



# Rapport Social Unique

## Rapport Social Unique 2024

# PRINCIPES



# LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Le RSU est une enquête obligatoire, Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le "Bilan social" qui était réalisé tous les deux ans.

Le RSU est présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la collectivité.

Le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par la collectivité, dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation au CST.

# CONTENU DU RSU

Le RSU présente les données des indicateurs RH de la collectivité permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial (CST),
- La situation comparée des femmes et des hommes,
- Les données relatives à l'absentéisme pour maladie et accident de services,
- Les dispositifs de formation,
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap,
- L'évolution des dépenses de personnel.

# LES OBJECTIFS DU RSU

Il est essentiel pour chaque employeur de pouvoir s'appuyer sur un état des lieux des données relatives à ses effectifs afin de définir, dans le cadre d'un dialogue social, une politique RH ambitieuse et adaptée aux enjeux de la collectivité.

Cette analyse permet de :

- Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges ...),
- Établir les lignes directrices de gestion (LDG),
- Entamer une réflexion sur des actions spécifiques (GPÉEC, plan de formation, etc.).

## Rapport Social Unique 2024

# EFFECTIFS



# EFFECTIFS

## Nombre d'agents par pôle et par année au 31/12

POLES	2022		2023		2024		Explications écarts 2023/2024
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	
TECHNIQUE	36	31.24	34	30.74	<b>40</b>	<b>33.67</b>	+ 2 agents bât. non présents au 31/12/23 + 3 agents sur remplacement maladie + 1 agent maj ventilation (agt poly)
CULTURE & EVENEMENTIEL	15	8.97	14	9.00	<b>13</b>	<b>7.99</b>	-1 agent éven. Arrivé en fév 2025
EJS	41	26.61	42	29.02	<b>39</b>	<b>28.63</b>	- 2 agents Péri midi (variation effectifs) - 1 agent (resp sco =réaffectation ETP sur plusieurs postes)
SOLIDARITÉ	6	4.80	7	5.01	<b>7</b>	<b>4.96</b>	#ETP = variations ventilations
SECURITÉ	8	4.81	8	4.75	<b>8</b>	<b>4.99</b>	#ETP = hausse ETP secrétariat
SECR. GEN. & CITOYENNETÉ	6	5.21	6	5.21	<b>6</b>	<b>5.20</b>	
FINANCES	3	3.00	3	3.00	<b>4</b>	<b>4.00</b>	+1 agent tuilage (suppression en 2025)
RESSOURCES HUMAINES	3	2.08	3	2.08	<b>3</b>	<b>2.06</b>	
COMMUNICATION	4	2.74	4	2.74	<b>5</b>	<b>2.77</b>	+ 1 agent EJS ventilé sur de la distrib
RSI	1	1.00	0	0	<b>1</b>	<b>1.00</b>	
DGS	1	1.00	1	1.00	<b>1</b>	<b>1.00</b>	
	<b>111*</b>	<b>91.46</b>	<b>111*</b>	<b>92.55</b>	<b>113*</b>	<b>96.27</b>	

\* Effectif réellement employé sans tenir compte des ventilations multiservices

## Agents non permanents employés durant l'année de référence

Année	ALSH		Musée		Instit		Recensement		ST		Total	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
2022	26	<b>1.27</b>	1	<b>0.07</b>	2	<b>0.10</b>	5	<b>0.40</b>	3	<b>0.36</b>	<b>37</b>	<b>2.20</b>
2023	21	<b>1.04</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	3	<b>0.32</b>	<b>24</b>	<b>1.36</b>
2024	23	<b>1.2</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	6	<b>0.48</b>	<b>29</b>	<b>1.68</b>

# EFFECTIFS

## Détail des effectifs par service en 2024

	Effectif	ETP
<b>Technique</b>		
Bâtiment	7	3.83
Entretien	20	11.37
Environnement	15	13.30
Logistique	5	1.83
Urbanisme	5	2.50
Voirie	4	0.83
<b>Culture &amp; Évènementiel</b>		
Ecole des arts	11	4.49
Évènementiel	2	0.50
Médiathèque	3	1.50
Patrimoine	3	1.50
<b>EJS</b>		
Extrascolaire	14	2.77
CMJ	2	0.22
Mercredi	14	2.37
Pause méridienne	31	6.27
Périscolaire	15	3.64
Restauration scolaire	12	4.98
Scolaire	12	7.59
Sport	4	0.78

	Effectif	ETP
<b>Solidarité</b>		
Action sociale	2	0.83
Halte-jeux	3	2.08
Résidence autonomie	5	2.05
<b>Sécurité</b>		
Sécurité	8	4.99
<b>Secr. Gen. &amp; Citoyenneté</b>		
Secr. Gen. & Citoyenneté	6	5.20
<b>Finances</b>		
Finances	4	4.00
<b>Ressources humaines</b>		
Ressources humaines	3	2.06
<b>Communication</b>		
Communication	5	2.77
<b>RSI</b>		
Systèmes d'information	1	1.00
<b>DGS</b>		
Direction générale	1	1.00
<b>Total général</b>	<b>113</b>	<b>96.27</b>



L'effectif par service correspond à la ventilation analytique.

### Exemple :

- 4 agents au sport correspondent à
- 0.50ETP responsable sport,
  - 0.14ETP directrice EJS,
  - 0.04ETP et 0.10ETP secrétariat (1 agent à 30% + 1 agent à 70%).

