

**SYNDICAT MIXTE DU CONSERVATOIRE A RAYONNEMENT DEPARTEMENTAL**  
**« Olivier MESSIAEN »**

17 rue de l'Ancienne Mairie  
04000 DIGNE LES BAINS

**COMITE SYNDICAL**

Le lundi 6 juillet 2020 à 15 heures, dûment convoqué par lettre individuelle en date du 23 juin 2020, le Comité Syndical du Syndicat Mixte de Gestion du Conservatoire s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de la Présidente, à l'antenne du Conservatoire de Manosque.

**Etaient présents :**

Madame Brigitte REYNAUD, Présidente du Syndicat Mixte de Gestion ;  
Monsieur Robert LAURENTI, représentant de Durance Luberon Verdon Agglomération, 1<sup>er</sup> Vice-Président du Syndicat mixte ;  
Madame Clotilde BERKI, Vice-Présidente du Conseil départemental ;  
Madame Isabelle MORINEAUD, Vice-Présidente du Conseil départemental ;  
Madame Nathalie PONCE-GASSIER, Vice-Présidente du Conseil départemental ;

**Assistaient également à la séance :**

Monsieur Eric DOUCET Directeur général  
Madame Christine JOLY, directrice administrative

**Etaient absents excusés :**

Monsieur Pascal ANTIQ, Vice-président de Durance Luberon Verdon Agglomération  
Madame Sylvie AILLAUD, représentant Provence Alpes Agglomération,  
Monsieur Claude FIAERT, Vice-Président de Provence Alpes Agglomération, 2<sup>ème</sup> Vice-Président du Syndicat mixte.

## Délibération n° D-2020-18

### **OBJET : Bilan social 2019.**

**Vu** le Code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 5721-2 et suivants en ce qu'ils se rapportent aux syndicats mixtes,

**Vu** les statuts du Syndicat mixte de gestion du Conservatoire à rayonnement départemental « Olivier Messiaen »,

**Vu** l'instruction budgétaire et comptable M14 des syndicats mixtes,

**Vu** la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994 a modifié l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et inscrit l'obligation de présenter tous les deux ans le bilan social,

**Vu** le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié précisant les délais et conditions dans lesquelles doit être présenté le bilan social au comité technique,

**Vu** l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le REC 2019.

**Vu** l'avis favorable du Comité technique du 6 juillet 2020,

### **Exposé des motifs –**

Les différents indicateurs du bilan social 2019 du syndicat mixte du conservatoire sont présentés.

### **Après en avoir délibéré,**

### **DECIDE**

**D'approuver** le bilan social 2019 ;

**D'autoriser** la Présidente du Syndicat mixte de gestion à signer tous les documents afférents à ce dossier.

### **ADOpte A L'UNANIMITE**

Fait à Digne-les-Bains le 6 juillet 2020.  
La Présidente du syndicat mixte de gestion,  
Brigitte REYNAUD.



CONSERVATOIRE



# Bilan social 2019

présenté en

**Comité technique du 6 juillet 2020**

**Comité syndical du 6 juillet 2020**



# Préambule



Le Secrétaire d'Etat a confirmé cette nouvelle échéance lors de l'audioconférence du 24 avril 2020 et la modification par décret à venir : « *Compte tenu de la crise sanitaire et de la période de confinement, il est préconisé de présenter ce bilan le plus tôt possible et **au plus tard le 30 septembre 2020.*** »

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

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

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

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

Le bilan social est à la fois :

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

# – Sommaire –

## **I – Effectifs**

Effectif des titulaires et des contractuels sur des postes permanents

Effectif des titulaires et des contractuels à temps complet et non complet

Entrées et sorties sur des postes permanents

- 1.1. – Entrées et sorties sur des postes non permanents
- 1.2. – Filières
- 1.3. – Répartition par catégorie
- 1.4. – Répartition par classe d'âge et statut en emplois permanents
- 1.5. – Titularisation, promotion et avancement
- 1.6. – Travailleurs handicapés

## **II – Temps de travail**

- 2.1. – Absentéisme
- 2.2. – Modalités d'organisation du temps de travail des enseignants
- 2.3. – Modalités d'organisation du temps de travail du personnel non enseignant
- 2.4. – Contraintes particulières concernant le temps de travail
- 2.5. – Compte épargne temps
- 2.6. – Informations relatives au temps partiel

## **III – Rémunérations**

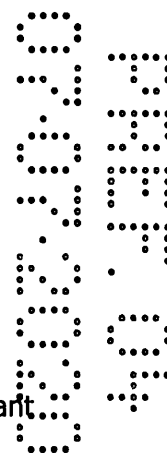
- 3.1 – Rémunération des fonctionnaires
- 3.2 – Rémunération des agents sur un emploi non permanent

