

Lignes Directrice de gestion ARSUD

TABLE DES MATIERES

1	PROPOS INTRODUCTIFS	2
2	METHODE DE TRAVAIL	3
3	ETAT DES LIEUX au 31/12/2024 : RESSOURCES HUMAINES, EFFECTIFS, EMPLOIS, COMPETENCES	3
3.1	Les documents existants	3
3.2	Effectifs :.....	4
3.3	Les métiers et compétences	4
3.4	Analyse et projection des mouvements RH des agents permanents	5
3.4.1	Ancienneté des agents permanents au 31/12/2024.....	5
3.4.2	Age des agents permanents au 31/12/2024	5
3.4.3	Prévisions des départs à la retraite :	6
3.5	Politique salariale et indemnitaire :	6
3.6	Temps de travail et organisation du travail :	6
3.7	Conditions de travail et prévention des risques	7
3.7.1	Prévention des risques	7
3.7.2	Prévention de l'usure professionnelle	7
3.8	Etude de l'absentéisme :	7
3.9	Politique d'évaluation	8
3.10	Politique de formation	9
3.11	Politique liée au handicap	9
3.12	Politique d'action sociale	9
4	ORIENTATIONS GENERALES DE L'ETABLISSEMENT	10
5	STRATEGIE PLURIANNUELLE DE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	11
6	PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	13
6.1	Avancement de grade	13
6.2	Nominations suite à concours.....	13
6.3	Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur	14
6.4	Promotion interne.....	14
7	DATE D'EFFET ET DUREE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION.....	15
8	ANNEXE	15
8.1	Annexe 1 : Les données RSU 2023 et 2024	15

1 PROPOS INTRODUCTIFS

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont prévues à l'article 33-5 de la loi du no 84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret no 2019-1265 du 29/11/2019.

L'élaboration de LDG poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique

Les LDG visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEC
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- Favoriser en matière de recrutement l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines de l'établissement. Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical désigné par l'organisation représentatives de son choix (siégeant au CST) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

Le Président d'ARSUD met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Spécificités d'ARSUD

Arsud, établissement public administratif créé en janvier 2020 à la suite de la fusion de l'Agence Régionale des arts du spectacle (Arcade) et de la Régie Culturelle Régionale, a pour mission de soutenir la structuration et le développement de la filière culturelle en région Provence Alpes Côte d'Azur. Son action s'inscrit dans le prolongement de la politique culturelle de la Région Sud et avec le partenariat de la direction Régionale des Affaires Culturelles du ministère de la culture. A ce titre, Arsud mène une mission de service public.

2 METHODE DE TRAVAIL

Le projet a été piloté par la direction du pôle Administration et Finances, en concertation avec les représentants du personnel. Un point d'étape a eu lieu le 02/10/2025 avant la finalisation du projet et sa présentation devant le Comité social territorial le 15/10/2025. Le projet est adopté par délibération n°2025-30 du Conseil d'administration d'Arsud le 12 novembre 2025.

3 ETAT DES LIEUX AU 31/12/2024 : RESSOURCES HUMAINES, EFFECTIFS, EMPLOIS, COMPETENCES

3.1 Les documents existants

Les fondements juridiques de la politique Ressources Humaines de l'établissement sont, en plus du Code général de la fonction publique, les suivants :

- Règlement intérieur d'Arsud
- Délibération 2018-40 du 22 novembre 2018 sur la politique de rémunération : mise en œuvre du RIFSEEP
- Délibération 2025-24 du 19 juin 2025 adoptant le règlement du temps de travail
- Règlement du compte épargne temps intégré dans le règlement du temps de travail
- Délibération 2022-04 sur la gratification des étudiants stagiaires
- Délibération 2022-03 du 2 février 2022 sur les titres restaurant
- Ratio d'avancement de grade fixé par délibération 2022-31 du 22 octobre 2022
- Délibération sur la protection sociale des agents (prévoyance, complémentaire santé) : Délibération 2024-41 du 26 novembre 2024
- Délibération 2023-20 du 31 octobre 2023 sur les modalités d'attribution du CIA
- Délibération du 16 septembre 2021 adoptant un accord de télétravail modifié par délibération 2024.13 du 19 mars 2024.
- Délibération 2024-15 du 19 mars 2024 sur la mise en place d'un système d'astreinte
- Délibération 2025-18 du 5 mars 2025 sur les conditions d'octroi des chèques vacances 2025 (mise à jour chaque année en fonction des barèmes nationaux)
- Délibérations annuelles concernant l'établissement du tableau des effectifs
- Délibération 2025-22 sur le Compte Personnel de Formation
- Délibération 2025-23 sur les heures complémentaires et supplémentaires
- Délibération 2025-17 sur le financement de Tickets Restaurant
- Délibération 2022-33 sur le recours aux contrats d'apprentissage
- Délibération 2022-04 du 2 février 2022 sur la gratification des étudiants stagiaires
- Délibération 2021-18 du 15 avril 2021 sur l'autorisation de recrutement d'agents contractuels de remplacement

- Délibération 2023-19 du 31 octobre 2023 fixant le tableau des emplois non permanents
- Délibération 2025-15 du 5 mars 2025 fixant le tableau des emplois
- Trames d'entretiens individuels – Avis favorable du CST du 6 avril 2023
- Fiches de poste
- Procédures mises à disposition des agents sur Intranet et régulièrement complétées, notamment sur les sujets suivants :
 - Les actions sociales de l'Etablissement (CNAS, Chèques vacances ; titres cadeaux)
 - La protection sociale des agents (Complémentaire Santé, Prévoyance)
 - Le CET

3.2 Effectifs :

Les principaux constats concernant la composition des effectifs sont présentés dans l'annexe 1 qui reprend les données du RSU 2023 et 2024. Les éléments ci-dessous visent à préciser certains points.

