ACTE EXÉCUTOIRE
TRANSMIS EN SOUS-PRÉFECTURE
REÇU EN SOUS-PRÉFECTURE LE 29 septembre 2021
AFFICHÉ LE 27 septembre 2021
CERTIFIÉ CONFORME À L'ORIGINAL
P/ LE MAIRE
par délégation
Séverine HIQUET

DÉPARTEMENT
DES
PYRÉNÉES-ATLANTIQUES

VILLE DE SAINT-JEAN-DE-LUZ

REPUBLIQUE FRANCAISE

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 24 septembre 2021 à 18 heures

Le conseil municipal de la ville de Saint Jean de Luz s'est réuni dans le lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Jean-François Irigoyen

Conseillers en exercice : 33
Nombre de présents : 29

Présents

Jean-François Irigoyen, maire
Pello Etcheverry, 1er adjoint
Jean-Daniel Badiola, 3ème adjoint *(à partir de la délibération n° 2)*
Patricia Arribas-Olano, 4ème adjoint
Eric Soreau, 5ème adjoint
Nathalie Morice, 6ème adjoint
Guillaume Colas, 7ème adjoint
Christine Duhart, 8ème adjoint
Jean-Luc Casteret, 9ème adjoint

Manuel Vaquero, Charlotte Loubet-Latour, Thomas Ruspil, Delphine de Torregrosa, Guillaume Boivin, Serge Peyrelongue *(à partir de la délibération n° 6)*, Béatrice Chauffard, Laurence Ledesma, Christine Gonzalo, Pascale Fossecave, Benjamin Marcille, Monique Labattut, Manuel de Lara, Gaëlle Lapix *(à partir de la délibération n° 10)*, Isabelle Tinaud-Nouvian, Nicolas Charrier, Pascal Lafitte, Yvette Debarbieux, Marie-Hélène Dupuy-Althabegoity, Peio Etcheverry-Ainchart, conseillers municipaux en exercice.

N° 21 – RESSOURCES HUMAINES

Rapport Social Unique (RSU) 2020

Rapporteur :
Mme Arribas-Olano, adjointe

Pouvoirs

- Jean-Marc Quijano, conseiller municipal, à Manuel Vaquero, conseiller municipal délégué
- Loïc Jouenne, conseiller municipal, à Jean-François Irigoyen, maire
- Sylvie Dargains, conseillère municipale, à Thomas Ruspil, conseiller municipal délégué
- Noémie Troubat, conseillère municipale, à Delphine de Torregrosa, conseillère municipale déléguée
- Gaëlle Lapix, conseillère municipale, à Manuel de Lara, conseiller municipal *(jusqu'à la délibération n° 9)*

Absents :

- Jean-Daniel Badiola, 3ème adjoint *(jusqu'à la délibération n° 1)*
- Serge Peyrelongue, conseiller municipal *(jusqu'à la délibération n° 5)*

Date de la convocation : 17 septembre 2021

Conformément au code général des collectivités territoriales, article L 2121-15, Thomas Ruspil a été désigné pour remplir les fonctions de secrétaire, fonctions qu'il a acceptées.

N° 21 – RESSOURCES HUMAINES

Rapport Social Unique (RSU) 2020

Madame Arribas-Olano, adjointe, expose :

Depuis le 1er janvier 2021, conformément aux dispositions du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, un Rapport Social Unique (RSU) doit être élaboré annuellement par chaque collectivité.

Le RSU se substitue au bilan social sur l'état de la collectivité, et rassemble également en un document unique le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, le Rapport Annuel sur la Santé et les Conditions de Travail (RASSCT), le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition, ainsi que le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le RSU de la Commune a été présenté au Comité Technique Paritaire (CTP) le 15 septembre 2021.

Conformément à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et au décret susvisé, ce rapport sera publié sur le site internet de la Ville.

Il est proposé au conseil municipal :

- de prendre acte du Rapport Social Unique (RSU) de la Commune.

LE CONSEIL MUNICIPAL,

- après avoir entendu l'exposé du rapporteur et en avoir délibéré,

- vu l'avis favorable de la commission municipale «*Finances, administration générale et ressources humaines*» du 14 septembre 2021,

- vu l'avis favorable du comité technique paritaire du 15 septembre 2021,

- prend acte du Rapport Social Unique (RSU) de la Commune.

- pour extrait conforme
- ont signé au registre tous les membres présents

Le Maire,

Jean-François Irigoyen

Acte exécutoire
transmis en Sous-Préfecture
reçu en Sous-Préfecture le 29 septembre 2021
Certifié conforme à l'original
Le Maire
par délégation
Séverine NIQUET

Annexe 6

Présentation CTP/CHSCT
15/09/2021

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) AU 31 DECEMBRE 2020

SAINT JEAN DE LUZ
Donibane Lohizune

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MAIRIE DE ST JEAN DE LUZ

SOMMAIRE

I) ETAT DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020 ..... - 1 -
A – Répartition des effectifs par statut ..... - 1 -
B – Répartition des emplois permanents ..... - 2 -
C – Temps de travail des agents permanents ..... - 4 -
D – Pyramide des ages..... - 5 -
E – Mouvements ..... - 7 -
F – Les agents en position statutaire particulière..... - 8 -
G – Evolution professionnelle……- 8 -
H – Sanction disciplinaire…….. - 8 -

II) BUDGET ET REMUNERATIONS…… - 9 -

III) EVOLUTION DU COMPTE EPARGNE TEMPS…… - 12 -

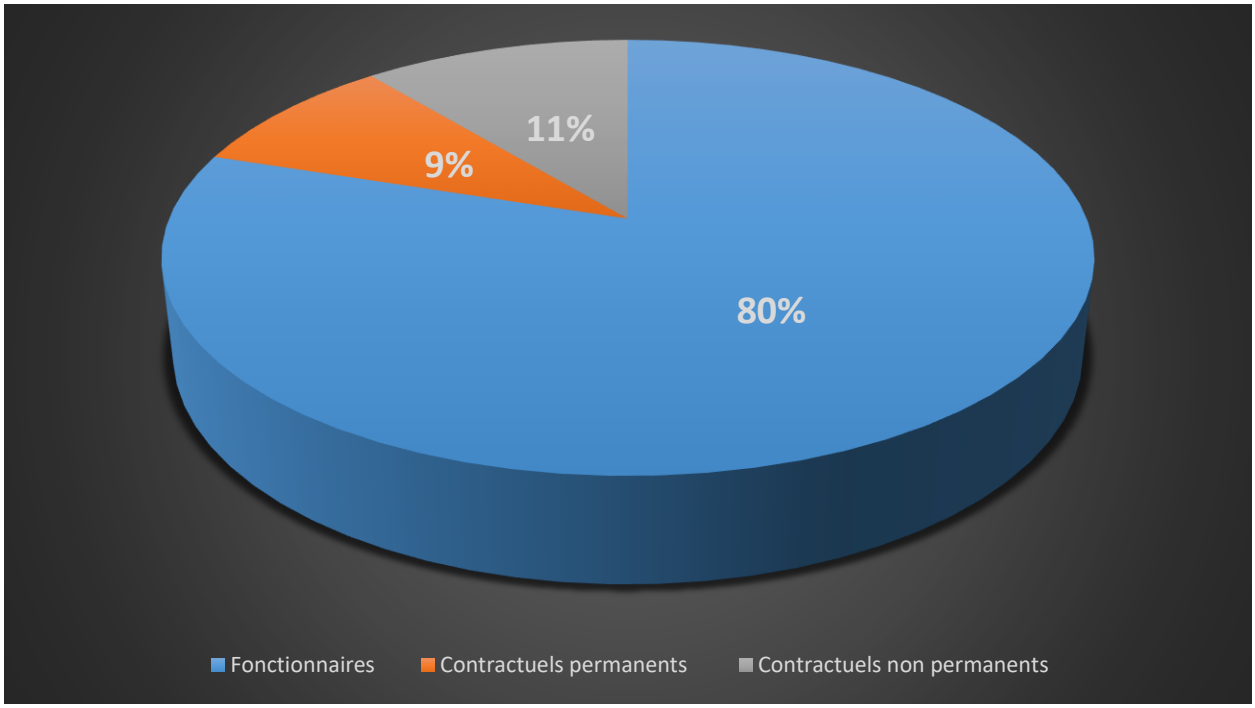
IV) ABSENCES ..... - 12 -
A – Bilan des absences en 2020 ..... - 13 -
B – Comparatif de jours d'absences de 2013 et 2020 ..... - 15 -
C – Accidents de travail ..... - 17 -
D – Handicap……...…… - 18 -

V) PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS……..… - 19 -

VI) FORMATION..... - 20 -

I) ETAT DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020

A – Répartition des effectifs par statut



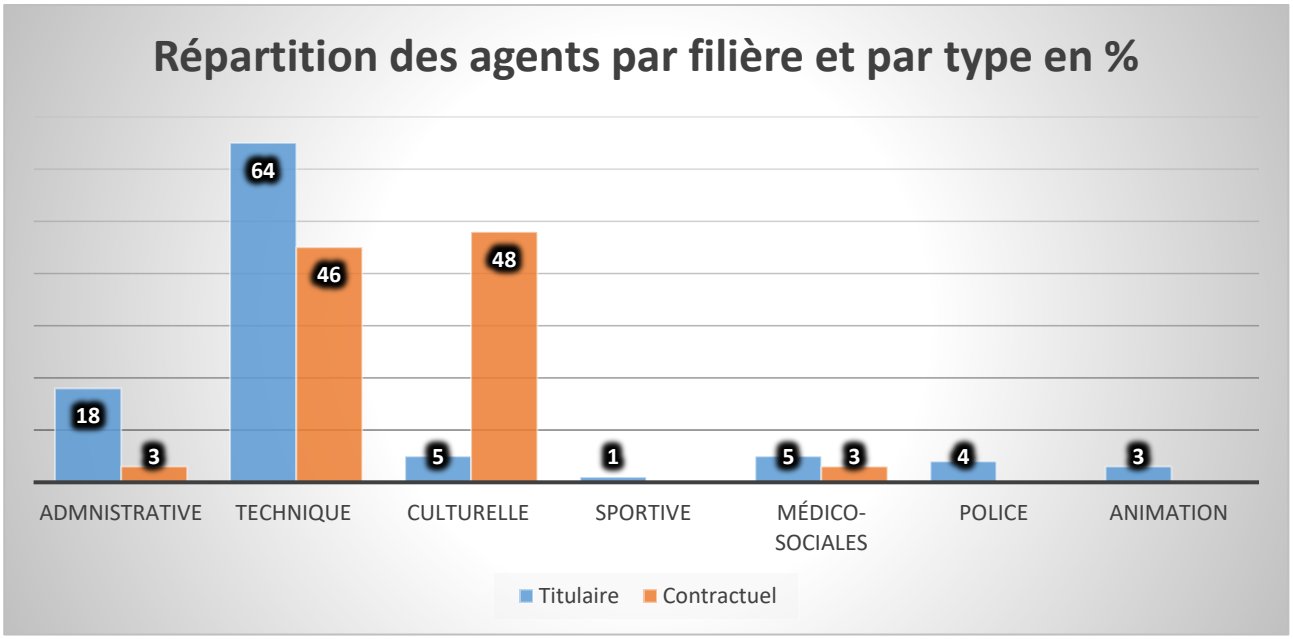
La collectivité compte 333 agents employés au 31 décembre 2020 dont 296 agents sur des emplois permanents, soit 6 agents de moins qu'en 2019 (339). Cette baisse est directement liée à la crise sanitaire et la suspension temporaire de certains services et/ou certains contrats.