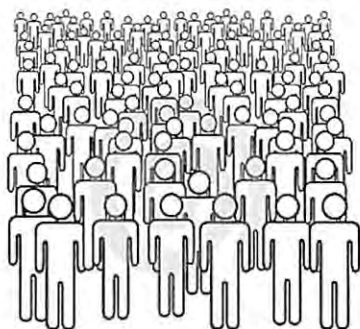
## **IV – Conditions de travail – Hygiène et sécurité**

## **V – Formation**

- 5.1 – Agents titulaires et contractuels sur un emploi permanent ayant participé à au moins une formation en 2017
- 5.2 – Coûts de formation

## **VI – Droits sociaux**





## I – Les effectifs

### **Effectif des titulaires et des contractuels sur des postes permanents et non permanents**

L'effectif total des agents en position d'activité est établi sur la base des postes permanents figurant au tableau des cadres d'emplois. Les postes non permanents concernent le recours à des contractuels pour des besoins occasionnels (remplacement d'agents malades, régie du parc).

Temps complet et temps non complet		31/12/2015	31/12/2017	<b>31/12/2019</b>
1.1.1.	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	47	43	41
1.2.1.	Contractuels occupant un emploi permanent	8	7	9
<b>TOTAL DES EMPLOIS PERMANENTS</b>		<b>55</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
1.3.1	Agents n'occupant pas un emploi permanent	7	10	6
<b>NOMBRE TOTAL d'agents en position d'activité sur l'année</b>		<b>62</b>	<b>60</b>	<b>56</b>

Le nombre total des agents en position d'activité occupant un poste permanent au 31 décembre 2019 s'élève à 50 soit une diminution de 5 par rapport au 31 décembre 2015.

### **Effectif des titulaires et des contractuels à temps complet et temps non complet**

L'effectif physique de 50 agents titulaires et contractuels sur des postes permanents correspond à 44,34 ETP.

<b>Nombre de Fonctionnaires et contractuels en <u>Equivalent Temps Plein (ETP)</u> ayant travaillé au moins un jour</b>				
<b>Filières</b>	<b>Année 2017</b>		<b>Année 2019</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Filières administrative et technique	1	8,25	1	7,4
Filière enseignement artistique	16,59	16,11	17,09	16,85
<b>TOTAL</b>	<b>17,59</b>	<b>24,36</b>	<b>18,09</b>	<b>24,25</b>



### Entrées et sorties sur des postes permanents

Arrivées enregistrées en 2019	Hommes				Femmes			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
<b>Motif</b>								
Remplacement suite à un départ en retraite		1		1		1		1
Remplacement suite à une mutation		1		1				
<b>Total</b>				2				1

Départs enregistrés dans l'année 2019	Hommes				Femmes			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
<b>Motif</b>								
Disponibilité, congé parental								
Mutation					1			1
Démission					1			1
Départ à la retraite	1			1		1		1
Licenciement								
Décès								
<b>Total</b>				1				3

Deux départs ont été enregistrés à la rentrée 2019 sur les postes suivants :

- Retraites d'une AEA flûte traversière et d'un PEA saxophone remplacés par deux AEA ;
- Mutation d'une PEA danse classique remplacée par un AEA ;
- Démission d'une PEA danse traditionnelle non remplacée.

### Entrées et sorties sur des postes non permanents

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

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

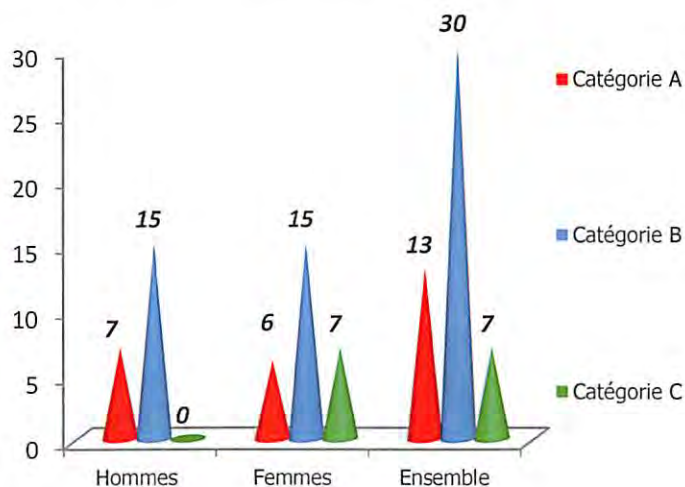
Motif	Rémunérations autre moins un jour entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019							
	Hommes				Femmes			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Remplacement sur des arrêts maladie						1	2	3
Programmation artistique			1	1				
<b>Total</b>			1	1			2	3

Pour 2019, il a été nécessaire de procéder à 3 recrutements pour le remplacement d'agents en arrêt maladie.

