

RAPPORT SUR LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2020

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 2017 de la Ville et du CCAS présenté au comité technique en
juin 2018*

BILAN SOCIAL 2017



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 2017. IL INDIQUE LES MOYENS EN PERSONNEL DONT DISPOSE LA COMMUNE.

JUIN 2018

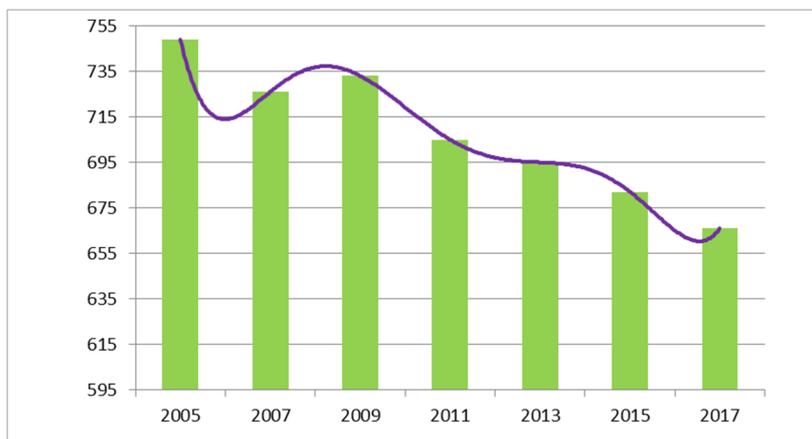
Sommaire :

I. EFFECTIFS	3
1. Evolution des effectifs (permanents) 2005/2017	3
2. Evolution des effectifs totaux par catégorie 2011/2017	4
3. Répartition des effectifs par sexe – grade (et statut) 2011/2017	4
4. Evolution des effectifs (totaux) par filière 2009/2017	5
5. Pyramide des âges	6
6. Contractuels par type de contrat 2016/2017	7
7. Flux	8
II. ORGANISATION DU TRAVAIL	9
1. Evolution des effectifs à temps partiel et non complet	9
2. Absences au travail	9
a. Evolution du nombre de jours d’absences par motif 2011/2017	9
b. Répartition par type d’absence et nombre de jours	11
c. Structure des absences	12
3. Heures supplémentaires (en nombre d’heures)	13
4. CET	13
III. CARRIERE ET REMUNERATION	15
1. Avancements	15
2. Masse salariale 2011-2017	15
IV. SANTE AU TRAVAIL	16
1. Handicap	16
2. Accidents de service	17
V. FORMATION	19
1. Evolution des formations 2009-2017	19
2. Répartition des jours de formation 2017 par grade et organisme	19
3. Budget Formation - Evolution 2009-2017	20
VI. DROITS SOCIAUX	21

I. EFFECTIFS

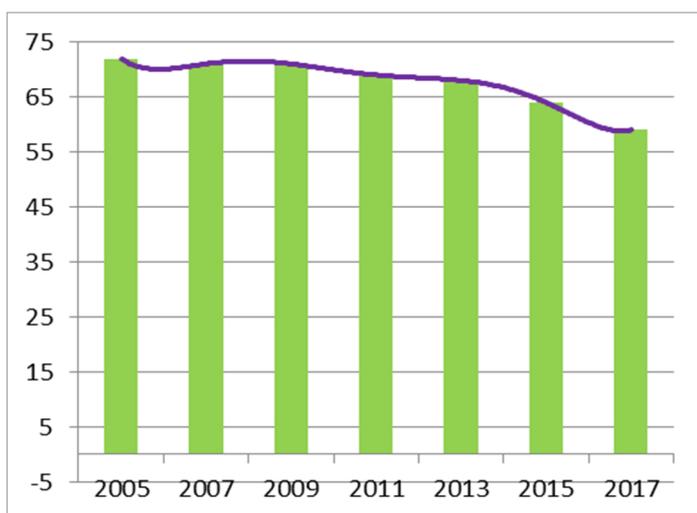
1. Evolution des effectifs (permanents) 2005/2017

VILLE	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	Evolution 2005/2017	Evolution 2015/2017
Effectif	749	726	733	705	695	682	666	-11,08%	-2,35%



Entre 2005 et 2017, on observe une baisse des effectifs de la Ville de plus de 11%, liée à l'externalisation de certaines missions et aux efforts faits par les services pour contraindre la masse salariale. La part des effectifs titulaires représentent 75,8% en 2017 contre près de 78 % en 2013.

CCAS	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	Evolution 2005/2017	Evolution 2015/2017
Effectif	72	71	71	69	68	64	59	-18,06%	-7,81%



Depuis 2005, on note une diminution continue des effectifs du CCAS.

La baisse est imputable à des suppressions de poste d'agents de terrain.

