

## Département 5 : La gestion des ressources humaines

### 1. Les membres du personnel

Au 30 juin 2014, le CPAS compte 794 agents en personnes physiques pour 675,07 ETP (Hors article 60).

Au 30/06/2014, 1.037 agents travaillent au CPAS de Mons.

Répartition de l'effectif selon le statut en personnes physiques et en ETP au 30/06/2014.

Statuts	2013		2014	
	ETP	Personnes physiques	ETP	Personnes physiques
Statutaires/stagiaires	169,53	188	173,45	193
Statutaires/maribel	26,55	27	35	36
Contractuels	260,94	307	249,52	297
Maribel	46,69	56	39,77	51
APE	167,25	202	165,65	198
SINE	10,11	17	10,68	18
Activa	-	-	-	-
Convention 1 <sup>er</sup> emploi	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>682,07</b>	<b>798</b>	<b>675,07</b>	<b>794</b>
Article 60	230	230	238,77	243
<b>Total général</b>	<b>912,07</b>	<b>1.028</b>	<b>913,84</b>	<b>1.037</b>

Nombre de membres du personnel (personnes physiques hors articles 60)

Statuts	2011	2012	2013	2014
Statutaires/stagiaires	205	215	215	229
Contractuels	317	295	307	297
<b>Total emplois ordinaires</b>	<b>522</b>	<b>510</b>	<b>522</b>	<b>526</b>
ACS/APE	216	215	202	198
Maribel (contr.)	64	63	56	51
Activa	0	0	0	0
SINE	20	19	17	18
Convention 1 <sup>er</sup> emploi	1	1	1	1
<b>Total aide à l'emploi</b>	<b>301</b>	<b>298</b>	<b>276</b>	<b>268</b>
<b>Total général</b>	<b>823</b>	<b>808</b>	<b>798</b>	<b>794</b>

Entre 2011 et 2014, l'effectif en personnes physiques s'est donc réduit de 29 unités (-3,6%)

## Nombre d'équivalents temps plein au 30/06/2014

Statuts	2011	2012	2013	2014	Evolution 2011 - 2014
Statutaires/stagiaires	174,95	183,26	196,08	208,45	+ 19,15 %
Contractuels	284,28	258,70	260,94	249,52	- 13,93 %
<b>Total emplois ordinaires</b>	<b>459,23</b>	<b>441,96</b>	<b>457,02</b>	<b>457,97</b>	<b>-0,2 %</b>
ACS/APE	176,74	178,82	167,25	165,65	- 6,7 %
Maribel	54,88	54,35	46,69	39,77	-38,00 %
Activa	-	0	0	0	-
SINE	13,35	11,43	10,11	10,68	- 6,56 %
Convention 1 <sup>er</sup> emploi	1	1	1	1	-
<b>Total des Aides à l'Emploi</b>	<b>245,97</b>	<b>245,60</b>	<b>225,05</b>	<b>217,10</b>	<b>- 13,29 %</b>
<b>Total</b>	<b>705,20</b>	<b>687,56</b>	<b>682,07</b>	<b>675,07</b>	<b>- 4,46 %</b>

Pourcentage d'occupation selon le statut

Le tableau présente le taux d'occupation selon le statut des agents occupés par le CPAS dans l'ensemble du pays et au CPAS de Mons.

	Définitif	Contractuels
Fédéral (CPAS)*	21,70 %	78,30 %
CPAS de Mons	29,02%	70,98%

\* ONSS/APL

**2. Les Dépenses du personnel**

Les dépenses totales de personnel en 2015 s'élèvent à : **36.637.754,38 €**.

Par rapport au budget 2014 adapté en MB2, l'augmentation n'est que de **2,4%**.

Les dépenses nettes du personnel s'élèvent à **13.644.233,16 €**, soit une augmentation de 8,5 % par rapport au budget adapté de 2014 qui est de 13.092.544,91 €

Les recettes liées au personnel ont diminué par rapport au B.A 2014 (- 277.740,5 €, soit -1,24%).

En date du 30 juin 2014, la Ville de Mons comptait 95.644 habitants.