Répartition des agents sur postes permanents par grade (données au 31/12/2024) :

	Au 31/12/2023	Au 31/12/2024	Répartition en % au 31/12/2024
Effectif physique permanent rémunéré au 31/12	56	50	
Dont			
Adjoint administratif	6	6	12%
Adjoint administratif Principal 1ère classe	8	7	14%
Adjoint administratif Principal 2ème classe	1	1	2%
Adjoint Technique	5	3	6%
Adjoint Technique Principal 1ère classe	1	1	2%
Adjoint Technique Principal 2ème classe	1	2	4%
Attaché	11	10	20%
Attaché Hors Classe	1	1	2%
Attaché Principal	5	4	8%
Directeur Territorial	1	1	2%
Rédacteur	2	2	4%
Rédacteur Principal 1ère Classe	8	8	16%
Technicien	3	1	2%
Technicien Principal 1ère Classe	2	2	4%
Technicien Principal 2ème Classe	1	1	2%
Total	56	50	100%

3.3 Les métiers et compétences

Au 30/09/2025, les métiers d'Arsud sont les suivants :

Adjoint à la Directrice du pôle culturel et communication
 Adjointe au Directeur du pôle Administration et Finances
 Agent d'entretien
 Agent technique
 Assistant du pôle Ressources
 Attaché du Directeur général et du Président d'Arsud
 Chargé de comptabilité et finances
 Chargé de mission pôle Culturel
 Chargé de production et de réservations
 Chargé de projets numériques
 Chargé de réservations
 Chargé de réservations des espaces de création
 Chargé de réservations/facturation
 Chargée d'accueil
 Chargée de comptabilité et Finances-
 Régisseuse de recettes
 Chargée de communication
 Chargée de mission actions culturelles – référente Jeunesse
 Chargée de mission bases de données
 Chargée de mission Ressources
 Chargée de mission Ressources humaines
 Chargée de projet actions culturelles
 Chargée de réservations
 Coordinateur/coordinatrice de Direction
 Coordinatrice
 Coordinatrice des actions du service technique

Directeur du pôle Administration et Finances
 Directeur du pôle Production et Technique
 Directeur général
 Directrice déléguée
 Gestionnaire
 Gestionnaire maintenance et référent hygiène et sécurité
 Gestionnaire Marchés Publics
 Graphiste
 Régisseur Technicien pianos
 Responsable du conseil et d'administration des parcours de Formation
 Responsable du développement de l'Agence des Pays Alps
 Responsable du service Comptabilité et Finances
 Responsable du service logistique scénique
 Responsable du service méthode et communication
 Responsable du Service Production et Adjoint du Directeur du pôle Production et Technique
 Responsable du Service ressources et accompagnement
 Responsable du service technique
 Responsable ingénierie et développement de la formation
 Responsable Service « Moyens Généraux »
 Technicien Bâtiment et communs
 Technicien informatique

3.4 Analyse et projection des mouvements RH des agents permanents

3.4.1 Ancienneté des agents permanents au 31/12/2024

Ancienneté des agents permanents au 31/12/2024	Nombre d'agents	
Ancienneté inférieure à 3 ans	4	8%
Ancienneté entre 3 et 5 ans	6	12%
Ancienneté supérieure entre 5 et 10 ans	11	22%
Ancienneté égale ou supérieure à 10 ans	29	58%
TOTAL	50	100%

3.4.2 Age des agents permanents au 31/12/2024

Les principaux constats concernant l'âge des effectifs sont présentés dans l'annexe 1 qui reprend les données du RSU 2023 et 2024.

L'analyse dans le détail montre que les catégories où la moyenne d'âge est supérieure à la moyenne sont les adjoints administratifs (moyenne d'âge de 52.2 ans) et les techniciens (52.3 ans).

3.4.3 Prévisions des départs à la retraite :

L'anticipation des départs à la retraite a été faite avec les hypothèses suivantes :

- Départ à la retraite à l'âge légal
- Date de départ envisagé adaptée pour les agents ayant donné une information spécifique sur leur date prévisionnelle de départ (avant ou après 64 ans en fonction de leur situation personnelle).

	Au 31/12/2023	Au 31/12/2024
Nombre d'agents permanents ayant atteint l'âge légal de départ en retraite ou ayant informé de leur départ à 3 ans (départ envisagé avant le 31/12/2027)	4	6
Nombre d'agents permanents ayant atteint l'âge légal de départ en retraite ou ayant informé de leur départ à 6 ans (départ envisagé avant le 31/12/2030)	14	18
Nombre total d'agents permanents	56	50
Part des agents atteignant l'âge légal de départ à la retraite ou ayant prévu leur départ à 3 ans	7%	11%
Part des agents atteignant l'âge légal de départ à la retraite ou ayant prévu leur départ à 6 ans	25%	32%

3.5 Politique salariale et indemnitaire :

La délibération du 22 Novembre 2018 a instauré un régime indemnitaire « tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » via la mise en œuvre de l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et du complément indemnitaire annuel (CIA) non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Les principaux constats concernant la politique salariale sont présentés dans l'annexe 1 qui reprend les données du RSU 2023 et 2024.

3.6 Temps de travail et organisation du travail :

Le règlement intérieur du temps de travail des agents d'Arsud a été mis en œuvre par la délibération No 2025-24. Il intègre également la mise en œuvre de compte épargne temps pour les agents.

Le règlement du temps de travail prévoit sept modes d'organisation du temps de travail. Le choix d'une formule pour chaque agent est acté en fonction des besoins du service :

- ✓ Formule A : 35 heures hebdomadaires
- ✓ Formule B : 37h30 hebdomadaires
- ✓ Formule C : 35 heures hebdomadaires sur 4 jours ½
- ✓ Formule D : 35 heures hebdomadaires sur 4 jours
- ✓ Formule E : 40 heures hebdomadaires sur 5 jours
- ✓ Formule F : 70 heures par quinzaine sur 9 jours
- ✓ Formule G : Forfait-jours

Le suivi du temps de travail est assuré via un outil de pointage des horaires des agents.

Un accord de télétravail a été adopté via la délibération du 16 septembre 2021, modifié par délibération du 19 mars 2024. Au 31/12/2024, 74% des effectifs permanents avaient une autorisation de télétravail,

soit 37 agents. Entre 1 et 3 jours sont accordés en fonction des contraintes du poste et des besoins du service.

Enfin, une délibération sur l'astreinte a été votée par le Conseil d'Administration le 19 mars 2024. Elle prévoit une récupération des heures travaillées durant la semaine suivante.

3.7 Conditions de travail et prévention des risques

3.7.1 Prévention des risques

Un certain nombre de procédures existent concernant la prévention des risques :

- La sécurité des travailleurs isolés est assurée via la mise à disposition de bracelets connectés (Dispositif d'Alerte Travailleurs Isolés) : un à Saint Laurent du Var, un à BBA, un à Sisteron, un pour les agents chargés de l'astreinte
- Désignation d'un référent prévention
- DUERP en cours de rédaction
- Mise en œuvre d'un programme de formations sur les questions sécurité
- Suivi régulier des matériels de sécurité : visites périodiques
- Projet en cours de dématérialisation des registres de sécurité
- Une convention en cours avec le Centre de Gestion des Bouches du Rhône sur deux aspects :
 - o Le suivi médical des agents
 - o Le suivi de l'Etablissement par un conseiller en prévention

3.7.2 Prévention de l'usure professionnelle

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) définit l'usure professionnelle comme un « processus d'altération de la santé au travail qui dépend du cumul et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail qui peuvent être de nature diverses ».