2. Evolution des effectifs totaux par catégorie 2011/2017

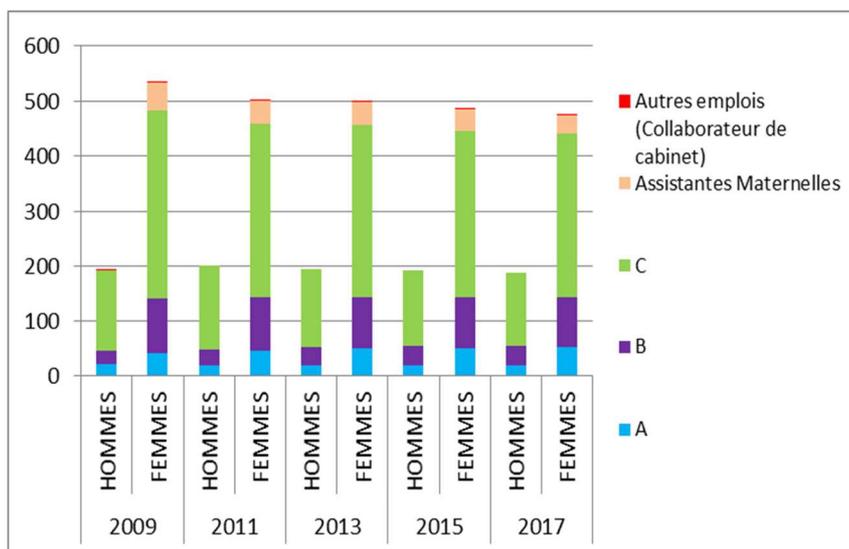
VILLE	2011				2013				2015				2017			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	%												
A	19	45	64	9%	20	50	70	10%	20	50	70	10%	19	53	72	11%
B	30	97	127	18%	33	93	126	18%	35	92	127	19%	35	89	124	19%
C	152	318	470	67%	142	314	456	66%	139	305	444	65%	136	299	435	65%
Assistantes Maternelles	0	42	42	6%	0	41	41	6%	0	39	39	6%	0	33	33	5%
Autres emplois (Collaborateur de cabinet)	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	201	504	705	100%	195	500	695	100%	194	488	682	100%	190	476	666	100%

Au sein de la Ville, les femmes représentent 71,5 % de l'effectif total, les agents de catégorie C représentent 65 % de l'effectif total. La part des agents de catégorie C est inférieure au pourcentage des autres collectivités de mêmes strates du fait du transfert à GPSO de services opérationnels.

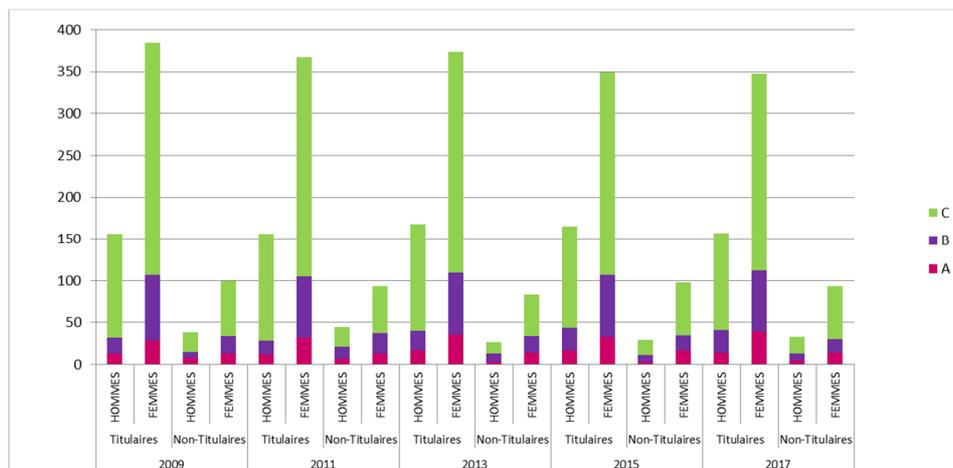
CCAS	2011				2013				2015				2017			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	%												
A	0	5	5	7%	0	7	7	10%		6	6	9%		5	5	8%
B	0	9	9	13%	0	7	7	10%	0	7	7	11%	0	5	5	8%
C	4	51	55	80%	5	49	54	79%	4	47	51	80%	3	46	49	83%
	4	65	69	100%	5	63	68	100%	4	60	64	100%	3	56	59	100%

Au 31 décembre 2017, l'effectif féminin du CCAS représente près de 95 % 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.

3. Répartition des effectifs par sexe – grade (et statut) 2011/2017



Au sein de la Ville, parallèlement à la baisse des effectifs, depuis 2011 on note une augmentation du nombre d'agents de catégorie A (+11%). En revanche, on observe une diminution des agents de catégorie C.



Au sein du CCAS, en 2017, plus de 80% des agents sont de catégorie C.