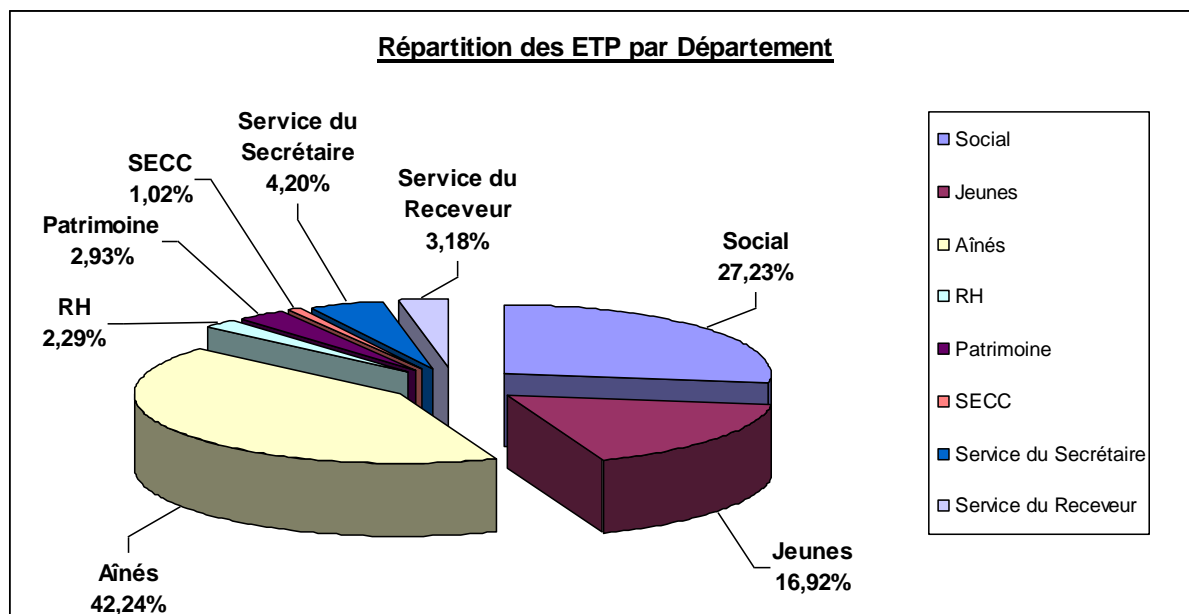
Le ratio entre le coût net des charges de personnel et le nombre d'habitants est de 148 €/habitant.

Parmi l'ensemble des dépenses de personnel, la somme de **32.192.034,63 €** est affectée aux départements directement au service du citoyen, soit **87 %** des dépenses totales.

Il ne reste donc que **4.810.304,03 €** affectés à l'Administration Générale et ses services connexes, soit environ **13 %** des dépenses totales.

Ce constat est globalement corroboré et même accentué par la ventilation du personnel en équivalent temps plein au sein des divers départements.

### Représentation graphique des ETP par départements (Art.60 exclus)



Le personnel travaillant pour les personnes âgées équivaut à **42,24 %** de l'ensemble du personnel.

Pour la petite enfance et les jeunes : **16,92 %** et pour le pilier social **27,23 %**.

Pour le département égalité des chances et citoyenneté : **1 %**

Il y a donc **87,39 %** du personnel directement au service du citoyen.

En cette période de recherche d'économies et d'efficience dans la gestion des ressources humaines du Centre, il faut donc toujours garder à l'esprit que dans l'essentiel des services qui emploient ces 87 % de notre personnel, les actions destinées au public sont :

- Soit soumises à des normes d'encadrement conditionnant le maintien de l'agrément par les pouvoirs subsidiaires (ex. les MR-MRS, l'accueil de jour, les courts séjours, les crèches, les MCAE, la Cité de l'Enfance, l'AMO, l'EFT, ...)
- Soit conditionnées à des critères de productivité, les titres-service, le brico-dépannage, l'insertion sociale et professionnelle, ...) et qu'elles sont par ailleurs très fortement subsidiées;

- Soit directement liées à la situation socio-économique actuelle qui conditionne le besoin d'assistance exprimé par le citoyen confronté à des problèmes quotidiens spécifiques (l'aide sociale générale, la médiation de dettes, la violence intra familiale, l'aide au logement, l'égalité des chances, ...).