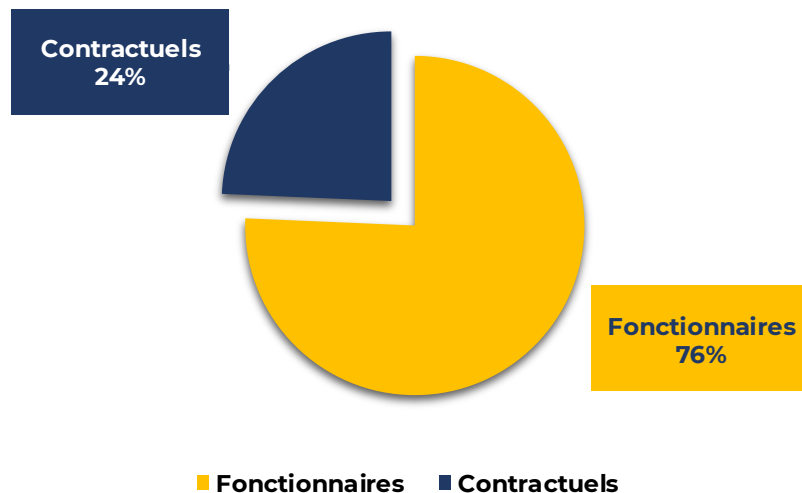
### Info supplémentaire

Le rapport de la DGCL de 2023 précise le taux moyen d'administration des communes. Pour les communes de 3500 à 5000 habitants, le taux est de **12,8 ETP/1000** Habitants. Pour les communes de 5000 à 9999 habitants, le taux est de **14,8 ETP/1000** Habitants. Soit pour une commune de 5000 habitants, un effectif estimé de 69 ETP. En comparaison, Saint Leu d'Esserent a un effectif de 96 ETP.

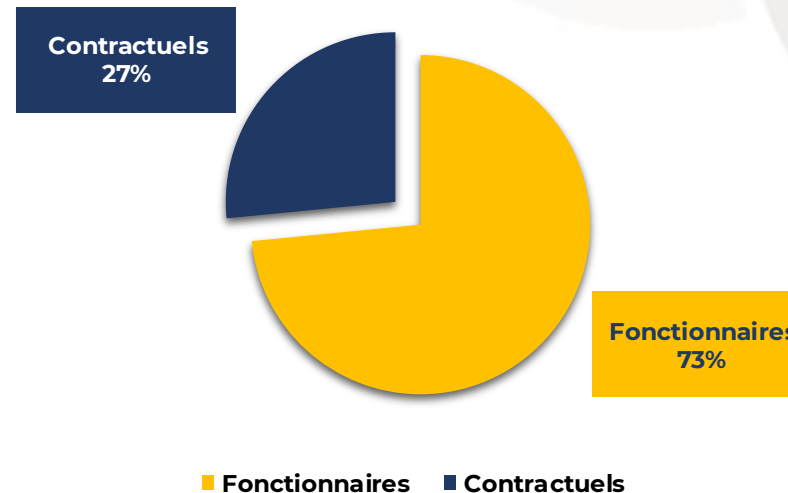
# LES EFFECTIFS

## Répartition des effectifs de la commune par statut

### Répartition des statuts en 2023



### Répartition des statuts en 2024



La stagiairisation des agents dans le cadre de la politique de pérennisation des emplois est restée stable en 2024.

Le besoin en agents contractuels reste néanmoins le premier choix sur les postes à faible temps d'emploi, ou dans le cadre des remplacements d'agents titulaires.

