

Ville de Pontivy

Commission personnel – Comité Technique Paritaire - CHSCT

Compte-rendu des réunions du 13 juin 2016

C9-2016-002

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Monsieur Jacques PERAN, Adjoint au personnel

Madame Chantal GASTINEAU, Conseillère Municipale

Madame Stéphanie GUEGAN, Adjointe à l'action sociale

Madame Annie GUILLEMOT, Conseillère Municipale

Monsieur Jean-Pierre DUPONT, Conseiller Municipal

Organisations Syndicales :

C.F.D.T. :

Monsieur Yohan LE NAGARD, Atelier de cuisine municipale

Madame Sophie CUEFF, Secrétariat Général

Monsieur Anthony SALVAR, EHPAD

Monsieur Frédéric LE NAGARD, EHPAD

Madame Laurence ANNO, Action Scolaire

Monsieur Christophe LE TUTOUR, SEV Sports

F.O :

Monsieur Vincent LE CALVE, Services Techniques

Madame Lydie GUEGAN

C.G.T. :

Madame Sylvie LE POUEZARD, Archives-Documentation

Madame Corinne QUENEAU, EHPAD

Monsieur Éric POSSEME, Services Techniques

ASSISTAIENT À LA RÉUNION :

Monsieur Roland PICHON, Directeur Général

Madame Sandra LETHIEC, Directrice du CCAS

Madame Adeline GONNARD, Directrice Education-Animation
Madame Nathalie URSET, Directrice de l'EHPAD
Madame Corinne LEMOINE, Directrice des Ressources Humaines
Madame Valérie GIANGRANDE, Assistante de prévention
Madame Marie BOUVIN, secrétaire administrative du CHSCT
Monsieur Lionel KERDUDO, ACFI

ABSENTS EXCUSES :

Monsieur Michel JARNIGON, Adjoint aux sports, loisirs et vie associative
Monsieur Eddy RENAULT, Conseiller Municipal
Madame M. Madeleine DORE-LUCAS, Conseillère Municipale
Monsieur Yann LORCY, 1er adjoint
Monsieur Philippe AMOURETTE, Conseiller Municipal
Madame Francine CARMONT, EHPAD
Monsieur Pierrick DURET – Services techniques
Madame Aude MOYSAN, Directrice Générale Adjointe
Monsieur Jean-Pierre LE BIHAN, Directeur des Finances

La commission du personnel a examiné les dossiers soumis au Comité Technique Paritaire (CTP) et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), qui se sont réunis le 13 juin, au matin pour le CTP et l'après midi pour le CHSCT.

I – PROJETS DE DÉLIBÉRATION (Cf. ci-joint)

- Modifications du tableau des emplois au 1er juillet 2016
- Détermination des ratios « Promus-Promouvables » dans le cadre de la procédure d'avancement de grade
- Renouvellement de la convention de mise à disposition d'un agent auprès du CCAS de Pontivy

II – DOCUMENTS ANNEXES

- Organigramme des services
- Bilan social

III – AUTRES POINTS

1 -DOSSIERS SOUMIS AU CTP

A – Organisation de la Direction Générale

Le départ par voie de mutation du Directeur des Services Techniques (DST) le 1er juin ainsi que le transfert à Pontivy Communauté de la Directrice Générale Adjointe (DGA) le 1er septembre conduisent à mettre en œuvre une nouvelle organisation de la direction générale de la ville.

Cette réorganisation prend appui sur les 3 fonctions de DGS, DGA et DST et s'inscrit dans un contexte de transferts de compétences, de schéma de mutualisation, de baisse des ressources communales...

Aussi, il est proposé le recrutement d'un/e DST par voie statutaire ou contractuelle, qui sera également adjoint/e au DGS.

Le poste intégrera donc des missions exercées par l'ancien DST mais aussi des missions non transférées et actuellement réalisées par la DGA, notamment celles en lien avec l'urbanisme, l'aménagement, la sécurité et l'accessibilité.

La dimension de gestion au sens large (ressources humaines, budgétaire, administrative, juridique...) est davantage mise en exergue que les compétences techniques, ce qui ouvre le poste à d'autres profils qu'ingénieur.

D'autres services ou missions sont rattachés au DGS : secrétariat général, accueil, service population, chargé de mission commerce.

Le/la DST, en tant qu'adjoint/e au DGS sera amené/e à le suppléer en cas d'absence et participera au bureau municipal.

Les membres du CTP se sont prononcés de la façon suivante :

Avis	Collège Personnel	Collège Employeur
Favorable	3 (CFDT)	5
Défavorable	2 (CGT-FO)	
Abstention		

B – Organisation du Palais des Congrès et du Théâtre des Halles

Depuis décembre 2014 et le remplacement de l'ancien responsable de l'équipement par la responsable du service « Action culturelle », une nouvelle organisation du travail a été mise en place au Palais des Congrès et au Théâtre des Halles.

Un premier bilan a été présenté aux membres du CTP en juin 2015.

Aujourd'hui, il s'agit de conforter cette organisation en y apportant quelques aménagements qui permettent, notamment, de prendre en compte des problématiques médicales d'agents.

Ainsi les membres du CTP ont été amenés à donner leur avis sur l'organisation suivante :

- Personnel d'entretien = 4 ETP correspondant à 2 équipes de 2 personnes (une personne assure, en plus, la fonction de gardienne de l'équipement)
- Personnel technique = 1,5 ETP
- Personnel accueil = 1 ETP
- Responsable du service « Action culturelle », responsable de l'équipement = 1 ETP

Les conséquences de cette nouvelle organisation sont donc les suivantes :

- Suppression d'un poste d'entretien
- Maintien du poste de régisseur remplaçant à temps complet pour compenser le mi-temps du régisseur titulaire
- Affectations ponctuelles, compte tenu d'inaptitudes médicales, du régisseur titulaire sur des fonctions d'accueil et billetterie pour renforcer l'équipe pendant la saison culturelle.

Avis	Collège Personnel	Collège Employeur
Favorable		5
Défavorable	2 (CGT-FO)	
Abstention	3 (CFDT)	

C – Organisation du Service « Voirie-Garage » et de l'équipe « Sport » du SEV

Les membres du CTP ont été informés qu'un poste d'agent polyvalent de voirie serait pourvu prochainement et que l'emploi d'avenir serait stagiairisé en 2017.

En effet, il est rappelé que suite à un départ en retraite en février 2014 au sein du service « Voirie-Garage », un poste d'agent polyvalent de voirie a été gelé ; c'est un agent non titulaire qui, depuis, occupe cet emploi.

Il s'agissait de conforter les besoins du service « Voirie-Garage » après analyse de la charge de travail à réaliser, notamment le transfert de la voirie départementale.

Aujourd'hui, il est décidé de pourvoir cet emploi et, en conséquence, un appel à candidatures internes a été fait fin mai.

Par ailleurs, au sein de ce service, un emploi d'avenir a été recruté le 16 juillet 2014. Son contrat a été reconduit une fois (du 16 juillet 2015 au 15 juillet 2016) et compte tenu des dispositions réglementaires, il le sera une troisième et dernière fois (du 16 juillet 2016 au 15 juillet 2017). Au terme de ce 3ème contrat, cet emploi d'avenir sera stagiairisé sur un poste d'adjoint technique de 2ème classe laissé jusqu'à présent vacant. La mise en stage sera effective sur la base d'un rapport sur la manière de servir.

A noter qu'au sein du service « Voirie-Garage », il y a 2 équipes :

- une équipe « Voirie -Propreté urbaine »
- une équipe « Animation municipale» (nouvelle appellation de l'équipe « Fêtes et cérémonies »).

Concernant l'équipe « Sport » au SEV, il est précisé qu'à la faveur d'un départ en retraite en septembre prochain, l'organisation du travail au gymnase de Kérantré a été revue. Il s'agissait à la fois de revoir les horaires et les lieux de travail mais aussi les tâches.

Ainsi les horaires de travail seront les suivants :

- au gymnase : les lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi : 6h-10h (tâches d'entretien et de nettoyage)
- au sein de l'équipe « Sport » : les lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi : 13h30-16h30 (tâches d'espaces verts)
- un samedi sur 2 au gymnase : 6h-9h.

(une moyenne de 35 heures sur 2 semaines : une semaine à 33 heures et une semaine à 37 heures).

Il est précisé que de façon exceptionnelle mais régulière, l'agent en poste sera présent lors des manifestations sportives et événementielles le week-end (samedi et dimanche)

et/ou en soirée (gala de gymnastique, match de hand-ball, tournoi de foot en salle, tir à l'arc, Gouren, concours de badminton..).

Il assurera la manutention (montage et démontage des praticables, buts...). Il sera appelé à réaliser, selon les besoins du service, l'entretien d'autres vestiaires (Ste Tréphine, Stival, Toulboubou, Faubourg de Verdun) et d'autres gymnases (Kerjalotte et Le Drogo) ainsi que des tâches d'espaces verts.

L'horaire de travail du dimanche matin (6h-9h) sera supprimé dès la rentrée prochaine sur l'ensemble des établissements sportifs.

La vacance du poste à Kérantré devrait permettre de réintégrer le 29 août prochain un agent titulaire actuellement en disponibilité.

Les membres du CTP se sont prononcés de la façon suivante :

Avis	Collège Personnel	Collège Employeur
Favorable	4 (3 CFDT-1 CGT)	5
Défavorable		
Abstention	1 (FO)	

Pour tenir compte de l'ensemble des ces nouvelles organisations, un organigramme au 1er juillet et au 1er septembre 2016 a été présenté.

D- Validation des plannings de travail à l'EHPAD après expérimentation

Les horaires de coupe des aides soignants de l'EHPAD ayant une amplitude horaire supérieure à celle prévue par la loi, un engagement de définir des horaires réglementaires a été pris fin 2015.

A moyen constant, cette modification entraînait des redistributions de tâches vers d'autres agents.

Les agents d'hôtellerie, les agents polyvalents ainsi que les veilleurs de nuit ont été plus largement associés à la distribution des petits déjeuners, réfection des lits et au coucher des résidents.

Une nouvelle organisation, présentée aux agents de l'établissement et intégrant leurs suggestions, a été mise en place le 2 mai.

Deux réunions d'évaluation associant l'ensemble des catégories professionnelles ont été menées, l'une sur Liot (19 mai) et l'autre sur Pascot (13 mai).

Les membres du CTP ont pris connaissance des modifications d'horaires de travail et émis les avis suivants :

Avis	Collège Personnel	Collège Employeur
Favorable	5	5
Défavorable		
Abstention		

E – Modifications du compte rendu d'entretien professionnel – Avis du CTP sur les critères d'évaluation

En 2015, les entretiens professionnels annuels servant à apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires sont devenus obligatoires et ont donc remplacé le système de la notation.

Conformément à la procédure et aux principes exposés lors du CTP du 8 juin 2015, l'ensemble des évaluateurs (31 personnes sur la ville et le CCAS) ont suivi, à l'automne dernier, une formation de 2 jours ; les entretiens ont eu lieu entre fin novembre et mi janvier. Chaque évaluateur a pu lors d'une nouvelle journée de formation organisée en janvier faire le bilan des entretiens réalisés. Unaniment, ils ont exprimé le souhait que le compte rendu d'entretien professionnel soit simplifié. Car même s'il a été pour beaucoup une aide à la conduite des entretiens, la grille d'appréciation est trop longue et les indicateurs parfois trop globaux.

Aussi, les membres du CTP ont été sollicités pour émettre un avis sur un nouveau compte rendu d'entretien professionnel contenant de nouveaux critères d'appréciation.

Ils ont émis les avis suivants :

Avis	Collège Personnel	Collège Employeur
Favorable	5	5
Défavorable		
Abstention		

F – Présentation du bilan social 2015 ville

Un rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2015 a été présenté aux membres du CTP. Ce rapport, qui doit être réalisé tous les 2 ans, est une photographie de la collectivité sous 6 angles : les effectifs (statuts, filières, grades, pyramide des âges...), le temps de travail (rythmes, annualisations, contraintes horaires, absences...), la

rémunération (montant des rémunérations brutes, part des dépenses de personnel sur le budget de fonctionnement..), les conditions de travail, l'hygiène et sécurité au travail (les dépenses engagées, la formation, démarche d'évaluation des risques, les accidents du travail, les reclassements, ...), la formation et les droits sociaux (réunions, prestations d'action sociale, droits syndicaux...).

