RAPPORT SUR LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2021

DOCUMENT 2

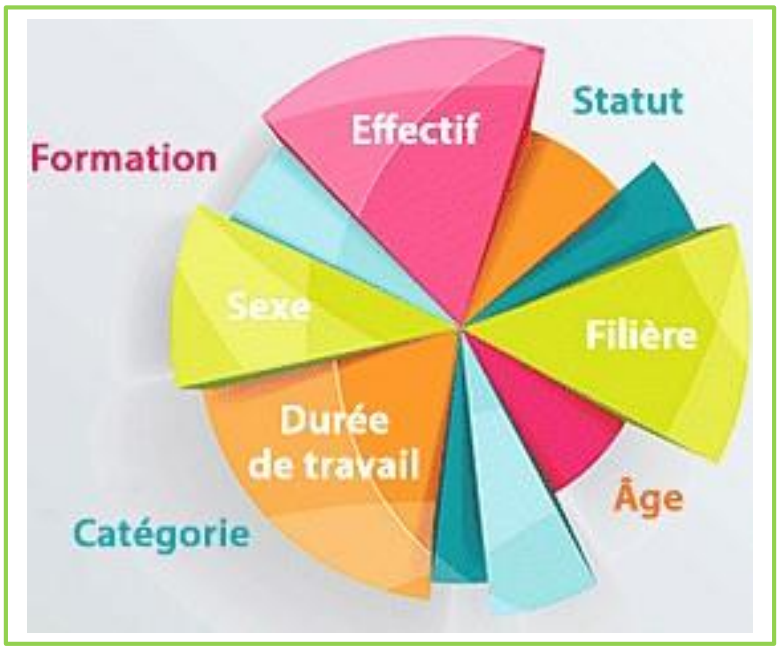
PIECES JOINTES CONCERNANT LA PARTIE II : DEPENSES DE PERSONNEL

Décret n° 2016.841 du 24 juin 2016 (article L 2312-1 du CGCT)

- ***Bilan social 2019 de la Ville et du CCAS présenté au comité technique en septembre 2020***

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

BILAN SOCIAL 2019



LE RAPPORT SUR L'ETAT DE LA COLLECTIVITE, OU BILAN SOCIAL, EST OBLIGATOIRE TOUS LES DEUX ANS DEPUIS 1997 DANS LES COLLECTIVITES DE 50 AGENTS OU PLUS.

EN APPLICATION DE L'AVANT-DERNIER ALINEA DE L'ARTICLE 33 DE LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984 MODIFIEE PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE L'AUTORITE TERRITORIALE PRESENTE LE BILAN SOCIAL DE LA VILLE AU COMITE TECHNIQUE AU MOINS TOUS LES DEUX ANS.

LE PRESENT RAPPORT EST ARRETE AU 31 DECEMBRE 2019. IL INDIQUE LES MOYENS EN PERSONNEL DONT DISPOSE LA COMMUNE.

SEPTEMBRE 2020

SOMMAIRE

I. EFFECTIFS 3
1. Evolution des effectifs permanents 2007 - 2019 3
2. Répartition des effectifs permanents par direction ou service en 2019 4
3. Répartition et évolution des effectifs permanents par catégorie 2015 - 2019 5
4. Evolution des effectifs permanents par filière 2015 - 2019 6
5. Répartition par tranche d'âges 7
6. Contractuels par type de contrat 2017 - 2019 8
a. Contractuels sur emplois permanents 8
b. Contractuels sur emplois non permanents 8
7. Flux 9
II. ORGANISATION DU TRAVAIL 10
1. Evolution des effectifs à temps partiel et temps non complet 2015 -2019 10
2. Heures supplémentaires (en nombre d'heures) 11
3. Télétravail 11
4. CET (compte épargne temps) 12
III. CARRIERE ET REMUNERATION 13
1. Avancements et évolution de carrière 13
2. Rémunération 13
3. Masse salariale 14
IV. SANTE AU TRAVAIL 15
1. Handicap 15
2. Prévention des risques professionnels 15
3. Journées destinées à l'information des agents 15
4. Absences au travail pour indisponibilité physique 16
a. Evolution du nombre de jours d'absences par motif 2015 - 2019 16
b. Répartition par type d'absence et nombre de jours 17
c. Structure des absences 18
5. Accidents de travail 19
V. FORMATION 20
1. Evolution des formations 2011 - 2019 20
2. Répartition des jours de formation 2019 par grade et organisme 20
3. Budget Formation 2011 - 2019 21
VI. DROITS SOCIAUX 22
1. Dialogue social 22
2. Protection sociale complémentaire 22
3. Action sociale 23

Le périmètre des indicateurs des données du REC étant très spécifique, il est possible que certains chiffres différent des documents RH précédemment produits (rapport égalité, rapport absentéisme, plan de formation…).

I. EFFECTIFS

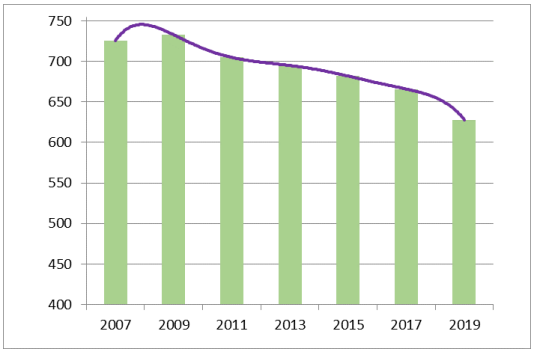
Les effectifs permanents (agent titulaire, stagiaire et contractuel) sont tous les personnels qui travaillent sur des emplois permanents ou des missions de longue durée.

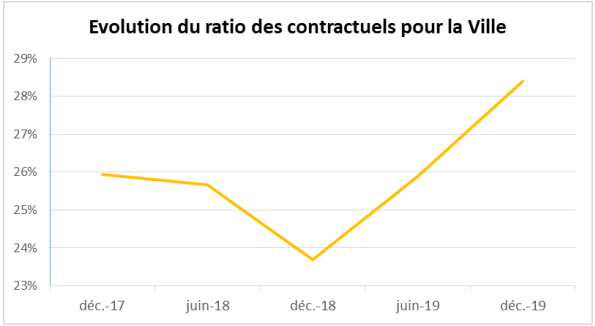
A contrario, les effectifs non permanents sont tous les personnels temporaires qui interviennent pour des missions ponctuelles (saisonnier, personnel horaires de l'animation, stagiaire…).

C'est sur l'effectif de référence des permanents que s'appuient les principaux indicateurs de ce bilan social.

1. Evolution des effectifs permanents 2007 - 2019

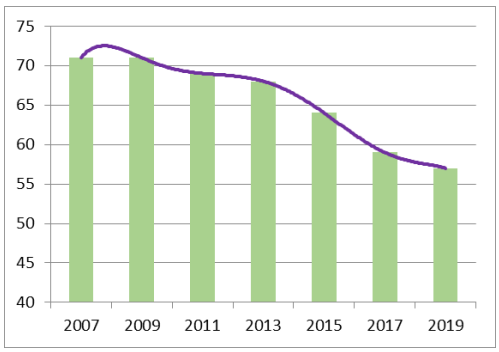
VILLE	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	Evolution 2007/2019	Evolution 2017/2019
Effectif	726	733	705	695	682	666	628	-13,50%	-5,71%

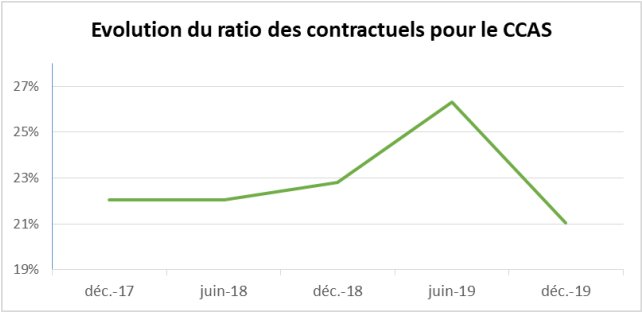




Entre 2007 et 2019, on observe une baisse des effectifs de la Ville de plus de 13%, liée à l'externalisation de certaines missions et aux efforts faits par les services pour contraindre la masse salariale. Au 31 décembre 2019, 23 postes sont à pouvoir. La part des effectifs titulaires, majoritaires, représentent 76,4% mais la part des agents contractuels progresse, passant de 20% en 2017 à 24% en 2019.

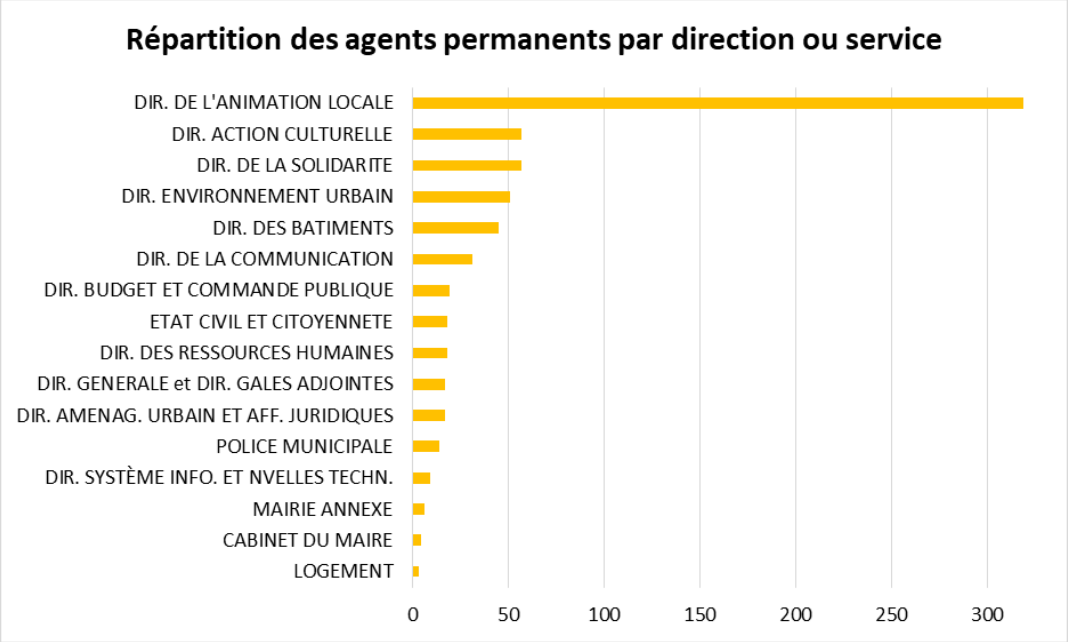
CCAS	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	Evolution 2007/2019	Evolution 2017/2019
Effectif	71	71	69	68	64	59	57	-19,72%	-3,39%

