



# Bilan social 2015

**Rapport présenté au comité technique du 14 juin 2016  
sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2015.**

**Présenté en Comité syndical le 1<sup>er</sup> juillet 2016**

# Préambule



**Le bilan social offre une vision globale et dynamique des ressources humaines. Il constitue un outil de suivi de l'évolution des effectifs des collectivités territoriales.**

Tous les deux ans, chaque collectivité doit présenter auprès de son Comité Technique un rapport sur l'état de la collectivité. Ce rapport est une obligation légale, pour les collectivités territoriales, instituée par la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994. L'arrêté du 28 septembre 2015 fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état des collectivités. Il synthétise en un document unique les principales données quantitatives afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité.

## **Le bilan social, une obligation légale**

Ce rapport indique les principales caractéristiques des agents territoriaux, de l'organisation et des pratiques des collectivités territoriales. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statuts, de formation professionnelle, d'absentéisme ou encore de rémunération.

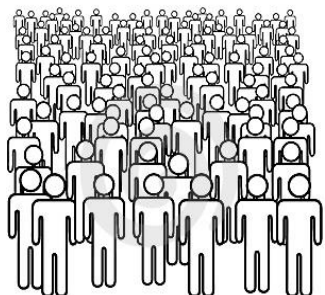
Le bilan social est à la fois :

- ⇒ un outil de dialogue social (présenté au Comité Technique)
- ⇒ un outil de gestion des ressources humaines (prévisions de recrutement)
- ⇒ un instrument de comparaison dans l'espace et le temps

## – Sommaire –

|              |   |           |
|--------------|---|-----------|
| <b>I –</b>   | <b>Effectifs</b>  | <b>4</b>  |
| 1.1.         | <i>Effectif des titulaires et des contractuels sur des postes permanents</i>      | 4         |
| 1.2.         | <i>Entrées et sorties sur des postes permanents</i>                               | 5         |
| 1.3.         | <i>Entrées et sorties sur des postes non permanents</i>                           | 6         |
| 1.4.         | <i>– Les filières</i>   | 7         |
| 1.5.         | <i>– Répartition par catégorie</i>  | 8         |
| 1.6.         | <i>– Répartition par classe d'âge et statut en emplois permanents</i>             | 9         |
| 1.7.         | <i>– Titularisation, promotion et avancement</i>                                  | 10        |
| 1.8.         | <i>– Travailleurs handicapés</i>  | 11        |
| <b>II –</b>  | <b>Temps de travail</b>   | <b>12</b> |
| 2.1.         | <i>– L'absentéisme</i>  | 12        |
| 2.2.         | <i>– Modalités d'organisation du temps de travail des enseignants</i>             | 12        |
| 2.3.         | <i>– Modalités d'organisation du temps de travail du personnel non enseignant</i> | 14        |
| 2.4.         | <i>– Contraintes particulières concernant le temps de travail</i>                 | 16        |
| 2.5.         | <i>– Compte épargne temps</i>   | 16        |
| 2.6.         | <i>– Informations relatives au temps partiel</i>                                  | 16        |
| <b>III –</b> | <b>Rémunérations</b>  | <b>17</b> |
| <b>IV –</b>  | <b>Conditions de travail – Hygiène et sécurité</b>                                | <b>18</b> |
| <b>V –</b>   | <b>Formation</b>  | <b>19</b> |
| <b>VI –</b>  | <b>Droits sociaux</b>   | <b>21</b> |

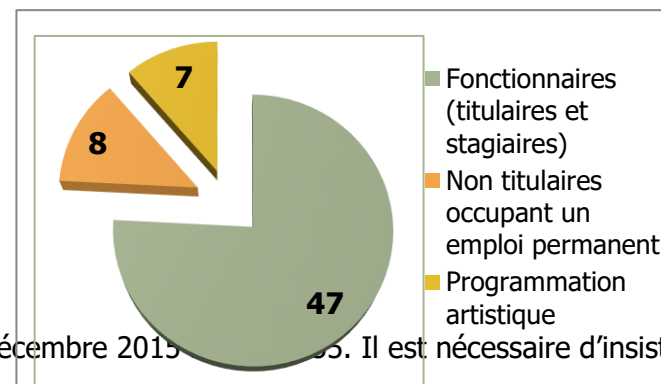
## I – Les effectifs



### 1.1 – Effectif des titulaires et des contractuels sur des postes permanents

L'effectif total des agents en position d'activité est établi sur la base de postes permanents figure au tableau des cadres d'emplois du Conservatoire.