Le CPAS de Mons, au même titre que la plupart des CPAS wallons, se trouve donc confronté à une situation qui rend particulièrement compliquée la mise en place de mesures globales d'assainissement budgétaire, telles que visées dans notre actuel plan de gestion.

En effet, de par la nature même de ses missions de base, toute mesure d'économie dans les secteurs directement liés au citoyen peut rapidement s'avérer contre-productive, soit par diminution des recettes liées aux activités, soit par retrait des agréments et subsides d'exploitation, soit par réduction des subsides attribués aux actions spécifiques, soit encore par un appauvrissement direct de la population des bénéficiaires qui engendrerait un recours plus massif encore vers les aides sociales financières.

Le levier d'économie se résume donc le plus essentiellement aux services généraux ou « transversaux » de l'administration (+/- 13 % de l'effectif), c'est-à-dire ceux qui sont les plus proches des autres structures publiques, communales ou autres. Cette marge de manœuvre particulièrement réduite conjuguée aux nombreux défis qui s'annoncent dans les prochaines années (dégressivité des allocations de chômage, limitation des allocations dans le temps, allongement de la durée du stage des jeunes, prolongation de la crise socioéconomique, plan d'accompagnement des chômeurs, ...) donne toute son importance à une gestion efficace et flexible des ressources humaines, sans fatalisme, sans renoncement mais également sans naïveté.

### Taux d'absentéisme

Le CPAS lutte contre l'absentéisme du personnel. On remarque dans le tableau ci-dessous que l'évolution de l'absentéisme reste globalement stable d'une année à l'autre, aux alentours de 6%. L'absentéisme des agents statutaires tend à diminuer sensiblement, alors que celui des contractuels s'accroît légèrement.

<b>Absentéisme</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Agents définitifs	7,46%	6,07%	5,98%
Agents contractuels	6,66%	6,67%	7,76%
Article 60	5,86%	4,20%	3,30%
<b>Total</b>	<b>6,65%</b>	<b>5,99%</b>	<b>6,32%</b>

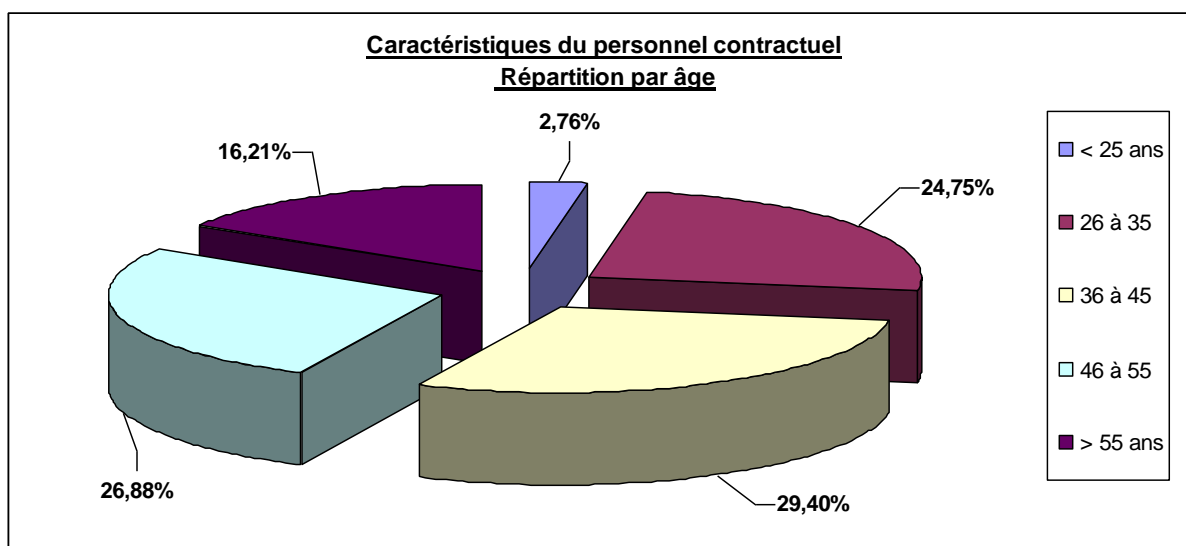
Taux d'absentéisme (hors article 60) = 7,24 %

### 3. Les caractéristiques du personnel

Le nombre de personnes physiques s'élève à 794 (hors article 60) dont **80,28 %** de femmes et **19,72 %** d'hommes.

