



CENTRE DE GESTION
de la FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

COMITE TECHNIQUE

Procès-verbal de la réunion du 2 février 2017

L'an deux mille dix-sept, le 2 février à 9 heures 00, le Comité technique s'est réuni au Centre de gestion des Landes à Mont-de-Marsan sous la présidence de **Madame Jeanne COUTIERE**, Maire de Maillères.

Outre la Présidente, étaient présents : (avec voix délibérative)

En qualité de représentants des élus :

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| . André LAFITTE, | Maire d'ORIST |
| . Gérard MOREAU, | Maire de SABRES |
| . Danielle BEROT, | Maire d'ESTIBEAUX |
| . Gilles COUTURE, | Maire de GEAUNE |
| . Albert TONNEAU, | Maire de LINXE |
| . Maryvonne FLORENCE, | Maire de LE FRECHE |

En qualité de représentants du personnel :

- | | |
|-------------------------|--|
| . Antoine MACCHI, | Mairie de MONTAUT (FO) |
| . Bruno BALDASSINI, | Mairie de BELHADE (FO) |
| . Chantal DOUCET, | Mairie de VILLENEUVE-DE-MARSAN (SUD) |
| . Sandrine LE DE, | Mairie de CAZERES-SUR-L'ADOUR (FA-FPT) |
| . Christophe DARRIGADE, | Mairie de OEYRELUY (CFDT-Interco) |
| . Christian DESCHAMPS, | Mairie de LABOUHEYRE (CGT) |
| . Fabien BARRIERE, | Mairie de SAINT-VINCENT-DE-PAUL (CGT) |
| . Pierre ESTIENNE, | C.C. LANDES D'ARMAGNAC (CGT) |

Assistaient également à la réunion : (sans voix délibérative)

- | | |
|--------------------|---|
| . Fabien DOUADY, | Mairie de GELOUX (FO) |
| . Laurent DUPUY, | Mairie de SAINT-ANDRE-DE-SEIGNANX (CGT) |
| . Ludovic LAVOINE, | C.C. LANDES D'ARMAGNAC (CGT) |

Etaient absents ou excusés :

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| . Rose-Marie ABRAHAM, | Maire de GARROSSE |
| . Marie-Pierre SENLECQUE, | Maire de LE SEN |
| . Anne-Marie DETOUILLOU, | Maire de GOURBERA |
| . Christian HARAMBAT, | Maire de LIPOSTHEY |
| | |
| . Denise BALODIS, | Mairie de ST-JEAN-DE-MARSACQ (FO) |
| . Sophie MORA, | C.C. du Pays de VILLENEUVE (SUD) |
| . Alain DOMENGER, | Mairie d'AMOU (FA-FPT) |
| . Nicole MENGUY, | Mairie de CASTETS (CFDT-Interco) |

Autres participants :

- | | |
|--------------------------|---|
| . Dominique SAVARY, | Directeur du Centre de gestion des Landes, |
| . Annabelle EYMERY, | Service accompagnement des CT/CHSCT, Centre de gestion, |
| . Frédérique POUJAURANT, | Service juridique, Centre de gestion, |
| . Corine LEVY, | Service Comité technique, Centre de gestion, |



Dominique SAVARY présente à l'assemblée les nouveaux membres représentants des personnels, titulaires et suppléants, qui siègent au Comité technique et au Comité technique exerçant les missions du CHSCT à compter du 1^{er} janvier 2017. Ils ont été désignés par les organisations syndicales concernées suite à la cessation des mandats de représentants des personnels employés par une collectivité ayant dépassé le seuil de 50 agents au 1^{er} janvier 2017. Il précise que le Centre de gestion a adressé des courriers d'information aux employeurs de ces nouveaux membres et aux organisations syndicales.

Nouvelle composition :

Les membres sortants :

Madame Emeline OLHA (CFDT-INTERCO),
Madame Céline DA SILVA (CGT),
Monsieur Mathias LARCHE (FO).

Les nouveaux membres titulaires et suppléants :

Monsieur Christophe DARRIGADE membre titulaire (CFDT-INTERCO), suppléant Madame Isabelle LABEYRIE.
Monsieur Pierre ESTIENNE membre titulaire (CGT), suppléant Madame Florence ALONSO.
Monsieur Fabien DOUADY membre suppléant (FO), de Madame Denise BALODIS.
Madame Isabelle DELVART membre suppléant (CFDT-INTERCO), de Madame Nicole MENGUY.
Monsieur DUPUY Laurent membre suppléant (CGT), de Monsieur Christian DESCHAMPS.

**I – Désignation du secrétaire adjoint de séance
et adoption du procès-verbal de la séance du 8 décembre 2016**

Après avoir procédé à l'appel des membres des deux collèges, **Madame Jeanne COUTIERE** invite l'assemblée à se prononcer sur le procès-verbal de la séance du 8 décembre 2016 et à désigner le secrétaire de séance.

Monsieur Antoine MACCHI est candidat pour cette tâche.

Le procès-verbal est soumis au vote :

Collège des représentants du personnel :

Avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants des collectivités :

Avis favorable à l'unanimité

II – Astreintes

Règlementation :

La réglementation du temps de travail dans la fonction publique territoriale permet la mise en place d'astreintes ou de permanences pour répondre à des situations particulières.