## Répartition par catégorie

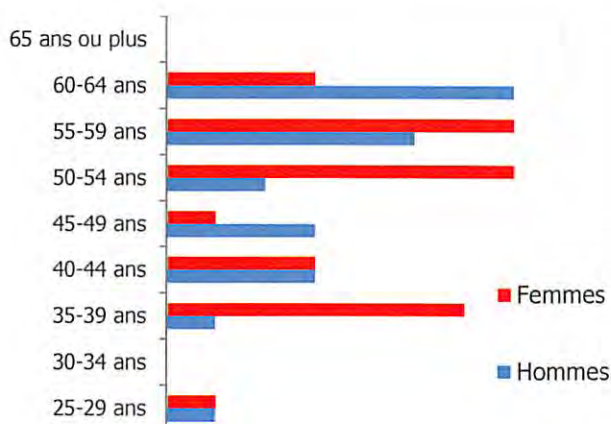
La catégorie A représente **26 %** et la catégorie B **60 %** de l'effectif du Conservatoire. Une telle configuration, assez différente de celle observée dans la Fonction publique territoriale, résulte de la nature de l'activité de l'établissement. Le recrutement dans un établissement labellisé par le Ministère de la culture s'effectue sur la nécessité pour les enseignants d'être titulaires d'un diplôme d'Etat. Les cadres d'emplois de la filière culturelle pour l'enseignement artistique sont composés uniquement des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique (catégorie A) et des assistants d'enseignement artistique (catégorie B). La catégorie C n'existe pas sur les missions d'enseignement.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	7	6	13
Catégorie B	15	15	30
Catégorie C	0	7	7
	22	28	50



## Répartition par classe d'âge sur des emplois permanents

44 % des agents se situent dans la tranche de 55-59 ans et 20 % la tranche des 60-64 ans. Un agent est mis à disposition par le Département et le poste ne figure pas au tableau des cadres d'emplois.



	Hommes	Femmes
25-29 ans	1	1
30-34 ans	0	0
35-39 ans	1	6
40-44 ans	3	3
45-49 ans	3	1
50-54 ans	2	7
55-59 ans	5	7
60-64 ans	7	3
65 ans ou plus	0	0
	21	28

50



## **Titularisation – promotion et avancement**

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	0	0
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 2019	<b>1</b>	0
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012	0	0
Refus de titularisation	0	0

<b>Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :</b>	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	<b>7</b>	<b>7</b>
Avancement de grade	<b>1</b>	<b>1</b>
Promotion interne au sein de la collectivité	0	0
Réussite à un concours ayant entraîné une nomination stagiaire	0	0
Réussite à un concours n'ayant pas entraîné une nomination stagiaire	0	0
Réussite à un examen professionnel de promotion interne n'ayant pas entraîné une nomination stagiaire	0	0

## **Travailleurs handicapés**

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de **6 %** de l'effectif total de leurs salariés.

Le taux d'emploi des agents en situation de handicap pour le conservatoire est de **10 %**.

Cadre d'emploi	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emplois permanents		Contractuels sur emplois NON permanents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	<b>2</b>	<b>1</b>	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0
C	0	<b>2</b>	0	0	0	0

### Les dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Montant total des marchés passés dans l'année *	0 €
Dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique	0 €
Dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	936 €
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 **	0,5

(\*\*) 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 en situation de handicap 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 2019 (17 375,78 €).

## II – Le temps de travail



### Absentéisme

		Nombre d'agents Titulaires et contractuels		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	5	13	75	184	2	8
		Pour accidents du travail imputables au service	0	1	0	25	0	1
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	1	2	117	618	0	2
Pour maladie de longue durée		0	1	0	365	1	1	
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel		1	0	127	0	0	0	
Autres raisons	Pour maternité et adoption	0	1	0	83	0	1	
	Pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	0	0	0	0	0	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'œuvres sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	0	0	0	0	0	
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>319</b>	<b>1 275</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	

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

80 % de l'effectif est composé par des professeurs et des assistants d'enseignement artistique. La durée de travail des enseignants est fixée contrairement aux autres agents de la Fonction publique territoriale par des dispositions propres à leur statut.

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

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

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

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



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

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

Tableau des agents occupant un poste à temps complet :

	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent à temps complet au 31/12/2019	15	16	31

### **Modalités d'organisation du temps de travail du personnel non enseignant**

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

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

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

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

Pour les personnels d'accueil, l'ouverture au public est comprise entre 9 heures et 21 heures sans fermeture le midi. Pour répondre à ces amplitudes horaires et aux périodes d'inscriptions, un cycle de travail comprenant des périodes intensives a été mis en place allant jusqu'à 10 heures sur une journée.