| Temps complet et temps non complet                  | au<br>31/12/2014 | au<br>31/12/2015 | Evolution |
|---|------------------|------------------|-----------|
| Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)           | 49               | 47               |           |
| Non titulaires occupant un emploi permanent         | 7                | 8                |           |
| <b>TOTAL DES EMPLOIS PERMANENTS</b>                 | <b>56</b>        | <b>55</b>        |           |
| <i>Agents n'occupant pas un emploi permanent</i>    | <i>8</i>         | <i>7</i>         |           |
| <i>NOMBRE TOTAL d'agents en position d'activité</i> | <i>64</i>        | <i>62</i>        |           |



Le nombre total des agents en position d'activité occupant un poste permanent au 31 décembre 2015 est de 55. Il est nécessaire d'insister sur le fait que le mouvement des agents ne correspond pas au nombre de postes créés.

### 1.2 – Entrées et sorties sur des postes permanents

Les tableaux ci-dessous concernent les agents titulaires, stagiaires et les contractuels sur des emplois permanents.

| Départs enregistrés dans l'année 2015 | Hommes |        |        |       | Femmes |        |        |       |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|
|                                       | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
| Disponibilité, congé parental         |        |        |        |       |        |        | 1      | 1     |
| Mutation                              |        |        |        |       |        |        |        |       |
| Démission                             |        | 1      |        | 1     |        | 1      |        | 1     |
| Départ à la retraite                  |        |        | 1      | 1     |        |        |        |       |
| Licenciement                          |        |        |        |       |        |        |        |       |
| Décès                                 |        |        |        |       |        |        |        |       |
| <b>Total</b>                          |        |        |        | 2     |        |        |        | 2     |
|                                       |        |        |        |       |        |        |        | 4     |

Les deux démissions enregistrées à la rentrée 2015 concernent les postes suivants :

- ✦ L'accompagnatrice piano sur un poste permanent, contractuel AEA principal de 1<sup>ère</sup> classe à 15 heures, sur l'antenne de Manosque
- ✦ L'enseignant de musique actuelle sur un poste permanent, contractuel AEA principal 1<sup>ère</sup> classe à 16 heures 30 sur les deux antennes

Un adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe sur l'antenne de Manosque a été placé en :

- ✦ en congé maternité à compter du 4 juin 2015
- ✦ en congé parental à compter du 4 décembre 2015 pour une durée de 2 ans

| Arrivées enregistrées en 2015                 | Hommes |        |        |       | Femmes |        |        |       |
|---|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|
|   | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
| Remplacements suite à 2 départs d'enseignants |        | 2      |        | 2     |        | 1      |        | 1     |
| <b>Total</b>                                  |        |        |        |       |        |        |        | 3     |

Les arrivées concernent :

- ⊗ recrutement d'une AEA principale de 1<sup>ère</sup> classe à 12 heures sur l'antenne de Manosque suite au départ de l'accompagnatrice piano.
- ⊗ recrutement de deux AEA principaux de 1<sup>ère</sup> classe sur temps de travail global de 16 heures 30 positionnés à Manosque et à Digne-les-Bains suite au départ d'un enseignant en musique actuelle.

### 1.3 – Entrées et sorties sur des postes non permanents

Le recrutement d'agents sur des postes non permanents est réalisé dans les cas suivants :

- ✘ pour faire face à un accroissement temporaire d'activité
- ✘ pour faire face à l'absence momentanée d'un agent titulaire ou contractuel ;
- ✘ pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

| Motif                                   | ENTREES  |          |          |          |          |          |          |          | SORTIES   |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
|   | Hommes   |          |          |          | Femmes   |          |          |          |           |
|   | Cat. A   | Cat. B   | Cat. C   | Total    | Cat. A   | Cat. B   | Cat. C   | Total    |           |
| Remplacement sur des arrêts maladie     |          | 1        |          | <b>1</b> |          |          | 3        | <b>3</b> | 4         |
| Temps d'activité périscolaire           |          | 1        |          | <b>1</b> |          |          |          | <b>0</b> | 1         |
| Programmation artistique                |          | 3        |          | <b>3</b> | 1        | 1        |          | <b>2</b> | 5         |
| Formation DALCROZE pour les enseignants |          |          |          |          | 1        |          |          | <b>1</b> | 1         |
| <b>Total</b>                            | <b>0</b> | <b>5</b> | <b>0</b> | <b>5</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>6</b> | <b>11</b> |

Suite aux arrêts maladie d'un adjoint technique suivis d'un congé maternité, suivi d'un congé parental, il a été nécessaire de procéder aux recrutements suivants :

- ◇ 2 recrutements d'adjoints techniques contractuels (contrats successifs) sur la période d'arrêt maladie
- ◇ 1 recrutement d'adjoint technique contractuel en remplacement des congés maternité puis d'un congé parental

Les spectacles et animations « Belle Hélène », le conte du roseau et les rencontres vents ont nécessité le recrutement de 5 artistes.

