ACh/LE

DEPARTEMENT de la GIRONDE
ARRONDISSEMENT de BORDEAUX
Commune de LORMONT

REPUBLIQUE FRANCAISE

EXTRAIT
du Registre des Délibérations du Conseil Municipal

Séance ordinaire du VENDREDI 17 NOVEMBRE 2017

L'an **deux mille dix-sept**, le **vendredi dix-sept novembre** à dix-huit heures,

Le Conseil Municipal de la Commune LORMONT, convoqué par Monsieur le Maire, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Jean TOUZEAU.

Présent(e)s :
Jean **TOUZEAU**, Josette **BELLOQ**, Philippe **QUERTINMONT**, Yasmina **BOULTAM**, Marielle **DESCOUBES SIBRAC**, Claude **DAMBRINE**, Tayeb **BARAS**, Stéphane **PERES DIT PEREY**, Michèle **FAORO**, Jean-Claude **FEUGAS**, Cyrille **PEYPOUDAT**, Jannick **MORA**, Grégoric **FAUCON**, Brétislav **PAVLATA**, Maria Del Pilar **RAMIREZ**, Danielle **JOUS**, Vincent **COSTE**, Maférima **DIAGNE**, Alexandre **CHADILI**, Jean-Pierre **BACHÈRE**, Marc **SALLOT**, Richard **UNREIN**, Mónica **CASANOVA**.

Absent(e)s excusé(e)s ayant donné procuration :
Marc **GALET** *(procuration Alexandre CHADILI)*,
Bernard **RIVAILLÉ** *(procuration Philippe QUERTINMONT)*,
Pierrette **DUPART** *(procuration Vincent COSTE)*,
Aziz **S'KALLI BOUAZIZA** *(procuration Jean-Claude FEUGAS)*,
Mireille **KERBAOL** *(procuration Marielle DESCOUBES SIBRAC)*,
Salim **KOÇ** *(procuration Tayeb BARAS)*,
Suna **ERDOGAN** *(procuration Yasmina BOULTAM)*,
Jean-Louis **COUTURIER** *(procuration Jean TOUZEAU)*,
Loubna **EDNO BOUFAR** *(procuration Maria Del Pilar RAMIREZ)*.

Absents :
Jean-Baptiste **DEFRANCE**, Frédéric **BERGMAN**.

Absente excusée :
Myriam **LECHARLIER**.

Conseillers en exercice : 35
Nombre de présents : 23
Nombre de votants : 32

REÇU EN PREFECTURE
le 24 NOV. 2017
Identifiant unique de l'acte :
033-213302409a-20171117-20171117M01-DE

N° 2017/17.11/01

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2018

Ref. 201 503 Berger-Levrault (1012)

Madame Josette BELLOQ est désignée en qualité de Secrétaire de séance.

Jean TOUZEAU, Maire, explique aux membres de l'assemblée délibérante que :

L'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales stipule que dans les communes de 3.500 habitants et plus, le Maire présente au Conseil Municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés, ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au sein du Conseil Municipal dans les conditions fixées par le règlement intérieur. Il est pris acte de la tenue du débat par une délibération spécifique à caractère non décisionnel.

Le décret N° 2016-841 paru le 24 juin 2016 a précisé le contenu du rapport d'orientations budgétaires. Celui ci doit comporter les informations suivantes :

* les orientations budgétaires envisagées par la commune portent sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes de fonctionnement et d'investissement en précisant les hypothèses d'évolution retenues pour construire le projet de budget notamment en matière de concours financiers, de fiscalité, de tarification, de subventions, et les principales évolutions relatives aux relations financières avec l'établissement de coopération intercommunale de regroupement ;

* les engagements pluriannuels envisagés, notamment les orientations en matière de programmation d'investissement comportant une prévision des dépenses et des recettes et le cas échéant des autorisations de programme ;

* des informations relatives à la structure et la gestion de l'encours de dette contractée et les perspectives pour le projet de budget notamment le profil de l'encours de dette que vise la commune pour la fin de l'exercice.

Ces orientations doivent permettre d'évaluer l'évolution prévisionnelle du niveau d'épargne brute, d'épargne nette et de l'endettement à la fin de l'exercice.

En outre, dans les communes de plus de 10.000 habitants, le rapport d'orientations comporte au titre de l'exercice en cours, ou le cas échéant du dernier exercice connu, les informations relatives :

* à la structure des effectifs ;

* aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature ;

* à la durée effective du travail dans la commune.

Il doit présenter l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice à venir. Il peut détailler la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la commune. Il peut s'appuyer

sur les informations contenues dans le rapport sur l'état de la collectivité (ex bilan social).

Afin d'éclairer la préparation du Budget Primitif 2018 dont le vote est programmé le 15 décembre prochain, le débat d'orientations s'appuiera sur le rapport d'orientations budgétaires incluant :

1) la présentation des dispositions du Projet de Loi de Finances ayant un impact sur les finances des collectivités locales ;

2) les évolutions attendues des principales ressources du budget communal 2018 (dotations et fiscalité) ;

3) les tendances estimées des principaux postes de dépenses (masse salariale, dette, charges de gestion, subventions avec un focus particulier sur les deux premiers postes) ;

4) les conséquences en terme de marge de manœuvre et d'autofinancement ;

5) la présentation du programme d'investissement et ses conditions de financement (annexe PPI).

1) PRÉSENTATION DU PROJET DE LOI DE FINANCES ET SES IMPACTS SUR LES FINANCES DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Le Projet de Loi de Finances (PLF) 2018 a été diffusé le 28 septembre dernier, après une présentation préalable auprès des associations représentatives d'élus locaux et du Comité des Finances Locales.

Premier budget de la nouvelle législature et du quinquennat, ce PLF constitue également la première annuité du projet de loi de programmation des finances publiques sur la période 2018-2022, soumis à l'approbation du Parlement. Il s'inscrit dans un contexte d'amélioration de la situation économique française, une croissance du produit intérieur brut de + 1,7 % étant attendue en 2017 et 2018 (contre + 0,8 % en moyenne entre 2012 et 2016). Il se fixe trois grands objectifs :

* redresser durablement les comptes publics par une baisse de la dépense publique, afin de ramener le déficit public en deçà du seuil de 3 % du PIB (Produit Intérieur Brut), et stopper la progression de la dette à partir de 2019 ; l'État a ainsi programmé une décélération de ses dépenses tout au long du quinquennat : après une progression de + 3,3 % en 2017 et + 0,6 % en 2018, elles baisseraient de - 0,4 % en 2019 et - 1,0 % les années suivantes ;

* améliorer la sincérité du budget suite à l'audit de la Cour des Comptes évoquant des tendances à la sous budgétisation ;

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

* transformer les politiques publiques en promouvant celles qui ont fait preuve d'efficacité et redéfinir celles qui ne répondent plus aux attentes des citoyens ; l'État affiche en particulier pour 2018 les priorités suivantes :

a) redonner du pouvoir d'achat aux Français, avec la mesure phare d'exonération de 80 % des foyers du paiement de la taxe d'habitation, étalée sur 3 ans, et la baisse des cotisations sociales (maladie et chômage) sur la part salariale, financée par une hausse de la contribution sociale généralisée. Est aussi prévue la revalorisation de la prime d'activité et de l'allocation aux adultes handicapés ;

b) lutter efficacement contre le chômage, en redéployant les crédits en faveur de la formation professionnelle des jeunes et des chômeurs de longue durée. Il est écrit notamment que « les contrats aidés se sont révélés inefficaces pour traiter la question du chômage de longue durée et de l'insertion des jeunes dans l'emploi, et qu'ils conduisent à maintenir leur bénéficiaire dans une situation précaire sans perspective de retour pérenne à l'emploi ». Le Gouvernement entend recentrer l'utilisation des contrats aidés en réduisant à 200.000 le flux des nouveaux contrats aidés en 2018, contre un objectif de 317.000 en 2017, en les priorisant sur le secteur de l'insertion par l'activité économique, l'accompagnement des élèves handicapés en milieu scolaire, l'urgence sanitaire et sociale, et les communes rurales ;

c) améliorer la compétitivité des entreprises et l'attractivité de l'économie française, en transformant le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi en allègement pérenne de cotisations sociales patronales, et en ramenant le taux de l'impôt sur les sociétés à 25 % d'ici à 2022 ;

d) soutenir l'investissement et l'innovation publics et privés, en réformant la fiscalité du patrimoine (en particulier la transformation de l'impôt sur la fortune en impôt sur la fortune immobilière) et en créant un Grand Plan d'Investissement de 57 milliards sur le quinquennat (dans lequel le volet local de la Dotation de Soutien à l'Investissement Local sera maintenu, à hauteur de 665 millions en 2018) ;

e) accompagner la transition écologique, en adaptant notamment la fiscalité : maintien du crédit d'impôt pour la transition énergétique, chèque énergie, prime à la conversion des véhicules polluants, alignement de la taxation du gazole sur celle de l'essence ;

f) transformer la politique du logement, en continuant à encourager la construction de nouveaux logements (prolongation de 4 ans de la Loi Pinel) et en renforçant la rénovation urbaine ainsi que la rénovation thermique des logements. L'enveloppe dédiée au Nouveau Programme de Renouvellement Urbain sera doublée, pour atteindre 10 milliards. Le Gouvernement engage une réforme structurelle des Aides Personnalisées au Logement pour faire baisser les loyers et les dépenses publiques de manière conjointe ;

g) soutenir les armées, l'effort de sécurité et de justice en accroissant le volume budgétaire de ces secteurs dévolus aux missions régaliennes.

A propos de sa construction budgétaire 2018, l'État prévoit un déficit supérieur de 6 milliards à celui estimé pour 2017, expliqué pour 4 milliards par des dépenses supplémentaires (dont une partie importante justifiée par des sous budgétisations en 2017) et pour 2 milliards par un solde net négatif de recettes, ainsi décomposées :

- **4 milliards** pour financer la montée en puissance du CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi ;

- **3 milliards** pour le dégrèvement de la taxe d'habitation ;

- **3 milliards** générés par la réforme de l'ISF (Impôt de Solidarité sur la Fortune) ;

- **1 milliard** pour la baisse de l'impôt sur les sociétés ;

- **1 milliard** pour l'élargissement du crédit d'impôt pour les personnes employées à domicile ;

- **1 milliard** de mise en place d'un prélèvement forfaitaire unique ;

+ **4 milliards** de hausse de la fiscalité énergétique ;

+ **4 milliards** de rentrées de TVA (Taxe sur la Valeur Ajoutée) ;

+ **3 milliards** de rentrées de l'Impôt sur le Revenu.

Si l'État accroît ainsi son propre déficit, le déficit public au sens large (État + Collectivités locales + administrations de Sécurité Sociale) devrait néanmoins baisser de -2,9 % en 2017 à - 2,6 % en 2018.

Pour ce qui concerne plus particulièrement l'impact du PLF sur les finances des collectivités, l'article 16 détaille les dispositions relatives aux collectivités.

Conformément aux orientations présentées dans le cadre de la première Conférence nationale des Territoires tenue le 17 juillet, le Gouvernement confirme que la logique de baisse des dotations qui traduisait jusqu'alors la contribution des collectivités territoriales au redressement des finances publiques est abandonnée au profit d'une logique partenariale, reposant sur la confiance en l'initiative locale pour dégager des économies.

Il faut rappeler que la Dotation Globale de Fonctionnement a ainsi été amputée de 11,5 milliards entre 2014 et 2017, et que le nouveau Président de la République avait annoncé en juillet un effort d'économies global de 13 milliards à reproduire en 5 ans pour les collectivités, qui serait assorti de sanctions sur les dotations futures en cas de non respect.

Face aux réactions virulentes du monde local, ce n'est pas une baisse nette des dépenses de ce montant qui sera exigée, mais plutôt une moindre hausse par rapport à leur évolution tendancielle historique d'ici 2022, soit + 1,2 % maximum en

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

2018, inflation comprise (contre une tendance de + 2 % sur la période 2009-2014). Et ce sont uniquement les 319 plus grandes collectivités (régions, départements, grosses intercommunalités, villes de plus de 50.000 habitants), représentant les 2/3 du volume budgétaire de l'ensemble local, qui formaliseront avec les Préfets des pactes prévoyant des engagements concrets sur des économies et optimisations budgétaires. Les autres collectivités sont néanmoins fortement incitées à restaurer leur autofinancement et à diminuer leur ratio d'endettement. Une mission de préfiguration du pacte financier État-collectivités locales a été récemment installée, pour rendre ses préconisations au printemps prochain sur les modalités de suivi des dépenses locales et de réforme de la fiscalité et des dotations.

Il est donc bien confirmé pour 2018 que l'enveloppe globale de la DGF (Dotation Globale de Fonctionnement) sera stabilisée par rapport à 2017. Il est confirmé également que le projet de réforme de la DGF évoqué depuis un certain temps (dans le sens d'une inter-communalisation et d'un fléchage privilégié vers les villes-centre) n'est pas encore mûr, et reporté au mieux en 2019.

Par ailleurs, l'effort de péréquation est poursuivi, avec une augmentation nette de 180 millions de la DSU-DSR (Dotation de Solidarité Urbaine et de cohésion sociale-Dotation de Solidarité Rurale). Toutefois, cette progression diminue de moitié par rapport à celle votée en 2017, et surtout, son financement est toujours assuré non pas par le budget de l'État, mais par des ponctions opérées sur les ressources des collectivités locales : pour moitié sur le montant de la DGF forfaitaire (par le mécanisme de l'écrêtement de la dotation garantie) et pour l'autre moitié par des réductions sur les compensations d'exonérations fiscales versées par l'État (les variables d'ajustement, annoncées à l'heure actuelle autour de – 15 %). Sur cette seconde branche, le PLF précise que certaines compensations habituellement touchées (compensations sur le foncier bâti notamment) ne seront plus sollicitées, mais en introduit de nouvelles (en particulier les compensations instaurées à la suite des disparitions des Fonds départementaux de péréquation de taxe professionnelle)...

2) ÉVOLUTIONS ATTENDUES DES PRINCIPALES RESSOURCES DU BUDGET COMMUNAL

A) Les Dotations (42 % des recettes)

A la lecture du PLF, on peut estimer que la principale recette de la Ville, la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU), continuera à progresser, mais moitié moins vite que sur les derniers exercices, soit de l'ordre de + 3 %.

Mais parallèlement, on peut espérer que la DGF, qui a été sérieusement ponctionnée depuis 2014 au titre de la contribution à l'effort de redressement des finances publiques (tombée de 4.956.000 € en 2013 à 3.092.000 € en 2017, soit quasiment – 2.000.000 € en l'espace de 4 ans = - 40 % ...), va se stabiliser en 2018 avec l'annonce de l'arrêt de la baisse des dotations. Elle diminuera néanmoins certainement encore, de l'ordre de – 2 %, au titre de la participation habituelle au financement de la péréquation nationale.

A ce même titre, deux dotations plus mineures devraient être mises à contribution comme « variables d'ajustement », à hauteur de – 15 % : la très ancienne Dotation de Compensation de Taxe Professionnelle (DCTP), et la plus récente Dotation de Compensation de la Réforme de la Taxe Professionnelle (DCRTP), pour la première fois en 2018.

En revanche, les compensations d'exonération de taxe sur le foncier bâti, qui étaient traditionnellement minorées au titre des variables d'ajustement, ne seraient plus ponctionnées cette année.

Enfin, on peut rappeler que la Ville est exonérée du fait de son statut de Ville DSU de la contribution au Fonds de Péréquation Intercommunal et Communal (FPIC), qui est un autre outil de redistribution horizontale des ressources locales, auquel Bordeaux Métropole et ses communes membres contribuent.

B) Les recettes Fiscales (48 % des recettes)

La principale recette repose naturellement sur le produit des impositions directes de Foncier bâti et de Taxe d'Habitation (respectivement 7 millions et 5 millions environ). Sur la TH les débats ont été particulièrement animés depuis l'annonce de sa suppression pour 80 % des ménages à un horizon de 3 ans. L'inquiétude des Élus locaux se cristallisait notamment sur le mode de compensation de la perte de cette recette pour les communes.

Pour 2018, le PLF prévoit clairement que le mode retenu sera bien celui du dégrèvement, nettement plus favorable aux collectivités, et non pas de la compensation : concrètement, cela signifie en effet que les communes continueront à voter le taux de TH et à inscrire dans leur budget le produit de taxe attendu, qui lui sera versé comme aujourd'hui par l'État, celui ci accordant des dégrèvements aux particuliers redevables de la TH, en finançant le coût de ces moins-values fiscales sur le budget national. Sur 3 ans le coût de cette mesure est tout de même estimé entre 8 et 10 milliards … Si c'était le mode de la compensation qui avait été retenu, cela signifiait que l'État aurait constaté le produit de TH jusqu'alors perçu par une commune et lui aurait reversé le montant correspondant.

Or, on sait à l'expérience qu'une compensation fiscale, si elle démarre effectivement à 100 % la première année, est susceptible de devenir ensuite rapidement une variable d'ajustement dans les concours aux collectivités locales. Par exemple, lorsque la part de TH dont bénéficiaient les Régions leur a été retirée en 2001, elle a été neutralisée par le mode du dégrèvement la première année, mais s'est transformée en compensation d'exonération dès l'année suivante … Cette modalité du dégrèvement devra donc être confirmée chaque année lors des Lois de Finances pour rester effectivement neutre au niveau des collectivités.

Concernant le taux, la réforme prévoit que le dégrèvement sera assuré par l'État sur la base du produit 2017, et qu'ensuite, les collectivités conserveront la possibilité d'augmenter leur taux de TH, et que le surplus non dégrevé par l'Etat serait donc acquitté par le contribuable.

Ref. 201 503 Berger-Levrault (1012)

Mais on entend aussi dire qu'un mécanisme de limitation des hausses ultérieures de taux et de prise en charge de leurs conséquences par les collectivités, de manière à garantir un dégrèvement complet aux foyers concernés, sera étudié lors des prochaines séances de la conférence nationale des territoires … Il faut signaler enfin que cette réforme de la TH remet en cause le chantier de réforme des valeurs locatives des locaux d'habitation qui était bien engagé, même s'il est maintenu dans son principe à terme.

A côté de cette mesure nationale, nous pouvons faire au niveau communal l'estimation d'une progression de nos bases légèrement en retrait des années précédentes : après les + 5 % observés en 2015 et + 3,5 % en 2016 et 2017, l'augmentation devrait se situer plutôt autour de + 2,5 %, du fait du ralentissement physique de la production de logements et d'une revalorisation indiciaire des bases limitée par l'État au niveau de l'inflation (environ 1 %).

Par ailleurs, l'estimation de l'évolution du produit global est toujours réalisée à taux constants, gelés depuis désormais 20 ans. On peut rappeler qu'une augmentation de 1 % des taux représenterait une recette supplémentaire de 120.000 € environ.

Au titre des autres recettes de nature fiscale, on peut tabler sur une stabilité des droits de mutation, de la taxe locale d'électricité et de la taxe sur la publicité extérieure ; en revanche la dotation de croissance et de solidarité versée par Bordeaux Métropole devrait poursuivre sa baisse, à hauteur de – 5 %, liée d'une part à la stagnation globale de ses ressources fiscales et d'autre part à l'impact lissé sur 4 ans de la révision des critères d'attribution décidée en 2015.

C) Les Autres recettes (10 %)

Les autres recettes sont constituées des produits reçus en subventions et participations diverses, et en recettes issues des services offerts à la population.

En général leur évolution est relativement stable, même si on doit mentionner quelques éléments majeurs particuliers à 2018.

En premier lieu l'annonce faite par l'État de diminuer d'un tiers le nombre de contrats aidés, en les fléchant sur des secteurs prioritaires (secteur scolaire, aide à la personne, accompagnement aux handicapés, territoires ruraux) et en baissant le taux de prise en charge de 70 à 50 %. Il faut donc anticiper une réduction des remboursements sur les contrats aidés (évaluée à 100.000 €), même si l'on peut espérer que des mesures particulières seront accordées sur les territoires Politique de la Ville.

De même, la Ville perdra en 2018 le loyer qu'elle percevait du Département pour l'accueil de ses services dans les locaux municipaux de la rue Dunant (40.000 €), suite à l'ouverture du Pôle territorial de solidarité.

En revanche du côté des augmentations de recettes on peut citer le surplus obtenu du Fonds de soutien aux emprunts structurés (complément de 40.000 €

correspondant à la prise en charge des impayés du prêt euro-franc suisse et au refinancement du prêt taux d'intérêt court terme américain, acté en 2016 mais réalisé en 2017), et le dynamisme des droits d'entrée des services culturels, sport et périscolaires.

Enfin dernier élément mais non des moindres : il est fait pour le moment l'hypothèse de maintien de l'aide de l'État sur les rythmes scolaires à son niveau actuel, garantie financièrement par le PLF, et donc de la poursuite de l'organisation des rythmes scolaires dans leur configuration actuelle, mais on ne peut pas préjuger de l'organisation de la semaine scolaire qui sera effective à la rentrée de septembre 2018 en fonction de la consultation qui sera menée avec la communauté éducative.

Au final, à ce stade de la préparation budgétaire, il est donc envisagé une faible progression des recettes de fonctionnement pour 2018, de l'ordre de + 1,2 % (soit + 400.000 €), amenée essentiellement par la péréquation et l'évolution des bases fiscales directes.

3) TENDANCES DES PRINCIPAUX POSTES DE DÉPENSES

A) La Masse salariale (53 % des dépenses)

Sur l'exercice **2017**, on s'oriente vers une progression de la masse salariale de l'ordre de **+ 3 %**, soit + 500.000 € environ, qui se décomposent en :

+ 130.000 € d'augmentation du point d'indice (+ 0,6 % en juillet 2016 et + 0,6 % en février 2017) ;

+ 120.000 € de revalorisation des grilles indiciaires des différentes filières, par application du plan Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) ;

+ 100.000 € d'effet Glissement-Vieillesse-Technicité (GVT), prenant en compte les mesures d'avancement liées à l' ancienneté, aux réussites à concours et examens, et aux décisions suite CAP ;

+ 110.000 € de mouvements de personnel (solde positif entre les « entrées » et les « sorties », expliqué par des créations de postes et des remplacements pour pallier des arrêts de travail prolongés) ;

+ 40.000 € d'organisation de 4 tours d'élections.

Pour **2018**, l'objectif serait de contenir la progression à + 450.000 €, soit **+ 2,7 %**, en se basant sur les hypothèses suivantes :

* pas d'augmentation du point d'indice prévue à ce jour ;

* pause dans l'application du PPCR (différée d'1 an sur décision de l'État) ;

* estimation d'un GVT minimum ;

Ref. 201 503 Berger-Levrault (1012)

* mise en place progressive du nouveau régime indemnitaire basé sur les Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP).

NB : à propos de régime indemnitaire, il convient de préciser les conditions d'octroi de la prime dite de fin d'année, héritée d'avantages collectivement acquis antérieurement à la loi du 26 janvier 1984. Cette prime était auparavant versée par le Comité des Œuvres Sociales et a été intégrée dans le budget communal à partir de 1985. Cette prime bénéficie à l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS (hors ceux de droit privé type contrats aidés), sur la base d'un montant de 1.150 € net, versée en deux fois en mai et novembre.

* solde de mouvements de personnel qu'il conviendra de maîtriser au mieux (sachant qu'interviendront des départs en retraite, que le temps de travail sera rehaussé en moyenne de 67 heures annuelles par agent pour respecter le quota des 1.607 heures, mais qu'il faudra probablement intégrer une partie des contrats aidés actuels qui ne seront pas renouvelés).

L'annexe « Personnel » reprend les informations détaillées sur la structure et l'évolution des effectifs contenues dans le dernier Rapport sur l'État de la Collectivité (ex Bilan social) arrêté à décembre 2015. Ce document est actualisé tous les 2 ans, celui à fin 2017 sera travaillé au cours du premier trimestre 2018 et annexé au prochain rapport d'orientations budgétaires en novembre 2018.

B) La Dette (6 % des dépenses)

Le poste de la Dette est particulièrement contenu : aucun emprunt nouveau mobilisé depuis février 2010 et la proportion des emprunts structurés a été nettement réduite et sécurisée.

Sur les 4 emprunts structurés existants en 2016, la négociation avec le Fonds de soutien et la SFIL (Société de FInancement Local) a permis de refinancer définitivement à taux fixe les 2 plus exposés (celui indexé sur le taux de change euro-franc suisse et celui indexé sur le taux d'intérêt court terme américain) et les 2 restants reposent pour l'un sur l'écart entre les taux court et long terme français (au risque de dégradation limité) et pour l'autre sur les variations du taux court terme français, mais protégées par une barrière à 6,58 %.

L'encours de la dette est aujourd'hui composée de 8 emprunts, dont 71 % en taux fixe, 27 % en taux structuré et 2 % en taux variable. Le taux moyen se situe à 2,9 %.

4 emprunts arriveront assez rapidement à extinction parmi eux (1 en 2018, 1 en 2019, 1 en 2020, 1 en 2021), et resteront ensuite les 4 emprunts (ex-structurés) auprès de la SFIL-CAFFIL (Société de FInancement Local-CAisse Française de FInancement Local.

La Ville remboursera sur les prochaines années une annuité en capital brute comprise en moyenne entre 1.500.000 et 2.000.000 €, ce qui fera diminuer logiquement l'encours de dette restant du. Mais comme parallèlement, on peut supposer que l'épargne brute (épargne de gestion – intérêts de la dette) dégagée par la Ville aura tendance à baisser, le rapport entre encours de dette et épargne

brute, qui donne le ratio de capacité de désendettement, celui-ci devrait rester juste en dessous des 13 années, ce qui est le seuil désormais considéré par l'État comme un maximum à ne pas dépasser. Un ratio moins tendu pourrait être retrouvé d'ici 2026, et éventuellement avant si l'épargne brute se révèle meilleure que prévue (et à condition de ne pas mobiliser d'emprunt nouveau). **A noter pour être objectif et plus juste que ce ratio devrait logiquement dans l'analyse être diminué d'1/3, et donc ramené actuellement à 9 années, puisque 1/3 en gros de l'encours de dette gonflé mathématiquement par le refinancement des emprunts structurés (30.594.781 €) est couvert par l'aide du Fonds de soutien (11.338.895 €), et donc pas à la charge directe de la Ville.** Ceci replace la Ville dans une moyenne tout à fait acceptable, située entre 9 et 11 années pour les communes de 20.000 habitants.

L'annuité nette à rembourser sur les prochaines années (annuité brute – aide du Fonds de soutien déduite) se stabilise aux alentours de 1.500.000 € - 1.700.000 €, ce qui représente une charge inférieure à 5 % des recettes de fonctionnement.

La stratégie de dette pour 2018 repose donc sur le principe de ne pas mobiliser d'emprunt nouveau et de sécuriser au maximum en taux fixe l'encours actuel, déjà bien assaini après les refinancements de 2016. A ce sujet, il sera proposé de refinancer le dernier emprunt structuré restant, ce qui permettra d'éliminer définitivement le risque théorique de dégradation du taux, en minimisant le reste à charge de la Ville par la mise en jeu de l'aide du Fonds de Soutien déjà obtenue.

L'annexe « Dette » reprend en détail les indicateurs développés ci dessus.

C) Les Dépenses de fonctionnement des services (24 %)

Ce chapitre comprend les achats en fournitures et en prestations nécessaires à l'exécution des missions de la commune : fluides, entretien des bâtiments et du matériel, assurances, informatique, denrées pour la restauration, fournitures scolaires, prestations Temps d'Accueils Périscolaires (TAP), spectacles culturels, acquisitions médiathèque, manifestations, etc ...

Comme chaque année, les Services sont sollicités pour rechercher et proposer des pistes d'économies par redéfinition d'actions ou réorganisation des missions. Un groupe de travail Optimisation budgétaire a d'ailleurs été mis en place pour assister les services dans cette tâche.

On sait néanmoins que certaines dépenses nouvelles vont peser sur le fonctionnement 2018, par exemple le loyer pour l'occupation mutualisée des locaux du Pôle de Solidarité, le développement des actions numériques et communication, ou encore le nouveau dispositif Journée sans voitures. Il conviendra donc de rechercher des économies sur d'autres postes, tel que le rachat par exemple du parc de copieurs pour effacer les charges de location sur les 2 années à venir.

Il faudra aussi ajuster en cours d'année les moyens affectés au TAP en fonction des décisions qui seront prises sur l'aménagement de la semaine scolaire et des rythmes à la rentrée de septembre 2018.

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

L'objectif sera une stabilité globale de ce chapitre, voire une légère réduction si des économies de gestion peuvent être encore dégagées, pour s'aligner sur la marge autorisée par les recettes.

D) Les Subventions (13 % des dépenses)

Ce chapitre couvre les subventions en direction des Établissements publics (principalement CCAS et SIVU Petite Enfance) et au bénéfice des Associations. Là aussi il convient de tabler dans l'idéal sur une reconduction des engagements, sachant toutefois que la Ville devra éventuellement rehausser sa subvention à Médianimation s'il est décidé de maintenir l'activité des Correspondants de Nuit sans participation complémentaire des Bailleurs.

Au final, face à des recettes dont l'augmentation est prévue à hauteur de + 400.000 €, il faudra s'efforcer de contenir la progression des dépenses dans cette limite, qui correspond d'ailleurs à l'objectif global de + 1,2 % ciblé par l'Etat. Sachant que la masse salariale évoluera probablement sur une tendance proche de + 2,7 %, cela signifie que des économies nettes devront être trouvées sur le chapitre des dépenses de gestion. Si cela n'est pas possible, il conviendra soit d'équilibrer par une augmentation des taux de fiscalité, ce qui ne correspond pas au cap défini depuis maintenant plus de 20 ans, soit plus vraisemblablement de puiser dans la réserve budgétaire encore conséquente (supérieure à 5 millions).

4) LA MARGE DE MANŒUVRE ET L'AUTOFINANCEMENT

L'annexe « Analyse financière » présente une analyse rétrospective et prospective des comptes de la commune sur la période 2012-2018.

On constate que l'épargne de gestion (différence entre les recettes et les dépenses réelles de fonctionnement) est toujours restée sur la période comprise entre 3 et 4 millions, permettant de couvrir prioritairement la charge de la dette (stable autour de 1,6 million), et de proposer ainsi un disponible positif pour l'autofinancement. Cela dit, cette capacité d'autofinancement théorique n'a souvent été utilisée que partiellement, du fait que la section d'investissement était suffisamment alimentée par les subventions et les dotations (Fonds de Compensation de la Taxe sur la Valeur Ajoutée) pour couvrir les dépenses. La commune a donc non seulement évité tout recours à l'emprunt depuis 2010, mais aussi maintenu un excédent budgétaire global supérieur à 5 millions.

Néanmoins, on observe sur la période récente que l'épargne nette montre des signes d'essoufflement (2,5 millions en 2016, 1,8 million estimé en 2017, 1,5 million projeté en 2018), avec des charges de fonctionnement (en premier lieu masse salariale) qui progressent plus rapidement que les recettes (freinée par la stagnation des dotations). Il convient d'être vigilant et de contenir autant que faire se peut les dépenses, d'autant que l'État surveillera l'évolution de l'autofinancement des collectivités et leur endettement (engagement moral attendu en contrepartie de l'arrêt de la baisse des dotations).

L'analyse rétrospective et prospective montre toutefois que si l'épargne nette risque de se tasser, on observera en parallèle un ralentissement de l'effort d'investissement, qui a tourné en sur-régime sur la période 2014-2016 (dernières grosses opérations ANRU, notamment Pôle Brassens Camus et Voiries Génicart).

5) LA PROGRAMMATION DES INVESTISSEMENTS

Si l'on regarde le Plan Pluriannuel d'Investissement projeté pour la période 2018 – 2021 (cf. annexe « PPI »), les opérations programmées concernent 5 projets majeurs :

* l'aménagement du Fil vert, subventionné dans l'idéal à 90 % ;

* la requalification du secteur Montaigne, incluant la démolition des bâtiments existants (espace associatif, ex-locaux du Centre social), le transfert des modulaires ex-CCAS vers les Iris, et le réaménagement paysager de l'espace ;

* le soutien aux travaux de rénovation de logements effectués par les propriétaires, dans le cadre de l'Opération Programmée d'Amélioration de l'Habitat et du Programme d'Intérêt Général, qui prendra la forme de subventions d'équipement versées par la Ville, ou d'éventuelles acquisitions de locaux dégradés pour se substituer aux propriétaires défaillants, à raison de 200.000 € par an en moyenne ;

* l'aménagement d'un parc arboré sur le site de la résidence de santé Les Coteaux ;

* l'installation d'un Pôle d'écritures sur Valmont dans les locaux rénovés.