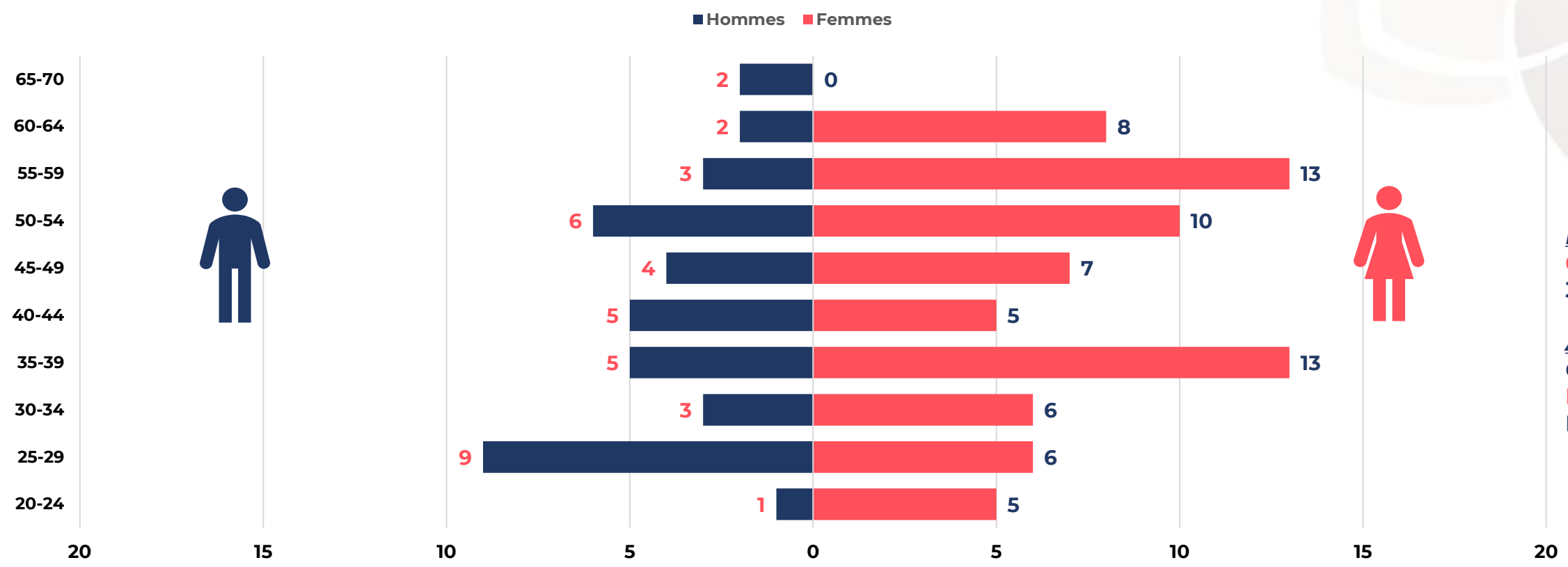
## Rapport Social Unique 2024

# PYRAMIDE DES AGES



# PYRAMIDE DES AGES

## Démographie des services en 2024



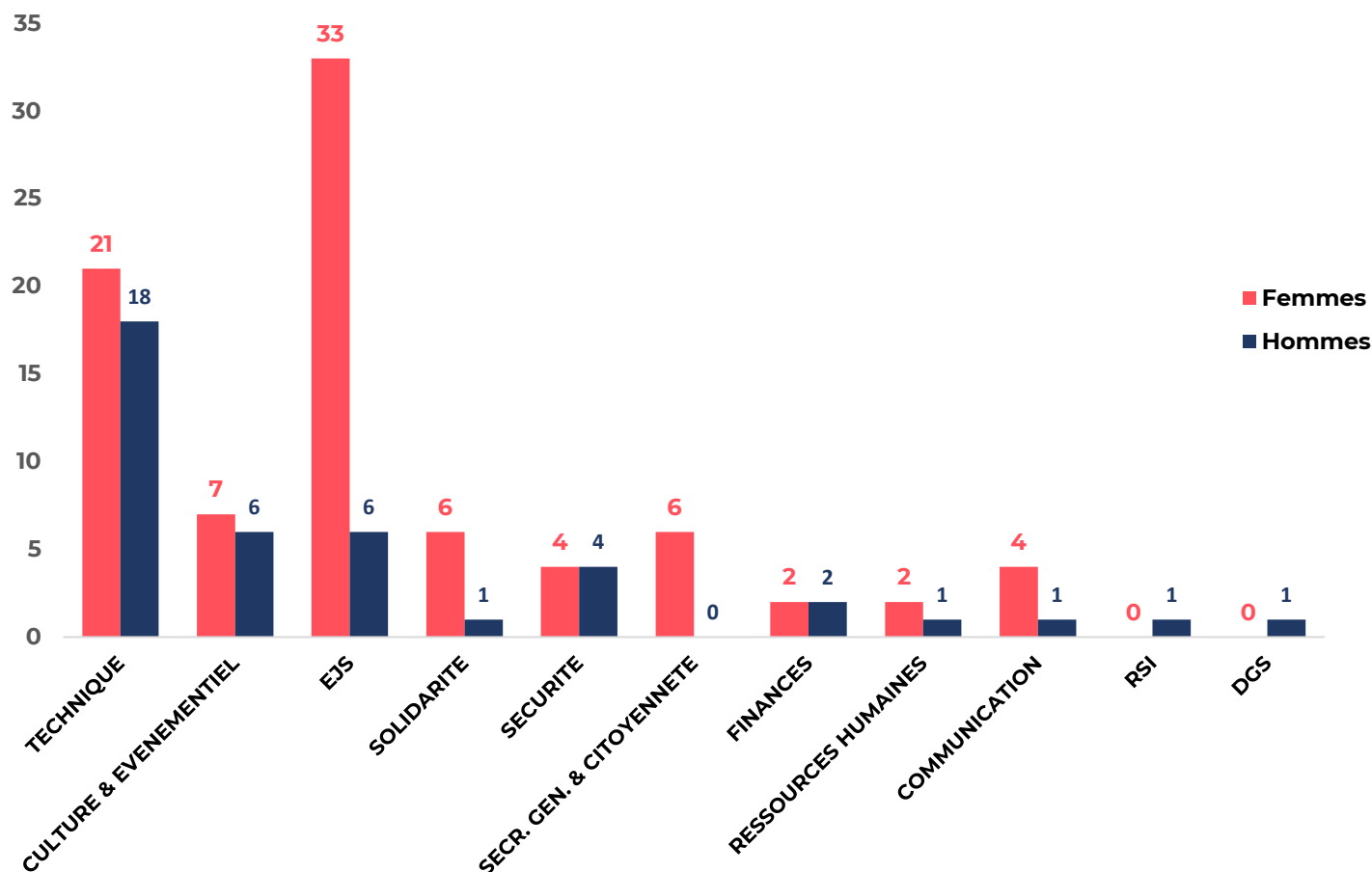
**Répartition H/F :**  
**65% de femmes**  
**35% d'hommes**

**Age moyen :**  
**Global : 43.5 ans**  
**Femme : 44 ans**  
**Homme : 42 ans**

Moyenne d'âge constante par rapport à 2023. Les départs en retraite sont remplacés par des agents plus jeunes.  
 On constate toujours un déséquilibre dans la répartition H/F, les postes au sein de la collectivité sont majoritairement occupés par des femmes.  
 A titre d'exemple au 31/12/2024, sur 11 personnes membres du comité de direction, on dénombrait 5 hommes et 6 femmes.

# PYRAMIDE DES AGES

## Répartition homme/femme par pôle



Répartition par pôle	Femmes	Hommes
TECHNIQUE	21	18
CULTURE & EVENEMENTIEL	7	6
EJS	33	6
SOLIDARITE	6	1
SECURITE	4	4
SECR. GEN. & CITOYENNETE	6	0
FINANCES	2	2
RESSOURCES HUMAINES	2	1
COMMUNICATION	4	1
RSI	0	1
DGS	0	1

**Répartition H/F :**  
65% de femmes  
35% d'hommes

**Age moyen :**  
Global : 43.5 ans  
Femme : 44 ans  
Homme : 42 ans

**Répartition nationale 2023 :**  
61% de femmes  
39% d'hommes

**Age moyen national 2023 :**  
Global : 46 ans

# ABSENTEISME



# ABSENTEISME

## Moyenne de jours d'arrêt par type et par année

Maladie ordinaire			
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Jours moyens / arrêt
2022	72	1225	8
2023	53	867	7.5
2024	<b>51</b>	<b>1306</b>	<b>10.3</b>

Longue maladie			
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Jours moyens / arrêt
2022	6	1352	90
2023	2	411	103
2024	<b>2</b>	<b>285</b>	<b>142</b>

Longue durée			
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Jours moyens / arrêt
2022	2	201	67
2023	2	563	141
2024	<b>2</b>	<b>728</b>	<b>81</b>

Accident du travail			
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Jours moyens / arrêt
2022	5	387	26
2023	2	11	5.5
2024	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>9</b>

Maladie professionnelle			
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Jours moyens / arrêt
2022	1	364	40
2023	1	365	61
2024	<b>3</b>	<b>564</b>	<b>40</b>

Maternité / Paternité			
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Jours moyens / arrêt
2022	3	198	66
2023	0	0	0
2024	<b>2</b>	<b>295</b>	<b>74</b>

Hausse de la maladie ordinaire sur 2024 : Hausse des cas « rouges » mais également retour des maladies virales post Covid.