Fonctionnaires : On compte 265 agents titulaires et stagiaires en 2020 contre 254 en 2019. Les effectifs ont augmenté en partie en raison de la mise en stage de nombreux contractuels recrutés en 2018 et 2019 suite à des départs à la retraite et à la mise en stage des agents recrutés en 2019 lors de la création du Pôle Petite Enfance.
Les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale constituent l'essentiel des effectifs de la collectivité.
Ils représentent 80% des effectifs.

Contractuels occupant un emploi permanent : il s'agit d'agents recrutés soit pour remplacer temporairement un fonctionnaire ou un autre contractuel (longue maladie, disponibilité, congé maternité, …) ; soit dans le cas d'une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement de fonctionnaire ; soit lors de l'absence de cadres d'emplois de fonctionnaire.
Ils représentent 9 % des effectifs soit 31 agents (14% avec 48 contractuels permanents en 2019).
Nota : 26 % des agents contractuels permanents sont en CDI (21% en 2019 et 29% en 2017). Il s'agit notamment des professeurs de l'école de musique.

Contractuels occupant un emploi non-permanent : ce sont, au sens de la DGCL (Direction Générale des Collectivités Locales), les emplois aidés, les apprentis ainsi que les emplois saisonniers ou temporaires.
Ils représentent 11 % des agents soit 37 agents.
Nota : 27 % d'entre-eux sont des emplois occasionnels et 5 % sont des emplois aidés recrutés lors de départs à la retraite.

B – Répartition des emplois permanents



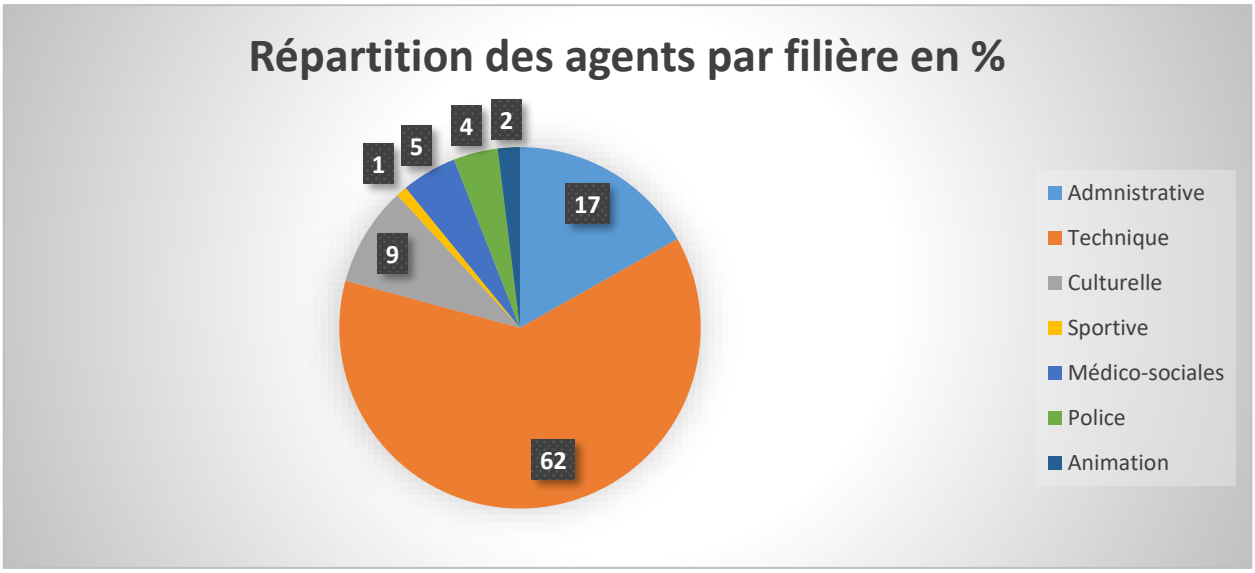
Contractuels :

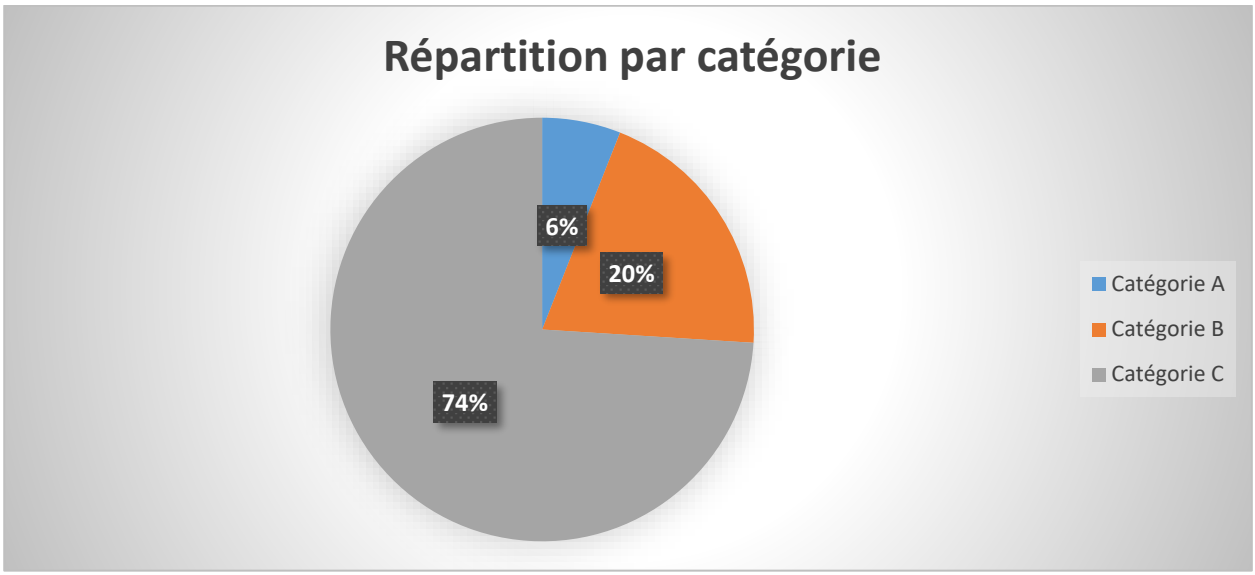
48% des contractuels sont au sein de la filière culturelle, dont 13 agents à l'école de musique. En effet, la grande majorité des enseignants ne sont pas lauréats du concours de la Fonction Publique, ce qui ne permet pas de les nommer fonctionnaires.

Pour la filière technique (46%), celle-ci représente déjà plus de la moitié des fonctionnaires, il est donc logique que le nombre de contractuels soient également majoritaire par rapport aux autres filières. Nous recrutons notamment régulièrement des contractuels pendant 1 à 2 ans avant de les mettre en stage à la suite de départs à la retraite.

Fonctionnaires :

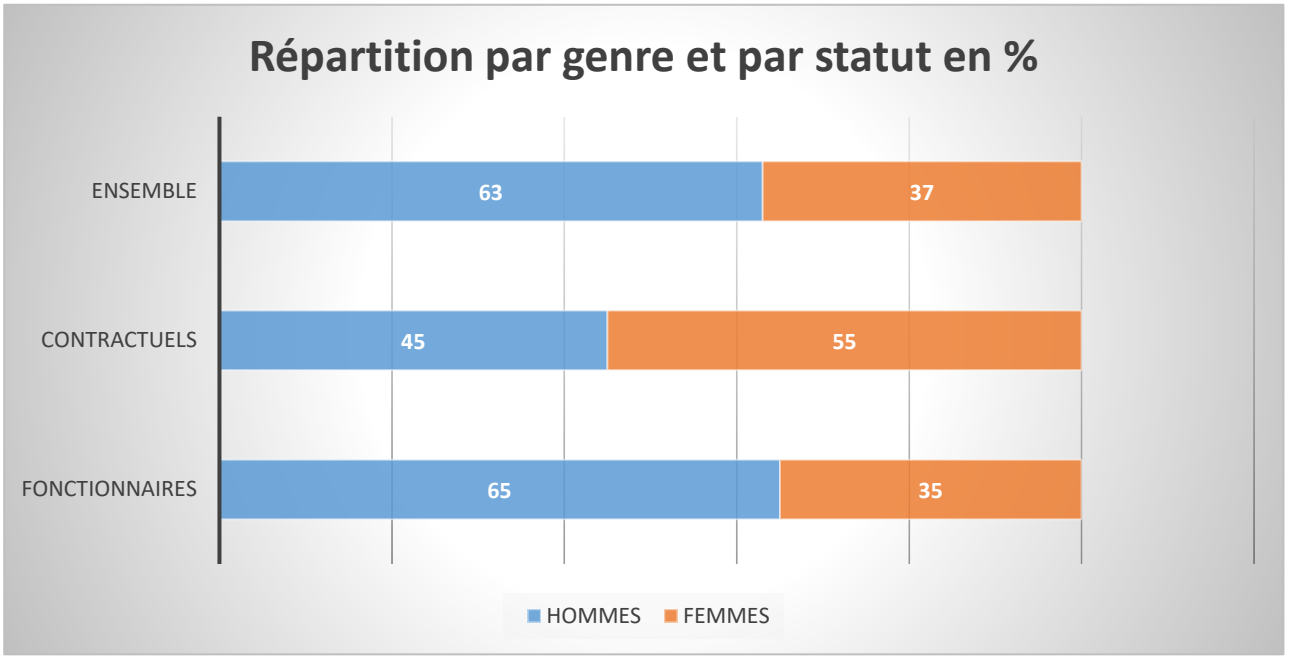
La filière technique est toujours la filière majoritairement représentée avec plus de 62% de l'effectif total.
La répartition des effectifs des fonctionnaires par filière corrèle avec la répartition des emplois de la commune et les missions de celle-ci.





74% des fonctionnaires sont en catégorie C, comme en 2019. On note également aucun changement pour la catégorie A qui représente 6% des effectifs.