Dans le cadre de la prévention de l'usure professionnelle, Arsud mettra en place un document d'évaluation des risques en fonction des métiers et un suivi de la pyramide des âges par service. Dans ce cadre, il appliquera notamment l'article 40 de la loi 2019-828 de transformation de la fonction publique qui prévoit que les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière.

Au 31/12/2024, 6 agents ont fait l'objet d'une recommandation spécifique du médecin de prévention pour une adaptation du poste ou des conditions de travail, soit 11.7% des agents. La principale recommandation a trait à la limitation du port de charges (4 agents sur 6).

3.8 Etude de l'absentéisme :

Une présentation de l'absentéisme est faite en annexe 1 via les données des RSU 2023 et 2024.

Le taux d'absentéisme est de 8.2% en 2024¹ dont 6.8% pour des absences compressibles (maladie ordinaire et accident du travail).

L'absentéisme est en corrélation avec l'avancé en âge :

¹ Signification : pour 100 agents, un équivalent de 8.2 agents a été absent toute l'année

Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

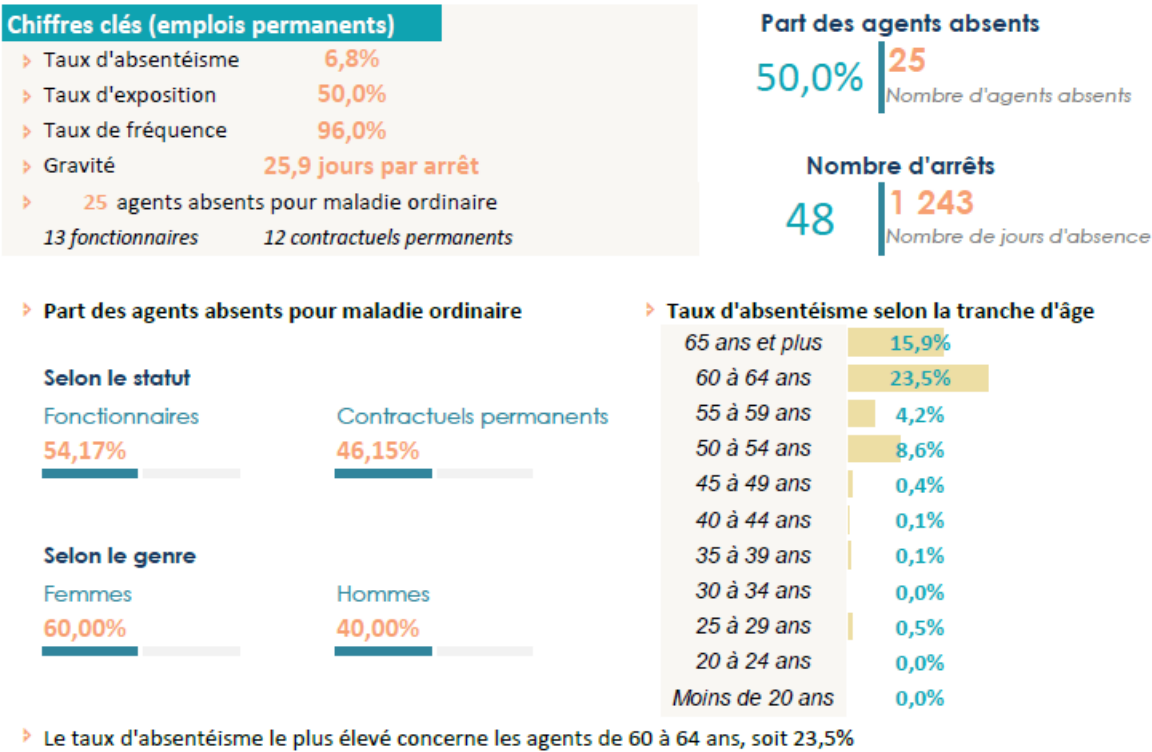
*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*
65 ans et plus	15,9%	100,0%
60 à 64 ans	23,5%	75,0%
55 à 59 ans	8,8%	66,7%
50 à 54 ans	8,6%	37,5%
45 à 49 ans	0,4%	42,9%
40 à 44 ans	0,1%	20,0%
35 à 39 ans	0,1%	25,0%
30 à 34 ans		
25 à 29 ans	0,5%	50,0%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 23,46%

Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 100%

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)



3.9 Politique d'évaluation

Depuis 2025, les entretiens professionnels annuels d'évaluation sont réalisés avant le 31/01 de chaque année pour les agents ayant plus d'un an d'ancienneté. Les entretiens sont réalisés par les responsables N+1 selon une grille qui a été validée en 2023. Ils permettent d'aborder notamment les points suivants :

- Bilan de l'année écoulée
- Orientations et perspectives pour l'année à venir

- Projets de formation

Depuis 2024, lors de cet entretien, le responsable formalise la notation pour l'attribution du CIA socle.

Les grilles d'entretien sont signées par la Direction Générale. Elles sont également compilées par le service RH et analysées par le comité de direction afin de déterminer les actions à mettre en œuvre pour le suivi des agents.

3.10 Politique de formation

Un plan de formation est mis en œuvre chaque année. En plus de la cotisation auprès du CNFPT, Arsud a une politique volontariste en faveur de la formation avec attribution d'un budget de 15K€ par an environ. Cependant plusieurs éléments sont contraignants :

- La part importante de personnel technique nécessite la mise en place de nombreuses formations et habilitations obligatoires non proposées par le CNFPT
- L'offre de formation du CNFPT ne répond pas aux besoins de la diversité des métiers d'Arsud

De plus, l'Etablissement fait face à un enjeu important d'adapter les compétences avec l'évolution des contraintes réglementaires et des enjeux, notamment :

- Nouvelles obligations en matière de commande publique, déontologie, protection des données
- Transformation digitale de l'environnement de travail// Nécessaire sécurisation des données (sécurité informatique)
- Transition écologique

Une présentation de la mise en œuvre des plans de formation depuis 2023 est en annexe 1 via les données des RSU 2023 et 2024.

En 2024, Arsud a lancé une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui doit permettre de préciser les compétences attendues et les plans de formation des années à venir.

3.11 Politique liée au handicap

En tant que collectivité de plus de 20 agents, Arsud est soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif. Les données concernant 2023 et 2024 sont intégrées dans l'annexe 1.

Jusque 2024, l'établissement n'atteignait pas le seuil de 6%. En 2024, 6 % des agents avaient une reconnaissance de travailleur handicapés.