A côté de ces réalisations programmées, des études seront également lancées pour préparer les conditions de faisabilité de projets lourds, en particulier la reconstruction de la Piscine municipale et la création d'un équipement de quartier sur Carriet, financé en principe à 70 % par l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine. Les réflexions sont aussi en cours pour estimer au mieux les besoins en matière de locaux scolaires, pour répondre d'une part à la problématique du dédoublement des classes de CP-CE1 en REP+, et d'autre part à l'augmentation des effectifs scolaires, avec en face des financements à rechercher du côté de la Dotation de Soutien à l'Investissement Local et de Bordeaux Métropole.

Enfin, une ligne Extension de la Maison des Sports des Iris est inscrite, à hauteur de 1.000.000 €, qui pourrait correspondre à la part communale de financement sur ce projet qui est désormais porté par la Métropole en tant que propriétaire de l'équipement (avec un objectif de réalisation à 4-5 ans).

A côté de ces opérations spécifiquement identifiées, le PPI intègre aussi naturellement les investissements réguliers sur le Patrimoine, les Espaces publics, les acquisitions de véhicules et matériels, ainsi qu'une enveloppe particulière dédiée aux aménagements obligatoires en terme de mise aux normes accessibilité.

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

Concernant les conditions de financement globales de ce PPI quadriennal, l'ensemble des dépenses projetées s'élèverait à 12.500.000 € HT, dont environ 22 % couvertes par des subventions. Les 11.790.000 € TTC restant à la charge de la Ville seraient financés sur la période par :

* 2.300.000 € de remboursement de TVA (par le Fonds de Compensation de la TVA) ;

* 2.600.000 € d'autofinancement « obligatoire », tenant à l'amortissement réglementaire des acquisitions annuelles de matériel ;

* 1.600.000 € d'autofinancement « volontaire » dégagé sur la section de fonctionnement, à raison d'une moyenne réaliste de 400.000 € par an, telle que projetée dans l'annexe Autofinancement ;

* 690.000 € de dotations d'équipement que sont la DSIL (Dotation de Soutien à l'Investissement Local), le FDAEC (Fonds Départemental d'Aide à l'Équipement des Communes) et la TA (Taxe d'Aménagement, reversée par la Métropole, au régime nettement plus favorable qu'auparavant) ;

* 600.000 € de produit de cessions foncières, attendus notamment du solde de la vente des terrains Carriet cédés à la Société d'Economie Mixte ;

* et donc par différence, au titre de variable d'ajustement globale, 4.000.000 € d'emprunt nouveau, ce qui s'inscrit dans un objectif global de stabilisation de l'endettement puisque sur la période quadriennale, les montants de capital remboursé seraient quasiment égaux aux montants de capital emprunté.

Pour terminer, il convient également de rappeler qu'un PPI est un document **prévisionnel**, qui n'a de valeur qu'au moment où il est établi, et susceptible d'être régulièrement actualisé et modifié en fonction :

* du coût d'objectif des dépenses (soumis au résultat aléatoire des appels d'offres et à l'actualisation des prix)

* du montant des subventions (variable selon les règlements d'intervention et le positionnement définitif des partenaires)

* du glissement des calendriers dans le temps (en fonction des contraintes techniques et budgétaires, mais aussi institutionnelles)

* du coût des emprunts (dépendant de l'évolution des marchés monétaires)

Et plus globalement il faut redire que ces orientations budgétaires sont établies sur des hypothèses largement conditionnées par le Projet de Loi de Finances en cours de discussion, qui ne sera adopté dans sa forme définitive que postérieurement au vote du Budget Primitif de la Ville. Des ajustements pourront toujours être opérés fin mars au moment du vote des taux de fiscalité (si les recettes des dotations s'avéraient encore plus minorées que nos prévisions prudentes), et en septembre à l'occasion du vote du Budget Supplémentaire.

Interventions liées à la présentation de ce rapport :

Monsieur le Maire :
Ce débat d'orientations budgétaires va me conduire, comme nous le faisons traditionnellement, dans le cadre du Code Général des Collectivités Territoriales, à présenter, avec les informations que nous avons, dans les deux mois précédant le vote du budget, un débat d'orientations. Il n'y a pas de vote sur ces orientations, mais elles sont mises en débat.

Nous avons, dans le déroulement du calendrier budgétaire habituel, ces orientations budgétaires, le vote du Budget Primitif, le vote du Budget Supplémentaire qui vient compléter en fin d'année les prévisions qui rentrent dans le cadre du Budget Primitif et puis, le bilan avec le Compte Administratif et le Compte de Gestion qui est suivi par M. le Percepteur et les services de l'Etat.

Le décret du 24 juin 2016 a précisé le contenu du rapport d'orientations budgétaires qui traite, d'abord, des orientations envisagées par la commune qui portent sur les évolutions prévisionnelles de nos dépenses et de nos recettes, fonctionnement et investissement, avec les hypothèses d'évolution retenues pour construire notre budget mais il évoque également, ce qui est envisagé en termes de concours financiers, de fiscalité, de tarification, de subventions et les principales évolutions relatives aux relations financières avec l'établissement de coopération intercommunale de regroupement, c'est-à-dire avec la Métropole car, comme vous le savez, elle nous verse la Dotation de Solidarité métropolitaine, avec des critères qui sont établis au sein de l'établissement métropolitain.

Vous avez les orientations pluriannuelles sur notre programme d'investissement, avec des prévisions de dépenses et recettes et des éventuelles autorisations de programme ; Et il y a enfin les informations sur la dette et les perspectives sur le projet de budget et notamment, sur cet encours de dette, comment nous nous situons par rapport à un certain nombre de ratios qui sont fixés dans les approches financières des collectivités locales. Et puis, ces orientations doivent permettre d'avoir un examen sur les évolutions en matière d'épargne.

C'est une très grande différence entre les collectivités locales et l'Etat puisque je rappelle que nous devons obligatoirement faire en sorte que notre budget soit équilibré, avec les quatre règles budgétaires : l'annualité, l'unité, l'universalité et surtout l'équilibre car en aucun cas, sur le fonctionnement, on ne peut concevoir d'avoir un déficit en fonctionnement. C'est la grande différence avec l'Etat puisque, comme vous le voyez dans l'effort qui est demandé aux collectivités territoriales, c'est la dette de l'Etat qui pèse sur les collectivités et qui conduit à la diminution des dépenses publiques. Mais comme nous dégageons un excédent depuis plusieurs années, cela nous permet de pouvoir répartir une partie de cet excédent sur la rubrique investissement et donc, c'est cet exercice-là qui est au cœur de ces orientations budgétaires.

Le rapport comporte la structuration des effectifs au niveau des dépenses de personnel, la gestion des ressources humaines, la durée effective du travail sur la commune, l'évolution prévisionnelle de cette structure des ressources humaines et

Réf. 201503 Berger-Levrault (1012)

puis, une présentation des informations que nous avons dans le cadre du projet de loi de finances, puisqu'une partie de ce que nous appliquons au sein de notre collectivité territoriale dépend de cette loi de finances, pour toute la partie où nous sommes tributaires des dotations de l'Etat et enfin, les parties réglementaires.

Lorsque nous évoquons les ressources humaines, il y a un statut, il y a des obligations de prise en compte d'évolution salariale liées à la loi de la République et nous sommes là dans un dispositif d'application des dispositions légales. Dans ce document, nous présentons les dispositions du budget de loi de finances, les orientations attendues, les principales ressources du budget communal, les dotations, la fiscalité, les tendances liées aux principaux postes et puis, notre marge de manœuvre et le programme d'investissement.

Qu'est-ce qui se dessine dans le cadre du projet de loi de finances qui a été présenté et diffusé le 28 septembre, avec une présentation préalable aux associations représentatives des élus ? Nous avons la semaine prochaine le Congrès des Maires à Paris où nous aurons sans doute, nous l'espérons, un certain nombre de compléments d'informations sur cette loi de finances.

Le premier budget de la nouvelle législature du quinquennat du Président MACRON -qui est ici au-dessus de moi puisqu'il est maintenant Président de notre République - constitue la première annuité du projet de loi de programmation des finances publiques sur la période 2018-2022, avec l'approbation du Parlement et le débat parlementaire qui va être ouvert. Il s'inscrit avec une volonté nationale d'améliorer la situation économique française, perspective de croissance du PIB de 1,7 % attendue pour 2017 et 2018, contre 0,8 % en moyenne entre 2012 et 2016.

Dans cette loi de finances, trois grands objectifs :

Le premier, redresser les comptes publics par une baisse de la dépense publique, afin de ramener le déficit de l'Etat public en deçà de ces 3 % du PIB et stopper la progression de la dette à partir de 2019. C'est une décélération des dépenses publiques qui est attendue par le nouveau gouvernement tout au long du quinquennat, avec une progression de 3,3 % en 2017 et de 0,6 en 2018 et ensuite, l'objectif de - 0,4 % en 2019 et - 1 % les années suivantes.

Donc, le premier objectif de l'Etat est de diminuer la dépense publique et donc, de diminuer par ricochet les soutiens aux collectivités locales. Vous allez voir comment cela se dessine.

Il y a également un audit de la Cour des Comptes sur le plan national qui évoque un certain nombre de tendances à la sous-budgétisation d'un certain nombre de collectivités qui ne budgétisent pas toutes les dépenses, ce qui n'est pas du tout notre cas, mais surtout, c'était notamment le cas de certains Départements qui ne budgétisaient pas les dépenses liées, par exemple, au RSA et donc, c'est une remarque de la Cour des Comptes qui dit, notamment aux Départements, qu'il convient de mettre dans le budget toutes les dépenses et surtout, lorsqu'il s'agit de dépenses obligatoires correspondant aux compétences des collectivités.

Ce qui est également souhaité par l'Etat, c'est transformer les politiques publiques, avec un souci d'efficacité et l'Etat affiche un certain nombre de priorités : redonner du pouvoir d'achat aux Français, avec la mesure phare d'exonération de 80 % des foyers du paiement de la Taxe d'Habitation, étalée sur trois ans et la baisse des cotisations sociales maladie et chômage sur la part salariale, financée par une hausse de la CSG, la Contribution Sociale Généralisée, c'est-à-dire un transfert des cotisations sociales vers la CSG. Et également, une revalorisation de la prime d'activité et de l'allocation des adultes handicapés.

Deuxième objectif du Gouvernement, lutter contre le chômage, en redéployant des crédits avec la loi sur la formation professionnelle. Nous avions, au dernier Conseil Municipal, manifesté ensemble toute notre émotion avec la diminution, voire la suppression, de contrats aidés, ce qui est une mesure absolument dramatique pour le tissu associatif, pour les collectivités locales et pour les bénéficiaires de ces contrats qui sont souvent un premier tremplin vers l'insertion, vers la réadaptation et ensuite, vers un chemin de formation professionnelle. Donc, une réduction à 200.000 des nouveaux contrats aidés en 2018, avec une priorisation de ces nouveaux contrats sur le secteur médico-social, l'urgence sanitaire et sociale, les communes rurales et depuis, puisqu'il y a eu une montée au créneau des Maires, et j'en faisais partie, des Villes concernées par la Politique de la Ville pour que les territoires Politique de la Ville soient priorisés dans les 200.000 contrats aidés sur le plan national qui seront proposés en 2018.

Améliorer la compétitivité des entreprises, l'attractivité de l'économie, en transformant le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi qui avait été mis en place par le Gouvernement précédent en allègement des cotisations sociales patronales et en ramenant le taux de l'impôt sur les sociétés à 25 % d'ici à 2022.

Une volonté également du Gouvernement de soutenir l'investissement et l'innovation en réformant la fiscalité du patrimoine, avec une transformation de l'impôt sur la fortune en impôt sur la fortune immobilière et en créant un grand plan d'investissement de 57 milliards sur le quinquennat.

Un élément fort également, c'est l'accompagnement de la transition écologique en adaptant cette fiscalité sur la transition énergétique, chèque énergie, prime à la conversion des véhicules polluants, alignement de la taxation du gazole sur celle de l'essence.

Un axe fort des politiques nationales, mais qui a de fortes retombées sur nos communes et sur nos territoires, ce sont les politiques du logement avec, sur le plan national, un projet de loi qui a suscité énormément d'émotion avec la diminution de l'APL, la répercussion sur les organismes HLM et le fait que la production de logement serait sans doute très fragilisée si cette loi va jusqu'au bout.

Et puis, une volonté de soutenir l'effort de sécurité et de justice. Nous étions, il y a quelques heures de cela, avec M. COLLOMB, le Ministre de l'Intérieur, qui nous a réunis à la Préfecture, Maires, Conseillers Régionaux, Conseillers Départementaux et élus, et nous avons eu des informations sur cette police de proximité du

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

quotidien. L'un des objectifs est de créer ou de remettre en place une police du quotidien.

Cela se décline sur le plan budgétaire par un déficit supérieur de 6 Mds€, expliqués pour 4 Mds€ par des dépenses supplémentaires. L'Etat dit : « Je vais diminuer la dépense publique », mais il met 6 Mds€ supplémentaires d'un côté, les 4 Mds€ pour financer les aides aux entreprises, 3 Mds€ pour le dégrèvement de la Taxe d'Habitation, 3 Mds€ pour la réforme de l'impôt sur la fortune , 1 Md€ pour la baisse de l'impôt sur les sociétés, 1 Md€ pour l'élargissement du crédit d'impôt pour les personnes employées à domicile, 1 Md€ de mise en place du prélèvement forfaitaire unique. Ce sont des recettes en moins. Les 4 Mds€ supplémentaires, c'est la hausse de la fiscalité énergétique, les 4 Mds€ de rentrée de TVA et 3 Mds€ de rentrée de l'impôt sur la fortune. Quand vous regardez les plus et les moins, l'Etat accroît ainsi son propre déficit, mais le déficit public au sens large, c'est-à-dire Etat, collectivités locales et les administrations de Sécurité Sociale doit baisser de - 2,9% en 2017 et - 2,6% en 2018.

Donc, le Gouvernement confirme, dans ce cadre-là, l'effort de réduction des dépenses publiques attendu des collectivités territoriales.

Pour nous et pour toutes les collectivités, l'une des premières conséquences, c'est l'arrêt de la baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement qui a été amputée de 11,5 Mds€ entre 2014 et 2017. A été annoncé par le Président de la République un effort des communes de 13 Mds€ sur cinq ans pour les collectivités, assorti de sanctions sur les dotations futures en cas de non-respect de ces 13 Mds€ d'économies. C'est un débat qui va avoir lieu avec les 300 plus grosses collectivités territoriales en France et, par répercussion, à l'échelon girondin, parmi les 300 sur le plan national, vous avez le Conseil Régional, le Conseil Départemental, la Métropole, et les Villes de plus de 50.000 habitants de Mérignac et Pessac et donc, ce sont ces collectivités locales-là qui vont être obligées de contractualiser avec l'Etat sur le thème suivant : « Quelles sont les économies que vous faites et en fonction de vos efforts, je prendrai ou pas des sanctions dans les années qui suivent. » Je l'explique vraiment de façon extrêmement objective.

C'est un changement. Le Gouvernement précédent diminuait les dotations, ce qui permettait quand même d'avoir une plus grande liberté d'appréciation de la collectivité territoriale puisque la collectivité avait ses dotations diminuées et travaillait elle-même sur sa façon de faire avec moins de ressources. Là, c'est un autre schéma qui est mis en place. Vous avez les 300 plus grosses collectivités qui vont être en débat avec l'Etat. Si vous prenez l'exemple de notre Ville dans le débat avec la Métropole, avec le Département, avec la Région, si Département, Région et Métropole ont moins, il m'étonnerait qu'ils disent à la Ville de Lormont : « Je vais vous apporter plus, alors que je reçois moins de l'Etat. » C'est une évidence.

Donc, c'est une autre méthode qui, pour nous, est tout aussi difficile et avec des répercussions qui sont envisageables et qui peuvent mettre en difficulté un certain nombre de collectivités. Ce n'est pas une baisse nette des dépenses. Il est expliqué que c'est une moindre hausse par rapport aux évolutions tendancielles, mais ce sont 319 grandes collectivités, Régions, Départements, Villes de plus de

50.000 habitants qui représentant les 2/3 du volume budgétaire de l'ensemble local qui doivent passer avec les Préfets des pactes d'économies et ensuite, nous aurons à débattre avec ces collectivités-là des partenariats qui sont ceux que nous portons habituellement.

Il y a une volonté au niveau national de poursuivre l'effort de péréquation.

Concernant cet effort de péréquation, pour nous, avec la DSU, le Gouvernement précédent avait mieux pris en compte la situation des communes concernées par la Politique de la Ville, avec cette spécificité. C'est également le cas des communes rurales puisque la Dotation de Solidarité Urbaine et la Dotation de Solidarité Rurale sont ainsi valorisées à travers un effort de péréquation, mais qui sera moins important que par le passé. Ce financement n'est pas forcément assuré par le budget de l'Etat, mais par les ponctions effectuées sur les ressources des autres collectivités territoriales que l'Etat juge comme étant riches. En fait, c'est lui qui répartit, à travers cette dotation, les ressources des autres collectivités territoriales, ce qui montre un rôle très fort de l'Etat sur les approches budgétaires.

Sur cette péréquation, nous sommes plutôt bien pris en compte dans le cadre de la Dotation de Solidarité Urbaine, mais il y a un certain nombre de compensations sur lesquelles nous allons être sollicités, des compensations liées à la disparition des Fonds Départementaux de péréquation de la taxe professionnelle et qui vont diminuer ainsi les ressources des collectivités.

Quelles sont pour la Ville de Lormont les évolutions attendues des principales ressources du budget communal en termes d'orientations budgétaires et de perspectives ? En ce qui concerne les dotations, la principale recette de la Ville, la Dotation de la Solidarité Urbaine, d'après les informations que nous avons, continuera à progresser, mais moins qu'au cours des derniers exercices où le Gouvernement précédent avait quand même porté un pourcentage important. Notre prévision sur l'exercice à venir est de l'ordre de 3 % en ce qui concerne la DSU.

Nous pouvons également espérer que la DGF, qui a été sérieusement ponctionnée depuis 2014 au titre de la contribution à l'effort de redressement des finances publiques, qui était tombée de 4.956.000 € en 2013, à 3.092.000 en 2017, soit - 2 M€ en l'espace de quatre ans, va se stabiliser en 2018 avec l'annonce de l'arrêt des baisses de dotations. Elle diminuera néanmoins de l'ordre de 2%. Voilà ce que nous pouvons estimer au titre de la péréquation nationale.

Il faut songer également qu'il y aura une baisse sur deux dotations, mais qui ont moins d'impact sur la Ville, c'est l'ancienne Dotation de Compensation de la Taxe Professionnelle et la Dotation de Compensation de la Réforme de la Taxe Professionnelle. Il y aura des variables d'ajustement -ce sont les termes utilisés par l'Etat- qui diminueront ces compensations.

Les compensations d'exonération de la taxe sur le foncier bâti qui étaient traditionnellement minorées au cours des années passées ne seraient plus ponctionnées. Ensuite, je rappelé qu'au titre de statut de Ville concernée par la Politique de la Ville, nous ne participons pas au Fonds de Péréquation

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

Intercommunal, à la péréquation verticale, si j'ose dire, puisque ce sont les communes riches qui y participent et donc, nous ne sommes pas prélevés au titre de ce fonds.

42 % de nos recettes sont concernées par ces dotations diverses : DSU, DGF et les différentes compensations qui minorent ainsi les progressions que nous estimons autour de 3 % de la DSU.

Notre deuxième grosse recette, ce sont les recettes fiscales qui représentent 48 % de nos recettes. La principale recette est le produit des impositions directes du foncier bâti et de la taxe d'habitation, pour 7 M€ et 5 M€ environ. Sur la taxe d'habitation, il y a eu beaucoup de débats, l'annonce de sa suppression pour 80 % des ménages à horizon de trois ans. L'inquiétude des élus est de savoir comment est compensée pour nous l'exonération accordée par l'Etat. Le fruit de l'observation que nous pouvons faire au cours de ces dernières années de la méthode utilisée par l'Etat pour compenser ainsi ces exonérations était toujours plutôt défavorable aux collectivités locales.

Pour 2018, le projet de loi de finances a prévu que le mode retenu serait le dégrèvement. C'est un mode qui est plus favorable aux collectivités puisque la somme qui est prévue dans le budget est apportée et ensuite, le dégrèvement est effectué par l'Etat avec la démarche de la personne qui est concernée par l'exonération. Très objectivement, ce n'est pas une compensation apportée à la collectivité, mais un dégrèvement direct. Cela signifie que nous pouvons tabler sur les sommes qui seront mises en avant dans le cadre de notre budget. Les communes continueront à voter le taux de taxe d'habitation, à inscrire dans leur budget le produit qui est attendu et qui sera versé comme aujourd'hui par l'Etat. C'est celui-ci qui accorde ensuite les dégrèvements aux particuliers qui sont redevables de la taxe d'habitation. Nous avons sur Lormont déjà beaucoup de familles qui en sont exonérées en raison de plafonds de ressources qui ne leur permettent pas d'atteindre cette taxe d'habitation. En finançant également le coût de ces moins-values sur le budget national.

Sur trois ans, le coût de cette mesure est de l'ordre de 8 à 10 Mds€ au niveau de l'Etat. Pour nous, au niveau de la Ville, beaucoup de vigilance par rapport à ces compensations qui prennent aujourd'hui la forme de dégrèvements, mais avec quelle garantie pour l'avenir ?

Concernant les taux, la commune continuera à les fixer. Je rappelle que cela fait vingt ans que nous n'avons pas augmenté les taux de fiscalité sur la part de la Ville. Nous n'avons ni touché à nos taux de fiscalité, ni aux abattements. Je tiens à le souligner. Cela signifie que c'est un effort qui est extrêmement important pour notre collectivité. Nous allons essayer de rester dans cette même direction. Il faut souligner que nous avons, grâce au dynamisme et à l'attractivité de la Ville, une progression régulière de nos bases de fiscalité qui nous permettent de ne pas toucher à nos taux. C'est-à-dire que la croissance apportée par les bases de fiscalité -que ce soient les entreprises avec le foncier bâti, que ce soient les résidences ou les nouveaux immeubles avec la taxe d'habitation- fait que l'on a une croissance des bases qui a été observée en 2015 à 5 %, en 2016-2017 à 3,5 % et nous pouvons situer

autour de 2,5 % l'augmentation de ces bases de fiscalité. Ces bases de fiscalité, c'est ce qui constitue la richesse de la Ville sur le plan économique et sur le plan du développement.

Au titre des autres recettes en matière fiscale, nous avons une vision de stabilisation des autres recettes. Les droits de mutation, la taxe locale d'électricité, la taxe sur la publicité extérieure. Nous avons mis en place cette taxe et cela nous permet d'avoir une ressource intéressante.

Dans le débat que nous avons avec la Métropole, la Dotation de Croissance et de Solidarité de la Métropole est malheureusement aujourd'hui dans une période où la baisse est située à hauteur de 5 %, liée à une stagnation métropolitaine des ressources fiscales et donc, il nous faudra être vigilants car il serait quand même intéressant de faire en sorte que la Métropole puisse se situer avec une bonne stabilisation de cette dotation.

Les autres recettes sont celles qui concernent le fonctionnement de la Ville, c'est-à-dire les recettes liées à nos services. Nous pouvons tabler sur une certaine stabilité. C'est ce que nous pouvons concevoir en termes de ressources liées à nos fonctionnements tels que la piscine, la restauration scolaire, etc ..., etc...

Une inquiétude, comme je l'évoquais, sur les contrats aidés. Monsieur le Ministre disait ce matin que dans certains territoires Politique de la Ville, des emplois francs étaient mis en place, mais j'ai pu remarquer qu'en ce qui concerne la Région Aquitaine ou la Métropole, nous perdons les contrats aidés quantitativement, mais nous n'avons pas les emplois francs puisque ce sont des territoires qui sont expérimentés et qu'en Aquitaine, je n'en ai pas vu. Monsieur le Ministre que j'ai interpellé m'a dit : « Il faut que vous fassiez remonter ces besoins ». Ce sera fait dès lundi matin. Je vais me permettre de lui adresser un courrier pour lui demander de bien vouloir prendre en compte la réalité de notre Ville et des Villes concernées par la Politique de la Ville.

Un élément important, mais vous le verrez dans les dépenses, dans le cadre de la Maison de la Solidarité, nous avons à prendre en compte le loyer de cette Maison de la Solidarité. Les locaux vont être inaugurés dans quelques jours. Et puis il y a l'hypothèse du maintien de l'aide de l'Etat sur les rythmes scolaires. C'est une aide qui est extrêmement importante. Vous savez qu'il y a tout le débat sur les rythmes scolaires. Pour nous, c'est essentiel. Sur les fameux TAP, nous avons une aide qui est apportée par l'Etat, comme toutes les communes, mais aussi une aide spécifique sur les territoires Politique de la Ville. Et donc, pour l'année scolaire 2017-2018, cette aide est maintenue. Nous avons reçu de la part de M. l'Inspecteur d'Académie confirmation de cette aide.

Ensuite, nous demandons que cette aide soit pérennisée. Elle est liée au maintien des TAP. Si l'on revient à la situation antérieure, cela signifie que l'on n'est plus dans les rythmes scolaires, ni dans la mise en place des TAP et de l'accompagnement et l'Etat n'aura plus à soutenir un dispositif que nous ne souhaitons plus, s'il n'est pas soutenu par la collectivité locale. C'est une évidence. Mais pour l'année 2017-2018, la concertation est actuellement en cours, les aides ont été confirmées et elles sont

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

maintenues jusqu'à la prochaine rentrée scolaire, en fonction des choix qui seront effectués, TAP ou non.

Voilà sur l'ensemble de cette préparation budgétaire, avec une certaine prudence, mais je voudrais souligner que depuis que vous êtes dans ce Conseil Municipal et sur les mandats précédents également, je pense que grâce à la compétence de nos services, nous avons eu à corriger assez peu les prévisions budgétaires qui étaient mises en avant et que nous votions au mois de décembre. Il y a forcément eu quelques correctifs. Lorsque le gouvernement décide une augmentation salariale, lorsqu'il décide la suppression d'une ressource, nous avons à prendre en compte cet impact. Mais en ce qui concerne le vote du budget dans la continuité des orientations budgétaires, je voudrais remercier toute l'administration ici, nous avons des prévisions qui sont confirmées par les documents et surtout, par l'application que nous en faisons dans l'année qui suit.

Au final, au stade de la préparation budgétaire, nous envisageons une faible progression des recettes de fonctionnement, de l'ordre de 1,2 %. Cela représente quand même 400.000 € en termes de ressources, de recettes, amenées essentiellement par la péréquation et l'évolution des bases fiscales.

Quelles sont nos tendances concernant les dépenses. La masse salariale est le premier poste de ces dépenses de fonctionnement, comme beaucoup de collectivités comme les nôtres. Sur l'exercice 2017, nous avons une progression de la masse salariale de 3 %, ce qui représente environ 500.000 €, avec 130.000 € d'augmentation du point d'indice. Cela illustre parfaitement ce que j'ai mis en avant. Décision négociée par le Gouvernement avec les organisations syndicales. C'est nous qui l'assumons à l'échelon local et cela a représenté 130.000 €. Les revalorisations des grilles indiciaires des différentes filières, là aussi s'imposent à nous. Les effets du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) et puis, les + 110.000 € de mouvements de personnels (+ 3 %) entre les soldes entrées/sorties, c'est-à-dire ceux qui partent à la retraite et ceux que nous mettons en place dans le service. Nous avons toujours priorisé cette masse salariale. Et puis, nous avons eu un impact sur l'année 2017 de 40.000 € liés à l'organisation des élections. Les quatre tours d'élections représentent 40.000 €.

Pour 2018, nous situons la progression autour de 2,7 %, c'est-à-dire 450.000 €. Nous tablons sur une absence d'augmentation du point d'indice, sur une pause sur l'application du fameux plan porté par le Gouvernement des parcours, carrières et rémunérations, l'estimation du GVT et la mise en place progressive du nouveau régime indemnitaire basé sur les fonctions qui, là aussi, est une obligation de la loi. Pour 2018, ces 2,7 % vont servir essentiellement à ces éléments-là qui concernent le régime indemnitaire et les mouvements de personnels.

Pour la dette, nous avons un poste qui est très contenu. Nous nous sommes dégagés des quatre emprunts structurés en 2016. C'est surtout l'Etat qui a assumé ses responsabilités, puisque je rappelle que c'étaient des emprunts contractualisés dans le cadre de l'ANRU. Nous allons nous en dégager de façon définitive et donc, ce sera une page de l'histoire lormontaise qui sera tournée sur ces emprunts ANRU,

avec une répercussion sur l'annuité de remboursement annuelle qui est très faible, de 7.000 € supplémentaires seulement et nous n'aurons donc plus que des emprunts à taux fixe. Vous le verrez dans le document, nous sommes dans la strate où une Ville de 22.000 € habitants doit se situer, concernant la capacité de remboursement et la structuration de la dette, entre 9 et 11 années. Nous sommes en-dessous de 9. C'est, me semble-t-il, raisonnable, surtout compte tenu du fait de la particularité de notre Ville et de l'importance de toujours porter un certain nombre d'investissements permettant de répondre aux besoins qui sont importants.

Sur les dépenses de fonctionnement des services, cela représente ¼ des dépenses de fonctionnement, il est demandé un effort sur certaines dépenses qui concernent notre fonctionnement et c'est tout ce qui peut être travaillé sur le rachat des parcs de copieurs, sur des charges de location, etc..., et je voudrais remercier les services parce qu'un groupe de travail est mis en place par le Directeur Général des Services, M. CHAUVET, optimisation budgétaire, pour faire en sorte que l'on puisse essayer d'optimiser le plus possible cette approche budgétaire.

Sur les subventions, 13 % des dépenses. Nous avons toujours priorisé les subventions aux associations. Je le revendique pleinement et je revendique pleinement les dépenses en direction des ressources humaines parce que c'est de l'investissement. Ce sont toutes les politiques qui sont portées dans notre Ville qui dépendent de ces soutiens. Pour ce qui concerne les dépenses de subventions en direction des établissements publics CCAS et le Syndicat Intercommunal Lormont-Cenon Petite Enfance, elles seront maintenues. Nous allons reconduire ces engagements, mais également, la Ville devra retravailler, rehausser sa subvention à Médianimation si, comme nous le souhaitons nous maintenons ce dispositif des Correspondants de Nuit. Vous le savez, nous avons sollicité les organismes HLM. Le problème actuellement, c'est qu'avec les décisions de l'Etat qui pénalisent les organismes HLM, nous espérons qu'ils contribueront malgré tout à Médianimation. C'est la démarche que nous avons effectuée et j'espère que nous arriverons à maintenir ce dispositif qui est apprécié dans notre Ville et qui est tout à fait complémentaire de ce qui est porté par la police du quotidien ou de proximité qui est mise en avant.

Au final, face à des recettes dont l'augmentation est prévue à hauteur de 400.000 €, il va falloir s'efforcer de contenir la progression des dépenses dans cette limite qui correspond à l'objectif qui a été fixé par l'Etat puisque l'Etat dit, pas plus de 1,2 %. La masse salariale représentant 2,7 %, 1,2 % de progression globale des dépenses autorisées par l'Etat, pour équilibrer, sur le plan de la méthode, il y a deux solutions.

La première est de faire appel à la fiscalité. La deuxième solution est de prélever sur notre autofinancement. C'est ce que je vous proposerai parce que nous avons aujourd'hui un autofinancement qui nous permet de contenir et d'éviter que les familles, dont nous connaissons les ressources modestes, puissent être appelées à conforter un équilibre où nous pourrions faire appel l'augmentation des taux.

Un point de fiscalité apporterait 120.000 €, pour vous donner une idée. Nous allons essayer de tenir le cap au moment du vote du budget et de ne pas toucher à nos

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

taux ni aux abattements pour les familles qui leur permettent de bénéficier de ces dispositifs.

Notre marge de manœuvre : Nous avons un excédent nous permettant de maintenir une épargne de gestion positive, ce qui nous permet également de pouvoir abonder chaque année notre section d'investissement avec une partie de cet excédent. Pour couvrir nos dépenses de fonctionnement, nous faisons appel aux subventions, aux aides et également au fonds de compensation de la TVA qui, je le rappelle, nous amène deux années après une recette de l'Etat sur le programme d'investissement.

Le programme des investissements de l'année 2018, tel que nous le mettons en avant en termes de perspectives, est sans surprise puisqu'il correspond à notre projet de ville et à son évolution.

