



2020

# Ambert Livradois Forez Communauté de communes

Rapport sur l'état de l'EPCI



## Table des matières

Introduction.....	2
I. L'EMPLOI.....	3
II. L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	6
III. LE RECRUTEMENT.....	7
IV. L'ABSENTEISME.....	10
V. FORMATION.....	12
VI. REMUNERATIONS.....	12
1. PROGRESSION DE CARRIERE.....	14
2. ACTION SOCIALE.....	14

## Introduction

### **Règlementation et objectifs du bilan social :**

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit l'obligation pour l'autorité territoriale de présenter, au moins tous les deux ans au CTP un rapport sur l'état de la collectivité. Il synthétise en un document unique les principales données quantitatives afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité. Le décret 97-443 du 25 avril 1997 modifié et l'arrêté du 28 septembre 2015 les obligations des collectivités en matière de bilan social et les principaux indicateurs contenus dans le rapport. Le rapport fait l'objet, après débat, d'un avis du Comité Technique. Ce rapport indique les principales caractéristiques des effectifs des agents des collectivités territoriales et établissements publics. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statuts, de formation professionnelle, de mobilité, d'absentéisme ou encore de rémunération. Le bilan social est à la fois un outil de dialogue social, de gestion des ressources humaines (prévisions de recrutement) ainsi qu'un instrument de comparaison dans l'espace et le temps. Il offre une vision globale et dynamique des ressources humaines et constitue un outil de suivi de l'évolution des effectifs des collectivités territoriales.

# I. L'EMPLOI

## 1. Répartition des agents par statut (au 31/12/2020)

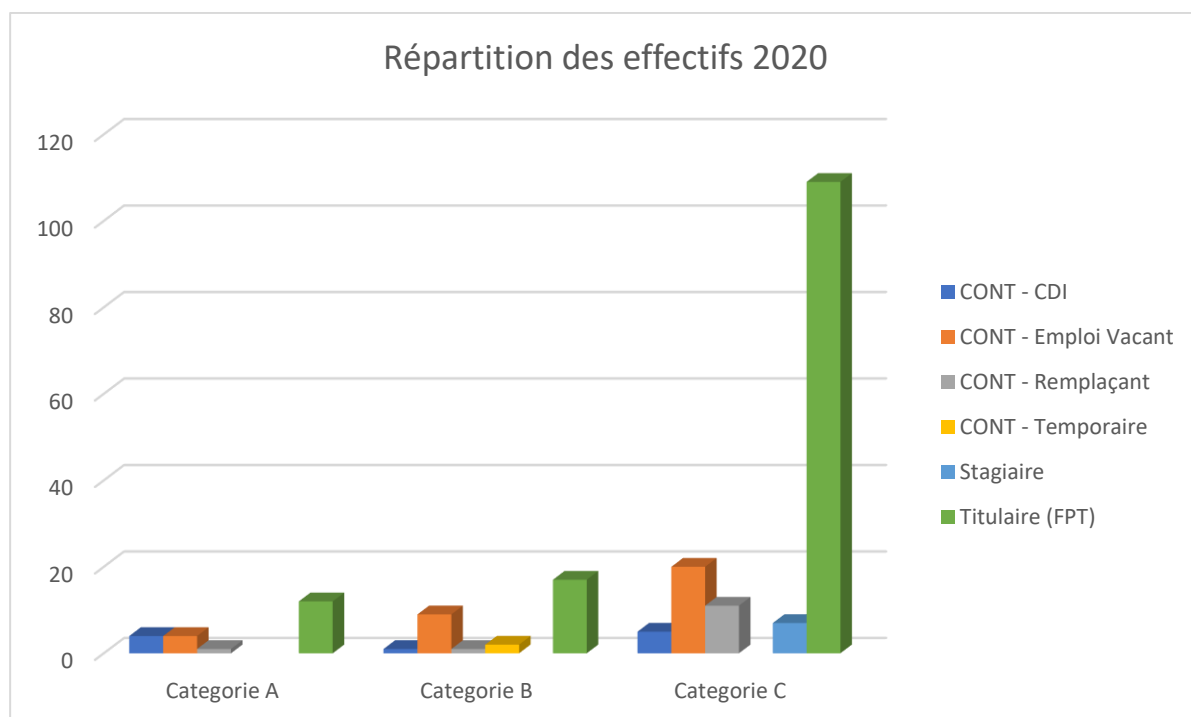
	2019	2020			ETP 2020		
		Total	F	H	Total	F	H
<b>Agents en position d'activité (tous statuts)</b>	<b>217</b>	<b>203</b>	<b>133</b>	<b>70</b>	<b>188.27</b>	<b>120.84</b>	<b>67.43</b>
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	151*	145	94	51	136.06	85.40	50.66
Contractuels occupant un emploi permanent	50	56	37	19	50.21	33.44	16.77
<i>dont agents remplaçants</i>	8	13	8	5	10.63	6.63	4
Agents n'occupant pas un emploi permanent	16	2	2	0	2	2	0