## 1-4 – Les filières

### Effectifs des titulaires et des contractuels sur emplois permanents au 31/12/2015 par filière, cadre d'emplois et grade à temps complet et non complet

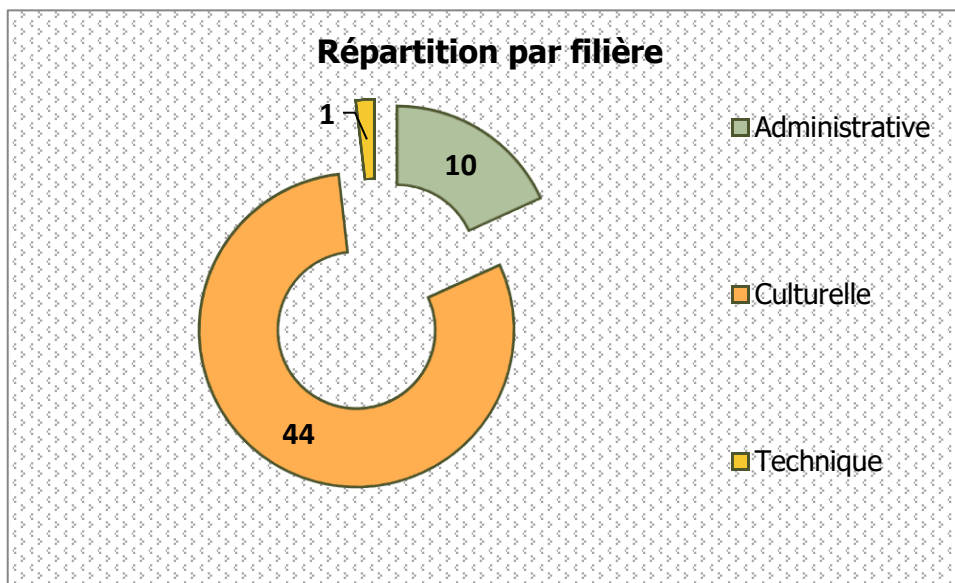
La filière culturelle représente 80 % des effectifs titulaire et non titulaire du Conservatoire.

La filière administrative, avec un contingent bien moins important (18 %) est la deuxième filière la plus représentée en effectif (10) avec une prédominance pour le cadre d'emploi des adjoints administratifs.

La filière technique est composée par le cadre d'emploi des adjoints techniques.

Les contractuels sur des emplois permanents représentent 14 % (8 agents) de l'effectif. Leur représentativité est plus importante dans la filière culturelle (7 enseignants).

| Filière        | Nombre d'agents | EQUIVALENT TEMPS PLEIN |
|----------------|-----------------|------------------------|
| Administrative | 10              | 9,05                   |
| Culturelle     | 44              | 34                     |
| Technique      | 1               | 0,6                    |
| <b>TOTAL</b>   | <b>55</b>       | <b>43,65</b>           |