Il y aura en 2018 un gros travail sur l'aménagement du Fil Vert qui est subventionné à hauteur de 90 %. J'évoquais le travail de recherche de subventions qui nous permet de porter l'effort d'investissement. Il représente 90 % sur le Fil Vert. Nous avons quelques difficultés matérielles liées à ce Fil Vert qui part de la Buttinière, qui descend vers le Bourg Doyen, remonte par Carriet, passe sous le pont d'Aquitaine et qui va nous permettre de relier l'ensemble des Coteaux. C'est tout un travail qui est fait pour réaliser toutes les parties qui permettent de réaliser ce Fil Vert, avec parfois des éléments géographiques difficiles, parfois des questions de domanialité, toute une série d'éléments qui sont, petit à petit, surmontés.

Nous allons avoir un gros travail en 2018 de requalification de l'espace Montaigne. Dans le grand quadrilatère constitué par ce grand espace au cœur du plateau de Génicart, rue Montaigne, rue des Gravières, l'avenue de la Libération et la rue des Garosses, tout ce qui se trouve à l'intérieur de ce quadrilatère aura été construit et neuf : le Pôle Brassens-Camus, le pôle Solidarité qui va être inauguré fin novembre et qui rassemble les services du CCAS et les services du Département, la médecine scolaire et également les services du SIGAS et enfin le collège.

En 2018, nous allons raser les bâtiments qui n'ont plus lieu d'être parce qu'ils sont dans un état qui nous préoccupe et puis, constituer au cœur de la cité un grand parc, un espace d'oxygène, de nature. Un gros travail est fait avec l'association DIDEE et le Centre Social pour essayer de travailler sur les jardins, sur la nature, sur l'environnement et je crois que c'est un élément fort de nos politiques.

Ensuite, nous aurons en 2018 quelque chose qui est très important et que nous déclinons pratiquement à chaque Conseil Municipal. Nous sommes une Ville qui soutient d'une façon extrêmement forte les travaux de rénovation des logements dans la Ville. Il y a le parc HLM, mais il y a toutes les petites propriétés individuelles, celles du Bourg Doyen. Il y a les questions de rénovation des logements, d'amélioration, d'énergie. C'est l'OPAH, le Programme d'Intérêt Général et à chaque Conseil Municipal, nous donnons des subventions aux propriétaires occupants, aux propriétaires bailleurs et cela représente dans notre budget une moyenne de 200.000 € par an.

Quand vous regardez au niveau des territoires, nous sommes une Ville assez pilote sur ces aides à apporter qui concernent tout le patrimoine individuel de la Ville. Tous ceux qui sont dans une maison individuelle et qui ont besoin de l'aide publique sur ces travaux de rénovation et de lutte contre la précarité énergétique bénéficient de l'aide de la Ville et cela représente une somme importante dans notre budget d'investissement.

Et nous aurons également le travail sur des dossiers d'investissement en cours que vous connaissez bien, c'est-à-dire la salle de gymnastique qui est en cours de réalisation, à destination en particulier du club gymnique lormontais qui comprend presque 500 licenciés. Lorsque nous évoquons le développement du sport féminin dans la Ville, nous voyons bien que nous ne sommes pas dans le discours, mais dans la réalisation. A l'été 2018, ce sera la livraison de cette salle d'entraînement pour le club gymnique lormontais.

Quelques préoccupations qui peuvent être fortes sur ce programme d'investissement sur l'année 2018 et qui doivent nous mobiliser au niveau de la commune pour faire en sorte que ce ne soit pas la Ville qui assume, même si nous en sommes totalement solidaires, un certain nombre de propositions mises en place par les politiques publiques de l'Etat.

Je veux évoquer le dédoublement des classes en cycle préparatoire et en cours élémentaire. Vous le savez, nous avons réussi, par des aménagements à l'intérieur des établissements scolaires, à faire en sorte qu'à la rentrée 2017, les cycles préparatoires puissent passer à des classes à 12 élèves sur Lormont.

L'objectif, à la rentrée de septembre 2018, est de faire la même démarche avec les cours élémentaires 1, ce qui va nous contraindre à réaliser, pour dédoubler ces classes de CP-CE1, un effort extrêmement important de réalisation de classes mobiles. Les services ont déjà commencé à faire le recensement de ces classes qui seront apportées par l'investissement et le nombre est important. Ce sera entre 10 et 12 classes. Il est évident que 12 classes supplémentaires pour améliorer, dans le cadre des rythmes scolaires que nous portons depuis 2013, le travail des enseignants, nous ne pouvons qu'y être favorables, favorables au fait que l'on puisse alléger le plus possible le nombre d'enfants pour que les enseignants puissent travailler dans de meilleures conditions.

Nous allons nous tourner vers l'Etat. Il y a un fonds d'investissement qui est prévu par l'Etat pour faire en sorte, par rapport à des plafonds habituellement situés à 30 %, qu'il puisse y avoir une prise en compte plus importante pour les locaux scolaires et puis également vers la Métropole qui pourrait soutenir notre Ville parce que c'est une spécificité au niveau de notre commune. Dans le cadre de REP+, nous avons cette contrainte particulière.

Ce sont donc 10 à 12 classes qui seront à réaliser pour la rentrée 2018 pour conforter cette rentrée scolaire et à prendre en compte dans notre investissement en recherchant la dotation de soutien à l'investissement local, et puis, Bordeaux Métropole qui pourra, je l'espère, nous aider là-dessus.

Ref. 20150303 Berger-Levrault (1012)

Voilà ces grandes perspectives d'investissements. Vous avez également le PPI en annexe. Les documents sont à votre disposition avec tous les tableaux en perspective budgétaire. Je rappelle que dans un mois, nous nous retrouverons pour rentrer dans le cadre budgétaire, avec une vision beaucoup plus précise et définitive de notre budget 2018.

J'ai peut-être été un petit peu long. Je vois quelques regards autour de moi qui disent « comme à l'accoutumée », mais j'ai voulu être précis et je vais laisser le soin aux uns et aux autres d'intervenir sur ces orientations budgétaires.

M. FEUGAS :
Monsieur Le Maire, Chers Collègues, avant de porter attention aux propositions d'orientations budgétaires 2018 pour notre commune, nous avons nécessité d'analyser celles contenues dans le Projet de Loi de Finances du Gouvernement, en cours de discussion depuis la mi-octobre, mais dont nous connaissons pour l'essentiel les grandes mesures, qui sont, de par leurs impacts, directement conséquentes dans la préparation de notre futur budget primitif 2018.

D'abord un rappel : entre 2015 et 2017, près de 11 Milliards d'€ ont été soustraits arbitrairement et brutalement à l'ensemble des Collectivités Territoriales. Contraints par la Loi à l'équilibre de leurs budgets, les élus locaux ont dû procéder, en responsabilité et en conscience, à des choix parfois draconiens. Les Maires et les Conseils municipaux ont actionné l'ensemble des leviers disponibles avec le souci de maintenir un service public de qualité pour leurs concitoyens.

Aujourd'hui le Président de la République exige des élus locaux qu'ils réalisent dans les 5 ans à venir 13 nouveaux milliards d'€ d'économie. Ainsi en moins de 10 ans, ce serait près de 25 milliards d'€ dont les budgets et services publics locaux se voient privés avec le risque d'une mort par asphyxie budgétaire. Cette fois, pas de réduction brutale des baisses de dotations, mais une « technique » qui fait reposer la promesse du maintien des dotations de l'État sur la capacité des collectivités à réduire elles-mêmes leurs dépenses de fonctionnement. Cela ne peut qu'entraîner, inévitablement peu à peu, moins de services publics pour nos populations, moins de subventions, de culture, de sport, de santé et de vie pour nos communes.

Le pouvoir actuel entend administrer une nouvelle cure d'austérité aux Collectivités et, dans le même temps, faire de nouveaux cadeaux fiscaux aux plus riches avec la suppression de l'ISF, la défiscalisation des dividendes, la baisse des impôts des entreprises et autres avantages.

Comme Elu(e)s, nous agissons au quotidien pour tenter d'améliorer le sort de femmes, d'hommes et de jeunes qui souffrent dans notre pays. Nous nous efforçons de rétablir un peu de justice sociale dans une société où le creusement des inégalités s'amplifie, amenant pauvreté et misère. Peine perdue, nous dit le Président des très riches puisque c'est cette bouée de proximité qu'il entend finir d'étrangler. De la plus petite commune à la plus grande Région de notre pays, aucun échelon ne sera épargné si les annonces gouvernementales se concrétisent.

La politique d'Emmanuel MACRON et de son Gouvernement en direction des territoires exacerbe ces préoccupations déjà bien présentes parmi les élu(e)s. Pour l'A.M.F, aucun « pacte de confiance » n'est acceptable et a dénoncé les décisions « brutales et unilatérales » prises cet été par le Gouvernement et les mesures dans le PLF 2018 et le Projet de Loi de programmation des finances publiques 2018-2022 qui « menacent, à terme, l'existence de la Commune, incarnation de la République décentralisée ».

La libre administration des Collectivités est en danger car, de fait, la puissante bureaucratie de Bercy et du ministère des finances voudrait les mettre sous tutelle et ainsi contrôler encore plus la gestion des exécutifs locaux avec un appui sans réserve du Président de la Cour des Comptes.

Voilà brossée, pour l'essentiel, la situation politique et volontairement, notre Groupe n'est pas rentré dans tous les dégâts occasionnés par cette volonté macroniste marquée par un libéralisme de droite affirmé. Mais nous avons tous en tête la baisse des pensions des retraités, consécutive à l'augmentation de la CSG, la réduction de l'APL supportée par les bailleurs sociaux, la suppression de 140.000 contrats aidés, la réduction de 1,7 milliards d'€ sur le budget logement, la baisse des crédits politique de la ville, etc.

Concernant les propositions d'orientations budgétaires pour notre budget communal, la note de synthèse sur les dotations reflète, tantôt des estimations prudentes, parfois des espérances de stabilisation, de craintes de baisse ou de mises à contribution et l'utilisation du conditionnel apparaît nécessaire. Prudence également concernant les recettes fiscales et le devenir de la taxe d'habitation, ainsi que le devenir de l'organisation des rythmes scolaires. Il ressort donc pour ce chapitre des ressources une petite progression de recettes de fonctionnement de 400.000 €.

Concernant les postes de dépenses, sur la masse salariale, il faut noter que « la ceinture va se serrer d'un cran » et nous aurons l'occasion d'aborder politiquement la situation du personnel (mouvements, temps de travail, améliorations, etc...), sachant que nous laissons la priorité aux organisations syndicales dans le cadre de différentes négociations en cours ou à venir.

Nous notons que le rapport obligatoire sur l'état de la Collectivité (ex bilan social) prend un retard conséquent d'un an, certainement dû à un service des Ressources Humaines qui doit retrouver une vitalité dont le personnel a un besoin évident.

Sur le sujet de la dette, l'amélioration due à la stabilisation des emprunts structurés est notable, mais la possible décision stratégique de ne pas mobiliser d'emprunt nouveau ne peut être définitive et doit permettre une possibilité de négociation.

Concernant les dépenses de fonctionnement, après les différents « coups de rabot » des précédentes années, nous voilà rendus à la création d'un G.T.O.B. (groupe de travail optimisation budgétaire), en espérant que les cogitations collectives trouvent une légère économie. Le chapitre des subventions permet de remarquer

Ref. 201 503 Berger-Levrault (1012)

positivement la reconduction de celles-ci et la volonté municipale de maintenir une subvention permettant le nécessaire fonctionnement de Médianimation et plus précisément de l'équipe des Correspondants de Nuit.

La note finale de ces recettes-dépenses pose la question politique sur le fond, de savoir si nous abdiquons sans réserve devant l'objectif de contrainte imposé par le diktat macroniste.

L'annexe « analyse financière » est utile pour permettre de comprendre la politique de gestion menée avec prudence ces dernières années, mais remarque que les politiques d'austérité imposées aux Collectivités ont fait leurs œuvres et ont atteint l'objectif annoncé de leur faire supporter cette « règle d'or » de la baisse des dépenses publiques.

L'impact amorti durant ces années écoulées arrive à des limites qui vont nous obliger à réagir politiquement pour faire face à cette mise en danger. Le PPI proposé est marqué par beaucoup de prudence et les décisions qui seront prises après débats au sein de la Majorité municipale seront le reflet de choix réfléchis et engagés, afin de rester dans le rôle primordial joué par les Collectivités dont les investissements représentent près de 80 % des réalisations utiles au développement du pays et donc, pour l'emploi en priorité.

Notre Groupe ne peut se résigner à capituler devant ce libéralisme assumé avec froideur et arrogance, sans prendre des mesures collectives de combat politique et notre vote pour le Budget Primitif prendra en compte cette réaction.

D'ailleurs, le Congrès des Maires qui va avoir lieu du 20 au 23 novembre va certainement être une caisse de résonance du fort mécontentement de la quasi-totalité des Maires.

La colère des uns, le succès des initiatives populaires et de contestation des autres a conduit l'association des Élus Communistes et Républicains à lancer un « Appel aux Maires de France » qui animera certainement ce congrès afin que les Maires et les Conseils Municipaux restent les garants de l'intérêt général et maillons indispensables de notre République et de notre Démocratie.

Face à une telle avalanche de mesures défavorables, une révolte est nécessaire pour se faire entendre et créer un rapport de forces.

En conclusion, notre Groupe propose que lors du prochain Conseil Municipal, pour le vote du budget, une motion circonstanciée soit élaborée et mette en exergue la volonté municipale de réagir à cette politique néfaste à nos concitoyens.

Merci de votre attention et en m'excusant d'avoir été un peu long.

Mme CASANOVA :
Je ne sais pas si je vais être longue, mais j'ai deux ou trois choses à dire.

« *Fainéants, cyniques, extrêmes,* faiseurs de *bordel* », voilà comment Macron désigne ceux qui lui tiennent tête dans la rue, ceux qui n'acceptent pas d'être des machines à faire des profits pour les nantis comme lui qui les méprisent et les insultent.

La brutalité de Macron est celle qu'exigent le Medef et la finance. Ils amplifient la guerre aux travailleurs et aux pauvres, augmentent l'exploitation pour engranger toujours plus de profits dans un contexte de concurrence exacerbée. C'est ce qu'ils font avec les Ordonnances qui facilitent les licenciements, les contrats précaires, réduisent la protection des salariés dans le privé. C'est un problème qui occupe beaucoup les travailleurs en France.

Le secteur public n'est pas épargné avec le gel du point d'indice, la suppression d'au moins 120.000 fonctionnaires, 13 milliards d'économies sur les finances publiques sur 5 ans, dont 46 millions de coupes dans la Politique de la ville et 300.000 € en moins pour les collectivités, en plus du licenciement du jour au lendemain de 150.000 Emplois aidés.

Cela alors qu'après le *Swiss Leaks* en 2015, les *Panama Papers en 2016,* les mêmes journalistes viennent de révéler un scandale encore plus étendu avec les *Paradise Papers* : 350 milliards d'€ de pertes fiscales par an dans le monde, dont 20 milliards pour la France.

Macron est resté silencieux sur le sujet, car en réalité, c'est en toute légalité que ses amis des multinationales volent l'Etat et bidonnent leurs comptes via leurs nombreuses filiales. La France seule perd ainsi 11 milliards d'€ par an.

Tout est bon pour aspirer les richesses produites par les travailleurs, par une exploitation accrue dans les entreprises, mais aussi par la dissimulation fiscale, les cadeaux de l'Etat, la dette, la spéculation.

A l'opposé, pour les classes populaires, les chômeurs, la situation s'aggrave avec 9 millions de pauvres en France percevant moins de 1.015 € bruts par mois. Et la seule réponse du Gouvernement est de faire la chasse aux « profiteurs » des allocations !

Le Projet de loi de finances pour 2018 illustre bien la politique du président des riches et de son Gouvernement. Il paraît qu'il ne s'en est pas rendu compte, mais c'est le cas. Ce sont les grandes entreprises qui en profiteront, avec la baisse de l'impôt sur les sociétés et les ménages les plus riches, les mêmes qui cachent près de 10 % de leur richesse dans les paradis fiscaux.

Selon l'association Oxfam-France, les 10 % les plus riches bénéficieront d'une hausse de leurs revenus 18 fois plus importante que les 10 % les plus pauvres. 46 % des baisses d'impôts aux ménages seront concentrées sur les 10 % les plus riches, selon l'OFCE, un organisme indépendant.

L'impôt sur leurs revenus financiers sera forfaitaire et plafonné à 30 %, et deuxième cadeau, les patrimoines financiers ne seront plus soumis à l'impôt sur la fortune. Au total, 4,5 milliards d'€ de cadeaux fiscaux au détriment des emplois publics, de l'aide

Ref. 201 503 Berger-Levrault (10'2)

au logement et d'un plan d'investissement pour l'enseignement supérieur, par exemple, qui va devenir encore plus sélectif avec la réforme que veut faire le Gouvernement.

Mais Macron veut donner l'illusion de faire des gestes pour les plus démunis avec deux mesures qui ne sont qu'un leurre :

* La baisse de la taxe d'habitation pour 80 % de ceux qui la paient. D'abord, de nombreux ménages, les plus modestes, sont déjà exonérés de cette taxe et le manque à gagner pour les communes va avoir deux conséquences : la hausse de la fiscalité, dont la commune ici même se pose le problème d'augmenter les taux, d'après ce que j'ai compris, et la réduction des dépenses qui bénéficient à la majorité de la population, c'est-à-dire les services publics de proximité. Ce que le Gouvernement donne à quelques-uns d'un côté, les communes n'auront pas d'autre choix que de le reprendre de l'autre,

* La hausse de la CSG de 1,7 point qui financera la baisse des cotisations sociales des salarié(e)s et des entreprises. Cette mesure est profondément injuste pour les retraité(e)s qui subiront la hausse de la CSG sans bénéficier de la baisse des cotisations sociales. Et Macron considère qu'un retraité à 1400 € de pension est un retraité aisé.

Les cadeaux fiscaux aux ultra-riches seront financés par des coupes budgétaires de l'ordre de 8 milliards d'euros en 2018 et de 60 milliards sur le quinquennat. Les dotations et crédits publics à la baisse vont toucher les plus pauvres et les plus fragiles, comme la baisse de 5 € de l'APL et la suppression de dizaines de milliers de contrats aidés.

Pour étouffer toute contestation, Macron intègre des dispositions de l'état d'urgence dans le droit commun. Et ce n'est pas fini puisque d'autres attaques sont prévues sur la Sécu, les retraites.

Patrons et gouvernement veulent taper vite et fort. C'est une guerre déjà bien commencée sous Hollande qui avait déjà fait baisser les dotations d'État de 10 milliards en 4 ans et offert le CICE aux patrons qui n'embauchent toujours pas pour autant. Ce n'est que la continuité.

C'est aussi une guerre des capitalistes français contre les travailleurs français et étrangers, comme on peut le voir à GMS que Peugeot et Renault laissent liquider, ou encore Sanofi qui engrange des dividendes record en licenciant.

Cette politique a forcément des répercussions locales. A Lormont, la DSU et la DGF baissent. Une centaine d'emplois aidés, bien utiles à la collectivité, pour des missions de service public, ont disparu, qui devraient être au contraire pérennisés et embauchés définitivement. En 2015, le nombre de titulaires était de 289 pour 189 non statutaires, dont 78 pour accroissement d'activité, 40 CAE-CUI et Emplois d'Avenir. En 2016, pour le même nombre de statutaires, il y avait 18 précaires de plus.

Il est question de « baisse de la dépense publique », c'est-à-dire d'économies, d'augmentation du temps de travail des agents à 1.607 h sans contrepartie, tout cela pour payer une dette illégitime dont les emprunts structurés seront les plus longs à solder, bien au-delà de 2021.

Si l'aide a été reconduite pour les TAP pour 2018, on ne sait pas ce qui se passera après. Avec quels moyens dédoubler les classes de CE1 l'an prochain, alors que l'on manque déjà de locaux pour dédoubler les CP cette année ?

Le mouvement qui a commencé contre la loi Travail a révélé beaucoup de colère enfouie. On l'a vu, entre autres, avec la grève des routiers et celle des fonctionnaires.

Faire reculer Macron, le patronat, la finance, ne peut se faire que sur un terrain de classe, par l'intervention directe du monde du travail, toutes générations confondues, dans les entreprises, les lieux d'étude et dans la rue, par la confrontation avec ce Gouvernement des riches et leurs paradis fiscaux. Ce sont ces considérations qui guideront mon vote sur le budget.

Mme BOULTAM :
Notre gestion municipale va être directement impactée par des orientations nationales qui ont la double particularité de percuter notre territoire et ses habitants, tout en fragilisant la gestion modèle de notre commune.

Ce n'est pas le principe de la réforme et de sa nécessité qui nous préoccupe, car nous assumons les décisions prises ces dernières années par les Gouvernements précédents et marquées du courage de réformer la France : tout est une question de choix et de méthode. Alors que les décisions précédentes ont permis d'assainir les finances publiques, de réformer les structures grippées du pays, cela s'est fait dans la recherche permanente d'équilibres, sans infliger d'austérité et en réhabilitant la négociation sociale pour que la compétitivité profite aussi aux salariés.

Demander de nouveaux efforts – plus de 3 milliards supplémentaires demandés par le Gouvernement actuel – en demandant aux plus fragiles de les supporter, tout en décidant la suppression de l'ISF, est intolérable.

Si je reprends votre présentation du projet de loi de finances 2018, il nous faut tout d'abord rappeler que par rapport aux 3 grands objectifs fixés par le Gouvernement, notre commune ne l'a pas attendu pour en appliquer les principes vertueux :

1 - Redresser durablement les comptes publics ? Vous l'avez précisé Monsieur le Maire, ceux de la Ville de Lormont sont à l'équilibre depuis plus de 20 ans. L'endettement de la Commune est maîtrisé, il vient même d'ailleurs d'être amélioré comme on peut le voir dans les documents fournis. Et nos capacités d'investissement nous permettent de poursuivre le programme politique qui a été validé par les lormontais.

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

2 - Améliorer la sincérité du budget ? Le récent rapport de la Chambre Régionale des Comptes, comme les précédents, a souligné la qualité de notre gestion, depuis la sincérité dans l'élaboration du budget primitif, jusqu'à sa justesse et le sérieux dans sa concrétisation.

3 - Transformer les politiques publiques ? C'est le choix d'une évaluation permanente de nos politiques, depuis de nombreuses années, qui a permis à la fois d'en valider la pertinence et de ne jamais attendre pour corriger ce qui doit l'être.

Redonner du pouvoir d'achat aux français ? Faut-il encore rappeler que la métamorphose qu'a connue notre commune depuis plus de 20 ans, les structures modernes, ambitieuses, les actions politiques exemplaires dont ont pu bénéficier nos concitoyens, tout cela s'est fait sans augmenter nos bases fiscales.

Transformer la politique du logement ? Que nos gouvernants viennent découvrir l'impact qu'a eu la Rénovation Urbaine dans notre commune. Qu'ils évaluent en comparant Lormont des années 80/90 à celui d'aujourd'hui, avec des services à proximité, des transports publics modernes, un habitat collectif qualitatif, des actions en faveur des propriétaires de logement anciens, afin que tous répondent aux normes actuelles en termes d'économie d'énergie, de confort.

Avec des espaces verts, des parcs urbains, des liaisons douces, qui donnent de l'air à tous nos concitoyens. Autant d'éléments qui font de Lormont la Ville verte et habitée que nous portons.

Soutenir l'effort de sécurité ? Mais nous n'attendons que ça ! Heureusement que, par un travail de prévention, d'organisation en réseau de tous les acteurs du territoire réalisé à Lormont, notre commune peut évoluer dans un contexte où le bien vivre ensemble est une réalité de tous les jours. Lorsque nous déclinons Lormont Ville Sereine, nous compensons ainsi les sous-effectifs policiers permanents des Hauts de Garonne. Certes, nous affrontons évidemment - mais avec détermination - les problèmes rencontrés comme dans toute zone urbaine de plus de 20.000 habitants dans notre pays et que nous n'occultons pas. Mais grâce à la mobilisation de tous les acteurs concernés, qu'ils soient municipaux ou partenaires, nous évitons à nos concitoyens des situations bien plus compliquées vécues dans d'autres villes similaires.

Vous le voyez, chaque fois que l'on compare nos politiques aux décisions gouvernementales actuellement, nous recevons avec difficulté les dogmes énoncés, les a priori affichés par des décideurs décidément bien éloignés des réalités de notre ville.

C'est pourquoi nous ne pouvons accepter les leçons données en ce moment, et les décisions qu'elles sont censées justifier.

Car dans toutes nos grandes orientations politiques, les impacts sont durement ressentis :

Ainsi évidemment, Lormont Ville éducatrice, citée en exemple, avec des équipements numériques dans toutes les écoles, des initiatives permanentes portées par l'ensemble des acteurs grâce à un réseau REP+ engagé, mobilisé pour la réussite de notre jeunesse. Avec des Temps d'activité périscolaires, où plus d'une centaine d'ateliers différents qui mobilisent nos animateurs municipaux, mais également des acteurs associatifs locaux, nationaux, publics ou privés, sont mis à la disposition des enfants. Lormont est désormais décrite comme exemplaire partout en Gironde. Une organisation collective désormais rodée qui nous permet une analyse qualitative régulière des actions à destination de nos enfants dont les programmes sont en permanence proposés avec une volonté d'excellence.

Tout ce travail collectif ne peut pas être balayé par principe, par la volonté de céder davantage au populisme ambiant qu'à l'évaluation précise des résultats pourtant évidents des rythmes scolaires déclinés aujourd'hui dans toutes nos écoles. On ne peut pas ainsi revenir à 4 jours de classe, soit 26 heures par semaine sans analyse, sans évaluation, pour un retour vers un modèle sur lequel tout le monde s'accorde à dire qu'il va à l'encontre des intérêts de l'enfant, le seul modèle en Europe où on a aussi peu de jours et autant d'heures. Que le Gouvernement prenne exemple sur la grande consultation qui est en cours de tous ceux qui sont concernés : familles, enseignants, partenaires, tous intégrés dans la réflexion afin de choisir et d'agir dans la seule perspective de faire réussir chaque enfant. Car cette question de l'éducation, au cœur de tout projet républicain, doit être portée avec clarté et volontarisme dans l'intérêt de l'enfant.

L'inquiétude est réelle, également dans tout le secteur associatif. Une inquiétude alimentée par ces décisions marquées davantage du sceau de la précipitation, voire d'un certain amateurisme, destinés par exemple à balayer les emplois aidés.

Lormont Ville sportive et jeune, Lormont Ville Culturelle, Ville solidaire, Ville citoyenne, qui fourmille d'initiatives, d'énergie et de talents mis au service du collectif : il n'y pas une journée, un week-end, sans que Lormont soit le théâtre d'initiatives, d'actions, dont l'équilibre global est soudainement fragilisé parce qu'un ministre du travail responsable des RH dans une entreprise du CAC40, a décidé que les emplois aidés qui donnent des ressources, de la fierté, de la reconnaissance à ceux qui chez nous sont en grande difficulté, et qui en même temps permettent à tout notre tissu associatif de fonctionner, de se développer, ne servent à rien, à partir d'un raisonnement bien loin de nos quartiers et de leurs habitants.

Les contrats aidés, ce sont des personnes éloignées de l'emploi qui, grâce à ce dispositif, reprennent pied dans le monde du travail et retrouvent une utilité sociale. Ce sont, non seulement des personnes aux parcours professionnels souvent heurtés qui perdront l'opportunité d'une réinsertion professionnelle, mais aussi nos concitoyens parmi les plus fragiles qui pâtiront de cet abandon de l'État.

Nous avons ainsi tout ce formidable réseau d'acteurs bénévoles, dans les champs de la solidarité, de l'animation, de la jeunesse, du sport, qui gèrent souvent des centaines de jeunes, qui portent des emplois, doivent maintenant se débrouiller seuls. Une décision arbitraire qui percute durement le bien vivre ensemble à

Ref. 201 503 Berger-Levrault (1012)

Lormont, préjudiciable à la vitalité de notre territoire, permise par la richesse du tissu associatif et par l'initiative publique.

Nous voyons bien, au final, que l'ensemble de ces décisions va faire peser sur le budget des collectivités et des associations de lourds coûts. À terme, le Gouvernement ne nous laissera plus beaucoup de choix : soit dégrader la qualité du service public, soit le faire payer aux contribuables, et, souvent, les deux à la fois. Les logiques gestionnaires imposées par Bercy font fi des difficultés du quotidien auxquelles les citoyennes et citoyens tentent de faire face, des réalités concrètes que nous vivons.

Malgré tout, nous restons déterminés à poursuivre les engagements politiques pris en 2014, avec détermination et responsabilité, comme le prouve le projet de budget que vous venez de nous présenter Monsieur le Maire, en nous appuyant sur toutes les forces vives de notre commune, des agents de la Ville dont il faut saluer l'engagement quotidien, jusqu'à ces formidables militants du bien-vivre ensemble que sont tous les partenaires associatifs.

Merci de votre écoute.

Monsieur le Maire :
Merci pour toutes ces interventions. Puisque nous sommes dans les orientations budgétaires, je pense qu'il y aura beaucoup d'expressions au Congrès des Maires qui a lieu la semaine prochaine parce que c'est traditionnellement un rendez-vous qui permet au Gouvernement, au Président de la République, de s'exprimer face aux représentants des territoires.

Il y a eu dans ce débat d'orientations budgétaires beaucoup de richesse dans les apports et les regards des uns et des autres et je vous remercie de la qualité de nos échanges.

Ceci étant exposé, il est donc demandé à l'assemblée délibérante d'adopter les termes de la délibération suivante :

La Ville de LORMONT,

Vu la loi d'orientation N° 92-125 du 6 février 1992, dans ses articles 11 et 12, relative à l'administration territoriale de la République qui a élargi aux communes de 3.500 habitants et plus l'obligation d'organiser un **débat sur les orientations budgétaires ;**

Vu les articles L2121-29 et L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Entendu le rapport de présentation,

Considérant qu'aux termes du texte susvisé dans les communes de plus de 3.500 habitants, un débat a lieu au Conseil Municipal sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci ;

DECIDE

Article unique :
prend acte de la présentation du rapport des Orientations Budgétaires et la tenue du débat.

Le Maire :

- ⇨ certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
- ⇨ informe qu'il pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

FAIT A LORMONT, le 20 novembre 2017
pour extrait certifié conforme au registre des délibérations,

Le Maire,
Jean TOUZEAU

MAIRIE DE LORMONT 33310

Pour le Maire empêché,
La Première Adjointe
Josette BELLOQ

Ref. 201503 Berger-Levrault (1012)

N° 2017/17.11/01.1

REÇU EN PREFECTURE

le 24 NOV. 2017

Identifiant unique de l'acte :
033-213302490-20171117-2017-17M-01-DE

RAPPORT PRESENTÉ AU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
SUR L'ETAT DE
LA COLLECTIVITE, L'ETABLISSEMENT, LE SERVICE OU LE GROUPE DE SERVICES
AU 31 DECEMBRE 2015

Merci de bien vouloir remplir ce questionnaire Excel.
Attention :La structure du présent questionnaire ne doit en aucun cas être modifiée sous peine de compromettre le processus d'exportation.