- \*Nombre 2019 corrigé pour s'aligner sur le mode de calcul du rapport social unique qui tient uniquement compte des agents électeurs aux élections professionnelles

Mouvements de personnels expliquant les évolutions de 2019 à 2020

- 9 agents en disponibilité jusqu'ici intégrés au compte global (fonctionnaires).  
En 2019 8 agents en disponibilité intégrés au compte (\*cf supra).
  - o 3 d'entre eux ont demandé une mutation et sont sortis des effectifs
  - o 4 agents titulaires en activité en 2019 ont demandé une disponibilité
  - o 3 d'entre eux ont été remplacés par des contractuels
  - o Le 4<sup>ème</sup> poste est en attente de recrutement

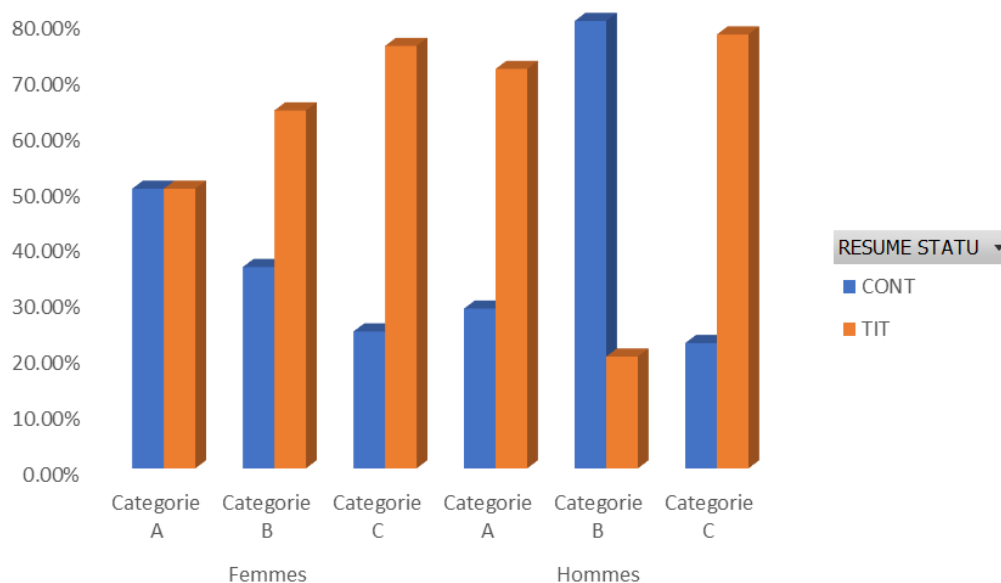
## 2. Positions statutaires (tous agents)



Libellé Catégorie	CONT - CDI	CONT - Emploi Vacant	CONT - Remplaçant	CONT - Temporaire	Stagiaire	Titulaire (FPT)	Pourcentage de fonctionnaires	Total général
Catégorie A	4	4	1			12	57,14%	21
Catégorie B	1	9	1	2		17	56,67%	30