3.12 Politique d'action sociale

Un contrat de complémentaire santé et une prévoyance sont proposés par l'Etablissement aux agents via une convention avec le Centre de Gestion des Bouches du Rhône avec une participation financière décidée par délibération du Conseil d'Administration.

En 2024, une part importante des agents permanents (41 agents, soit 82%) bénéficie de la participation d'Arsud sur la complémentaire santé. Concernant la prévoyance, la participation concerne 48% des agents.

Par ailleurs, une politique volontariste est menée en matière d'action sociale : l'établissement adhère au CNAS, il participe au financement de tickets restaurant, chèques vacances et chèques de rentrée scolaire en fonction de la situation des agents.

4 ORIENTATIONS GENERALES DE L'ETABLISSEMENT

Dans un contexte culturel en mutation et dans le contexte spécifique d'Arsud, les objectifs de l'Etablissement sont les suivants :

- Mise en œuvre d'une gestion prévisionnelles des emplois et des compétences pour adapter les compétences en fonction de l'évolution des besoins de l'Etablissement
- Maitrise de la masse salariale en lien avec les contraintes financières de l'Etablissement
- Répondre aux évolutions normatives et à la transition écologique, énergétique, digitale et numérique
- Valorisation de l'engagement et des compétences des agents dans leurs missions tout en assurant une réelle équité entre les agents

5 STRATEGIE PLURIANNUELLE DE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Pour répondre à ses objectifs généraux, l'Etablissement arrête les orientations et actions y afférentes suivantes :

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Actions</i>	<i>Modalité de suivi/bilan</i>
Organisation et conditions de travail	- Assurer une mise à jour régulière des fiches de poste et de l'organigramme - Adapter l'organisation du temps de travail et du télétravail en fonction des besoins des services et des usagers - Mettre à jour le règlement intérieur de l'Etablissement - Partager une culture managériale (thèmes RH et réglementation) - Favoriser la transversalité au sein et entre les services - Être attentif à la qualité du dialogue social au sein de l'Etablissement	
Santé et Sécurité	- Finaliser la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels - Mettre à jour les registres et documents obligatoires - Nommer un assistant de prévention et s'assurer du respect des formations obligatoires - Réaliser et suivre les vérifications périodiques obligatoires (électriques, extincteurs, ascenseurs, ...) - Prendre en compte le vieillissement des agents dans le choix des matériels utilisés (port de charge particulièrement) - Favoriser le lien avec les agents en arrêt et préparer leur reprise - Assurer le suivi santé des agents (programmation des visites médicales et entretiens infirmiers)	
Rémunération	- Valoriser l'engagement professionnel et l'adaptation aux évolutions - Valoriser les compétences et l'expérience professionnelle - Maitriser la masse salariale	
Formation	- Mettre en œuvre les conclusions de l'accompagnement sur la GPEC - Faciliter l'accès aux préparations concours - Assurer l'égal accès des agents à la formation - Mettre à jour le règlement de formation - Définir annuellement et collectivement le plan de formation - Informer les agents fonctionnaires sur leurs obligations en matière de formation statutaire	

Orientation en matière de	Actions	Modalité de suivi/bilan
	- Informer les agents sur les différents dispositifs de formation existants, notamment sur la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétence et le compte personnel de formation. - Favoriser les transferts de compétences entre agents - Exploiter les entretiens professionnels pour favoriser la formation - Etablir une procédure de suivi des formations et habilitations obligatoires (habilitations électriques, Montage et démontage des échafaudages, etc...)	
Recrutement et mobilités	- Mettre en œuvre les conclusions de l'accompagnement sur la GPEC - Améliorer les modalités de diffusion des offres d'emploi - Favoriser la transversalité au sein et entre les services - Mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux arrivants	
Maintien dans l'emploi et handicap	- Intégrer les contextes liés à l'environnement physique de travail des agents, l'aménagement de poste et leur adaptation (suivi des restrictions médicales, recours aux études de postes). - Sécuriser les parcours professionnels des agents en situation de handicap	
Egalité femmes / hommes	- Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents. - Mettre en place une politique de prévention des VHSS (Violences, Harcèlements Sexuels et Sexistes)	
Action sociale	- Informer les agents sur les dispositifs existants d'action sociale et de protection sociale - Proposer aux agents concernés un accompagnement et une préparation à la retraite	

6 PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Arsud souhaite valoriser et dynamiser les parcours professionnels de ses agents.

A ce titre, la promotion interne et les avancements de grade constituent un des leviers essentiels de reconnaissance, de motivation et d'évolution dans la carrière d'un agent titulaire.

6.1 Avancement de grade

La délibération du 22 octobre 2022 a fixé les taux de promotion d'avancement de grade à 100 % pour tous les grades. Cette décision est reconduite de manière tacite d'année en année.

L'Etablissement a acté de ne pas établir de critères pour les avancements de grade et de nommer tous les agents remplissant les conditions statutaires sous réserve

- de l'avis favorable du directeur général après avis motivé du Supérieur hiérarchique et du directeur de pôle,
- de l'application des taux d'avancement,
- de l'existence des postes vacants
- que les agents concernés acceptent les évolutions de missions demandées dans l'emploi assigné dans leur nouveau grade
- d'une évaluation de l'impact financier de l'avancement de grade pour l'établissement.

6.2 Nominations suite à concours

Tous les ans, de nombreux agents se présentent à des concours de la fonction publique territoriale. L'Etablissement souhaite formaliser une stratégie destinée à inciter les agents à passer les concours de la fonction publique territoriale.

Pour les agents titulaires, il existe plusieurs situations :

- Les agents occupant un poste qui n'est pas en adéquation avec le grade de promotion ou d'avancement ne pourront pas bénéficier d'une nomination sur poste. La nomination nécessitera une mobilité sur un poste en adéquation avec le nouveau grade et à la condition de l'adéquation des compétences de l'agent au poste. Il n'y a pas de mobilité automatique même si un poste du grade visé est vacant.

- Exceptionnellement et sous certaines conditions, une demande de transformation motivée par le supérieur hiérarchique pourra être effectuée auprès de la Direction Générale. La transformation du poste doit s'inscrire dans un projet de service cohérent qui sera soumis à l'analyse de la Direction des Ressources Humaines et à la validation de la Direction Générale. Il n'y a pas de transformation automatique du poste. En cas de transformation de poste, la collectivité devra procéder à la déclaration de vacance d'emploi et à la publicité nécessaire conformément au principe d'égal accès à la fonction publique afin de respecter le cadre réglementaire en matière de recrutement.