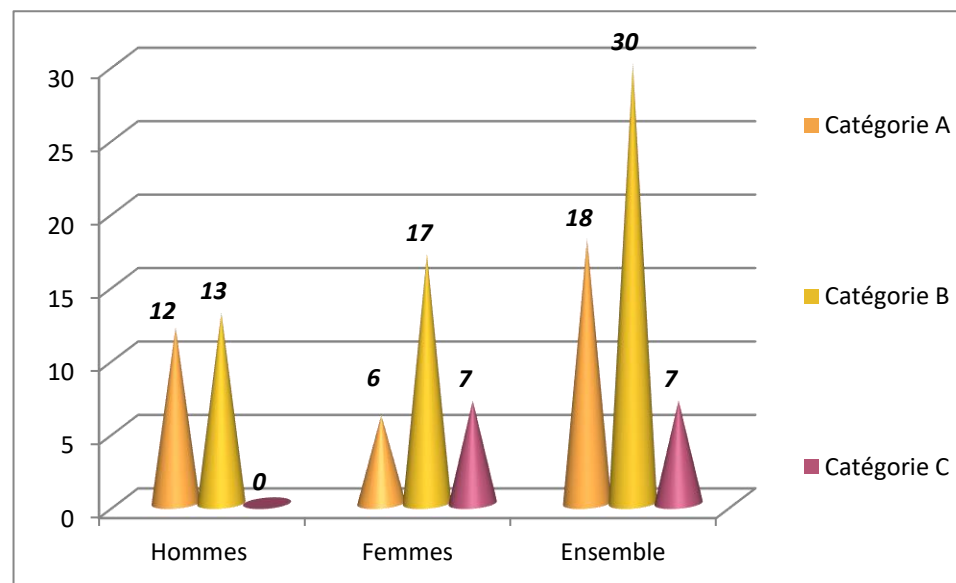


## 1 – 5 – Répartition par catégorie

La catégorie A représente **32 %** et la catégorie B **54 %** de l'effectif du Conservatoire.

Une telle configuration, assez différente de celle observée dans la Fonction publique territoriale, résulte par la nature de l'activité de l'établissement. Le recrutement dans un établissement labellisé par le Ministère de la culture s'effectue sur la nécessité pour les enseignants d'être titulaires d'un diplôme d'Etat. Les cadres d'emplois de la filière culturelle pour l'enseignement artistique sont composés uniquement de professeurs d'enseignement artistique (catégorie A) et d'assistants d'enseignement artistique (catégorie B). La catégorie C n'existe pas sur les missions d'enseignement.

|                    | <b>Hommes</b> | <b>Femmes</b> | <b>Ensemble</b> |
|--------------------|---------------|---------------|-----------------|
| <b>Catégorie A</b> | 12            | 6             | 18              |
| <b>Catégorie B</b> | 13            | 17            | 30              |
| <b>Catégorie C</b> | 0             | 7             | 7               |
| <b>TOTAL</b>       | <b>25</b>     | <b>30</b>     | <b>55</b>       |





### 1-7 – Répartition par classe d'âge et statuts en emplois permanents

27 % des agents du Conservatoire ont moins de 40 ans et 54 % ont plus de 50 ans

Un agent est mis à disposition par le Département et le poste ne figure pas au tableau des cadres d'emplois.

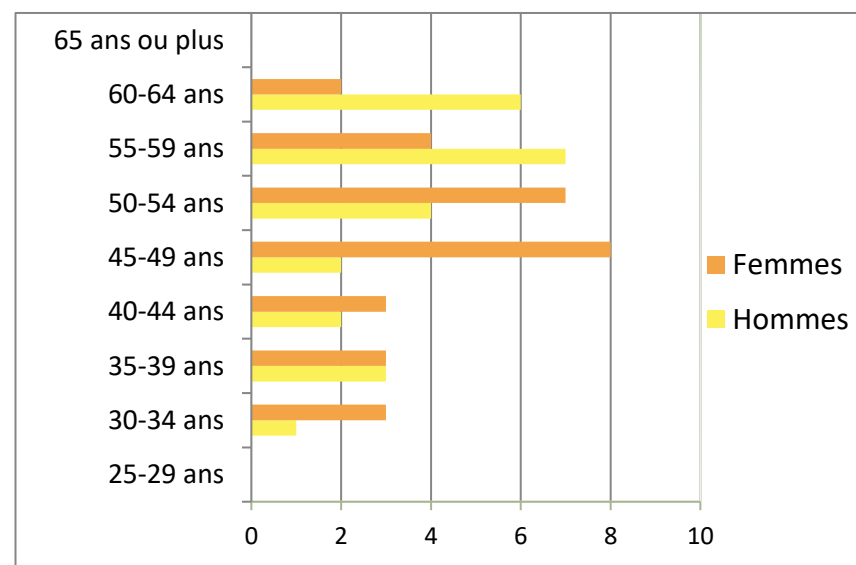
Un agent a été recruté sur un contrat d'accompagnement vers l'emploi et n'occupe pas un emploi permanent.