Le décret du 19 mai 2005 détermine les conditions de l'indemnisation de ces périodes.

Le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et les arrêtés ministériels du même jour actualisent le dispositif d'indemnisation et de compensation des astreintes et des permanences des ministères du développement durable et du logement.

En application du principe de parité, ce nouveau dispositif s'applique à la fonction publique territoriale.

Ces modifications ne concernent que les agents de la filière technique.

Les nouveaux taux sont applicables à compter du 17 avril 2015. Les dispositions pour les autres filières restent inchangées.

Collectivités concernées et avis formulés :

- CCAS de Lit-et-Mixe (EHPAD) :

Collège des représentants du personnel :

Avis favorable

Collège des représentants des collectivités:

Avis favorable à l'unanimité

- Mairie de Roquefort :

Collège des représentants du personnel :

Avis favorable

Collège des représentants des collectivités:

Avis favorable à l'unanimité

III– Autorisations spéciales d'absence – Mise à jour de la circulaire du Centre de gestion

L'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 énumère les cas dans lesquels les fonctionnaires en position d'activité peuvent être autorisés par l'autorité territoriale à s'absenter. Ces autorisations d'absence sont à distinguer des congés, elles n'ont aucune incidence sur les droits de l'agent bénéficiaire et sont considérées comme du temps de travail effectif.

On distingue les autorisations dont les modalités précisément définies s'imposent à l'autorité territoriale (pour l'exercice de mandats syndicaux par exemple), de celles laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux telles que les autorisations pour événements familiaux.

Une liste indicative avait reçu un avis favorable du Comité technique placé auprès du Centre de gestion le 8 février 2016.

Suite à la parution de textes récents il convient de réactualiser cette liste.

- Liste indicative des autorisations spéciales d'absence.

Dossier soumis au Comité technique pour avis.

Collège des représentants du personnel :

Avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants des collectivités:

Avis favorable à l'unanimité

IV – Compte épargne-temps

Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 institue le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Le compte épargne-temps permet aux agents d'accumuler des droits à congés rémunérés résultant du report de jours ARTT ou de jours de congés annuels.

Ce dispositif a été largement modifié par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 (cf. note d'information relative au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale – *mise à jour 2010*)-Site internet du Centre de gestion.

Collectivités concernées :

Mairie de Garrey

Le dossier est soumis au vote :

Collège des représentants du personnel:

Avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants des collectivités:

Avis favorable à l'unanimité

CCAS de Lit-de-Mixe (EHPAD l'Orée des Pins)

Le dossier est soumis au vote :

Collège des représentants du personnel:

Avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants des collectivités:

Avis favorable à l'unanimité

Mairie de Saint-Geours-de-Maremne

Le dossier est soumis au vote :

Collège des représentants du personnel:

Avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants des collectivités:

Avis favorable à l'unanimité

V– Evaluation professionnelle - Organigrammes

La mise en place de l'entretien professionnel nécessite plusieurs formalités préalables dont certaines sont recommandées et d'autres imposées par la réglementation.

La mise en place d'un organigramme est indispensable. Il permet de positionner chaque agent dans l'organisation de la structure et de déterminer les supérieurs hiérarchiques directs qui devront assurer l'évaluation des agents sous leur autorité dans le cadre de l'entretien annuel.

Dossiers soumis au Comité technique pour avis :

- Mairie de Cassen
- Mairie de Gousse
- Mairie de Meilhan
- Mairie de Sarbazan
- Mairie de Saint-Geours-de-Maremne
- Mairie de Téthieu

Collège des représentants du personnel:

Avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants des collectivités:

Avis favorable à l'unanimité

VI – Règlement intérieur

Monsieur le Président du Centre de gestion sollicite l'avis du comité technique sur le projet de règlement intérieur élaboré par le service juridique dans le cadre d'un groupe de travail départemental associant les services du Centre de gestion et les membres des organisations syndicales.

Le dossier est soumis au vote :

Collège des représentants du personnel:

Avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants des collectivités:

Avis favorable à l'unanimité

VII – Règlements

Dossier 1 : Mairie de Roquefort

Monsieur le Maire de Roquefort sollicite l'avis du Comité technique sur le projet de règlement intérieur applicable au personnel de la commune (dispositions générales).

Le dossier est soumis au vote :

Collège des représentants du personnel :

Avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants des collectivités :

Avis favorable à l'unanimité

Dossier 2 : Syndicat Intercommunal du Nord Est Landais (SINEL)

Monsieur le Président du Syndicat Intercommunal du Nord Est Landais sollicite l'avis du Comité technique sur le projet de règlement intérieur applicable aux agents publics de cet établissement (dispositions générales – section droit public).

Le dossier est soumis au vote :

Collège des représentants du personnel :

Abstention

Collège des représentants des collectivités :

Avis favorable à l'unanimité

VII – Suppressions de poste

L'article 97-I impose l'avis du Comité technique pour toute suppression d'emploi.