Pour les agents contractuels, il existe également plusieurs cas de figure :

- Les agents contractuels occupant un emploi permanent qui n'est pas en adéquation avec le grade du concours ne pourront pas être nommé stagiaire sur le poste occupé. Ils devront postuler sur un autre poste et faire une mobilité.

- Les agents contractuels occupant un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité, remplacement...) ne pourront pas être nommés sur le poste occupé. Ils devront postuler sur un poste permanent et être retenus pour pouvoir bénéficier d'une mise en stage.

- Les agents contractuels occupant un emploi permanent et en adéquation avec le grade du concours pourront bénéficier de la nomination sur le poste occupé à condition d'un accord préalable motivé de la hiérarchie transmis à la DRH, et sans aucune automaticité. Cette demande devra également être validée par le Directeur Général. La nomination effective sur le poste sera décidée, le cas échéant, par le Président d'Arsud.

6.3 Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

L'établissement décide de définir les critères suivants :

- Expérience réussie sur le poste occupé et/ou remplacement d'un supérieur
- Capacité à former et encadrer des agents (pour les postes concernés)
- Formations continues, formations diplômantes, retour suite à congé de formation, VAE...
- Acquis de l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle
- Maîtrise du métier
- Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées
- Compétences professionnelles
- Capacités d'adaptation aux nouvelles missions

De plus Arsud s'efforcera d'accompagner ces évolutions (formations, accompagnement...).

6.4 Promotion interne

Arsud est affilié au Centre de Gestion des Bouches du Rhône. Par un arrêté du 26 février 2021, le CDG 13 a fixé les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agents relevant des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion des Bouches du Rhône : cf Annexe 1.

Les dossiers des agents répondant aux conditions statutaires obligatoires pourront être proposés au centre de gestion en prenant en considération les critères suivants :

- Mise en adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme
- Valeur professionnelle
- L'investissement et la motivation
- La réponse à un souhait de mobilité interne ou externe de l'agent

De plus, pour les agents inscrits aux tableaux d'avancement ou sur les listes d'aptitude, il existe plusieurs configurations (liées au poste occupé) qui détermineront la procédure de nomination, à savoir :

- Les agents occupant un poste qui n'est pas en adéquation avec le grade de promotion ou d'avancement ne pourront pas bénéficier d'une nomination sur poste. La nomination nécessitera une mobilité sur un poste en adéquation avec le nouveau grade et à la condition de l'adéquation des compétences de l'agent au poste. Il n'y a pas de mobilité automatique même si un poste du grade visé est vacant.

- Exceptionnellement et sous certaines conditions, une demande de transformation motivée pourra être effectuée par le supérieur hiérarchique auprès de la Direction Générale. La transformation du poste doit s'inscrire dans un projet de service cohérent qui sera soumis à l'analyse de la Direction des Ressources Humaines et à la validation de la Direction Générale. Il n'y a pas de transformation automatique du poste. En cas de transformation de poste, l'établissement devra procéder à la déclaration de vacance d'emploi et à la publicité nécessaire conformément au principe d'égal accès à la fonction publique afin de respecter le cadre réglementaire en matière de recrutement.

7 DATE D'EFFET ET DUREE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les LDG sont prévues pour une durée de : 6 ans

Avis du CST en date du : 15 octobre 2025

Date et modalités de communication aux agents : mise à disposition sur l'Intranet de l'Etablissement, communication dans le cadre de réunions de pôle

Date d'effet : 01/01/2026

8 ANNEXE

8.1 Annexe 1 : Les données RSU 2023 et 2024

Signature du représentant d'Arsud :


Arsud
Carrefour de la Malle - CD60d
13320 BOUC BEL AIR
Tél : 0 801 03 0000
SIRET : 281 300 046 00014 - APE 8413Z
N° TVA : FR 53 281 300 046



Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Annexe

Lignes de Gestion 2026-2031

1



Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

2

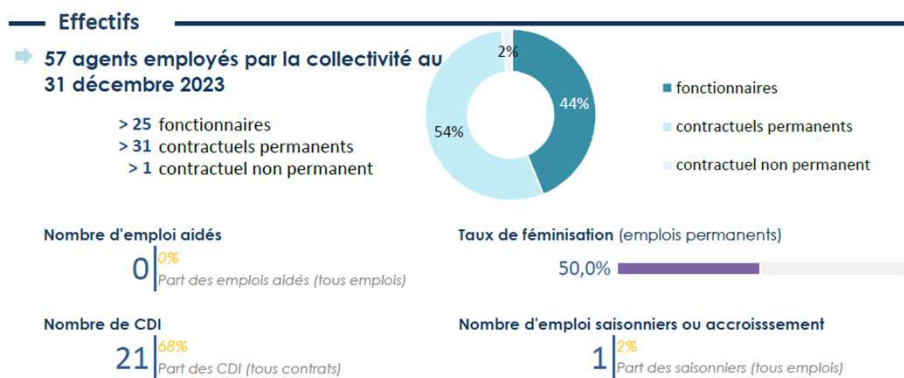
Accusé de réception en préfecture
013-281300046-20251112-2025-30-1-DE
Date de réception préfecture : 15/11/2025



Effectifs 2023

Arsud

Provence

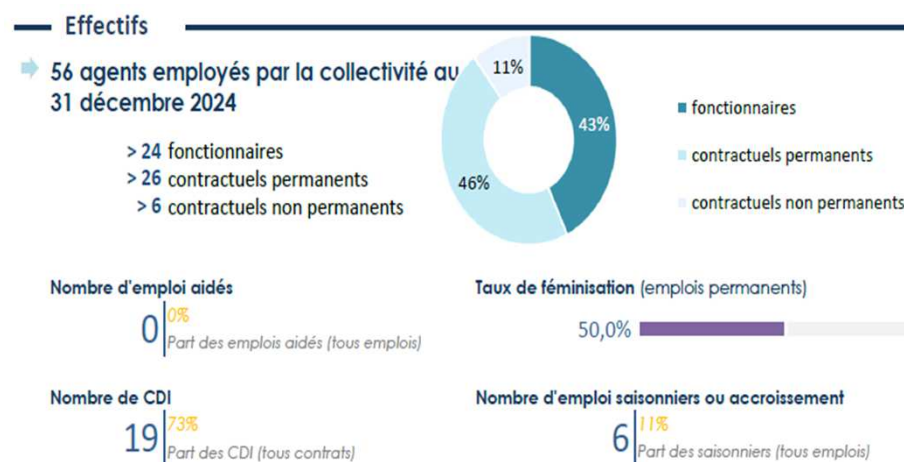


3



Effectifs 2024

Arsud



4



Les caractéristiques des agents permanents 2023

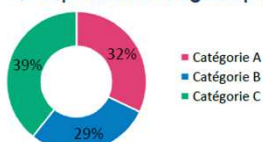
Arsud

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	72%	81%	77%
Technique	28%	19%	23%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	44,4%
Catégorie B	56,3%
Catégorie C	50,0%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire	52,0%
Contractuel	48,4%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	32%
Adjoint administratifs	27%
Rédacteurs	18%
Adjoint techniques	13%
Techniciens	11%