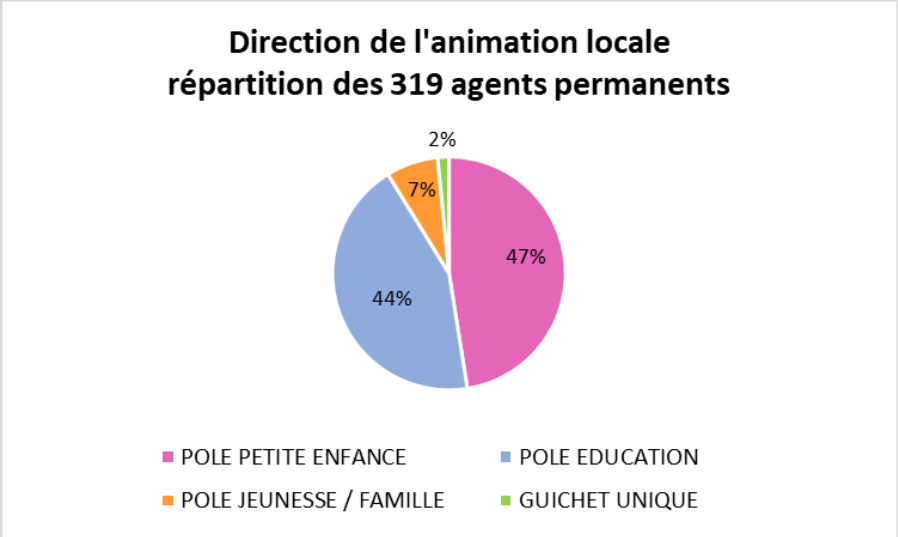


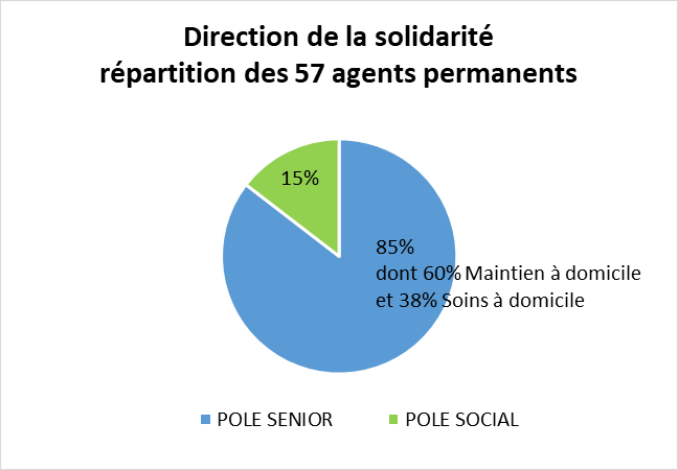


En 2019, les effectifs restent constants par rapport à 2017 puisque 2 postes sont à pouvoir.
La part des effectifs titulaires, majoritaires, représente 79%. Après une hausse du ratio des agents contractuels jusqu'en juin 2019, leur part décline, passant de 22% en 2017 à 21% en 2019.

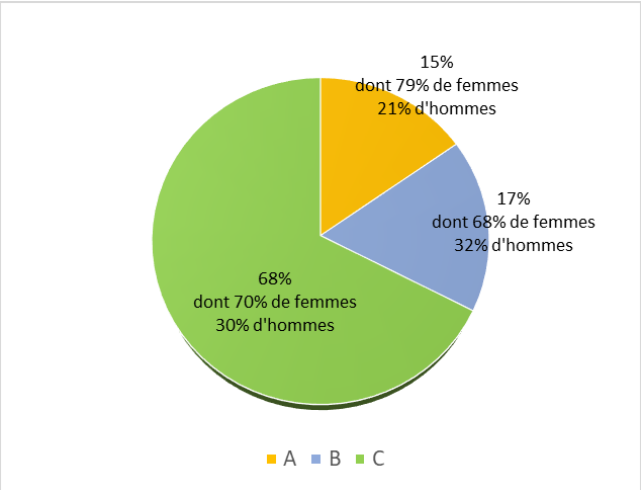
2. Répartition des effectifs permanents par direction ou service en 2019



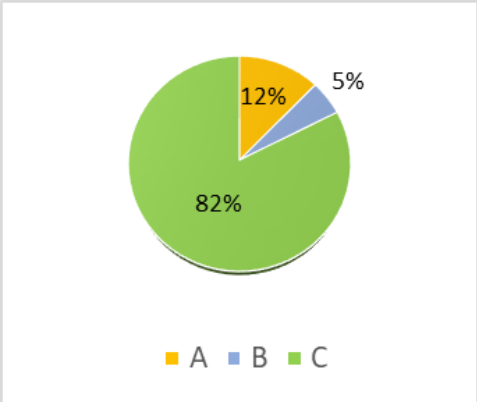




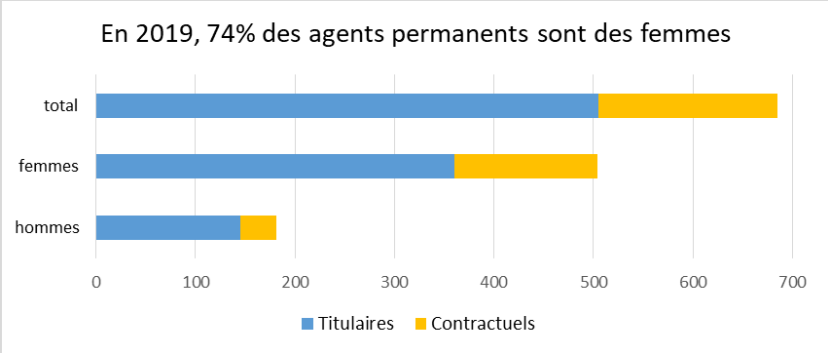
3. Répartition et évolution des effectifs permanents par catégorie 2015 - 2019



Au sein de la Ville, parallèlement à la baisse des effectifs, depuis 2011 on note une augmentation du nombre d'agents de catégorie A (+43,7%).
Cet accroissement a essentiellement profité aux femmes (+38% depuis 2017).
A l'inverse, on observe une diminution des agents de catégorie C (-13,8%).



Au sein du CCAS, en 2019, 91,4% des agents sont des femmes. L'essentiel des agents sont en catégorie C mais ce chiffre a baissé de 4% depuis 2017.
On peut également noter une progression de +7,4% des catégories A et B.



VILLE	2015				2017				2019			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
A	20	50	70	**10%**	19	53	72	**11%**	19	73	92	**15%**
B	35	92	127	**19%**	35	89	124	**19%**	33	70	103	**16%**
C	139	305	444	**65%**	136	299	435	**65%**	123	282	405	**64%**
Assistantes Maternelles	0	39	39	**6%**	0	33	33	**5%**	0	26	26	**4%**
Autres emplois (Collaborateur de cabinet)	0	2	2	**0,29%**	0	2	2	**0,30%**	2	0	2	**0,32%**
	194	488	682	100%	190	476	666	100%	177	451	628	100%

Au sein de la Ville, les femmes représentent 72% de l'effectif total (71% en 2017). Les agents de catégorie C représentent 64 % de l'effectif total. La part des agents de catégorie C demeure inférieure au pourcentage des autres collectivités de mêmes strates du fait du transfert à GPSO de services opérationnels.

CCAS	2015				2017				2019			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
A		6	6	**9%**		5	5	**8%**	0	7	7	**12%**
B	0	7	7	**11%**	0	5	5	**8%**	0	3	3	**5%**
C	4	47	51	**80%**	3	46	49	**83%**	4	43	47	**82%**
	4	60	64	100%	3	56	59	100%	4	53	57	100%

Au 31 décembre 2019, l'effectif féminin du CCAS représente près de 93 % du total des effectifs.
A ce titre, Meudon n'est pas une exception, la filière médico-sociale étant très féminisée dans l'ensemble des administrations. Plus de 80% des agents du CCAS sont de catégorie C.

4. Evolution des effectifs permanents par filière 2015 - 2019

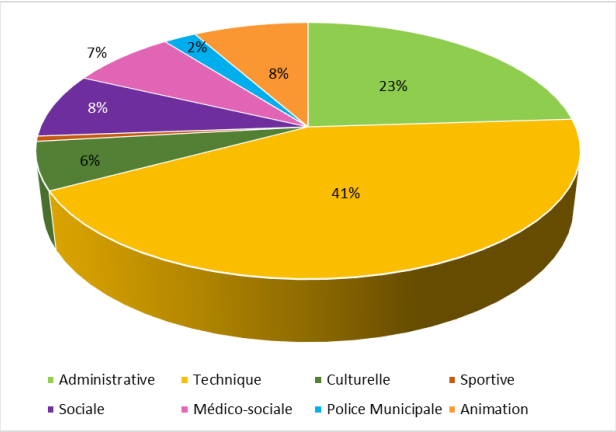
VILLE	2015				2017				2019			
	Titulaires	Contractuels	Total	%	Titulaires	Contractuels	Total	%	Titulaires	Contractuels	Total	%
Administrative	118	28	**146**	**21%**	118	22	**140**	**21%**	110	34	**144**	**23%**
Technique	240	46	**286**	**42%**	227	46	**273**	**41%**	206	53	**259**	**41%**
Culturelle	34	2	**36**	**5%**	34	4	**38**	**6%**	27	9	**36**	**6%**
Sportive	5	0	**5**	**1%**	4	0	**4**	**1%**	4		**4**	**1%**
Sociale	42	8	**50**	**7%**	41	16	**57**	**9%**	35	14	**49**	**8%**
Médico-sociale	40	13	**53**	**8%**	43	8	**51**	**8%**	35	10	**45**	**7%**
Police Municipale	9	0	**9**	**1%**	10	0	**10**	**2%**	14		**14**	**2%**
Animation	26	30	**56**	**8%**	28	30	**58**	**9%**	29	20	**49**	**8%**
Assistantes Maternelles	0	39	**39**	**6%**	0	33	**33**	**5%**	0	26	**26**	**4%**
Autres Emplois (collaborateur de cabinet)	0	2	**2**	**0%**	0	2	**2**	**0%**	0	2	**2**	**0%**
	514	168	**682**	**100%**	505	161	**666**	**100%**	460	168	**628**	**100%**

Parallèlement à la baisse des effectifs de la Ville, constante depuis 2009, on observe une diminution dans la filière technique au profit des filières administrative et sociale. La filière technique, majoritaire, représente malgré tout 38 % de l'effectif de la ville, la filière administrative quant à elle 23%.