Ces deux agents sont comptabilisés dans l'effectif de 55.

|                | Hommes    | Femmes    |
|----------------|-----------|-----------|
| 25-29 ans      | 0         | 0         |
| 30-34 ans      | 1         | 3         |
| 35-39 ans      | 3         | 3         |
| 40-44 ans      | 2         | 3         |
| 45-49 ans      | 2         | 8         |
| 50-54 ans      | 4         | 7         |
| 55-59 ans      | 7         | 4         |
| 60-64 ans      | 6         | 2         |
| 65 ans ou plus | 0         | 0         |
|                | <b>25</b> | <b>30</b> |

|           |
|-----------|
| <b>55</b> |
|-----------|



### 1.7 – Titularisation – promotions et avancements

Trois enseignants stagiaires ont fait l'objet, au cours de l'année 2015, d'une décision de titularisation :

- 1 professeur d'enseignement artistique classe normale en discipline violon au 1/09/2015 ;

Dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 de résorption de l'emploi précaire (loi Sauvadet), 2 enseignants ont réussi les sélections professionnelles et ont été intégrés au grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe dans les disciplines suivantes :

- poste à 16 heures en danse jazz à compter du 1/03/2015 ;
- poste à temps complet en accompagnement piano à compter du 1/03/2015.

|   | Hommes | Femmes |
|---|--------|--------|
| Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage   | 2      | 1      |
| Prolongation de stage   | 0      | 0      |
| Agents non titulaires titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaire (PACTE)                           | 0      | 0      |
| Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés) | 0      | 0      |
| Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2015   | 0      | 1      |
| - dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012   | 0      | 0      |
| Refus de titularisation   | 0      | 0      |

| Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) : | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| . avancement d'échelon                           | 6      | 7      |
| . avancement de grade                            | 0      | 1      |
| . promotion interne au sein de la collectivité   | 0      | 0      |

1.8 – Travailleurs handicapés

Le recensement ci-dessous concerne les agents handicapés titulaires et non titulaires sur emploi permanent ou non permanent. Le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés représente 9 % de l'effectif.

| Cadre d'emploi | Titulaires et stagiaires |        | Non titulaires sur emplois permanents |        | Non titulaires sur emplois NON permanents |        |
|----------------|--------------------------|--------|---------------------------------------|--------|---|--------|
|                | Hommes                   | Femmes | Hommes                                | Femmes | Hommes                                    | Femmes |
| A              | 2                        | 0      | 0                                     | 1      | 0   | 0      |
| B              | 0                        | 0      | 0                                     | 1      | 0   | 0      |
| C              | 0                        | 1      | 0                                     | 0      | 0   | 0      |

La loi fixe à 6 % l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Le Conservatoire est à 8.93 % de taux d'emploi direct des travailleurs handicapés.

## II – Temps de travail



### 2.1 – Absentéisme

| <b>MALADIE ORDINAIRE</b> | Effectif | Agents absents | Arrêts | Jours d'arrêts | Proportion d'agents absents |
|--------------------------|----------|----------------|--------|----------------|-----------------------------|
| Personnel non enseignant | 13       | 8              | 26     | 538            | 62%                         |
| Personnel enseignant     | 42       | 17             | 28     | 146            | 40%                         |
|                          | 55       | 25             | 54     | <b>684</b>     |                             |

| <b>ARRETS MATERNITE</b> | Tranche d'âge | Service  | Jours d'arrêts |
|-------------------------|---------------|----------|----------------|
| Un adjoint technique    | 31-35         | Manosque | <b>183</b>     |

| <b>ACCIDENTS</b> | Tranche d'âge | Service  | Jours d'arrêts |
|------------------|---------------|----------|----------------|
| Un professeur    | 46 - 50       | Musique  | 20             |
| Un rédacteur     | 51 55         | Manosque | 3              |
|                  |               |          | <b>23</b>      |

### 2.2 – Modalités d'organisation du temps de travail des enseignants

76 % de l'effectif est composé par des professeurs et des assistants d'enseignement artistique. La durée de travail des enseignants est fixée contrairement aux autres agents de la Fonction publique territoriale par des dispositions propres à leur statut.

Ces agents sont soumis à une obligation de service spécifique d'une durée hebdomadaire fixée à 16 heures pour les professeurs territoriaux et à 20 heures pour les assistants d'enseignement artistique.

A titre dérogatoire et par homologie avec les personnels enseignants de l'Education nationale, les règles concernant l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique territoriale ne s'appliquent pas aux cadres d'emplois de l'enseignement artistique.

Le rythme de travail du personnel pédagogique est basé sur l'année scolaire. Le régime des congés annuels des enseignants est égal aux congés scolaires des élèves.