5



Les caractéristiques des agents permanents 2024

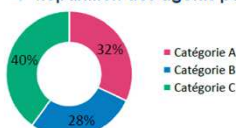
Arsud

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	71%	88%	80%
Technique	29%	12%	20%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	43,8%
Catégorie B	64,3%
Catégorie C	45,0%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire	50,0%
Contractuel	50,0%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	32%
Adjoint administratifs	28%
Rédacteurs	20%
Adjoint techniques	12%
Techniciens	8%

6



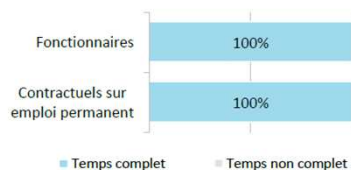
Temps de travail 2023

Arsud

Provence

Temps de travail des agents permanents

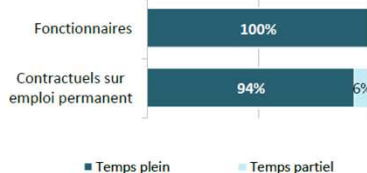
Répartition des agents à temps complet ou non complet



Les filières les plus concernées par le temps non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



7



Temps de travail 2024

Arsud

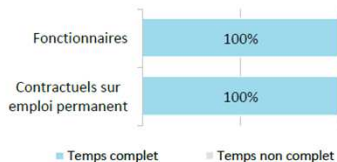
Provence

Alpes

Côte d'Azur

Temps de travail des agents permanents

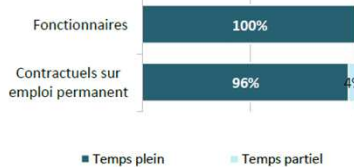
Répartition des agents à temps complet ou non complet



Les filières les plus concernées par le temps non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



8



Pyramide des âges 2023

Arsud

Provence

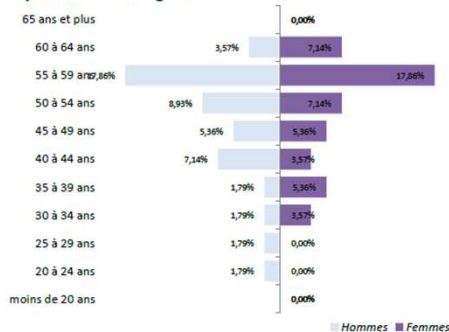
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	52,9
Contractuels sur emploi permanent	48,8
Emplois permanents	50,6

Pyramide des âges



9



Pyramide des âges 2024

Arsud

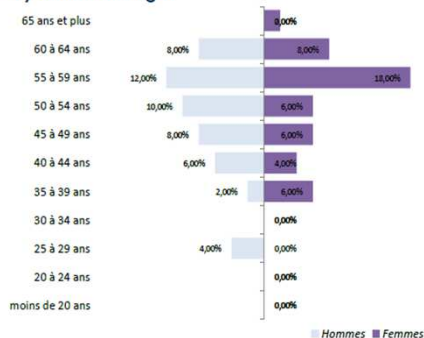
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 52 ans

Âge moyen des agents permanents

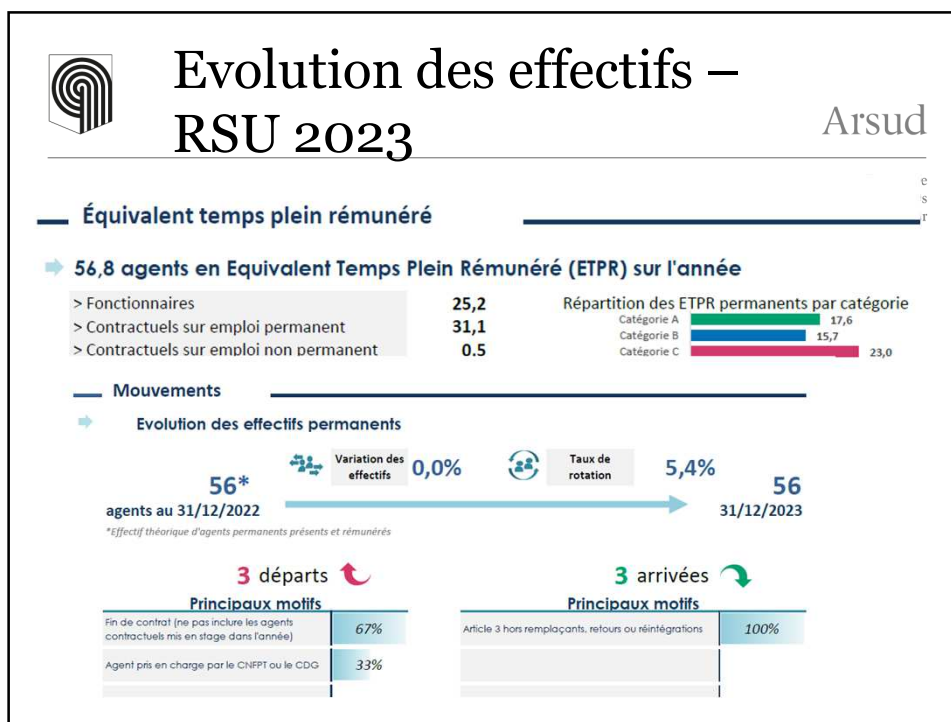
Fonctionnaires	53,8
Contractuels sur emploi permanent	50,4
Emplois permanents	52,0