L'article 30 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 précise que « *la décision de modifier, soit en hausse, soit en baisse, un emploi permanent à temps non complet, est assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal* », suivi de la création d'un nouvel emploi.

Par dérogation à l'article 97-I précité, la loi prévoit qu'une modification n'excédant pas 10% du nombre d'heures de service afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à une suppression d'emploi.

En revanche, si cette modification a pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL (28 heures), le Comité technique doit être consulté au préalable car cela est assimilé à une suppression d'emploi.

☞ Loi 2007-209 du 19.02.2007 – art 45

☞ Loi 84-53 du 26.01.1984 – art 97

Collectivités	Postes à supprimer	Motifs	Date d'effet	Avis des deux collèges
Mairie d'Angresse	Adjoint administratif (17,5/35 ^{ème})	Augmentation du temps de travail Création d'un poste à 22h30	1 ^{er} février 2017	Avis favorable à l'unanimité
Mairie d'Aureilhan	Adjoint administratif (35/35 ^{ème})	Poste vacant suite à avancement de grade	1 ^{er} avril 2017	Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Dumes	Rédacteur (12/35 ^{ème})	Augmentation du temps de travail Création d'un poste à 15h00	1 ^{er} avril 2017	Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Lit-et-Mixe	Adjoint d'animation (17,50/35 ^{ème})	Augmentation du temps de travail Création d'un poste à 30h00	1 ^{er} mars 2017	Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Lit-et-Mixe	Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe (25/35 ^{ème})	augmentation du temps de travail Création d'un poste à 31h30	1 ^{er} mars 2017	Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Taller	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (27/35 ^{ème})	augmentation du temps de travail Création d'un poste à 35h00	1 ^{er} avril 2017	Avis favorable à l'unanimité

☞ Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 – art 30

ADDITIF

Collectivités	Postes à supprimer	Motifs	Date d'effet	Avis des deux collèges
Mairie de Bias	Adjoint technique (30/35 ^{ème})	Augmentation du temps de travail Création d'un poste à 35h00	1 ^{er} Mars 2017	Avis favorable à l'unanimité

VIII – Temps partiel

Rappel :

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié certains aspects du dispositif du temps partiel dans la fonction publique.

Le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale abroge les textes antérieurs relatifs au temps partiel et devient la seule référence réglementaire dans ce domaine en application des articles 60 à 60 quater de la loi du 26 janvier 1984. Il introduit des nouveautés importantes.



Compte tenu de l'importance des modifications apportées dans ce dispositif relatif aux possibilités de mise en œuvre du temps partiel, et par conséquent, aux possibilités d'aménagement du temps de travail, il est conseillé aux collectivités concernées de délibérer (ou redélibérer, le cas échéant) sur les modalités qu'elles souhaitent mettre en œuvre pour l'octroi de ce régime de travail conformément aux nouvelles dispositions ouvertes par cette législation.

Il est souhaitable, notamment, que la délibération prévoit certains points qui ne sont pas réglementairement fixés par les textes :

- modalités d'aménagement du temps partiel (cadre hebdomadaire, cadre annuel, autre)
- modalités de dépôt et de renouvellement de la demande

L'aménagement des modalités de travail à temps partiel ayant un impact direct sur **l'aménagement du temps de travail, la délibération devra être soumise, préalablement, pour avis, au Comité technique compétent.**

Dossiers soumis au Comité technique pour avis

- Mairie d'Aureilhan (temps partiel de droit)

Le dossier est soumis au vote :

Collège des représentants du personnel :

Avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants des collectivités:

Avis favorable à l'unanimité

IX- Avancement de grade ratio promus/promouvables

Rappel de la réglementation :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires à la fonction publique territoriale (article 49)
- Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à fonction publique (article 35)

Aux termes de l'article 49 de loi du 26 janvier 1984 modifiée, « le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois est déterminé par application **d'un taux de promotion** à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. **Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique** ».

L'assemblée délibérante compétente détermine le pourcentage d'agents autorisés à accéder au grade supérieur parmi les agents promouvables (agents remplissant les conditions statutaires d'accès au grade supérieur fixées par les statuts particuliers). Le ratio est le rapport entre le nombre d'agents qui pourront être promus et le nombre d'agents qui remplissent les conditions statutaires.

Ce ratio demeure un nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus.

Cette décision de l'assemblée délibérante est **OBLIGATOIREMENT** précédée d'une **consultation du Comité technique dont relève la collectivité.**

Les taux seront fixés en **POURCENTAGE**. Ils peuvent être fixés par catégorie (A, B, C), par filière, par cadre d'emplois, ... au cas par cas pour tenir compte des spécificités locales et sont compris entre 0 et 100%. La délibération peut fixer une règle d'arrondi à l'entier supérieur.

A noter l'absence de directive et donc l'entière liberté de déterminer, pour l'assemblée délibérante compétente, pour chaque cas d'avancement, les seuils à appliquer dans la collectivité.

L'assemblée procède à l'examen de toutes les propositions de ratios transmises par les collectivités et établissements rattachés au Comité technique du Centre de Gestion.

Chaque dossier est soumis au vote des membres des deux collèges de l'assemblée.

Les propositions et les avis sont consignés dans les tableaux ci-après.