L'âge moyen du personnel est de **43,34 ans**.

Classe d'âge	Nbre d'agents 2013	%	Nbre d'agents 2014	%
< 25 ans	23	2,88 %	22	2,76
26 à 35	192	24,06 %	197	24,75%
36 à 45	242	30,33 %	234	29,40%
46 à 55	215	26,94 %	214	26,88%
> 55 ans	126	15,79 %	127	16,21%
<b>Total</b>	<b>798</b>	<b>100 %</b>	<b>794</b>	<b>100%</b>

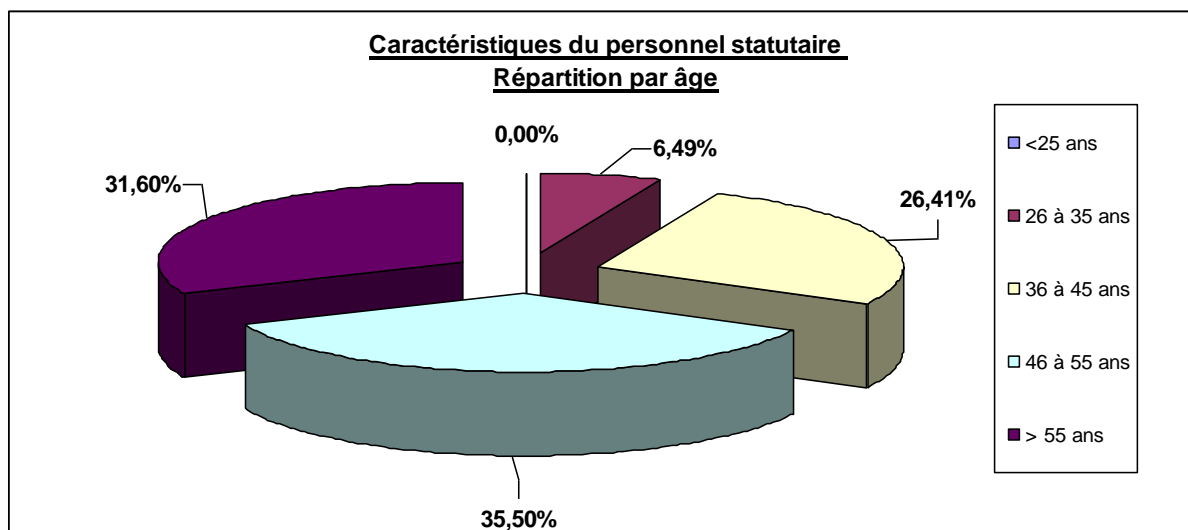


Si on observe plus particulièrement les 229 agents statutaires, les données chiffrées laissent apparaître une moyenne d'âge de 49,54 ans. A l'intérieur de cette même catégorie de personnel, les plus de 46 ans représentent 67,10 % de l'ensemble, dont 47,09 % d'entre eux sont âgés de plus de 55 ans, comme l'indique le tableau ci – dessous.

Ces données laissent apparaître différents éléments :

Classe d'âge	Nbre d'agents 2013	%	Nbre d'agents 2014	%
< 25 ans	0	0,00 %	0	0,00 %
26 à 35	9	4,19 %	15	6,49%
36 à 45	54	25,12 %	60	26,41%
46 à 55	77	35,81 %	81	35,50%
> 55 ans	75	34,88 %	73	31,60%
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>100 %</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Par contre, l'âge moyen des agents contractuels s'élève à 40,80 ans.



