des effectifs :

 $(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2021} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020}) /$
 $(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020})$

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ 21 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Objet	Présentation du RSU 2021	Délibération n°2023	106
		Page 6 sur 12	

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 27,12 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	9 092 609 €	Charges de personnel*	2 465 916 €	➔	Soit 27,12 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 293 362 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	203 110 €
Primes et indemnités versées :	210 141 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	7 995 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 813 €		
Supplément familial de traitement :	19 203 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

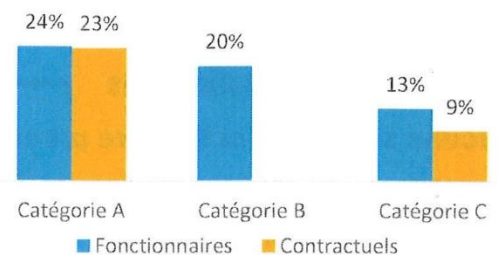
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	s		24 480 €	
Technique	s	s	s		25 114 €	s
Culturelle						
Sportive			35 308 €			
Médico-sociale	33 060 €	s			21 550 €	s
Police						
Incendie						
Animation			s		s	s
Toutes filières	44 757 €	31 402 €	34 330 €		24 310 €	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,25 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,83%
Contractuels sur emplois permanents	20,37%
Ensemble	16,25%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Objet	Présentation du RSU 2021	Délibération n°2023	106
		Page 7 sur 12	

Absences

➔ En moyenne, 31,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,08%	0,00%	2,71%	4,06%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,61%	0,00%	7,57%	4,06%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,61%	0,00%	7,57%	4,06%

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 27,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 4 accidents du travail pour 69 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

> En moyenne, 50 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 1 294 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **60 €**

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2020**

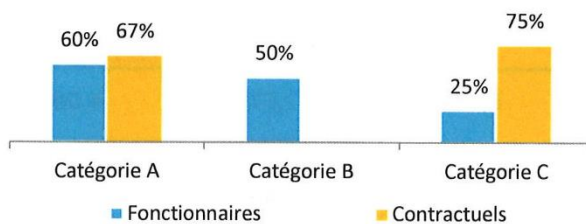
Objet	Présentation du RSU 2021	Délibération n°2023	106
		Page 8 sur 12	

Formation

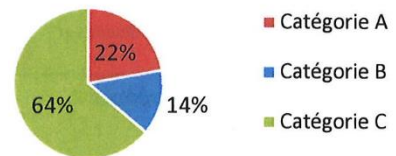
➔ En 2021, 36,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 36 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 11 327 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,6 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	97 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	2 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	31%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
4 réunions du CHSCT



Objet

Présentation du RSU 2021

Délibération n°2023

106

Page 9 sur 12

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Objet	Présentation du RSU 2021	Délibération n°2023	106
		Page 10 sur 12	

Pour la première fois, le Comité Social Territorial a été destinataire du Rapport Social Unique qui reprend les principaux indicateurs enregistrés au 31 décembre 2021.

Désormais chaque année une synthèse comme celle-ci sera élaborée et permettra de montrer les évolutions en matière de gestion des ressources humaines au sein de la CCPLx.

Pour compléter cette synthèse il est proposé d'apporter des informations complémentaires.

Le statut des agents :