Diminution de la longue maladie en 2024, qui s'explique par la requalification de cette dernière en longue durée pour certains agents.

2 nouvelles maladies professionnelles reconnues en 2024 / Départ en retraite + consolidation en 2025 (1 ST + 1 EJS)

AT : Zoom en diapo suivante.

# ABSENTEISME

## Focus sur les déclarations d'accidents de travail (avec ou sans arrêt)

	Déclarations	Nombre d'agents	Nombre de jours
<b>Accident du travail</b>			
<b>2022</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>387</b>
<i>En 2022 : 1 agent ST et 4 agents EJS</i>			
<b>2023</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
<i>En 2023 : 6 agents ST, 1 agent Solidarité et 5 agents EJS</i>			
<b>2024</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>53</b>
<i>En 2024 : 4 agents ST, 1 agent Communication et 3 agents EJS</i>			

Dans la majorité des cas, après analyse, on constate que les AT ayant entraîné un arrêt de travail sont des accidents qui pourraient arriver en dehors du cadre du travail (chutes de plain pieds ou avec dénivellation, faux mouvements).

A ce jour, il y a très peu de cas en lien avec la spécificité des missions des agents et la manipulation d'outils.

Les arrêts les plus longs (+ de 100j) concernent :

- 1 chute de plain pieds sur le trottoir en accompagnant les enfants en pause méridienne – EJS (2022)

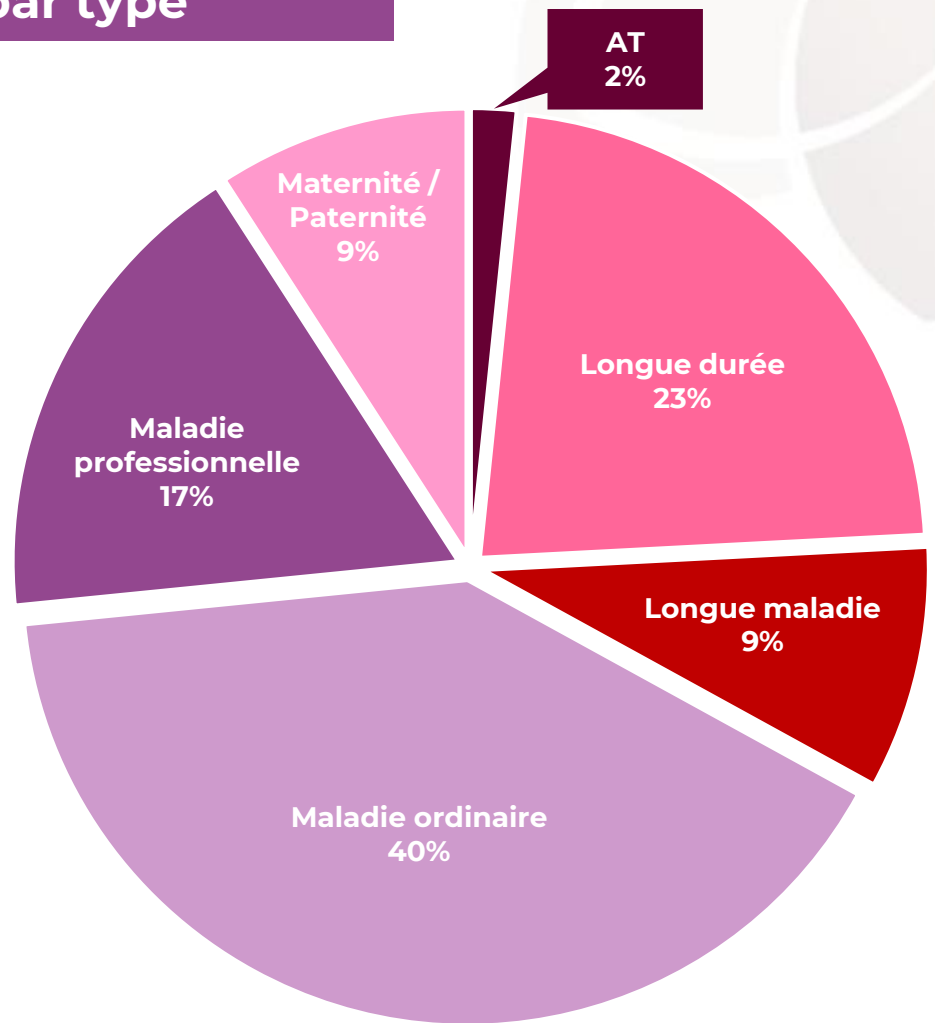
En 2024, le nombre de déclaration a diminué, mais le nombre de jours a augmenté (notamment 2 accidents aux ST d'une durée de plus de 15 jours chacun).

Sur les 8 agents ayant déclaré un AT en 2024, seuls 3 agents du pôle technique ont été placés en arrêt de travail (16j = Blessure lombaire + 35j = Lombalgie + 2j = Chute sur sol mouillé).