Tous les emplois, grades et fonctions qui sont recensés dans les administrations locales et les CPAS se répartissent sur 5 niveaux qui peuvent être présentés comme suit au niveau du CPAS de Mons

ECHELLE	STATUT FONCTION	NOMBRE D'EMPLOIS
<b>A</b>	APE	2
	CONTRACTUEL	15
	STATUTAIRE	19
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>36</b>
<b>B</b>	APE	34
	CONTRACTUEL	100
	STATUTAIRE	83
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>217</b>
<b>C</b>	APE	0
	CONTRACTUEL	0
	STATUTAIRE	13
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>13</b>
<b>D</b>	APE	110
	CONTRACTUEL	194
	STATUTAIRE	104
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>408</b>
<b>E</b>	APE	52
	CONTRACTUEL	58
	STATUTAIRE	10
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>120</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>794</b>

On peut observer que les fonctions dirigeantes et d'encadrement relevant des échelles A et C sont majoritairement exercées par des agents statutaires.

## **4. La valorisation du personnel en MR/MRS**

### **Mesures de dispense de prestations de travail et de fin de carrière**

#### **Bonne Maison de Bouzanton :**

- 15 agents ont bénéficié de la réduction du temps de travail ;
- 4 agents ont bénéficié de la prime sur salaire ;
- 1 agent a bénéficié de la prime sur salaire et de la réduction du temps de travail.

#### **Résidence du Bois d'Havré :**

- 70 agents ont bénéficié de la réduction du temps de travail ;
- 0 agent a bénéficié de la prime sur salaire.

#### **Qui est concerné par ces mesures ?**

- Les praticiens de l'art infirmier (y compris les assistants en soins hospitaliers) et le personnel soignant ;
- Les kinésithérapeutes, ergothérapeutes et logopèdes et diététiciens ;
- Les membres du personnel assimilés (voir remarque ci-dessous).

#### **En quoi consiste ces mesures ?**

##### **Réduction du temps de travail**

Les membres du personnel à temps plein qui ont atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans ont droit respectivement à une dispense de prestations de leur temps de travail de 2 heures, 4 heures ou 6 heures par semaine (soit 96 heures, 192 heures ou 288 heures payées par an). Cette dispense entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel les âges susmentionnés sont atteints.

##### **Prime sur salaire**

Les praticiens de l'art infirmier peuvent également opter pour le maintien des prestations assorti d'une prime de respectivement 5,26 %, 10,52 % ou 15,78 %, calculée sur leur salaire à temps plein. En cas de combinaison d'options à partir de l'âge de 50 ans, l'intervention est accordée sur la base d'une répartition en tranches complètes de 2 heures.

##### **Remarques**

Les membres du personnel assimilés sont les travailleurs à temps plein qui, pendant une période de référence de 24 mois précédant le mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 45, 50 ou 55 ans, ont travaillé au moins 200 heures chez le même employeur, dans une seule ou plusieurs fonctions, pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit), ou ont bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations.

Les membres du personnel qui travaillent à temps partiel a droit à un nombre d'heures de dispense de prestations ou, le cas échéant, à une prime équivalente égale, à l'application proportionnelle de la dispense des prestations de travail ou de la prime.

## 5. Les Recettes du Personnel

La masse salariale est importante et constitue un élément important de notre budget. La recherche constante de subsides est donc essentielle. Cette recherche se traduit non seulement par la valorisation d'un maximum de nos agents dans les programmes ou projet subsidié (Fonds Social Européen, RW, VDL, CFWB, ...) mais également par l'utilisation optimale des principales aides à l'emploi : APE, Maribel, SINE, ...

### 5.1. Les aides à la promotion à l'emploi (APE)

En ce qui concerne les aides à la promotion à l'emploi (APE), sur base de critères objectifs (RIS, travailleurs sociaux, repas à domicile, prestations des aides familiales et seniors, lits de maisons de repos), le CPAS se voit attribuer des points pouvant être convertis en nombre d'agents APE. Le CPAS dispose de **871** points.

En juin 2014, le nombre de points mis à la disposition du CPAS a permis la mise au travail de 198 personnes dont 165,65 équivalents temps plein.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des personnes occupées dans le cadre des APE selon le nombre de points attribués.