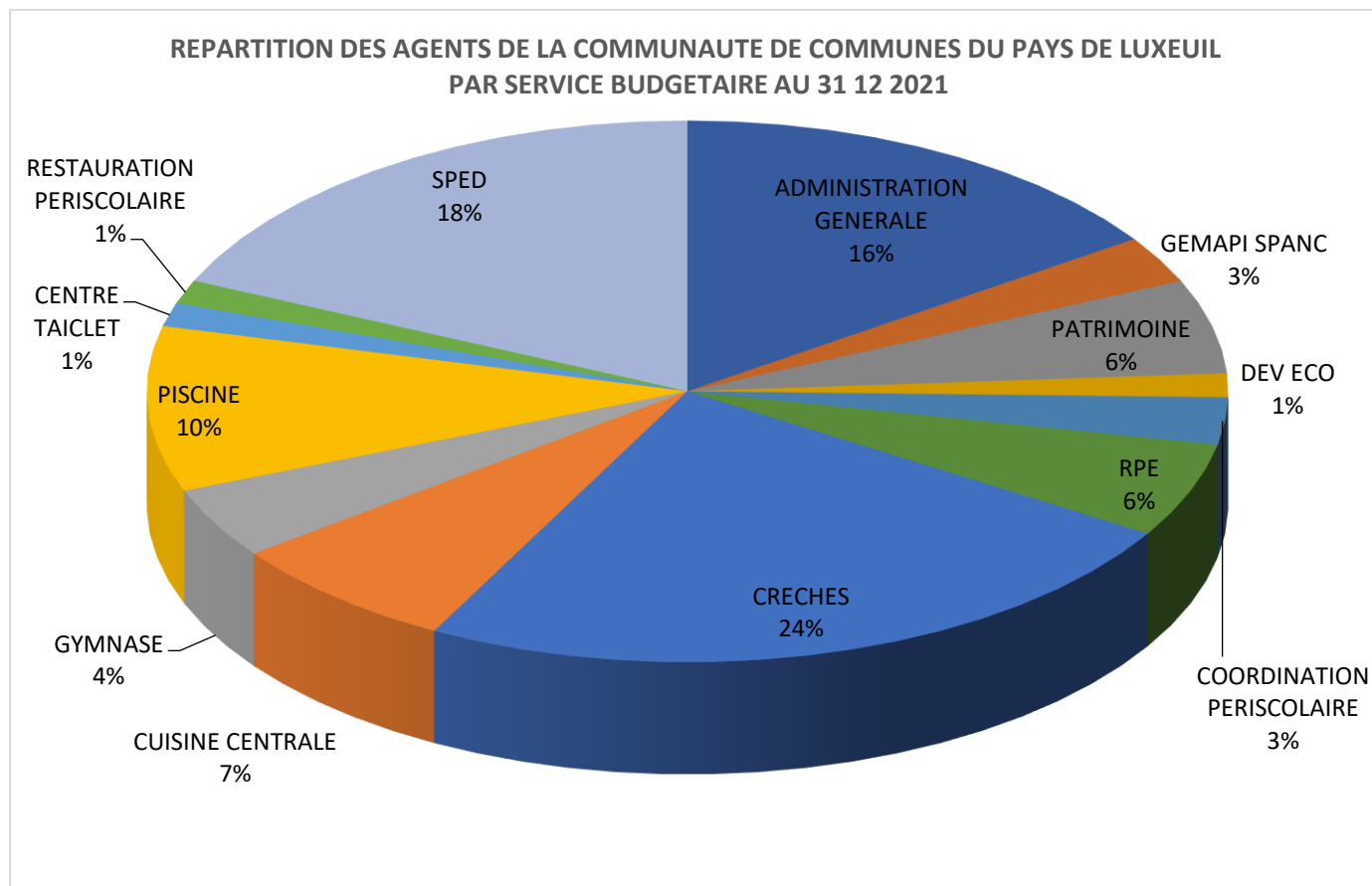
La collectivité compte

4 % de stagiaires

68 % de titulaires

28 % de non titulaires – Parmi les non titulaires 11 % sont des agents en CDI de droit privé sur le SPED.

La répartition budgétaire des postes au 31/12/2021 :





COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS DE LUXEUIL

SÉANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 16 OCTOBRE 2023

Envoyé en préfecture le 23/10/2023

Reçu en préfecture le 23/10/2023

Publié le

ID : 070-247000755-20231016-D2023_106-DE



Objet	Présentation du RSU 2021	Délibération n°2023	106
		Page 11 sur 12	

Le tableau des emplois et des effectifs au 31/12/2021 :