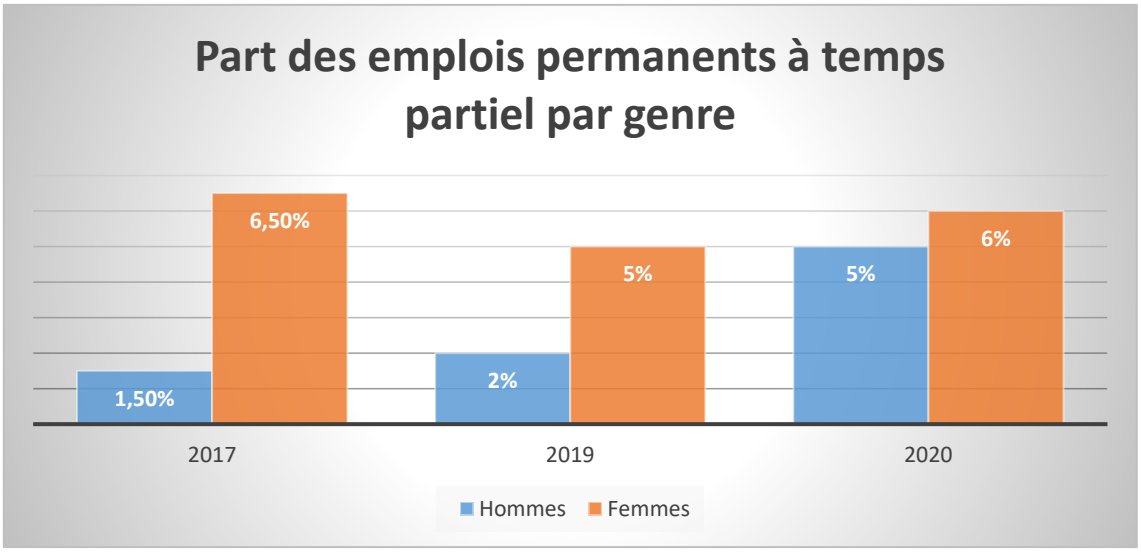
L'effectif de l'encadrement intermédiaire (catégorie B) est stable et représente 20% de l'effectif (19% en 2019, 20% en 2017).



Filières	Hommes	Femmes	TOTAL
Administrative	17	31	48
Technique	137	34	171
Culturelle	3	9	12
Sportive	2	1	3
Sociale	0	12	12
Médico-Sociale	0	1	1
Police Municipale	9	2	11
Animation	5	2	7
TOTAL	**173**	**92**	**265**

Les hommes sont largement majoritaires dans les filières technique (80%) et police (81%), et les femmes majoritaires dans les filières sociale (100%), culturelle (75%) et administratives (65%).

C – Temps de travail des agents permanents



Au 31 décembre 2020, 5% des hommes étaient à temps partiel (8 hommes) contre 6% des femmes (7 femmes).
On constate que la proportion des femmes à temps partiel est constante depuis 2017, en revanche on enregistre une nette augmentation chez les hommes qui passent de 2 hommes en 2017 à 8 hommes en 2020.
Parmi les 8, 5 sont à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants.

REPARTITION TEMPS DE TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES

Filières	**TC**	**TNC**	**TOTAL**
Administrative	46	2	48
Technique	167	4	171
Culturelle	11	1	12
Sportive	3	0	3
Sociale	12	0	12
Médico-Sociale	1	0	1
Police Municipale	11	0	11
Animation	6	1	7
TOTAL	257	8	265

Parmi les fonctionnaires, 257 (97%) agents sont à temps complet et 8 (3%) sont à temps non complet. En revanche, 42% des contractuels sur emploi permanent sont à temps complet et 58% à temps non complet.

Parmi les agents à temps complet (257 agents), il y a 14 agents à temps partiel contre 8 en 2019.
Parmi les temps partiels :

- 6 sont de droit et 8 sont sur autorisation
- 6 femmes et 8 hommes
- 11 en catégorie C et 2 en catégorie B et 1 en catégorie A

306,66 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré en 2020

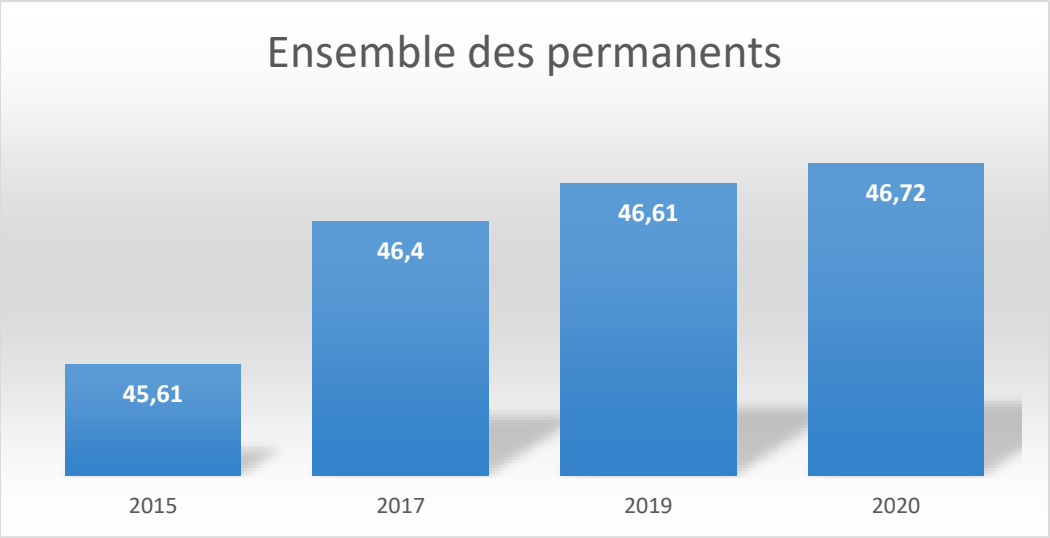
257,93 fonctionnaires (246,20 en 2019)

24,37 contractuels (29,8 en 2019)

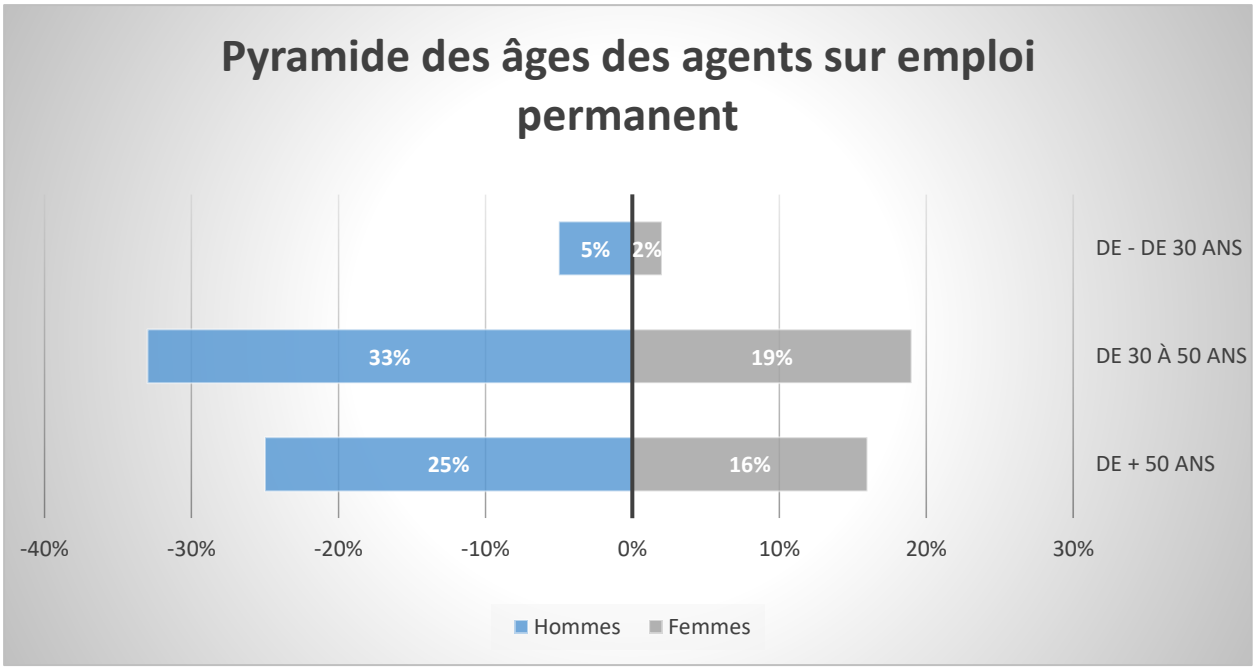
D – Pyramide des âges

Age moyen des agents sur emplois permanents

	2015	**2017**	**2019**	**2020**
Fonctionnaires	46,41	46,93	47,74	47,25
Contractuels permanents	38,19	41,75	40,63	42,18
Ensemble des permanents	**45,61**	**46,4**	**46,61**	**46,72**



On constate un vieillissement régulier des effectifs depuis 2015.



La majorité des agents sur emplois permanents ont entre 30 et 50 ans (52%), dont 33% sont des hommes.
41% des agents ont plus de 50 ans.

De nombreux départs à la retraite seront effectifs dans les quinze prochaines années.

E – Mouvements

	ARRIVEES DE FONCTIONNAIRES EN 2020							
	Hommes				Femmes			
Arrivées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Concours (externe, interne, 3e voie)								
Mutation	1		1	2				
Intégration directe			1	1				
Réintégrations								
Mise en stage			17	17			2	2
Total				20				2

	DEPARTS DE FONCTIONNAIRES EN 2020							
	Hommes				Femmes			
Motif de départ	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
. Mise en disponibilité			1	1				
. Congé formation								
. Mutation (changement de collectivité)							1	1
. Démission			1	1				
. Départ à la retraite	1		5	6	1		1	2
. Décès								
. Transfert de compétence								
Total	1		7	8	1		2	3

La majeure partie des départs de fonctionnaire en 2020 est due aux départs à la retraite (8 sur 11). Du fait du vieillissement des effectifs, le nombre de départs à la retraite devrait continuer d'être une source importante de départ dans les années qui viennent.

A noter que les départs de fonctionnaires sont largement compensés dans la majorité des cas par le recrutement de contractuels, droit public mais aussi droit privé, qui sont généralement mis en stage à l'issue.

F – Les agents en position statutaire particulière

Nombre d'agents originaires de la collectivité, en position statutaire particulière au 31/12/2020		12
Congé parental		0
Disponibilité		8
Congé spécial		0
Agents détachés au sein de leur propre collectivité (sur emploi fonctionnel ou de cabinet)		4
Agents mis à disposition d'autres structures		0
Autres positions statutaires particulières (hors-cadres, prise en charge…)		0
Agents détachés dans une autructure…	Fonction publique de l'Etat (FPE)	0
	Fonction publique hospitalière (FPH)	0
	Autre collectivité	0
	Autres structures (y compris FPE-UE)	0

5 agents sont en disponibilité pour convenances personnelles ; un pour suivre son conjoint et deux pour élever un enfant de moins de 12 ans.