Categorie C	5	20	11		7	109	76.32%	152
Total général	10	33	13	2	7	138	71,43%	203

Répartition des statuts par sexe et par catégorie



### Agents sur emplois permanents :

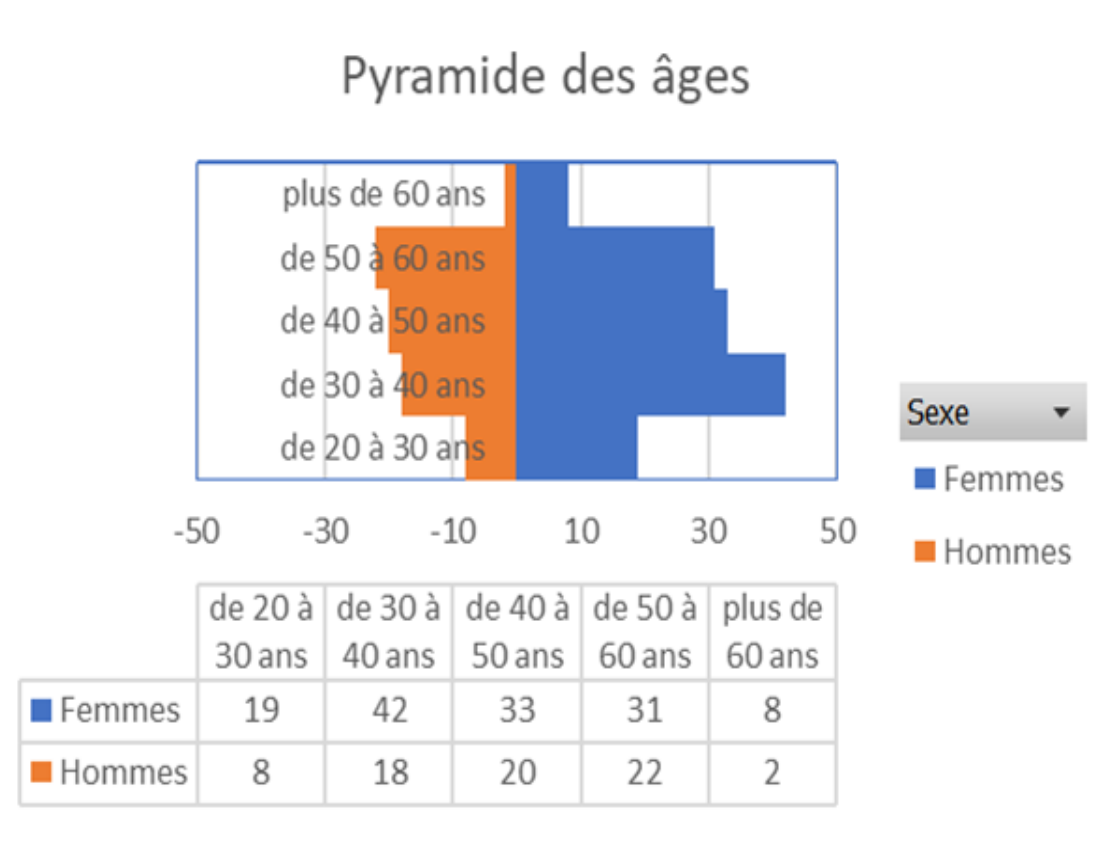
71,4% des agents sont titulaires de la fonction publique conformément à la réglementation en vigueur. Ce pourcentage est en baisse par rapport à 2019 notamment en raison des mobilités et demandes de disponibilités présentées dans les mouvements de personnel.

Les 28,6% de contractuels sont répartis sur trois motifs : les CDI pour les agents en contrat depuis plus de 6 ans, les remplacements et les agents contractuels sur poste permanents par défaut de candidature de personnel titulaire.

La répartition du personnel contractuel est assez homogène entre toutes les filières. On peut cependant noter une proportion de contractuels un peu plus élevée au sein de la filière sportive et de la filière animation. Cela s'explique par la nécessité de maintenir un taux d'encadrement qui fluctue en fonction de la fréquentation des établissements pour la filière animation. Concernant la filière sportive, la part de contractuels s'explique par la difficulté à recruter du personnel titulaire du concours d'APS sur les postes de maître-nageur.

En outre, il est à noter la particularité d'Ambert Livradois Forez qui, du fait de la fusion, peut de manière marginale avoir une répartition des cadres d'emplois qui n'est pas en complète adéquation avec le poste occupé.

### 3. Répartition par âge et sexe



L'âge moyen des agents de la communauté de communes est de 42,89 ans (41,12 ans en 2019) répartis comme suit (42,23 ans pour les femmes et 44,13 pour les hommes). La moyenne d'âge nationale dans les établissements intercommunaux est de 43.8 ans (en 2017 derniers chiffres disponibles).

Il est à noter que 10 agents ont 60 ans et plus. Les départs en retraite devront être anticipés et faire l'objet d'une réflexion globale d'organisation des services en amont.

### 4. Les travailleurs en situation de handicap

Nombre d'agents en situation de handicap : 11 (revalorisé 12,5)

Taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap par rapport à l'effectif permanent hors remplacement et contrats aidés : 6.64%

Montant des marchés publics passés dans l'année couvrant partiellement l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap : 4 671.29 (0.27%)

Taux d'emploi légal de travailleurs en situation de handicap : 6.91%

Taux règlementaire 6%

### 5. Les reclassements et inaptitudes

Au 31/12/2020 :

- 1 licenciement pour inaptitude physique
- 3 agents en mutation interne pour répondre aux préconisations médicales
- 1 agent en période de préparation au reclassement (PPR)
- 3 aménagements de postes pour répondre aux préconisations médicales

## 6. Les temps partiels thérapeutiques

- 6 agents en temps partiel dont un seul évolutif
- Moyenne d'âge des agents en TPT : 50,17 ans

## II. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

### 1. Durée du travail

La durée du travail au sein d'Ambert Livradois Forez communauté de communes correspond à la durée légale du travail. Les agents soumis à des sujétions particulières bénéficient d'une majoration légale.