G – Informations diverses : organisation et fonctionnement du camping et de la piscine découverte « La Plage »

Les membres du CTP ont été informés des modalités d'organisation et de fonctionnement du camping municipal et de la piscine découverte ; le camping a ouvert le samedi 4 juin et fermera le vendredi 30 septembre. 2 personnes ont été recrutées pour assurer l'accueil et l'entretien de 7h00 à 11h00 puis de 16h30 à 19h30.

La piscine découverte ouvrira au public du samedi 2 juillet au dimanche 28 août de 12h00 à 20h00. 6 personnes assureront l'accueil et l'entretien et 5 la sécurité et la surveillance des bassins.

L'ensemble des personnes recrutées pour la saison (34) hors animateurs (25) sera reçu en mairie le samedi 18 juin.

H – Actualités législatives et réglementaires

Il a été précisé que dans le cadre du protocole d'accord relatif aux PPCR (Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations), 12 décrets sont parus au journal officiel le 14 mai. Ils concernent principalement les agents de catégorie B.

Il a été rappelé que la mise en oeuvre de ce protocole d'accord s'étale de janvier 2016 à janvier 2020.

I – Questions diverses

– Modifications des horaires d'ouverture de la médiathèque été 2016

Afin de dégager des heures de travail pour déplacer la médiathèque à la piscine découverte les mercredis et vendredis de 15h30 à 17h30 (animations et prêts de livres) il est proposé de modifier les heures d'ouverture de l'espace Kénééré. Il s'agit de supprimer l'ouverture de 13h à 14h les lundi et jeudi et de prévoir la fermeture à 19h le mardi au lieu du vendredi. Ces horaires s'appliqueraient du lundi 4 juillet au vendredi 26 août 2016.

Les membres du CTP ont émis les avis suivants :

Avis	Collège Personnel	Collège Employeur
Favorable	2 (CGT-FO)	5
Défavorable		
Abstention	3 (CFDT)	

– Modalités de restauration des agents à la rentrée scolaire

Les membres du CTP étaient informés, lors de la réunion du 21 mars, de la signature d'une convention avec la gendarmerie de Pontivy pour autoriser l'accès des agents municipaux au restaurant administratif du cercle mixte de la gendarmerie les mercredis et pendant toutes les vacances scolaires à partir du lundi 4 avril.

Après 3 mois de fonctionnement, il s'avère que les agents préfèrent aller déjeuner au mess de la gendarmerie ; aussi, il est proposé d'étendre à l'ensemble des jours de la semaine la participation de la ville au coût des repas au titre de l'action sociale et de définitivement fermer, à partir de la prochaine rentrée scolaire, le restaurant municipal situé à l'école Paul Langevin.

Un avenant à la convention est proposé au Conseil Municipal du 27 juin.

L'ordre du jour du CTP étant épuisé, M. Péran a levé la séance du CTP à 12h00.

2 – DOSSIERS SOUMIS AU CHSCT

A – Avancées du Document Unique (DU)

L'assistante de prévention a rendu compte des réunions de travail qui se sont tenues au sein des unités de travail pour y recenser les risques professionnels.

Un comité de pilotage s'est réuni le 18 avril pour définir un calendrier des actions de prévention à mettre œuvre en 2016, 2017 et 2018.

Les visites des unités de travail seront reprises en septembre prochain et un nouveau comité de pilotage se tiendra début octobre pour finaliser le DU.

Par ailleurs, le Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL a notifié à la ville l'octroi d'une subvention de 15 000 € dans le cadre du soutien qu'il apporte aux collectivités qui s'engagent dans une démarche de prévention des risques professionnels.

B – Analyse des accidents de service au 2nd trimestre 2016

La secrétaire administrative du CHSCT et l'assistante de prévention ont présenté les accidents de service et les maladies professionnelles pour le 2nd trimestre 2016, qui ont eu lieu au CCAS et à la ville.

	2016		2 nd trimestre 2016	
	AT	Maladies professionnelles	AT	Maladies professionnelles
Ville	13 (5 sans arrêt)	4 déclarées en 2013 et 2015	9 (4 sans arrêt)	-
CCAS	-	1 déclarée en 2015	-	-
EHPAD	2	2 déclarées en 2015	2	-

L'analyse de 3 accidents a été réalisée et la conclusion est la nécessité :

- de rappeler à tous les agents l'obligation de porter les Equipements de Protection Individuelle (EPI) sous peine de sanction

et

- de mieux organiser et planifier les chantiers qui ont un caractère inhabituel.

C – Organisation de la médecine professionnelle et préventive

Le directeur du Pôle santé au travail du Centre de Gestion du Morbihan a informé les membres du CHSCT que 3 médecins sont en cours de recrutement pour une mise en œuvre en septembre 2016. A l'heure actuelle, 7 cabinets médicaux équipés sont prévus sur les départements mais aucun à Pontivy (le plus proche se situant à Locminé). Il a sollicité Madame La Maire pour la recherche de locaux adaptés.

D – Étude Hygrométrique à l'Espace Kénéré

Une étude du taux d'hygrométrie ambiante a été menée suite à des problèmes de sécheresse oculaire et d'inconfort respiratoire chez des agents. Il a été rappelé qu'un taux d'humidité ambiante situé entre 40 et 60 % est idéal ; qu'un taux inférieur à 30% est trop sec et peut provoquer des irritations pulmonaires ; enfin, qu'un taux supérieur à 65% a tendance à favoriser le développement microbien (allergie, infection..) et la dégradation de certains matériaux intérieurs (corrosion du métal, pourrissement du bois...).

L'étude montre que le taux d'humidité à l'accueil et à l'étage est trop bas et proche du seuil d'inconfort ; l'atelier et le bureau des archives ont, quant à eux, des valeurs admissibles. La société préconise l'installation d'humidificateur vapeur.

Cette conclusion n'étant pas satisfaisante, il lui a été demandé de proposer d'autres solutions et de les chiffrer (notamment par intégration dans la Centrale de Traitement de l'Air - CTA).

Les membres du CHSCT invitent les techniciens à relire le Cahier des Clauses Techniques établi lors du projet de construction qui doit prévoir la réalisation d'un bâtiment HQE. Or, ce n'est pas forcément une norme environnementale compatible avec une bonne qualité de l'air intérieur. Ils soulignent la nécessité de prendre contact avec la société chargée de l'installation de cette CTA à l'occasion de la construction du bâtiment.

E – Etude comparative sur l'organisation et le fonctionnement des EHPAD du territoire (EHPAD de Pontivy, Cléguérec, Kervénoaël)

Les membres du CHSCT ont pris connaissance d'une étude menée par la directrice du CCAS comparant les 3 établissements en terme d'effectifs, d'organisation et de plannings de travail, de modalités de prise de congés et de remplacements en cas d'arrêt maladie.

Globalement, l'EHPAD de Pontivy dispose de moyens supérieurs aux 2 autres.

La question d'un rééquilibrage des moyens humains entre les 2 sites Liot et Pascot en section hébergement/hôtellerie est à nouveau posée.

F – Déclaration du taux de travailleurs handicapés

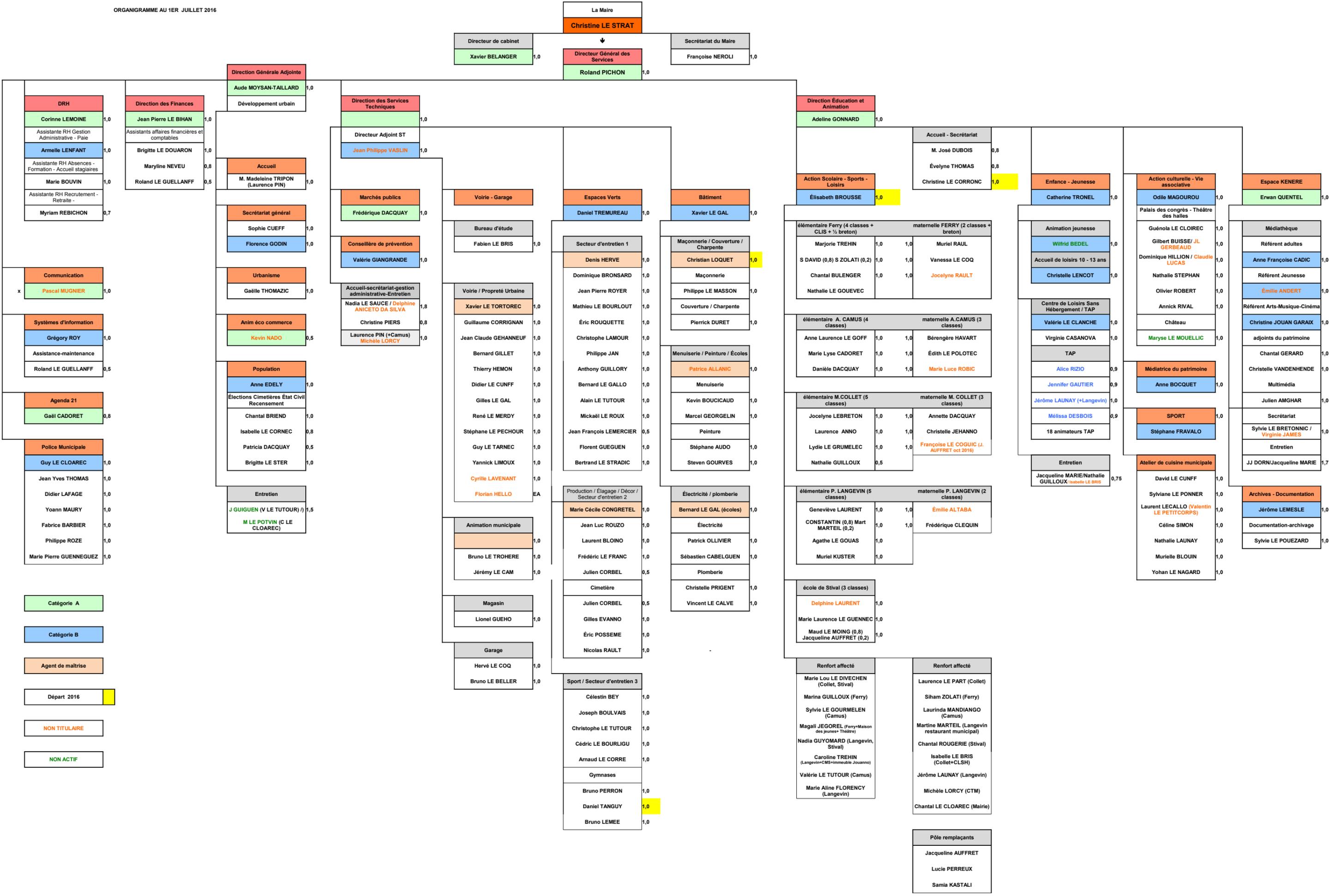
Les membres du CTP ont été informés que la ville et le CCAS de Pontivy atteignent le taux d'emploi légal de 6% de personnes en situation de handicap.

Il s'agit de 12 agents pour la ville et 5 pour le CCAS.

G – Questions des représentants

Le président du CHSCT a été amené à répondre aux questions que les représentants du personnel avaient souhaité inscrire à l'ordre du jour concernant la construction des vestiaires de Toulbouboul (points d'eau à l'extérieur pour nettoyer les chaussures), les formations « gestes et postures », les permis BE et les vêtements de travail.