COLLECTIVITES	PROPOSITIONS	AVIS DES DEUX COLLEGES
Mairie de Brocas	Catégorie A : 100% Catégorie C : 100% à compter du 1 ^{er} janvier 2017	Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Préchacq-les-Bains	Catégorie C : 75% à compter du 1 ^{er} janvier 2017	<u>Collège des représentants du personnel</u> Avis défavorable à l'unanimité <u>Collège des représentants des collectivités</u> Avis défavorable

X – Régime indemnitaire (RIFSEEP)

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). En application de principe de parité entre le régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique d'Etat et des agents de la Fonction Publique Territoriale, seront donc concernés par le RIFSEEP les agents ayant comme corps de référence à l'Etat ceux concernés par le RIFSEEP.

Ce dispositif est centré sur une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire versé annuellement.

Le décret précité pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Ce qui suppose :

- le versement de l'IFSE n'est plus fonction du grade mais des fonctions exercées par l'agent
- une répartition de tous les postes présents dans une collectivité par groupe de fonctions
- chaque collectivité, par le biais de son assemblée délibérante, délibère pour créer ses propres groupes de fonctions
- que chaque agent bénéficie du montant indemnitaire attribué au groupe de fonction auquel il appartient

Dès le 1^{er} janvier 2016 sont concernés, en l'état actuel des textes :

- Pour les cadres d'emplois de catégorie A : les administrateurs, les attachés, les secrétaires de mairie et les conseillers socio-éducatifs.
- Pour les cadres d'emplois de catégorie B : les rédacteurs, les éducateurs des APS, les animateurs et les assistants socio-éducatifs.
- Pour les cadres d'emplois de catégorie C : les adjoints administratifs, les agents sociaux, les ATSEM, les opérateurs des APS, les adjoints d'animation.

La mise en place du RIFSEEP devra être soumise pour avis au Comité technique.



Dossiers soumis pour avis au Comité technique :

COLLECTIVITES	AVIS DES DEUX COLLEGES
Mairie d'Eugénie-les-Bains	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 1 contre – 1 pour – 5 abstentions : Avis rendu <u>Collège des représentants des collectivités:</u> Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Gamarde-les-bains	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 1 contre – 2 pour – 4 abstentions : Avis favorable <u>Collège des représentants des collectivités:</u> Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Habas	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 4 pour – 3 abstentions : Avis favorable <u>Collège des représentants des collectivités:</u> Avis favorable à l'unanimité

CCAS (EHPAD) Lit-et-Mixe	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 5 contre –1 pour – 1 abstention : Avis défavorable <u>Collège des représentants des collectivités :</u> 4 contre – 2 pour – 1 abstention Avis défavorable
Mairie d'Oeyregave	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 1 contre – 1 pour – 5 abstentions : Avis rendu <u>Collège des représentants des collectivités:</u> Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Sarbazan	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 6 contre – 1 abstention : Avis défavorable <u>Collège des représentants des collectivités:</u> 6 contre – 1 abstention : Avis défavorable
Mairie de Saubion	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 6 contre – 1 abstention : Avis défavorable <u>Collège des représentants des collectivités:</u> 6 contre – 1 abstention : Avis défavorable
Mairie de Sorde l'Abbaye	<u>Collège des représentants du personnel :</u> Avis favorable à l'unanimité <u>Collège des représentants des collectivités:</u> Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Saint-Cricq-du-Gave	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 1 contre – 1 pour – 5 abstentions : Avis rendu <u>Collège des représentants des collectivités:</u> Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Saint-Julien-en-Born	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 1 contre – 2 pour – 4 abstentions : Avis favorable <u>Collège des représentants des collectivités:</u> 6 pour – 1 contre : Avis favorable

ADDITIF

COLLECTIVITES	AVIS DES DEUX COLLEGES
Mairie d'Angresse	<u>Collège des représentants du personnel :</u> 6 contre – 1 abstention : Avis défavorable <u>Collège des représentants des collectivités :</u> 5 pour – 1 contre – 1 abstention : Avis favorable

XI – Protection sociale complémentaire

Depuis 2012, les collectivités territoriales peuvent participer au financement de la protection sociale complémentaire (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011).

Deux procédures possibles pour les collectivités :

- Les collectivités peuvent accorder une aide financière à leurs agents pour les contrats ou règlements de protection sociale complémentaire que ceux-ci souscrivent ; pour être éligibles à cette aide financière, les contrats et règlements devront avoir été labellisés pour trois ans par un prestataire habilité par l'autorité de contrôle prudentiel ;

- Les collectivités peuvent conclure pour 6 ans une convention de participation avec un opérateur (mutuelle, institution de prévoyance, société d'assurance) après mise en concurrence des offres.

Les dossiers sont soumis au vote :

COLLECTIVITES	AVIS DES DEUX COLLEGES
Mairie d'Audignon	<u>Collège des représentants du personnel :</u> Avis favorable à l'unanimité <u>Collège des représentants des collectivités:</u> Avis favorable à l'unanimité
Mairie de Pimbo	<u>Collège des représentants du personnel :</u> Avis favorable à l'unanimité <u>Collège des représentants des collectivités:</u> Avis favorable à l'unanimité

Dossiers soumis pour information

Fusion des communautés de communes : mise en place de CT et de CHSCT.