### 2. Répartition des temps complets et non-complets

Le rapport concernant l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes fait apparaître que les temps non-complets sont majoritairement féminins.

¾ des agents à temps non complets sont des femmes et ¼ des femmes travaillant pour ALF travaillent à temps non complet.

	Femmes	Hommes	Répartition des types de temps par sexe		Répartition des types de temps pour chaque sexe	
			% F	% H	% F	% H
Temps complets	102	62	62%	38%	77%	89%
Temps non complets	31	8	80%	20%	23%	11%
Total	133	70				

Ambert Livradois Forez communauté de communes s'efforce de réduire les temps non-complets afin de réduire la précarité de ses agents et de lutter ainsi contre les inégalités femmes/hommes.

Nombre d'équivalents temps plein : 188.27

### 3. CET (comptes épargne temps)

Pour mémoire, tout agent en contrat de plus d'un an peut demander à bénéficier d'un compte épargne temps. Celui-ci est alimenté chaque fin d'année au vu des jours de repos restants. Les agents doivent avoir bénéficié au minimum de 20 jours de repos dans l'année pour pouvoir verser des jours au CET. En fin d'année les agents ayant plus de 20 jours inscrits sur leur CET peuvent demander à se faire payer les jours au-delà de 20 dans la limite de 10 jours par an. La loi a été assouplie concernant cette monétisation, mais Ambert Livradois Forez communauté de communes a choisi de maintenir les règles antérieures afin d'encourager les agents à poser leurs jours de congés.

Au total 169 agents bénéficient d'un compte-épargne temps.

### 4. Télétravail

L'expérimentation de mise en place du télétravail qui a pris fin en mars 2020 a permis de disposer d'outils et de documentation pour la généralisation du travail à distance imposée par la crise sanitaire. Il convient de souligner qu'il ne s'agit pas de télétravail au sens réglementaire.

Durant le 1<sup>er</sup> confinement 100% des missions télétravaillables ont été réalisées en distanciel. Après la fin du confinement, la gestion du télétravail a été examinée selon les services dans un souci à la fois d'endiguer le virus et de préserver le bien-être au travail des agents.

### III. LE RECRUTEMENT

#### 1. Les postes proposés et les postes pourvus en 2020 (postes permanents ayant fait l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE))

INTITULE DU POSTE	RECRUTEMENT
Directeur adjoint du pôle technique en charge des bâtiments	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Agent de déchèterie	Pourvu par un personnel titulaire interne
Agent d'accueil entretien piscine	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Agent d'accueil entretien piscine	Pourvu par stagiairisation
Agent de collecte	Pourvu par un agent contractuel en raison des modifications de service prévues à court terme
Chargé de mission abattoir	Non pourvu
Directeur pôle AFEAD	Pourvu par mutation interne
Secrétaire service remplacement	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Chargé de commande publique	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Maîtres-nageurs sauveteurs	Pourvu par les agents contractuels en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Mécanicien	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Chargé(e)s d'accueil MSAP	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Enseignant guitare	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de



	personnel titulaire répondant aux critères du poste
Conseiller en prévention	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Animateur EFS et coworking	Pourvu par voie de mutation en 2021

## 2. Les mouvements de personnel

661 mouvements de personnels enregistrés en 2020 (dont arrivées et départs multiples des saisonniers et contrats de remplacement)

## 3. Nature des mouvements

### Arrivée et départ en 2020

- 40 animateurs ont fait un ou plusieurs contrats saisonniers (vacances scolaires) (les agents saisonniers présents sur plusieurs périodes ne sont comptabilisés qu'une seule fois)
- 23 emplois saisonniers hors animateurs (les agents saisonniers présents sur plusieurs périodes ne sont comptabilisés qu'une seule fois)
- 36 agents en remplacement au cours de l'année :
  - o 23 ont terminé leur contrat avant le 31/12/2020
  - o 13 étaient présents au 1<sup>er</sup> janvier 2020
  - o 5 ont été recrutés sous un autre statut au terme de leur remplacement
  - o 6 sont sur des remplacements longue durée