Une fois ce questionnaire validé, veuillez exporter les données vers un fichier d'échange au format .txt en cliquant sur le bouton "Exporter" ci-dessous

Le fichier fabriqué par la procédure d'exportation est nommé d'après le n° Siret de votre collectivité
Il est situé dans le même répertoire que le présent questionnaire Excel

Merci d'envoyer ce fichier d'échange par mel à l'adresse ('cliquable') suivante : dgcl-bilans-sociaux-2015@interieur.gouv.fr

Si l'exportation ne fonctionne pas, veuillez nous envoyer ce questionnaire par
- voie postale à l'adresse indiquée dans l'instruction NOR RDFB1529174N
- ainsi que le fichier Excel par mel à l'adresse suivante : dgcl-bilans-sociaux-2015@interieur.gouv.fr

Pour importer dans un questionnaire vierge les données d'un fichier texte d'échange
cliquez sur le bouton ci-dessous :

Pour accéder à une première synthèse des résultats et à des restitutions sous forme graphique, cliquez sur le bouton ci-dessous :

NOM DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE :

Ville de Lormont

Nom du correspondant : Direction des ressources humaines - ROZIER Françoise

N° Département : 33 Téléphone : 05-57-77-63-13

code postal 33305

RAPPORT PRESENTE AU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
SUR L'ETAT DE
LA COLLECTIVITE, L'ETABLISSEMENT, LE SERVICE OU LE GROUPE DE SERVICES
AU 31 DECEMBRE 2015

LISTE NORMALISEE DES INFORMATIONS PREVUES PAR L'ARRETE
DU XX / XX / 2015

Informations complémentaires pour l'exploitation statistique du rapport

N° SIRET de la collectivité 21330249000015

Type de collectivité (voir liste ci-dessous) 06

Veuillez préciser (en cochant les cases concernées avec x) :

▪ La collectivité…	oui	non
* avait-elle transmis son bilan social 2013 ?	X	

▪ La collectivité…	oui	non
* Est-elle affiliée au Centre de gestion ?		X
* Dispose-t-elle de son propre CTP ?	X	

▪ Pour les **OPHLM et les ODHLM**, le nombre de logements gérés : 0

Liste des types de collectivités

01 - Région
02 - Département
03 - Service départemental d'incendie et de secours
04 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale
05 - Centre national de la fonction publique territoriale
06 - Commune
07 - Centre communal d'action sociale (CCAS)
08 - Caisse des écoles (CDE)
09 - Caisse de crédit municipal
10 - Communauté urbaine et métropole
11 - Communauté d'agglomération
12 - Communauté de communes
13 - Syndicat d'agglomération nouvelle
14 - Centre intercommunal d'action sociale (CIAS)
15 - Autre établissement public intercommunal
16 - Syndicat de communes à vocation multiple
17 - Syndicat de communes à vocation unique
18 - Office public de l'habitat (OPHLM - ODHLM)
19 - Pôle métropolitain

Sommaire

Cliquez dans la colonne "onglet" pour accéder directement à l'onglet désiré

	Onglet
1 - EFFECTIFS	
Fiche 1.1.0 - Effectifs des titulaires et non titulaires sur emplois permanents rémunérés au 31/12/2015 occupant un emploi fonctionnel selon le cadre d'emplois et le sexe	Fiche 1.1.0
- IND 1.1.0 - Nombre des titulaires et non titulaires sur emplois permanents rémunérés au 31/12/2015 occupant un emploi fonctionnel selon le cadre d'emplois et le sexe	IND 1.1.0
Fiche 1.1.1 - Effectifs des titulaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2015 par filière, cadre d'emplois et grade à temps complet et non complet et par sexe	Fiche 1.1.1
- IND 1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunéré au 31/12/2015 par filière, cadre d'emplois et grade, à temps complet et non complet et par sexe	IND 1.1.1
Fiche 1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet au 31/12/2015 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	Fiche 1.1.2
- IND 1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet au 31/12/2015 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	IND 1.1.2
Fiche 1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation	Fiche 1.1.3
- IND 1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation	IND 1.1.3
- IND 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en équivalent temps plein	IND 1.1.4
Fiche 1.2.1 - Effectifs des agents non titulaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2015 par référence à la filière et au cadre d'emplois et selon le type de recrutement et le sexe	Fiche 1.2.1
- IND 1.2.1 - Effectifs des agents non titulaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2015 par référence à la filière, au cadre d'emplois et selon le type de recrutement et le sexe	IND 1.2.1
Fiche 1.2.2 - Nombre d'agents non titulaires au 31/12/2015 occupant un emploi permanent à temps complet par référence à la filière et au cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	Fiche 1.2.2
- IND 1.2.2 - Nombre d'agents non titulaires occupant un emploi permanent à temps complet au 31/12/2015 par référence à la filière, au cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	IND 1.2.2
Fiche 1.2.3 - Nombre d'agents non titulaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation	Fiche 1.2.3
- IND 1.2.3 - Nombre d'agents non titulaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation	IND 1.2.3
- IND 1.2.4 - Nombre de non titulaires en équivalent temps plein	IND 1.2.4

Fiche 1.3.1 - 1.3.2 - Autres personnels Fiche 1.3.1-1.3.2
- IND 1.3.1 - Autres personnels IND 1.3.1
- IND 1.3.2 - Recours à du personnel temporaire IND 1.3.2

Fiche 1.4.1 - 1.4.4 - Agents selon les positions statutaires particulières Fiche 1.4.1 - 1.4.4
- IND 1.4.1 - Nombre d'agents originaires de la collectivité IND 1.4.1-1.4.4
- IND 1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure ou en détachement direct
- IND 1.4.3 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition
- IND 1.4.4 - Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97)
(Seuls le CNFPT et les centres de gestion ont à renseigner cet indicateur)

Fiche 1.5.0 - Départs dans l'année 2015 Fiche 1.5.0
- IND 1.5.0 - Départs dans l'année 2015, par catégrie hiérarchique et par sexe IND 1.5.0
Fiche 1.5.1 - Arrivées d'agents recrutés sur emploi fonctionnel dans l'année 2015 Fiche 1.5.1
- IND 1.5.1 - Arrivées d'agents recrutés sur emploi fonctionnel dans l'année 2015 IND 1.5.1
Fiche 1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires recrutés par cadre d'emplois dans l'année 2015 Fiche 1.5.2
- IND 1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires recrutés par cadre d'emplois dans l'année 2015 IND 1.5.2
Fiche 1.5.3 - Arrivées de non titulaires sur emplois permanents dans l'année 2015 Fiche 1.5.3
- IND 1.5.3 - Arrivées de non titulaires sur emplois permanents dans l'année 2015 IND 1.5.3

Fiche 1.5.4-1.5.6 - Titularisations, promotions, et avancements dans l'année 2015 Fiche 1.5.4-1.5.6
- IND 1.5.4 - Titularisation au cours de l'année 2015 IND 1.5.4-1.5.6
- IND 1.5.5 - Avancements, promotions dans l'année 2015
- IND 1.5.6 -Titularisations dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet) en 2013, 2014 et 2015
- IND 1.5.7 - Titularisations dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet) au cours de l'année 2015, par filières, cadres d'emplois et sexe IND 1.5.7
- IND 1.5.8 - Avancements de grade dans l'année 2015 par filière et catégorie hiérarchique IND 1.5.8

Fiche 1.6.1 - 1.6.2 - Travailleurs handicapés Fiche 1.6.1-1.6.2
- IND 1.6.1 - Nombre d'agents handicapés par catégorie hiérarchique, statut et sexe, rémunérés au 31/12/2015 IND 1.6.1
- IND 1.6.2 - Passation de marchés et respect des obligations d'emploi IND 1.6.2

- IND 1.7.1 - Répartition par sexe et âge des agents fonctionnaires et non titulaires sur emplois permanents IND 1.7.1

2 - TEMPS DE TRAVAIL

- IND 2.1.1 - Nombre d'agents titulaires et stagiaires ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales) — IND 2.1.1
- IND 2.1.2 - Nombre d'agents non titulaires sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales) — IND 2.1.2
- IND 2.1.3 - Nombre d'agents non titulaires sur emplois non permanents ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales) — IND 2.1.3
- IND 2.1.4 - Congés partenité des agents TITULAIRES ET NON TITULAIRES, par catégorie hiérarchique — IND 2.1.4
- IND 2.1.5 - Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus — IND 2.1.5

Fiche 2.2.1 - 2.2.5 - Temps de travail — Fiche 2.2.1-2.2.5
- IND 2.2.1 - Modalité d'organisation du temps de travail — IND 2.2.1-2.2.4
- IND 2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail
- IND 2.2.3 - Compte épargne-temps
- IND 2.2.4 - Télétravail
- IND 2.2.5 - Charte du temps — IND 2.2.5

- IND 2.3.1 - Informations relatives au temps partiel (article 60 de la loi du 26 janvier 1984) — IND 2.3.1

3 et 4 - RÉMUNERATIONS

Fiche 3.1.1 - 3.4.2 - Rémunération et assurance chômage — Fiche 3.1.1-3.4.2
- IND 3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations des fonctionnaires et non-titulaires occupant un emploi permanent
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emplois non permanents présents dans l'année 2015 — IND 3.1.1-3.4.2
- IND 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires
- IND 3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les non-titulaires
- IND 3.4.3 - Nombre d'heures supplémentaires rémunérées par cadre d'emplois et filière — IND 3.4.3
- IND 3.4.4 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

- IND 4.1.1 - Logements de fonction — IND 4.1.1

5 - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIENE ET SECURITE

- IND 5.1.1 - Agents affectés à la prévention — IND 5.1.1-5.1.2
- IND 5.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2015
- IND 5.1.3 - Nombre de demandes de visites médicales — IND 5.1.3

Fiche 5.1.4 - 5.1.6 - Documents de prévention — Fiche 5.1.4-5.1.6
- IND 5.1.4 - IND 5.1.6 - Plan de prévention des RPS ; DUERP — IND 5.1.4-5.1.6

- IND 5.2.1 - Nombre d'accidents du travail survenus dans l'année 2015 et jours d'arrêt de travail concernant des titulaires et stagiaires, par cadre d'emplois et sexe — IND 5.2.1
- IND 5.2.2 - Inaptitudes au cours de l'année 2015 — IND 5.2.2
- IND 5.2.3 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2015 — IND 5.2.3
- IND 5.3.1 - Actes de violence physique subis par le personnel au cours de l'année 2015 — IND 5.3.1

6 - FORMATION

Fiche 6.1.1-6.1.4 - Formation — Fiche 6.1.1-6.1.4
- IND 6.1.1 - Les journées de formation suivies par les agents dans l'année 2015 pour fonctionnaires et non titulaires sur emploi permanent et les agents ayant participé à au moins une action de formation dans l'année 2015 — IND 6.1.1
- IND 6.1.2 - Les journées de formation suivies par les autres agents dans l'année 2015 — IND 6.1.2
- IND 6.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2015 — IND 6.1.3

- IND 6.1.4 - Coût de la formation — IND 6.1.4

7 - 8 - DROITS SOCIAUX

- IND 7.1.1 - Réunions statutaires — IND 7.1.1-7.1.3
- IND 7.1.2 - Droits syndicaux
- IND 7.1.3 - Conflits du travail : grèves

Fiche 8.1.1 - 8.1.3 - Action sociale relevant de la collectivité — Fiche 8.1.1-8.1.4
- IND 8.1.1 - Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles — IND 8.1.1-8.1.4
- IND 8.1.2 - Prestations servies directement par la collectivité territoriale par nature de la prestation
- IND 8.1.3 - Participation aux mutuelles
- IND 8.1.4 - Prestations servies directement par la collectivité territoriale

PREMIERE SYNTHESE DES RESULTATS - RESTITUTIONS

Restitutions_effectifs	Effectifs
Restitutions_mouvements	Mouvements
Restitutions_handicapés	Handicapés
Restitutions_absences	Absences
Restitutions_logements	Logements
Restitutions_conditions de travail, hygiène et sécurité	Conditions de travail hygiène et sécurité
Restitutions_formation	Formation
Restitutions_droits sociaux	Droits sociaux
Restitution_parité	Parité

1.1.0 - Effectifs d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2015, par statut, cadre d'emploi, sexe et grade de détachement

L'indicateur 1.1.0. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

***les fonctionnaires titulaires occupant un emploi fonctionnel en application de l'art 53 de la loi du 26 janvier 1984 dont ceux appartenant au**

***les agents non titulaires recrutés sur un emploi fonctionnel en application de l'art 47 de la loi du 26 janvier 1984**

* rémunérés à la date du 31 décembre 2015 :

Comment sont-ils recensés ?

***par cadre d'emploi d'administrateurs, d'attachés et d'ingénieurs**

- les fonctionnaires des filières administratives et techniques occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être recensés selon leur grade de détachement. Parmi ceux-ci, on comptabilise ceux ayant un cadre d'emploi d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur.
- les non titulaires sur emploi permanent sont recensés uniquement sur l'emploi fonctionnel occupé.

1.1.0 - EMPLOIS FONCTIONNELS rémunérés au 31/12/2015 : nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel administratif ou technique par statut d'origine, selon le grade de détachement et par sexe

Champ : *les tableaux qui suivent concernent les agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent*

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale							
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :								
Directeur général des services ou directeur			1					
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint			1	1				
Emplois fonctionnels techniques :								
Directeur général des services techniques								
Directeur des services techniques								
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	2	1	0	0	0	0

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)							
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :								
Directeur général des services ou directeur								
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint								
Emplois fonctionnels techniques :								
Directeur général des services techniques								
Directeur des services techniques								
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0

Emplois fonctionnels	Non titulaires sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :		
Directeur général des services ou directeur		
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint		
Emplois fonctionnels techniques :		
Directeur général des services techniques		
Directeur des services techniques		
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0

1.1.1 - Effectifs des titulaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2015

L'indicateur 1.1.1. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

***les fonctionnaires**
- titulaires
- stagiaires.

Remarque importante :
- les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.

***occupant un emploi permanent**

*** rémunérés à la date du 31 décembre 2015 :**
- **les fonctionnaires en activité dans votre collectivité ;**
- **les fonctionnaires qui, n'exerçant pas leurs fonctions dans votre collectivité, sont mis à la disposition d'autres structures ;**
- **les fonctionnaires qui, détachés d'autres structures, sont en position d'activité dans votre collectivité ;**
- pour le CNFPT et les Centres de Gestion uniquement, les fonctionnaires dont ils assument la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...).

Ne doivent pas être comptabilisés :
- les fonctionnaires détachés sur un emploi de cabinet qui n'est pas un emploi permanent au sens de la loi du 26 janvier 1984. Ils seront recensés à l'indicateur 1.3.1 « Autres personnels ».
- *les fonctionnaires qui, n'étant pas en position d'activité, ne sont pas rémunérés à la date du 31 décembre 2015 (y compris les agents en disponibilité d'office après maladie) ;*
- *les fonctionnaires qui, appartenant à d'autres structures, sont mis à la disposition de votre collectivité, mais ne sont pas rémunérés par votre collectivité et seront recensés dans leur collectivité d'origine ;*
- *les fonctionnaires placés en CFA qui ne sont pas en activité et ne perçoivent qu'un revenu de*
- *les fonctionnaires originaires de votre collectivité pris en charge par le CNFPT ou par un Centre de gestion (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...) qui doivent être recensés par l'organisme qui les a pris en charge et qui les rémunère;*
- *les fonctionnaires partis ou placés dans une position autre que l'activité qui ont perçu en décembre un rappel de traitement*

Comment sont-ils recensés ?

***par filière, cadre d'emplois et grade**

- les fonctionnaires occupantun emploi fonctionnel de directiondoivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0
- les stagiaires nommés par détachement (notamment suite à concours, promotion interne ou reclassement pour inaptitude physique), qui avaient auparavant la qualité de titulaires dans votre collectivité, doivent être recensés uniquement en qualité de stagiaires, et donc ne pas être comptés au titre de leur grade ou cadre d'emplois d'origine.

recensés dans la filière, le cadres d'emplois et grade correspondant à l'emploi dans lequel ils ont été nommés.

***selon les caractéristiques de leur emploi (temps complet ou non complet)**

- colonne 1.1.1(1) : effectif des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel (ces derniers font l'objet d'un recensement détaillé à l'indicateur 1.1.1.) ;
- colonnes 1.1.1(2) : effectif des fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps NON complet (réf. : loi du 26 janvier 1984 - articles 104 à 108).

Attention :

-ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

***puis par sexe**

colonnes 1.1.1(3) « Hommes » et 1.1.1(4) « Femmes ». Les deux colonnes de total doivent donc être identiques.

Notice: le décret crée un nouveau cadre d'emplois revalorisé pour les puéricultrices territoriales. La structure de carrière est articulée en deux grades, le premier grade comprenant deux classes. Par ailleurs, le décret fixe les conditions d'intégration des puéricultrices territoriales dans le nouveau cadre d'emplois. Il prévoit l'intégration immédiate des fonctionnaires appartenant à la catégorie sédentaire. Les puéricultrices territoriales bénéficiant de la catégorie active disposent, quant à elles, d'un droit d'option leur permettant soit d'intégrer ce nouveau cadre d'emplois en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les sédentaires, soit de conserver la catégorie active en restant dans le cadre d'emplois régi par le décret n° 92-859 du 28 août 1992 qui est mis en voie d'extinction.
Références : le décret ainsi que les textes qu'il modifie peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).

1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunéré au 31/12/2015

Champ : *le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent.*
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs.
Par exemple, un attaché principal qui est en poste sur un emploi fonctionnel de directeur de cabinet, doit être comptabilisé en tant qu'attaché principal.

Grades / Cadres d'emplois / FILIERES	Toue emplois					Toue emplois		Total
	Tempe complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de ~~17 H 30~~	~~17 H 30 à~~ moins de ~~28 H~~	~~28 H~~ ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Administrateur général					0			0
Administrateur hors classe					0			0
Administrateur					0			0
Administrateur stagiaire					0			0
ADMINISTRATEURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur territorial	2				0	2		2
Attaché principal	7				0	5	2	7
Attaché	7				0	1	6	7
Attaché stagiaire	1				0		1	1
ATTACHES	17	0	0	0	0	8	9	17
Secrétaire de mairie					0			0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	13				0	6	7	13
Rédacteur principal de 2ème classe	2				0		2	2
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire					0			0
Rédacteur	10				0	3	7	10
Rédacteur stagiaire					0			0
REDACTEURS	25	0	0	0	0	9	16	25
Adjoint administratif principal de 1ère classe	1				0		1	1
Adjoint administratif principal de 2ème classe	12				0	2	10	12
Adjoint administratif de 1ère classe	2				0		2	2
Adjoint administratif de 1ère classe stagiaire					0			0
Adjoint administratif de 2ème classe	32				0	10	22	32
Adjoint administratif de 2ème classe stagiaire					0			0
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	47	0	0	0	0	12	35	47
FILIERE ADMINISTRATIVE	89	0	0	0	0	29	60	89

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de ~~17 H 30~~	~~17 H 30 à~~ moins de ~~28 H~~	~~28 H~~ ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
FILIERE TECHNIQUE								
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle					0			0
Ingénieur en chef de classe normale					0			0
Ingénieur en chef stagiaire					0			0
Ingénieur principal	2				0	1	1	2
Ingénieur					0			0
Ingénieur stagiaire					0			0
INGENIEURS	2	0	0	0	0	1	1	2
Technicien principal de 1ere classe	5				0	5		5
Technicien principal de 2ème classe	2				0	2		2
Technicien principal de 2ème classe stagiaire					0			0
Technicien					0			0
Technicien stagiaire	1				0	1		1
TECHNICIENS	8	0	0	0	0	8	0	8
Agent de maîtrise principal	5				0	4	1	5
Agent de maîtrise	12				0	10	2	12
Agent de maîtrise stagiaire	1				0	1		1
AGENTS DE MAITRISE	18	0	0	0	0	15	3	18
Adjoint technique principal de 1ère classe	14				0	13	1	14
Adjoint technique principal de 2ème classe	23				0	20	3	23
Adjoint technique de 1ère classe	11				0	5	6	11
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire					0			0
Adjoint technique de 2ème classe	71		1		1	26	46	72
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire	3				0	2	1	3
ADJOINTS TECHNIQUES	122	0	1	0	1	66	57	123
Adjoint technique principal de 1ère classe					0			0
Adjoint technique principal de 2ème classe					0			0
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire					0			0
Adjoint technique de 1ère classe					0			0
Adjoint technique de 1ère classe stagiaire					0			0
Adjoint technique de 2ème classe					0			0
Adjoint technique de 2ème classe stagiaire					0			0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	150	0	1	0	1	90	61	151

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de ~~17 H 30~~	~~17 H 30~~ à moins de ~~28 H~~	~~28 H~~ ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
FILIERE CULTURELLE								
Conservateur en chef					0			0
Conservateur					0			0
Conservateur stagiaire					0			0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur en chef	1				0		1	1
Conservateur					0			0
Conservateur stagiaire					0			0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	1	0	0	0	0	0	1	1
Attaché de conservation du patrimoine					0			0
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire					0			0
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire	2				0	1	1	2
Bibliothécaire stagiaire					0			0
BIBLIOTHECAIRES	2	0	0	0	0	1	1	2
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie					0			0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie					0			0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique stagiaire					0			0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique hors classe					0			0
Professeur d'enseignement artistique classe normale					0			0
Professeur d'enseignement artistique stagiaire					0			0
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation principal de 1ère classe	2				0		2	2
Assistant de conservation principal de 2ème classe	1				0		1	1
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire					0			0
Assistant de conservation					0			0
Assistant de conservation stagiaire					0			0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	3	0	0	0	0	0	3	3

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de ~~17 H 30~~	~~17 H 30 à~~ moins de ~~28 H~~	~~28 H~~ ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ere classe	3		2		2	3	2	5
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe stagiaire					0			0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe				1	1	1		1
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe stagiaire					0			0
Assistant d'enseignement artistique					0			0
Assistant d'enseignement artistique stagiaire					0			0
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	3	0	2	1	3	4	2	6
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe					0			0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe					0			0
Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe					0			0
Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe stagiaire					0			0
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe	4				0	2	2	4
Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe stagiaire					0			0
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	4	0	0	0	0	2	2	4
FILIERE CULTURELLE	13	0	2	1	3	7	9	16
FILIERE SPORTIVE								
Conseiller principal de 1ère classe					0			0
Conseiller principal de 2ème classe					0			0
Conseiller					0			0
Conseiller stagiaire					0			0
CONSEILLERS DES APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal de 1ère classe	4				0	3	1	4
Educateur principal de 2ème classe	1				0	1		1
Educateur principal stagiaire de 2ème classe					0			0
Educateur	5				0	5		5
Educateur stagiaire					0			0
EDUCATEURS DES APS	10	0	0	0	0	9	1	10
Opérateur principal					0			0
Opérateur qualifié					0			0
Opérateur					0			0
Opérateur stagiaire					0			0
Aide-opérateur					0			0
OPERATEURS DES APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	10	0	0	0	0	9	1	10

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de ~~17 H 30~~	~~17 H 30~~ à moins de ~~28 H~~	~~28 H~~ ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
FILIERE SOCIALE								
Conseiller supérieur socio-éducatif					0			0
Conseiller socio-éducatif					0			0
Conseiller socio-éducatif stagiaire					0			0
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant socio-éducatif principal	1				0		1	1
Assistant socio-éducatif					0			0
Assistant socio-éducatif stagiaire					0			0
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	1	0	0	0	0	0	1	1
Educateur principal de jeunes enfants					0			0
Educateur de jeunes enfants					0			0
Educateur de jeunes enfants stagiaire					0			0
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal					0			0
Moniteur-éducateur et intervenant familial					0			0
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire					0			0
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles					0			0
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles					0			0
Agent spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles	15				0		15	15
Agent spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles stagiaire					0			0
ASEM	15	0	0	0	0	0	15	15
Agent social principal de 1ère classe					0			0
Agent social principal de 2ème classe					0			0
Agent social de 1ère classe					0			0
Agent social de 1ère classe stagiaire					0			0
Agent social de 2ème classe					0			0
Agent social de 2ème classe stagiaire					0			0
AGENTS SOCIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	16	0	0	0	0	0	16	16

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de ~~17 H 30~~	~~17 H 30 à~~ moins de ~~28 H~~	~~28 H~~ ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
FILIERE MEDICO-SOCIALE								
Médecin hors classe					0			0
Médecin de 1ère classe					0			0
Médecin de 2ème classe					0			0
Médecin stagiaire					0			0
MEDECINS	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologue hors classe					0			0
Psychologue classe normale					0			0
Psychologue stagiaire					0			0
PSYCHOLOGUES	0	0	0	0	0	0	0	0
Sage-femme de classe exceptionnelle					0			0
Sage-femme de classe supérieure					0			0
Sage-femme de classe normale					0			0
Sage-femme stagiaire					0			0
SAGES-FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice-cadre supérieur de santé					0			0
Puéricultrice-cadre de santé					0			0
Puéricultrice-cadre de santé stagiaire					0			0
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe supérieure					0			0
Puéricultrice de classe normale					0			0
Puéricultrice stagiaire					0			0
PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) *	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice hors classe					0			0
Puéricultrice de classe supérieure					0			0
Puéricultrice de classe normale					0			0
Puéricultrice stagiaire					0			0
PUERICULTRICES (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) *	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de ~~17 H 30~~	~~17 H 30 à~~ moins de ~~28 H~~	~~28 H~~ ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
Cadre de santé					0			0
Cadre de santé stagiaire					0			0
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier en soins généraux hors classe					0			0
Infirmier en soins généraux de classe supérieure					0			0
Infirmier en soins généraux de classe normale					0			0
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire					0			0
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier de classe supérieure					0			0
Infirmier de classe normale					0			0
Infirmier stagiaire					0			0
INFIRMIERS	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe					0			0
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe					0			0
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe					0			0
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe stagiaire					0			0
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe					0			0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe					0			0
Auxiliaire de soins de 1ère classe					0			0
Auxiliaire de soins de 1ère classe stagiaire					0			0
AUXILIAIRES DE SOINS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de ~~17 H 30~~	~~17 H 30 à~~ moins de ~~28 H~~	~~28 H~~ ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE								
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle					0			0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe					0			0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale					0			0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire					0			0
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien paramédical de classe supérieure	1				0		1	1
Technicien paramédical de classe normale					0			0
Technicien paramédical de classe normale stagiaire					0			0
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	1	0	0	0	0	0	1	1
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1	0	0	0	0	0	1	1
FILIERE POLICE MUNICIPALE								
Directeur principal de police municipale					0			0
Directeur de police municipale					0			0
Directeur de police municipale stagiaire					0			0
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe					0			0
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe					0			0
Chef de service de police municipale	1				0	1		1
Chef de service de police municipale stagiaire					0			0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	1	0	0	0	0	1	0	1
Chef de police municipale					0			0
Brigadier-chef principal	2				0	2		2
Brigadier					0			0
Gardien	1				0		1	1
Gardien stagiaire					0			0
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	3	0	0	0	0	2	1	3
Garde-champêtre chef principal					0			0
Garde-champêtre chef					0			0
Garde-champêtre principal					0			0
Garde-champêtre principal stagiaire					0			0
GARDES-CHAMPÊTRES	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	4	0	0	0	0	3	1	4

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à moins de 28 H	28 H ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
FILIERE INCENDIE SECOURS								
Colonel					0			0
Lieutenant-colonel					0			0
Commandant					0			0
Capitaine					0			0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS, COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle					0			0
Médecin et pharmacien hors classe					0			0
Médecin et pharmacien de 1ère classe					0			0
Médecin et pharmacien de 2ème classe					0			0
Médecin et pharmacien stagiaire					0			0
MÉDECINS, PHARMACIENS	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant hors classe					0			0
Lieutenant de 1ère classe					0			0
Lieutenant de 1ère classe stagiaire					0			0
Lieutenant de 2ème classe					0			0
Lieutenant de 2ème classe stagiaire					0			0
LIEUTENANTS	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels					0			0
Infirmier d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels stagiaire					0			0
INFIRMIERS D'ENCADREMENT DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier-chef					0			0
Infirmier principal					0			0
Infirmier					0			0
Infirmier stagiaire					0			0
INFIRMIERS	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjudant					0			0
Sergent					0			0
Sergent stagiaire					0			0
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal-chef					0			0
Caporal					0			0
Sapeur de 1ère classe					0			0
Sapeur de 1ère classe stagiaire					0			0
Sapeur de 2ème classe					0			0
Sapeur de 2ème classe stagiaire					0			0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Par quotité			Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à moins de 28 H	28 H ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
FILIERE ANIMATION								
Animateur principal de 1ère classe	1				0	1		1
Animateur principal de 2ème classe					0			0
Animateur principal de 2ème classe stagiaire					0			0
Animateur	1				0	1		1
Animateur stagiaire					0			0
ANIMATEURS	2	0	0	0	0	2	0	2
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe					0			0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe					0			0
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe	3				0	2	1	3
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe stagiaire					0			0
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	1				0		1	1
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe stagiaire					0			0
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	4	0	0	0	0	2	2	4
FILIERE ANIMATION	6	0	0	0	0	4	2	6
TOUTES FILIERES	289	0	3	1	4	142	151	293
Agent territorial de Mayotte					0			0
Ouvrier territorial de Mayotte					0			0
TOTAL	289	0	3	1	4	142	151	293

* voir notice dans la Fiche 1.1.1

1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet au 31/12/2015 par sexe, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail

L'indicateur 1.1.2. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité), déjà recensés à l'indicateur 1.1.1. dans la colonne 1.1.1(1).
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

***les fonctionnaires titulaires et stagiaires**
***occupant un emploi permanent<u>à temps complet</u>**
* rémunérés à la date du 31 décembre 2015

Remarque importante :
Il s'agit des effectifs déjà recensés à l'indicateur 1.1.1. dans la colonne 1.1.1(1). Le total Hommes + Femmes de cet indicateur doit donc être identique à celui de la colonne 1.1.1(1).

Comment sont-ils recensés ?

***par filière et cadre d'emplois**(en lignes), selon les indications fournies dans la fiche de l'indicateur 1.1.1.

*par quotité de temps de travail et par sexe(en colonnes)

- temps plein : colonnes 1.1.2(1) et 1.1.2(2)
- temps partiel : colonnes 1.1.2(3) à 1.1.2(8)

Précisions sur les temps partiels :

Sous réserve de l'exception ci-dessous, tous les fonctionnaires à temps partiel sont à recenser, y compris les temps partiels de droit ou sur autorisation et les CPA. (La CPA été supprimée en 2011 mais elle s'applique toujours aux agents qui étaient déjà en CPA à cette date. Le décompte des CPA a toutefois été supprimé à l'indicateur 1.1.3, car il concerne un nombre marginal d'agents)

La quotité de temps de travail à prendre en compte est celle qui figure sur la décision individuelle d'autorisation d'exercice à temps partiel, calculée en base annuelle par rapport à la durée légale du temps de travail. Cette quotité peut donc être différente de la durée hebdomadaire de service effectivement accomplie. Elle est également différente de la quotité rémunérée dans le cas particulier des temps partiels à 80% et à 90%.

Ne doivent pas être comptabilisés :

Les fonctionnaires qui bénéficient d'un temps partiel thérapeutique prévu par l'article 57-4 bis de la loi du 26 janvier 1984 après avis du comité médical ou de la commission de réforme, cette forme particulière de temps partiel n'étant pas considérée comme un « temps partiel choisi » relevant des dispositions de droit commun prévues par les articles 60 à 60 quater de la dite loi.

1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet au 31/12/2015 par sexe, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail

Champ : *le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent*
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs.

	FONCTIONNAIRES sur emplois permanents occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 1.1.2(1)	Femmes 1.1.2(2)	Hommes 1.1.2(3)	Femmes 1.1.2(4)	Hommes 1.1.2(5)	Femmes 1.1.2(6)	Hommes 1.1.2(7)	Femmes 1.1.2(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs									0	0
Attachés	8	7				1		1	8	9
Secrétaires de mairie									0	0
Rédacteurs	9	13				1		2	9	16
Adjoints administratifs	12	30				3		2	12	35
FILIERE ADMINISTRATIVE	29	50	0	0	0	5	0	5	29	60
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs	1	1							1	1
Techniciens	8								8	0
Agents de maîtrise	15	3							15	3
Adjoints techniques	66	56							66	56
Adjoints techniques des établissements d'enseignement									0	0
FILIERE TECHNIQUE	90	60	0	0	0	0	0	0	90	60
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine									0	0
Conservateurs des bibliothèques		1							0	1
Attachés de conservation du patrimoine									0	0
Bibliothécaires	1	1							1	1
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique									0	0
Professeurs d'enseignement artistique									0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques		3							0	3
Assistants d'enseignement artistique	3								3	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	1	2			1				2	2
FILIERE CULTURELLE	5	7	0	0	1	0	0	0	6	7

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS									0	0
Educateurs des APS	9	1							9	1
Opérateurs des APS									0	0
FILIERE SPORTIVE	9	1	0	0	0	0	0	0	9	1

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs									0	0
Assistants socio-éducatifs								1	0	1
Educateurs de jeunes enfants									0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux									0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)		15							0	15
Agents sociaux									0	0
FILIERE SOCIALE	0	15	0	0	0	0	0	1	0	16

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins									0	0
Psychologues									0	0
Sages-femmes									0	0
Puéricultrices cadres de santé									0	0
Puéricultrices (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) *									0	0
Puéricultrices (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) *									0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques									0	0
Infirmiers en soins généraux									0	0
Infirmiers									0	0
Auxiliaires de puériculture									0	0
Auxiliaires de soins									0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE MEDICO-TECHNIQUE

Biologistes, vétérinaires, pharmaciens									0	0
Techniciens paramédicaux		1							0	1
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1

FILIERE POLICE MUNICIPALE

Directeur de police municipale									0	0
Chefs de service de police municipale	1								1	0
Agents de police municipale	2	1							2	1
Gardes-champêtres									0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	3	1	0	0	0	0	0	0	3	1

FILIERE INCENDIE ET SECOURS										
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels									0	0
Médecins, pharmaciens									0	0
Lieutenants									0	0
Infirmiers d'encadrement									0	0
Infirmiers									0	0
Sous-officiers									0	0
Sapeurs et caporaux									0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE ANIMATION										
Animateurs	2								2	0
Adjoints d'animation	2	2							2	2
FILIERE ANIMATION	4	2	0	0	0	0	0	0	4	2

TOUTES FILIERES	140	137	0	0	1	5	0	6	141	148

Agent territorial de Mayotte									0	0
Ouvrier territorial de Mayotte									0	0

TOTAL	140	137	0	0	1	5	0	6	141	148

* voir notice dans la Fiche 1.1.1

1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

L'indicateur 1.1.3. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

***les fonctionnaires titulaires et stagiaires**

***occupant un emploi permanent à temps complet**

* rémunérés à la date du 31 décembre 2015
Il s'agit des fonctionnaires déjà recensés à l'indicateur 1.1.2. dans les colonnes 1.1.2(3) à 1.1.2(8).