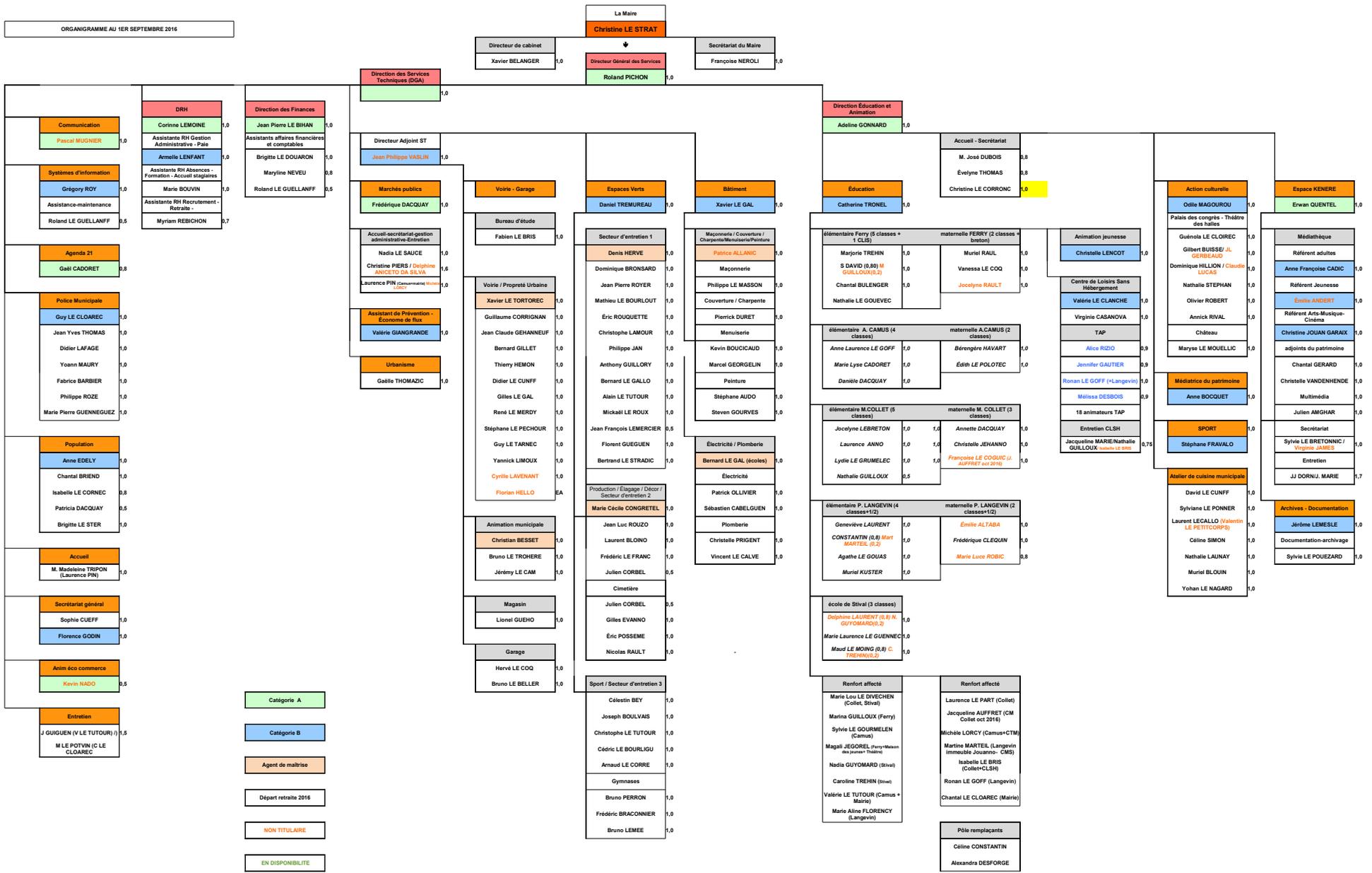
L'ordre du jour du CHSCT étant épuisé, M. Péran a levé la séance du CHSCT à 17h00.



POLICE + SERVICE ADMINISTRATIFS + FONCTIONS SUPPORTS

SERVICES TECHNIQUES

ENFANCE JEUNESSE ECOLE CULTURE SPORT



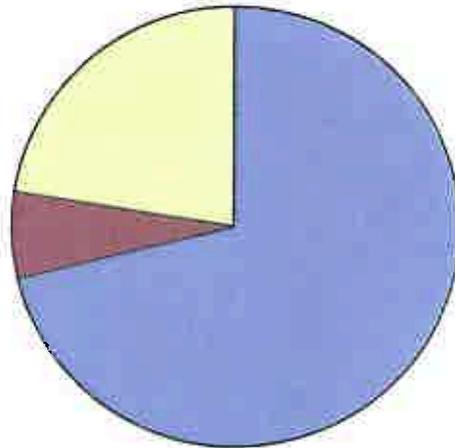
DRH/CL/MB
le 10 juin 2016

BILAN SOCIAL VILLE DE PONTIVY 2015

CTP du 13 juin 2016

Effectifs globaux

Agents en position d'activité (tous statuts)	222
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	158
Non titulaires occupant un emploi permanent	14
<i>Dont agents remplaçants</i>	3
Agents n'occupant pas un emploi permanent	50



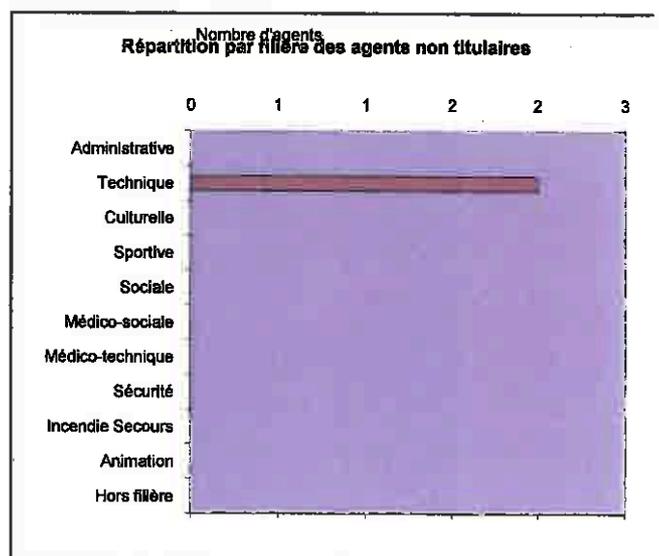
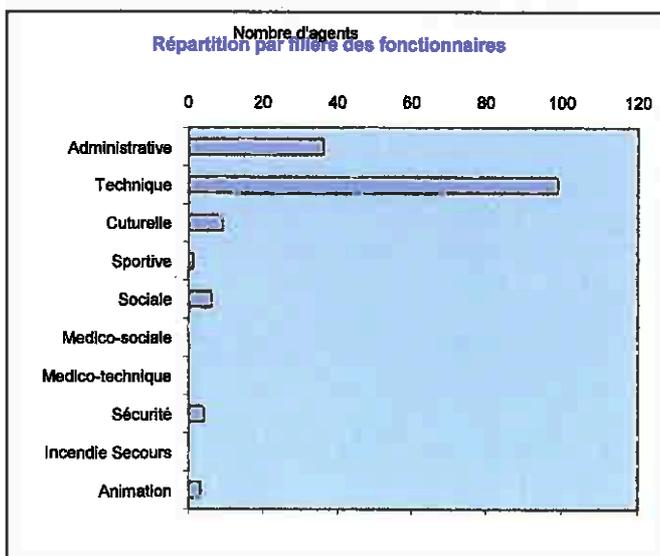
- Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) : 71,2%
- Non titulaires occupant un emploi permanent : 6,3%
- Agents n'occupant pas un emploi permanent : 22,5%

Structure de l'effectif

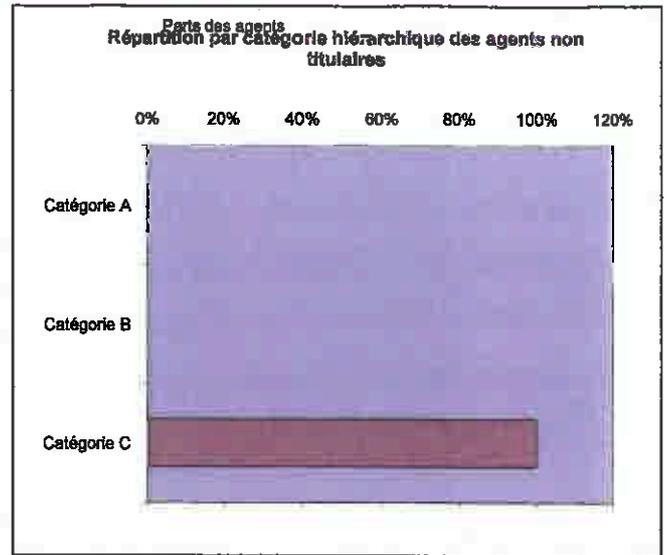
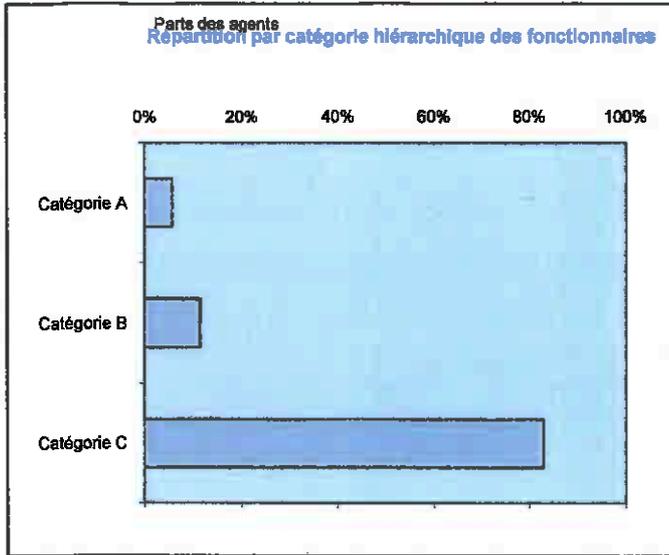
Fonctionnaires