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

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

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

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



Répartition du temps de travail du personnel administratif et technique :

	Hommes	Femmes	Total
Personnel administratif et technique à temps complet	1	5	6
Personnel administratif et technique à temps non complet	0	4	4

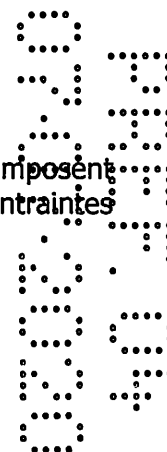
10
----

Un attaché à temps complet, non compris dans l'effectif du conservatoire, est mis à disposition.

### **Contraintes particulières concernant le temps de travail**

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

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



### **Compte épargne-temps**

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

	Nombre d'agents ayant un CET	Nombre de jours accumulés au 31/12/2019
Catégorie A	1	8
Catégorie B	2	57
Catégorie C	7	171
	<b>10</b>	<b>236</b>

### **Informations relatives au temps partiel**

Deux agents de la filière administrative sont à temps partiels (90 %). Une seule demande a été présentée en 2019.

### III - Les rémunérations



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

#### Rémunération des fonctionnaires sur postes permanents

Filières administrative et technique	Montant total des rémunérations annuelles brutes		Dont primes et indemnités (hors remboursement de frais)		Dont NBI	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A		1 785				
Catégorie B		59 659		10 599		1 285
Catégorie C		434 937		17 555		4 090
<b>Total</b>		<b>496 381</b>		<b>28 154</b>		<b>5 375</b>

Filière enseignement artistique	Montant total des rémunérations annuelles brutes		Dont primes et indemnités (hors remboursement de frais)		Dont NBI	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	178 431	176 460	23 836	10 434	1 687	0
Catégorie B	302 246	289 391	27 931	17 086	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>480 677</b>	<b>465 851</b>	<b>51 767</b>	<b>27 520</b>	<b>1 687</b>	<b>0</b>

#### Rémunération des contractuels sur emploi permanent

Filière enseignement artistique	Montant total des rémunérations annuelles brutes		dont primes et indemnités (hors remboursement de frais)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	61 403	0	10 696
Catégorie B	38 124	37 521	8 651	8 384
Catégorie C	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>38 124</b>	<b>98 924</b>	<b>8 651</b>	<b>19 080</b>

***Rémunération des agents sur emploi non permanent***

	Montant total des rémunérations annuelles brutes		
	Hommes	Femmes	
Autres agents sur emploi non permanent (remplacements, programmation artistique)	17 647	41 400	<b>59 047</b>



### **IV - Les Conditions d'hygiène, de santé et de sécurité**



Une assistante de prévention a été désignée par la collectivité.

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

Le conservatoire a conclu une convention avec le Conseil départemental pour la mise à disposition d'un intervenant pour la formation de sauveteurs secouristes du travail.

Pour l'année 2019 :

- 29 agents ont suivi la formation SST
- 58 de formation
- coût : 3 840 €





## V – La formation

Le plan de formation des agents du Conservatoire a été approuvé en Comité technique et en Comité syndical du 5/11/2018 pour une période de trois années : 2019 à 2021.

### **Agents titulaires et contractuels sur un emploi permanent ayant participé à au moins une formation en 2019**

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	3	3		2	8
Catégorie B	9	9	2	4	24
Catégorie C		5			5
	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>37</b>

### **Coût de formation**

	Montants pour l'année 2017 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	8 019
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
Autres organismes	904
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	0,00
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>8 923</b>

## VI – Les droits sociaux



L'effectif étant supérieur à 50 agents (51 agents), le conservatoire a organisé ses élections professionnelles le 6 décembre 2018. Une seule organisation syndicale a présenté une liste : la Cgt.

La délibération du 18 juin 2014 fixant le nombre de représentants titulaires du personnel pour le Comité technique et le CHSCT à trois et en nombre égal aux représentants titulaires du Comité syndical a été appliquée.

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

En 2019, les instances paritaires se sont réunies :

- \* Comité technique
- \* CHSCT

1 réunion  
1 réunion

	Nombre de jours dans l'année 2019
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	0
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	0

	Nombre d'heures dans l'année 2017
Volume du contingent global d'heures d'autorisations spéciales d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	0

### Heures de décharges d'activité de service :

- auxquelles ont droit les organisations syndicales	40
- effectivement utilisées	0

**Conflits du travail : grèves**

<b>Cessations collectives et concertées du travail</b>	<b>Nombre de jours dans l'année 2019</b>
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	3
- sur mot d'ordre national	3