Pyramide des âges

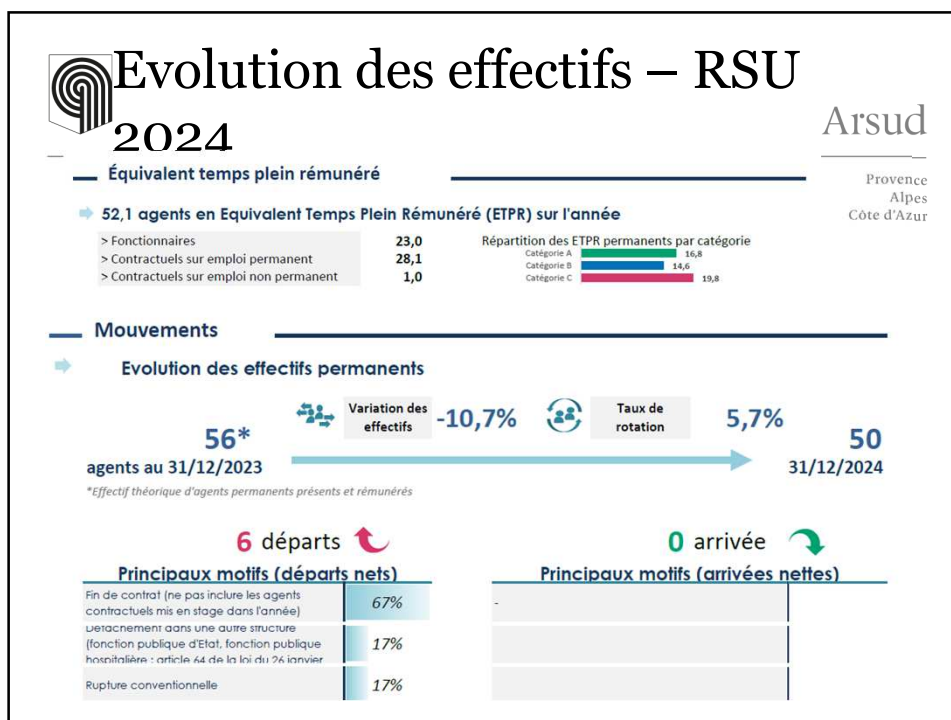


10

Accusé de réception en préfecture
013-281300046-20251112-2025-30-1-DE
Date de réception préfecture : 15/11/2025



11



12



13



14



Sanctions disciplinaires

2023

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Sanctions disciplinaires

➡ **1** sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
▶ Sanctions 1er groupe	0	0
▶ Sanctions 2ème groupe	0	0
▶ Sanctions 3ème groupe	0	0
▶ Sanctions 4ème groupe	0	0

➡ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

➡ 1 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

➡ **Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)**

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

15



Sanctions disciplinaires

2024

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Sanctions disciplinaires

➡ **0** sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
▶ Sanctions 1er groupe	0	0
▶ Sanctions 2ème groupe	0	0
▶ Sanctions 3ème groupe	0	0
▶ Sanctions 4ème groupe	0	0

➡ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

➡ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

➡ **Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)**

16



Budget et rémunérations 2023

Arsud

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 67% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 398 153 €	Charges de personnel*	3 639 628 €	➔	Soit 67,42 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire	1 717 465 €
	Primes	544 118 €
	SFT	1 835 €
	HSC	3 125 €
	NBI	5 233 €
	IR	18 703 €
2 290 479 €		

17



Budget et rémunérations 2024

Arsud

➔ Les charges de personnel représentent 63% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 766 964 €	Charges de personnel*	3 628 587 €	➔	Soit 62,92 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire	1 632 282 €
	Primes	572 355 €
	SFT*	960 €
	HSC	3 318 €
	NBI*	4 658 €
	IR*	18 920 €
2 232 493 €		

**uniquement des fonctionnaires*

18



Budget et rémunérations 2023

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

➡ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	58 435 €	40 950 €	33 534 €	32 758 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	38 332 €	29 338 €	30 670 €	26 709 €
Moyenne toute filière	s	58 435 €	39 381 €	32 295 €	32 243 €	26 776 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

19



Budget et rémunérations 2024

Arsud

➡ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	62 728 €	41 846 €	33 000 €	34 526 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	37 661 €	s	34 890 €	27 299 €
Moyenne toute filière	s	62 728 €	39 335 €	33 656 €	34 606 €	27 299 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

20

Accusé de réception en préfecture
013-281300046-20251112-2025-30-1-DE
Date de réception préfecture : 15/11/2025



Budget et rémunérations 2023

Arsud

Provence
Alpes-Côte d'Azur

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,76 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	23,50%
Contractuels sur emploi permanent	23,91%
Emplois permanents	23,76%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 111,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s		-	-		13 003 €	160 €	1%	18 145 €	194 €	1%
Catégorie B	8 172 €	210 €	3%	8 655 €	104 €	1%	3 935 €	66 €	2%	3 096 €	146 €	5%
Catégorie C	8 298 €	98 €	1%	6 939 €	208 €	3%	s	s		3 482 €	128 €	4%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

21



Budget et rémunérations 2024

Arsud

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 25,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	23,87%
Contractuels sur emploi permanent	26,71%
Emplois permanents	25,64%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 159,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s		-	-		13 959 €	421 €	3%	18 853 €	218 €	1%
Catégorie B	8 172 €	115 €	1%	9 091 €	183 €	2%	3 625 €	234 €	6%	3 182 €	131 €	4%
Catégorie C	8 915 €	118 €	1%	7 596 €	301 €	4%	s	s		1 860 €	505 €	21%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

22

Accusé de réception en préfecture
013-281300046-20251112-2025-30-1-DE
Date de réception préfecture : 15/11/2025



Absences 2023

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Absences

➔ En moyenne, 15,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 16,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,14%	4,52%	4,35%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,14%	5,57%	4,93%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,14%	5,57%	4,93%	0,00%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 45,61 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

23



Absences 2024

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Absences

➔ En moyenne, 44,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 6,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

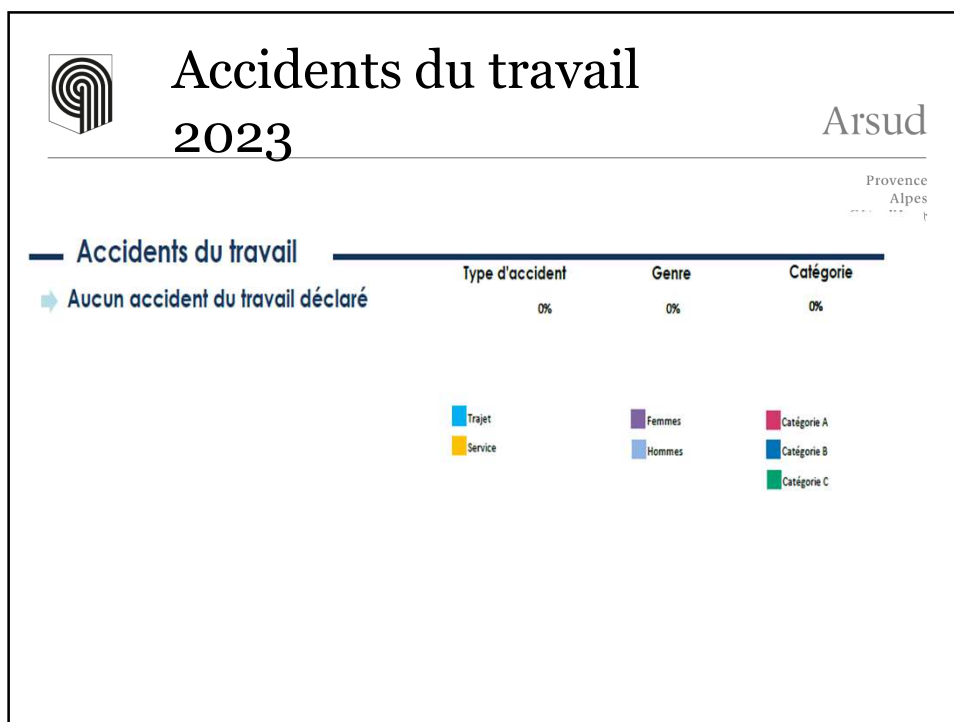
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	12,13%	1,90%	6,81%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,13%	4,56%	8,20%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,13%	4,56%	8,20%	0,00%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