# ABSENTEISME

## Focus sur le taux moyen d'absentéisme & répartition par type

	2022	2023	2024	% national (WTW 2023)
Maladie ordinaire	4.99%	3.57%	<b>5.28%</b>	4.44%
Accident de travail	1.58%	0.05%	<b>0.21%</b>	1.33%
Maladie professionnelle	1.48%	1.50%	<b>2.28%</b>	Non communiqué
Longue maladie	5.51%	1.69%	<b>1.15%</b>	Non communiqué
Longue durée	0.82%	2.32%	<b>2.94%</b>	Non communiqué

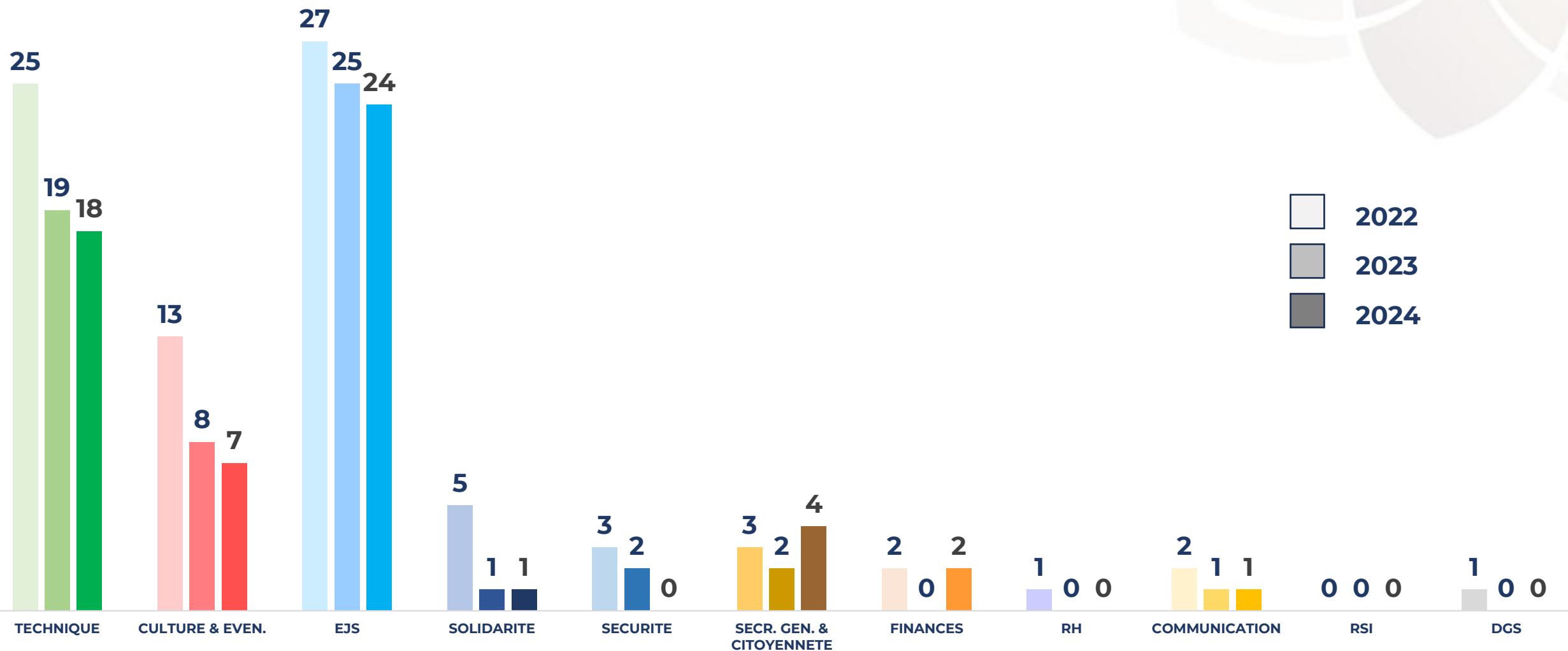


Pour rappel, le taux se calcule de la manière suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{\text{Nombre de jours total travaillés}} \times 100$$

# ABSENTEISME

Evolution du nombre d'agents en arrêt au moins 1j entre 2022 et 2024



# INSERTION PRO.



# INSERTION PROFESSIONNELLE

## Informations sur l'insertion professionnelle

Année	Nombre d'agents recensés	Taxe FIPHFP	Dépenses dans le cadre de l'aménagement
2022	6	0.00 €	757.27 €
2023	5	4 608.00 €	151.28 €
2024	6	0.00 €	0.00 €

Pour rappel, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est de 6% de l'effectif total de la collectivité (en ETP).

### **Les éléments à prendre en compte dans le calcul de la taxe :**

- Montant de la taxe variable en fonction des agents RQTH.
- Depuis 2022, les agents reclassés ainsi que les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) rentrent dans le calcul de la déclaration.
- Achat de matériel ergonomique (fauteuils, supports, souris...) à la suite des préconisations que les agents peuvent avoir lors des visites médicales annuelles.

Il n'y a plus de prise en charge du FIPHFP pour l'achat de matériel ergonomique si l'agent n'est pas reconnu RQTH. Le matériel acheté pour des agents qui auraient quitté la collectivité peut être réaffecté en cas de nouvelles demandes.

L'insertion professionnelle se traduit également par le partenariat de la collectivité avec l'association un château pour l'emploi et la mise en place d'un chantier d'insertion au sein de la commune de St Leu d'Esserent.

Le chantier d'insertion c'est :

- 44 personnes sur l'année en renfort du pôle technique dont 10 Lupoviciens (7 affectés sur Saint Leu d'Esserent et 3 sur Chantilly, en 2024);
- Un cout maximal de 78K€ par an.