Afin de clarifier les activités des enseignants au regard des textes, le temps de travail annuel de 1 607 heures est réparti comme suit :

| <b>Assistant</b>                             | <b>Heures</b>  |
|--|----------------|
| Enseignement                                 | 700 h          |
| Préparation cours et travail de l'instrument | 714 h          |
| Action culturelle du conservatoire           | 35 h           |
| Travail de recherche                         | 45 h           |
| Evaluations                                  | 57 h           |
| Concertation pédagogique                     | 30 h           |
| Conseil élèves, familles, associations, etc. | 25 h           |
|  | <b>1 607 h</b> |

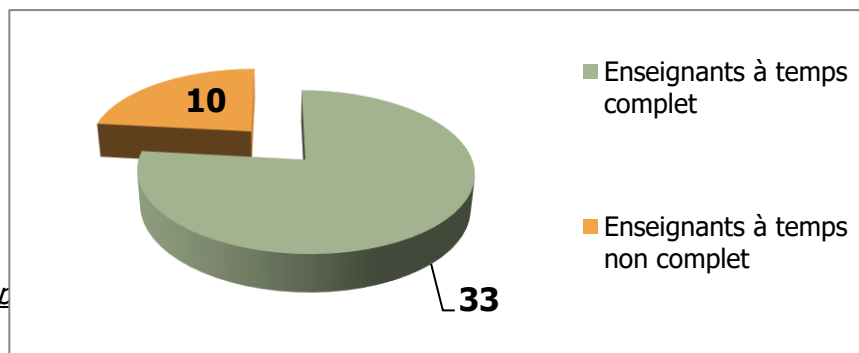
| <b>Professeur</b>                            | <b>Heures</b>  |
|--|----------------|
| Enseignement                                 | 560 h          |
| Préparation cours et travail de l'instrument | 794 h          |
| Action culturelle du conservatoire           | 52 h           |
| Travail de recherche                         | 69 h           |
| Evaluations                                  | 67 h           |
| Concertation pédagogique                     | 35 h           |
| Conseil élèves, familles, associations, etc. | 30 h           |
|  | <b>1 607 h</b> |

Dans le cadre de son action culturelle, le Conservatoire met en place une programmation artistique annuelle qui repose sur l'intervention des enseignants. Le travail de préparation et de diffusion des spectacles s'établit sur les soirées, les week-ends. Les master-class se déroulent pendant les petites vacances scolaires.

Les temps d'enseignement sont établis généralement à partir de 16 heures jusqu'à 21/22 heures afin de correspondre aux disponibilités des élèves. L'application des nouveaux rythmes scolaires à partir de la rentrée 2014 a obligé le conservatoire à revoir l'organisation de ses cours car l'enseignement du mercredi était établi sur la totalité de la journée.

Répartition du temps de travail des enseignants :

|                   |           |
|-------------------|-----------|
| Temps complet     | <b>33</b> |
| Temps non complet | <b>10</b> |



### 2.3 – Modalités d'organisation du temps de travail du p

La durée légale du temps de travail annuel des agents non enseignants est fixée à 1 607 heures.

Par délibération du 4 décembre 2001, le syndicat mixte a mis en place les mesures en faveur de l'aménagement et la réduction du temps de travail en prenant en compte les spécificités des missions du Conservatoire. 7 jours de RTT ont été octroyés.

Le fonctionnement administratif est organisé sur des cycles de travail différents selon les missions des agents.

L'encadrement de la durée du travail dans la Fonction publique territoriale arrête des principes appliqués au sein de l'établissement.

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder :

⇒ *48 heures par semaine*

⇒ *et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives*

⇒ *la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures*

⇒ *le repos minimum quotidien ne peut être inférieur à 11 heures*

⇒ *le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures*

⇒ *Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes*

Les amplitudes de travail administratif sont comprises entre 8 heures et 22 heures, du lundi au samedi.

Pour les personnels d'accueil, l'ouverture au public est comprise entre 9 heures et 22 heures sans fermeture le midi. Pour répondre à ces amplitudes horaires et aux périodes d'inscriptions, un cycle de travail comprenant des périodes intensives a été mis en place allant jusqu'à 10 heures sur une journée.

Pour l'ensemble du personnel non enseignant, la durée hebdomadaire est établit sur la base de 42 heures.

Le volant d'heures restant s'articule en fonction des spectacles, des auditions et des permanences pendant les vacances scolaires pour le déroulement des maters-class.