Au 1er janvier 2017, l'effectif de la **nouvelle Communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans** dépassera le seuil de 50 agents électeurs, soit :

- 190 agents pour les 2 Communautés de Communes,
- 101 agents pour les 2 CIAS,
- 291 agents au total.

Courant 2017, il s'agira alors d'organiser des élections professionnelles pour mettre en place de nouveaux comités techniques :

- créer des **comités techniques communs** à la Communauté de Communes et au CIAS, à compter de la fusion,
- opter pour la **parité numérique** entre chaque collège,
- attribuer **voix délibérative** aux membres du collège des représentants des organes délibérants,
- ouvrir 5 sièges **titulaires** (et donc, 5 sièges suppléants) dans chaque collège.

Bilan social 2015

Dominique SAVARY évoque la campagne du bilan social 2015, pour laquelle le taux de retour des collectivités landaises est excellent, soit 93%.

L'agrégation au niveau départemental des données retournées par les collectivités a été réalisée par Mme Corine Lévy, du service Comité technique, qui est en charge de la collecte des bilans sociaux des collectivités.

Plusieurs constats sont effectués dans le cadre de la présentation du bilan global des collectivités de moins de 50 agents rattachées au Centre de gestion au 31 décembre 2015 :

- La stabilisation des effectifs : les fonctionnaires titulaires et les contractuels de droit public ne sont pas forcément remplacés malgré une augmentation des CDI. Les collectivités ont recours de plus en plus aux contrats aidés.

- Augmentation de l'évolution de la proportion des contractuels occupant un emploi permanent : 15%.

- L'âge moyen des fonctionnaires est légèrement supérieur à celui de la moyenne nationale.

- Le temps non complet est une réalité forte pour les contractuels : 64% occupent un poste à temps non complet.

- A l'inverse, pour les fonctionnaires, 63% des postes sont à temps complet.

- La répartition hommes-femmes varie en fonction du statut et du temps de travail :

- Fonctionnaires et contractuels :
Fonctionnaires : 66% de femmes et 34% d'hommes
Contractuels : 74% de femmes et 26% d'hommes

- Emplois à temps complet et à temps non complet :
Femmes : 46% à temps complet et 54% à temps non complet
Hommes : 84% à temps complet et 16% à temps non complet

- Evolution significative des CDI et constat que les contrats d'apprentissage ne marchent pas dans les Landes.

- Evolution des contrats aidés (CAE, CUI..). Ils sont toujours aussi nombreux.

- Les TAP ont permis de faire affilier des agents au régime CNRACL (>28h par semaine).

- Le nombre de travailleurs handicapés est globalement bon. Toutefois, le recrutement des agents qui ont une reconnaissance de travailleur handicapé est de plus en plus difficile.

- Absence au travail : explosion du nombre de cas de maladie ordinaire, notamment chez les 55 ans.

- Les accidents de service sont en augmentation malgré la prévention.

- La formation connaît un vrai succès auprès des collectivités notamment pour les fonctionnaires et agent de la catégorie C.

Etat des Lieux des emplois d'avenir

Bernadette DUPOUY présente le diaporama relatif à l'état des lieux des emplois d'avenir.

Dominique SAVARY indique que les chiffres sont positifs, la pérennisation de plus de 50% est liée au rôle joué par les élus et par les agents des collectivités qui ont accompagnés ces jeunes dans leur professionnalisation.


Calendrier prévisionnel 2017

COMITE TECHNIQUE - CHSCT
2 FEVRIER
21 FEVRIER (RIFSEEP)
30 MARS
11 MAI
11 JUILLET
5 OCTOBRE
5 DECEMBRE


La séance est levée à 12 heures 00,

La date de la prochaine séance du comité technique est fixée au 21 février 2017.

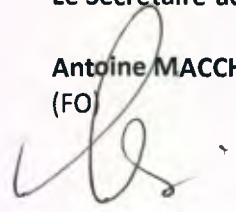
La Présidente,


Jeanne GOUTIERE
Maire de Maillères

Le Secrétaire,


Dominique SAVARY
Directeur du Centre de gestion

Le Secrétaire-adjoint,


Antoine MACCHI
(FO)

SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2015

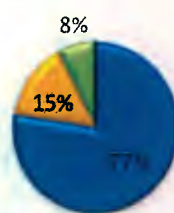
COLLECTIVITES RATTACHEES AU CT DU CDG 40

Cette synthèse des données du Rapport Annuel sur l'État de la Collectivité 2015 reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2015.