## Rapport Social Unique 2024

# FORMATION



# FORMATION



## Le plan de formation de Saint Leu d'Esserent

Rappel des droits statutaires :

### **Formations obligatoires**

- Formation d'intégration par catégorie  
FI C : 5j / FI A et B : 10j  
Cas particulier FI PM (4 à 6 mois selon les catégories)
- Formation de professionnalisation:
  - Au 1er emploi : 5 à 10 j dans les 2 ans suivant la nomination
  - Tout au long de la carrière : 2 à 10j par cycle de 5 ans
  - Prise de poste à responsabilités : 3 à 10j dans les 6 mois suivant la prise de poste

### **Formations facultatives**

- Préparation aux concours et examens
- Formation de perfectionnement (tout au long de la carrière après épuisement des droits à formation pro)
- Formation personnelle

### **Règle à St Leu**

3 stages maxi - 10j/an

Possibilité : 2 CNFPT + 1 hors CNFPT

### **Les 4 axes du plan de formation à St Leu d'Esserent**

Culture commune de la FP et outils fondamentaux

Management

Prévention des risques professionnels / Hygiène et sécurité

Développement des compétences métiers

# FORMATION

## Suivi des plans de formations de 2022 à 2024

	2022			2023			2024		
	Stages (actions)	Nb de jours	Nb d'agents	Stages (actions)	Nb de jours	Nb d'agents	Stages (actions)	Nb de jours	Nb d'agents
TECHNIQUE	56	120	25	32	74.5	16	43	105	19
CULTURE & EVENEMENTIEL	3	14.5	2	10	28.5	5	6	11	5
EJS	18	47	13	71	131.5	31	45	96.5	22
SOLIDARITE	6	14	4	7	19	4	12	15	5
SECURITE	8	128.5	4	10	25	4	19	54	4
SECR.GEN & CITOYENNETE	0	0	0	7	21.5	4	4	6.5	3
FINANCES	7	15	3	3	4	2	8	9	3
RESSOURCES HUMAINES	5	16.5	2	10	18.1	3	3	5.5	3
COMMUNICATION	4	9	2	6	14.5	2	8	22	3
RSI	2	9	1	0	0	0	0	0	0
DGS	2	5	1	4	5.5	1	2	4	1
<b>Total général</b>	<b>111</b>	<b>378.5</b>	<b>57</b>	<b>160</b>	<b>342.1</b>	<b>72</b>	<b>150</b>	<b>328.5</b>	<b>68</b>

Diminution en 2024 pour certains services, à la suite d'une hausse des annulations des sessions (formateur indisponible, manque insuffisants d'inscrits etc).

De manière générale, bonne dynamique de formation pour l'ensemble des services, due au développement du PFI et des actions type webinaire.

Développement du Plan de formation intercommunal (PFI) depuis 2021. Cependant, le CNFPT a mis en place à compter de 2025 une offre « départementalisée », entraînant la réduction drastique du PFI tel qu'il était connu et limitant la mise en place de thématiques personnalisées.

Le CNFPT organise des actions en priorité sur Creil, Beauvais et Compiègne, et réserve des places pour les villes de l'ACSO.

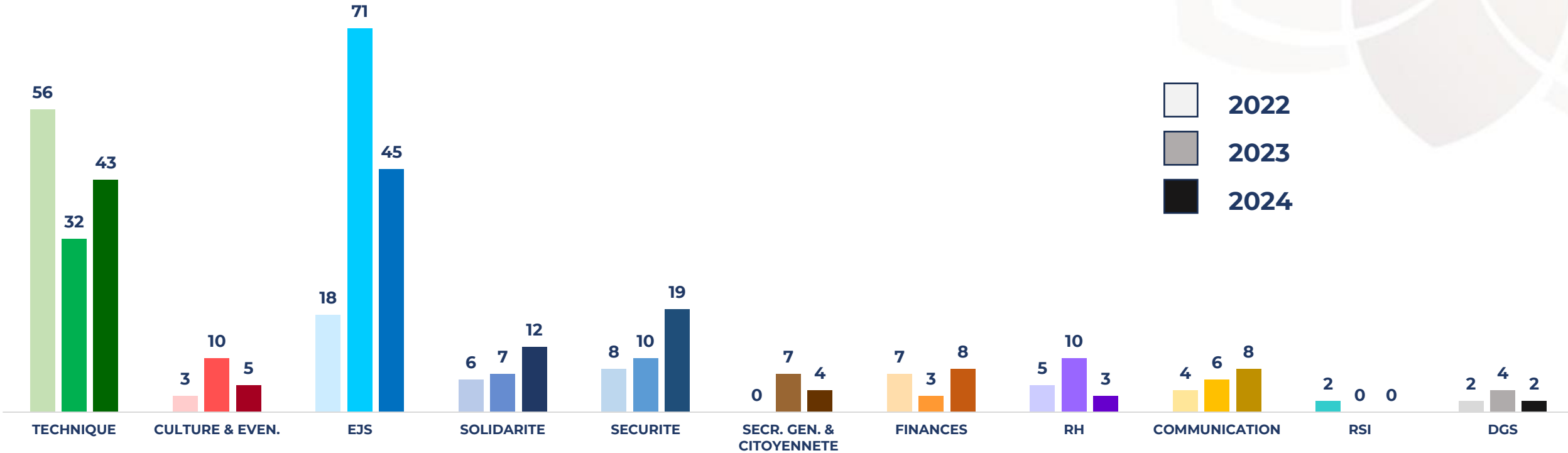
Il est toujours possible de privilégier le site de Creil si le nombre d'agents du territoire est assez important.

Le Plan de formation intercommunal reste néanmoins pertinent pour toutes les formations payantes, notamment en termes de prévention et sécurité (Habitations, extincteurs, SST). La mutualisation de ces formations permet une réduction des coûts.