***et exerçant à temps partiel sous les formes particulières (*) :**
- du temps partiel de droit qui peut être accordé soit pour raison familiale (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap), soit à certains travailleurs handicapés (article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984) ;
- du temps partiel sur autorisation pour les fonctionnaires en activité ou en service détaché, peuvent, en application de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps;

Comment sont-ils recensés ?

***par catégorie et par sexe**
Il s'agit des catégories hiérarchiques A, B et C visées à l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984. La répartition des fonctionnaires dans les catégories hiérarchiques a été établie par le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995.

***par type de temps partiel concerné**
- colonne 1.1.3(1) : temps partiel de droit,
- colonne 1.1.3(2) : temps partiel sur autorisation.

(*) cf. art1 décret n°2004-777 du 29 juillet 2004

1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

Champ : *le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet et partiel*

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
		1.1.3(1)	1.1.3(2)
Catégorie A	Hommes		
	Femmes		2
	Total	0	2
Catégorie B	Hommes		
	Femmes		4
	Total	0	4
Catégorie C	Hommes		1
	Femmes	1	4
	Total	1	5
Agents et ouvriers territorriaux de Mayotte (AOTM)	Hommes		
	Femmes		
	Total	0	0

1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en équivalent temps plein

Champ : *le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires et stagiaires, occupant un emploi permanent à temps complet ou incomplet, et rémunérés au 31/12/2015*

Nombre d'agents en équivalent temps plein	Fonctionnaires et stagiaires	
Filières	Hommes 1.1.4(1)	Femmes 1.1.4(2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	29,00	58,50
FILIERE TECHNIQUE	90,00	60,57
FILIERE CULTURELLE	6,15	8,33
FILIERE SPORTIVE	9,00	1,00
FILIERE SOCIALE		15,90
FILIERE MEDICO-SOCIALE		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		1,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	3,00	1,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS		
FILIERE ANIMATION	4,00	2,00
TOUTES FILIERES	141,15	148,30
Hors filière (AOTM)		
TOTAL	141,15	148,30

1.2.1 - Effectifs des agents non titulaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2015 par référence aux cadres d'emplois et au type de recrutement

L'indicateur 1.2.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

***les agents non titulaires recrutés sur un emploi permanent :**

- les agents de droit publiclistés ci-dessous en référence aux dispositions législatives qui autorisent leur recrutement, y compris les remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles car ils sont affectés sur un emploi permanent ;
- les agents de droit privé dont le contrat a été repris à l'occasion de la reprise d'activités transférées ou précédemment déléguées à des associations ;

Ne doivent pas être comptabilisés :

-les agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent au sens de la loi du 26 janvier 1984 : agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel (article 3 de la loi du 26 janvier 1984) et collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984) et collaborateurs de groupe d'élus (article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984);
-les assistants maternels et familiaux ;
-les accueillants familiaux ;
-les agents de droit privé recrutés dans le cadre d'un dispositif de résorption du chômage (contrat dits «aidés ») ;
-les fonctionnaires exerçant dans votre collectivité dans le cadre d'un cumul d'emplois.

* rémunérés à la date du 31 décembre 2015

Ne doivent pas être comptabilisés :

-les agents non titulaires en congé sans traitement de toute nature, y compris les agents en congé de maladie qui n'ont pas ou plus de droit à rémunération ;
-les agents non titulaires placés en congés de fin d'activité (CFA).
- les agents partis ou placés en congé sans traitement qui ont perçu en décembre un rappel de traitement

Comment sont-ils recensés ?

*** par référence aux filières et cadres d'emplois**

- Les agents non titulaires occupantun emploi fonctionnelau titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 doivent être recensés uniquement dans les cadres d'emplois auxquels ils sont assimilés même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0

- Les agents non titulaires qui ne peuvent être classés sont à recenser à la ligne "AUTRES CAS en fin de tableau.

***par référence aux cas de recrutement prévus par les articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié par la loi n°2012 du 12 mars 2012.**

- **Colonne 1.2.1(1):** article 3-1 : pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux [...].

- **Colonne 1.2.1(2):** article 3-2 : pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour une durée déterminée n'excédant pas un an.

- **Colonne 1.2.1 (3)**: article 3-3, 1° : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- **Colonne 1.2.1 (4)**: article 3-3, 2° : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.
- **Colonne 1.2.1 (5)**: article 3-3, 3° : pour les emplois de secrétaire de mairie des communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants
- **Colonne 1.2.1 (6)**: article 3-3, 4° : pour les emplois à temps non complet des communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.
- **Colonne 1.2.1 (7)**: article 3-3, 5° : pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.
- **Colonne 1.2.1(8)**: bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés (article 38), pacte (article 38bis), emplois fonctionnels de direction dans les très grandes collectivités (article 47), agents non titulaires maintenus en fonctions lors de la publication de la loi, agents non titulaires transférés (article 136), autres agents non titulaires exerçant sur emplois permanents (notamment agents de droit privé recrutés lors de la reprise d'activités précédemment confiées à une association).

***selon les caractéristiques de leur emploi (temps complet ou non complet)**

- **Colonne 1.2.1(9)**: effectif des non titulaires occupant un emploi à temps complet, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel (ces derniers font l'objet d'un recensement détaillé à l'indicateur 1.2.2.) ;
- **Colonnes 1.2.1(10)**: effectif des non titulaires occupant un emploi à temps NON complet.

Attention :
-ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

***par tranches d'ancienneté**
Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(8) puis 1.2.1(9) à 1.2.1(10) doivent être de nouveau décomptés dans les colonnes 1.2.1(11) à 1.2.1(13), tous cas de recrutement confondus, selon l'ancienneté détenue au 31/12/2015.

*** Agents par sexe, occupant tout type d'emploi dont ceux en CDI :**
Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(8), puis dans les colonnes 1.2.1(9) à 1.2.1(10), 1.2.1(11) à 1.2.1(13) doivent encore une fois être décomptés par sexe pour tout type d'emploi puis CDI dans les**colonnes 1.2.1(14) à 1.2.1(17),** tous cas de recrutement confondus.

Précisions sur les agents occupant un emploi en CDI :
En référence à la loi du 26 juillet 2005 et du 12 mars 2012 ci-après :

- A la date de la publication de la loi L50 843-2005 du 26 juillet 2005, est de plein droit transformé en contrat en durée indéterminée l'engagement de l'agent qui satisfait, le 1er juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :
1°) Être âgé d'au moins cinquante ans ;
2°) Être en fonction à la date de publication de la présente loi ou bénéficier d'un congé en application des dispositions du décret du 15 février 1988.
3°) Justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans (années qui ne sont donc pas forcément consécutives) au cours des huit dernières années;
4°) Occuper un emploi en application des quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans la même collectivité ou le même établissement mentionné à l'article 2 de la même loi.

- Par ailleurs, l'article 21 du chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 :
A la date de publication de la présente loi, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée est obligatoirement proposée à l'agent contractuel, employé par une collectivité territoriale ou un des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée conformément à l'article 3 de la même loi, dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la présente loi, qui se trouve en fonction ou bénéficie d'un congé prévu par le décret pris en application de l'article 136 de ladite loi. Le droit défini au premier alinéa du présent article est subordonné à une durée de services publics effectifs, accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement public, au moins égale à six années au cours des huit années précédant la publication de la présente loi. Toutefois, pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à cette même date, la durée requise est réduite à trois années au moins de services publics effectifs accomplis au cours des quatre années précédant la même date de publication.

- Les cinquième et dernier alinéas du I de l'article 15 de la présente loi sont applicables pour l'appréciation de l'ancienneté prévue aux deuxième et troisième alinéas du présent article.
Lorsque le représentant de l'Etat dans le département a déféré au tribunal administratif un contrat liant l'autorité locale à un agent, ce contrat ne peut être transformé en contrat à durée indéterminée en application du présent article qu'après l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive confirmant sa légalité. La proposition conférant au contrat une durée indéterminée, prévue au premier alinéa, doit alors être expressément réitérée par l'autorité territoriale d'emploi. Le contrat accepté par l'agent intéressé est réputé avoir été conclu à durée indéterminée à compter de la date de publication de la présente loi.

1.2.1 - Effectifs des agents non titulaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2015 par référence à la filière et au type de recrutement

Champ : le tableau qui suit concerne les agents non titulaires sur un emploi permanent
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

FILIERES	Article 3 de la Loi du 26 janvier 84, modifié par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012-art. 41(V))							Autres non titulaires (articles 38, 38bis, 47,139...)	Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			Hommes		Femmes	
	Article 3-1	Article 3-2	Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Article 3-3, 3°	Article 3-3, 4°	Article 3-3, 5°			Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	occupant un emploi en CDI	occupant un emploi en CDD	occupant un emploi en CDI	occupant un emploi en CDD
	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service	Secrétaire de mairie dans les communes et groupements de communes de moins de 1000 habitants	Temps non complet des communes et groupements de communes de moins de 1000 hab., lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité											
	1.2.1(1)	1.2.1(2)	1.2.1(3)	1.2.1(4)	1.2.1(5)	1.2.1(6)	1.2.1(7)	1.2.1(8)		1.2.1(9)	1.2.1(10)	1.2.1(11)	1.2.1(12)	1.2.1(13)	1.2.1(14)	1.2.1(15)	1.2.1(16)	1.2.1(17)
FILIERE ADMINISTRATIVE																		
Administrateurs									0									
Attachés		1		7					8	7	1	3	2	3	1	2	2	3
Secrétaires de mairie									0									
Rédacteurs		2	2						4	4				4	2	1	1	
Adjoints administratifs	1	2							3	2	1	3				1		2
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	5	2	7	0	0	0	0	19	13	2	6	2	7	3	4	3	5
FILIERE TECHNIQUE																		
Ingénieurs		2		1					3	3		2	1			2		1
Techniciens		1							1	1				1	1			
Agents de maîtrise									0									
Adjoints techniques	11	39							50	40	10	25	12	13	3	16	1	30
Adjoints techniques des établissements d'enseignement									0									
FILIERE TECHNIQUE	11	42	0	1	0	0	0	0	54	44	10	27	13	14	4	18	1	31
FILIERE CULTURELLE																		
Conservateurs du patrimoine									0									
Conservateurs des bibliothèques									0									
Attachés de conservation du patrimoine									0									
Bibliothécaires									0									
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique									0									
Professeurs d'enseignement artistique									0									
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	1							2	1	1	1	1			1		1
Assistants d'enseignement artistique	5								5	2	3			5	2		3	
Adjoints territoriaux du patrimoine	1								1	1		1						1
FILIERE CULTURELLE	7	1	0	0	0	0	0	0	8	4	4	2	1	5	2	1	3	2
FILIERE SPORTIVE																		
Conseiller des APS									0									
Educateurs des APS		3							3	2	1	1	2			2		1
Opérateurs des APS									0									
FILIERE SPORTIVE	0	3	0	0	0	0	0	0	3	2	1	1	2	0	0	2	0	1
FILIERE SOCIALE																		
Conseillers socio-éducatifs									0									
Assistants socio-éducatifs									0									
Educateurs de jeunes enfants									0									
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux									0									
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)									0									
Agents socioux									0									
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERES	Article 3 de la Loi du 26 janvier 84, modifié par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012-art. 41(VI)								Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			Hommes		Femmes	
	Article 3-1	Article 3-2	Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Article 3-3, 3°	Article 3-3, 4°	Article 3-3, 5°	Autres non titulaires (articles 38, 38bis, 47,136...)		Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	occupant un emploi en CDI	occupant un emploi en CDD	occupant un emploi en CDI	occupant un emploi en CDD
	Remplaçants	Affectés d'of un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service	Secrétaire de mairie dans les communes et groupements de communes de moins de 1000 habitants	Temps non complet des communes et groupements de communes de moins de 1000 hab., lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité											
	1.2.1(1)	1.2.1(2)	1.2.1(3)	1.2.1(4)	1.2.1(5)	1.2.1(6)	1.2.1(7)	1.2.1(8)		1.2.1(9)	1.2.1(10)	1.2.1(11)	1.2.1(12)	1.2.1(13)	1.2.1(14)	1.2.1(15)	1.2.1(16)	1.2.1(17)
FILIERE MEDICO-SOCIALE																		
Médecins									0									
Psychologues									0									
Sages-femmes									0									
Puéricultrices cadres de santé									0									
Puéricultrices									0									
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques									0									
Infirmiers en soins généraux									0									
Infirmiers									0									
Auxiliaires de puériculture									0									
Auxiliaires de soins									0									
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																		
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens									0									
Techniciens paramédicaux									0									
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																		
Directeur de police municipale									0									
Chefs de service de police municipale									0									
Agents de police municipale									0									
Gardes-champêtres									0									
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																		
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels									0									
Médecins, pharmaciens									0									
Lieutenants									0									
Infirmiers d'encadrement									0									
Infirmiers									0									
Sous-officiers									0									
Sapeurs et caporaux									0									
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																		
Animateurs	1								1	1				1	1			
Adjoints d'animation									0									
FILIERE ANIMATION	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0
TOUTES FILIERES	20	51	2	8	0	0	0	0	81	64	17	36	18	27	10	26	7	39
AUTRES CAS (hors filières)			1						1	1				1			1	
TOUTES FILIERES + AUTRES CAS	20	51	3	8	0	0	0	0	82	65	17	36	18	28	10	26	8	39

1.2.2 - Nombre d'agents non titulaires au 31/12/2015 occupant un emploi permanent à temps complet par sexe, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail

L'indicateur 1.2.2. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

***les agents non titulaires déjà recensés à l'indicateur 1.2.1**
***occupant un emploi permanent<u>à temps complet</u>, exerçant à temps plein ou à temps partiel**
Ne pas recenser les agents exerçant à temps non complet
* rémunérés à la date du 31 décembre 2015

Comment sont-ils recensés ?

***par filière et cadre d'emplois**(en lignes), selon les indications fournies dans la fiche de l'indicateur 1.2.1.

***par quotité de temps de travail et par sexe**(en colonnes)
- temps plein : colonnes 1.2.2(1) et 1.2.2(2)
- temps partiel : colonnes 1.2.2(3) à 1.2.2(8)

Précisions sur les temps partiels :
Tous les non titulaires à temps partiel sont à recenser, y compris les temps partiels de droit ou sur autorisation qui seront de nouveau décomptés à l'indicateur 1.2.3.
La quotité de temps de travail à prendre en compte est celle qui figure sur la décision individuelle d'autorisation d'exercice à temps partiel, calculée en base annuelle par rapport à la durée légale du temps de travail. Cette quotité peut donc être différente de la durée hebdomadaire de service effectivement travaillée. Elle est également différente de la quotité rémunérée dans le cas particulier des temps partiels à 80% et à 90%.

1.2.2 - Nombre d'agents non titulaires au 31/12/2015 occupant un emploi permanent à temps complet par sexe, filière et selon la quotité de temps de travail

Champ : *le tableau qui suit concerne les agents non titulaires sur un emploi permanent*
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs.

	NON TITULAIRES sur emplois permanents occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 1.1.2(1)	Femmes 1.1.2(2)	Hommes 1.1.2(3)	Femmes 1.1.2(4)	Hommes 1.1.2(5)	Femmes 1.1.2(6)	Hommes 1.1.2(7)	Femmes 1.1.2(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs									0	0
Attachés	3	4							3	4
Secrétaires de mairie									0	0
Rédacteurs	3	1							3	1
Adjoints administratifs	1	1							1	1
FILIERE ADMINISTRATIVE	7	6	0	0	0	0	0	0	7	6
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs	2	1							2	1
Techniciens							1		1	0
Agents de maîtrise									0	0
Adjoints techniques	16	24							16	24
Adjoints techniques des établissements d'enseignement									0	0
FILIERE TECHNIQUE	18	25	0	0	0	0	1	0	19	25
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine									0	0
Conservateurs des bibliothèques									0	0
Attachés de conservation du patrimoine									0	0
Bibliothécaires									0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique									0	0
Professeurs d'enseignement artistique									0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1								1	0
Assistants d'enseignement artistique	1	1							1	1
Adjoints territoriaux du patrimoine		1							0	1
FILIERE CULTURELLE	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2

	NON TITULAIRES sur emplois permanents occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 1.1.2(1)	Femmes 1.1.2(2)	Hommes 1.1.2(3)	Femmes 1.1.2(4)	Hommes 1.1.2(5)	Femmes 1.1.2(6)	Hommes 1.1.2(7)	Femmes 1.1.2(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS									0	0
Éducateurs des APS	1	1							1	1
Opérateurs des APS									0	0
FILIERE SPORTIVE	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs									0	0
Assistants socio-éducatifs									0	0
Educateurs de jeunes enfants									0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux									0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)									0	0
Agents sociaux									0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecins									0	0
Psychologues									0	0
Sages-femmes									0	0
Puéricultrices cadres de santé									0	0
Puéricultrices									0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques									0	0
Infirmiers en soins généraux									0	0
Infirmiers									0	0
Auxiliaires de puériculture									0	0
Auxiliaires de soins									0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens									0	0
Techniciens paramédicaux									0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	NON TITULAIRES sur emplois permanents occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 1.1.2(1)	Femmes 1.1.2(2)	Hommes 1.1.2(3)	Femmes 1.1.2(4)	Hommes 1.1.2(5)	Femmes 1.1.2(6)	Hommes 1.1.2(7)	Femmes 1.1.2(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
FILIERE POLICE MUNICIPALE										
Directeur de police municipale									0	0
Chefs de service de police municipale									0	0
Agents de police municipale									0	0
Gardes-champêtres									0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS										
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels									0	0
Médecins, pharmaciens									0	0
Lieutenants									0	0
Infirmiers d'encadrement									0	0
Infirmiers									0	0
Sous-officiers									0	0
Sapeurs et caporaux									0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION										
Animateurs	1								1	0
Adjoints d'animation									0	0
FILIERE ANIMATION	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOUTES FILIERES	29	34	0	0	0	0	1	0	30	34
AUTRES CAS (hors filières)		1							0	1
TOTAL	29	35	0	0	0	0	1	0	30	35

1.2.3 - Nombre d'agents non titulaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation .

L'indicateur 1.2.3. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité), déjà recensés à l'indicateur 1.2.2.
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

* les agents non titulaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés à la date du 31 décembre 2015

***et exerçant à temps partiel sous les formes particulières :**

- du temps partiel de droit qui peut être accordé soit pour raison familiale (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap), soit à certains travailleurs handicapés (article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la Fonction Publique Territoriale) : colonnes 1.2.3(1) ;
- du temps partiel sur autorisation (pour une durée de service qui ne peut être inférieure au mi-temps) pour les agents non titulaires en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service (art 10 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004); colonne 1.2.3(2);

Comment sont-ils recensés ?

***par catégorie et par sexe**

Il s'agit des catégories hiérarchiques A, B et C visées à l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984. La répartition des agents non titulaires dans les catégories hiérarchiques doit être effectuée sur la base de celle établie pour les fonctionnaires par le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995.

* par type de temps partiel concerné : colonnes 1.2.3(1) et (2)

- colonne 1.2.3(1) : temps partiel de droit,
- colonne 1.2.3(2) : temps partiel sur autorisation.

1.2.3 - Nombre d'agents non titulaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

Champ : *le tableau qui suit concerne les agents non titulaires sur un emploi permanent à temps complet*

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
		1.2.3(1)	1.2.3(2)
Catégorie A	Hommes		
	Femmes		
	Total	0	0
Catégorie B	Hommes		1
	Femmes		
	Total	0	1
Catégorie C	Hommes		
	Femmes		
	Total	0	0

1.2.4 - Nombre d'agents non titulaires en équivalent temps plein

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents non titulaires, occupant un emploi permanent à temps complet ou incomplet, et rémunérés au 31/12/2015*

Nombre d'agents en équivalent temps plein	Non titulaires	
Filières	**Hommes 1.1.4(1)**	**Femmes 1.1.4(2)**
FILIERE ADMINISTRATIVE	7,00	7,00
FILIERE TECHNIQUE	17,47	26,54
FILIERE CULTURELLE	2,64	4,33
FILIERE SPORTIVE	1,80	1,00
FILIERE SOCIALE		
FILIERE MEDICO-SOCIALE		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		
FILIERE POLICE MUNICIPALE		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS		
FILIERE ANIMATION	1,00	
TOUTES FILIERES	29,91	38,87
Hors filière (AOTM)		1,00
TOTAL	29,91	39,87

1.3.1 - 1.3.2 - Autres personnels

Les indicateurs 1.3.1 - 1.3.2. recensent les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.3.1 ?

***les agents non titulaires recrutés sur un emploi NON permanent**
Il s'agit des agents non titulaires NON recensés à l'indicateur 1.2.1, qu'ils soient de droit public ou de droit privé.

*** rémunérés à la date du 31 décembre 2015 : colonnes 1.3.1(1) et 1.3.1(2)**

***et pour certains, rémunérés au moins 1 jour dans l'année : colonnes 1.3.1(3) et 1.3.1(4)**

Les agents concernés qui étaient rémunérés au 31/12/2015 doivent donc être recensés dans ces deux colonnes.
Remarque : si une personne a exercé sur plusieurs périodes distinctes au cours de l'année, ne la compter qu'une fois.

Comment sont-ils recensés ?

***par nature d'emploi « non permanent »**(en ligne)

***Collaborateurs de cabinet**(article 110 de la loi du 26 janvier 1984)

***Assistants maternels**

***Assistants familiaux** :arrêté du 10 juillet 2008, agréé d'avenant n° 305 du 20 mars 2007 relatif aux assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé.

***Accueillants familiaux** :article 57 de la loi DALO (mars 2007); décret d'application n°2010-928 d'août 2010.

* **Agents non titulaires**recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

***Contrat unique d'insertion (CUI)** :créé en décembre 2008, le Contrat Unique d'Insertion - CUI - est déployé en métropole à compter du 1er janvier 2010. Il regroupe le Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE) du secteur marchand et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) du secteur non-marchand.

***Emplois d'avenir :**

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création de**s emplois d'avenir**. « Code du travail Art. L. 5134-110. - **I.** - L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans soit sans qualification soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.»

« II. - L'emploi d'avenir s'adresse en priorité aux jeunes mentionnés au I qui résident soit dans les zones urbaines sensibles, au sens de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire, soit dans les zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage des jeunes de seize à vingt-cinq ans est supérieur à la moyenne nationale.»

***Apprentis**

***Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire**autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois

***Autres**(agents non classables dans les catégories précédentes) : par exemple les intermittents du spectacle, les vacataires etc. Non compris les élus, comptables publics et vacataires de police.

***par sexe**(en colonne)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.3.2 ?
Ce sont les personnes de droit public ou privé qui sont dans le cadre d'une mission temporaire

* Colonne 1.3.2(1) : présents à la date du 31 décembre 2015

* Colonne 1.3.2(2) : présents au moins un jours dans l'année.
Remarque : si une personne a exercé sur de plusieurs périodes distinctes au cours de l'année, ne la compter qu'une fois.

Les agents qui étaient présents au 31/12/2015 doivent donc être recensés dans les deux colonnes.

Comment sont-ils recensés ?

***par nature d'emploi « non permanent »**(en ligne)

***Personnes employées**comme personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion.

***Personnes employées**dans le cadre du recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail**(intérim)**en référence à l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

1.3.1 - Autres personnels non titulaires sur emploi non permanent

Champ : recenser les agents non titulaires exerçant sur un emploi**nonpermanent, qu'ils soient de droit public ou de droit privé.**
Ces agents ne doivent pas avoir été recensés à l'indicateur 1.2.1.
Remarque : si une personne a exercé au cours de plusieurs périodes distinctes, ne la compter qu'une fois.

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2015			Effectifs ayant travaillé au moins un jour entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2015		
	Hommes 1.3.1(1)	Femmes 1.3.1(2)	Total	Hommes 1.3.1(3)	Femmes 1.3.1(4)	Total
Collaborateurs de cabinet(article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	1	1	2			
Assistants maternels			0			
Assistants familiaux			0			
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)			0			
Agents non titulaires recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité(article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	18	60	78			0
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé :	26	14	40			0
dont : contrat unique d'insertion (CUI-CAE)	*19*	*11*	*30*			*0*
dont : emploi d'avenir	*7*	*3*	*10*			*0*
Non titulaires employés par les CDG et mis à disposition des collectivités ***(A renseigner uniquement par les CDG)***			0			0
Apprentis		2	2			0
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois			0			0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)			0			0
TOTAL	45	77	122	0	0	0

1.3.2 - Recours à du personnel temporaire

Champ : personnes de droit public ou privé qui sont dans le cadre d'une mission temporaire et qui sont mises à disposition par les CDG ou intérimaires.
Ces agents ne doivent pas avoir été recensés à l'indicateur 1.2.1.
Remarque : si une personne a exercé au cours de plusieurs périodes distinctes, ne la compter qu'une fois.

	Effectifs présents au 31 décembre 2015 Total 1.3.2(1)	Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2015 Total 1.3.2(2)
Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion	0	0
Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)	0	35

1.4.1 - 1.4.4 Agents selon les positions statutaires particulières

L'indicateur 1.4 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Quels sont les agents à recenser ?

***les fonctionnaires et les agents non titulaires**

Certaines rubriques ne concernent pas les non titulaires :

- congé parental ;
- position hors cadres ;
- détachement ;
- congé spécial ;
- prise en charge par le CNFPT ou un Centre de Gestion.

*** placés dans une position particulière au 31/12/2015 :**

- les fonctionnaires et agents non titulaires qui se trouvent dans une position autre que celle de l'activité ;
- les fonctionnaires recrutés dans votre collectivité par la voie d'un détachement non suivi d'intégration.

Comment sont-ils recensés ?

***selon leur origine et par type de situation**

- en 1.4.1 : agents originaires de votre collectivité
- en 1.4.2 et 1.4.3 : agents originaires d'une autre structure
- en 1.4.4 : agents pris en charge par le CNFPT ou un Centre de Gestion

1.4 - Effectifs des agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12/2015

***Champ :** les tableaux qui suivent concernent les agents titulaires, stagiaires et non titulaires (selon les possibilités légales)*

1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité

(au 31/12/2015)	Hommes	Femmes	Total
En congé parental(article 75)*Fonctionnaires et non titulaires*		1	1
Endisponibilité(article 72) hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires*Fonctionnaires et non titulaires*	4	2	6
- dont disponibilité de droit*Fonctionnaires et non titulaires*			0
Endisponibilitéd'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent*Fonctionnaires et non titulaires*			0
En positionhors cadres(article 70)*Fonctionnaires uniquement*			0
En congé spécial(article 99)*Fonctionnaires uniquement*			0

Détachés dans une autre structure(article 64)*Fonctionnaires uniquement* :	Hommes	Femmes	Total
. Fonction publique d'Etat			0
. Fonction publique hospitalière			0
. Autre collectivité	1	1	2
. Autres structures*			0

*par exemple: Fonction publique d'un Etat de l'Union européenne (FPEUE)

Détachés au sein de leur propre collectivité :*Fonctionnaires uniquement*	Hommes	Femmes	Total
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité			0
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité			0
Changement de filière			0

Mis à dispositiondans une autre structure(articles 61 et 136)*Fonctionnaires et non titulaires*	Hommes	Femmes	Total
Ensemble	2		2
dont mis à disposition d'une organisation syndicale			0

1.4.2 Nombre d'agents originaires d'une autre structure

(au 31/12/2015)	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
- Fonction publique d'Etat						
- Fonction publique hospitalière						
- Autre collectivité						
- Autres structures*						

*par exemple: Fonction publique d'un Etat de l'Union européenne (FPEUE)

1.4.3 Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition (*)

(au 31/12/2015)	Fonctionnaires		Non Titulaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mis à disposition de votre collectivité	1			
dont originaire de la fonction publique d'Etat				

(*) Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux

1.4.4 Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97) (*)

(au 31/12/2015)	Hommes	Femmes	Total
Depuis moins d'1 an			0
De 1 an à moins de 2 ans			0
De 2 ans à moins de 5 ans			0
5 ans et plus			0

(*) Seuls le CNFPT et les CDG doivent renseigner cet indicateur

1.5.0 (1)- Bilan des arrivées et départs de la collectivité dans l'année 2015

Quels sont les agents à recenser ?

***les fonctionnaires**

***les agents non titulaires occupant un emploi permanent**(indicateur 1.2.1.)

* y compris les agents sur emplois fonctionnels

On doit avoir l'égalité :

Effectif fin 2015 = Effectif fin 2014 + Arrivées en 2015 - Départs en 2015

1.5.0 (2)- Départs dans l'année 2015

L'indicateur 1.5.0. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Quels sont les agents à recenser ?

***les fonctionnaires**

***les agents non titulaires occupant un emploi permanent**(indicateur 1.2.1.)

* ayant quitté votre collectivité au cours de l'année 2015

***pour ce qui correspond au dernier mouvement de l'année**

Les agents non titulaires qui ont cumulé des contrats avec des périodes fréquentes d'interruption ne doivent être

Comment sont-ils recensés ?

***selon le motif de leur départ**

- mise à disposition totale auprès d'une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier
- détachement auprès d'une autre collectivité ou structure (article 64 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- placement dans une position autre que l'activité ou le détachement : disponibilité, congé parental,
- décharge totale d'activité de service pour exercice d'un mandat syndical (5ème alinéa de l'article 100 de
- congé formation (article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984) ;

Ne pas comptabiliser les agents en décharge d'activité de courte durée pour leur permettre de

- mutation dans une autre collectivité (article 51 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- fin de détachement auprès de votre collectivité d'un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'une
- pris en charge par le CNFPT ou un Centre de Gestion à l'issue de la période de surnombre (article 97 de
- démission (article 96 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- fin de contrat non suivie d'une titularisation ou d'une nomination stagiaire ;
- retraite ;
- licenciement ;
- décès ;
- transfert de compétence.

* **selon la catégorie hiérarchique**

1.5.0 (1) - Bilan des arrivées et départs de la collectivité dans l'année 2015

Champ : le tableau qui suit concerne l'ensemble des agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur emplois permanents.

Remarque : on doit avoir l'égalité
Effectif fin 2015 = Effectif fin 2014 + Arrivées en 2015 - Départs en 2015

Effectif au 31/12/2014	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2015	Nombre de départs de la collectivité en 2015	Effectif au 31/12/2015
377	16	18	375

1.5.0 (2) - Départs dans l'année 2015

Champ : les tableaux qui suivent concernent d'une part les agents titulaires et stagiaires et, d'autre part, les agents non titulaires sur emplois permanents
Remarque : prendre en compte uniquement le dernier mouvement de l'année; Les agents non titulaires qui ont cumulé des contrats avec des périodes fréquentes d'interruption ne doivent être comptés qu'une fois.

Fonctionnaires	Hommes				Femmes			
Motif de départ	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (Ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)				0				0
. Détachement dans une autre structure. Agents de la collectivité qui ont été détachés dans l'année 2015 dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)				0				0
. Mise en disponibilité, congé parental				0				0
. Décharge totale de service pour exercice de mandats syndicaux(article 100)				0				0
. Congé formation				0				0
. Mutation (changement de collectivité)				0		1		1
. Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures:fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, ...dont le détachement dans votre collectivité s'est terminé dans l'année 2015)				0				0
. Décharge d'emploi et de fonctions ou agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG				0				0
. Démission				0			1	1
. Départ à la retraite		1	4	5		1	6	7
. Licenciement				0				0
. Décès				0				0
. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)				0				0
. Transfert de compétence.				0				0
Total	0	1	4	5	0	2	7	9

Non-titulaires sur emplois permanents	Hommes				Femmes			
Motif de départ	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (Ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)				0				0
. Mise en disponibilité, congé parental				0				0
. Congé formation				0				0
. Démission				0				0
. Fin de contrat (ne pas inclure les agents non titulaires titularisés dans l'année 2015)			1	1	1		1	2
. Départ à la retraite				0				0
. Licenciement				0			1	1
. Décès				0				0
. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)				0				0
. Transfert de compétence.				0				0
Total	0	0	1	1	1	0	2	3

1.5.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel, au cours de l'année 2015, titulaires et stagiaires et non titulaires par sexe et grade de détachement

L'indicateur 1.1.0. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

***les fonctionnaires titulaires occupant un emploi fonctionnel en application de l'art 53 de la loi du 26 janvier 1984 dont ceux appartenant au cadre d'emploi d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur**

*** les agents non titulaires recrutés sur un emploi fonctionnel en application de l'art 47 de la loi du 26 janvier 1984**

* rémunérés à la date du 31 décembre 2015 :

Comment sont-ils recensés ?