APE (valeur du point en 2014 : 3.000,77 €)

Nombre de points	Nombre de personnes occupées
0*	10
1	23
1,5	1
1,6	4
1,66	1
2	39
2,4	1
2,5	1
3	1
3,2	1
3,5	9
4	6
4,5	3
4,8	1
5	12
5,6	5
6	9
6,4	2
7	43
7,2	1
8	12
9	12
10	1
<b>Total</b>	<b>198</b>

\* Personnes en pause carrière complète ou en absence pour maladie



Le nombre de points attribués peut ainsi varier de 1 à 12 points selon le niveau de formation (universitaire, gradué, enseignement secondaire ou inférieur, enseignement fondamental) et selon la durée de l'inactivité professionnelle ou du revenu d'intégration ou encore de la durée d'occupation en qualité d'article 60.

L'employeur bénéficie également d'une charge patronale de 5,73 % contre 28,86 % pour un agent contractuel, soit une réduction de 23,23 % sur les charges patronales.

Le gouvernement wallon a décidé d'octroyer, en plus des 709 points, des points APE dans le cadre de la demande introduite par le CPAS en extension de moyens pour satisfaire des besoins spécifiques.

Ces points APE supplémentaires ont permis de pourvoir 24,2 emplois ETP pour des actions spécifiques :

- IDESS : 34 points = 5 personnes ;
- Plan Marshall : 128 points = 22 personnes.
- Naissances multiples : 10 points = 1 personne

Dans le cadre de la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat et au transfert des compétences vers les Régions, le système de réduction des cotisations patronales pour les agents sous statut APE a été substantiellement modifié. Ainsi, en dépenses, le pourcentage de cotisation est passé de 5,73% à 28,85%, ce qui génère en soi une augmentation de 1.150.00€. Dans le même temps, cette dépense est toutefois compensée par une recette équivalant à la différence de taux, soit 23,12%. L'opération budgétaire est donc neutre.

## **5.2. Le Maribel Social et Fiscal**

Les programmes « Maribel Social » et « Maribel Fiscal » permettent d'occuper du personnel avec une intervention de l'ONSS-APL plafonnée à 7.476,63 € par trimestre ; soit 29.906,52 €/an pour un emploi contractuel ou 8.666,49 € par trimestre soit 34.665,96 €/an pour un emploi statutaire.

Cette mesure permet d'occuper **74,77** personnes équivalent temps plein dans le cadre de la législation du Maribel. Le CPAS est attentif à bénéficier dans toute la mesure du possible de ces moyens supplémentaires mis à sa disposition.

La répartition des emplois Maribel par service se présente comme suit :

Services	Maribel (Statutaire + Contractuel)
Social	53
Jeunes	6
Aînés	12
ICCI	1
GRH	7
Patrimoine	3
Service du Directeur Général	2
Service du Directeur Financier	3
<b>Total</b>	<b>87</b>

### **5.3. Les agents Sine**

Les Titres services sont reconnus comme entreprises initiatives d'économie sociale. Dans ce cadre, les agents sont engagés prioritairement en qualité de Sine. Le CPAS bénéficie d'une réduction des charges patronales et d'une activation de chômage ou du revenu d'intégration. De plus, l'arrêté royal du 13/07/07 prévoit une intervention financière à l'égard des formations données aux travailleurs « titres-services ». Ces subsides prennent en charge le coût salarial du travailleur en formation, le coût du formateur ainsi que les frais d'encadrement.

La formation doit être en lien avec la fonction ; les domaines visent l'ergonomie, l'attitude, la sécurité, l'hygiène, le savoir-faire avec les clients.

Le CPAS introduit une demande de reconnaissance de la formation dispensée en interne pour le personnel « titres services » et ce, afin de bénéficier des subsides prévus.

## **6. Les formations**

En plus des formations transversales et spécifiques reprises dans le plan de formation 2014, voici les autres formations suivies par nos agents :