Non titulaires occupant un emploi permanent

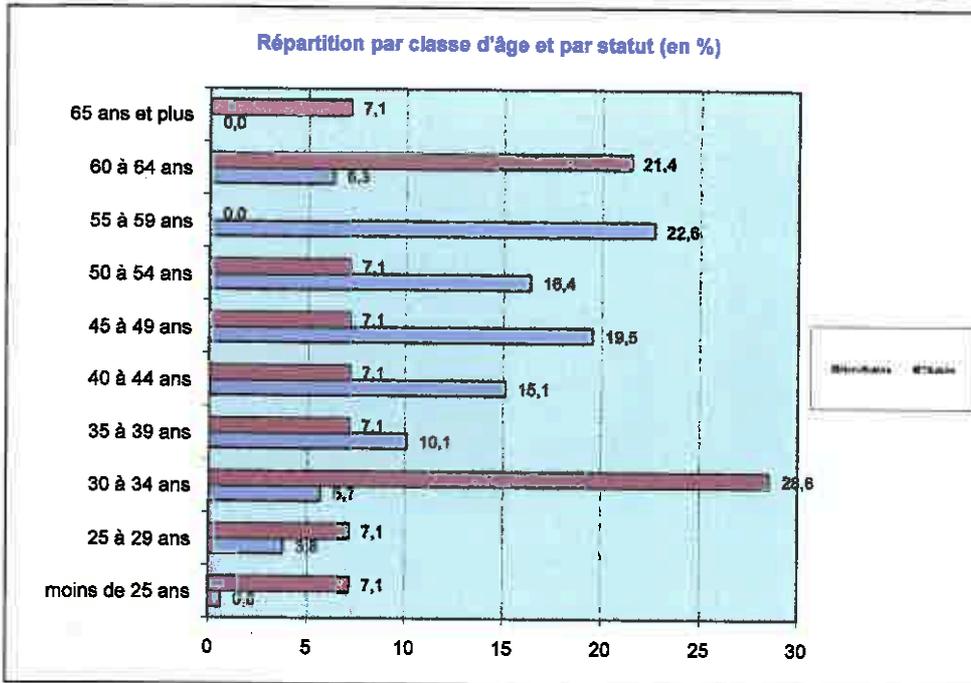
Répartition par filière



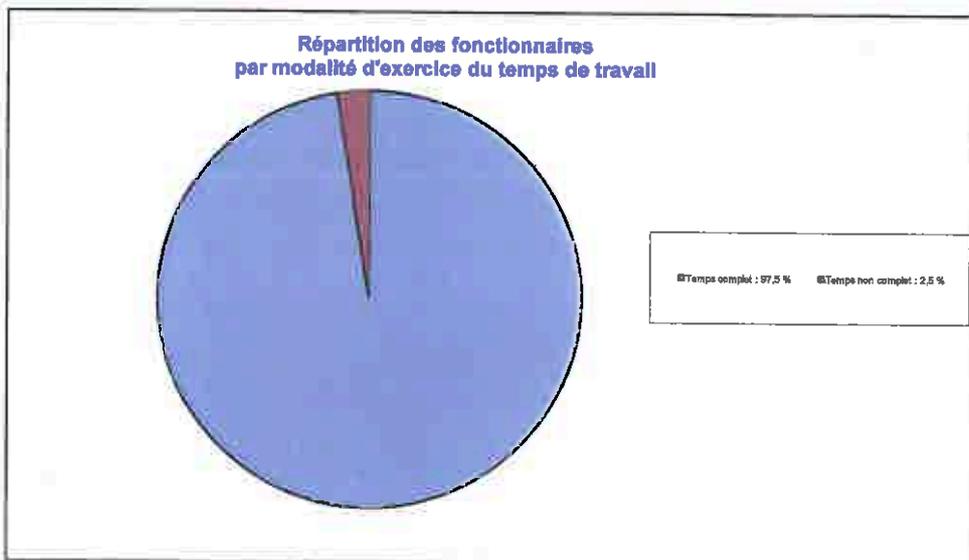
Répartition par catégorie hiérarchique



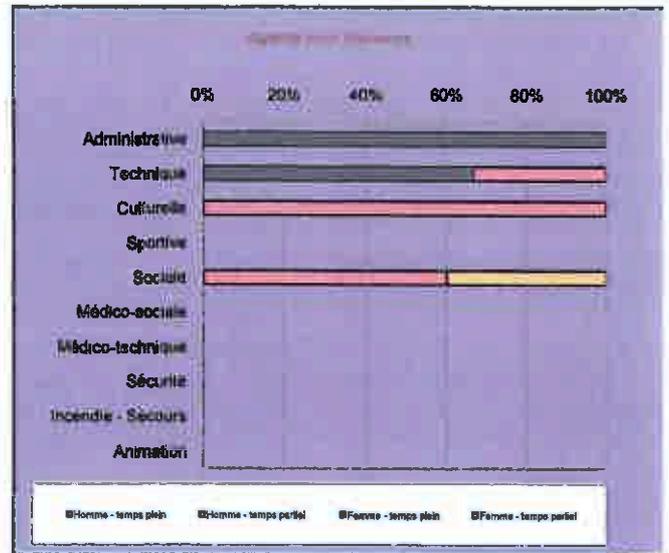
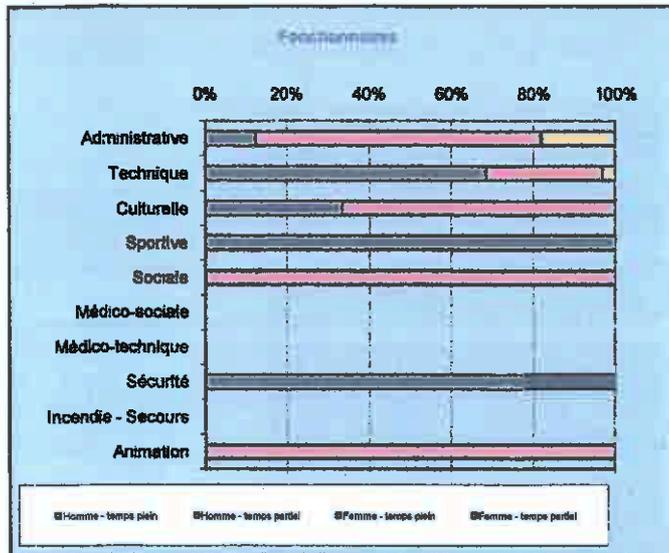
Répartition par classe d'âge et statut en emplois permanents



Répartition par modalité d'exercice du de temps de travail



Part du temps partiel, par filière



0	Hommes (titulaires) travaillent à temps partiel
-	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

9	Femmes (titulaires) travaillent à temps partiel
100%	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

0	Hommes (non titulaires) travaillent à temps partiel
-	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

0	Femmes (non titulaires) travaillent à temps partiel
-	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

Agents en position statutaire particulière (détachement, mise à disposition, congé parental...)

Nombre d'agents en position statutaire particulière	9
-----------------------------------------------------	---

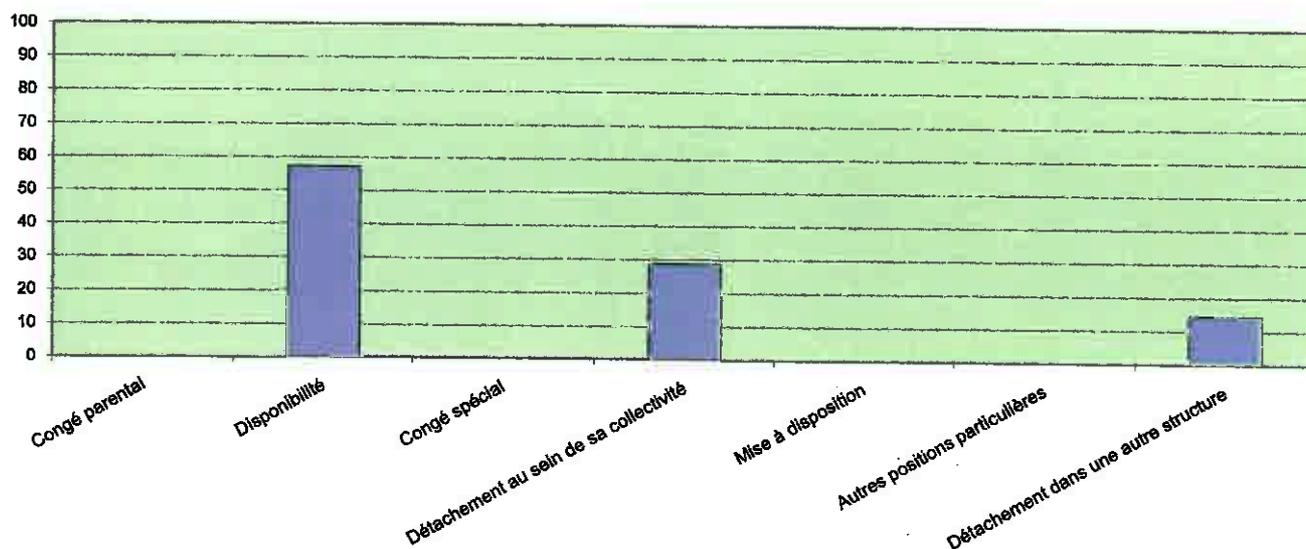
Agents originaires de la collectivité

Nombre d'agents originaires de la collectivité, en position statutaire particulière	7
-------------------------------------------------------------------------------------	---

Congé parental	0
Disponibilité	4
Congé spécial	0
Agents détachés au sein de leur propre collectivité (sur emploi fonctionnel ou de cabinet)	2
Agents mis à disposition d'autres structures	0
Autres positions statutaires particulières (hors-cadres, prise en charge...)	0

Agents détachés dans une autre structure	Fonction publique de l'Etat (FPE)	0
	Fonction publique hospitalière (FPH)	1
	Autre collectivité	0
	Autres structures (y compris FPE-UE)	0

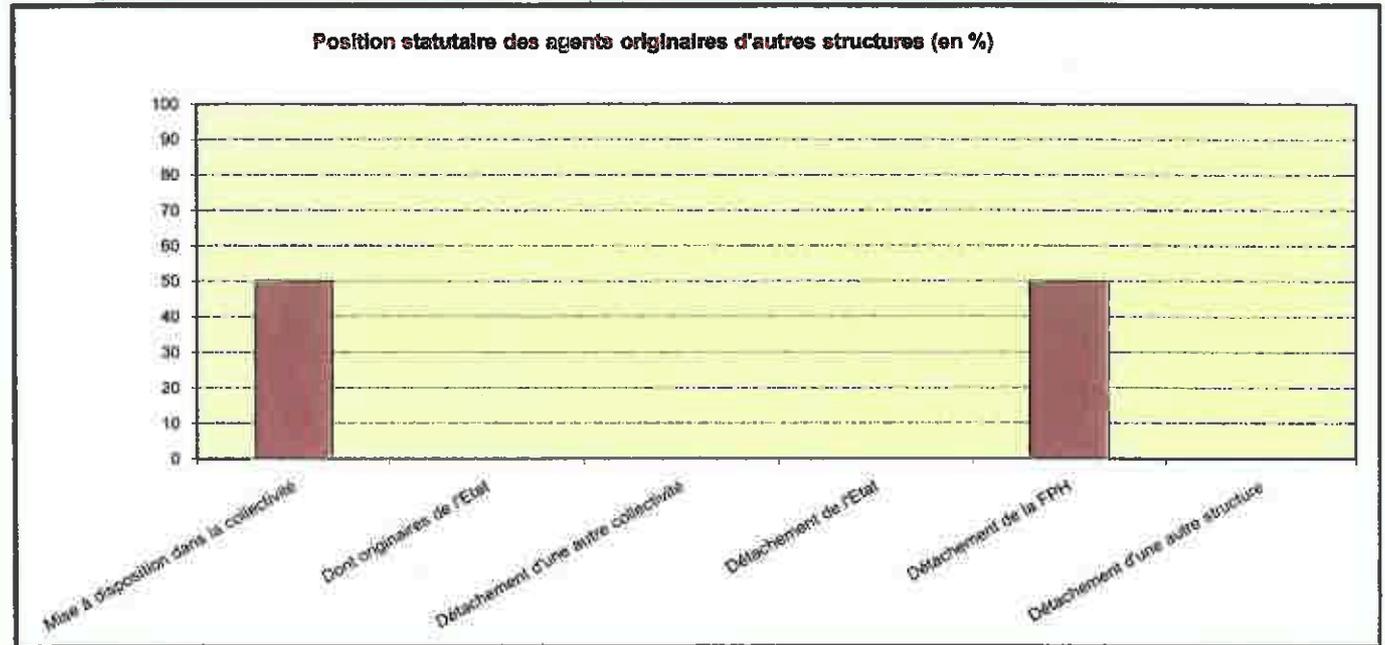
Position statutaire des agents originaires de la collectivité (en %)



Agents originaires d'autres structures

Nombre d'agents originaires d'autres structures, en position statutaire particulière		2
Mises à disposition dans votre collectivité		1
<i>Dont originaires de l'Etat</i>		0
Agents détachés dans votre collectivité et originaires.	De la Fonction publique de l'Etat (FPE)	0
	De la Fonction publique hospitalière (FPH)	1
	D'une autre collectivité	0
	D'autres structures	0

Position statutaire des agents originaires d'autres structures (en %)



Agents non titulaires occupant un emploi permanent

Zoom

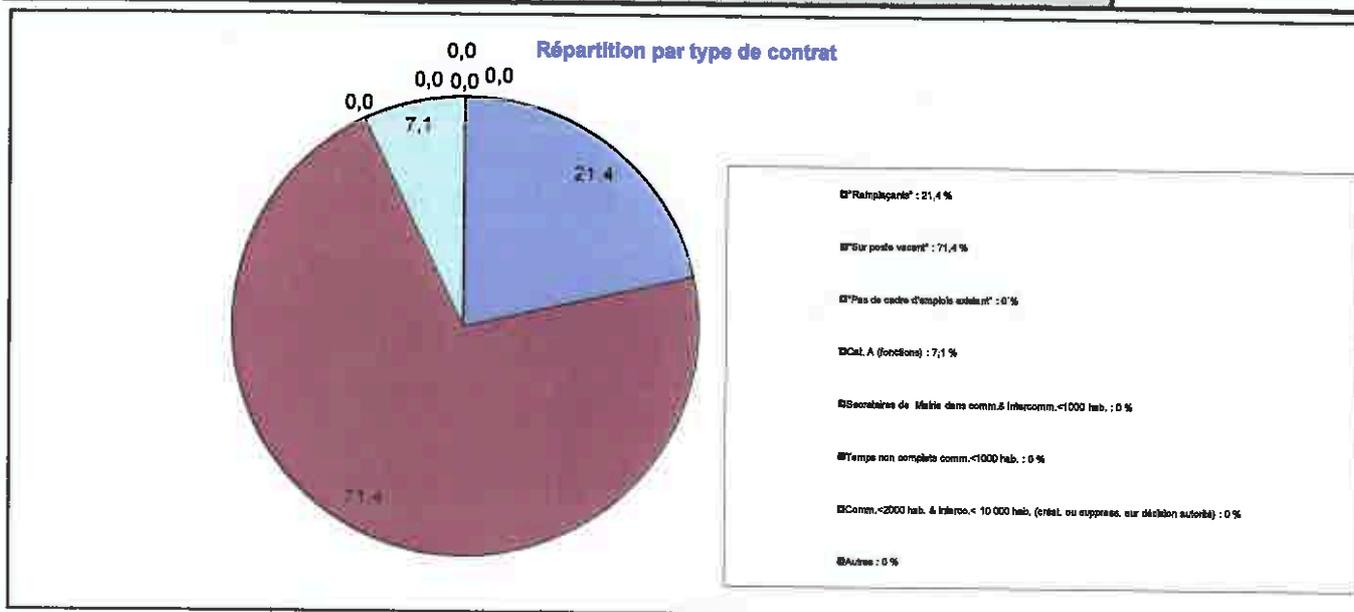
Effectif - Répartition par type de contrat