***par cadre d'emploi d'administrateurs, d'attachés et d'ingénieurs**

- les fonctionnaires des filières administratives et techniques occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être recensés selon leur grade de détachement. Parmi ceux-ci, on comptabilise ceux ayant un cadre d'emploi d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur.
- les non titulaires sur emploi permanent sont recensés uniquement sur l'emploi fonctionnel occupé.

1.5.1 - ARRIVEES D'AGENTS SUR EMPLOI FONCTIONNEL au cours de l'année 2015 : par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe

Champ : *les tableaux qui suivent concernent les agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent*

Arrivées en 2015	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale							
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :								
Directeur général des services ou directeur								
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint								
Emplois fonctionnels techniques :								
Directeur général des services techniques								
Directeur des services techniques								
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0

Arrivées en 2015	Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)							
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :								
Directeur général des services ou directeur								
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint								
Emplois fonctionnels techniques :								
Directeur général des services techniques								
Directeur des services techniques								
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0

Arrivées en 2015	Non titulaires sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :		
Directeur général des services ou directeur		
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint		
Emplois fonctionnels techniques :		
Directeur général des services techniques		
Directeur des services techniques		
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0

1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2015

L'indicateur 1.5.2. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Quels sont les agents à recenser ?
***les fonctionnaires stagiaires et titulaires**(indicateur 1.1.1.)

Remarque importante :

- les fonctionnaires recrutés sur un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.5.1.

* recrutés dans votre collectivité au cours de l'année 2015

***pour ce qui correspond au premier mouvement de l'année**

Les agents qui demeurent dans la collectivité après un changement de statut (par exemple) ne doivent pas être comptés ici.

Comment sont-ils recensés ?
***par filière et cadre d'emplois**

***selon le motif de recrutement**
-**colonne 1.5.2(1)**: par recrutement direct ;
-**colonne 1.5.2(2)**: par voie de concours (externe, interne, 3ème concours, concours réservé) ;
-**colonne 1.5.2(3)**: par intégration directe ;
article 13bis alinéa 1 et 14 de la loi n°83-364 du 13 juillet 1983, et article 68-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiés par la loi 2009-972 du 3 août 2009
-**colonne 1.5.2(4)**: par voie de mutation d'une autre collectivité ;
-**colonne 1.5.2(5) à 1.5.2(8)**: par voie de détachement d'une autre structure ;
Ne pas comptabiliser les fonctionnaires détachés au sein de votre collectivité.
- **colonne 1.5.2(9)**: par voie de réintégration après congé parental, détachement ou disponibilité ;
- **colonne 1.5.2(10)**: par transfert de compétence (dont reprise d'activité).

***Par temps complet ou temps non complet et par sexe**
Les fonctionnaires recensés dans les colonnes 1.5.2(1) à 1.5.2(11), doivent être à nouveau décomptés par temps complet et temps non complet et sexe dans les**colonnes 1.5.2(12) à 1.5.2(15)**, tous motifs de recrutement confondus.

1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2015

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent.*
Remarque importante : les agents recrutés sur des emplois fonctionnels doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

FPE : Fonction publique d'Etat, FPH : Fonction publique hospitalière, FPEUE : Fonction publique d'un Etat de l'Union Européenne

Recrutements	Fonctionnaires											Fonctionnaires			
	Par				Par voie de détachement d'agents :				Par			Recrutements			
	Recrutement direct	Voie de concours	Intégration directe	Voie de mutation	de la FPE	de la FPH	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex.: FPEUE)	Réintégration	Transfert de compétence	Total	Temps complet		Temps non complet	
Cadres d'emplois	1.5.2 (1)	1.5.2(2)	1.5.2(3)	1.5.2(4)	1.5.2(5)	1.5.2(6)	1.5.2(7)	1.5.2(8)	1.5.2(9)	1.5.2(10)		Hommes 1.5.2(12)	Femmes 1.5.2(13)	Hommes 1.6.2(14)	Femmes 1.5.2(15)
FILIERE ADMINISTRATIVE															
Administrateurs											0				
Attachés											0				
Secrétaires de mairie											0				
Rédacteurs				3							3	1	2		
Adjoints administratifs				2							2		2		
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5	1	4	0	0
FILIERE TECHNIQUE															
Ingénieurs											0				
Techniciens				1							1	1			
Agents de maîtrise											0				
Adjoints techniques											0				
Adjoints techniques des établissements d'enseignement											0				
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
FILIERE CULTURELLE															
Conservateurs du patrimoine											0				
Conservateurs des bibliothèques											0				
Attachés de conservation du patrimoine											0				
Bibliothécaires											0				
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique											0				
Professeurs d'enseignement artistique											0				
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques											0				
Assistants d'enseignement artistique											0				
Adjoints territoriaux du patrimoine											0				
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE															
Conseillers des APS											0				
Educateurs des APS											0				
Opérateurs des APS											0				
FILIERE SPORTIVE		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE															
Conseillers socio-éducatifs											0				
Assistants socio-éducatifs											0				
Educateurs de jeunes enfants											0				
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux											0				
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)											0				
Agents sociaux											0				
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE															

Recrutements	Fonctionnaires											Fonctionnaires			
	Par			Par voie de détachement d'agents :					Par			Recrutements			
	Recrutement direct	Voie de concours	Intégration directe	Voie de mutation	de la FPE	de la FPH	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex : FPEUE)	Réintégration	Transfert de compétence	Total	Temps complet		Temps non complet	
												Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médecins											0				
Psychologues											0				
Sages-femmes											0				
Puéricultrices cadres de santé											0				
Puéricultrices (décret n° 92-869 du 28 août 1992 modifié)*											0				
Puéricultrices (décret n° 2014-823 du 18 août 2014) *											0				
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques											0				
Infirmiers en soins généraux											0				
Infirmiers											0				
Auxiliaires de puériculture											0				
Auxiliaires de soins											0				
FILIERE MEDICO-SOCIALE		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE															
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens											0				
Techniciens paramédicaux											0				
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE															
Directeur de police municipale											0				
Chefs de service de police municipale											0				
Agents de police municipale				1							1		1		
Gardes-champêtres											0				
FILIERE POLICE MUNICIPALE		0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS															
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels											0				
Médecins, pharmaciens											0				
Lieutenants											0				
Infirmiers d'encadrement											0				
Infirmiers											0				
Sous-officiers											0				
Sapeurs et caporaux											0				
FILIERE INCENDIE-SECOURS		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION															
Animateurs											0				
Adjoints d'animation											0				
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOUTES FILIERES	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	7	2	5	0	0
Agent territorial de Mayotte											0				
Ouvrier territorial de Mayotte											0				
TOTAL	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	7	2	5	0	0

1.5.3 - Arrivées de non titulaires sur emplois permanents dans l'année 2015

L'indicateur 1.5.3. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?
***les agents non titulaires**

* recrutés dans votre collectivité au cours de l'année 2015 sur un emploi permanent
(cf. la notion d'emploi permanent précisée sur la fiche 1.2.1)

#N/A
Les agents recrutés pour effectuer un remplacement sont à recenser sur une seule ligne,dans un pavé situé au dessus du tableau.

Comment sont-ils recensés ?
***par référence aux filières et cadres d'emplois ou emplois fonctionnels**
- Les agents non titulaires recrutés sur un éventuel emploi spécifique qui ne peut pas être rattaché à une filière sont à recenser à la ligne "AUTRES CAS hors filière" en fin de tableau.

***par temps complet ou temps non complet**

***par sexe**

1.5.3 - Arrivées de non titulaires sur emplois permanents dans l'année 2015

***Champ** : les tableaux suivants concernent les agents non titulaires sur un emploi permanent*

Recrutements	Non titulaires (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Remplaçants	2		1	1	4

Recrutements	Non titulaires (assimilés aux cadres d'emplois) à l'exclusion des remplaçants				
	Temps complet		Temps non complet		
Cadres d'emplois	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs					0
Attachés					0
Secrétaires de mairie					0
Rédacteurs					0
Adjoints administratifs					0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0

Recrutements	Non titulaires (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs					0
Techniciens					0
Agents de maîtrise					0
Adjoints techniques	2	2		1	5
Adjoints techniques des établissements d'enseignement					0
FILIERE TECHNIQUE	2	2	0	1	5
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine					0
Conservateurs des bibliothèques					0
Attachés de conservation du patrimoine					0
Bibliothécaires					0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique					0
Professeurs d'enseignement artistique					0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques					0
Assistants d'enseignement artistique					0
Adjoints territoriaux du patrimoine					0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS					0
Educateurs des APS					0
Opérateurs des APS					0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0

Recrutements	Non titulaires (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs					0
Assistants socio-éducatifs					0
Educateurs de jeunes enfants					0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux					0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)					0
Agents sociaux					0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Médecins					0
Psychologues					0
Sages-femmes					0
Puéricultrices cadres de santé					0
Puéricultrices					0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques					0
Infirmiers en soins généraux					0
Infirmiers					0
Auxiliaires de puériculture					0
Auxiliaires de soins					0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0

Recrutements	Non titulaires (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE					
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens					0
Techniciens paramédicaux					0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE					
Directeur de police municipale					0
Chefs de service de police municipale					0
Agents de police municipale					0
Gardes-champêtres					0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS					
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels					0
Médecins, pharmaciens					0
Lieutenants					0
Infirmiers d'encadrement					0
Infirmiers					0
Sous-officiers					0
Sapeurs et caporaux					0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION					
Animateurs					0
Adjoints d'animation					0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0
TOUTES FILIERES	2	2	0	1	5
AUTRES CAS (hors filières)					0
TOUTES FILIERES + AUTRES CAS	2	2	0	1	5

1.5.4-1.5.6 Titularisations, promotions, avancements dans l'année 2015

Les indicateurs 1.5.4 à 1.5.6 recensent les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.4 ?

***les fonctionnaires stagiaires ayant fait l'objet, au cours de l'année, d'une décision :**
- de titularisation,
- de prolongation exceptionnelle de stage,
- de refus de titularisation.

***les agents non titulaires ayant fait l'objet, au cours de l'année, d'une décision :**
- d'une titularisation directe (sans stage) dont il convient d'isoler ceux qui relèvent de la réglementation applicable aux travailleurs handicapés (article 38 de la loi du 26 janvier 1984)
- d'une nomination stagiaire dans la cadre de la loi du 12 mars 2012
- d'une nomination stagiaire en dehors du cadre de la loi du 12 mars 2012

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.5 ?

***les fonctionnaires ayant fait l'objet, au cours de l'année, d'une décision :**
- d'avancement de grade,
- d'avancement d'échelon,
- de promotion interne au sein de votre collectivité.

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.6 ?

- les agents titularisés dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet) en 2013, 2014 et 2015
par titularisation directe (1) ou après sélection professionnelle (2) .

(1) recrutement réservé sans concours pour les agents de cat. C (art. 18- I -3° de la loi du 12 mars 2012) hors sélection professionnelle
(2) : Sélection professionnelle (art. 18- I -1° de la loi du 12 mars 2012)

1.5.4-1.5.6 Titularisations, promotions et avancements dans l'année 2015

***Champ** : les tableaux qui suivent concernent les agents titulaires, stagiaires et non titulaires*

1.5.4 Titularisations et stages au cours de l'année 2015

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	6	3
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	2	1
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012	0	0
Refus de titularisation	0	0

1.5.5 Avancements, promotions dans l'année 2015

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon	143	144
. avancement de grade	16	11
. promotion interne au sein de la collectivité	4	2

1.5.6 Titularisations dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet) en 2013, 2014 et 2015

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titularisés par titularisation directe ou après sélection professionnelle

Nombre d'agents titularisés dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet)	Nombre total d'agents titularisés au titre (*) de l'année 2013		Nombre total d'agents titularisés au titre (*) de l'année 2014		Nombre total d'agents titularisés au titre (*) de l'année 2015	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C						
Toutes catégories	0	0	0	0	0	0

(*) : "au titre de" = concerne l'année d'organisation des recrutements réservés dont les processus ont démarré en année N et dont la titularisation effective des agents a pu intervenir au plus tard au 1er semestrede l'annéee N+1.

La nomination des agents en stage devait intervenir au plus tard le 31 décembre de l'année N (article 15 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012)

1.5.7 - Nombre d'agents titularisés dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet)

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents titularisés au titre de 2012*

***Remarque importante** : même si la sélection professionnelle a été réalisée par le centre de gestion, dans la mesure où les agents appartiennent à leur collectivité et sont stagiarisés par elle, c'est à la collectivité de l'agent de remplir ce tableau.*

Les agents recrutés sur des emplois fonctionnels doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

FILIERES	Fonctionnaires titularisés au titre (*) de 2015 par :			
	recrutement réservé sans concours pour les agents de cat. C (art. 18-I -3° de la loi du 12 mars 2012) hors sélection professionnelle		sélection professionnelle (art. 18-I -1° de la loi du 12 mars 2012)	
Cadres d'emplois	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	1.5.7(1)	1.5.7(2)	1.5.7(3)	1.5.7(4)
FILIERE ADMINISTRATIVE				
Administrateurs				
Attachés				
Secrétaires de mairie				
Rédacteurs				
Adjoints administratifs				
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE				
Ingénieurs				
Techniciens				
Agents de maîtrise				
Adjoints techniques				
Adjoints techniques des établissements d'enseignement				
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0

FILIERE CULTURELLE				
Conservateurs du patrimoine				
Conservateurs des bibliothèques				
Attachés de conservation du patrimoine				
Bibliothécaires				
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique				
Professeurs d'enseignement artistique				
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques				
Assistants d'enseignement artistique				
Adjoints territoriaux du patrimoine				
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0

FILIERE SPORTIVE				
Conseillers des APS				
Educateurs des APS				
Opérateurs des APS				
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0

FILIERE SOCIALE				
Conseillers socio-éducatifs				
Assistants socio-éducatifs				
Educateurs de jeunes enfants				
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux				
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)				
Agents sociaux				
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0

FILIERE MEDICO-SOCIALE				
Médecins				
Psychologues				
Sages-femmes				
Puéricultrices cadres de santé				
Puéricultrices (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) (**)				
Puéricultrices (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) (**)				
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques				
Infirmiers en soins généraux				
Infirmiers				
Auxiliaires de puériculture				
Auxiliaires de soins				
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0

FILIERE MEDICO-TECHNIQUE				
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens				
Techniciens paramédicaux				
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE				
Directeur de police municipale				
Chefs de service de police municipale				
Agents de police municipale				
Gardes-champêtres				
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS				
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels				
Médecins, pharmaciens				
Lieutenants				
Infirmiers d'encadrement				
Infirmiers				
Sous-officiers				
Sapeurs et caporaux				
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION				
Animateurs				
Adjoints d'animation				
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0
TOUTES FILIERES	0	0	0	0
Agent territorial de Mayotte				
Ouvrier territorial de Mayotte				
TOTAL	0	0	0	0

(*) : "au titre de" = concerne l'année d'organisation des recrutements réservés, dont les processus ont démarré en 2015 et dont la titularisation effective des agents peut intervenir au plus tard au 1er semestre 2016
(**) voir notice de la Fiche 1.1.1

1.5.8 Avancements de grade dans l'année 2015 par filière et catégorie hiérarchique

Champ : *le tableau qui suit concerne les agents titulaires*

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2015	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
Filières	Hommes 1.5.6(1)	Femmes 1.5.6(2)	Hommes 1.5.6(3)	Femmes 1.5.6(4)	Hommes 1.5.6(5)	Femmes 1.5.6(6)
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	0	1	3	1	6
FILIERE TECHNIQUE	1	1	0	1	15	1
FILIERE CULTURELLE						
FILIERE SPORTIVE			1	0		
FILIERE SOCIALE					0	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE						
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE						
FILIERE POLICE MUNICIPALE						
FILIERE INCENDIE ET SECOURS						
FILIERE ANIMATION						
TOUTES FILIERES	2	1	2	4	16	8

1.6.1-1.6.2 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Travailleurs handicapés)

L'indicateur 1.6.1 recense, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité), les agents occupant un emploi de travailleur handicapé pour toutes les collectivités, y compris celles ayant moins de 20 agents.
L'indicateur 1.6.2 totalise les montants en euros (€) des dépenses mentionnées aux I, II, III et IV de l'article 6 du décret numéro 2006-501 du 3 mai 2006
L'indicateur 1.6.2 (2) recense les taux d'emploi direct et légal des personnes handicapées (BOETH)

Qui sont les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Handicapés BOETH	Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L5212-13 du code du travail (les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, etc). S'y ajoutent les agents reclassés et les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité définis à l'article L323-5 du même code.

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.6.1 ?
* les fonctionnaires titulaires et stagiaires
* les agents non titulaires (sur emploi permanent ou non permanent)
* rémunérés au 31/12/2015

Quelles sont les dépenses à recenser à l'indicateur 1.6.2 (1)?
Il s'agit des dépenses mentionnées à l'article L323-8-6-1 du code du travail et aux I à IV de l'article 6 du décret n°2006-501 sur le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la foncton publique :

-I : sous-traitance: contrats avec les entreprises adaptées, ESAT, etc (dépenses réalisées en application de l'article L.323-8 du code du travail, mentionnées au troisième alinéa de l'article L.323-8-6-1 de ce même code). Les dépenses sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.

-II : dépenses en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L.328-8-6-1 du code du travail.

-III : dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi les personnes lourdement handicapées, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L.328-8-6-1 du code du travail. La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35% du traitement annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (17490,24 euros). Dans le cas contraire,la dépense n'est pas pris en compte au III mais pourra éventuellement selon sa nature être intégrée à la ligne des dépenses de type II (dépenses affectées à des mesures en vue de faciliter l'insertion professionnelle).

-IV : dépenses d'aménagement de poste de travail pour maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonctions et ne relevant pas des catégories d'agents mentionnées à l'article 2 du décret. Le coût de la dépense pour un agent (la dépense doit donc être individualisée) doit excéder 10% du traitement brut annuel minimum (17490,24 euros) pour être pris en compte.*

Comment sont calculées les unités déductibles à l'indicateur 1.6.2 (1)?
Ces dépenses, énumérées ci-dessus dans I, II,III et IV, sont converties en unités déductibles du nombre d'unités manquantes pour atteindre le taux d'emploi minimal de 6% imposé par la loi. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6%, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficaires de l'obligation d'emploi (article L323-8-6-1 du code du travail).
La conversion des dépenses en unités déductibles s'effectue de la manière suivante: somme des montants de dépenses de l'année écoulée/montant du traitement brut annuel minimum de la fonction publique au 31 décembre de l'année écoulée (**17490,24 euros**). Le nombre d'unités déductibles est plafonné à la moitié du nombre d'agents qui devraient effectivement être rémunérés par l'employeur pour respecter l'obligation d'emploi (art 4 du décret n°2006-501 relatif au FIPHFP)

remarque: pour le calcul des dépenses comme celui des unités déductibles, il est conseillé de se reporter au guide d'aide à la déclaration annuelle au FIPHFP sur le site du FIPHFP

Comment sont calculés les taux d'emploi à l'indicateur 1.6.2 (2)?

le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleurs handicapés:(bénéficiaires de l'obligation d'emploi/effectif total)X100
le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs handicapés et les dépenses donnant lieu à unités déductibles :
[(bénéficiaires de l'obligation d'emploi+nombre d'unités déductibles)/effectif total] X100

1.6.1 - Nombre d'agents handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe (Effectifs en nombre de personnes physiques rémunérées au 31/12/2015)

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires (sur emploi permanent ou non permanent)*

Y a-t-il, parmi les agents de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travailleurs handicapés (BOETH, loi de 2005), y compris reclassés ?	Oui

Si oui, indiquez le nombre d'agents concernés :

	Titulaires et stagiaires		Non titulaires sur emplois permanents		Non titulaires sur emplois NON permanents	
Catégorie hiérarchique	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A		1				
B						
C	6	7	1			2

1.6.2 -Respect de obligation d'emploi et dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi (ouvrant droit à réduction des unités manquantes) et taux d'emploi

Champ :toutes les collectivités sont concernées y compris celles de moins de 20 agents
Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur)

1.6.2 (1) -Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	
Montant total des marchés passés dans l'année *	524 899 €
Dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique	**0 €**
Dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdements handicapées	0 €
Dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à la fonction publique territoriale et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2 du décret.	0 €
Unités déductibles **	30,01

1.6.2 (2) - Taux d'emploi(calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs handicapés sur emplois permanents employés par la collectivité au 31.12.2015	15
Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés	4,00%
Taux d'emploi légal des travailleurs handicapés	7,00%

(*) Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres. en application du premier alinéa de l'article L.323-8 du code du travail. Montant total exprimé en euros, TTC.

(**) Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euro des quatre types de dépenses couvrant partiellement l'obligation. Le nombre d'unités déductibles est égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (art. 6 du décret n°2006-501 relatif au FIPHFP), par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année 2015.(17490,24 €).

1.7.1 - Répartition par sexe et âge des effectifs des agents titulaires et stagiaires et des non titulaires

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires 1.7.1 (1)	Non titulaires occupant un emploi permanent 1.7.1 (2)	Non titulaires occupant un emploi non permanent 1.7.1 (3)
HOMMES	moins de 25 ans	0	1	9
	25 à 29 ans	3	5	4
	30 à 34 ans	6	4	5
	35 à 39 ans	17	4	6
	40 à 44 ans	29	6	4
	45 à 49 ans	35	4	1
	50 à 54 ans	19	5	5
	55 à 59 ans	21	3	8
	60 à 64 ans	12	3	1
	65 ans et plus	0	0	2
	TOTAL	142	35	45
FEMMES	moins de 25 ans	1	1	18
	25 à 29 ans	2	7	13
	30 à 34 ans	8	12	11
	35 à 39 ans	11	5	8
	40 à 44 ans	19	7	11
	45 à 49 ans	26	6	7
	50 à 54 ans	38	7	7
	55 à 59 ans	35	2	2
	60 à 64 ans	10	0	0
	65 ans et plus	1	0	0
	TOTAL	151	47	77

ENSEMBLE	moins de 25 ans	1	2	27
	25 à 29 ans	5	12	17
	30 à 34 ans	14	16	16
	35 à 39 ans	28	9	14
	40 à 44 ans	48	13	15
	45 à 49 ans	61	10	8
	50 à 54 ans	57	12	12
	55 à 59 ans	56	5	10
	60 à 64 ans	22	3	1
	65 ans et plus	1	0	2
	TOTAL	293	82	122

* Age atteint au 31/12/2015	Année de naissance
moins de 25 ans	1991 et années suivantes
25 à 29 ans	1986 à 1990
30 à 34 ans	1981 à 1985
35 à 39 ans	1976 à 1980
40 à 44 ans	1971 à 1975
45 à 49 ans	1966 à 1970
50 à 54 ans	1961 à 1965
55 à 59 ans	1956 à 1960
60 à 64 ans	1951 à 1955
65 ans et plus	1950 et avant

2.1.1 - Nombre de TITULAIRES ET STAGIAIRES ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales)

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires*

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
. Pour maladie ordinaire	76	105	1 851,0	2 981,0
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	3	9	625,0	2 772,0
. Pour accidents du travail imputables au service	7	7	196,0	443,0
. Pour accidents du travail imputables au trajet	2	1	43,0	12,0
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel				
. Pour maternité et adoption *(1)*		2		187,0
. Pour paternité et adoption				
. Pour autres raisons, hors motif syndical ou de représentation *(2)*				

** si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois*

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :
(1) - en congé maternité pour les fonctionnaires ;
- en congé maladie pour les non titulaires.

Inclure :
(2) - les formations particulières, notamment la formation des cadres et animateurs des organisations de jeunesse
- les autorisations d'absence pour événements familiaux (mariage, décès, naissance, etc...)
- les autorisations d'absence pour fonctions électives (fonctionnaire de la collectivité élu dans une autre collectivité)
- les autorisations d'absence pour participer au Comité des œuvres sociales
- les autorisations d'absence accordées pour concours et examens

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *				
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	60 ans et plus
. Pour maladie ordinaire	2	28	56	73	22
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	0	0	4	7	1
. Pour accidents du travail imputables au service	0	3	4	6	1
. Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	0	1	1
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel					

** si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois*

	Nombre de journées d'absence *				
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	60 ans et plus
. Pour maladie ordinaire	16,0	518,0	1 038,0	2 341,0	919,0
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	0,0	0,0	925,0	2 177,0	295,0
. Pour accidents du travail imputables au service	0,0	43,0	60,0	441,0	95,0
. Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	21,0		12,0	22,0
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel					

2.1.2 - Nombre de NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales)

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents non titulaires sur emplois permanents*

	Nombre de non titulaires sur emplois permanents *		Nombre de journées d'absence	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
. Pour maladie ordinaire	14	28	135,0	591,0
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	1		360,0	
. Pour accidents du travail imputables au service		2		115,0
. Pour accidents du travail imputables au trajet		1		10,0
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel				
. Pour maternité et adoption *(1)*		1		29,0
. Pour paternité et adoption				
. Pour autres raisons, hors motif syndical ou de représentation *(2)*				

** si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois*

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :
(1) - en congé maternité pour les fonctionnaires ;
- en congé maladie pour les non titulaires.

Inclure :
(2) - les formations particulières, notamment la formation des cadres et animateurs des organisations de jeunesse
- les autorisations d'absence pour événements familiaux (mariage, décès, naissance, etc...)
- les autorisations d'absence pour fonctions électives (fonctionnaire de la collectivité élu dans une autre collectivité)
- les autorisations d'absence pour participer au Comité des œuvres sociales
- les autorisations d'absence accordées pour concours et examens

	Nombre de non titulaires sur emplois permanents *				
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	60 ans et plus
. Pour maladie ordinaire	8	19	5	7	3
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie			1		
. Pour accidents du travail imputables au service			1	1	1
. Pour accidents du travail imputables au trajet		1			
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel					

** si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois*

	Nombre de journées d'absence				
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	60 ans et plus
. Pour maladie ordinaire	55,0	241,0	40,0	72,0	318,0
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie			360,0		
. Pour accidents du travail imputables au service			24,0	60,0	31,0
. Pour accidents du travail imputables au trajet		10,0			
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel					

2.1.3 - Nombre de NON TITULAIRES SUR EMPLOIS NON PERMANENTS ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales)

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents non titulaires sur emplois permanents*

	Nombre de non titulaires sur emplois permanents *		Nombre de journées d'absence	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
. Pour maladie ordinaire	6	41	21,0	439,0
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie				
. Pour accidents du travail imputables au service		2		31,0
. Pour accidents du travail imputables au trajet		1		17,0
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel				
. Pour maternité et adoption *(1)*		3		164,0
. Pour paternité et adoption				
. Pour autres raisons, hors motif syndical ou de représentation *(2)*				

** si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois*

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :
(1) - en congé maternité pour les fonctionnaires ;
- en congé maladie pour les non titulaires.

Inclure :
(2) - les formations particulières, notamment la formation des cadres et animateurs des organisations de jeunesse
- les autorisations d'absence pour événements familiaux (mariage, décès, naissance, etc...)
- les autorisations d'absence pour fonctions électives (fonctionnaire de la collectivité élu dans une autre collectivité)
- les autorisations d'absence pour participer au Comité des œuvres sociales
- les autorisations d'absence accordées pour concours et examens

	Nombre de non titulaires sur emplois non permanents *				
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	60 ans et plus
. Pour maladie ordinaire	18	14	9	5	1
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie					
. Pour accidents du travail imputables au service		2			
. Pour accidents du travail imputables au trajet			1		
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel					

** si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois*

	Nombre de journées d'absence				
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	60 ans et plus
. Pour maladie ordinaire	133,0	183,0	40,0	103,0	1,0
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie					
. Pour accidents du travail imputables au service		31,0			
. Pour accidents du travail imputables au trajet			17,0		
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel					

2.1.4 - Congés paternité et d'accueil de l'enfant des agents TITULAIRES ET NON TITULAIRES, par catégorie hiérarchique

***Champ** : le tableau qui suit concerne les hommes non titulaires devenus pères dans l'année*

	Nombre d'hommes * titulaires et non titulaires devenus pères en 2015	Nombre total de journées d'absence au titre des congés paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A		
Catégorie B	1	11,0
Catégorie C	1	11,0

** si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois*

2.1.5 - Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus

Existe-t-il dans votre collectivité un dispositif d'entretiens spécifiques pour congés de 6 mois et plus, **avant le départ en congés**?	Non

Si oui

Nombre d'agents ayant bénéficié dans l'année 2014 d'un entretien spécifique*	hommes	femmes	total
congé parental		0	0
disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, etc.**			0
congé de solidarité familiale (accompagnement des personnes en fin de vie ou dépendance)***			0
disponibilité pour convenances personnelles			0
autres congés de plus de 6 mois			0

* les congés de 6 mois et plus sont comptabilisés au titre de l'année de la demande, même s'ils peuvent s'étendre sur plusieurs années.

** disponibilité accordée de plein droit en application du 1° de l'article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

*** article 57 (10°) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Existe-t-il dans votre collectivité un dispositif d'entretiens spécifiques pour congés de 6 mois et plus, **au retour de congés**?	Non

Si oui

Nombre d'agents ayant bénéficié dans l'année 2014 d'un entretien spécifique*	hommes	femmes	total
congé parental			0
disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, etc.**			0
congé de solidarité familiale (accompagnement des personnes en fin de vie ou dépendance)***			0
disponibilité pour convenances personnelles			0
autres congés de plus de 6 mois			0

* les congés de 6 mois et plus sont comptabilisés au titre de l'année de la demande, même s'ils peuvent s'étendre sur plusieurs années.

** disponibilité accordée de plein droit en application du 1° de l'article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

*** article 57 (10°) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

L'indicateur 2.2.1. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Les cellules grisées (pré remplies par un zéro) font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

* les fonctionnaires stagiaires et titulaires recensés aux indicateurs 1.1.2(1) et 1.1.2(2)
* les agents non titulaires occupant un emploi permanent recensés à l'indicateur 1.2.1
* rémunérés au 31/12/2015

Comment sont-ils recensés ?

Remarque : 1 agent n'est compté qu'une seule fois

***selon le cycle de travail**qui leur est applicable en référence à la délibération prise pour l'application du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale

- cycle hebdomadaire

  Les agents travaillant sur la base d'un nombre fixe d'heures par semaine sans prendre en compte la RTT.

  Exemple : pour un agent travaillant 38 h hebdomadaires et bénéficiant de 20 jours RTT dans l'année, prendre en compte 38 heures.

- autres cycles

  Des agents (à temps complet et temps plein) peuvent également travailler :

  - Sur une base annuelle (annualisation du temps de travail). Exemple : ATSEM ou animateurs travaillant sur la base de l'année scolaire : les jours non travaillés correspondent au calendrier scolaire, ils sont posés pendant les vacances ;
  - Sur une base saisonnière : le nombre de jours de RTT est calculé par saison. Exemple : certains agents des espaces verts ;
  - Sur une base mensuelle (exemple : agents des espaces verts) : le nombre de jours de RTT est calculé chaque mois ;
  - Selon d'autres cycles, spécifiques à leur activité : horaires décalés, alternance horaire, travail de nuit ou le week-end. Exemple : policiers municipaux travaillant de nuit ou en alternance (soirée, nuit, jour), horaires décalés ou liés à l'ouverture de leur établissement (crèches, maisons de retraite, équipes de nuit...) , cycle bi-hebdomadaire (2 semaines) ;
  - Au forfait : équipes de direction, cadres ou personnels itinérants ayant un forfait de jours de RTT sans décompte horaire.

L'indicateur 2.2.2. fait le point sur les contraintes particulières concernant l'organisation du travail.

Ces informations sont notamment utiles pour comparer la situation respective des femmes et des hommes au sein de la collectivité, conformément au socle commun d'indicateurs défini au procotole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'indicateur 2.2.3. fait le point sur le nombre de comptes épargne temps (CET), dont les comptes ouverts au cours de l'année 2015.

Le compte épargne-temps a été institué par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, modifié par le décret n°2010-531. Il permet aux agents occupant un emploi permanent (titulaires ou non, à temps complet ou non) d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent et est de droit dès lors que l'agent en fait la demande écrite.