Effectifs

3 567 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2015

- > 2 759 fonctionnaires
- > 539 contractuels sur emploi permanent
- > 269 contractuels sur emploi non permanent



- fonctionnaires
- contractuels sur emploi permanent
- contractuels sur emploi non permanent

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

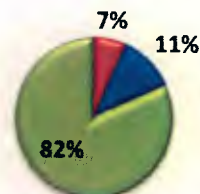
- ⇒ 30 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI
- ⇒ 66 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 25 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

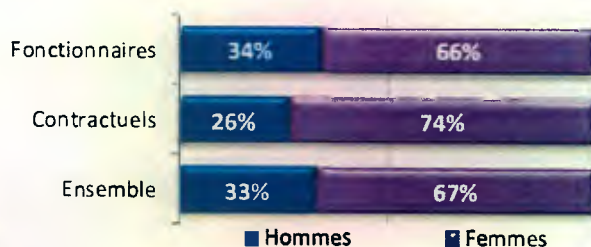
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	13%	23%
Technique	52%	46%	51%
Culturelle	2%	8%	3%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	13%	17%	14%
Police	1%		1%
Incendie		0%	0%
Animation	8%	12%	8%
Hors filière		4%	1%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

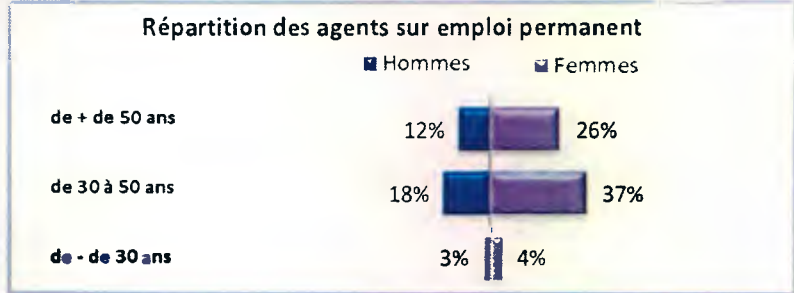
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Rédacteurs	6%
ASEM	5%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Landes par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par la collectivité

Pyramide des âges

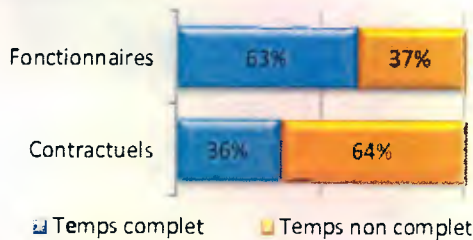
En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	46,52
Contractuels sur emploi permanent	42,77
Ensemble	45,91

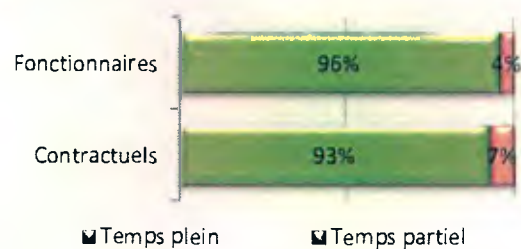


Temps de travail des agents sur emploi

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel

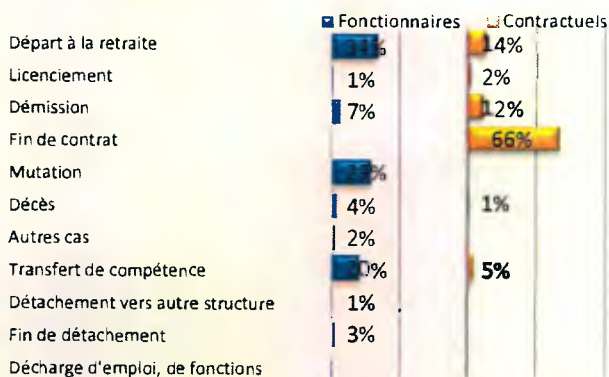


Mouvements

En 2015, 250 arrivées d'agents sur emploi permanent, 238 départs et 75 contractuels titularisés*

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Fonctionnaires	↗	0,5%
Contractuels	↘	-0,6%
Ensemble	↗	0,4%

Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

63,2% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

	Fonctionnaires	
	Nombre	%
Recrutements directs	54	59%
Concours	3	3%
Intégrations directes	9	10%
Mutations	23	25%
Détachements	2	2%
Transfert de compétence	1	1%

	Contractuels	
	Nombre	%
Arrivées de contractuels	158	-
dont remplaçants	52	33%

Promotions

44 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015
 8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade
 36 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon
 1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

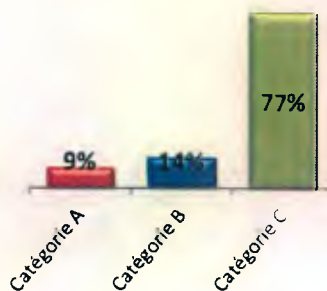
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 9,62 %

Montant global		Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Budget de fonctionnement	350 174 761 €	Fonctionnaires :	10,28%
Masse salariale	99 142 971 €	Contractuels sur emploi permanents :	5,18%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 28,31 % des dépenses de fonctionnement	Ensemble :	9,62%
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :		59 111 587 €
	Primes et indemnités versées :		5 687 168 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		443 280 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :		654 481 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :			3 233 791 €

Formation

- 5 318 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : > 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	65%
Autres organismes :	30%
En interne :	4%

- 1 367 834 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

CNFPT :	63 %
Autres organismes :	30 %
Frais de déplacement :	8 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé de ses agents et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	39 653 €	49 542 €
Montant moyen par bénéficiaire	17 €	5 €

- L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : restauration, chèques vacances...)