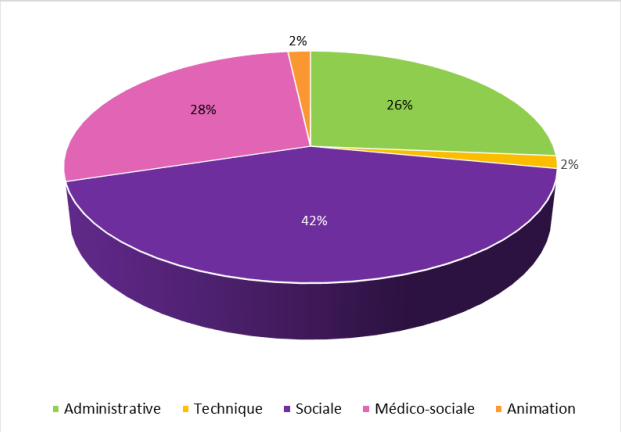
CCAS	2015				2017				2019			
	Titulaires	Contractuels	Total	%	Titulaires	Contractuels	Total	%	Titulaires	Contractuels	Total	%
Administrative	14	1	15	**23%**	13	2	15	**25%**	13	2	15	**26%**
Technique	1	0	1	**2%**	1	0	1	**2%**	1	0	1	**2%**
Sociale	23	8	31	**48%**	20	7	27	**46%**	18	6	24	**42%**
Médico-sociale	10	6	16	**25%**	11	4	15	**25%**	12	4	16	**28%**
Animation	1	0	1	**2%**	1	0	1	**2%**	1	0	1	**2%**
	49	**15**	**64**	**100%**	**46**	**13**	**59**	**100%**	**45**	**12**	**57**	**100%**

Comme à la Ville, on observe au CCAS une baisse constante des effectifs depuis 2009. La filière sociale tend à diminuer au profit des filières administrative et médico-sociale.

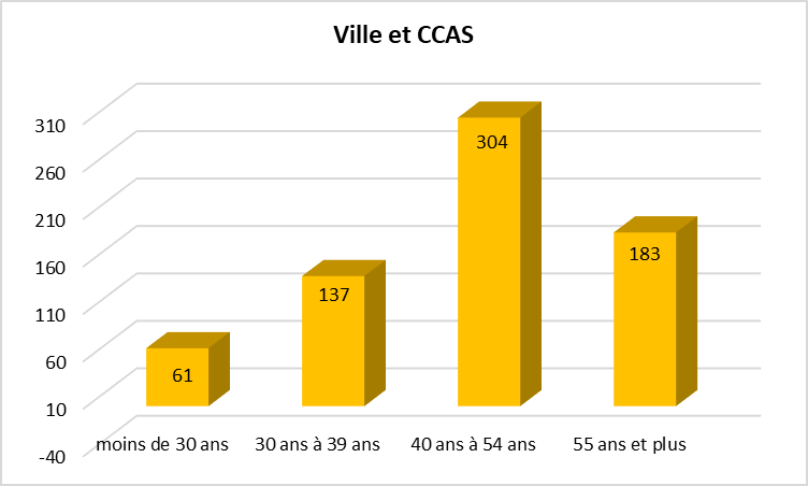
VILLE



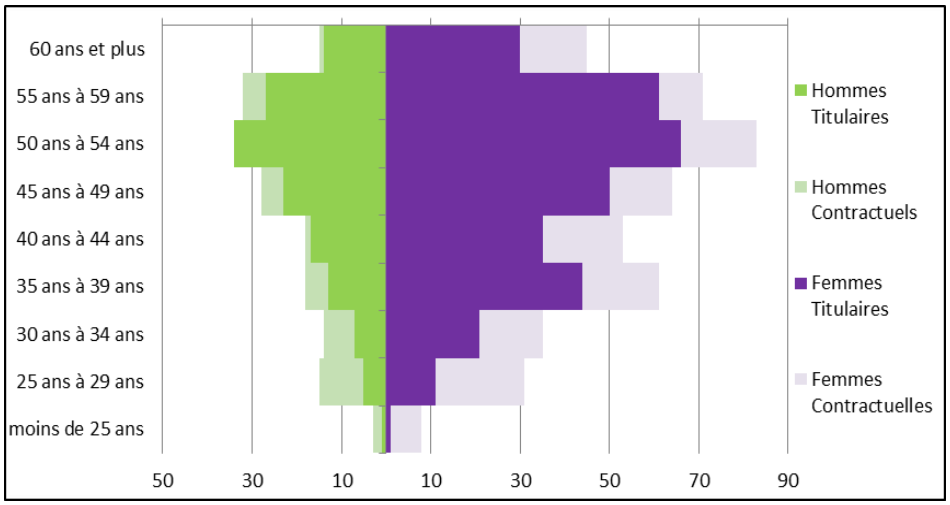
CCAS



5. Répartition par tranche d'âges

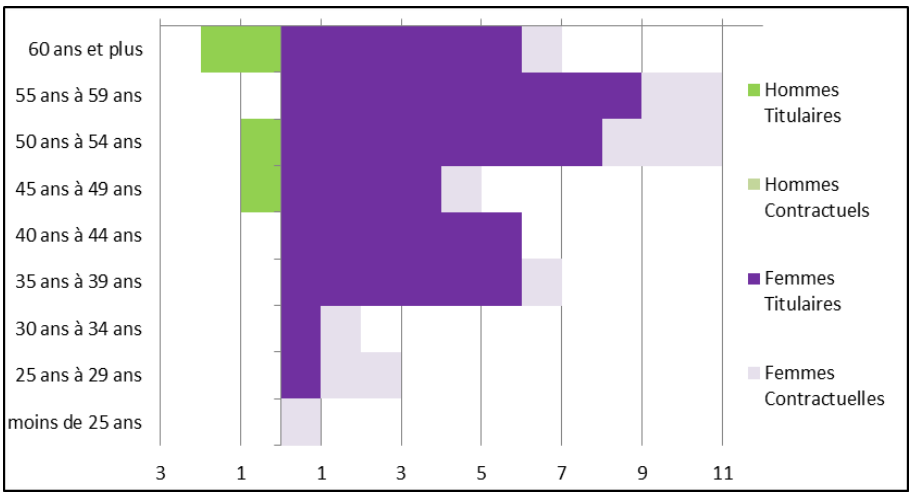


Ville



Il est à noter que l'âge moyen des agents titulaires demeure plus élevé (46 ans) que celui des contractuels (42 ans) ; excepté pour les femmes de catégorie C où l'âge moyen des contractuels est de 53 ans contre 42 ans pour les titulaires.
D'autre part, pour les catégories A et B, l'âge moyen des hommes est plus élevé que celle des femmes (45 ans contre 41 ans). A l'inverse, l'âge moyen des femmes de catégorie C est plus élevé (48 ans contre 43 ans).

CCAS



L'âge moyen des agents du CCAS est supérieur à celui des agents de la Ville (49 contre 44).
D'autre part, comme à la Ville, les agents de catégorie A sont plus jeunes que ceux des catégories B et C.

6. Contractuels par type de contrat 2017 - 2019

a. Contractuels sur emplois permanents

		2017			2019		
Organisme	Motif de contrat (article)	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CCAS	article 3-1		5	5		2	2
	article 3-2		6	6		8	8
	CDI - art.21 loi 2012		2	2		2	2
	Total CCAS	**0**	**13**	**13**	**0**	**12**	**12**
VILLE	article 3-1	5	38	38	1	18	19
	article 3-2	26	47	73	30	72	102
	article 3-3 alinéa 1						0
	article 3-3 alinéa 2	1	6	7	2	10	12
	article 3-4 CDI	1	1	2	1	3	4
	article110		2	1	2		2
	CDI - art.21 loi 2012		3	3		3	3
	CDD Assistante Maternelle		2	2		2	2
	CDI Assistante Maternelle		31	31		24	24
	Total VILLE	**33**	**128**	**161**	**36**	**132**	**168**
	Total général	**33**	**141**	**174**	**36**	**144**	**180**

Le nombre de contractuels remplaçants (article 3-1) poursuit sa baisse alors que le nombre de contractuels recrutés sur un emploi permanent vacant (article 3-2) augmente.

b. Contractuels sur emplois non permanents

En 2019, la ville a employé 19 saisonniers (40 en 2017) et 513 agents horaires (559 en 2017). En décembre, près de 50% de ces agents horaires travaillaient dans les accueils de loisirs.

7. Flux

Parmi les arrivées, on distingue:

- ✓ les recrutements, qui s'effectuent essentiellement par concours, sauf pour quelques cadres d'emplois de catégorie C, pour certaines personnes en situation de handicap…
- ✓ les réintégrations, suite à un congé parental, une disponibilité…

Parmi les départs, sont inclus :

- ✓ les départs définitifs des agents qui quittent la collectivité sans retour prévisible (retraite, fin de contrat, licenciement, démission).
- ✓ les départs provisoires des agents qui quittent la collectivité, mais qui gardent un lien avec cette dernière du fait d'une réintégration possible (congés parental, détachement, disponibilité).

En 2019, l'ancienneté moyenne des agents de la collectivité est de 16 ans.

	VILLE 2019	
	Femmes	**Hommes**
Recrutements catégorie A	19	3
Recrutements catégorie B	11	6
Recrutements catégorie C	35	14
Réintégration (congé parental, dispo)	2	2
Sous total Arrivées	***67***	***25***
Départs catégories A	20	5
Dont départs à la retraite	*3*	*1*
Départs catégorie B	8	6
Dont départs à la retraite	*2*	*1*
Départs catégorie C	37	17
Dont départs à la retraite	*10*	*5*
Départs autre catégorie		
(assistantes maternelles)	1	
Dont départs à la retraite	*1*	
Sous total Départs	***66***	***28***
Age moyen de départ à la retraite	62	63

Pour la Ville, l'année 2019 a enregistré 92 recrutements dont 53% en catégorie C et 24% en catégorie A.

Par rapport à 2017, les recrutements féminins ont plus progressé que ceux des hommes (+36,7% contre +13,6%).

73% des recrutements sont féminins dont 52% en catégorie C (39% dans le secteur de la petite enfance).

94 agents ont quitté la collectivité dont 25% pour départ en retraite et 18% pour mutation.

	CCAS 2019	
	Femmes	**Hommes**
Recrutements catégorie A	1	
Recrutements catégorie B	0	
Recrutements catégorie C	11	
Réintégration (congé parental, dispo)	0	
Sous total Arrivées	***12***	***0***
Départs catégories A	2	
Dont départs à la retraite		
Départs catégorie B		
Dont départs à la retraite		
Départs catégorie C	11	
Dont départs à la retraite	*3*	
Sous total Départs	***13***	***0***
Age moyen de départ à la retraite	61	

Pour le CCAS, l'année 2019 a enregistré 12 recrutements dont 11 en catégorie C.
La moitié des recrutements portait sur la filière médico-sociale.