Nombre d'agents non titulaires occupant un emploi permanent (au 31 décembre 2015)	14
-----------------------------------------------------------------------------------	----

Article 3 de la Loi du 26 janvier 84, modifié par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012-art. 41(V)3	Article 3-1	"Remplaçants"	3
	Article 3-2	"Affectés sur poste vacant"	10
	Article 3-3, 1°	"Pas de cadre d'emplois existant"	0
	Article 3-3, 2°	Non titulaires de cat. A (selon fonctions / besoins de service)	1
	Article 3-3, 3°	Secrétaires de Mairie dans comm. de moins de 1000 habitants	0
	Article 3-3, 4°	Temps non complet comm. de moins de 1000 hab.	0
	Article 3-3, 5°	Comm. de moins 1000 hab. & interco. de moins de 10 000 hab. (création ou suppression sur décision autorisée)	0

Art. 38, 38 bis, 47, 136. Pacte	Autres non titulaires	0
---------------------------------	-----------------------	---

dont CDI	2
----------	---

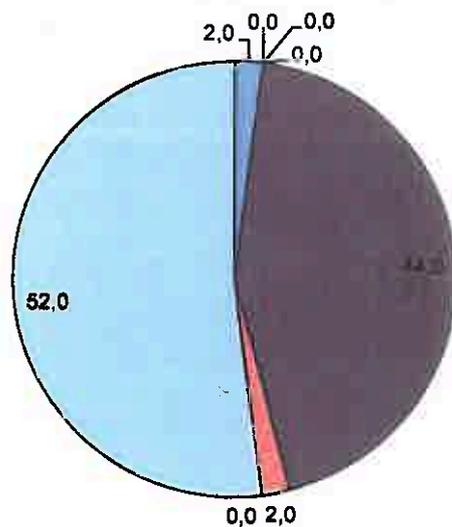


Agents n'occupant pas un emploi permanent

Zoom

Nombre d'agents n'occupant pas un emploi permanent (au 31 décembre 2015)		50
Collaborateurs de cabinet		1
Assistants maternels		0
Assistants familiaux		0
Accueillants familiaux		0
Emplois saisonniers ou occasionnels		22
Contrats aidés	Contrat Unique d'Insertion (CUI-CAE)	0
	Emplois d'avenir	1
Apprentis		0
Autres contrats (hors emplois aidés)		26

Répartition des agents n'occupant pas un emploi permanent



Collaborateurs de cabinet : 2 %	Assistants maternels : 0 %
Assistants familiaux : 0 %	Accueillants familiaux : 0 %
Emplois saisonniers ou occasionnels : 44 %	Emplois aidés : 2 %
Apprentis : 0 %	Autres contrats : 52 %

Flux

Agents occupant un emploi permanent

Evolution de l'effectif en 2015

	Effectif (calculé) au 1er janvier 2015	Arrivées au cours de l'année 2015	Départs au cours de l'année 2015	Tutularisations	Effectif au 31 décembre 2015
Fonctionnaires	162	+ 4	- 10	+ 2	158
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	10	+ 8	- 2	- 2	14
Total (emploi permanent)	172	+ 12	- 12	0	172

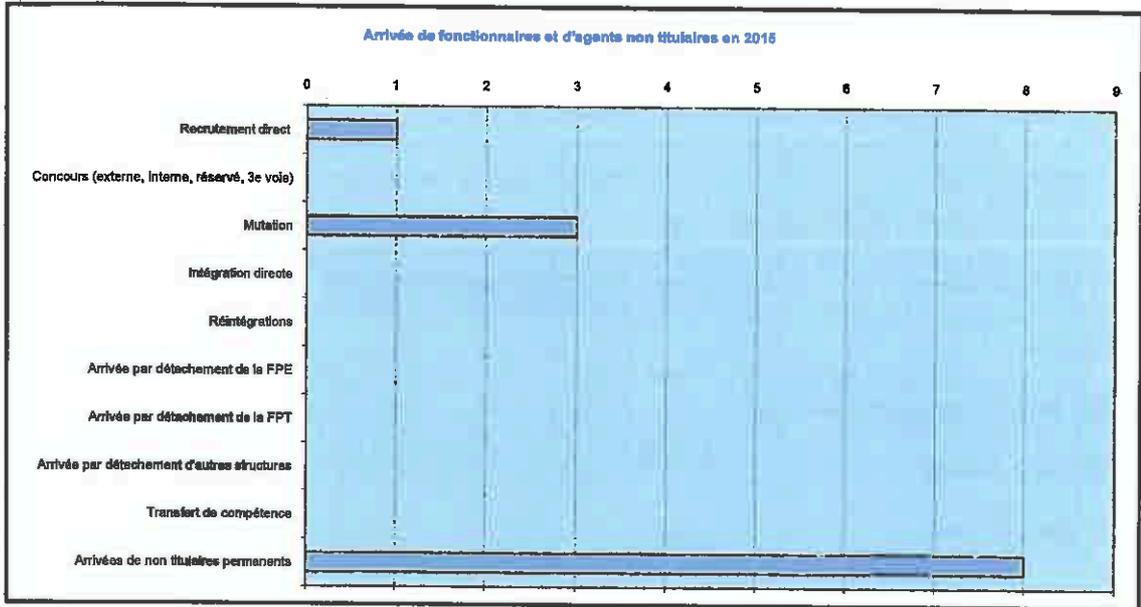
Variation de l'effectif permanent au cours de l'année 2015

Fonctionnaires	L'effectif de fonctionnaires a évolué de -4 agents	soit : -2,5%
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	L'effectif de non titulaires a évolué de 4 agents	soit : 40,0%
Total (emploi permanent)	L'effectif total a évolué de 0 agents	soit : 0,0%

Arrivées de fonctionnaires en 2015		4
Recrutement direct		1
Concours (externe, interne, réservé, 3e voie)		0
Mutation		3
Intégration directe		0
Réintégrations		0
Arrivées par voie de détachement.	de la Fonction publique de l'État (FPE)	0
	d'autres collectivités territoriales (FPT)	0
	d'autres structures (FPH, Fonction militaire, fonction publique d'un Etat de l'UE, autres)	0
Transfert de compétence		0

Arrivées d'agents non titulaires sur emplois permanents en 2015	8
------------------------------------------------------------------------	----------

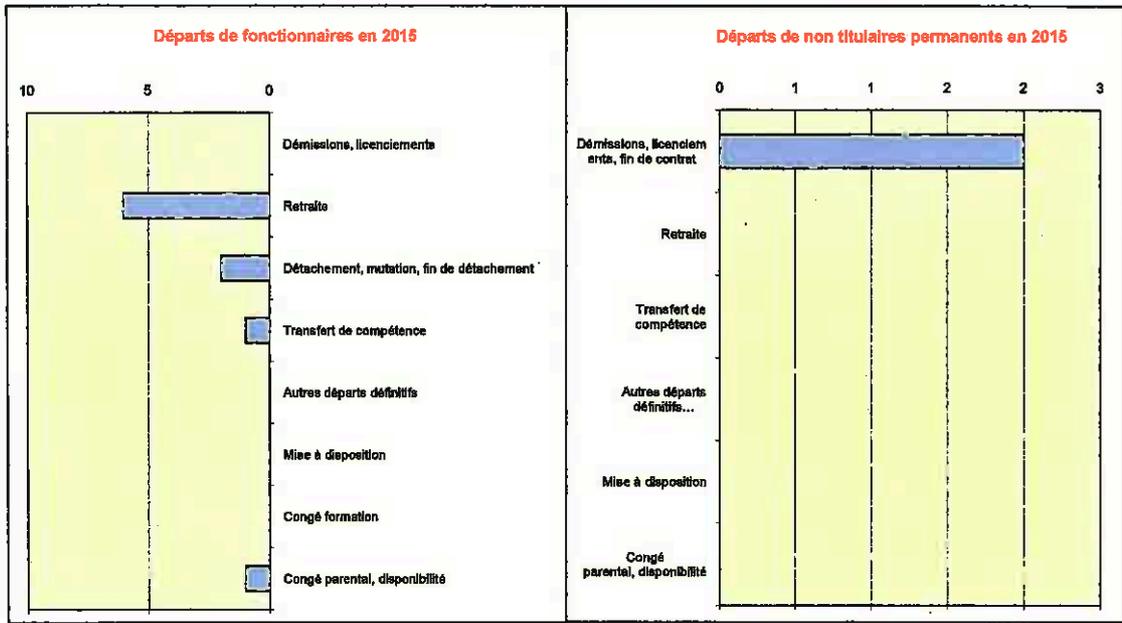
Recrutements de remplaçants en 2015	6
--------------------------------------------	----------



Mouvements de personnel

Départs de locataires		2
Départs définitifs	Démissions, licenciements	0
	Retraite	6
	Détachement dans une autre structure, mutation, fin de détachement	2
	Transfert de compétence	1
	Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	0
Départs temporaires	Mise à disposition d'une autre structure	0
	Congé formation	0
	Congé parental, disponibilité	1

Départs d'agents non titulaires occupant un emploi permanent		2
Départs définitifs	Démissions, licenciements, fin de contrat	2
	Retraite	0
	Transfert de compétence	0
	Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	0
Départs temporaires	Mise à disposition dans une autre structure	0
	Congé parental, disponibilité	0



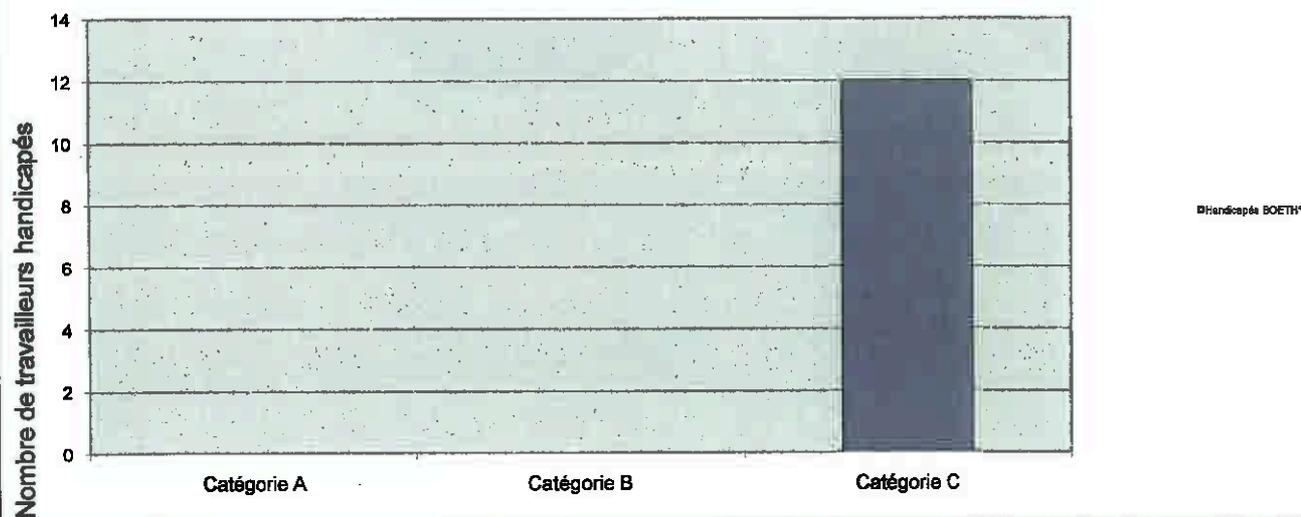
Travailleurs handicapés - Inaptitude - Reclassement