Conditions de travail

- En moyenne, 19,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,59%	1,80%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	5,34%	2,56%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 188 accidents du travail déclarés en 2015

5,3 accidents du travail pour 100 agents

En moyenne, 20 jours d'absence consécutifs par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

107 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION

217 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 24 965 €

Coût par jour de formation : 115 €

DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 197 591 €

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.

70 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 15 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires
- ⇒ 92 % sont en catégorie C
- ⇒ 189 497 € de dépenses en matière de handicap

Relations sociales

Jours de grève

38 jours de grève recensés en 2015

28 jours de grève recensés en 2014

Comité Technique Local

6 réunions en 2015 dans la collectivité

Commissions Administratives Paritaires

18 réunions en 2015 dans la collectivité

Précisions

- Méthodologie

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité. De plus, cette fiche permet de disposer d'éléments de comparaison respectant les modes de calcul des fiches "Repères" réalisées par le Centre de Gestion et ainsi de se situer au sein d'une même strate démographique (par exemple au regard de la fiche "Repères" des communes de moins de 500 habitants, ou de celle des CCAS de plus de 20 000 habitants, ou encore de celle des Communautés de Communes de 10 000 à 19 999 habitants).



Date de publication : novembre 2016

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Landes par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par la collectivité

ETAT DES LIEUX DES EMPLOIS D'AVENIR

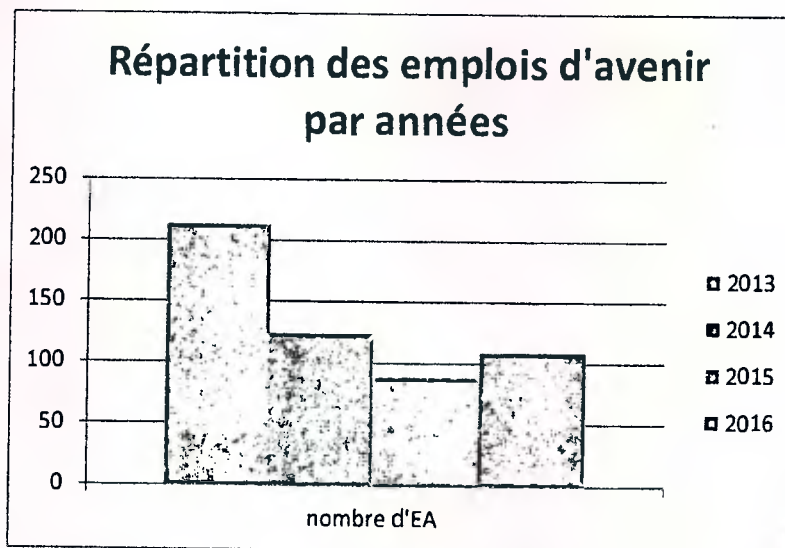
AU 31 DECEMBRE 2016

LES EMPLOIS D'AVENIR

Au 31 décembre 2016, 534 personnes ont été recrutées en emploi d'avenir dans les collectivités territoriales rattachées au Centre de gestion des Landes.

- 213 en 2013
(40 % des contrats signés)
- 124 en 2014
(23 % des contrats signés)
- 88 en 2015
(17 % des contrats signés)
- 109 en 2016
(20 % des contrats signés)

Soit 133/an en moyenne
(11 par mois).



Commentaire : 40 % des contrats d'emplois d'avenir ont été signés dès la première année de la mesure, chacune des 3 années suivantes représentant environ 20 % des recrutements.

La quasi-totalité des contrats porte sur une période de 3 années (soit un contrat unique de 3 ans, soit un contrat initial d'1 année renouvelé 2 fois), les quelques exceptions concernent des contrats limités par l'existence d'un contrat aidé antérieur (7 contrats concernés).

1 - Parmi les 213 jeunes recrutés en 2013, 60 sorties anticipées (28 %) :

- 28 démissions en cours de contrat (dont 6 pour intégrer une école d'aide-soignante, l'armée, ou pour signer un CDI)
- 6 ruptures en cours ou à l'issue de la période d'essai
- 17 ruptures d'un commun accord
- 6 licenciements
- 2 situations d'inaptitude
- 1 décès

Commentaire : c'est en 2013 que les ruptures anticipées ont été les plus nombreuses, probablement en raison d'une certaine méconnaissance du dispositif tant du côté des personnes recrutées que de celui des employeurs. Au 31 décembre 2016, leur nombre a ensuite nettement diminué (15% en 2014, 2% en 2015, 4% en 2016). Ces derniers résultats sont

néanmoins provisoires, puisque la majorité des contrats correspondants à ces périodes sont encore en cours d'exécution.

Parmi les 153 contrats signés en 2013 et arrivés à terme (soit 72 % des contrats signés) :

- 74 contrats se sont soldés par le départ du jeune en emploi d'avenir au terme de son contrat, soit 48 % des contrats arrivés à terme, pour cause de
manque de budget
position de principe de la collectivité (pour 5 d'entre eux)
jeune n'ayant pas donné satisfaction
choix du jeune ne souhaitant pas rester dans la collectivité (pour 3 d'entre eux).
- 79 se sont prolongés, soit 52 % des contrats arrivés à terme,
par un ou plusieurs CDD successifs pour 21 jeunes (soit 27 % des maintiens dans l'emploi)
par une décision de stagiairisation pour 58 jeunes (73% des maintiens dans l'emploi).