13 agents ont quitté la collectivité, essentiellement dans les filières administrative et sociale.

II. ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Evolution des effectifs à temps partiel et temps non complet 2015 -2019

Le temps de travail peut être un temps complet, un temps partiel (choix de l'agent) un temps non complet (choix de la collectivité qui l'inscrit comme tel au tableau des effectifs).

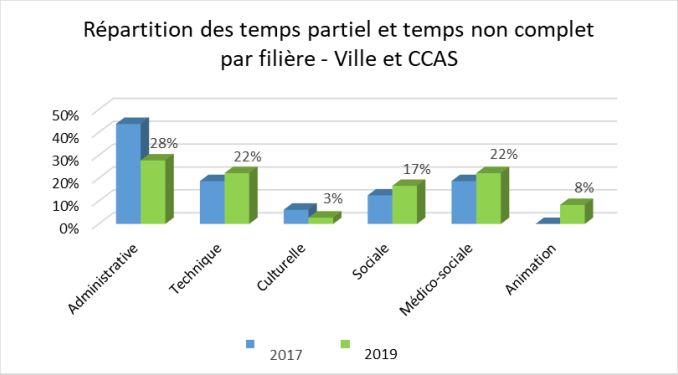
La majorité des agents travaillent à temps complet (94,7%).

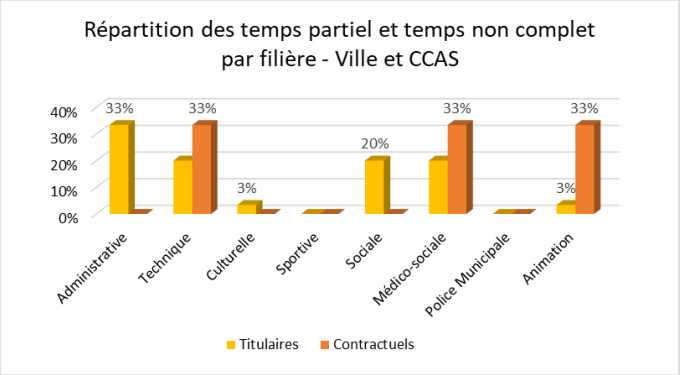
FILIERE VILLE	2015		2017		2019	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Administrative	6	2	11	2	10	0
Technique	9	1	5	1	6	2
Culturelle	2	0	2	0	1	0
Sportive	0	0	0	0	0	0
Sociale	6	0	3	0	5	0
Médico-sociale	9	4	4	1	4	2
Police Municipale	0	0	0	0	0	0
Animation	0	0	0	0	1	2
	32	**7**	**25**	**4**	**27**	**6**

Après une forte baisse depuis 2013, on note une légère progression des temps partiels et temps non complets. Mais les temps partiels sont aujourd'hui essentiellement de droit (13) alors qu'ils étaient majoritairement sur autorisation les années précédentes.
5,86% des titulaires est à temps partiel et à temps non complet contre 3,57% pour les contractuels.
Sur les 33 agents à temps partiel et temps non-complet, 31 sont des femmes, soit 93,3% (en baisse depuis 2017 96,6%).
Sur les 175 hommes de la Ville, 1 bénéficie d'un temps partiel de droit et 1 d'un temps non complet.

FILIERE CCAS	2015		2017		2019	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Administrative	2	0	1	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0
Sociale	2	0	1	0	1	0
Médico-sociale	3	0	1	0	2	0
Animation	0	0	0	0	0	0
	7	**0**	**3**	**0**	**3**	**0**

Les 3 agents bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation sont féminins.

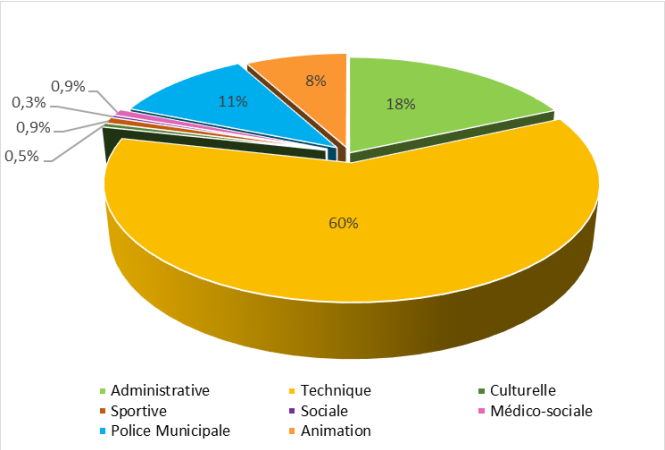




On constate que la répartition par filière évolue depuis 2017. Ainsi, la filière administrative avant majoritaire laisse la place à d'autre, notamment l'animation.
De même, la répartition entre agents permanents change en donnant plus accès au contractuel au temps partiel et temps non-complet.

2. Heures supplémentaires (en nombre d'heures)

FILIERE VILLE	2015	2017	2019
Administrative	3 869,97	5 066,36	2 855,41
Technique	10 908,97	10 144,38	9 364,36
Culturelle	30,16	27,00	85,33
Sportive	157,36	209,80	133,10
Sociale	171,54	293,97	51,39
Médico-sociale	154,31	0,00	140,25
Police Municipale	655,41	531,75	1 689,75
Animation	716,48	331,26	1 245,14
TOTAL	16 664,20	16 604,52	15 564,73



Entre 2017 et 2019, on constate une légère diminution des heures supplémentaires. De plus leur répartition par filière évolue : le volume d'heures de la filière administrative baisse (18,35% contre 29,14%) tandis que celui des filières police (10,86% contre 4,11%) et animation (8% contre 4,76%) augmente.

Les heures supplémentaires sont majoritairement effectuées par des agents titulaires (88%).

FILIERE CCAS	2015	2017	2019
Aide à domicile	61,50	0,00	0,00
Soins à domicile	3,50	60,00	0,00
Administrative	70,50	1,66	15,50
Sociale	0,00	0,00	5,00
Animation	8,00	0,00	0,00
TOTAL	143,50	61,66	20,50

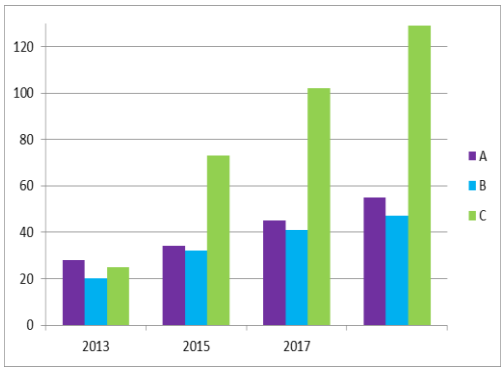
Les heures supplémentaires du CCAS ont fortement baissé et ne concernent plus que le pôle social (dans le cadre du forum « Zéro déchets » organisé le 15 juin 2019).

3. Télétravail

Fin 2019, notre collectivité a lancé à titre expérimental une démarche de télétravail, en proposant aux agents volontaires un premier appel à candidature. Ainsi, au 1er janvier 2020, 12 agents (7 femmes et 5 hommes) exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail. Ils sont équipés en matériel par la collectivité et utilisent les technologies de l'information et de la communication. La généralisation du télétravail est prévue à compter du 12 octobre 2020.

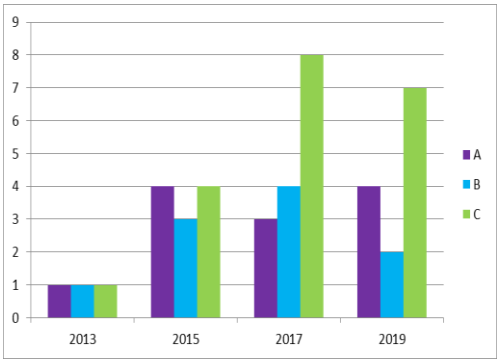
4. CET (compte épargne temps)

CET Ville	2013		2015		2017		2019	
CATEGORIE	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés
A	28	527	34	525	45	890	55	1362
B	20	248	32	342	41	745	47	1085
C	25	383	73	548	102	1633	129	2466
Total	**73**	**1158**	**139**	**1415**	**188**	**3 268**	**231**	**4 913**
Moyenne par agent	**15,86**		**10,18**		**17,38**		**21,27**	



Le nombre de CET a augmenté de près de 23% entre 2017 et 2019, pour l'essentiel dans les catégories A et C.
64% des CET appartiennent à des femmes mais rapporté à la part des femmes à la ville (72%), les hommes sont proportionnellement plus nombreux à en bénéficier.
A la même période, le nombre de jours accumulés a progressé de 50%, uniformément réparti entre les catégories.
Les catégories A et C cumulent le plus grand nombre de jours épargnés.

CET CCAS	2013		2015		2017		2019	
CATEGORIE	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés
A	1	26,5	4	46	3	73	4	146,5
B	1	12	3	20	4	63	2	37,5
C	1	58,5	4	77	8	208	7	134,5
Total	**3**	**97**	**11**	**143**	**15**	**344**	**13**	**319**
Moyenne par agent	**32,33**		**13,00**		**22,93**		**24,50**	



En 2019, le nombre de CET et de jours épargnés a légèrement diminué mais la moyenne par agent est en augmentation.
Comme à la Ville, les catégories A et C cumulent le plus grand nombre de jours épargnés.

III. CARRIERE ET REMUNERATION

1. Avancements et évolution de carrière

Depuis la mise en place du PPCR en 2016, l'avancement à l'échelon supérieur s'effectue sur la base d'une durée unique, selon des durées définies pour chaque grade.

L'avancement de grade permet le passage au grade immédiatement supérieur, au sein d'un même cadre d'emploi.

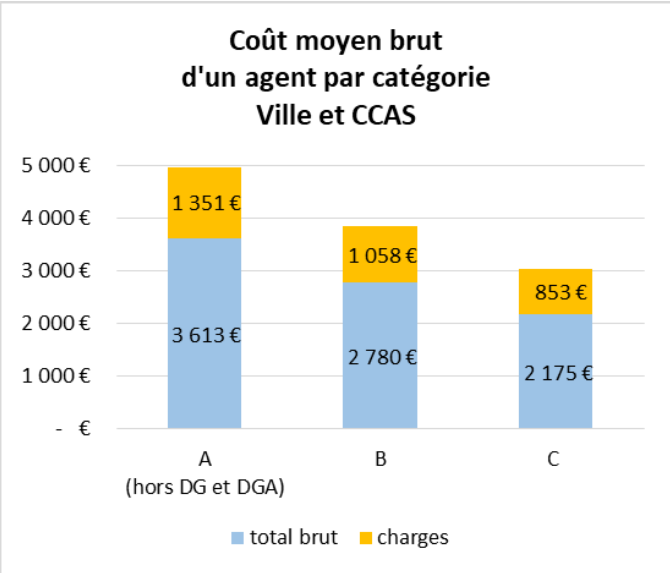
La promotion interne est le passage à un cadre d'emplois supérieur. C'est un avancement qui reste exceptionnel et dont la décision n'appartient pas pleinement à la collectivité. En 2019, la ville a proposé 12 agents à la CAP, 2 promotions internes ont été accordées.