Effectif sur emploi permanent

Taux d'emploi de travailleurs handicapés

En 2015, votre collectivité employait	12	Travailleurs handicapés (sur emplois permanents)
Vos passations de marché avec des établissements de travail protégé comptent pour	0,6	Unités déductibles
Dans votre collectivité, le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élevait à	7,0%	Le taux direct (**) (collectivités d'au moins 20 agents en ETP)
Dans votre collectivité, le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élevait à	7,3%	Le taux légal (**) (collectivités d'au moins 20 agents en ETP)
Par ailleurs, en 2015, votre collectivité employait	0	Autres travailleurs handicapés (dont apprentis)

Répartition des handicapés par catégorie hiérarchique
(agents permanents ou non)



* cf. fiche 161-162

Reclassement - inaptitude

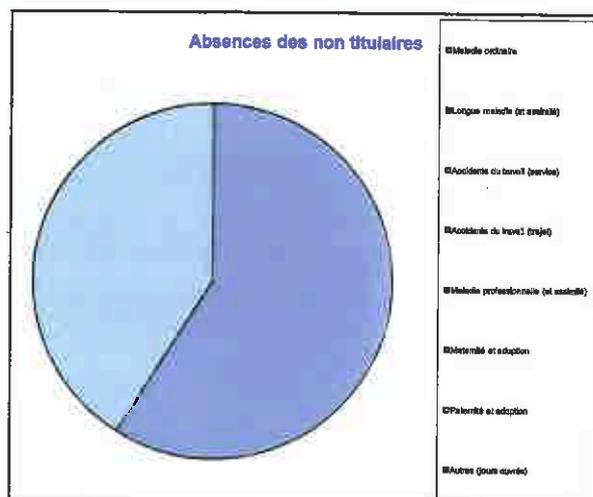
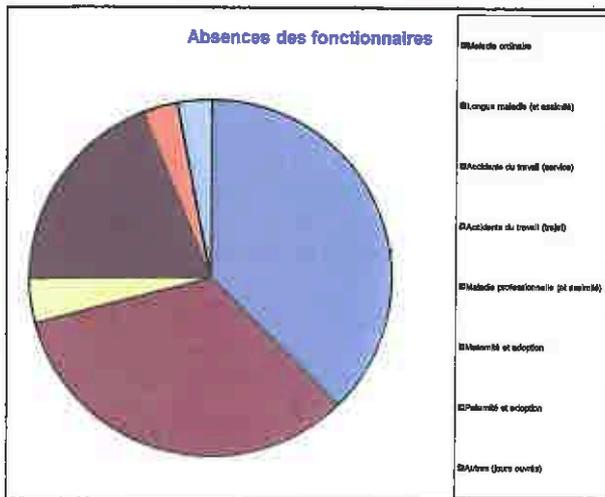
Demandes de reclassement en 2015 (tous motifs)	2
Reclassement décidés en 2015	2
Autres mesures individuelles (inaptitude, mi-temps thérapeutique, aménagement d'horaire, mise en disponibilité d'office) <i>NE un même agent a pu bénéficier de plusieurs mesures la même année</i>	4

Absences au travail

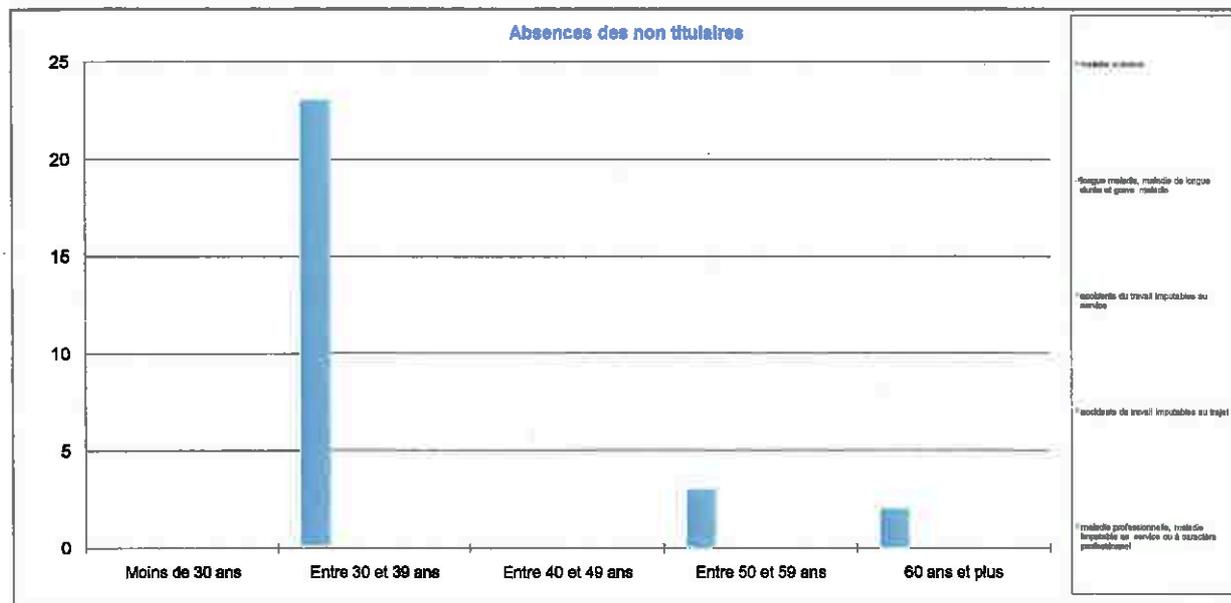
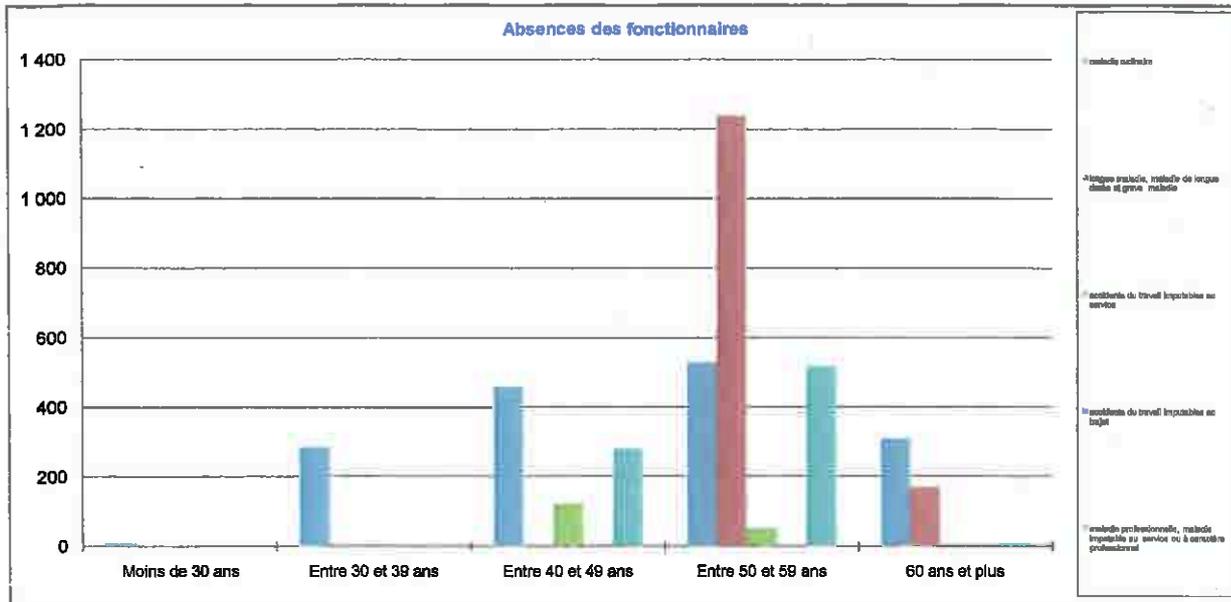
(Agents occupant un emploi permanent - Décomptes en jours calendaires, hors absences syndicales)

Décompte des jours d'absence - Répartition par type d'absence

Maladie ordinaire	1586 jours
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	1408 jours
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	977 jours
Maternité, paternité, adoption	126 jours
Autres raisons (hors absences syndicales)	130,4 jours



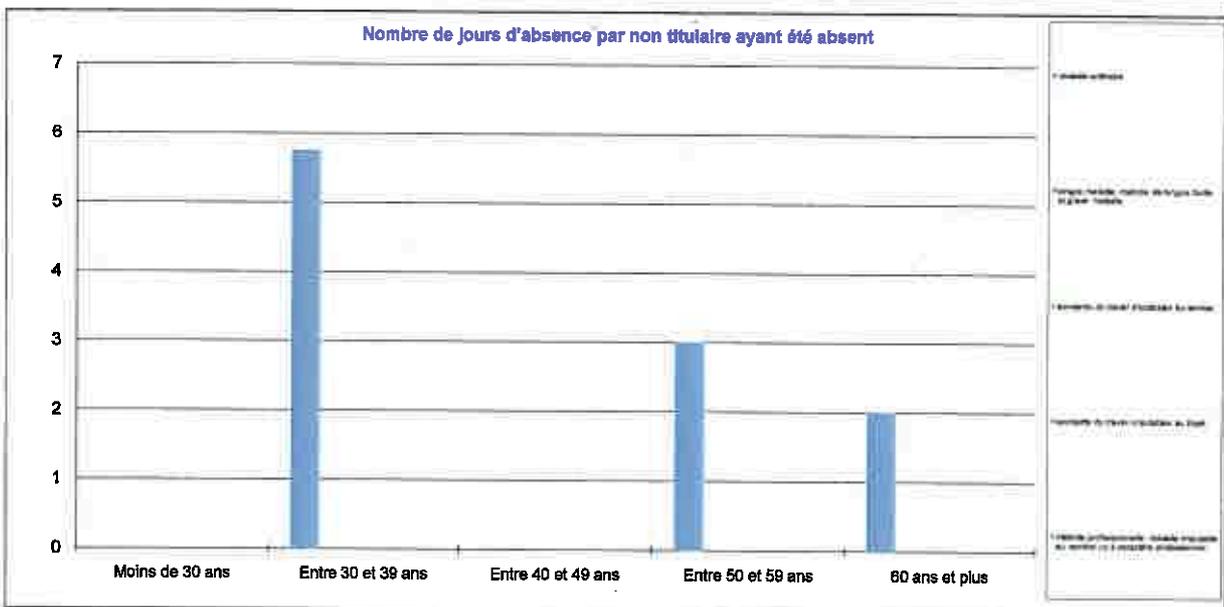
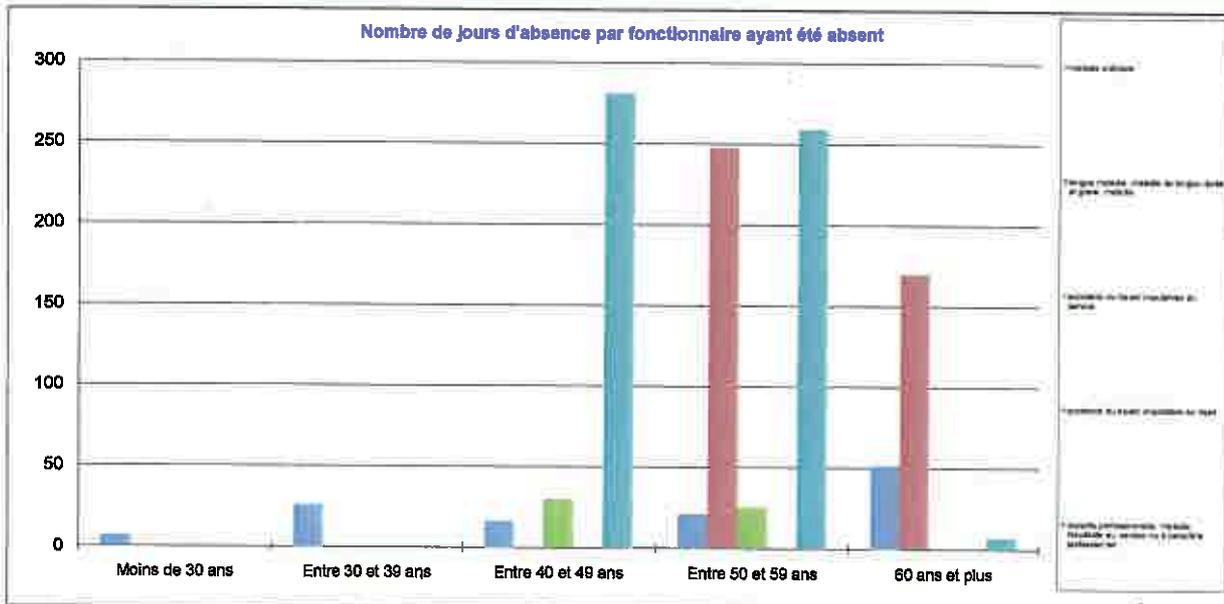
Répartitions des jours d'absences par tranches d'âge et motifs d'absences