# FORMATION

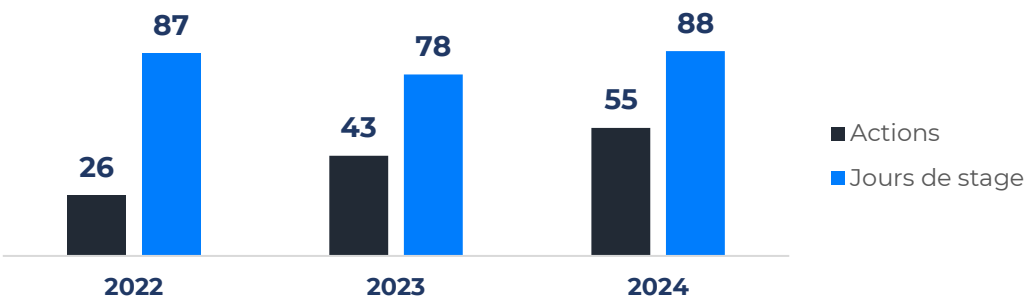


## Evolution du nombre de stages réalisés entre 2022 et 2024



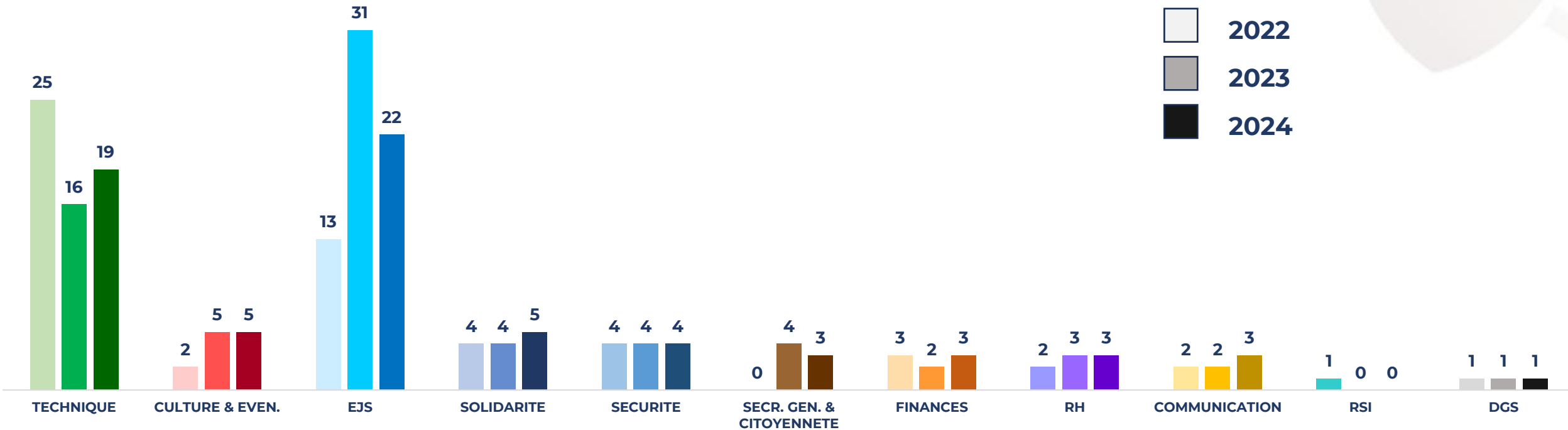
### FOCUS SUR LES FORMATIONS REALISEES AVEC LE PFI

Année	Jours de stage	Actions
2022	87	26
2023	78	43
2024	88	55



# FORMATION

Evolution du nombre d'agents partis au moins une fois en formation entre 2022 et 2024



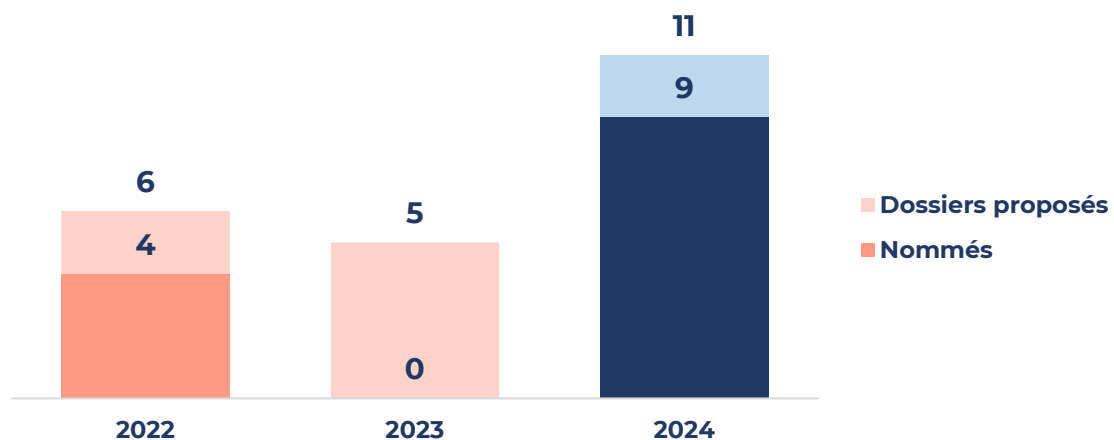
# AVANCEMENTS DE GRADE PROMOTION INTERNE



# AVANCEMENTS DE GRADE

## Dossiers d'avancement de grade entre 2022 et 2024

	Adjoints administratifs	Adjoints d'animation	Adjoints du patrimoine	Adjoints techniques	Animateurs	ATSEM	Attachés	Rédacteurs	Agent de police municipale	Total demandes
<b>2022</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Non retenu	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
Nommé	1	1	0	0	0	0	0	2	0	4
<b>2023</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Non retenu	2	1	0	0	0	2	0	0	0	5
<b>2024</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
Non retenu	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Nommé	5	0	0	0	0	0	1	2	1	9

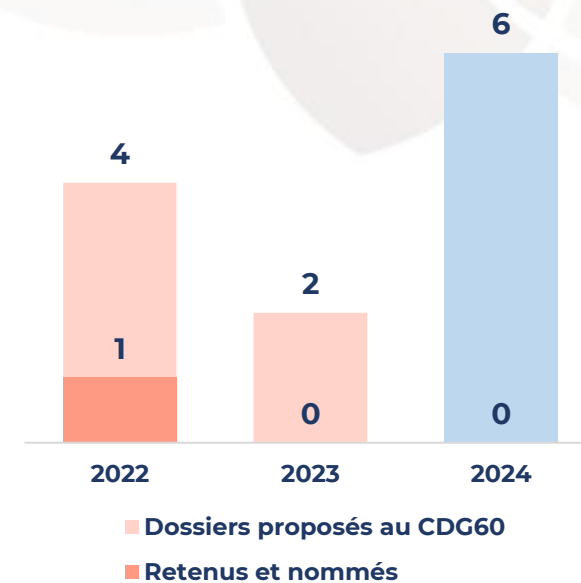


Pour rappel, pour qu'un dossier soit inscrit au tableau d'avancement de grade, il doit obtenir un minimum de 120 points sur la grille des LDG.