### Arrivées en 2020

- 2 agents en contrat temporaire
- 2 apprentis sont arrivés en 2019 et font toujours partie de l'effectif
- 43 agents contractuels recrutés sur des postes permanents
  - o Dont 10 agents en CDI
  - o Dont 4 agents en catégorie A
  - o Dont 9 agents en catégorie B
  - o Dont 3 agents en catégorie C hors champ de l'intégration directe
  - o Dont 10 agents en poste depuis moins de 2 ans

### Changements de situation en 2020

- 6 agents en CDD catégorie C stagiaires
- 1 poste vacant pourvu par voie de mutation
- 2 agents recrutés en CDI
- 3 agents partis en retraite remplacés par des agents contractuels
- 1 agent titulaire parti en mutation remplacé par un contractuel
- 2 agents titulaires et 4 agents contractuels transférés au PNR non remplacés à ALF
- 1 agent en CDD projet en attente de renouvellement de projet
- 3 agents en CDD sur postes permanents remplacés par des agents en CDD
- 1 agent CDI en fin de droits CLD licencié pour inaptitude physique (suppression du doublon titulaire/remplaçant)

- 2 apprentis intégrés au compte global (emplois non permanents)

#### **4. Créations et suppressions de postes permanents 2020**

##### **CREATIONS DE POSTES 2020**

- 1 poste d'assistante éducative petite enfance, cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture 7h hebdomadaires reprise de personnel à l'intégration du LAEP « l'Îlot minots »

##### **SUPPRESSIONS DE POSTES 2020**

- 1 assistante de gestion administrative, cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux 35h hebdomadaires, transfert d'une partie de la compétence GEMAPI au PNRLF
- 1 animateur rivière, cadre d'emploi des techniciens territoriaux 35h hebdomadaires, transfert d'une partie de la compétence GEMAPI au PNRLF
- 2 chargés de mission rivière, cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux 35h hebdomadaires, transfert d'une partie de la compétence GEMAPI au PNRLF
- 4 agents polyvalents des interventions techniques en milieu rural, cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux, 35h hebdomadaires, transfert d'une partie de la compétence GEMAPI au PNRLF

#### **5. Mises à disposition 2020**

- Mise à disposition du CIAS à titre onéreux de la (du) directrice(teur) du pôle social à raison de 20% du temps de travail pour exercer les missions de direction du CIAS.
- Mise à disposition du CIAS à titre onéreux de l'assistant(e) de direction du pôle social à raison de 20% du temps de travail pour exercer les missions d'assistant(e) de direction du CIAS.
- Mise à disposition à titre onéreux des 3 agents de l'ISDND au VALTOM (+ mise à disposition des agents d'encadrement et des services supports au prorata de leur temps de travail)
- Mise à disposition d'un agent à titre onéreux du service lecture publique à la PMI à raison de 2 jours par mois (suspendu durant la crise sanitaire)