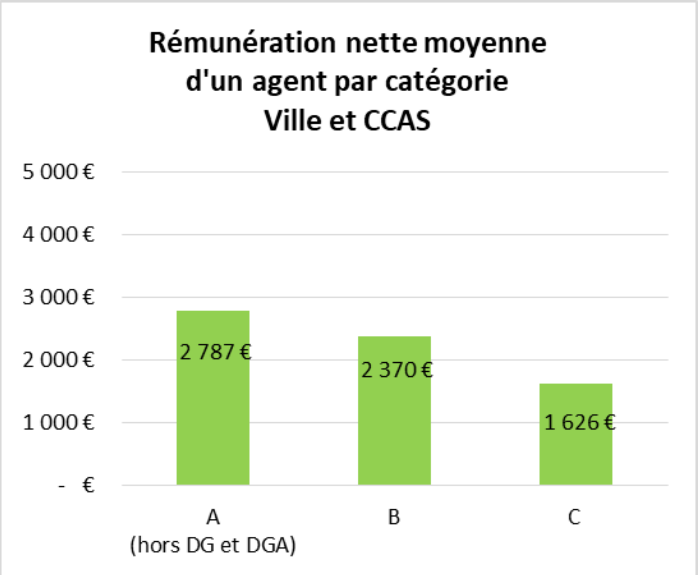
SITUATION VILLE	2011	2013	2015	2017	2019
Stagiairisation	19	41	10	16	8
Titularisation	30	27	42	14	17
Avancement de grade	45	43	37	77	49
Avancement d'échelon	183	190	233	194	190

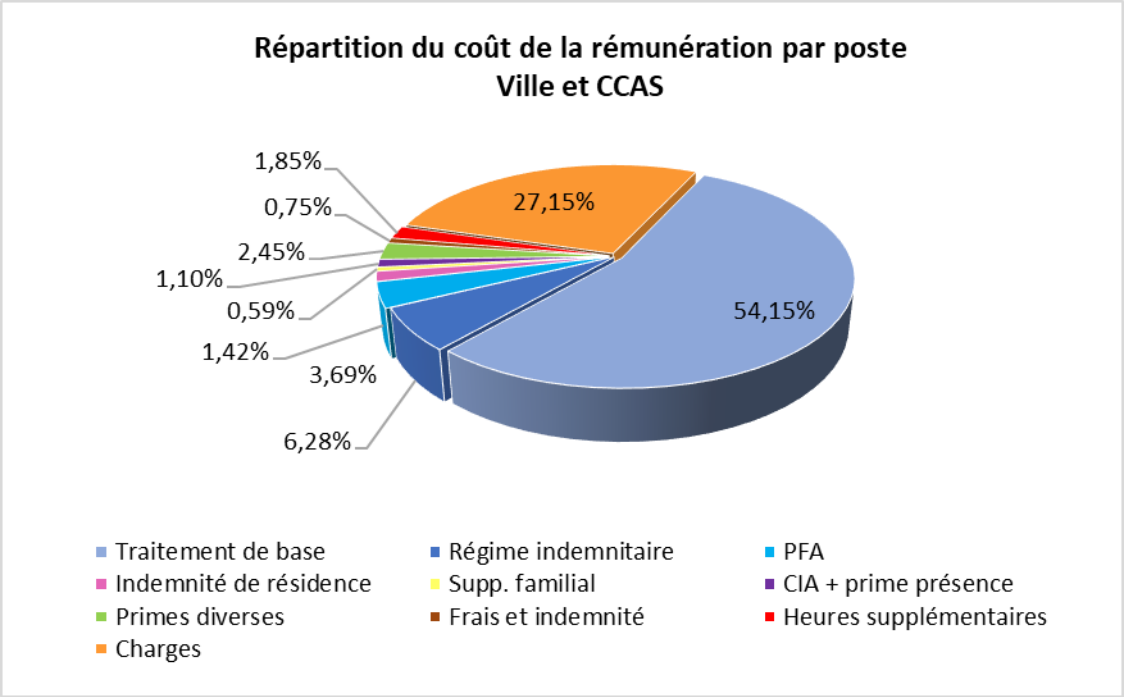
SITUATION CCAS	2011	2013	2015	2017	2019
Stagiairisation	2	2	1	2	2
Titularisation	1	0	1	1	1
Avancement de grade	0	5	1	11	4
Avancement d'échelon	10	17	19	15	19

2. Rémunération

La rémunération principale comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial, la NBI et la prime de fin d'année. La rémunération complémentaire comprend le régime indemnitaire ainsi que le CIA (pour les agents de catégorie A et les encadrants) ou la prime de présence.







3. Masse salariale

MS VILLE	2017	2019	2019/2017 (%)
Titulaires	20 685 540,73 €	20 374 035,59 €	-1,51%
Contractuels	4 801 563,81 €	4 911 431,88 €	2,29%
Non permanents	2 803 582,83 €	2 733 457,42 €	-2,50%
Assitantes maternelles	1 304 173,65 €	1 087 666,47 €	-16,60%
Allocations de retour à l'emploi	491 922,40 €	411 276,30 €	-16,39%
Total	30 086 783,42 €	29 517 867,66 €	-1,89%

La baisse de 1,89% de la masse salariale entre 2017 et 2019 s'explique par les difficultés de recrutement que rencontre la Ville, soit sur des postes à forte technicité (chargé d'opérations), soit sur des filières en forte tension (petite enfance). D'autre part, la suppression de certains postes (crèche familiale) et l'externalisation de certains services (service de restauration scolaire, lingerie …) contribuent à la baisse des effectifs et de la masse salariale.

MS CCAS	2017	2019	2019/2017 (%)
Titulaires	1 585 251,88 €	1 606 822,25 €	1,36%
Contractuels	366 744,35 €	414 995,77 €	13,16%
Non permanents	14 504,67 €	6 825,67 €	-52,94%
Allocations de retour à l'emploi	35 782,77 €	55 857,56 €	56,10%
Total	2 002 283,67 €	2 084 501,25 €	4,11%

La masse salariale du CCAS repart légèrement à la hausse après une forte diminution due à la baisse des effectifs.

IV. SANTE AU TRAVAIL

1. Handicap

L'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap est prise en considération à plusieurs titres :

- Dans le cadre de la politique RH, par l'accompagnement et l'aménagement des postes de travail des agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés.
- Dans le cadre de la politique achat, par la conclusion de contrats avec plusieurs entreprises du secteur adapté.

En 2019, la Ville et le CCAS emploient 36 agents en situation de handicap. Cela représente 5,48% des effectifs.
Plus de la moitié sont des femmes.

D'autre part, les dépenses (127 084€) réalisées auprès des ESAT ouvrent droit à des unités déductibles.

La collectivité dépasse ainsi le taux d'emploi réglementaire de travailleurs handicapés de 6%.

2. Prévention des risques professionnels

En 2019, la collectivité est pourvue :

- d'un conseiller de prévention des risques professionnels,
- de 10 assistants de prévention

Elle dispose :

- d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (depuis 2011),
- d'un registre de santé et sécurité au travail,
- d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux

Les formations liées à la prévention représentent :

- 19 188€
- 108 jours
- 49 agents

3. Journées destinées à l'information des agents

Un forum des agents s'est tenu le 17 octobre 2018. Cette journée d'information, à destination des agents de la collectivité, abordait les thématiques de la prévention et de la préservation de la santé à travers :

- des conférences :
  - sur la prévention des risques professionnels à Meudon et les RPS avec le service EIPRP du CIG
  - sur la retraite avec le service Retraites du CIG
  - sur la prévention des risques liés aux postes administratifs
- des stands d'information
- des animations / ateliers de sensibilisation
- un jeu concours (quizz)

Environ 200 agents ont été accueillis durant cette journée. Leurs retours sont enthousiastes et invitent à reproduire l'évènement.

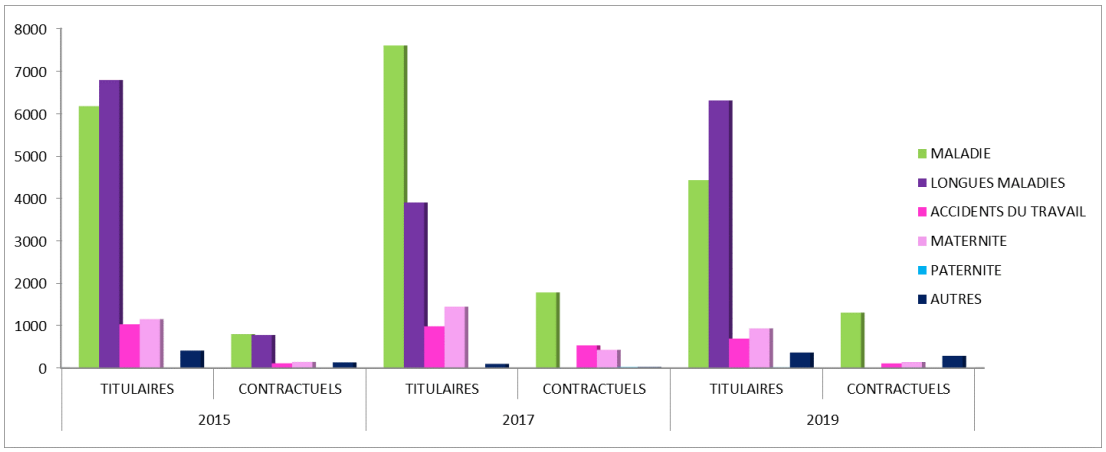
L'atelier retraite s'est tenu le 16 octobre 2019. Cette journée d'information, destinée aux agents de la collectivité approchant de l'âge de la retraite, a permis de répondre de façon personnalisée aux questions sur leurs droits.

51 femmes et 9 hommes ont été accueillis durant cette journée. Leurs retours sont enthousiastes et invitent à reproduire l'évènement.