4. Evolution des effectifs (totaux) par filière 2009/2017

VILLE	2011			2013			2015			2017		
	Titulaires	Non titulaires	Total									
Administrative	126	24	150	126	21	147	118	28	146	118	22	140
Technique	246	62	308	254	50	304	240	46	286	227	46	273
Culturelle	25	11	36	32	6	38	34	2	36	34	4	38
Sportive	5	1	6	4	1	5	5	0	5	4	0	4
Sociale	49	12	61	50	8	58	42	8	50	41	16	57
Médico-sociale	40	14	54	40	13	53	40	13	53	43	8	51
Police Municipale	9	0	9	8	0	8	9	0	9	10	0	10
Animation	23	14	37	28	11	39	26	30	56	28	30	58
Assistants Maternelles	0	42	42	0	41	41	0	39	39	0	33	33
Autres Emplois (collaborateur de cabinet, contrats aidés)	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
	523	182	705	542	153	695	514	168	682	505	161	666

Parallèlement à la baisse des effectifs de la Ville, constante depuis 2009, on observe une diminution dans toutes les filières hormis dans la filière animation qui a augmenté de 56,7 %. Cette augmentation est liée en partie à la réforme des rythmes scolaires de 2014 qui a nécessité la création d'emplois permanents. La filière technique représente 41 % de l'effectif de la ville, la filière administrative quant à elle 21%.

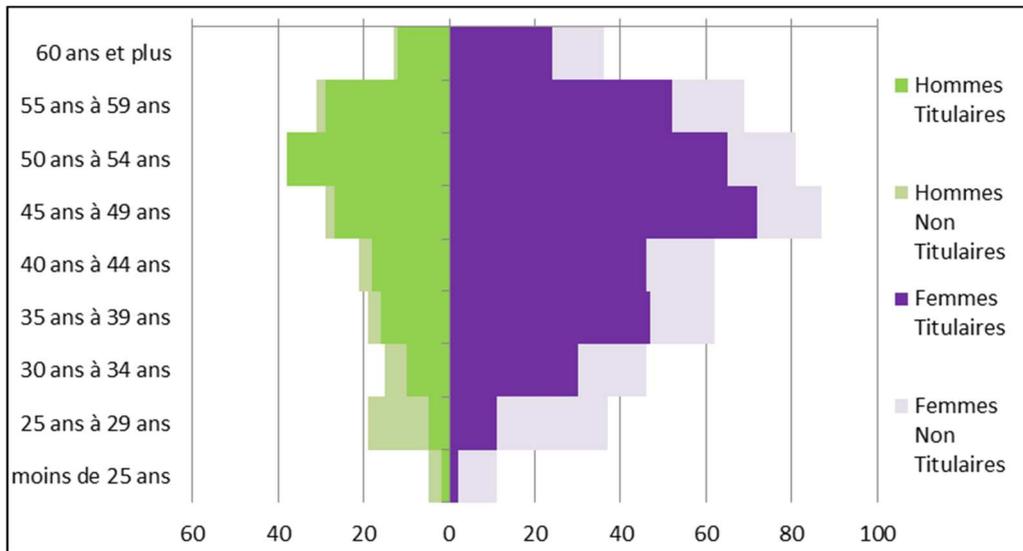
CCAS	2011			2013			2015			2017		
	Titulaires	Non-titulaires	Total									
Administrative	15	1	16	16	1	17	14	1	15	13	2	15
Technique	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Sociale	23	12	35	24	9	33	23	8	31	20	7	27
Médico-sociale	11	5	16	10	6	16	10	6	16	11	4	15
Animation	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	50	19	69	52	16	68	49	15	64	46	13	59

Depuis 2011, on observe essentiellement une diminution de l'effectif au sein de la filière sociale (-8 agents), en lien avec la diminution de la catégorie C.

En 2017, les filières les plus représentées, en lien avec les métiers exercés, sont la filière sociale à 45 % et les filières médico –sociale et administrative, chacune à 25 %.