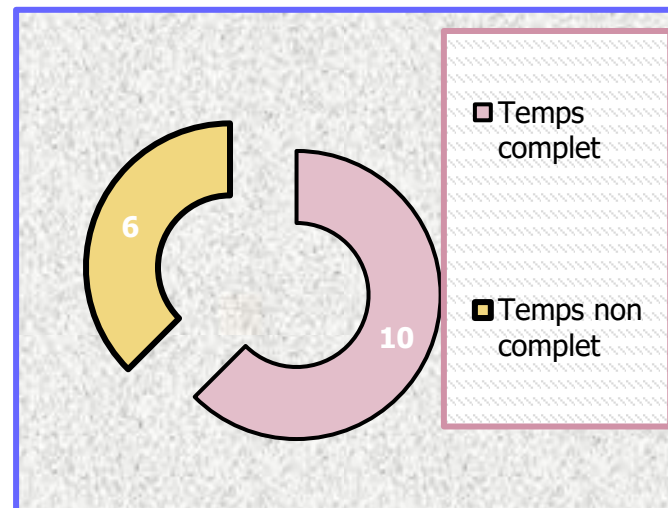
Les agents bénéficient d'une pause minimale de 20 minutes pour déjeuner.

Les congés des agents sont fixés par la fermeture de l'établissement pendant les petites vacances scolaires. L'arrêt de l'activité administrative est fixé le 13 juillet avec une reprise de l'activité le 1<sup>er</sup> septembre.

Répartition du temps de travail du personnel non enseignant :

60 % des agents sont à temps non complet.

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>Temps complet</b>     | <b>10</b> |
| <b>Temps non complet</b> | <b>6</b>  |



Sur l'effectif de 16 agents, 2 agents sont sur des postes non permanents :

- ⇒ 1 attaché à temps complet en position de mise à disposition par le Conseil départemental
- ⇒ 1 agent en contrat d'accompagnement vers l'emploi sur un temps de travail de 28 heures

Ces deux agents sont comptabilisés dans l'effectif ci-dessus présenté.

1 agent d'entretien a été recruté en remplacement d'un agent en congé parental. Cette remplaçante n'est pas comptabilisée dans l'effectif.  
1 professeur en charge de direction est également comptabilisé dans l'équipe administrative.

#### 2.4 – Contraintes particulières concernant le temps de travail

Le fonctionnement pédagogique et la programmation artistique de l'établissement imposent à l'ensemble du personnel de façon ponctuelle mais néanmoins récurrente les contraintes suivantes :

- ✦ Horaires décalés
- ✦ Travail de nuit
- ✦ Travail le week-end

#### 2.5 – Compte épargne-temps

Le dispositif du compte épargne-temps ne s'applique pas aux enseignants.

|             | Nombre d'agents ayant un CET | Nombre de jours accumulés au 31/12/2015 | Nombre de jours accumulés au titre de l'année 2015 | Nombre de jours indemnisés en 2015 |
|-------------|------------------------------|---|--|------------------------------------|
| Catégorie A | 2                            | 6                                       | 6  | 0                                  |
| Catégorie B | 3                            | 70                                      | 19   | 10                                 |
| Catégorie C | 7                            | 1 985                                   | 77   | 21                                 |

#### 2.6 – Informations relatives au temps partiel

4 agents sont à temps partiel : 3 dans la filière administrative et 1 dans la filière culturelle. En 2015, un agent titulaire du grade de directeur d'établissement d'enseignement artistique qui était sur un temps partiel de 50 % a souhaité passer à 75 %. 2 rédacteurs sont à 90 % et un troisième rédacteur à 62 %.

|  | Hommes | Femmes | TOTAL |
|--|--------|--------|-------|
| Nombre de demandes présentées            | 1      | 3      | 4     |
| Nombre de demandes acceptées             | 1      | 3      | 4     |
| Nombre de premières demandes satisfaites | 0      | 0      | 0     |
| Nombre de modifications de quotités      | 1      | 0      | 1     |
| Nombre de retours à temps plein          | 0      | 0      | 0     |



### III – REMUNERATIONS



Les rémunérations prises en compte incluent le traitement brut annuel, les indemnités de résidence, le supplément familial de traitement, les primes ou indemnités de toutes natures, ainsi que la NBI pour les fonctionnaires.

| <b>FONCTIONNAIRES</b> | Montant total des rémunérations annuelles brutes | <b>dont</b> autres primes et indemnités y.c. heures supplémentaires (article 88 hors remboursement de frais) | <b>dont</b> NBI |                  |
|-----------------------|--|--|-----------------|------------------|
| Total                 | 1 307 565  | 120 477  | 11 088          | <b>1 439 130</b> |

| <b>CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS</b> | Montant total des rémunérations annuelles brutes | <b>dont</b> primes et indemnités (y compris heures supplémentaires) |                |
|--|--|---|----------------|
| Total                                      | 102 458  | 8 793   | <b>111 251</b> |

## **IV – CONDITIONS DE TRAVAIL – HYGIENE ET SECURITE**

Un assistant de prévention a été désigné par la collectivité.