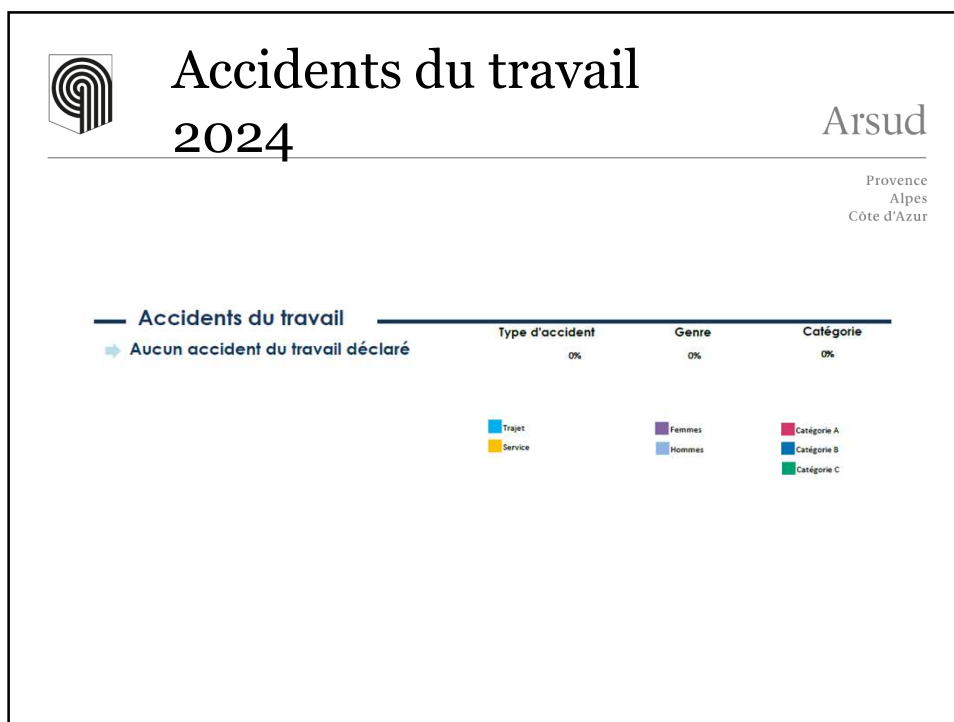
Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 42,86 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

24



25



26



Emploi de travailleurs en situation de handicap 2023

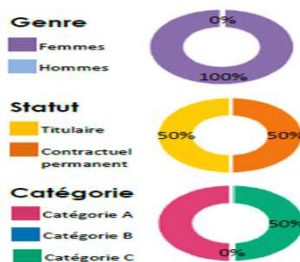
Arsud

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

2 | 3,6%
Part des BOETH sur emploi permanent



27



Emploi de travailleurs en situation de handicap 2024

Arsud

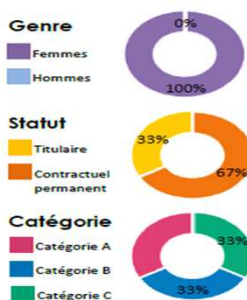
Provence
Alpes
Côte d'Azur

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

3 | 6,0%
Part des BOETH sur emploi permanent



28



Politique de prévention 2023

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Prévention et risques professionnels

➡ Un agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention : **21 502 €**

18 322 €	3 180 €
Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail	Formations habilitations

- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

29



Politique de prévention 2024

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Prévention et risques professionnels

➡ Un agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention : **12 841 €**

Formations	12 741 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	100 €

- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✗
- ▶ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

30



Politique de formation 2023

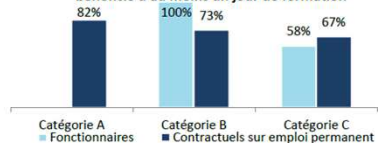
Arsud

Formation

71% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 67,9% Hommes 75,0%

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



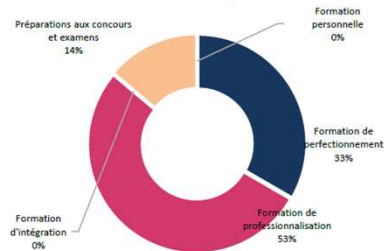
Le budget consacré à la formation est de

41 817 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	48,6%
Autres organismes	48,6%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,9%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	59,7%
Autres organismes	28,5%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	11,8%

31



Politique de formation 2024

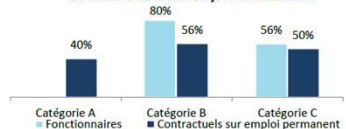
Arsud

Formation

52% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 40,0% Hommes 64,0%

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



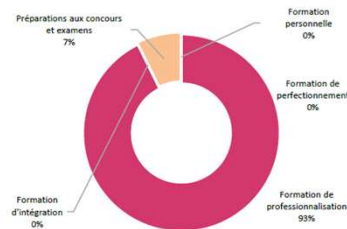
Le budget consacré à la formation est de

26 736 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	72,2%
Autres organismes	27,8%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	34,4%
Autres organismes	59,4%
Collectivité	6,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

32



Action sociale 2023

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	527 €	215 €
Nombre de bénéficiaires	41	24

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✗

33



Action sociale 2024

Arsud

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	605 €	262 €
Nombre de bénéficiaires	40	21

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✗

34

Accusé de réception en préfecture
013-281300046-20251112-2025-30-1-DE
Date de réception préfecture : 15/11/2025



Relations sociales 2023

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Relations sociales

➡ La collectivité n'a pas été concernée par des grèves



➡ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	6
CAP	0
CCP	0

35



Relations sociales 2024

Arsud

Provence
Alpes
Côte d'Azur

Relations sociales

➡ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➡ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

36