4. Absences au travail pour indisponibilité physique

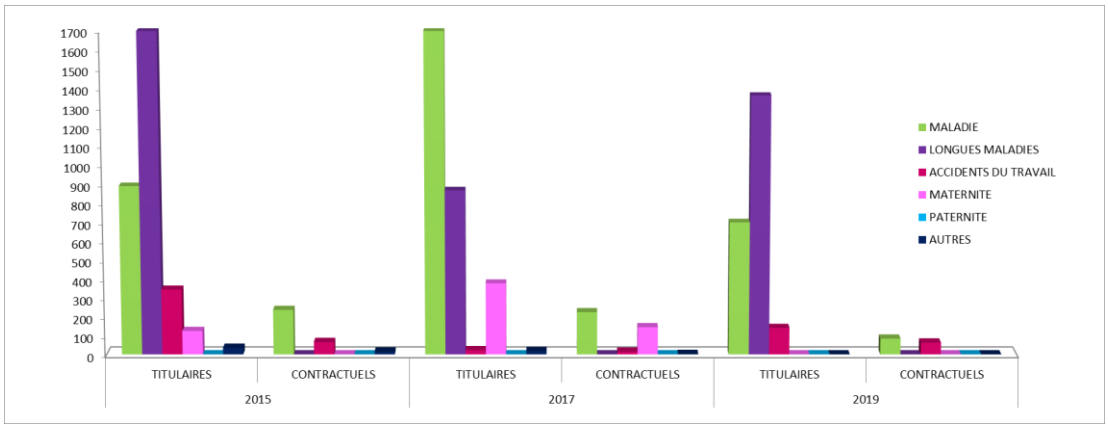
a. Evolution du nombre de jours d'absences par motif 2015 - 2019

ABSENCES VILLE	2015		2017		2019	
	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS
MALADIE	6167	797	7596	1781	4425	1303
LONGUES MALADIES	6781	776	3898	15	6301	0
ACCIDENTS DU TRAVAIL	1031	111	982	533	692	110
MATERNITE	1150	144	1446	429	933	140
PATERNITE	11	11	11	22	18	12
AUTRES	410	132	98,5	25,5	365	286
TOTAL/CATEGORIE	15 550	1 971	14 032	2 806	12 734	1 851
TOTAL GENERAL	**17 521**		**16 837**		**14 585**	



Au sein de la Ville, après une augmentation sur 2015 et 2017, on observe une forte diminution du nombre de jours d'absence en 2019 (- 13,4%) ; particulièrement en ce qui concerne la maladie ordinaire (+ 39%). Le nombre de jours d'absence pour longue maladie est en revanche en augmentation (+ 38%). Le vieillissement des agents peut expliquer en partie l'augmentation du nombre de jours de longue maladie.

ABSENCES CCAS	2015		2017		2019	
	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS
MALADIE	891	237	1740	225	700	84
LONGUES MALADIES	1709	0	869	0	1366	0
ACCIDENTS DU TRAVAIL	345	66	22	14	141	63
MATERNITE	125	0	378	145	0	0
PATERNITE	0	0	0	0	0	0
AUTRES	35	15,5	18	2	0	0
TOTAL/CATEGORIE	3 105	319	3 027	386	2 207	147
TOTAL GENERAL	**3 424**		**3 413**		**2 354**	

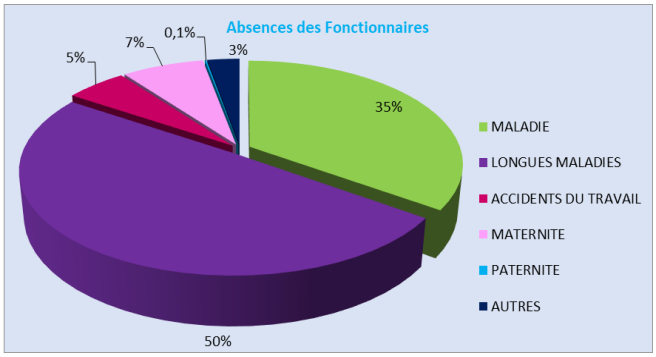


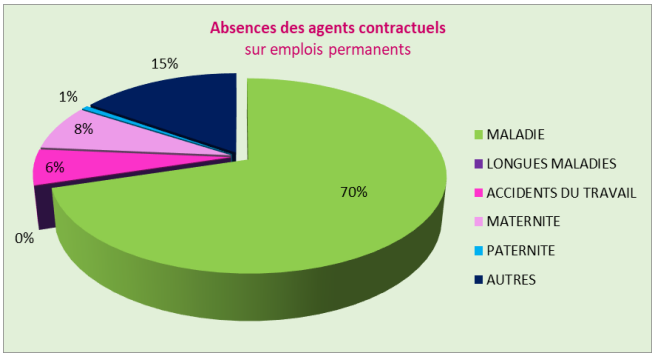
Comme pour la ville, on constate au CCAS, une diminution des jours d'absence en 2019, après une augmentation en 2015 et 2017. Le nombre de jours d'absence (tout type de maladie confondu) a diminué de 31%. Cela est dû en grande partie à la baisse du nombre de maladie ordinaire (- 64,4%). Cependant le nombre de jour d'absences pour maladie longue durée a augmenté (+36,4%) ; ceci s'explique par la pénibilité des missions des agents de terrain (aide et soins à domicile).

b. Répartition par type d'absence et nombre de jours

Décompte des jours d'absence - Répartition par type d'absence VILLE	
Maladie ordinaire	**5728 jours**
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	**6301 jours**
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	**802 jours**
Maternité, paternité, adoption	**1453 jours**

Autres raisons (hors absences syndicales)	**0 jour**

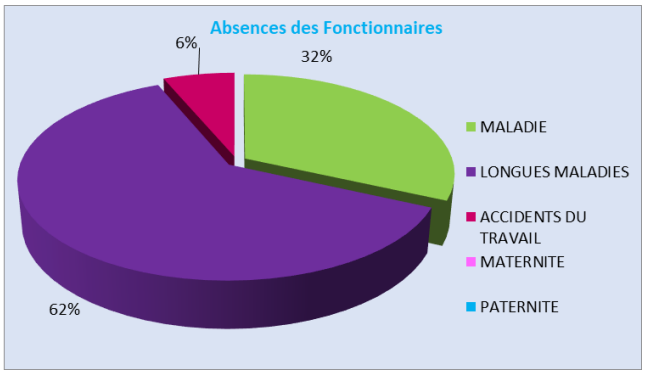


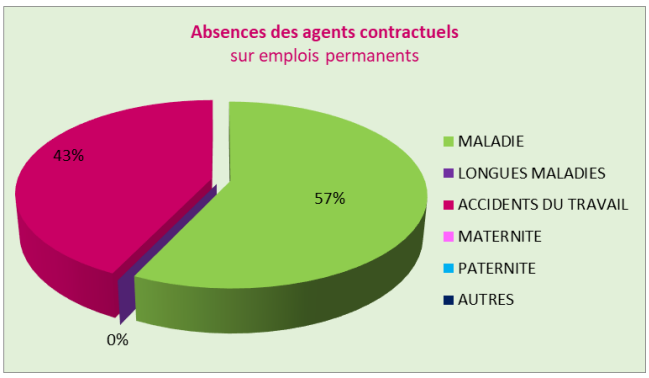


Au sein de la ville on dénombre 14 284 jours d'absence pour les titulaires et les contractuels. Pour les titulaires, 50% des absences sont dues à des absences pour longues maladies, ce qui représente 15% pour les contractuels. 70% des absences d'agents contractuels sont dus à de la maladie ordinaire contre 35% pour les agents titulaires. On peut l'expliquer par l'accès à plus de droits pour les agents titulaires.

Décompte des jours d'absence - Répartition par type d'absence CCAS	
Maladie ordinaire	**784 jours**
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	**1366 jours**
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	**204 jours**
Maternité, paternité, adoption	**0 jour**

Autres raisons (hors absences syndicales)	**0 jour**





Il y a 2 354 jours d'absence pour les agents titulaires et contractuels au sein du CCAS. 62% des absences sont dues à la longue maladie pour les agents titulaires contre 0% pour les agents contractuels. 32% des arrêts sont de la maladie ordinaire pour les fonctionnaires et 57% pour les agents contractuels. Comme pour la ville, on peut l'expliquer par un accès aux droits différents.

c. Structure des absences

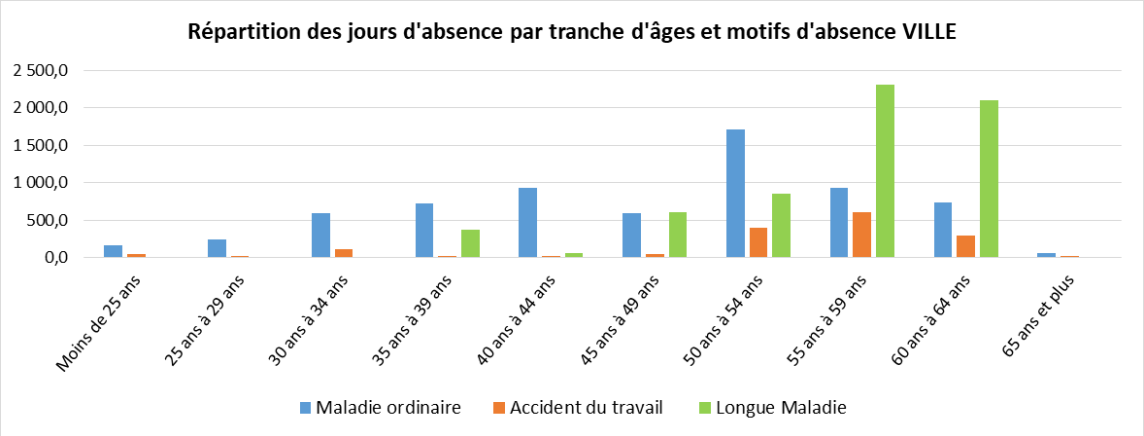
Fonctionnaires	VILLE	Agents contractuels
460	*Effectif au 31/12/2019 sur emplois permanents*	*168*
27,68 jours moyen par agent	**toutes absences (hors autres motif)**	**11,02 jours moyen par agent**
9,61 jours moyen par agent	**Maladie ordinaire**	**7,75 jours moyen par agent**
2,29 jours moyen par agent	**Accidents du travail - Maladies professionnelles**	**2,35 jours moyen par agent**

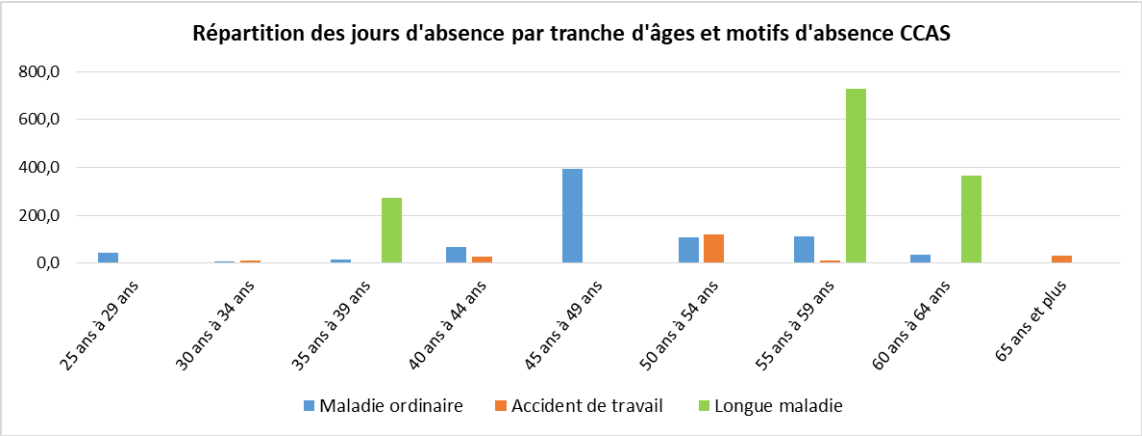
Les agents titulaires sont en moyenne absents 28 jours pour raison de santé contre 11 jours en moyenne pour les contractuels.