# PROMOTION INTERNE

## Dossiers présentés entre 2022 et 2024

	Agents de maîtrise	Animateurs	Assistants de conservation du patrimoine	Chefs de service de police municipale	Rédacteurs	Techniciens	Ingénieurs	Attachés	Total général
<b>2022</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>a atteint les 150 points</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Nommé	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Non retenu par le CDG60	0	0	1	0	1	1	0	0	3
<b>n'a pas atteint les 150 points</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>2023</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>a atteint les 150 points</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Non retenu par le CDG60	0	0	1	0	1	0	0	0	2
<b>n'a pas atteint les 150 points</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>2024</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>a atteint les 150 points</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
Non retenu par le CDG60	0	0	0	0	3	0	1	2	6
<b>n'a pas atteint les 150 points</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>



Depuis 2021, il n'y a plus de présentation systématique des dossiers auprès du Centre de Gestion de l'Oise. L'agent doit en faire la demande via son entretien pro, ou via un courrier à son autorité.

Pour rappel, pour qu'un dossier soit présenté au Centre de Gestion de l'Oise, il doit obtenir un minimum de 150 points.

# DEPENSES DE PERSONNEL

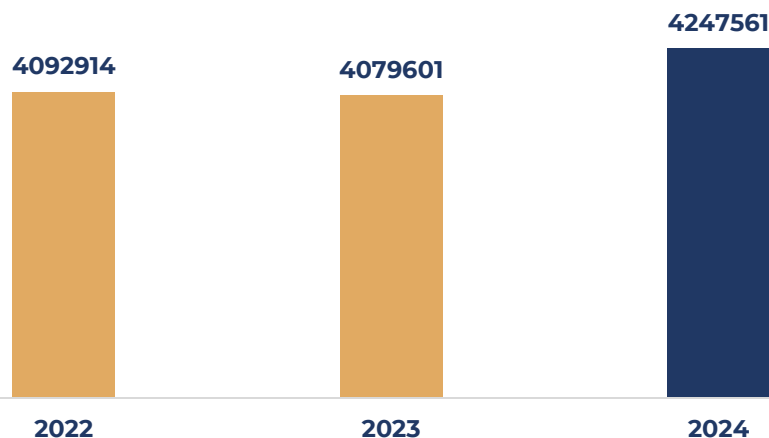


# DEPENSES DE PERSONNEL

## Dépenses au chapitre 012 entre 2022 et 2024

ANNÉE	COMMUNICATION	CULTURE	EJS	FINANCES	RH	RSI	SOLIDARITE	CITOYENNETE	SECURITE	TECHNIQUES	TOTAL
2022	114 335 €	405 117 €	1 080 990 €	128 897 €	265 163 €	62 908 €	256 878 €	304 124 €	218 802 €	1 255 698 €	<b>4 092 914 €</b>
2023	127 608 €	366 613 €	1 132 178 €	132 572 €	238 317 €	0 €	259 363 €	278 862 €	240 479 €	1 303 609 €	<b>4 079 601 €</b>
2024	<b>131 190 €</b>	<b>384 055 €</b>	<b>1 228 467 €</b>	<b>146 144 €</b>	<b>120 878 €</b>	<b>49 876 €</b>	<b>285 035 €</b>	<b>291 933 €</b>	<b>228 572 €</b>	<b>1 381 411 €</b>	<b>4 247 561 €</b>

### Dépenses de Personnel (€)



CHAPITRES DEPENSES	Réalisé 2022	Réalisé 2023	Réalisé 2024
<b>012 charges de personnel et frais assimilés</b>	<b>4 092 914 €</b>	<b>4 079 601 €</b>	<b>4 247 561 €</b>
Total dépenses réelles de fonctionnement	6 524 695 €	6 967 031 €	7 292 699 €
<b>% dépenses de personnel sur dépenses courantes (ratio n°7 des indicateurs financiers du compte administratif)</b>	<b>63%</b>	<b>59%</b>	<b>58%</b>
Total dépenses de fonctionnement	7 761 295 €	7 917 300 €	8 284 096 €
<b>% dépenses de personnel sur dépenses total de fonctionnement</b>	<b>53%</b>	<b>52%</b>	<b>51%</b>

Hausse des dépenses de personnel avec franchissement de la barre des 4 millions d'euros en 2022.

Cette évolution est due à la hausse des effectifs entamée depuis 2018 pour renforcer et développer certains services. Ainsi qu'à l'évolution du coût de la vie et aux diverses évolutions salariales : reclassement indiciaire, augmentation du minimum de traitement et hausse du point d'indice.

La commune est au-dessus de la moyenne de la strate sur la part des dépenses de personnel par rapport aux dépenses réelles courantes de fonctionnement (Moyenne strate aux alentours de 52%).

**14 place de la Mairie  
60340 - Saint-Leu d'Esserent**

**03 44 56 87 00**


**Horaires :**


Du lundi au Jeudi : 8H30 . 12H | 13H30 . 17H30

Vendredi : 8H30 . 12 H | 13H30 . 17H

Samedi : 9H . 12H

////////////////////  
**[www.saintleudesserent.fr](http://www.saintleudesserent.fr)**

** villesaintleuofficiel**

** saintleudesserent**