G – Evolution professionnelle

Promotion interne : 0 car nominations reportées à 2021 suite au renouvellement du CA du CDG 64 et de la crise sanitaire.

111 avancements d'échelon 12 avancements de grade.

Aucun examen ou concours organisé en 2020.

1 agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller.

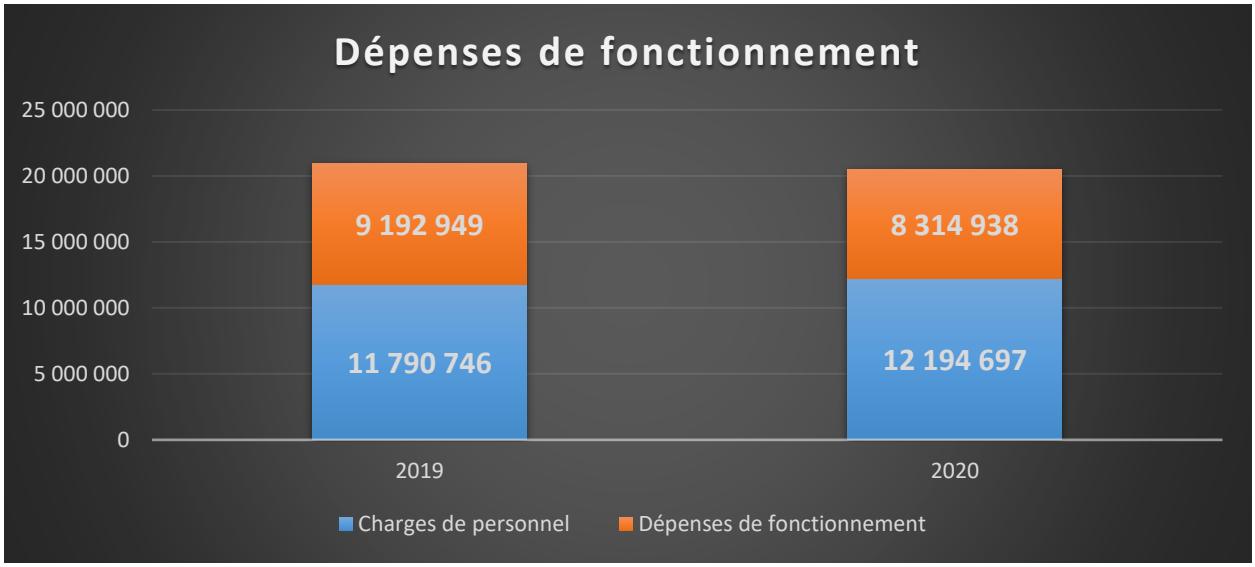
H – Sanction disciplinaire

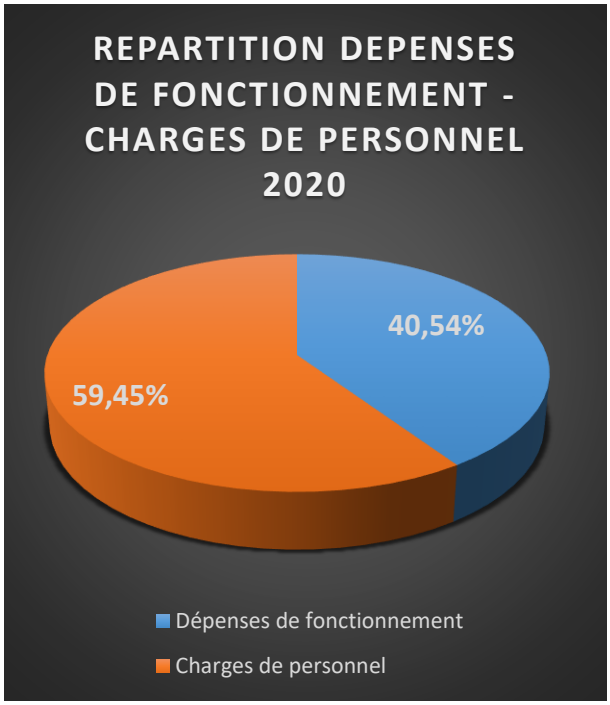
Aucune sanction

II) BUDGET ET REMUNERATIONS

Evolution des dépenses de fonctionnement et des charges de personnel*		
	2019	**2020**
Charges de personnel des 4 budgets (mairie ; camping ; jardin botanique et PPE)	11 790 746	12 194 697
Dépenses de fonctionnement	9 192 949	8 314 938
TOTAL Dépenses de fonctionnement (CA)	20 983 695	20 509 635
Ratio charges de personnel / Dépenses de fonctionnement	51,05%	59,45%

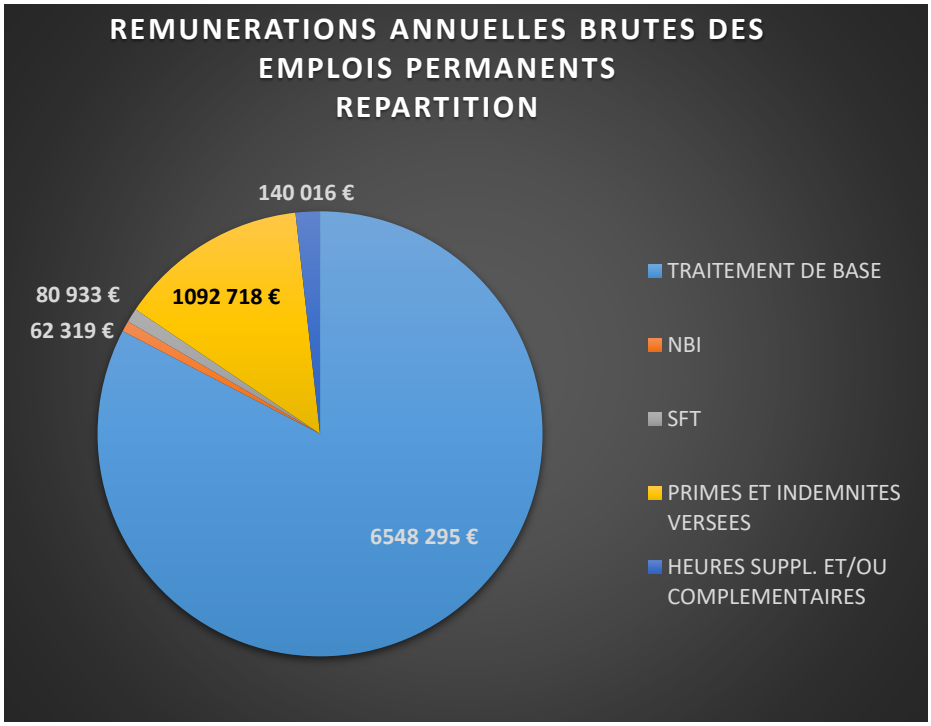
***Montants budgets mairie, camping, jardin botanique et pôle petite enfance cumulés.**

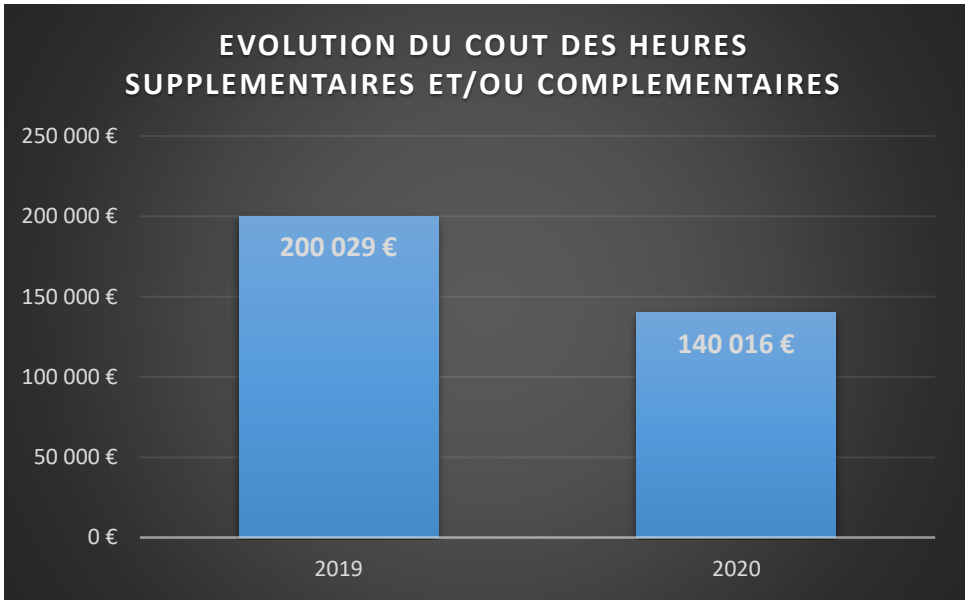




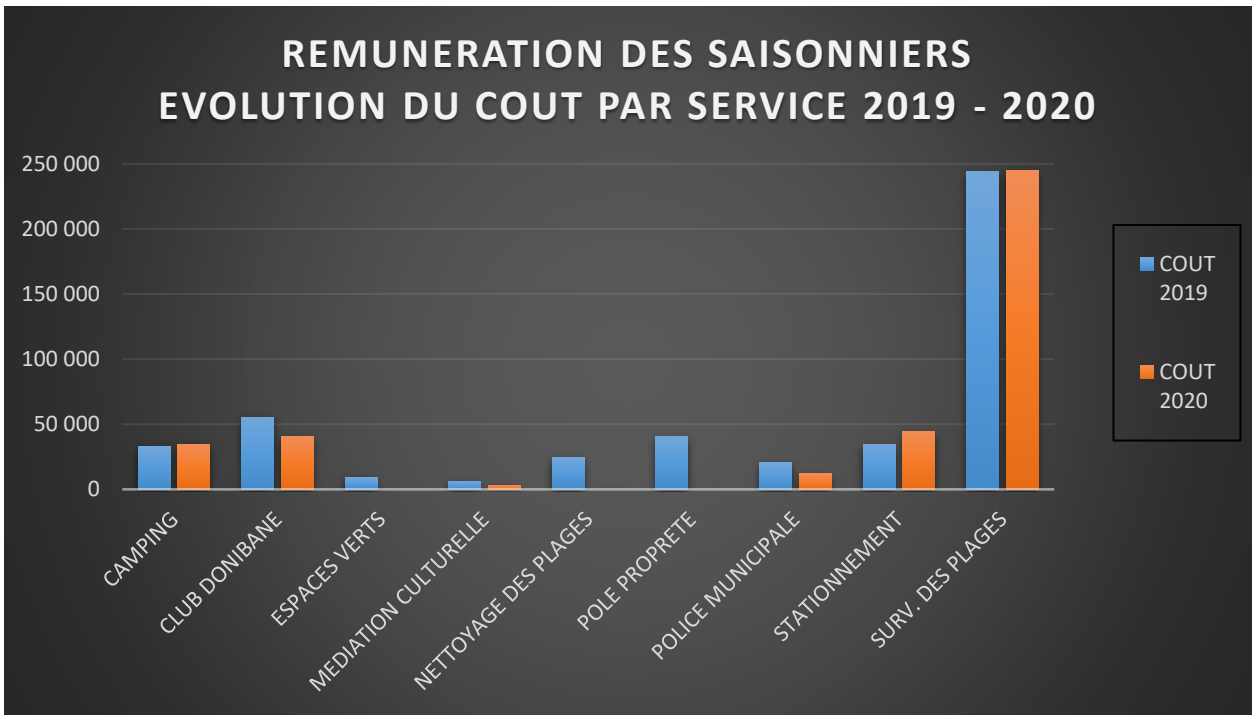
Le ratio des charges de personnel par rapport aux dépenses de fonctionnement est en augmentation. Cela s'explique notamment par :