### **Formations transversales**

- Cours de base aux finances des CPAS ;
- Formation aux Marchés Publics de fournitures et de services – Initiation ;
- Formation aux Marchés Publics de travaux (voirie/bâtiment) – Initiation ;
- Travailler en équipe et gérer les conflits ;
- Accroître son assertivité ;
- Gérer son temps ;
- Techniques de motivation ;
- Accueil, encadrement, accompagnement et évaluation des personnes reprises sous contrat (article 60) ;
- Hygiène dans les cuisines collectives : Module 1 ;
- Prévention du dos et instructions de manutention ;
- Manipuler, utiliser et stocker des substances dangereuses ;
- Iso 9001 :2008 – la norme pas-à-pas ;
- Iso 9001 :2008 – Processus/procédures/instructions ;
- Travailleurs sur écran et adaptation des postes de travail ;
- La secrétaire : co-manager ;
- L'intelligence émotionnelle ;
- Finances aux communes et aux CPAS ;

En plus des formations transversales reprises dans le plan formation 2014, voici les autres formations suivies par nos agents :

## **Formations continuées gratuites (dossiers gérés par la GRH)**

- Formation à destination des chargés de projets des différentes communes adhérant au projet « Viasano » ;
- Les vaccins à l'automne 2013, état de la question ;
- Enfants exposés aux violences conjugales ;
- Aspects non verbaux de la communication dans la maladie d'Alzheimer ;
- Les violences conjugales et intrafamiliales : comprendre, prévenir, accompagner, - intervenir, ... ;
- Bienveillance dans les changes ;
- Problématique des certificats médicaux en médecine générale ;
- La question de la place du travailleur social dans l'accompagnement des personnes très précarisées ;
- Comment mobiliser autour d'un projet ? et plan de formation ;
- Le diabète – charge glycémique ;
- Isoler un bâtiment sans causer de pathologies ;
- La réanimation cardio-pulmonaire ;
- Législation en matière de documents sociaux ;
- Information concernant la modification du décret de l'aide à la jeunesse du 04 mars 91 ;
- Le processus de domination intra familiale ;
- Intégrons la dimension du handicap à la gestion des ressources humaines dans les pouvoirs locaux et provinciaux ;
- Harmonisation des statuts ouvrier-employé ;
- Formations obligatoires pour les nouveaux directeurs de services agréés en aide à la jeunesse 2014 ;
- Le cahier des charges type bâtiment 2022 ;
- Comment gérer l'enfant transgresseur de règles ;
- On ne cède pas, on continue ;
- Des règles et des sanctions au service de l'action éducative ;
- La résilience, un regard qui cherche vie ;
- Débloquent ses stress passées, présents et futurs ;
- La résilience, un regard qui cherche la vie ;
- Salon soins de santé ;
- Des règles et des sanctions au service de l'action éducative ;
- Création du Tribunal de la Famille ;
- La dé-fédération du bail habitation : quel(s) levier(s) pour les régions ?;
- Initiation à la lecture ;
- Et l'alcool ;
- Cours de perfectionnement destiné aux aides familiale du SAF ;
- Comment respecter et accompagner l'enfant dans son développement ;
- Prise en charge d'un patient dément ;
- Accompagnement d'équipe autour de l'observation ;
- Information – Arrêté du 09/03/2014 modifiant les normes MRS ;
- Défibrillateur, oxymètre et tensiomètre ;
- Fichier central des avis de saisies ;
- Rencontre institutionnelle et professionnelle de la petite enfance ;
- La communication de crise.