## IV. L'ABSENTEISME

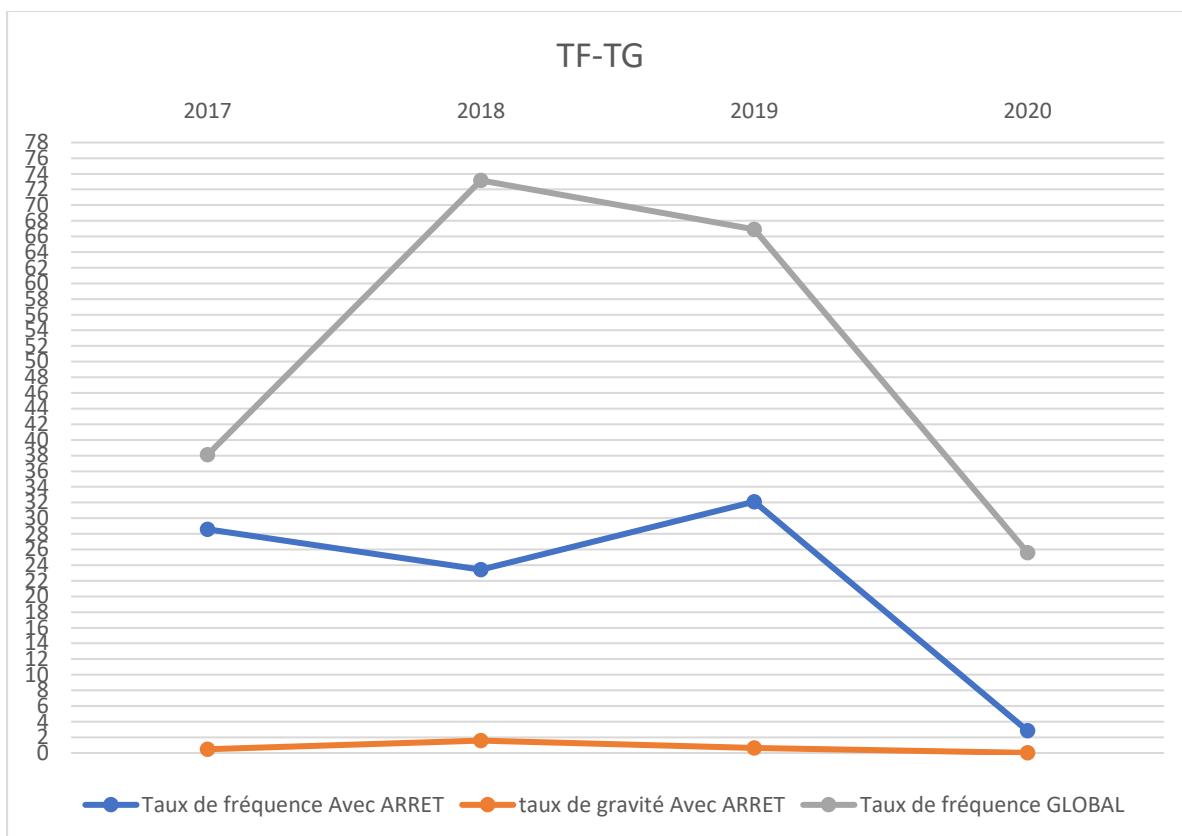
*(attention contrairement à l'ensemble des données du document qui traitent la situation au 31/12/2020, les données concernant l'absentéisme reposent sur l'ensemble des agents présents au cours de l'année)*

### 1. Accidents du travail

Sur l'ensemble des effectifs, y compris agents sur emplois non permanents.

	Nombre	Nombre de jours perdus
Accident de Service et de travail	9	412
Accident de trajet	0	0
Maladie professionnelle	0	0
maladie ordinaire	94	3993
congé longue maladie	5	1082
congé grave maladie	2	549
Congé longue durée	1	181
temps partiel thérapeutique	6	354.8
paternité	1	18
maternité + congé patho	6	780
nombre de saisine comité médical		7
nombre de saisine commission de réforme		1

2019 CC ALF		
taux de fréquence		
taux de fréquence AT	$\frac{\text{Nbre AT avec arrêt} \times 1000000}{\text{nbre total heures payées}}$	2,84 (32.01 2019)
taux de fréquence ATRA	$\frac{\text{Nbre ATRA avec arrêt} \times 1000000}{\text{nbre total heures payées}}$	0
Indice de fréquence ATRA	$\frac{\text{Nbre ATRA avec arrêt} * 1000}{\text{nbre total heures payées} / 1607}$	0
Taux de gravité		
taux de gravité AT	$\frac{\text{Nbre jours d'arrêt de travail liés à AT} \times 1000}{\text{nbre total heures payées}}$	0.02 (0.58 2019)
taux de gravité ATRA	$\frac{\text{Nbre jours d'arrêt de travail liés à ATRA} \times 1000}{\text{nbre total heures payées}}$	0



## 2. Les autres motifs d'absence

Nombre ETP : 188.27 (212.98 ETP glissants concernant la maladie en 2020)

Nombre de jours travaillés : 48 560.92

- Maladie ordinaire : 3 993 j (2 427 j en 2019) soit 7.49% (4,99% en 2019)
  - o 19 de moins de 3 jours (15)
  - o 149 entre 3 et 21 jours (87)
  - o 65 entre 22 et 89 jours (19)
  - o 10 de plus de 90 jours (7)
- Maladie longue durée (CLM, CLD, CGM) : 1 812 j (1 929 j en 2019) (8 agents) (3.73% inchangé)
- Congés paternité : 1 agent (18 jours)
- Congés maternité : 6 agents (780 jours)

## 3. La prévention des risques professionnels

AGENTS AFFECTES A LA PREVENTION

	Effectif au 31/12/2019 des agents de la collectivité
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	3
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	2
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) via le CDG	1
Médecins de prévention	1
Infirmière	1
ergonome via le CDG	1
Psychologue du travail	2