L'agent titulaire d'un compte peut épargner le nombre de jours souhaité à condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20

Tous ces tableaux sont renseignés par catégorie hiérarchique et par sexe.

2.2.3.1 Nombre de comptes épargne temps ouverts

Ce tableau compte le nombre de CET ouverts depuis le décret du 26 août 2004 pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2015
dont ceux ouverts dans l'année 2015.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés

Ce tableau compte :
- d'une part, le nombre de jours accumulés au 31/12/2015 hors jours versés au titre de l'annéee 2015 pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2015
- d'autre part, le nombre de jours versés au titre de l'année 2015 pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2015

2.2.3.3 Nombre de jours consommés

Ce tableau compte le nombre de jours consommés en 2015 par type de consommation prévu par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010, pour les agents étant passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2015
Les jours accumulés sur le compte épargne temps peuvent :
- être utilisés sous forme de jours de congés
- indemnisés
- versés au régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp)

*** Télétravail**

L'indicateur 2.2.4 recense le nombre d'agents ayant exercé leurs fonctions dans le cadre du télétravail au cours de l'année 2015 par sexe et catégorie hiérarchique.

Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pourrontexercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du Code du travail (loi 2012-347 du 12 mars 2012, article 133). Ce texte n'est pas encore en application en l'absence du décret en Conseil d'Etat qu'il prévoit. Il peut cependant être utilisé pour la définition du télétravail dont la pratique est admise pour la fonction publique (guide DGAFP de 2008).

DéfinitionArticle L. 1222-9 du Code du travail :
Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.
Article 133 de la loi du 12 mars 2012
Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.
Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats.
Un décret en Conseil d'Etat fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail.

L'indicateur 2.2.5 recense l'existence de charte(s) du temps au sein de la collectivité.Une charte du temps vise à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle. Elle décrit les modalités d'organisation du travail au sein de la collectivité en prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels en concertation avec les représentants du personnels et l'encadrement (cf circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

2.2. - Temps de travail

2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail

***Champ :** le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel)*

	Nombre de fonctionnaires et de non titulaires à temps complet et temps plein concernés au 31 décembre 2015		
	Hommes	Femmes	Total
Cycle hebdomadaire	157	166	323
Cycle mensuel			0
Cycle saisonnier			0
Cycle annuel	3	2	5
Autre cycle	9	3	12
Total tous types de cycles	169	171	340

Rappel : nombre total d'agents concernés	*340*

2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail

***Champ :** le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel)*

	Nombre de fonctionnaires et de non titulaires à temps complet concernés au 31 décembre 2015		
	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés			0
Travail de nuit			0
Travail le week-end			0
Au moins une de ces contraintes	0	0	0

2.2.3 - Compte épargne-temps

Champ : le tableau qui suit concerne les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2015

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2015		*dont Nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2015*		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2015	*dont Nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2015*
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	10	10	3	3	20	6
Catégorie B	20	11	8	3	31	11
Catégorie C	38	54	18	9	92	27
Toutes catégories	68	75	29	15	143	44

Champ : le tableau qui suit concerne les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2015

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2015		*dont Nombre de jours versés au titre de l'année 2015*		Nombre de jours accumulés au 31/12/2015	*dont Nombre de jours versés au titre de l'année 2015*
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	280	65	52	10	345	62
Catégorie B	225	91	73	9	316	82
Catégorie C	721	746	169	50	1 467	219
Toutes catégories	1 226	902	294	69	2 128	363

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents étant passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2015

2.2.3.3 Nombre de jours utilisés par type de consommation(cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2015		Nombre de jours indemnisés en 2015		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2015	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	8	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	21	0	0	0	0
Catégorie C	0	44	0	0	0	0
Toutes catégories	8	65	0	0	0	0

* Régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp)

2.2.4 - Télétravail

Votre collectivité est-elle concernée par le télétravail au 31/12/2015 ?	Non

Si oui, renseigner le tableau suivant :

Champ : le tableau qui suit concerne les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2015

	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012)						

Définition du télétravail: Article L. 1222-9 du Code du travail :
Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Article 133 de la loi du 12 mars 2012 :
Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.
Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats. Un décret en Conseil d'Etat fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail.

2.2.5 Charte du temps

Charte du temps

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2015 ?	Non

2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

		Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	Nombre de demandes présentées	1	4	5
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	1	4	5
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	1	1	2
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	0	0	0
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	0	0	0

2.3.1.1 il s'agit du nombre de demandes présentées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année).

2.3.1.2 il s'agit du nombre de demandes acceptées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année).

2.3.1.4 il s'agit du nombre de modifications présentées par des agents occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel qui, lors de leur demande de renouvellement modifient la quotité du temps de travail par rapport à la période précédente.
Ne pas prendre en compte les retours au temps plein.

2.3.1.5 il s'agit du nombre d'agents occupés sur un emploi à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi qui ne renouvellent pas leur demande de travail à temps partiel.

3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations brutes des fonctionnaires et des agents non-titulaires occupant un emploi permanent
3.3.1 - Rémunérations des agents sur emplois non permanents
3.4.1 Cotisations à l'UNEDIC et à pôle emploi
3.4.2 Allocations chômage versées directement aux bénéficiaires

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.1.1. ?
* les fonctionnaires stagiaires et titulaires recensés à l'indicateur 1.1.1.
* rémunérés au 31/12/2015

(agents ayant travaillé au moins un jour en décembre)

Quelles sont les rémunérations à récapituler à l'indicateur 3.1.1. ?
***colonne 3.1.1.**: total des rémunérations brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales)
***colonne 3.1.1.1.**: les primes de fin d'année ou tout autre complément de rémunération versé au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (cf. encadré ci-dessous)
***colonne 3.1.1.2.**: les primes et indemnités de toute nature ne relevant pas de l'article 111 précité, à l'exception des remboursements de frais de déplacement (cf. encadré ci-dessous)
***colonne 3.1.1.3.**: les NBI

ATTENTION : les montants à inscrire dans les colonnes 3.1.1.1., 3.1.1.2. et 3.1.1.3. sont inclus dans le total des rémunérations de la colonne 3.1.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.2.1. ?
* les agents non titulaires occupant un emploi permanent recensés à l'indicateur 1.2.1
* rémunérés au 31/12/2015

(agents ayant travaillé au moins un jour en décembre)

Quelles sont les rémunérations à récapituler à l'indicateur 3.2.1. ?
***colonne 3.2.1**: total des rémunérations brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales)
***colonne 3.2.1.1**: les primes et indemnités de toute nature, y compris celles relevant de l'article 111 précité, à l'exception des remboursements de frais de déplacement

ATTENTION : les montants à inscrire dans la colonne 3.2.1.1 sont inclus dans le total des rémunérations de la colonne 3.2.1

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.3.1 ?

* les agents non titulaires occupant un emploi NON permanent recensés à l'indicateur 1.3.1.
* rémunérés au 31/12/2015

(agents ayant travaillé au moins un jour en décembre)

Quelles sont les rémunérations à récapituler à l'indicateur 3.3.1 ?

* total des rémunérations brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales)

Article 111 Modifié par Loi n°2007-209 du 19 février 2007 - art. 48 (V) JORF 21 février 2007
Les agents titulaires d'un emploi d'une collectivité ou d'un établissement relevant de la présente loi sont intégrés dans la fonction publique territoriale et classés dans les cadres d'emplois ou emplois en prenant en compte la durée totale des services qu'ils ont accomplis.

Article 88 Modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 40
L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat et peut décider, après avis du comité technique, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.
Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une prime de fonctions et de résultats, le régime indemnitaire que peut fixer l'organe délibérant comprend une part liée à la fonction et une part liée aux résultats.L'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts, sans que la somme de ceux-ci n'excède le plafond global de la prime de fonctions et de résultats des fonctionnaires de l'Etat, et fixe les critères pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats.

Ce régime est mis en place dans la collectivité territoriale ou l'établissement public local lors de la première modification de son régime indemnitaire qui suit l'entrée en vigueur de la prime de fonctions et de résultats dans les services de l'Etat. Le régime antérieur est maintenu jusqu'à cette modification.L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

Toute commune classée station de tourisme au sens de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre Ier du code du tourisme (1) peut être surclassée dans une catégorie démographique supérieure, par référence à sa population totale calculée par l'addition de sa population permanente et de sa population touristique moyenne, cette dernière étant calculée selon les critères de capacité d'accueil établis par décret.Toute commune ou tout établissement public de coopération intercommunale compétent comportant au moins une zone urbaine sensible définie au 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire peut être surclassé dans une catégorie démographique supérieure par référence à la population totale obtenue en multipliant par deux la population des zones urbaines sensibles ou des parties de zones urbaines sensibles de la commune.

***3.4 - Indicateurs sur l'assurance chômage**

3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires (auto-assurance)
Répondre uniquement par oui ou par non pour chaque modalité possible d'indeminisaton du chômage des titulaires

3.4.2 - indemnisation du chômage pour les non titulaires (auto-assurance ou adhésion au régime d'assurance chômage)

Répondre uniquement par oui ou par non pour chaque modalité possible d'indemisation du chômage des non titulaires

Pour les agents involontairement privés d'emploi, la collectivité peut choisir un des deux systèmes suivants :

Adhesion au régime d'assurance chômage:La collectivité cotise à l'URSAFF (pour le compte de l'UNEDIC) pour ses agents non titulaires. Pôle emploi (pour le compte de l'UNEDIC) assurera la gestion administrative et le versement de l'allocation aux bénéficiaires. Ce systéme n'est possible que pour les agents non titulaires.Auto-assurance:La collectivité peut également choisir d'assurer elle-même la gestion administrative de l'allocation et son versement au bénéficiaire. Ce système est obligatoire pour les fonctionnaires, il peut être étendu aux non titulaires. Dans le cadre de l'auto-assurance, la collectivité peut passer une convention de gestion avec Pôle emploi pour la gestion des dossiers et le versement des allocations. La collectivité paie des frais de gestion et rembourse à Pôle Emploi le montant de l'allocation chômage versée aux bénéficiaires (la charge financière de l'allocation incombe donc à la collectivité comme lorqu'elle verse directement les allocations).

3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations des fonctionnaires et des agents non-titulaires occupant un EMPLOI PERMANENT

***Champ** : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et les non-titulaires sur un emploi permanent*

Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations annuelles des agents présents en décembre 2015.

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur)

3.1.1 et 3.2.1 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 3.1.1

FONCTIONNAIRES	Montant total des rémunérations annuelles brutes 3.1.1	**dont** primes et indemnités au titre de l'article 111 3.1.1.1	**dont** autres primes et indemnités y.c. heures supplémentaires (article 88 hors remboursement de frais) 3.1.1.2	**dont** NBI 3.1.1.3
Total	7 732 380	365 022	1 438 900	137 628

NON-TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	Montant total des rémunérations annuelles brutes 3.2.1	**dont** primes et indemnités (y compris heures supplémentaires) 3.2.1.1
Total	1 763 805	266 851

3.3.1 Rémunérations des agents sur EMPLOIS NON PERMANENTS présents en décembre 2015

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents non titulaires sur un emploi non permanent*

	Montant total des rémunérations annuelles brutes
Assistants maternels	0
Assistants familiaux	0
Autres agents sur emplois non permanents (y compris collaborateurs de cabinet)	1 224 724

3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens agents TITULAIRES, êtes-vous

en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi	Oui
en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi	Non

3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les non-titulaires

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens agents NON-TITULAIRES :

êtes-vous en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi	Non
êtes-vous en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi	Non
avez-vous adhéré au Régime d'assurance chômage	Oui

3.4.3 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2015 par filière et cadre d'emplois

Votre collectivité est-elle concernée par les heures supplémentaires en 2015 ?	Oui

Si oui, renseigner le tableau suivant :

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur emplois permanents*

Il s'agit des heures supplémentaires réellement effectuées par les agents et rémunérées. Inclure aussi les heures complémentaires

Cadres d'emplois **Filières**	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2015
ADMINISTRATEURS	
ATTACHES	4,00
SECRETAIRES DE MAIRIE	
REDACTEURS	706,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	890,00
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 600,00

Cadres d'emplois Filières	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2015
INGENIEURS	
TECHNICIENS	142,00
AGENTS DE MAITRISE	325,00
ADJOINTS TECHNIQUES	1 716,00
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	
FILIERE TECHNIQUE	2 183,00

CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	
BIBLIOTHECAIRES	
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	6,00
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	33,00
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	57,00
FILIERE CULTURELLE	96,00

Cadres d'emplois Filières	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2015
CONSEILLERS DES APS	
EDUCATEURS DES APS	18,00
OPERATEURS DES APS	
FILIERE SPORTIVE	18,00

CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	
MONITEURS-EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	
ASSISTANTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	
AGENTS SOCIAUX	
FILIERE SOCIALE	0,00

Cadres d'emplois Filières	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2015
MEDECINS	
PSYCHOLOGUES	
SAGES-FEMMES	
PUERICULTRICES CADRES DE SANTE	
PUERICULTRICES *	
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	
INFIRMIERS	
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	
AUXILIAIRES DE SOINS	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0,00

BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00

DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	67,00
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	94,00
GARDES-CHAMPÊTRES	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	161,00

Cadres d'emplois Filières	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2015
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS, COLONELS	
MÉDECINS, PHARMACIENS	
LIEUTENANTS	
INFIRMIERS D'ENCADREMENT	
INFIRMIERS	
SOUS-OFFICIERS	
SAPEURS ET CAPORAUX	
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00

ANIMATEURS	24,00
ADJOINTS D'ANIMATION	405,00
FILIERE ANIMATION	429,00

TOUTES FILIERES	4 487,00

AUTRES CAShors filières	

TOUTES FILIERES + AUTRES CAS	4 487,00

*** Pour les fonctionnaires, comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014**

3.4.4 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur)

3.4.4.1	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence	29 402 478
3.4.4.2	Charges de personnel	16 059 218

3.4.4.1 : référence au compte administratif ou à défaut au budget primitif additionné le cas échéant, du budget supplémentaire.

3.4.4.2 : charges de personnel en référence au chapitre 012 du compte administratif, ou à défaut du budget prévisionnel additionné le cas échéant, du budget supplémentaire.

4.1.1 - Logements de fonction

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires*
Comptabiliser le logement du moment qu'il a été attribué même s'il est vide.

	Nombre
Concessions de logement par nécessité absolue de service (*)	2
Conventions d'occupation précaire avec astreinte (**)	12
Total	14

Décret n°2012-752 du 9 mai 2012 :

(*) **Concessions de logement par nécessité absolue de service:**

Il y a « nécessité absolue du service » lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé dans le bâtiment où il exerce ses fonction, sur son lieu de travail, ou à proximité immédiate. Les arrêtés de concession de logement par nécessité absolue de service ne peuvent plus prévoir la gratuité de la fourniture de l'eau, du gaz, de l'électricité et du chauffage ou de certains seulement de ces avantages.
Les arrêtés de concession de logement par nécessité absolue de service sont obligatoirement nominatifs : ils ne peuvent plus viser de manière impersonnelle les titulaires de certains emplois.
L'arrêté doit en outre indiquer :
- la superficie des locaux mis à disposition de l'intéressé,
- le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement,
- les charges de la concession

(**) **Conventions d'occupation précaire avec astreinte:**

Les fonctions qui peuvent ouvrir droit à l'attribution d'une convention d'occupation précaire sont plus restrictives que celles requises dans le cadre des anciennes concessions par utilité de service.
Elles doivent comporter un service d'astreinte, alors qu'une concession de logement pouvait être accordée par utilité de service « lorsque, sans être absolument nécessaire à l'exercice de la fonction, le logement présentait un intérêt certain pour la bonne marche du service ».
La redevance est égale à 50 % de la valeur locative réelle des locaux occupés. Elle n'est plus modulable en fonction d'un certain nombre d'abattements (dont la somme ne pouvait dépasser 46 % de la valeur locative). Un arrêté du ministre chargé du domaine précise le nombre de pièces auquel peut prétendre l'occupant en fonction de sa situation familiale.

***Champ :** le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulairessur emploispermanents*

5.1.1 Agents affectés à la prévention

	Effectif au 31/12/2015 des agents de la collectivité
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	1
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, conseillers en prévention ...)	0

Lister les agents de la collectivité affectés à l'hygiène et à la prévention.

(*) Il s'agit des agents auxquels la collectivité a confié une mission en matière de prévention ou de sécurité même si ces agents ne sont pas affectés à temps plein sur des missions de ce type.
Références : articles 4 et 5 du décret du 10 juin 1985

Champ :le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur emplois permanents

5.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2015

	Montant en euros(arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0	0
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	990	50
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...)		

(*) Il s'agit, par exemple :
- d'un centre de gestion dans le cadre de missions de conseil ou d'inspection,
- d'une entreprise pour évaluer les risques professionnels,
- d'un ergonome
- ...

5.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

Comptabilisez seulements les visites médicales sur demande de l'agent

Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2015	15

5.1.4-5.1.6 Documents de prévention

L'indicateur 5.1.4 recense l'existence d'un Document unique d'évaluation des risques professionnels, (DUERP) Le DUERP réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention (circulaire RDFB1314079Cdu 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).

L'indicateur 5.1.5 recense l'existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.

L'indicateur 5.1.6 recense les démarches éventuelles de prévention des TMS et des CMRL'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

CMR : les substances chimiques présentant un effet cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR », englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit produire le cancer ou en augmenter la fréquence, soit produire des altérations génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence, soit porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ou produire ou augmenter la fréquence de faits indésirables non héréditaires sur la progéniture. (l'article R. 4412-60 du code du travail définit les CMR)

MS : l'Institut national de veille sanitaire (INVS) définit les TMS comme « un ensemble d'affections péri-articulaires qui peuvent affecter diverses structures des membres supérieurs, inférieurs et du dos : tendons, muscles, articulations, nerfs et système vasculaire ». Ces troubles sont également appelés « pathologies d'hyper-sollicitation ».

Un guide méthodologique, fondé sur un recueil de pratiques, vise à accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de prévention des troubles musculo-squelettiques efficace et durable. Ce guide peut être téléchargé sur le site de la DGAFP : http://www.fonction-publique.gouv.fr/troubles-musculo-squelettiques-tms

5.1.4-5.1.6 Documents et démarches de prévention

5.1.4 - Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels au 31/12/2015 ?	En cours

5.1.5 - Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2015 ?	Non

5.1.6 - Démarches de prévention des risques

Votre collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes :

Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Non
Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?	Non
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

5.2.1 - Accidents du travail* et maladies professionnelles reconnues, survenus dans l'année 2015, concernant des TITULAIRES OU NON TITULAIRES, par cadre d'emplois et par sexe

*** y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à arrêt de travail**

Champ : *le tableau qui suit concerne tous les agents, titulaires et non titulaires, y compris sur un EMPLOI NON PERMANENT*

Remarque : *tous les accidents doivent être comptés même s'ils ne donnent pas lieu à arrêt de travail au titre de l'accident.*

CADRES D'EMPLOIS / FILIERES	Nombre d'accidents du travail* et de maladies professionnelles reconnues						Nombre de jours d'arrêts de travail					
	Accident de service		Accident de trajet		Maladie professionnelle reconnue		Accident de service		Accident de trajet		Maladie professionnelle reconnue	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs												
Attachés				1						10		
Secrétaires de mairie												
Rédacteurs	1						113					
Adjoints administratifs	1	3					5	88				
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	3	0	1	0	0	118	88	0	10	0	0
Ingénieurs												
Techniciens												
Agents de maîtrise			1						22			
Adjoints techniques	5	7	1	1			78	470	21	12		
Adjoints techniques des établissements d'enseignement												
FILIERE TECHNIQUE	5	7	2	1	0	0	78	470	43	12	0	0
Conservateurs du patrimoine												
Conservateurs des bibliothèques												
Attachés de conservation du patrimoine												
Bibliothécaires												
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique												
Professeurs d'enseignement artistique												
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques												
Assistants d'enseignement artistique												
Adjoints territoriaux du patrimoine												
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS												
Educateurs des APS												
Opérateurs des APS												
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs												
Assistants socio-éducatifs												
Educateurs de jeunes enfants												
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux												
Agents spécialisés des écoles maternelles												
Agents sociaux												
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nombre d'accidents du travail* et de maladies professionnelles reconnues						Nombre de jours d'arrêts de travail					
CADRES D'EMPLOIS	Accident de service		Accident de trajet		Maladie professionnelle reconnue		Accident de service		Accident de trajet		Maladie professionnelle reconnue	
FILIERES	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médecins												
Psychologues												
Sages-femmes												
Puéricultrices cadres de santé												
Puéricultrices												
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques												
Infirmiers en soins généraux												
Infirmiers												
Auxiliaires de puériculture												
Auxiliaires de soins												
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens												
Techniciens paramédicaux												
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale												
Chefs de service de police municipale												
Agents de police municipale												
Gardes-champêtres												
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels												
Médecins, pharmaciens												
Lieutenants												
Infirmiers d'encadrement												
Infirmiers												
Sous-officiers												
Sapeurs et caporaux												
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs												
Adjoints d'animation		2		1				31		17		
FILIERE ANIMATION	0	2	0	1	0	0	0	31	0	17	0	0
TOUTES FILIERES	7	12	2	3	0	0	195	589	43	39	0	0
AUTRES CAShors filières												
TOUTES FILIERES + AUTRES CAS	7	12	2	3	0	0	195	589	43	39	0	0

5.2.2 - Inaptitudes au cours de l'année 2015

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires*

Les critères ne sont pas exclusifs : un agent peut être recensé dans plusieurs cases.

		Nombre total
Demandes	Demande de reclassement au cours de l'année 2015 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2015 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	2

Décisions	Reclassement effectif au cours de l'année 2015 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2015 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0
	Retraite pour invalidité	0
	Licenciement pour inaptitude physique	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2015 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	
	FILIERE ADMINISTRATIVE	0
	FILIERE TECHNIQUE	0
	FILIERE CULTURELLE	0
	FILIERE SPORTIVE	0
	FILIERE SOCIALE	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0
	FILIERE ANIMATION	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2015	3
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	12
	Mises en disponibilité d'office	0

5.2.3 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2015

	Hommes	Femmes
Titulaires et stagiaires	0	0
Non titulaires sur emplois permanents	0	0

5.3.1 - Nombre d'actes de violence physique envers le personnel au cours de l'année 2015

***Champ** : le tableau qui suit concerne tous les agents, titulaires et non titulaires, y compris sur un emploi non permanent*

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de violence physique en 2015, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non

Si oui :

	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel au cours de l'année 2015	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0

6.1.1 et 6.1.2 – Comment sont décomptées les journées de formation suivies par un agent ?

Les indicateurs 6.1.1 et 6.1.2 recensent le nombre de journées de formation auxquelles ont participé d'une part les agents qui occupent un emploi permanent (6.1.1) et d'autre part les autres agents (6.1.2) :

Quels sont les jours à prendre en compte ?

* comptabiliser les jours ouvrés (si besoin voir aide 2.1)

Qu'est-ce qu'une journée de formation ?

* considérer 1 journée quel que soit le nombre d'heures réel de la formation : compter les journées selon les pratiques de la collectivité et celles des organismes (certains comptent 6h, 6h30, 7h ou plus par journée de formation).

Que comptabilise-t-on ?

* compter le nombre total de journées effectuées par les agents :

Exemple : si 7 agents ont participé ensemble à une action de formation qui a duré 3 jours, et 2 autres à une action de 2 jours, le nombre total de journées de formation sera égal à (7 X 3) + (2X2) = 25

* ne pas décompter de durée inférieure à la journée.

Exemple : 7 stagiaires ont participé à un stage de 3.5 j. et par ailleurs le nombre total des journées correspondant aux autres formations est de 50 j.

Le nombre de journées de formation correspondant au stage sera égal à 24.5. Additionné aux autres journées, le résultat final sera de 74.5 à arrondir à 75.

*pour les formations dont la durée est comptabilisée en heures, transformer le nombre total d'heures en nombre de journées (en utilisant la norme d'1 journée = 7 heures) et arrondir si besoin

Quelles sont les informations recherchées par type de formation ?

"*préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale* : compter strictement les journées d'absence correspondant à des actions de formation = ne pas prendre en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours, qui sont comptabilisées en 2.1 "autres raisons"

"*formation prévue par les statuts particuliers* : concerne toutes les formations obligatoires suite à nomination ou exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois :
- formation d'intégration,
- formation de professionnalisation

"*formation de perfectionnement* : compter les journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité qui sont prévues par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour les acmo? les ACFI, et plus généralment pour tous les agents.

" *formation personnelle* : ne prendre en compte que les journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (art. 5-1 pour les titulaires, et 15-1 pour les non titulaires, du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985)

. Comment répartir les journées selon les organismes (intitulés de colonnes) ?

"6.1.1(1): compter les journées correspondant aux formations organisées en inter et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements publics.

"6.1.1(2): compter les journées correspondant aux formations organisées en inter au-delà de la cotisation obligatoire : ceci existe dans certaines régions, mais pas dans toutes.

"6.1.1(3): compter les journées correspondant aux formations organisées par la collectivité, qu'il s'agisse :
- de formations assurées par des formateurs internes (titulaires ou contractuels),
- de formations assurées par des intervenants extérieurs rémunérés sous forme de vacations ou de prestations,
- de formation assurées par le CNFPT en intra, c'est à dire organisées à la demande de la collectivité pour ses propres agents.

***6.1.1(4)**: compter la totalité des journées de formation assurées par d'autres organismes de formation, y compris les stages pratiques effectués hors de la collectivité.

***6.1.1(5)**: colonne totalisant automatiquement l'ensemble des journées de formation précédentes

***6.1.1(6)**: compter la totalité des journées de formation assurées parmi les précédentes dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation)

colonnes 6.1.1(7) - 6.1.1(10) – Comment sont décomptés les agents occupant un emploi permanent par type de formation ?

Le but est de connaître pour chaque type de formation et par catégorie hiérarchique au 31.12.2015, le nombre d'agents qui ont été concernés au cours de l'année. Pour chaque catégorie, comptabiliser le nombre d'agents partis au moins 1 fois par type de formation (en non le nombre de départs). Un même agent ayant participé à plusieurs types de formation sera comptabilisé une fois pour chaque type.

Exemple :

.Monsieur X, rédacteur, a participé en début d'année à la fin de la préparation à l'écrit du concours d'attaché, après admissibilité, il participe à la préparation à l'oral. Dans la même année, nommé attaché stagiaire, il a entamé sa formation initiale. Au 31.12.2015 cet agent se trouve en catégorie A, donc l'ensemble des formations suivies seront recensées dans cette catégorie.

. Madame Z, agent d'entretien, a participé à 1 stage de formation de perfectionnement et à une action de formation personnelle

	Hommes	Femmes
Cat. A : formation prévue par les statuts particuliers	1	
Cat. B : préparation concours	1	
Cat. C : formation de perfectionnement		1
Cat. C : formation personnelle		1

6.1.2

(voir IND 131)

*** Accueillants familiaux : article 57 de la loi DALO (mars 2007)**

6.1.3 Comment sont décomptés les VAE, bilans de compétence et congés de formation?

**VAE*: indiquer les dossiers dont la collectivité a eu connaissance, qu'il s'agisse de démarches accompagnées ou non. Dossiers en cours : quelle que soit l'année de dépôt, dossier dont le résultat n'est pas encore connu. Validation : indiquer les validations totales ou partielles.

*indiquer les bilans de compétence et bilans professionnels réalisés en externe par un intervenant ou organisme spécialisé.
* congés de formation: indiquer le nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation accepté, au titre de l'année 2015, tel que prévu au décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale (articles 8 et 1 1 à 17 pour les fonctionnaires et articles 43 à 45 pour les non titulaires)

La loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (chapitre 1er) a été modifiée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.
Le décret n°85-1076 du 9 octobre 1985 relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale (section II et III) a été abrogé et remplacé par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Les formations d'intégration et de professionnalisation mentionnées au 1o de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée relèvent de la formation professionnelle tout au long de la vie définie au premier alinéa de l'article 1er du décret du 26 décembre 2007 susvisé et sont mises en oeuvre dans les conditions fixées par le présent décret et par les statuts particuliers des cadres d'emplois.
Le présent décret est applicable aux fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.
Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (article 6).

Art. 11. du Décret no 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux :
La formation de professionnalisation prévue au b du 1o de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée est dispensée aux fonctionnaires de toutes catégories pour permettre leur adaptation à l'emploi et le maintien à niveau de leurs compétences.
Elle comprend :
1o La formation de professionnalisation au premier emploi ;
2o La formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
3o La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.
Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que les membres des cadres d'emplois ont vocation à occuper compte tenu des missions définies par leurs statuts particuliers.
Les obligations de formation définies au présent article ne s'appliquent pas aux membres du cadre d'emplois des médecins territoriaux, à l'exception de celles mentionnées au 3o.

La formation d'intégration
Art. 6. – La formation mentionnée au a du 1o de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.
Elle porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.
Les obligations de formation d'intégration ne s'appliquent pas aux fonctionnaires relevant de l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.
Les fonctionnaires recrutés au titre du 1o et du 2o de l'article 39 de la même loi en sont dispensés.
Art. 7. – Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent la durée de la formation d'intégration prévue à l'article précédent qui est dispensée au cours de la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois et les conditions dans lesquelles elle peut être fractionnée.
Les statuts particuliers des cadres d'emplois peuvent déterminer dans quelle mesure cette formation est préalable à l'exercice des missions qui incombent aux membres des cadres d'emplois considérés.
Art. 8. – La formation d'intégration peut être commune aux fonctionnaires appartenant à différents cadres d'emplois.
Art. 9. – Dès la nomination d'un fonctionnaire astreint à la formation d'intégration, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale en vue de l'organisation de cette formation.
Art. 10. – Sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration.

- *Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française* : des formations peuvent être proposées aux agents territoriaux ayant des difficultés pour lire et écrire le français.Ces formations ne sont pas obligatoires. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale ne peut opposer 2 refus consécutifs à une demande de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP). Cf. loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale (articles 1 et 2).

Le droit individuel à la formation (DIF)a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en oeuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.
Article L6323-1

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par voie réglementaire, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut prévoir une durée supérieure. Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation.
Article L6323-2
Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3
Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.
Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée à due proportion du temps.
Article L6323-3
Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier du droit individuel à la formation à due proportion du temps, à l'issue d'un délai déterminé par voie réglementaire.
Le droit individuel à la formation est mis en oeuvre dans les conditions du présent chapitre.

Les emplois d'avenirÀ compter de la promulgation de la loi portant création des emplois d'avenir,*les actions de formation destinées aux personnes bénéficient d'un contrat conclu au titre de l'article L. 5134 110 du code du travail dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics* sont financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application du 1° de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats conclus au titre de l'article L. 5134 110 du code du travail dont le taux est fixé par décret. Cette disposition ne sera applicable qu'à compter du 1er janvier 2013.Une convention annuelle d'objectifs et de moyens, conclue entre l'État et le centre national de la fonction publique territoriale, viendra définir les modalités de mise en œuvre. Référence : articles 2 et 14 de loi n°2012-X portant création des emplois d'avenir.