Nombre de jours d'absence par agent ayant été absent ou non et selon le type d'absence

Fonctionnaires		Agents non titulaires occupant un emploi assermenté
150	Effectif au 31 décembre (Rappel)	14
20,6 jour(s) moyen(s) par agent	Toutes absences (hors "autres raisons")	2,4 jour(s) moyen(s) par agent
18 jour(s) moyen(s) par agent	Maladie ordinaire	1 jour(s) moyen(s) par agent
8,2 jour(s) moyen(s) par agent	Accidents du travail - Maladie professionnelle	0,6 jour(s) moyen(s) par agent
8,9 jour(s) moyen(s) par agent	Longue maladie	0,5 jour(s) moyen(s) par agent
0,6 jour(s) moyen(s) par agent	Adoption, maternité ou paternité	0,2 jour(s) moyen(s) par agent
0,3 jour(s) moyen(s) par agent	Autres raisons	1,1 jour(s) moyen(s) par agent

Nombre de jours d'absence par agent ayant été absent par tranches d'âge et selon le type d'absence



Logements de fonction

(Accordés pour nécessité ou utilité de service)

Concessions de logement par nécessité absolue de service (*)	2
Conventions d'occupation précaire avec astreinte (**)	0

(*) et (**) voir IND 4.1.1

Prévention des risques professionnels

Prévention des risques : personnels affectés au 31/12/2015

Assistants et conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) *	0
Médecins de prévention	0
Autres personnels affectés à la prévention intervenus dans la collectivité (animateurs, formateurs, conseillers .)	0

Prévention des risques : dépenses en matière d'hygiène et de sécurité

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	0
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle)	0

Soit	0 €	Par agent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2015
------	-----	----------------------------------------------------------------

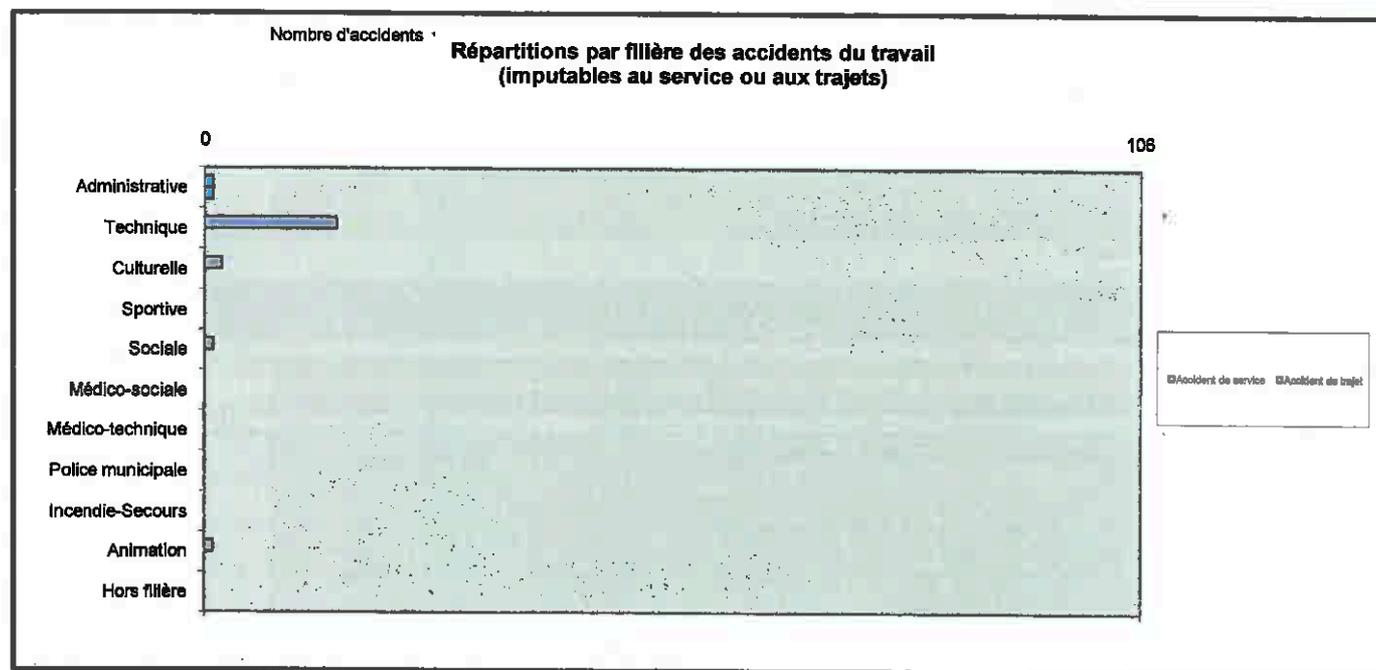
Accidents du travail pour les titulaires et non titulaires

Imputables aux services ou au trajet

Nombre total d'accidents du travail pour l'année 2015

En 2015 la collectivité a connu	20	accident(s) imputable(s) au service
En 2015 la collectivité a connu	1	accident(s) imputable(s) au trajet
Soit un taux d'occurrence de :	12	accident(s) pour 100 agents <i>(travaillant dans votre collectivité au 31 décembre 2015)</i>

Accidents du travail - Analyse structurelle



Formation

Jours de formation

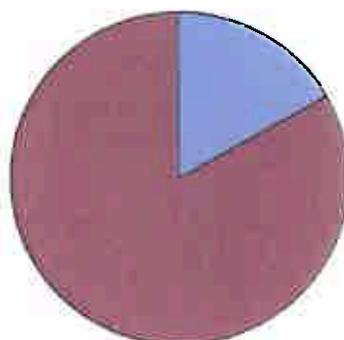
Nombre total de jours de formation (tous agents)	350
Nombre total de jours de formation (agents occupant un emploi permanent)	344
Nombre total de jours de formation (cat A)	36
Nombre total de jours de formation (cat B)	90
Nombre total de jours de formation (cat C, dont PACTE)	218
Nombre total de jours de formation (agents n'occupant pas un emploi permanent)	6
Dont nombre de jours de formation suivis par les assistants maternels et familiaux	0
Nombre moyen de jours de formation par agent * occupant un emploi permanent	2,0
Nombre moyen de jours de formation (cat A)	4,0
Nombre moyen de jours de formation (cat B)	5,0
Nombre moyen de jours de formation (cat C, dont PACTE)	1,6

* ayant suivi ou non une formation

Type de formation - Agents occupant un emploi permanent

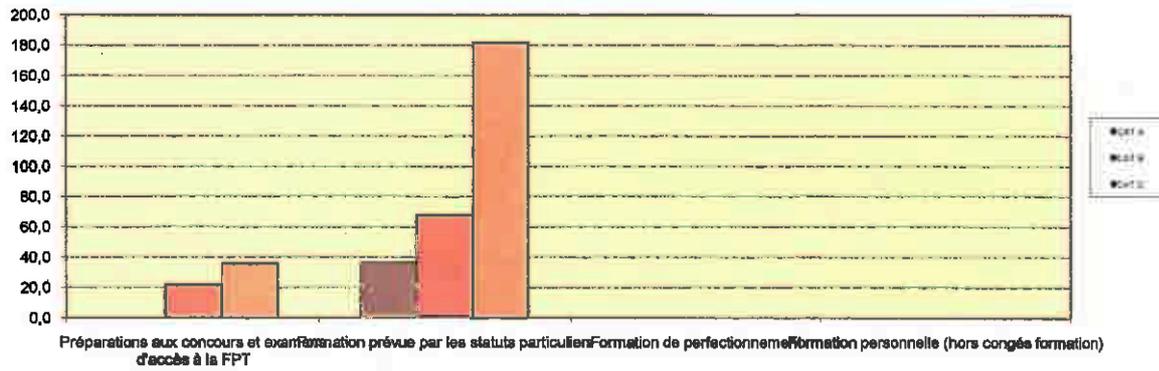
Nombre total de jours de formation	344
Préparation aux concours d'accès à la FPT et aux examens professionnels	17%
Formation prévues par les statuts particuliers (formation d'intégration, formations de professionnalisation)	83%
Formation de perfectionnement	0%
Formation personnelle (hors congés de formation)	0%
Autres formations (agents non classables)	0%

Répartition des journées par type de formation



- Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT
- Formation prévue par les statuts particuliers
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle (hors congés de formation)
- Autres (agents non classables)

**Répartition des journées de formation
par type de formation et catégorie hiérarchique des agents (hors agents non classables)**



Opérations Administratives - MARS 2015 - COMMISSION DE FINANCE DE LA JUSTICE

Nombre total de jours de formation (tous les agents sur emploi permanent, rappel)	344
CNFPT (au titre de la cotisation obligatoire)	72%
CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)	6%
Collectivité (formateur interne ou non)	15%
Autres organismes (prestataires extérieurs)	8%

Dépenses de formation

Total des sommes investies au titre de la formation (y compris les frais de déplacement)	48 557 €
Dépense moyenne par jour de formation	133,02 € par jour

Validation des acquis et des exp. (VAE), reconnaissance de l'expérience prof. (REP)

La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) permet aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de la transformer en un diplôme. Un dossier doit être, pour cela, présenté à une commission placée auprès de la structure délivrant le diplôme sollicité par l'agent (école, université, ...).

Dossiers de VAE déposés en 2015	0
Dossiers ayant débouché sur une VAE dans l'année	0

Relations sociales

Réunions statutaires

Réunion du Comité technique	3
Réunions des Commissions administratives paritaires (CAP)	0

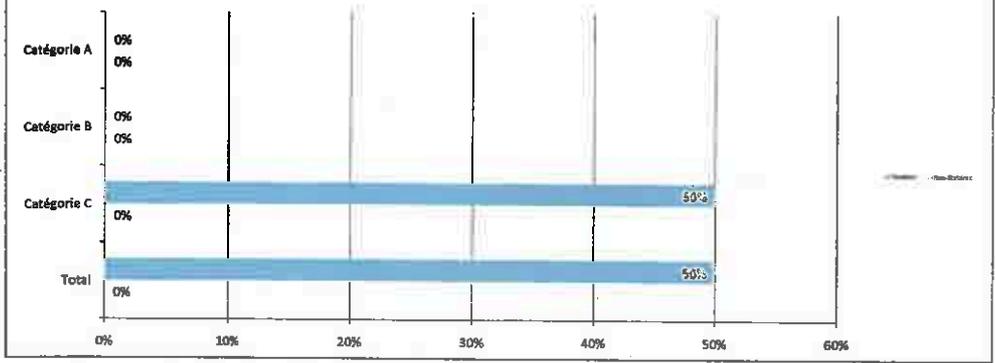
Exercice du droit syndical - Conflits sociaux

Journées d'autorisations spéciales d'absence en 2015 (en journées-agents)	39
Nombre total de jours de grève en 2015 (en journées-agents)	4
Part des journées de grève liées à un mot d'ordre strictement local	0%
Nombre total de jours de grève en 2014 (en journées-agents)	5
Part des journées de grève liées à un mot d'ordre strictement local	0%