- Forte baisse du budget de fonctionnement due aux efforts des services et à l'effet Covid
- Les rémunérations ont été maintenues, les charges ont progressées, la taxe transport a augmenté
- Création du Pôle Petite Enfance, fin 2019 (ouverture novembre 2019), donc répercussion des salaires sur une année entière (hausse 313% entre le CA 2019 et le CA 2020).





Les heures supplémentaires ou complémentaires ont baissé du fait de la crise sanitaire qui a engendré l'annulation de plusieurs festivités.



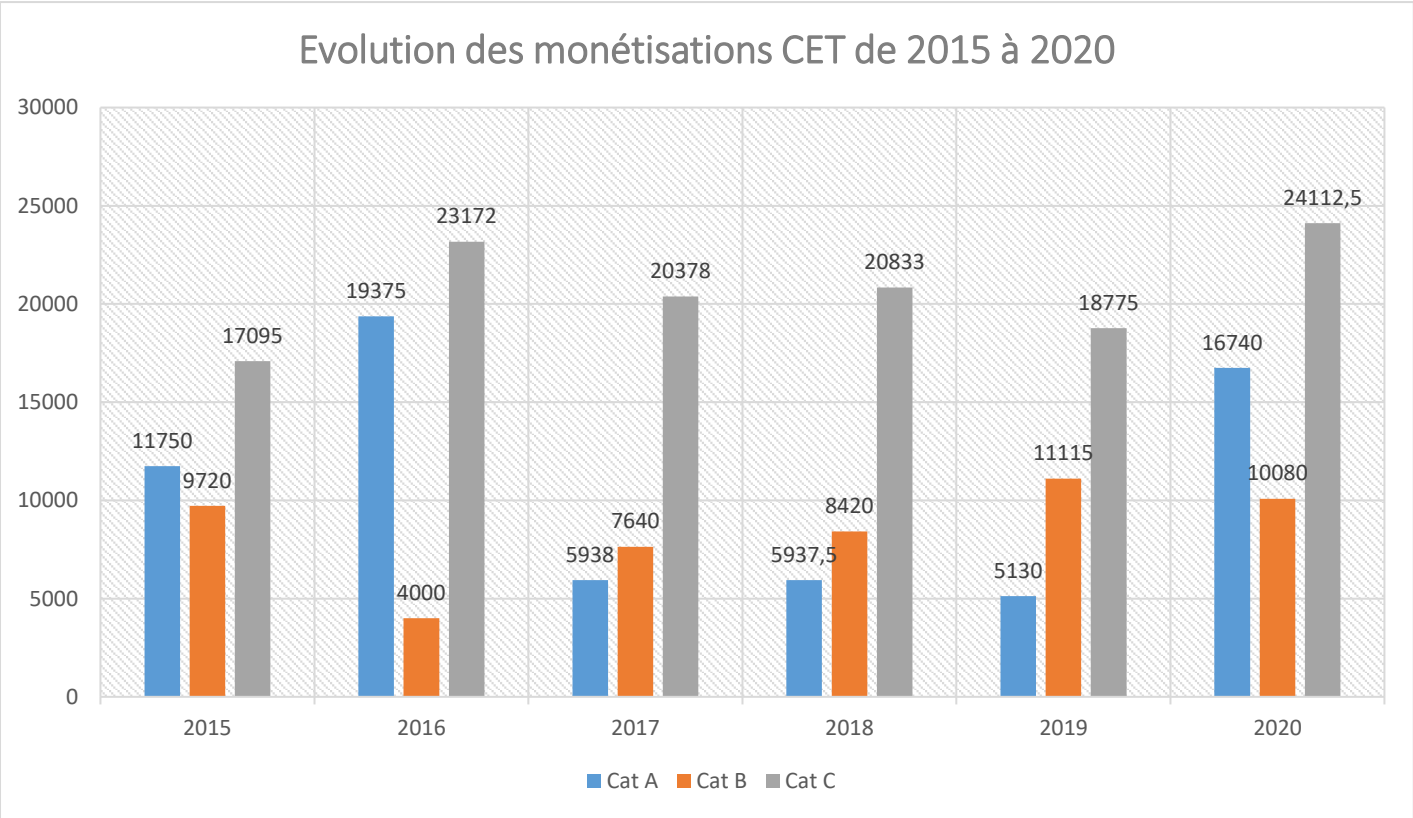
SERVICE	COUT 2019	COUT 2020
CAMPING	33 069	34 668
CLUB DONIBANE	55 496	40 409
ESPACES VERTS	9 156	0
MEDIATION CULTURELLE	6 393	3 235
NETTOYAGE DES PLAGES	24 347	0
POLE PROPRETE	40 494	0
POLICE MUNICIPALE	20 739	12 025
STATIONNEMENT	34 459	44 322
SURV. DES PLAGES	243 728	245 006
TOTAL	467 875	379 663

Beaucoup moins de saisonniers recrutés, du fait de la non-organisation de certaines manifestations et de l'incertitude sur la fréquentation estivale.

III) EVOLUTION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

	Exercice 2019		
	TOTAL par catégorie		
	Nbre de jours	Nbre d'agents	Total en €
Catégorie A	38	4	5.130
Catégorie B	123,5	13	11.115
Catégorie C	253	15	18.775
TOTAL	**414,5**	**32**	**35.020**

	Exercice 2020		
	TOTAL par catégorie		
	Nbre de jours	Nbre d'agents	Total en €
Catégorie A	124	7	16740
Catégorie B	112	11	10080
Catégorie C	321,5	16	24112,5
TOTAL	**557,5**	**34**	**50932,5**



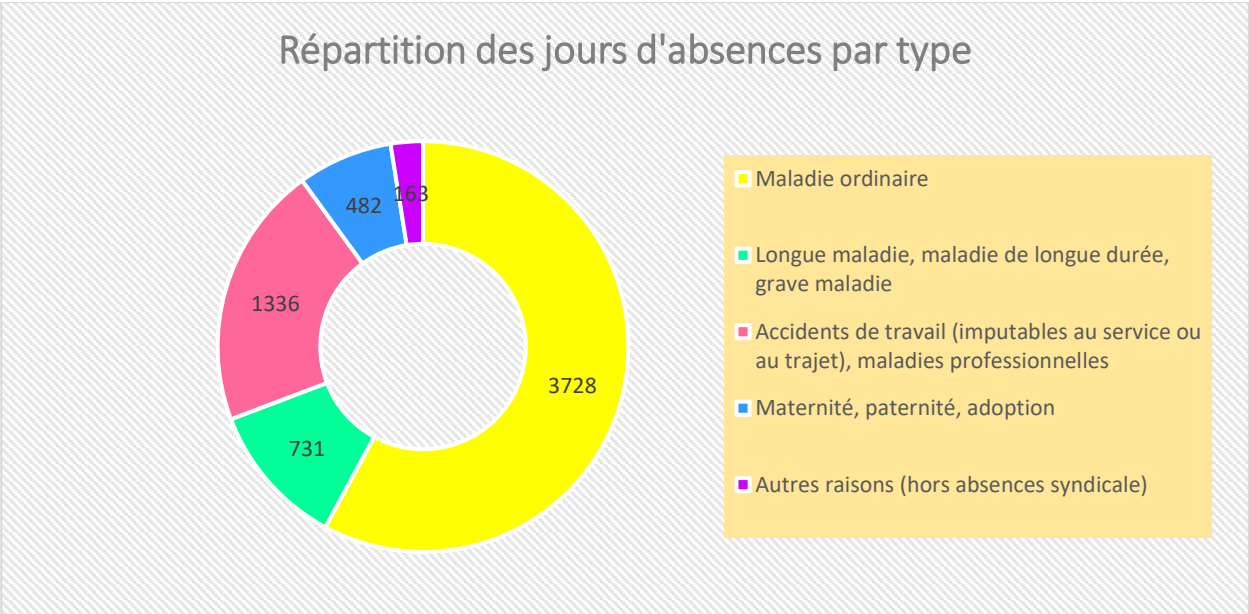
Si l'on compare les données des deux derniers bilans sociaux, le nombre d'agents sollicitant la monétisation est stable mais le nombre de jours monétisés est en augmentation notamment pour les agents de catégorie A et C. Cela s'explique par le fait que les agents ont été plus sollicités pour gérer la crise sanitaire et maintenir le service public. Ainsi, mise à part les 5 jours de CA imposés, les agents ont pu poser moins de jours de congés.