## ACTION DE FORMATION EN FAVEUR DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Intitulé de la formation	nombre d'heure de formation	Nombre agents	Montant
L'apport de la médiation dans la prévention des RPS	12	2	0
La prévention des RPS	3	1	0
La prévention du harcèlement au travail	3	2	0
SST Initiale	14	2	0
SST MAC	21	3	0
CACES D E B1 C1	28	2	1300
FCO Marchandise	175	5	2500
FIMO Marchandise	140	1	1650
Permis C	42	1	1650
Utilisation tronçonneuse	42	3	750

### V. FORMATION

Voir plan de formation

### VI. REMUNERATIONS

Rémunération totale brute moyenne réelle

	Categorie A	Categorie B	Categorie C	Total général
Femmes	2 689.49	2 301.48	1 783.84	1 976.47
Hommes	3 388.69	2 266.81	2 104.83	2 244.78
Total général	2 922.55	2 295.70	1 906.33	2 069.00

Rémunération totale brute moyenne ramenée en ETP

	Categorie A	Categorie B	Categorie C	Total général
Femmes	2 953.34	2 401.54	2 041.21	2 204.96
Hommes	3 452.47	2 266.81	2 204.18	2 333.48
Total général	3 119.71	2 379.08	2 103.40	2 249.27

RIFSEEP brut moyen réel

	Categorie A	Categorie B	Categorie C	Total général
Femmes	574.07	425.38	305.30	356.16
Hommes	868.65	445.00	333.32	394.83
Total général	672.27	428.65	315.99	369.50

RIFSEEP brut moyen ramené en ETP

	Categorie A	Categorie B	Categorie C	Total général
Femmes	643.55	445.47	348.99	398.13
Hommes	886.51	445.00	340.27	402.37
Total général	724.54	445.39	345.66	399.59

DECILES	Moyenne de rémunération mensuelle par décile (rémunérations réelles)	Dispersion au sein de chaque décile (écart entre la rémunération le plus haute et rémunération la plus basse au sein du décile)
D10	821.71	1086.60
D9	1448.93	469.93
D8	1831.89	188.85
D7	1 920.42	84.16
D6	1 991.16	55.79
D5	2 068.60	92.71
D4	2 189.84	119.26
D3	2 310.25	143.03
D2	2 541.04	347.87
D1	3208.37	1 657.29

DECILES	Moyenne de rémunération mensuelle par décile (rémunérations ETP)	Dispersion au sein de chaque décile (écart entre la rémunération le plus haute et rémunération la plus basse au sein du décile)
D10	1 828.20	178.60
D9	1 890.74	38.55
D8	1 947.14	65.24
D7	1 995.88	45.54
D6	2 058.79	66.16
D5	2 154.62	89.63
D4	2 238.71	83.63
D3	2 344.71	111.97
D2	2 575.63	320.83
D1	3 297.94	1 571.05

## 1. PROGRESSION DE CARRIERE

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Avancements de grade à l'ancienneté	5	10	15
Avancements de grade par examen professionnel	1	0	1
TOTAL	6	10	16

## 2. ACTION SOCIALE

Participations employeurs aux mutuelles santé et prévoyance

	Santé		Prévoyance	
	femmes	hommes	femmes	hommes
Catégorie A	3	1	7	2
Catégorie B	6	2	13	0
Catégorie C	16	8	36	8
Nombre total de bénéficiaires	25	11	56	10

### COMITE NATIONAL D'ACTION SOCIALE

#### Bilan des prestations 2019

Remarques : Ce bilan des prestations recense l'essentiel des prestations versées aux agents, mais ne constitue pas la liste exhaustive des éléments nécessaires au calcul du taux de retour d'une collectivité. Certaines prestations ne figurent pas dans ce bilan : consultation juridique, achat de véhicules neufs ou d'occasion, écoute sociale. Toute autre prestation accordée cette année à un agent bénéficiaire au titre de l'année 2018 figure dans ce bilan.

Le montant total des prêts n'est pas intégré dans le total des prestations. Sur ces prêts, les agents bénéficient d'un taux d'environ 1,5%, soit un différentiel d'environ 3% comparé aux prêts à la consommation classique proposés par les banques.