## **Formations continuées payantes (dossiers gérés par la GRH)**

- Du besoin de manger au plaisir de manger ;
- Douces violences – Douces violences au quotidien ;
- L'isolation en rénovation : dernière nouveautés ;
- Pour une meilleure communication : le langage facile à lire ;
- Le travailleur social en ILA : migration, rêves et déroutés ;
- Formation « PERSée » ;
- Logiciel « Bambino » ;
- Journée inter-réseau pour personnes de confiance ;
- Un cadre de vie adapté au malade Alzheimer : utopie ou réalité ? ;
- Initiation au massage ;
- L'alimentation des personnes âgées en institution ;
- Etats généraux de l'insertion 2013 ;
- L'urgence gérée dans l'urgence : une réalité de travail du CPAS et de ses partenaires
- Grossesse et l'adolescence : quels choix ? Avec quels repères ?
- Le psycho traumatisme : une valise pleine de cailloux
- Jeunes Parents-Familles à Mons Borinage en 2013 : quels défis à relever ?
- Audit interne ;
- Formation pluridisciplinaire à la prise en charge de la maltraitance infantile ;
- CAP chauffeurs professionnels ;
- Processus de domination conjugale : accompagnement des victimes ;
- Quelles pensions pour les agents des pouvoirs locaux ;
- L'observation : outil de professionnalisation ;
- Colloque « CPAS au cœur des défis sociétaux » ;
- Les pensions de retraite ;
- Administration provisoire : tout savoir sur la réforme ;
- Sensibilisation : repérer la manipulation et la perversion narcissique et y réagir ;
- L'approfondissement en soins palliatifs ;
- Deux jours pour parler de la communication en soins palliatifs
- Accès et participation des publics fragilisés à un habitat durable ;
- Le règlement collectif de dettes et les aléas de la vie ;
- Formation « cariste » ;
- Comment gérer l'agressivité et la colère des enfants ;
- Journée d'étude AFACE ;
- YLANG-YLANG. Maternologie pour parents adolescent : quand le soin est façonné par l'imprédictible ;
- Utilisation des mutations ;
- Les subsides à l'emploi pour les CPAS ;
- La violence conjugale...une violence aussi faite aux enfants ;
- Initiation à l'approche systémique ;
- CAPELO : débutant et avancé ;
- Responsable d'équipes, médaillé d'or aux J.O ;
- Actualités judiciaires : les principaux axes de la réforme de la justice, la création du tribunal de la famille et de la jeunesse ;
- Echelle de KATZ et contrôle ;
- La PMI : obligation ? Evolution ou Révolution ;
- Initiation à la réanimation pédiatrique ;
- Formation à l'accompagnement individuel en matière d'habitat ;
- Estime de soi et hygiène corporelle ;

- Les étudiants, droit à l'intégration et les CPAS ;
- Saisie- Cession- Délégation ;
- Maltraitance des personnes âgées ;
- Prévention des troubles musculosquelettique ;
- Demain, je serai malade... : l'absentéisme une fatalité ?

## **Formations RGB**

11 personnes ont été inscrites aux formations RGB pour l'année académique 2013-2014 :

EVOLUTION D1 VERS D2	CONGE DE FORMATION/COURS EN SOIREE OU EN LEARNING
1 agent	40 Heures
EVOLUTION D2 VERS D3	CONGE DE FORMATION/COURS EN SOIREE OU EN LEARNING
1 agent	40 Heures
1 agent	40 Heures
EVOLUTION D4 VERS D5	CONGE DE FORMATION/COURS EN SOIREE OU EN LEARNING
1 agent	65 Heures
EVOLUTION D4 VERS D6 (Module II)	CONGE DE FORMATION/COURS EN SOIREE OU EN LEARNING
1 agent	75 Heures
1 agent	150 Heures
EVOLUTION D4 VERS D 6 (Module III)	CONGE DE FORMATION/COURS EN SOIREE OU EN LEARNING

1 agent	120 Heures
1 agent	150 Heures
EVOLUTION D6 VERS C3 (Module II)	CONGE DE FORMATION/COURS EN SOIREE OU EN LEARNING
1 agent	135 Heures
EVOLUTION E2 VERS E3	CONGE DE FORMATION/COURS EN SOIREE OU EN LEARNING
1 agent	40 Heures
EVOLUTION D9 VERS D10	CONGE DE FORMATION/COURS EN SOIREE OU EN LEARNING
1 agent	60 Heures

**Formations professionnelle, scolaire et universitaire**

<b>NOM</b>	<b>SERVICE</b>	<b>GRADE</b>	<b>INTITULE</b>	<b>CONGE FORMATION</b>
1 agent	Gestion financière	Rédacteur	Graduat en géomètre-expert immobilier"	10 JOURS
1 agent	Service Social 18-24 ans	Assistante sociale	2ème Bachelier Droit	10 JOURS
1 agent	Service Sociale	Assistante Sociale	Master en Ingénierie et Actions sociales	D.S
1 agent	SIS	Animatrice	Post-graduat Cadre du Secteur Non-Marchand	10 JOURS
1 agent	Service Logement	Educateur A2	Bachelier Educateur Spécialisé	10 JOURS
1 agent	Cellule informatique	Employée administrative	Master en information et communication	10 JOURS