IV) ABSENCES

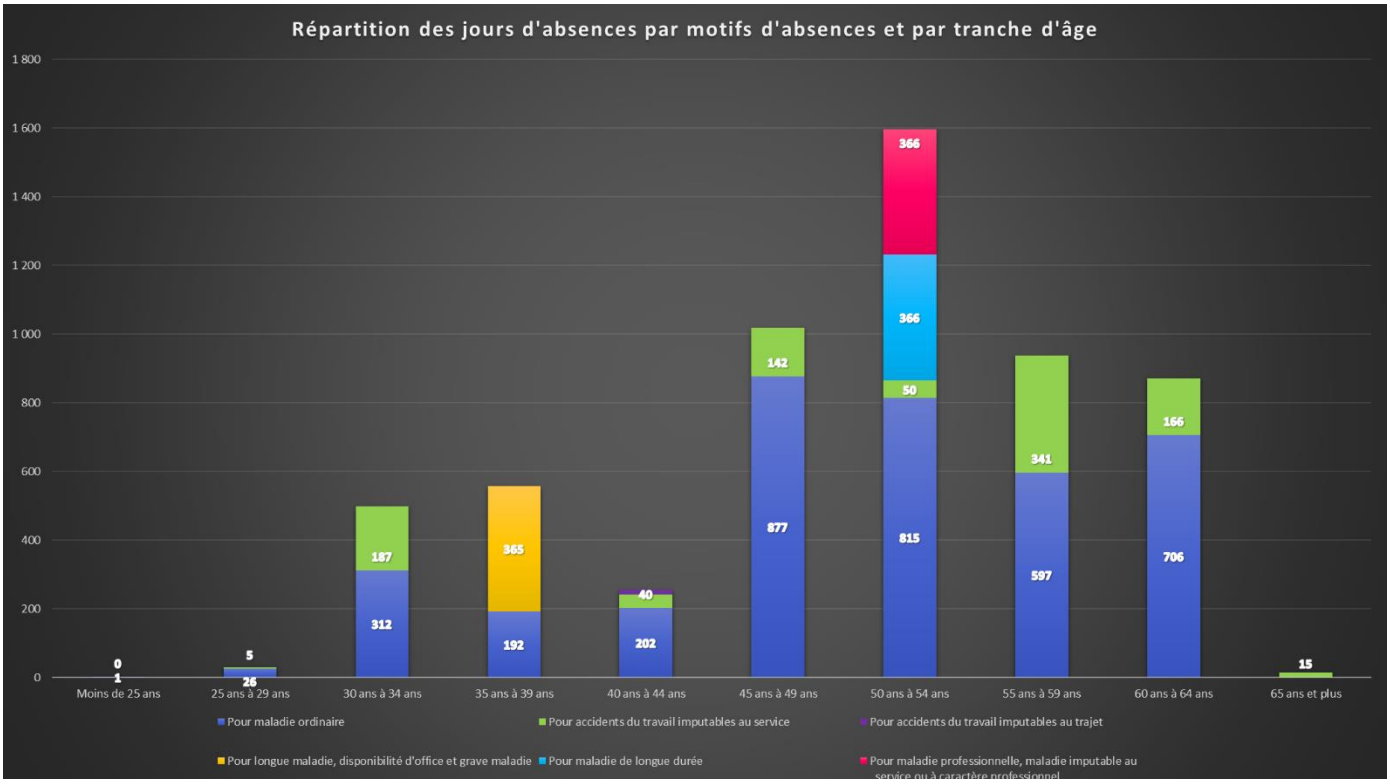
A – Bilan des absences en 2020

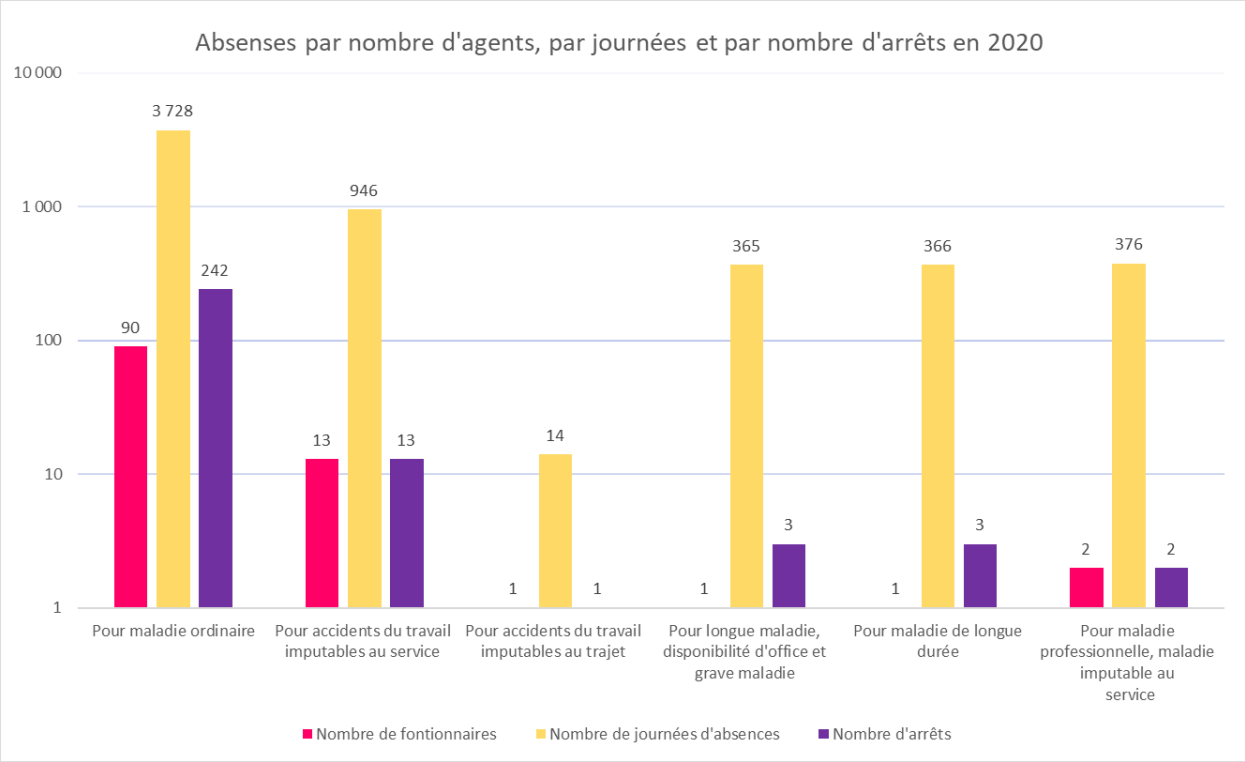
Décompte des jours d'absence - Répartition par type d'absence	
Maladie ordinaire	3728
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	731
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	1336
Maternité, paternité, adoption	482
Autres raisons (hors absences syndicale)	163

La maladie ordinaire reste le motif d'absence le plus fréquent, suivie par les accidents de travail en hausse importante.



On constate qu'une grande partie des absences se concentre sur la tranche d'âge des 50 à 54 ans,

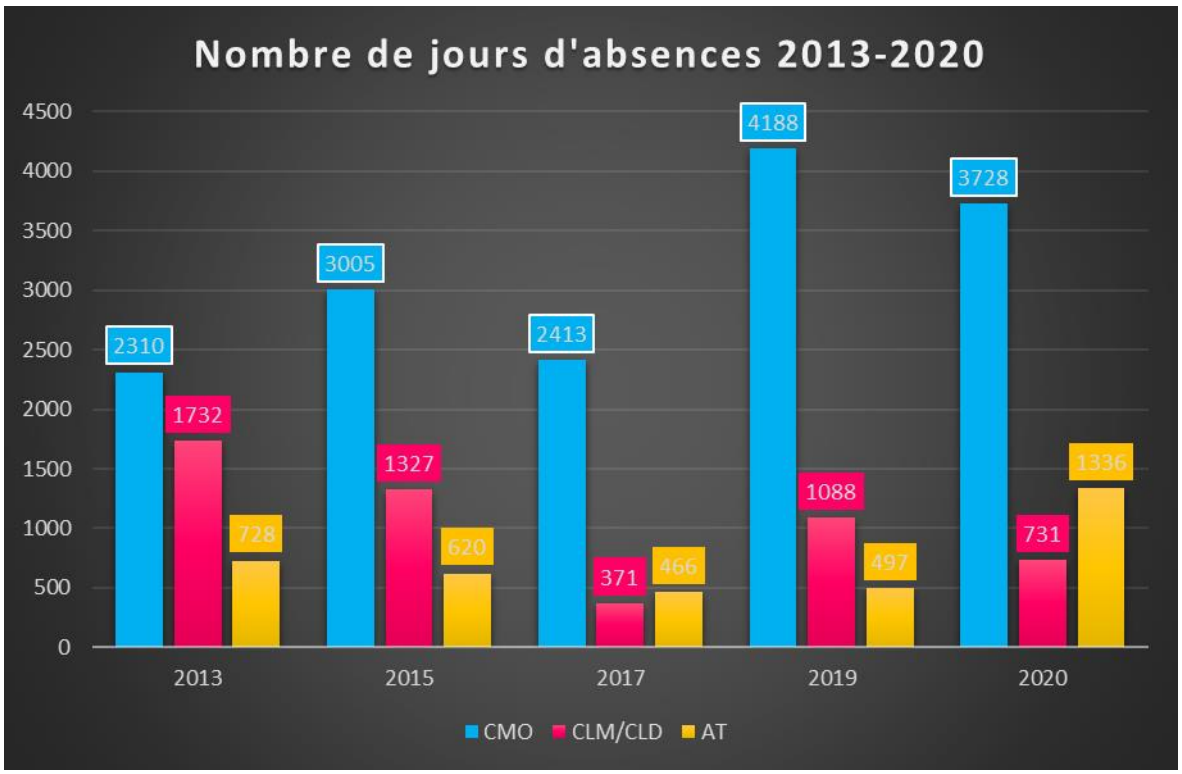

Répartition des jours d'absences par motifs d'absences et par tranche d'âge
1 800
1 600
1 400
1 200
1 000
800
600
400
200
0
0
1
5
26
187
312
365
192
40
202
142
877
366
366
50
815
341
597
166
706
15
Moins de 25 ans
25 ans à 29 ans
30 ans à 34 ans
35 ans à 39 ans
40 ans à 44 ans
45 ans à 49 ans
50 ans à 54 ans
55 ans à 59 ans
60 ans à 64 ans
65 ans et plus
Pour maladie ordinaire
Pour accidents du travail imputables au service
Pour accidents du travail imputables au trajet
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie
Pour maladie de longue durée
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel


Absenses par nombre d'agents, par journées et par nombre d'arrêts en 2020
10 000
1 000
100
10
1
90
3 728
242
13
946
13
1
14
1
1
365
3
1
366
3
2
376
2
Pour maladie ordinaire
Pour accidents du travail imputables au service
Pour accidents du travail imputables au trajet
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie
Pour maladie de longue durée
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service
Nombre de fontionnaires
Nombre de journées d'absences
Nombre d'arrêts

B - Comparatif de jours d'absences de 2013 et 2020

Nombre de jours d'arrêts par type				
Type / Année	CMO	CLM/CLD	AT/MP	TOTAL
2013	2310	1732	728	4770
2015	3005	1327	620	4952
2017	2413	371	466	3250
2019	4188	1088	497	5773
2020	3728	731	1336	5795

Evolution MALADIE 2015-2020					
Type / Année		2015	2017	2019	2020
MALADIE ORDINAIRE	Nombre d'arrêts	161	249	251	242
	Nbre jours d'arrêt	3005,5	2359.5	4188	3728
	Nbre de jours moyen par arrêt	**18,7**	**9,5**	**16.6**	**15,4**
	Nbre d'agents	112	97	95	90
CLM / CLD/ DISPONIBILITE	Nombre d'arrêts	8	3	4	6
	Nbre jours d'arrêt	1327	371	1088	730
	Nbre de jours moyen par arrêt	**165,9**	**123,7**	**272**	**121,666667**
	Nbre d'agents	8	2	7	2
TOTAL	**Nombre d'arrêts**	**169**	**252**	**255**	**248**
	Nbre jours d'arrêt	**4332,5**	**2730,5**	**5276**	**4458**