Commentaire : seul les résultats de l'année 2013 sont définitifs, ceux des années suivantes sont appelés à évoluer puisque la majorité des contrats signés de 2014 à 2016 sont encore en cours d'exécution.

2 - Parmi les 124 contrats signés en 2014,

17 ont pris fin avant le terme du contrat, (soit 14 %) :

- 7 démissions
- 3 ruptures en cours ou à l'issue de la période d'essai
- 6 ruptures d'un commun accord
- 1 situation d'inaptitude

13 se sont soldés par le départ du jeune au terme du contrat (10 %)

5 jeunes ont été stagiairisés à l'issue de leur contrat (4 %),

89 contrats se poursuivent normalement (72 %).

3 - Parmi les 88 contrats signés en 2015,

pas de sortie anticipée (0 %),

2 se sont soldés par le départ du jeune au terme du contrat (2 %),

1 jeune a été stagiairisé (1 %).

85 contrats se poursuivent normalement (97 %).

4 - Parmi les 109 contrats signés en 2016,

4 ont pris fin avant le terme du contrat (4 %) :

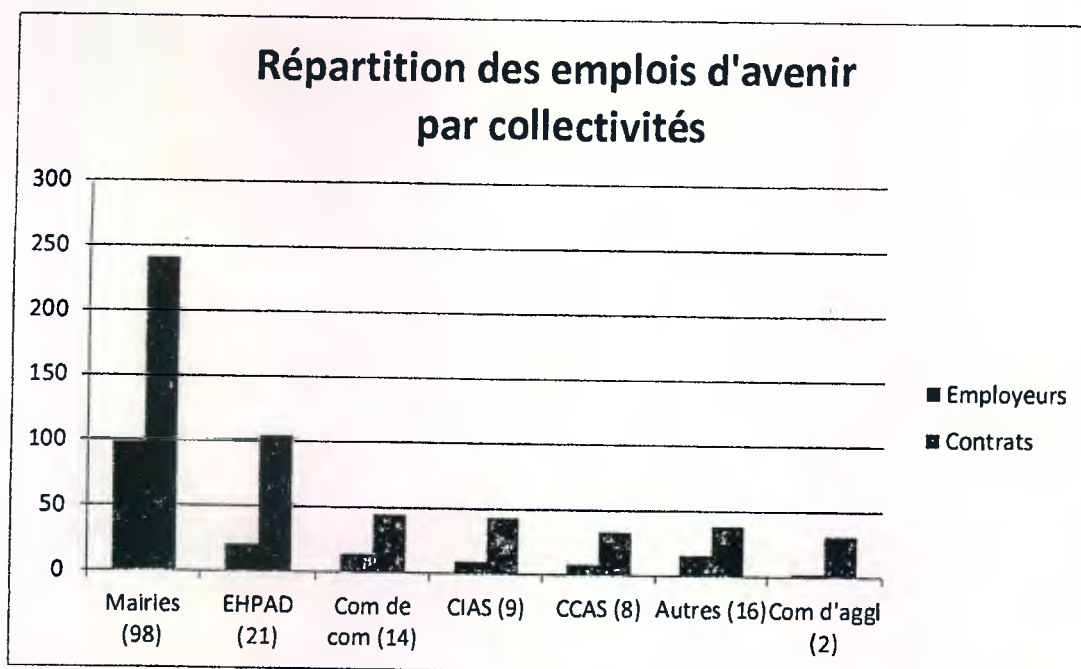
- 3 ruptures en cours ou à l'issue de la période d'essai,
- 1 rupture d'un commun accord.

105 contrats se poursuivent normalement (96 %).

LES EMPLOYEURS

Les 534 contrats d'emplois d'avenir se répartissent sur 168 collectivités territoriales employeurs :

- 98 mairies ont recruté 241 jeunes
- 21 EHPAD ont recruté 104 jeunes
- 14 communautés de communes ont recruté 44 jeunes
- 9 CIAS ont recruté 43 jeunes
- 8 CCAS ont recruté 33 jeunes
- 16 autres structures (ALPI, CDG, Syndicats...) ont recruté 38 jeunes.
- 2 communautés d'agglomération ont recruté 31 jeunes



Les recrutements les plus importants ont été réalisés par :

- Mont de Marsan Agglo : 18 recrutements
- CIAS Pays d'Albret : 16 recrutements
- Mairie de Dax : 15 recrutements
- EHPAD de Pouillon : 15 recrutements
- Mairie de Mont de Marsan : 14 recrutements
- Communauté d'Agglomération du Grand Dax : 13 recrutements
- Mairie Vielle St Girons : 12 recrutements
- CCAS Mont de Marsan : 11 recrutements
- Communauté des Communes des Luys : 11 recrutements
- Mairie de Labouheyre : 10 recrutements
- Mairie de Mimizan : 10 recrutements

Commentaire : 7 % des collectivités locales employeurs ont recruté 27 % des emplois d'avenir.