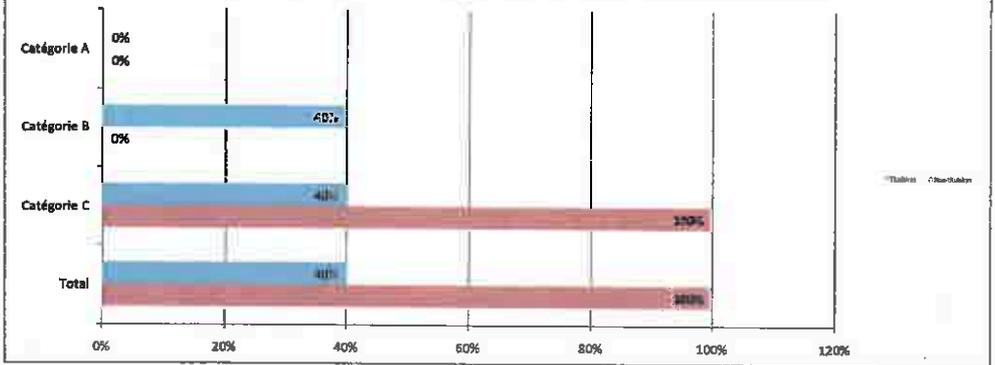
Participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire de vos agents

Santé	Nombre total de bénéficiaires	124	Montant total des participations (en €)	39 247 €	Ratio du montant par bénéficiaire	317 €
Prévoyance		0		0 €		-
Soit :		228 €	par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2015			

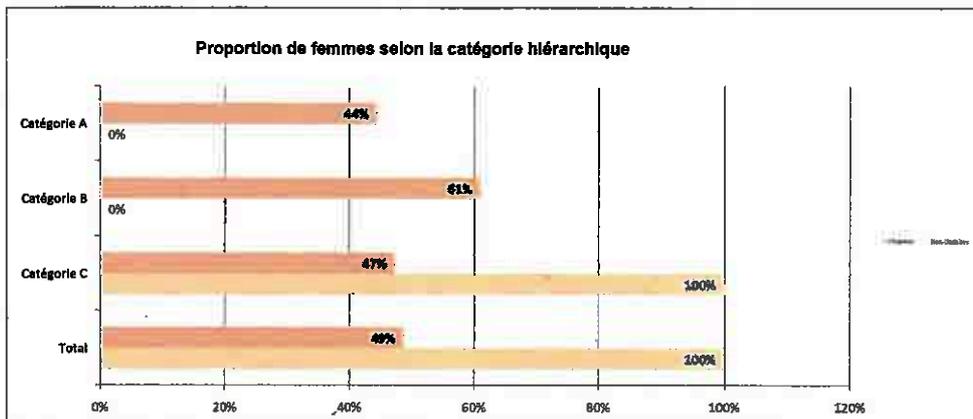
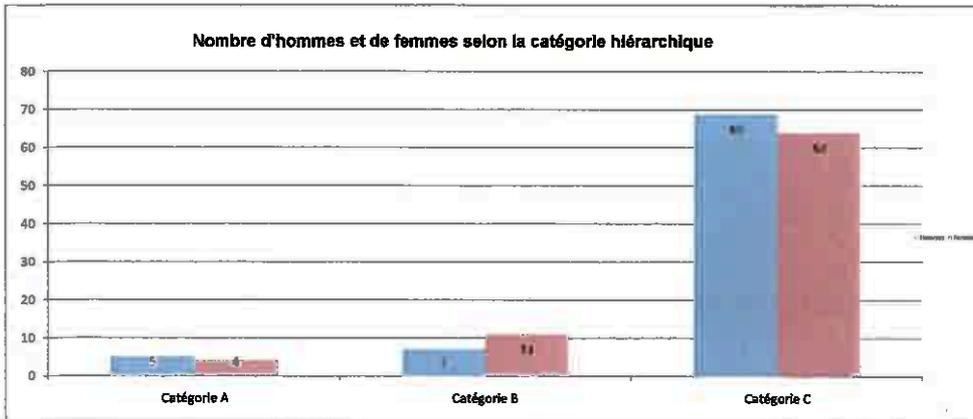
Proportion de femmes parmi les arrivées selon le statut et la catégorie hiérarchique



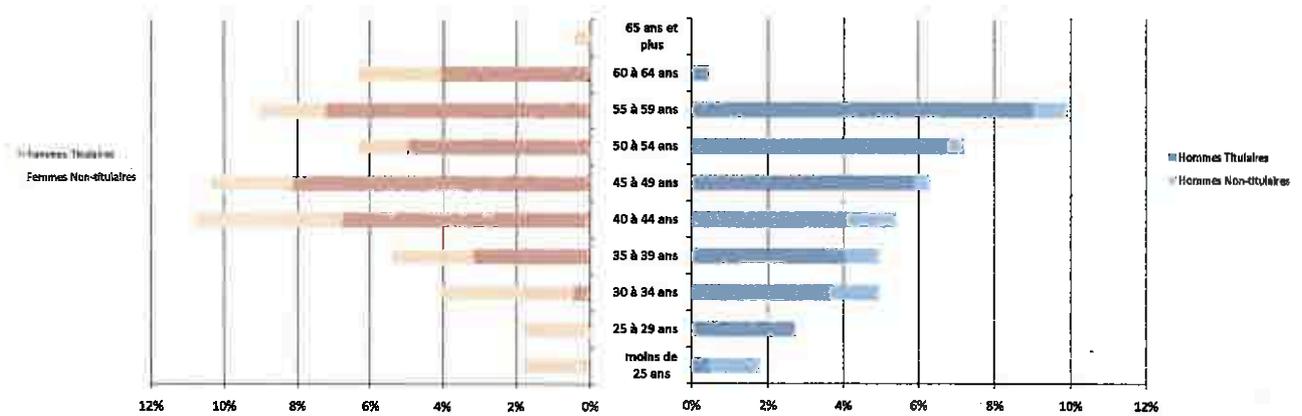
Proportion de femmes parmi les départs selon le statut et la catégorie hiérarchique



Effectifs selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2016

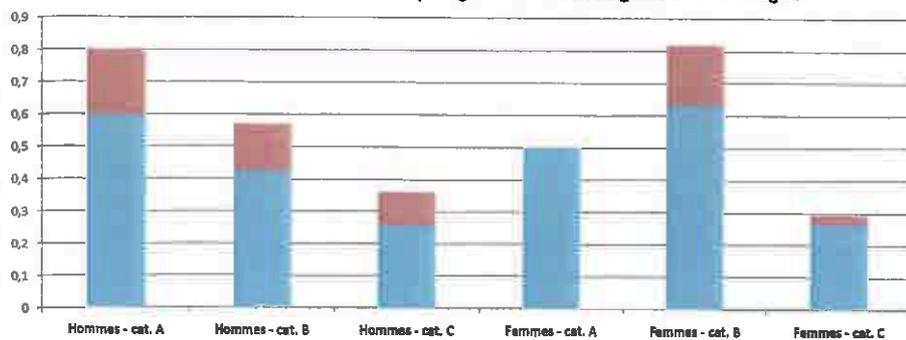


Pyramide des âges selon le statut en 2016

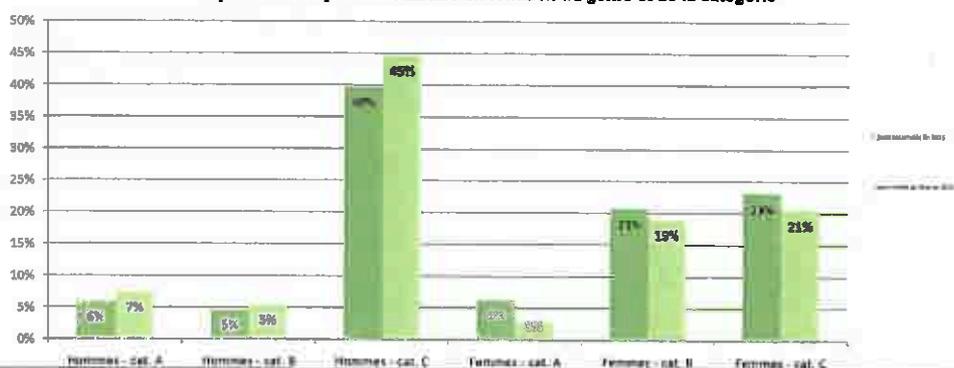


Le compte épargne-temps (CET) selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2015

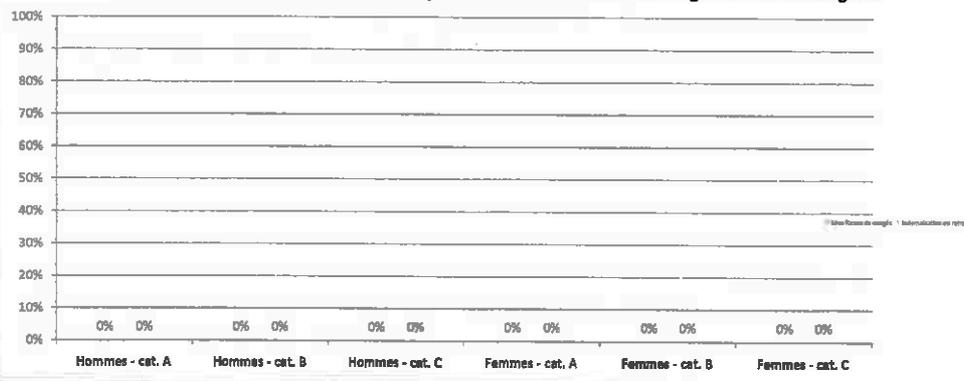
Nombre d'ouvertures de CET par agent en fonction du genre et de la catégorie



Répartition des jours accumulés en fonction du genre et de la catégorie

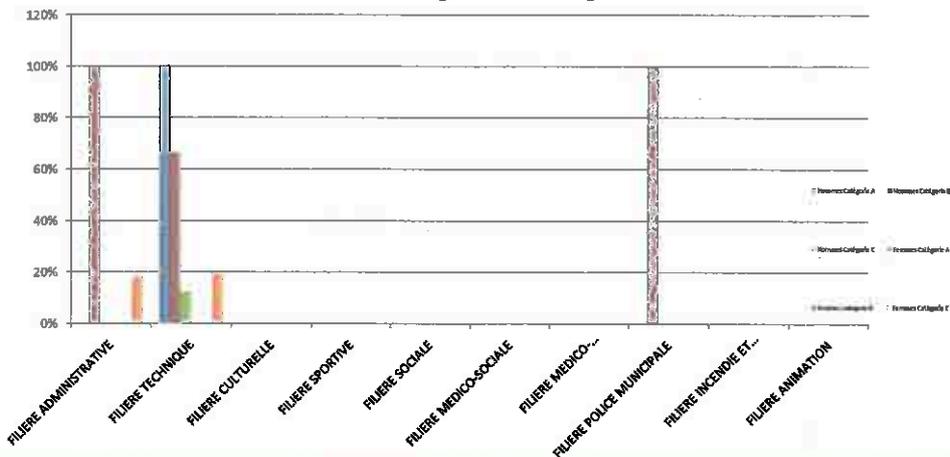


Distribution des modes d'utilisation des jours accumulés en fonction du genre et de la catégorie



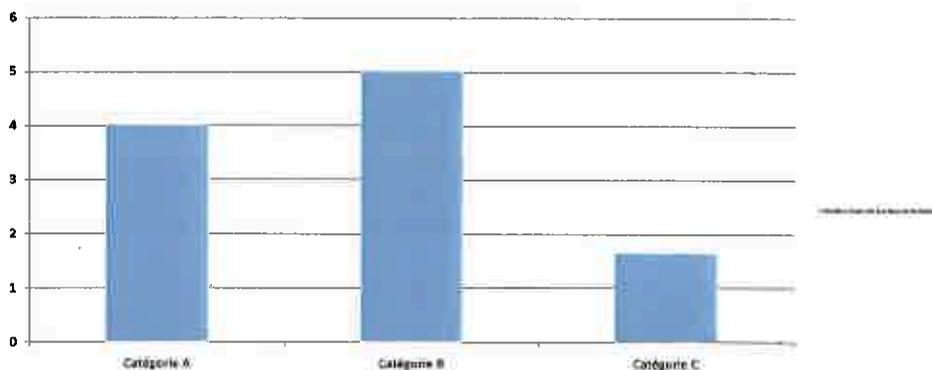
Promotion selon le genre, la catégorie hiérarchique et les filières en 2015

Part de titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2015 au sein de chaque filière en fonction du genre et de la catégorie



Formation selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2015

Nombre moyen de journées de formation



Part d'agents (titulaires, stagiaires et non-titulaires sur emploi permanent) ayant bénéficié d'au moins une journée de formation