Fonctionnaires	CCAS	Agents contractuels
45	*Effectif au 31/12/2019 sur emplois permanents*	*12*
49 jours moyen par agent	**toutes absences (hors autres motif)**	**12,25 jours moyen par agent**
15 jours moyen par agent	**Maladie ordinaire**	**7 jours moyen par agent**
3,13 jours moyen par agent	**Accidents du travail - Maladies professionnelles**	**5,25 jours moyen par agent**

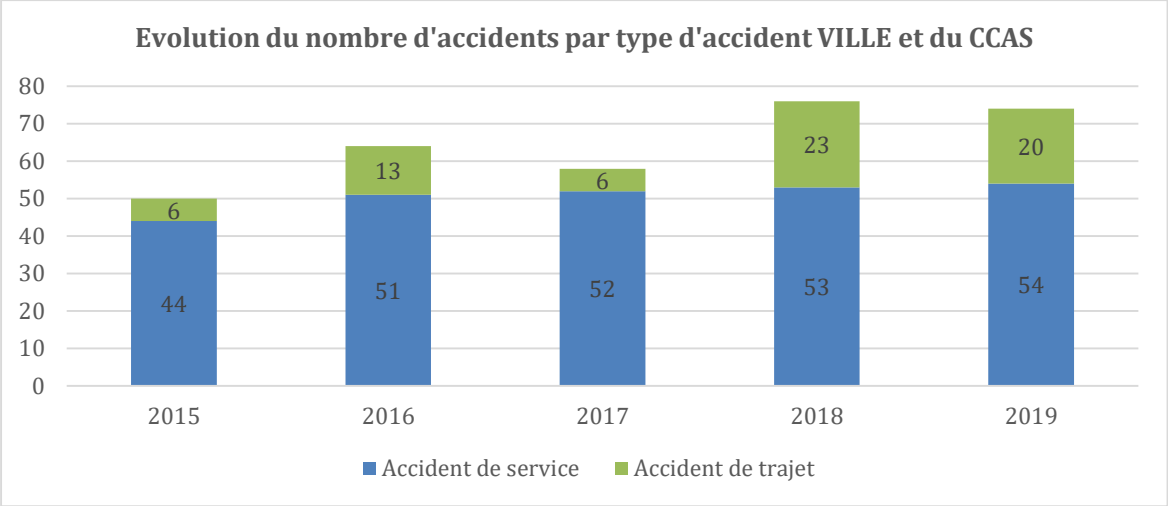
Le taux d'absentéisme du CCAS est supérieur à celui des agents de la Ville : 49 jours en moyenne pour les fonctionnaires, 12 pour les contractuels.

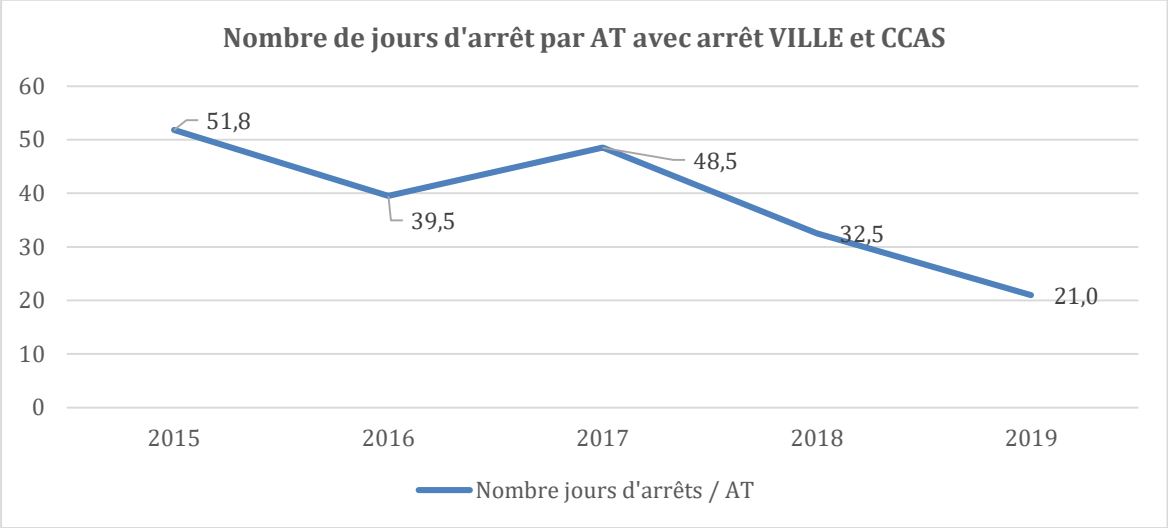
<u>Jours d'absences par tranche d'âges :</u>

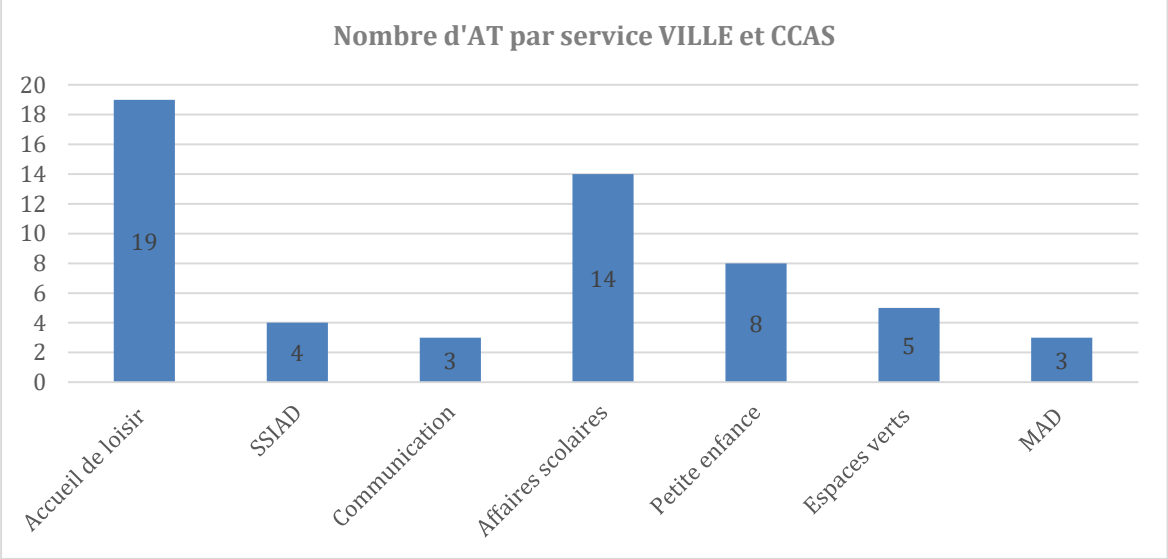




5. Accidents de travail







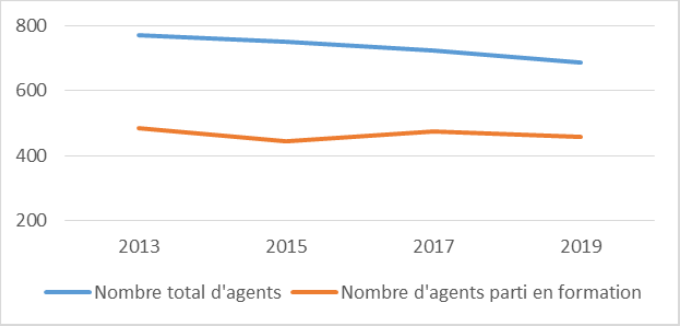
On note une augmentation du nombre d'accidents du travail au sein de la collectivité mais une diminution du nombre de jours d'arrêts suite aux accidents du travail. Les services les plus touchés au sein de la ville sont les accueils de loisir, la communication, la petite enfance, les espaces verts et les affaires scolaires. Au sein du CCAS, les services SSIAD et MAD.

V. FORMATION

1. Evolution des formations 2011 - 2019

VILLE	2011	2013	2015	2017	2019	Evolution 2019/2017
Nombre d'agents parti en formation	341	427	388	422	408	-3,32%
%age de l'effectif	48,36%	61,43%	56,80%	63,36%	64,97%	2,54%
Moyenne J/Agent	4,26	3,63	3,69	3,89	4,80	23%

CCAS	2011	2013	2015	2017	2019	Evolution 2019/2017
Nombre d'agents parti en formation	44	57	55	53	50	-5,66%
%age de l'effectif	63,76%	83,82%	85,93%	89,83%	87,72%	-2,35%
Moyenne J/Agent	3,68	3,04	4,78	3,67	5,92	61%



En 2019, la baisse du nombre d'agents partis en formation (-3,3%) est relative à la diminution des effectifs (-5,5%). En revanche, il faut souligner la forte augmentation du nombre de jours de formation par agent (+23%).

En 2017, 65,5% des effectifs de la ville et du CCAS avait suivi au moins une formation dans l'année.
En 2019, cet indicateur passe à 66,9% (soit un taux d'évolution de 1,4).