La formation des représentants du personnel en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est obligatoire. Ces jours de formation dispensés par le CNFPT sont payants : 60 € par jour.

Sur 6 représentants (3 titulaires – 3 suppléants), deux ont suivi ce module de formation de 5 jours en 2015.

Le Document Unique de Prévention des Risques est en cours d'élaboration.



## V – FORMATION

Le plan de formation des agents du Conservatoire a été approuvé en Comité syndical du 6 juillet 2015 pour une période de trois années : 2015 à 2018.

| Type de formations                                      | CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | Autres organismes | TOTAL      | dont D.I.F. |
|---|---|-------------------|------------|-------------|
| Préparations au concours et examens d'accès à la F.P.T. | 0   | 0                 | 0          | 0           |
| Formation prévue par les statuts particuliers           | 105   | 0                 | 105        | 0           |
| <i>dont formation d'intégration</i>                     | <i>10</i>                                   | <i>0</i>          | <i>10</i>  | <i>0</i>    |
| <i>dont formation de professionnalisation</i>           | <i>95</i>                                   | <i>0</i>          | <i>95</i>  | <i>0</i>    |
| Formation de perfectionnement                           | 5   | 0                 | 5          | 0           |
| Formation personnelle (hors congés formation)           | 0   | 0                 | 0          | 0           |
|   | <b>110</b>                                  | 0                 | <b>110</b> | 0           |

La formation d'intégration vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.

La formation de professionnalisation s'effectue dans les cas suivants : premier emploi, tout au long de la carrière, affectation sur un poste à responsabilité.

Le Droit Individuel à la Formation – D.I.F. – a pour objectif de permettre à tout agent de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.

En 2015, il n'y a pas eu de demandes ou de formations dans le courant de l'année au titre de la Validation des Acquis et de l'Expérience – V.A.E. – de bilans de compétences et de congés de formation.

Le coût des actions de formations s'est élevé à 43 222 €.

Un agent a suivi une formation hors CNFPT qui s'est élevée à 4 000 €. Ce coût a été remboursé par le Fonds d'Insertion Professionnelle pour les Travailleurs Handicapés – FIPTH –. Les jours de formation nécessaires n'ont pas été réalisés sur le temps de travail et n'apparaissent donc pas sur le tableau précédent.

Les frais de déplacements se sont élevés à 4 849 € et intègrent le remboursement des déplacements de cet agent. Ils sont également été remboursés par le FIPTH au Conservatoire.

|  | <b>Montants pour l'année 2015</b> |
|--|-----------------------------------|
| CNFPT au titre de la cotisation obligatoire                      | 34 373                            |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes) | 0                                 |
| Autres organismes  | 4 000                             |
| Frais de déplacement la charge de la collectivité                | 4 849                             |
| <b>Coût total des actions de formation</b>                       | <b>43 222</b>                     |



## VI – DROITS SOCIAUX

L'effectif étant supérieur à 50 agents, le conservatoire a organisé ses élections professionnelles le 4 décembre 2014. Une seule organisation syndicale a présenté une liste : la Cgt.

Par délibération du 18 juin 2014, le Comité syndical a fixé le nombre de représentants titulaires du personnel pour le Comité technique et le CHSCT à trois et en nombre égal aux représentants titulaires du Comité syndical.

Concernant les Commissions Administratives Paritaires, le Conservatoire reste affilié au Centre départemental de Gestion.

En 2015, les instances paritaires se sont réunies :

- ★ Comité technique
  - 2 réunions
- ★ CHSCT
  - 1 réunion

|  | <b>Nombre de jours en 2015</b> |
|--|--------------------------------|
| Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3/04/1985 | 0                              |
| Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux agents   | 6                              |

|  | <b>Nombre d'heures en 2015</b> |
|--|--------------------------------|
| Volume du contingent global d'heures d'autorisations spéciales d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3/04/1985 | 0                              |
| <b>Heures de décharges d'activité de service</b>   |                                |
| → auxquelles ont droit les organisations syndicales  | 48                             |
| → effectivement utilisées  | 10                             |

Le conservatoire est également doté d'un Conseil d'établissement conformément à son règlement intérieur. Ses représentants sont élus pour 2 années.