6.1.1 - Journées de formation suivies par les agents titulaires, stagiaires et non-titulaires sur un emploi permanent et nombre d'agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une journée de formation en 2015

	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par :						Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année			
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivité	Autres organismes	Total	dont DIF (droit individuel à la formation)	Hommes	Femmes	Total	dont DIF
	6.1.1(1)	6.1.1(2)	6.1.1(3)	6.1.1(4)	6.1.1(5)	6.1.1(6)	6.1.1(7)	6.1.1(8)	6.1.1(9)	6.1.1(10)
Pour les agents de catégorie A										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.					0				0	
Formation prévue par les statuts particuliers	13	0	6	25	44		4	9	13	
dont formation d'intégration					0				0	
dont formation de professionnalisation	13	0	6	25	44		4	9	13	
Formation de perfectionnement	19		6	3	28	0	6	6	12	
Formation personnelle (hors congés formation)					0				0	
Total	32	0	12	28	72	0				
Pour les agents de catégorie B										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.					0				0	
Formation prévue par les statuts particuliers	95	0	8	56	159		16	12	28	
dont formation d'intégration	79				79		4	1	5	
dont formation de professionnalisation	16		8	56	80		12	11	23	
Formation de perfectionnement	8		4	8	20		10	5	15	
Formation personnelle (hors congés formation)					0				0	
Total	103	0	12	64	179	0				
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	36				36	36	3	1	4	
Formation prévue par les statuts particuliers	146	0	22	73	241		44	41	85	
dont formation d'intégration	66				66		7	6	13	
dont formation de professionnalisation	80		22	73	175		37	35	72	
Formation de perfectionnement	91		14	1	106		20	26	46	
Formation personnelle (hors congés formation)					0				0	
Total	273	0	36	74	383	36				
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories					0				0	
TOTAL Toutes catégories	408	0	60	166	634	36				

6.1.2 - Journées de formation suivies par les autres agents non permanents au cours de l'année 2015

	Nombre total de journées de formation dispensées par						Nombre d'agents occupant un emploi non permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année			
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivité	Autres organismes	Total	dont DIF (droit individuel à la formation)	Hommes	Femmes	Total	dont DIF (droit individuel à la formation)
	6.1.2 (1)	6.1.2(2)	6.1.2(3)	6.1.2(4)	6.1.2(5)	6.1.2(6)	6.1.2(7)	6.1.2(8)	6.1.2(9)	6.1.2(10)
Collaborateurs de cabinet					0				0	
Assistants maternels					0				0	
Assistants familiaux					0				0	
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)					0				0	
Agents non titulaires recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	17		36	25	78	0	4	26	30	
Personnes ayant bénéficié :										
d'un contrat unique d'insertion (CUI)		8	12		20	0	5	1	6	
d'un emploi d'avenir	24		3	9	36		4	2	6	
d'un autre emploi aidé					0				0	
Total	24	8	15	9	56	0	9	3	12	0
Apprentis					0				0	
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)					0				0	
TOTAL Toutes catégories	41	8	51	34	134	0	13	29	42	0

À compter de la promulgation de la loi portant création **des emplois d'avenir**, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat conclu au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application du 1° de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats conclus au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dont le taux est fixé par décret. Cette disposition ne sera applicable qu'à compter du 1er janvier 2013.Une convention annuelle d'objectifs et de moyens, conclue entre l'État et le centre national de la fonction publique territoriale, viendra définir les modalités de mise en œuvre. Référence : articles 2 et 14 de loi n°2012-X portant création des emplois d'avenir.

6.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2015

***Champ** : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les non titulaires (sur un emploi permanent ou non permanent)*

	Titulaires et stagiaires		Non titulaires		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	6.1.3(1)	6.1.3(2)	6.1.3(3)	6.1.3(4)	
Validation des acquis et des expériences					
Dossiers déposés durant l'année					0
Dossiers en cours					0
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation					0
Bilans de compétence					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale					0
Congé de formation					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2015					0

La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme. Pour cela, un dossier doit être constitué et présenté à la commission placée auprès de la structure qui a délivré le diplôme sollicité par l'agent (école, université...). Ref. Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002.

6.1.4 - Coûts de formation

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires*

		Montants pour l'année 2015 en euros
6.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	91 460
6.1.4.2	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	250
6.1.4.3	Autres organismes	51 367
6.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	8 203
	Coût total des actions de formation	**151 280**

Comptabiliser les coûts directs de formation d'une part (6.1.4.1, 6.1.4.2 et 6.1.4.3) et les frais de déplacement liés à la formation d'autre part (6.1.4.4)

6.1.4.2 Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques...) avec mention des versements au Centre national de la fonction publique territoriale au titre des actions organisées en partenariat.

7.1.1 - Réunions statutaires

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, et pour les centres de gestion

	Nombre de réunions dans l'année 2015
du comité technique *	3
des commissions administratives paritaires	2

** pour les collectivités ayant un CT propre*

Pour les collectivités de 50 agents ou plus

Disposez-vous d'un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) au sein de votre collectivité?	Non

Si oui :

Nombre de réunions du CHSCT dans l'année 2015	

Pour les centres de gestion

Votre comité technique (CT) a-t-il siégé en 2015 pour exercer les missions dévolues à un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) ?	(vide)

Si oui :

Nombre de réunions du CT dans l'année 2015 pour exercer les missions dévolues à un CHSCT	

7.1.2 - Droits syndicaux

***Champ** : cette rubrique concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires.*
A renseigner par les CDG et les collectivités non affiliées.

	Nombre de jours dans l'année 2015
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	

	Nombre d'heures dans l'année 2015
Volume du contingent global d'heures d'autorisations spéciales d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	
Heures de décharges d'activité de service :	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	
- effectivement utilisées	

	Nombre de protocoles dans l'année 2015
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	

7.1.3 - Conflits du travail : grèves

Votre collectivité est-elle concernée par les grèves en 2014 et/ou en 2015 ?	Oui

Si oui, renseigner le tableau suivant :

	Nombre de journées de grève	
Cessations collectives et concertées du travail	en 2015	en 2014
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)		
- sur mot d'ordre national	39	0
- sur mot d'ordre uniquement local		
- non précisé, autres		

Pour les arrêts de travail d'une durée inférieure à la journée, ramener au nombre de journées - agents sur la base de 7h pour une journée : 7 agents faisant grève 1 heure représentent 1 journée.

8.1.1 - 8.1.4 Action sociale relevant de la collectivité

8.1.1 - Œuvres sociales

Il s'agit des cotisations ou subventions versées par la collectivité
aux organismes chargés la mise en œuvre de l'action sociale pour le compte de la collectivité, qu'il soit locaux (propre à la collectivité) ou non.

Répondre uniquement par oui (1) si des cotisations/subventions sont versées et par non (0) dans le cas contraire

8.1.2 - Prestations servies par la collectivité aux agents

Il s'agit des prestations servies directement par la collectivités à ses agents
Répondre uniquement par oui (1) si des prestations sont servies directement par la collectivité
et par non (0) dans le cas contraire

Rappel de la règlementation sur l'action sociale:
Des prestations d'actions sociales sont attribuées au personnel des collectivités territoriales sur
décision de leur assemblée délibérante (art 88-1 de la loi du 26 janvier 1984). Ces prestations sociales sont destinées à améliorer
les conditions de vie des agents et de leurs familles (notamment en les aidant à faire face à
diverses situations difficiles et en facilitant leur accès à des services collectifs). Elles sont prévues à
l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 et sont distinctes de la rémunération des agents.
L'assemblée décide des modalités de mise en œuvre de l'action sociale, soit directement
soit par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service (centre de gestion au titre de ses missions facultatives,
association nationale telle que le comité national d'action sociale – CNAS-, associations locales type COS)

8.1.3 - Aides à la garde d'enfants

Il s'agit d'aides à la garde d'enfants permettant d'appécier la politique sociale de la collectivité notamment au regard de la
conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle (cf socle commun d'indicateurs "égalité profesionnelle"définis dans le
protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité profesionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).
Répondre uniquement par oui (1) si le dispositif existe et par non (0) dans le cas contraire.

8.1.4 - Protection sociale complémentaire

La collectivité peut apporter une participation à ses agents au titre des contrats et règlements de protection

8.1 Action sociale relevant de la collectivité dans l'année 2015

8.1.1 - Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles

	OUI / NON
Subventions versées au comité d'œuvres sociales local ou autres organismes propres à la collectivité	Oui
Cotisations et subventions à un comité intercollectivités (ou à un autre organisme intercollectivités)	Non

8.1.2 - Prestations servies directement par la collectivité territoriale

***Champ** : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires*

	OUI / NON
Prestations servies directement par la collectivité territoriale (*)	Oui

(*) Chèques vacances, restauration, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, prestation pour **enfant handicapé, autres...**

8.1.3 - Aides à la garde d'enfants

Votre collectivité a-t-elle des dispositifs pour favoriser la garde d'enfants de ses agents ?

	OUI / NON
Places réservées en crèche	Non
Aides financières pour la garde d'enfants ou les activités péri-scolaires	Non
Autres	Non

8.1.4 - Protection sociale complémentaire

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

OUI / NON	Santé	Prévoyance
- via une convention de participation	Non	Non
- via un contrat ou un règlement labellisé	Oui	Oui

si oui	Santé	Prévoyance
Nombre total de bénéficiaires	166	170
- dont catégorie A	1	14
- dont catégorie B	12	32
- dont catégorie C	153	124
Montant total des participations* (en €)	41828	16248
- dont catégorie A	240	2224
- dont catégorie B	2605	3774
- dont catégorie C	38983	10252

* arrondir à l'euro supérieur

Effectif au 31 décembre 2015

Effectifs globaux	
Agents en position d'activité (tous statuts)	**497**
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	**293**
Non titulaires occupant un emploi permanent	**82**
Dont agents remplaçants	***20***
Agents n'occupant pas un emploi permanent	**122**

Structure de l'effectif	
Fonctionnaires	Non titulairesoccupant 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

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

1	Hommes (non titulaires) travaillent à temps partiel
100%	*de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation*

11	Femmes (titulaires) travaillent à temps partiel
100%	*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	12

Agents originaires de la collectivité

Nombre d'agents originaires de la collectivité, en position statutaire particulière	**11**

Congé parental	1
Disponibilité	6
Congé spécial	0
Agents détachés au sein de leur propre collectivité(sur emploi fonctionnel ou de cabinet)	0
Agents mis à disposition d'autres structures	2
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)	0
	Autre collectivité	2
	Autres structures (y compris FPE-UE)	0

Agents originaires d'autres structures

Nombre d'agents originaires d'autres structures, en position statutaire particulière	1

Mises à disposition dans votre collectivité	1
Dont originaires de l'Etat	0

Agents détachés dans votre collectivité et originaires	De la Fonction publique de l'Etat (FPE)	0
	De la Fonction publique hospitalière (FPH)	0
	D' une autre collectivité	0
	D'autres structures	0

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)			82
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"	20
	Article 3-2	"Affectés sur poste vacant"	51
	Article 3-3, 1°	"Pas de cadre d'emplois existant"	3
	Article 3-3, 2°	Non titulaires de cat. A (selon fonctions / besoins de service)	8
	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 moins1000 hab. & interco. de moins de 10 000 hab (création ou suppression sur décision autorité)	0
Art. 38, 38 bis, 47, 136, Pacte		Autres non titulaires	0
dont CDI			18

Agents n'occupant pas un emploi permanent Zoom

Nombre d'agents n'occupant pas un emploi permanent (au 31 décembre 2015)	122
Collaborateurs de cabinet	2
Assistants maternels	0
Assistants familiaux	0
Accueillants familiaux	0
Emplois saisonniers ou occasionnels	78

Contrats aidés	Contrat Unique d'Insertion (CUI-CAE)	30
	Emplois d'avenir	10
Apprentis		2
Autres contrats (hors emplois aidés)		0

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**	**Titularisations**	Effectif au 31 décembre 2015
Fonctionnaires	297	+ 7	- 14	+ 3	293
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	84	+ 5	- 4	- 3	82
Total(emploi permanent)	**381**	**+ 12**	**- 18**	**0**	**375**

	Variation de l'effectif permanent au cours de l'année 2015	
Fonctionnaires	**L'effectif de fonctionnaires a évolué de -4 agents**	soit : -1,3%
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	**L'effectif de non titulaires a évolué de -2 agents**	soit : -2,4%
Total(emploi permanent)	**L'effectif total a évolué de -6 agents**	**soit : -1,6%**

Détail des flux - Entrées

Arrivées de fonctionnaires en 2015		7
Recrutement direct		0
Concours (externe, interne, réservé, 3e voie)		0
Mutation		7
Intégration directe		0
Réintégrations		0
Arrivées par voie de détachement ...	de la Fonction publique de l'Etat (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	5
Recrutements de remplaçants en 2015	4

Détail des flux - Sorties

Départs de fonctionnaires		3
Départs définitifs	Démissions, licenciements	1
	Retraite	12
	Détachement dans une autre structure, mutation, fin de détachement	1
	Transfert de compétence	0
	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	0

Départs d'agents non titulaires occupant un emploi permanent		3
Départs définitifs	Démissions, licenciements, fin de contrat	4
	Retraite	0
	Tranfert de compétence	0
	Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	0
Départs temporaires	Mise à disposition dans une autre structure	0
	Congé parental, disponibilite	0

Travailleurs handicapés - Inaptitude - Reclassement *Effectif sur emploi permanent*

Taux d'emploi de travailleurs handicapés

En 2015, votre collectivité employait :	**15**	Travailleurs handicapés (sur emplois permanents)
Vos passations de marché avec des établissements de travail protégé comptent pour :	**30,0**	Unités déductibles
Dans votre collectivité, **le taux d'emploi de travailleurs handicapéss'**élevait à :	4,0%	**Le taux direct (*)**(collectivités d'au moins 20 agents en ETP)**est de 6 %**
Dans votre collectivité, **le taux d'emploi de travailleurs handicapéss'**élevait à :	**7,0%**	**Le taux légal (*)**(collectivités d'au moins 20 agents en ETP)**est de 6 %**
Par ailleurs, en 2015, votre collectivité employait :	**2**	Autres travailleurs handicapés (dont apprentis...)

(*) dans le champ des emplois permanents

Structure de l'effectif

** cf. fiche 161-162*

Reclassement - inaptitude	
Demandes de reclassement en 2015 (tous motifs)	2
Reclassement décidés en 2015	**0**
Autres mesures individuelles(inaptitude, mi-temps therapeutique, aménagement d'horaire, mise en disponibilité d'office)*NB:un même agent a pu bénéficier de plusieurs mesures la même année*	15

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	**4832 jours**
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	**3397 jours**
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	**694 jours**
Maternité, paternité, adoption	**187 jours**
Autres raisons (hors absences syndicale)	0 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 permanent
293	*Effectif au 31 décembre (Rappel)*	*82*
31,1 jour(s) moyen(s) par agent	**Toutes absences** (hors "autres raisons")	**15,1 jour(s) moyen(s) par agent**
16,5 jour(s) moyen(s) par agent	**Maladie ordinaire**	**8,9 jour(s) moyen(s) par agent**
2,4 jour(s) moyen(s) par agent	**Accidents du travail - Maladie professionnelle**	**1,5 jour(s) moyen(s) par agent**
11,6 jour(s) moyen(s) par agent	**Longue maladie**	**4,4 jour(s) moyen(s) par agent**

0,6 jour(s) moyen(s) par agent	Adoption, maternité ou paternité	0,4 jour(s) moyen(s) par agent
0 jour(s) moyen(s) par agent	Autres raisons	0 jour(s) moyen(s) par agent

Nombre de jours d'absence par agent ayant été absent par tranche 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 (**)	12

(*) 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	1
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	19	accident(s) imputable(s) au service
En 2015 la collectivité a connu	5	accident(s) imputable(s) au trajet

Soit un taux d'occurrence de :	***6***	***accident(s) pour 100 agents (travaillant dans votre collectivité au 31 décembre 2015)***

Accidents du travail - Analyse structurelle

Formation

Jours de formation

Nombre**total**de jours de formation (tous agents)	**768**

Nombre**total**de jours de formation (agents occupant un emploi permanent)	634
Nombre total de jours de formation (cat. A)	72
Nombre total de jours de formation (cat. B)	179
Nombre total de jours de formation (cat. C, dont PACTE)	383

Nombre**total**de jours de formation (agents n'occupant pas un emploi permanent)	134
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	1,7
Nombre moyen de jours de formation (cat. A)	2,9
Nombre moyen de jours de formation (cat. B)	2,7
Nombre moyen de jours de formation (cat. C, dont PACTE)	1,8

** ayant suivi ou non une formation*

Type de formation - Agents occupant un emploi permanent

Nombre**total**de jours de formation	**634**

Nombre total de jours de formation	654

Préparation aux concours d'accès à la FPT et aux examens professionnels	6%
Formation prévues par les status particuliers (formation d'intégration, formations de professionnalisation)	70%
Formation de perfectionnement	24%
Formation personnelle (hors congés de formation)	0%
Autres formations (agents non classables)	0%

Organismes formateurs (maîtrise d'ouvrage de l'action de formation)	
Nombre **total** de jours de formation (tous les agents sur emploi permanent, rappel)	**634**

CNFPT (au titre de la cotisation obligatoire)	64%
CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)	0%
Collectivité (formateur interne ou non)	9%
Autres organismes (prestataires extérieurs)	26%

Dépenses de formation	
Total des sommes investies au titre de la formation (y compris les frais de déplacement)	151 280 €
Dépense moyenne **par jour de formation**	196,98 € par jour

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

Validation des acquis et des expériences (tous agents)

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)	2

Exercice du droit syndical - Conflits sociaux

Journées d'autorisations spéciales d'absence en 2015 (en journées-agents)	0

Nombre total de jours de grève en 2015 (en journées-agents)	**0**
Part des journées de grève liées à un mot d'ordre strictement local	-

Nombre total de jours de grève en 2014 (en journées-agents)	**0**
Part des journées de grève liées à un mot d'ordre strictement local	-

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

Santé	**Nombre total de bénéficiaires**	166	**Montant total des participations (en €)**	41 828 €	**Ratio du montant par bénéficiaire**	252 €
Prévoyance		170		16 248 €		96 €

Soit :	***155 €***	*par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2015*

Synthèse Parité

Flux des arrivées et départs des femmes en 2015

Effectifs selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2015

Pyramide des âges selon le statut en 2015

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

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

Formation selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2015

TABLEAU D' AMORTISSEMENT DEGRESSIF DE LA DETTE + RATIOS

Année	Capital restant du	Intérêt	Capital	Annuité brute	Aide fonds de soutien	Annuité nette	Encours dette par hab brut	Encours dette par hab net	Epargne brute	Capacité désendettement
2011	23 942 091,75	1 124 426,43	1 073 108,65	2 197 535,08		2 197 535,08	1 088	1 088	4 700 000	5
2012	22 868 983,10	907 674,24	1 089 385,40	1 997 059,64		1 997 059,64	1 039	1 039	3 650 000	6
2013	21 779 597,66	874 592,99	973 193,26	1 847 786,25		1 847 786,25	990	990	2 300 000	9
2014	20 806 404,44	837 085,56	949 767,15	1 786 852,71		1 786 852,71	946	946	2 100 000	10
2015	19 856 637,29	802 467,00	861 503,91	1 663 970,91		1 663 970,91	903	903	3 100 000	6
2016	18 998 448,15	775 440,26	912 232,20	1 687 672,46	872 222,66	815 449,80	864	864	3 100 000	6
2017	31 594 780,95	921 391,02	1 553 863,92	2 475 254,94	872 222,66	1 603 032,28	1 436	919	2 400 000	13
2018	30 460 917,03	833 716,65	1 670 050,86	2 503 767,51	872 222,66	1 631 544,85	1 385	886	*2 400 000*	*13*
2019	28 789 789,75	794 761,18	1 640 485,76	2 435 246,94	872 222,66	1 563 024,28	1 309	838	*2 500 000*	*12*
2020	27 149 303,99	756 627,20	1 667 987,71	2 424 614,91	872 222,66	1 552 392,25	1 234	790	*2 500 000*	*11*
2021	25 481 316,28	716 003,80	1 682 283,46	2 398 287,26	872 222,66	1 526 064,60	1 158	741	*2 500 000*	*10*
2022	23 799 032,82	676 800,22	1 723 207,09	2 400 007,31	872 222,66	1 527 784,65	1 082	692	*2 500 000*	*10*
2023	22 075 825,73	637 733,88	1 810 366,79	2 448 100,67	872 222,66	1 575 878,01	1 003	642	*2 500 000*	*9*
2024	20 265 458,94	597 945,49	1 901 218,74	2 499 164,23	872 222,66	1 626 941,57	921	589	*2 500 000*	*8*
2025	18 364 240,20	553 881,32	1 995 946,98	2 549 828,30	872 222,66	1 677 605,64	835	534	*2 500 000*	*7*
2026	16 368 293,22	508 278,24	2 094 744,33	2 603 022,57	872 222,66	1 730 799,91	744	476	*2 500 000*	*7*
2027	14 273 548,89	460 788,16	2 197 814,76	2 658 602,92	872 222,66	1 786 380,26	649	415	*2 500 000*	*6*
2028	12 075 734,13	411 877,80	2 251 877,75	2 663 755,55	872 222,66	1 791 532,89	549	351	*2 500 000*	*5*
2029	9 823 856,38	361 320,37	1 044 436,76	1 405 757,13		1 405 757,13	447	447	*2 500 000*	*4*
2030	8 779 419,62	321 208,49	1 114 032,44	1 435 240,93		1 435 240,93	399	399	*2 500 000*	*4*
2031	7 665 387,18	278 577,10	970 665,36	1 249 242,46		1 249 242,46	348	348	*2 500 000*	*3*
2032	6 694 721,82	243 000,12	807 755,93	1 050 756,05		1 050 756,05	304	304	*2 500 000*	*3*
2033	5 886 965,89	212 967,77	848 143,54	1 061 111,31		1 061 111,31	268	268	*2 500 000*	*2*
2034	5 038 822,35	181 815,61	890 550,67	1 072 366,28		1 072 366,28	229	229	*2 500 000*	*2*
2035	4 148 271,68	149 207,97	935 078,10	1 084 286,07		1 084 286,07	189	189	*2 500 000*	*2*
2036	3 213 193,58	115 232,76	981 831,75	1 097 064,51		1 097 064,51	146	146	*2 500 000*	*1*
2037	2 231 361,83	79 055,59	823 898,59	902 954,18		902 954,18	101	101	*2 500 000*	*1*
2038	1 407 463,24	47 779,41	688 316,83	736 096,24		736 096,24	64	64	*2 500 000*	*1*
2039	719 146,51	22 603,17	350 803,06	373 406,23		373 406,23	33	33	*2 500 000*	*0*
2040	368 343,45	11 608,96	368 343,45	379 952,41		379 952,41	17	17	*2 500 000*	*0*

11 338 894,58

REÇU EN PREFECTURE
le 24 NOV. 2017
Identifiant unique de l'acte : 033-213302180-20171117-2017117-DE

N°2017117-2-A

TYPOLOGIE DE L' ENCOURS DE DETTE

Encours de dette au 31/12/2017 : 31 594 780,95

Type de taux

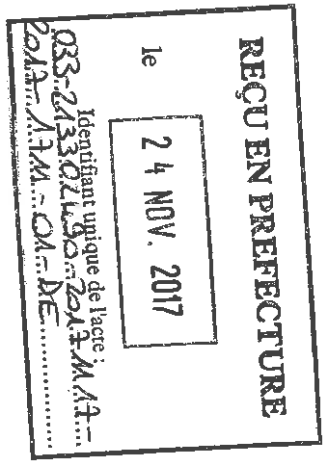
Fixe	71 %
Variable	2 %
Structuré	27 %

Taux d'intérêt moyen : 2,9 %

Nombre de contrats en cours : 8

Répartition par Prêteurs :

CAFFIL (4)	97,87 %
CAISSE DES DEPOTS (2)	1,41 %
CREDIT AGRICOLE (2)	0,72 %



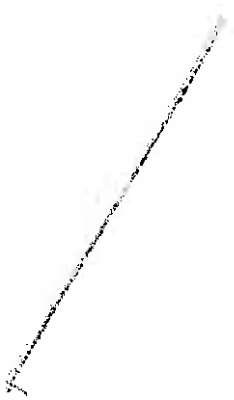
REÇU EN PREFECTURE
le 24 NOV. 2017
Identifiant unique de l'acte :
033-213302490-2017M17-2017-17M-01-DE

N° 2017/17.M/01. 2.2

ANALYSE FINANCIERE RETROSPECTIVE ET PROSPECTIVE LORMONT 2012 – 2018

		2012	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
1	Produits fiscaux	13 074	12 997	-0,6%	13 354	2,7%	14 025	5,0%	14 444	3,0%	*14 800*	*2,5%*	*15 100*	2,0%
2	Dotations	15 310	15 183	-0,8%	15 362	1,2%	15 361	0,0%	15 479	0,8%	*15 600*	*0,8%*	*15 800*	1,3%
3	Autres recettes	1 937	1 807	-6,7%	1 751	-3,1%	1 581	-9,7%	2 549	61,2%	*1 850*	*-27,4%*	*1 700*	-8,1%
4	Attribution compensation Métropole	725	725	0,0%	725	0,0%	725	0,0%						
5	**Recettes réelles de Fonctionnement (1 + 2 + 3 + 4)**	**31 046**	**30 712**	**-1,1%**	**31 192**	**1,6%**	**31 692**	**1,6%**	**32 472**	**2,5%**	***32 250***	***-0,7%***	***32 600***	**1,1%**
6	Frais de Personnel	14 445	15 103	4,6%	15 944	5,6%	16 059	0,7%	15 917	-0,9%	*16 400*	*3,0%*	*16 850*	2,7%
7	Fournitures et Prestations	8 179	8 191	0,1%	8 225	0,4%	7 774	-5,5%	8 222	5,8%	*8 000*	*-2,7%*	*7 850*	-1,9%
8	Subventions et Participations	3 924	4 290	9,3%	4 133	-3,7%	3 972	-3,9%	4 036	1,6%	*4 050*	*0,3%*	*4 050*	0,0%
9	Attribution compensation Métropole								458		*500*	*9,2%*	*550*	10,0%
10	**Dépenses réelles de Fonctionnement (6 + 7 + 8 + 9)**	**26 548**	**27 584**	**3,9%**	**28 302**	**2,6%**	**27 805**	**-1,8%**	**28 633**	**3,0%**	***28 950***	***1,1%***	***29 300***	**1,2%**
11	**Epargne de gestion (5 – 10)**	**4 498**	**3 128**	**-30,5%**	**2 890**	**-7,6%**	**3 887**	**34,5%**	**3 839**	**-1,2%**	***3 300***	***-14,0%***	***3 300***	**0,0%**
12	Frais Financiers	856	832	-2,8%	804	-3,4%	785	-2,4%	730	-7,0%	*920*	*26,0%*	*827*	-10,1%
13	Remboursement capital Dette	1 086	973	-10,4%	950	-2,4%	863	-9,2%	794	-8,0%	*1 555*	*95,8%*	*1 666*	7,1%
14	Aide Fonds de soutien emprunts structurés										*-843*		*-843*	0,0%
15	**Total Charge de la Dette (12 + 13 + 14)**	**1 942**	**1 805**	**-7,1%**	**1 754**	**-2,8%**	**1 648**	**-6,0%**	**1 524**	**-7,5%**	***1 632***	***7,1%***	***1 650***	**1,1%**
16	**Epargne nette (11 – 15)**	**2 556**	**1 323**	**-48,2%**	**1 136**	**-14,1%**	**2 239**	**97,1%**	**2 315**	**3,4%**	***1 668***	***-27,9%***	***1 650***	**-1,1%**
17	Dotations (FCTVA)	727	697	-4,1%	604	-13,3%	514	-14,9%	1 685	227,8%	1 060	*-37,1%*	750	-29,2%
18	Subventions	1 219	1 913	56,9%	1 680	-12,2%	4 088	143,3%	3 204	-21,6%	1 000	*-68,8%*	1 300	30,0%
19	Emprunt	0	0		0		0		0		0		0	
20	**Recettes réelles d'Investissement (17 + 18 + 19)**	**1 946**	**2 610**	**34,1%**	**2 284**	**-12,5%**	**4 602**	**101,5%**	**4 889**	**6,2%**	**2 060**	***-57,9%***	**2 050**	**-0,5%**
21	**Dépenses réelles d'Investissement**	**3 169**	**3 540**	**11,7%**	**8 218**	**132,1%**	**6 588**	**-19,8%**	**4 692**	**-28,8%**	**3 500**	***-25,4%***	**3 500**	**0,0%**
22	**Besoin de financement = autofinancement (21 – 20)**	**1 223**	**930**	**-24,0%**	**5 934**	**538,1%**	**1 986**	**-66,5%**	**-197**	**-109,9%**	**1 440**	***-831,0%***	**1 450**	**0,7%**
23	**Excédent d'exercice annuel mis en réserve (16 – 22)**	**1 333**	**393**	**-70,5%**	**-4 798**	**-1320,9%**	**253**	**-105,3%**	**2 512**	**892,9%**	**228**	***-90,9%***	**200**	**-12,3%**
24	**Excédent budgétaire cumulé**	**6 592**	**6 985**	**6,0%**	**2 187**	**-68,7%**	**2 440**	**11,6%**	**4 952**	**103,0%**	**5 180**	***4,6%***	**5 380**	**3,9%**

REÇU EN PREFECTURE
le 24 NOV. 2017
Identifiant unique de l'acte : 033-213302990-20171117-01-DE
N° 2017117.M1DA.3



PLAN PLURIANNUEL D' INVESTISSEMENT
2018 / 2021 en € HT

Document PPI

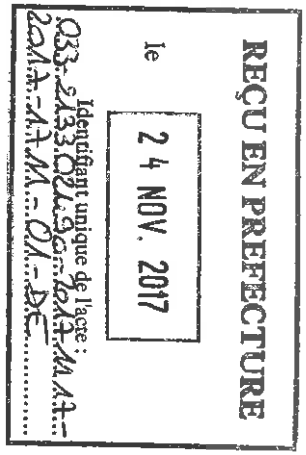
Programmes	Coût d'objectif HT	FEDER	ANRU	REGION	2018 - 2021 DEPART	METROP	CAF	ETAT – DPV	Part Communale	% part Communale	Phasage part communale par année 2018	2019	2020	2021
Programmes spécifiques	**6 800 000**	**200 000**	**840 000**	**0**	**750 000**	**485 000**	**0**	**0**	**4 525 000**	**66,54%**				
Subventions / Acquisitions OPAH – PIG	750 000								750 000	100,00%	200 000	200 000	200 000	150 000
Démolitions / requalification Secteur Montaigne	800 000								800 000	100,00%	800 000			
Aménagement Fil vert	500 000	200 000			150 000	50 000			100 000	20,00%	50 000	50 000		
Projets ANRU 2 Carriet (Etudes + Equipement)	1 200 000		840 000			60 000			300 000	25,00%	100 000	100 000		100 000
Etudes Pôle Gérontologie + Aménagement Parc	1 150 000				300 000	75 000			775 000	67,39%	50 000	725 000		
Pole d'Ecritures Valmont	1 200 000				300 000	300 000			600 000	50,00%	100 000	500 000		
Etudes Nouvelle Piscine	200 000								200 000	100,00%	100 000	100 000		
Extension Maison des Sports des Iris (part Ville)	1 000 000								1 000 000	100,00%				1 000 000
Entretien Patrimoine ANNUEL	**5 700 000**						**0**	**400 000**	**5 300 000**	**92,98%**				
Gros travaux Patrimoine	1 600 000								1 600 000	100,00%	400 000	400 000	400 000	400 000
Travaux de mise aux normes ADAP	600 000							200 000	400 000	66,67%	100 000	100 000	100 000	100 000
Eclairage Public	900 000								900 000	100,00%	350 000	250 000	150 000	150 000
Espaces Verts	400 000								400 000	100,00%	100 000	100 000	100 000	100 000
Mobilier Urbain	200 000								200 000	100,00%	50 000	50 000	50 000	50 000
Entretien Voirie	200 000								200 000	100,00%	50 000	50 000	50 000	50 000
Equipement informatique	1 000 000							200 000	800 000	80,00%	200 000	200 000	200 000	200 000
Acquisition Véhicules	400 000								400 000	100,00%	100 000	100 000	100 000	100 000
Mobilier et matériel divers	400 000								400 000	100,00%	100 000	100 000	100 000	100 000
TOTAL	**12 500 000**								**9 825 000**	**78,60%**	**2 850 000**	**3 025 000**	**1 450 000**	**2 500 000**
Avance TVA									**1 965 000**		**570 000**	**605 000**	**290 000**	**500 000**
Total Dépenses à financer TTC									**11 790 000**		**3 420 000**	**3 630 000**	**1 740 000**	**3 000 000**
RECETTES HORS SUBVENTIONS									**7 790 000**		**2 550 000**	**2 040 000**	**1 700 000**	**1 500 000**
Remboursement FCTVA									2 300 000		750 000	750 000	500 000	300 000
Dotations Amortissement									2 600 000		650 000	650 000	650 000	650 000
Dotations DSIL / FDAEC / TA									690 000		150 000	240 000	150 000	150 000
Produit de cessions foncières									600 000		600 000			
Autofinancement									1 600 000		400 000	400 000	400 000	400 000
EQUILIBRE par EMPRUNT NOUVEAU									**4 000 000**		**870 000**	**1 590 000**	**40 000**	**1 500 000**

N°2017/17.M/01.4

000/000

PLAN PLURIANNUEL D' INVESTISSEMENT
2018 / 2021 en € HT

Document PPI

NB : ce tableau est un document **prévisionnel**, qui n'a valeur qu'au moment où il est établi, sous réserve de modifications futures sur les différents critères suivants :

1) le coût d'objectif des dépenses (soumis au résultat aléatoire des appels d'offres et à l'actualisation des prix)
2) le montant des subventions (variable selon le positionnement définitif des partenaires)
3) le glissement des calendriers dans le temps (en fonction des contraintes techniques et budgétaires)
4) le coût des emprunts (dépendant de l'évolution des marchés monétaires)