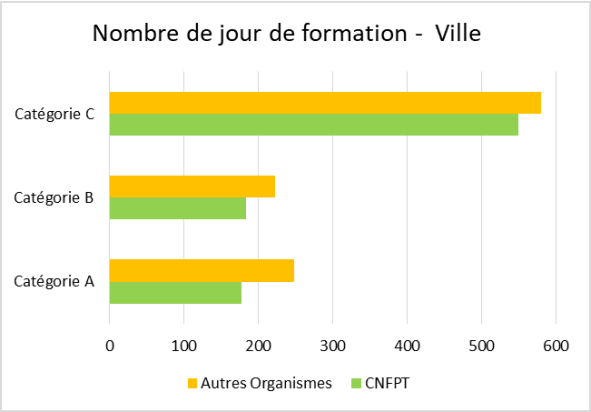
On constate d'autre part que les agents titulaires partent plus en formation que les contractuels (80%/20%).
Cette proportion est légèrement moins marquée en catégorie A (67%/33%).
De plus, les femmes sont majoritairement présentes dans les formations (76%).

L'essentiel des formations concerne le développement des compétences professionnelles (71%) et la prévention des risques (22%).

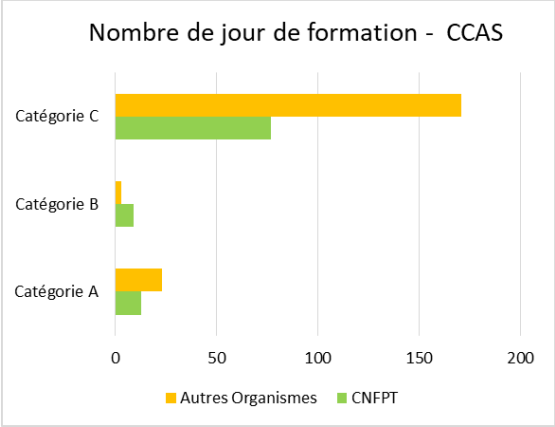
2. Répartition des jours de formation 2019 par grade et organisme

Le périmètre des indicateurs des données du REC (ci-dessous) diffère de celui du bilan du Plan de formation.
Ici, ne sont pris en compte que les formations des agents présents au 31/12/2019. D'autre part, les stages intra organisés par la collectivité et le CNFPT sont rattachés à « autres organismes ».

VILLE	CNFPT	Autres Organismes
Catégorie A	177	248
Catégorie B	183	222
Catégorie C	549	580
Total	**909**	**1050**



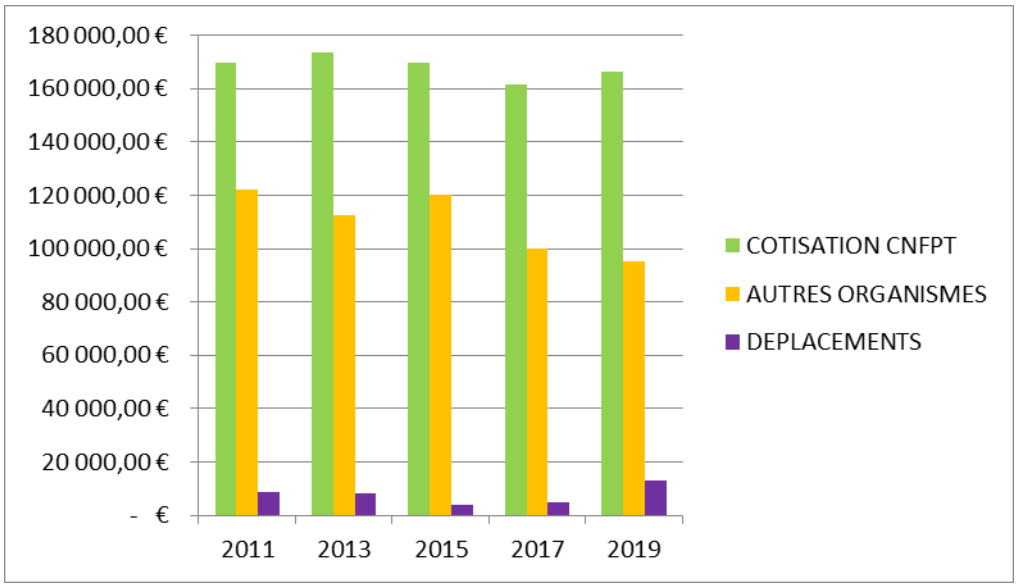
CCAS	CNFPT	Autres Organismes
Catégorie A	13	23
Catégorie B	9	3
Catégorie C	77	171
Total	**99**	**197**



En 2019, le nombre de journées de formation a augmenté de 23% mais leur répartition entre le CNFPT et les autres organismes s'est inversé. Ainsi, la collectivité a eu moins recours à des formations dispensées par le CNFPT (-16,7%) au profit de celles organisées par d'autres organisations (+100%).

3. Budget Formation 2011 - 2019

VILLE et CCAS	2011	2013	2015	2017	2019	Evolution 2019/2017
COTISATION CNFPT	169 711,00 €	173 752,00 €	169 445,00 €	161 604,00 €	166 456,00 €	3,00%
AUTRES ORGANISMES	122 170,00 €	112 352,00 €	120 217,00 €	99 832,86 €	95 009,08 €	-4,83%
DEPLACEMENTS	8 858,00 €	8 413,00 €	3 798,35 €	5 121,50 €	12 886,00 €	151,61%
Total	300 739,00	294 517,00	293 460,35	266 558,36	274 351,08	2,92%



Le budget formation est composé :

- de la cotisation obligatoire versée au CNFPT (0,9% de la masse salariale, soit 166 456 euros en 2019)
- du budget formation réalisé pour la ville et le CCAS : 95 009,08€ (soit -4,83% par rapport à 2017)

VI. DROITS SOCIAUX

1. Dialogue social

Le Maire, la Direction Générale et la DRH rencontrent régulièrement les représentants syndicaux. Dans le cadre de l'agenda social, plusieurs modalités d'échange existent en fonctions des thèmes abordés : réunion informelle, instances (CT et CHSCT)… Les représentants interpellent également la DRH ou la direction générale sur les difficultés individuelles ou collectives qui leur sont remontées. Le dialogue social contribue à la modernisation des services et prend en considération les contributions des partenaires sociaux.

Depuis 2015, le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont communs à la Ville et au CCAS.

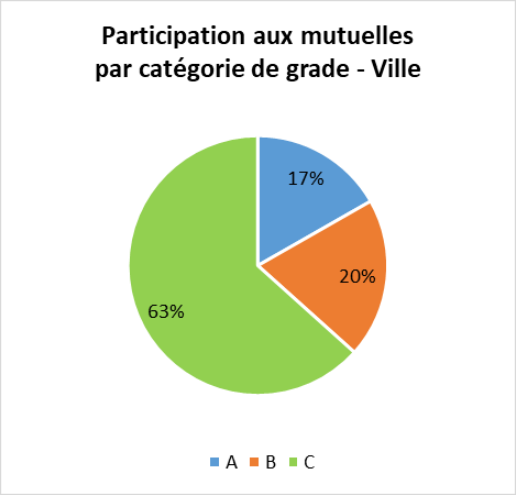
Le dialogue social en 2019 :

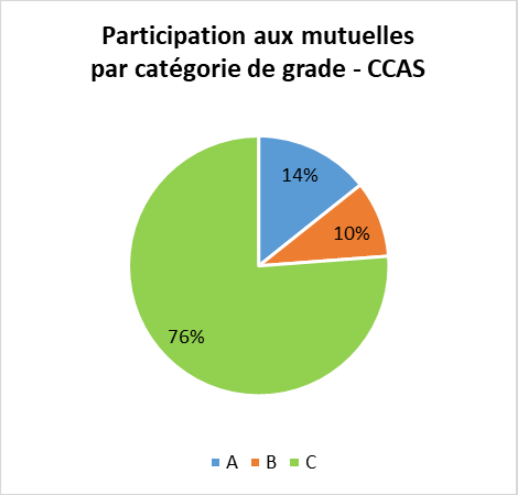
- le comité technique s'est réuni 5 fois
- le CHSCT s'est réuni 3 fois
- la Commission Administrative Paritaire (CAP) du Centre de gestion s'est réunie 5 fois pour le CCAS et 12 fois pour la Ville.

2. Protection sociale complémentaire

Il n'y a pas de participation de l'employeur pour la prévoyance. Néanmoins, la Ville et le CCAS participent financièrement à la protection sociale des agents en matière de santé.
Entre 2017 et 2019, le montant de la subvention aux mutuelles pour la ville et le CCAS a progressé de 5,45%.

Mutuelles	2017		2019	
	VILLE	CCAS	VILLE	CCAS
Nombre de bénéficiaires	321	33	223	21
dont titulaires	86%	90%	86%	89%
dont contractuels	14%	10%	14%	11%
Montant total des participations	57 164 €	6 610 €	60 282 €	5 445 €
Soit par bénéficiaire	178 €	200 €	270 €	259 €





3. Action sociale

	2017		2019	
	VILLE	CCAS	VILLE	CCAS
CNAS *	139 860 €	12 853 €	122 337 €	10 350 €
GAP **	27 306 €	2 419 €	24 753 €	2 247 €
Prestations sociales versées par la collectivité (allocations enfant handicapé)	5 720,00 €	636,00 €	11 275,98 €	1 470,78 €
Subventions aux mutuelles	57 164 €	6 610 €	60 282 €	5 445 €
Soit par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31/12	**345,42 €**	**381,66 €**	**348,17 €**	**342,32 €**

** Comité national d'action sociale*
*** Groupement amical du personnel*

Les dépenses d'aide sociale au profit des agents municipaux se sont élevées à 238 161 € en 2019 (Ville et CCAS) soit -5,7% par rapport à 2019. Ce chiffre est à mettre en regard de la baisse de -5,5% des effectifs.

Parmi ces aides, on trouve notamment :

- ✓ L'adhésion de la Ville au CNAS (Comité National d'Action Sociale)
- ✓ La prise en charge partielle du coût des mutuelles
- ✓ La subvention de la Ville au GAP (Groupe Amical du Personnel). Cette association a pour objet la mise en place d'activités socioculturelles et sportives destinées au personnel communal en activité.

On peut noter une augmentation de plus de 100% des prestations sociales versées par la collectivité.
Cela s'explique par le doublement du nombre moyen de bénéficiaire de l'allocation pour enfant handicapé, ainsi que par la réévaluation de l'indemnité qui est passée de 158,89€ en 2017 à 163,42€ en 2019 (+2,85%).

D'autre part, la collectivité participe à la restauration de ses agents dans le cadre d'un partenariat avec le CNRS.
En 2019, la part patronale de la restauration des agents s'élève à 36 812€ ; et les frais de structure à 19 039€.
A titre indicatif, 314 agents possèdent un badge actif au 1er septembre 2020.