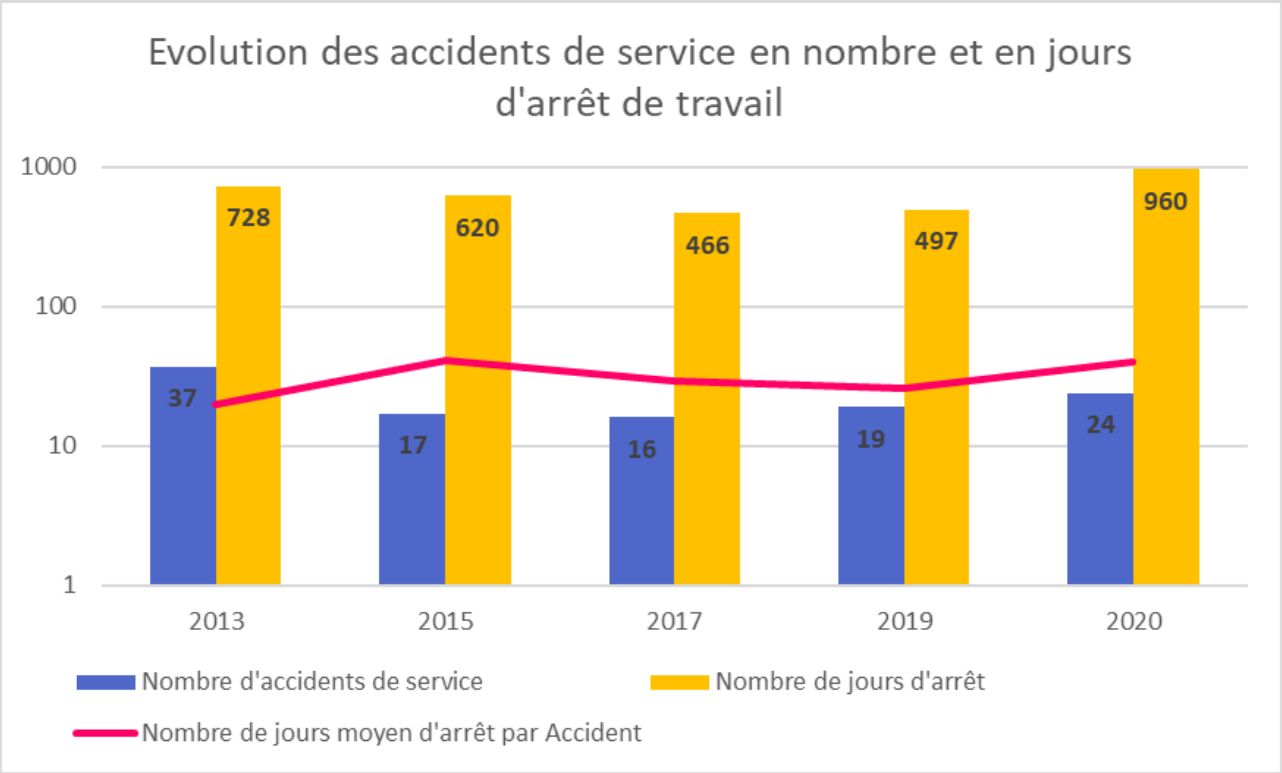
Maladie ordinaire et CLM/CLD/Disponibilité : le nombre d'agents en arrêt maladie est le plus bas depuis 2015, et le nombre de jours d'arrêt a baissé depuis 2019.

Reclassement - inaptitude	
Demandes de reclassement en 2020 (tous motifs)	1
Reclassements décidés en 2020	0
Autres mesures individuelles (inaptitude, mi-temps thérapeutique, aménagement d'horaire, mise en disponibilité d'office) NB : un même agent a pu bénéficier de plusieurs mesures la même année	11
Dont retraite pour invalidité	*2*
Dont décision d'octroi de temps partiel thérapeutique	*6*
Dont décision d'accord sur aménagement de poste de travail ou d'horaire	*3*

C – Accidents de travail

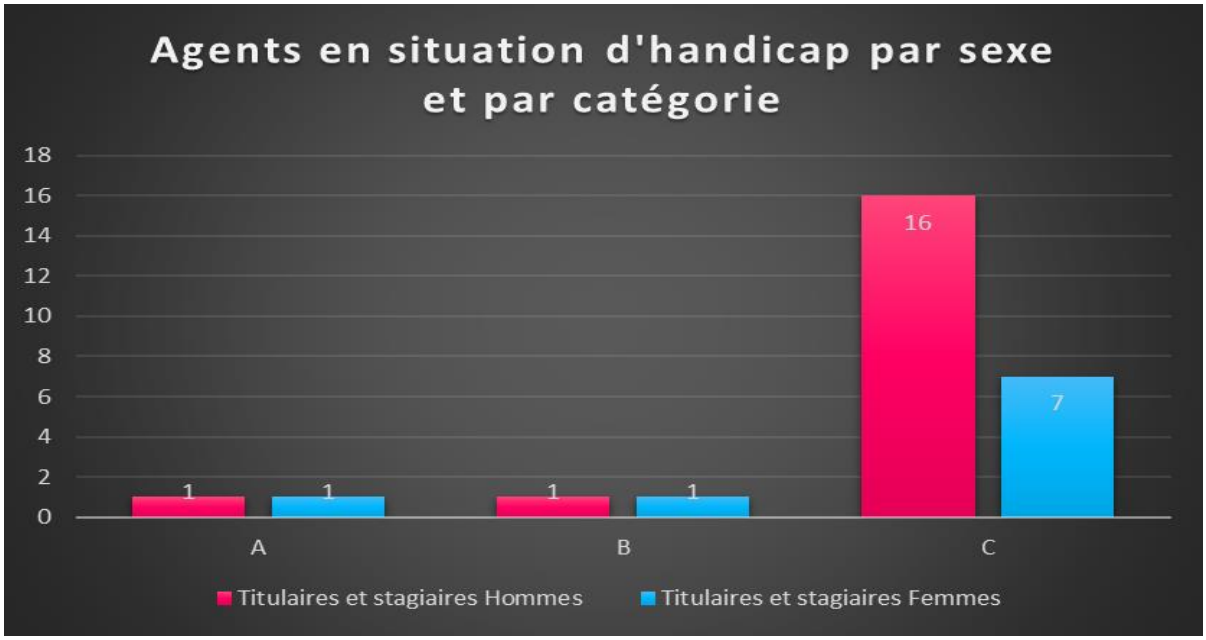
Evolution AT en jours et nombre d'AT par an					
	2013	2015	2017	2019	2020
Nombre d'accidents de service	37	17	16	19	24
Nombre de jours d'arrêt	728	620	466	497	960
Nombre de jours moyen d'arrêt par Accident	20	41	29	26	40
Dont Accidents de trajet	2	1	0	0	1

Une forte augmentation des accidents du travail est à constater (24 en 2020 – 19 en 2019) ainsi que du nombre de jours d'arrêt (+ 839 par rapport à 2019).



D – Handicap

Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	
Montant total des marchés passés dans l'année (**sous-traitance**)	0 €
Dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de **faciliter l'insertion** professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique	0 €
Dépenses réalisées par l'employeur pour **accueillir ou maintenir** dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	0 €
Dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à la fonction publique territoriale et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2 du décret.	3321 €
Unités déductibles	0,19
Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs en situation de handicap sur emploi permanent employés par la collectivité au 31.12.2020	27
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	9,12
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	9,19



La commune de Saint Jean de Luz compte 27 agents en situation de handicap tout statut confondu (soit 6 de moins qu'en 2019). Cette baisse est due aux départs à la retraite d'agents RQTH et au refus de certains agents de signaler leur situation à leur employeur.

Le taux d'emplois de travailleurs handicapés de 9.19% supérieur au taux d'obligation d'emplois des travailleurs handicapés fixé à 6 % par l'Etat.

V) PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

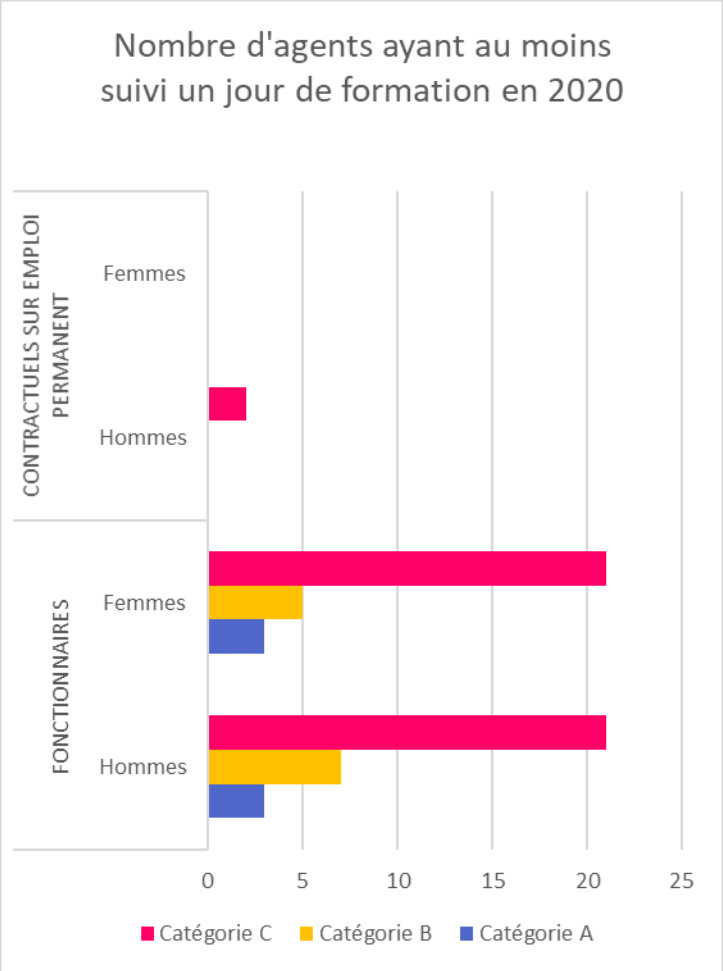
Prévention des risques : personnels affectés au 31/12/2019	
Assistants et conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	**8**
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) *	**0**
Médecins de prévention	**0**
Autres personnels affectés à la prévention intervenus dans la collectivité (animateurs, formateurs, conseillers…).	**5**
Prévention des risques : dépenses en matière d'hygiène et de sécurité	
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…).	**783 €**