Total des prestations versées directement : 34 605,09 €

Nombre de bénéficiaires

hommes	a	b	c	femmes	a	b	c
administrative	3		19	administrative	5	9	16
culturelle				culturelle	1	3	3
technique		2		technique			6
patrimoine				Patrimoine			3
sociale				sociale	1	1	3
animation			1	animation			6
sportive		1		sportive			

## Montant des prestations

Hommes	a	b	c	femmes	a	b	c
administrative	1280.45			administrative	1241.31	2964.28	4615
culturelle				culturelle	60	663	314.2
technique		90	9353.74	technique			10601.09
Patrimoine				Patrimoine			857.2
sociale				sociale	430.8	377	283.97
animation			65	animation			1378.05
sportive		30		sportive			



ANNEXE 1 : Détail de la répartition par statut, filière et cadre d'emploi

Libellé Cadre Emploi	Grade Libelle	TEMPS COMPLETS		TEMPS NON COMPLETS					Total général
		Femmes	Hommes	TNC+28 H		TNC<28 H		TNC<17.5 H	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	

**FILIERE ADMINISTRATIVE**

Attachés Territoriaux	Attaché	7	3	1					11
	Attaché Pal	1	1						2
Total Attachés Territoriaux		8	4	1					13

Rédacteurs Territoriaux	Rédacteur	7	1		1			1	10
	Rédacteur Pal 1CI	6							6
Total Rédacteurs Territoriaux		13	1		1			1	16

Adjoint administratifs territoriaux	Adjt adm	10	1					2	13
	Adjt adm Pal 1CI	4				1		1	6
	Adjt adm Pal 2CI	1						3	4
Total Adjoint administratifs territoriaux		15	1			1		6	23

**FILIERE CULTURELLE**

Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaire	1							1
Total Bibliothécaires territoriaux		1							1

Assistants Territ. Enseigt Artistique	Assist ens art		1						1
	Assist ens art Pal 2CI	2							2
Total Assistants Territ. Enseigt Artistique		2	1						3

Assist.Ter.Conserv.Patrimoine&Biblio	Assist conserv Pal 1CI	2							2
Total Assist.Ter.Conserv.Patrimoine&Biblio		2							2

Adjoint du patrimoine territoriaux	Adjt patr Pal 1CI	5							5
	Adjt patr Pal 2CI	1				1			2
	Adjt ter patrim	5		1					6
Total Adjoint du patrimoine territoriaux		11		1		1			13

Libellé Cadre Emploi	GradeLibelle	TEMPS COMPLETS		TEMPS NON COMPLETS					Total général
		Femmes	Hommes	TNC+28 H		TNC<28 H		TNC<17.5 H	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	

### FILIERE TECHNIQUE

Ingénieurs territoriaux	Ingénieur	1							1
	Ingénieur Pal		2						2
Total Ingénieurs territoriaux		1	2						3

Techniciens territoriaux	Technicien	1	1						2
	Technicien Pal 1Cl		1						1
Total Techniciens territoriaux		1	2						3

Agents de maîtrise Territoriaux	Agent maîtrise	2	2						4
	Agent maîtrise Pal	1	5						6
Total Agents de maîtrise Territoriaux		3	7						10

Adjoints techniques territoriaux	Adjt tech	5	10	1	4	5	2		27
	Adjt tech Pal 1Cl	4	17	2		1			24
	Adjt tech Pal 2Cl	4	10			3			17
Total Adjoints techniques territoriaux		13	37	3	4	9	2		68

### FILIERE ANIMATION

Animateurs territoriaux	Animateur							1	1
	Animateur Pal 2Cl	1							1
Total Animateurs territoriaux		1						1	2

Adjoints territoriaux d'animation	Adjt ter anim Pal 1Cl	1	1						2
	Adjt ter anim Pal 2Cl	1	3						4
	Adjt ter animation	14	2	6	1	1		1	25
Total Adjoints territoriaux d'animation		16	6	6	1	1		1	31

Libellé Cadre Emploi	GradeLibelle	TEMPS COMPLETS		TEMPS NON COMPLETS					Total général
		Femmes	Hommes	TNC+28 H		TNC<28 H		TNC<17.5 H	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	

### FILIERE MEDICO-SOCIALE

Infirmiers Terr. en Soins Généraux	Infirmier soins gx HCI	2								2
Total Infirmiers Terr. en Soins Généraux		2								2

Educateurs terr. de jeunes enfants	Educ j enfant 2CI (anc)	1								1
Total Educateurs terr. de jeunes enfants		1								1

Auxiliaires de puériculture territoriaux	Auxiliaire puér Pal 2CI	3								3
Total Auxiliaires de puériculture territoriaux		3								3

Agents sociaux territoriaux	Agent social	2		1						3
	Agent social Pal 2CI	1								1
Total Agents sociaux territoriaux		3		1						4

### FILIERE SPORTIVE

Educateurs territoriaux des APS	Educateur APS	2	1							3
	Educateur APS Pal 1CI	2								2
Total Educateurs territoriaux des APS		4	1							5

Total général	100	62	12	6	12	2	9	203
---------------	-----	----	----	---	----	---	---	-----