TABLEAU DES EMPLOIS ET DES EFFECTIFS

MAJ AU

31.12.2021

EMPLOI/ POSTE	SERVICE / Pole	Temps de travail hebdomadaire de l'emploi créé en heures		Total (1)		Catégorie hiérarchique			Emploi pourvu	Emploi non pourvu	Grade de l'agent qui occupe le poste	Si temps partiel (1)		activité
		TC	TNC	n heure	En ETP	A	B	C				Quotité	Temps en heures	
Assistante de direction	direction	35						x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF			oui
Assistante administrative	pole patrimoine environnement	35						x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF			oui
Assistante de direction	direction	35						x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF			disponibilité
Agent d'accueil	direction	35						x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF			oui
Adjoint Administratif	ressources humaines	35						x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF PPAL 1ère cl			oui
Adjoint Administratif	ressources humaines	35						x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF PPAL 1ère cl	90%		oui
Adjoint Administratif	ressources humaines	35						x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF PPAL 1ère cl			oui
Adjoint Administratif	comptabilité finances		12					x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF PPAL 2ème cl			oui
Assistant technique et SPANC	Eaux	35						x	x		AGENT DE MAITRISE			oui
Chef(fe) pole ressources	pole ressources	35					x		x		ATTACHE PRINCIPAL			oui
Chef(fe) pole patrimoine environnement	pole patrimoine environnement	35					x			x				vacant
Directeur Général des services	direction	35					x			x	DGS			oui
COMPTABLE	comptabilité finances	35						x		x	REDACTEUR			oui
Agent d'entretien	centre Taiclet		7.19					x	x		ADJOINT TECHNIQUE			oui
Adjoint Administratif	coordination périscolaire	35						x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF	90%		oui
Coordinatrice enfance/jeunesse	coordination périscolaire	35						x	x		ANIMATEUR PRINCIPAL 1ère cl	80%		oui
Aide cuisine collectivité	cuisine centrale	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE			oui
Aide cuisine collectivité	cuisine centrale	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE			oui
Aide cuisine collectivité	cuisine centrale	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE	80%		oui
Aide cuisine collectivité	cuisine centrale	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2ème cl			oui
Aide cuisine collectivité	cuisine centrale	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2ème cl			oui
Chargée de mission éco et développement territorial	développement économique	35					x		x		CHARGE DE MISSION			oui
Chargé de mission GEMAPI	Eaux	35					x		x		CHARGE DE MISSION			oui
Adjoint technique	gymnase		20					x	x		ADJOINT TECHNIQUE			oui
Adjoint technique	gymnase		20					x	x		ADJOINT TECHNIQUE			oui
Agent polyvalent	gymnase	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2ème cl			oui
Adjoint technique	pole ressources	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2ème cl			oui
Agent d'entretien	service patrimoine	35						x	x		AGENT DE MAITRISE			oui
Adjoint technique	Crèches		25					x	x		ADJOINT TECHNIQUE			oui
Adjoint technique	Crèches		17.5					x	x		ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2ème cl			oui
Agent petite enfance	Crèches	35						x	x		AGENT SOCIAL			oui
Auxiliaire de puériculture	Crèches	35					x		x		AUXILIAIRE DE PUERICULTURE			oui
EJE / Directrice crèches	Crèches	35							x		EJE			oui
Auxiliaire de puériculture	Crèches		20					x		x	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE			oui
Agent social	Crèches	35						x	x		AGENT SOCIAL			oui
Agent petite enfance	Crèches		30					x	x		AGENT SOCIAL			oui
Adjoint technique	Crèches		20					x	x		ADJOINT TECHNIQUE			oui
Infirmière/Directrice adjointe crèches	Crèches	35					x			x	INFIRMIERE			oui
Agent petite enfance	Crèches	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE	80%		oui
Agent petite enfance	Crèches	35						x	x		AGENT SOCIAL	80%		CLD
Agent petite enfance	Crèches	35						x	x		AGENT SOCIAL			disponibilité
Auxiliaire de puériculture	Crèches	35						x		x	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE PPAL 1ère cl			oui
Auxiliaire de puériculture	Crèches	35						x		x	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE PPAL 1ère cl	50%		oui
Auxiliaire de puériculture	Crèches	35						x		x	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE PPAL 2ème cl			oui
Auxiliaire de puériculture	Crèches	35						x		x	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE PPAL 2ème cl			oui
Educateur sportif	piscine							x	x		MNS			oui
Agent d'entretien/Caissier	piscine		19					x	x		ADJOINT TECHNIQUE			oui
Agent d'entretien	piscine	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2ème cl			oui
Adjoint technique	piscine		24					x	x		ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2ème cl			oui
MNS	piscine	35						x		x	EAPS PPAL 1ère cl			oui
MNS	piscine	35						x		x	EAPS PPAL 1ère cl			oui
chefe de service APS	piscine	35						x		x	EAPS PPAL 2ème cl	80%		oui
Adjoint d'animation	RPE		14					x		x	ADJOINT D'ANIMATION			oui
Adjoint d'animation	RPE	35						x		x	ADJOINT D'ANIMATION	80%		oui
Responsable RPAM	RPE	35					x			x	EJE			oui
Educatrice de jeunes enfants	RPE	35					x			x	EJE	80%		oui
Surveillante de cantine	cantine scolaire		1.09					x		x	ADJOINT D'ANIMATION			oui
Agent d'entretien	services techniques	35						x		x	ADJOINT TECHNIQUE			CLM
Adjoint technique	services techniques	35						x		x	ADJOINT TECHNIQUE			oui
Responsable patrimoine	services techniques	35						x		x	TECHNICIEN			oui



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS DE LUXEUIL

SÉANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 16 OCTOBRE 2023

Objet	Présentation du RSU 2021	Délibération n°2023	106
		Page 12 sur 12	

Coordonateur collecte	SPED	35						x	x		Coordonateur collecte				oui
Chauffeur / rippeur	SPED	35						x	x		Chauffeur / rippeur				oui
Chauffeur / rippeur	SPED	35						x	x		Chauffeur / rippeur				oui
Responsable SPED	SPED	35						x		x	Responsabl SPED				oui
Chauffeur / rippeur	SPED	35						x	x		Chauffeur / rippeur				oui
Assistante exploitation	SPED	35						x	x		Assistante exploitation				oui
RIPPEUR	SPED		31.5					x	x		RIPPEUR				oui
RIPPEUR	SPED		31.5					x	x		RIPPEUR				oui
Adjoint Administratif	SPED	35						x	x		ADJOINT ADMINISTRATIF PPAL 2ème cl				oui
Ambassadeur de tri	SPED	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE	80%			oui
Chauffeur / rippeur	SPED		24.5					x	x		ADJOINT TECHNIQUE				disponibilité
Chauffeur / rippeur	SPED	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2ème cl				oui
Chauffeur / rippeur	SPED	35						x	x		ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2ème cl				oui
TOTAUX		1960	317.3	2277	65.07				72	1					

AVIS FAVORABLE A L'UNANIMITE DU CST