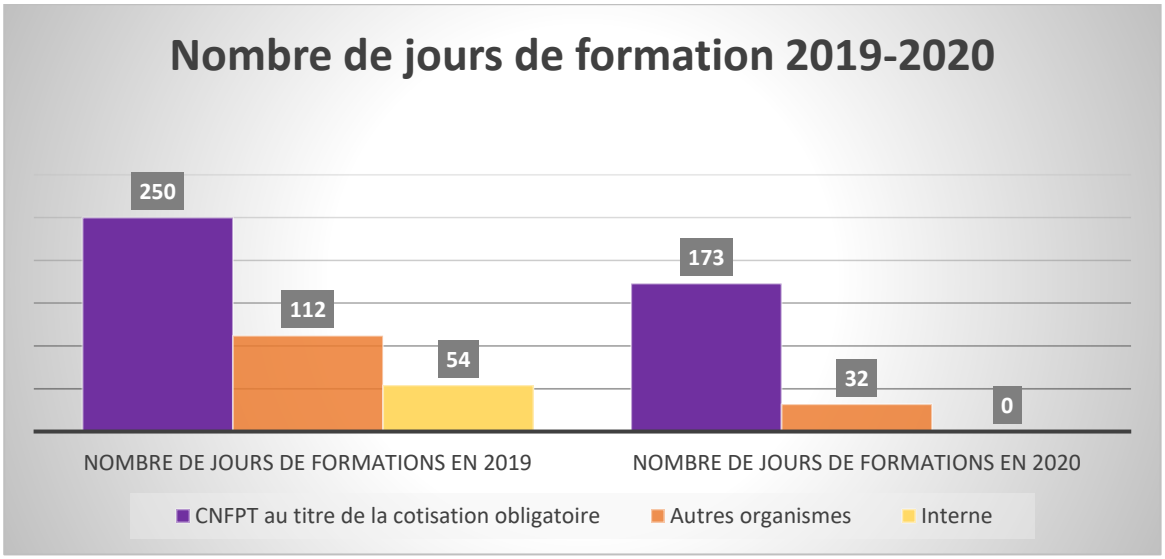
Le nombre de personne dédié à la prévention reste identique à celui de 2019.

Les dépenses liées aux actions en matière de prévention sont en baisse car toutes les formations ont été annulées pendant la période « Covid ».

VI) FORMATION

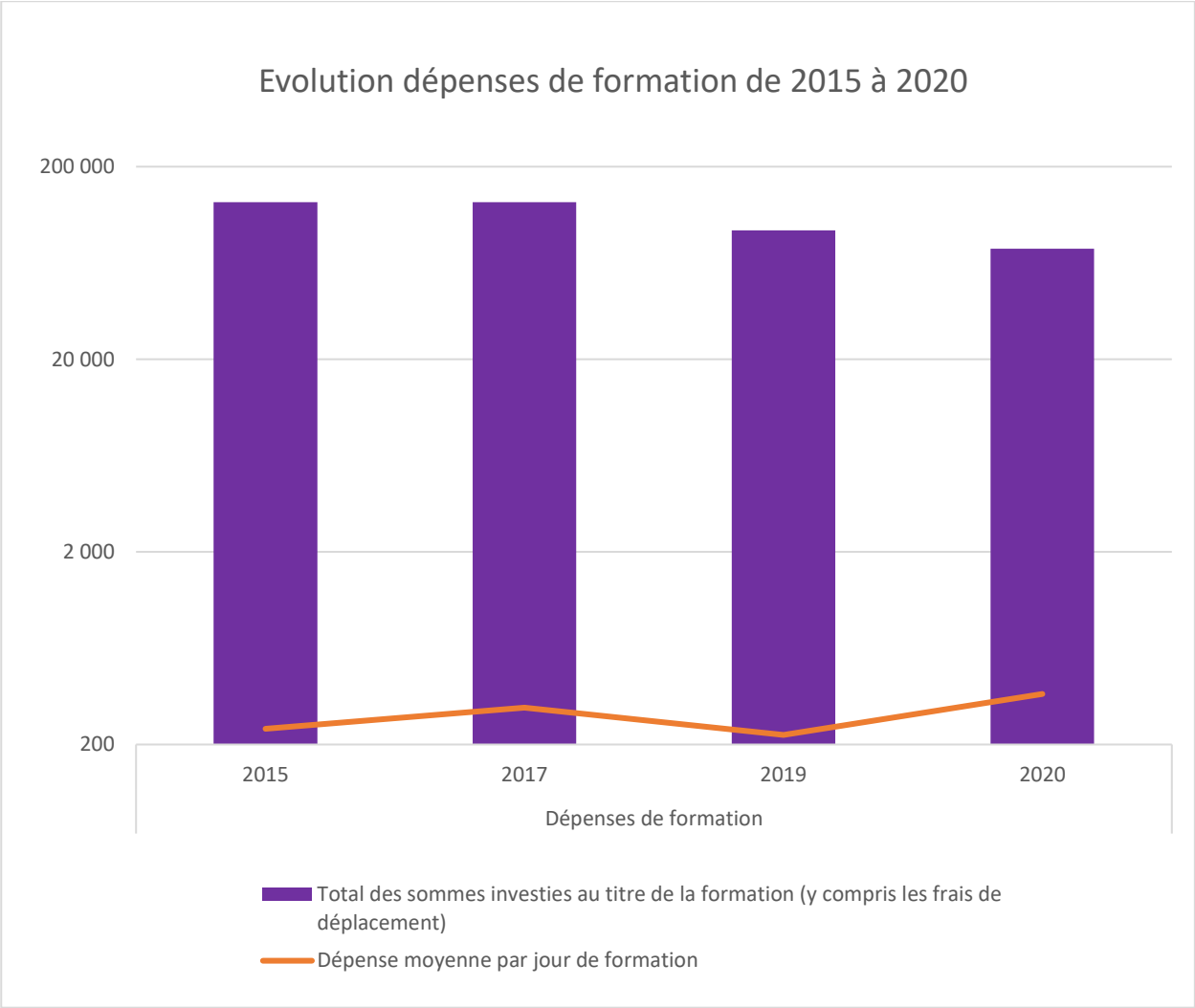
Année très particulière et non représentative car beaucoup d'actions de formation ont été reportées et peu d'agents ont manifesté le souhait de suivre une formation.

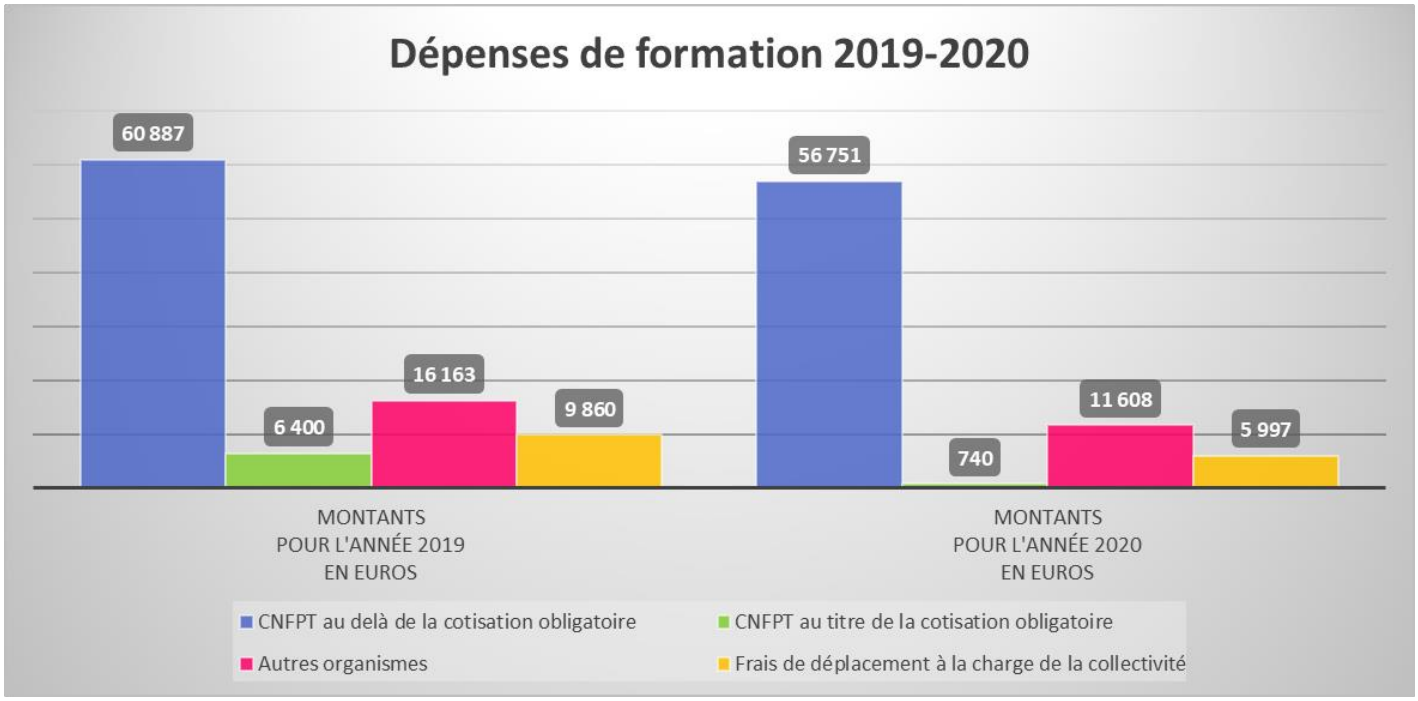




Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année				
2020	**Catégorie C**	**Catégorie B**	**Catégorie A**	**TOTAL**
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	64	0	0	**64**
Formation d'intégration	40	10		**50**
Formation de professionnalisation	62	17	10	**89**
Formation de perfectionnement	0	0	0	**0**
Nombre d'agents	36	14	6	**0**

	Dépenses de formation			
	2015	**2017**	**2019**	**2020**
Total des sommes investies au titre de la formation (y compris les frais de déplacement)	130 738	130 738	93 310	75 096
Dépense moyenne par jour de formation	241,27	310,54	224,3	366


Evolution dépenses de formation de 2015 à 2020
200 000
20 000
2 000
200
2015
2017
2019
2020
Dépenses de formation
Total des sommes investies au titre de la formation (y compris les frais de déplacement)
Dépense moyenne par jour de formation


Dépenses de formation 2019-2020
60 887
6 400
16 163
9 860
56 751
740
11 608
5 997
MONTANTS POUR L'ANNÉE 2019 EN EUROS
MONTANTS POUR L'ANNÉE 2020 EN EUROS
CNFPT au delà de la cotisation obligatoire
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire
Autres organismes
Frais de déplacement à la charge de la collectivité