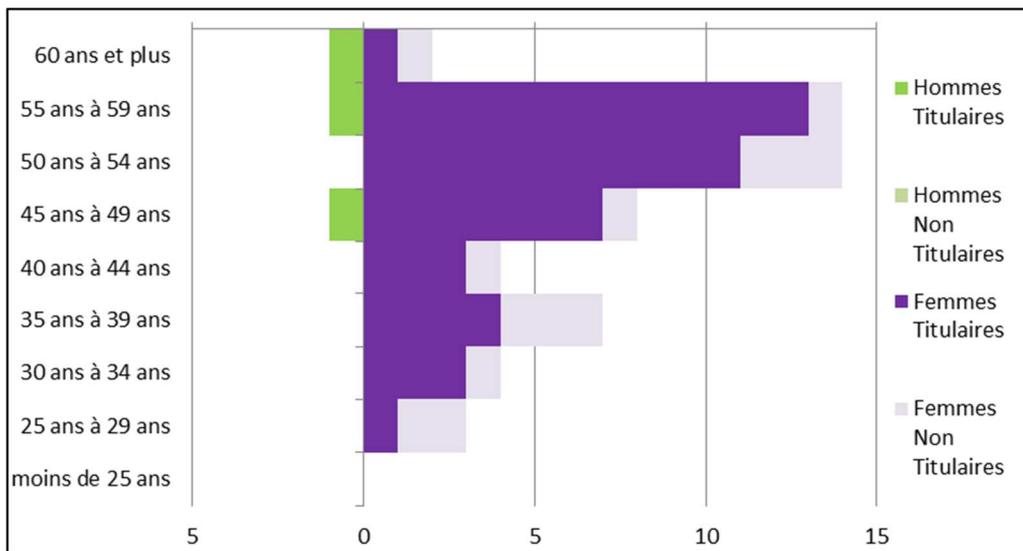
5. Pyramide des âges

Ville



Concernant l'âge moyen, il est à noter un écart uniquement pour la catégorie A où les femmes sont sensiblement plus jeunes que leurs homologues masculins (43 ans contre 48 ans).

CCAS



On peut noter également que l'âge moyen des agents du CCAS est supérieur à celui des agents de la Ville hormis pour les agents de catégorie A (39 contre 43).

La moyenne d'âge des agents contractuels (37 ans) est inférieure à celle des agents titulaires (47 ans).

6. Contractuels par type de contrat 2016/2017

Organisme (code)	Motif de contrat (article)	2016			2017		
		HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
CCAS	article 3-1		8	8		5	5
	article 3-2		3	3		6	6
	CDI - art.21 loi 2012		2	2		2	2
Total CCAS		0	13	13	0	13	13
VILLE	article 3-1	8	49	57	5	38	38
	article 3-2	18	41	59	26	47	73
	article 3-3 alinéa 1	1		1			
	article 3-3 alinéa 2		9	9	1	6	7
	article 3-4 CDI	1	1	2	1	1	2
	article110		2	2		2	1
	CDI - art.21 loi 2012	1	4	5		3	3
	CDD Assistante Maternelle		2	2		2	2
	CDI Assistante Maternelle		33	33		31	31
Total VILLE		29	141	170	33	128	161
Total général		29	154	183	33	141	174

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

7. Flux

	VILLE 2017	
	Femmes	Hommes
Recrutements catégorie A	4	4
Recrutements catégorie B	8	6
Recrutements catégorie C	29	12
Réintégration (congé parental, dispo)	8	0
Sous total Arrivées	49	22
Départs catégories A	10	4
<i>Dont départs à la retraite</i>	1	1
Départs catégorie B	9	4
<i>Dont départs à la retraite</i>	2	0
Départs catégorie C	40	14
<i>Dont départs à la retraite</i>	9	3
Départs autre catégorie (assistantes maternelles)	1	0
<i>Dont départs à la retraite</i>		
Sous total Départs	60	22
Age moyen de départ à la retraite	60	65

Pour la Ville, l'année 2017 a enregistré 63 recrutements dont 41 en catégorie C (soit 65 % des recrutements), et 82 départs, dont 66% en catégorie C.

18,5 % des départs sont liés à une retraite. 70,7 % des recrutements de catégorie C sont féminins et s'expliquent notamment par le turn-over dans le secteur de la petite enfance.

	CCAS 2017	
	Femmes	Hommes
Recrutements catégorie A	-	-
Recrutements catégorie B	-	-
Recrutements catégorie C	7	-
Réintégration (congé parental, Dispo)	1	-
Sous total Arrivées	8	0
Départs catégories A	-	-
<i>Dont départs à la retraite</i>	-	-
Départs catégorie B	1	-
<i>Dont départs à la retraite</i>	-	-
Départs catégorie C	7	-
<i>Dont départs à la retraite</i>	1	-
Départs autre catégorie (assistantes maternelles)	-	-
<i>Dont départs à la retraite</i>		
Sous total Départs	8	0
Age moyen de départ à la retraite	62	-

Pour le CCAS, l'année 2017 a enregistré 8 recrutements dont 7 en catégorie C (plus particulièrement sur la filière médico-sociale), et 7 départs principalement en catégorie C.

II. ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Evolution des effectifs à temps partiel et non complet

FILIERE VILLE	2011		2013		2015		2017	
	Titulaires	Non Titulaires						
Administrative	8	2	7	2	6	2	11	2
Technique	7	5	12	2	9	1	5	1
Culturelle	4	0	5	1	2	0	2	0
Sportive	0	1	0	0	0	0	0	0
Sociale	9	1	8	1	6	0	3	0
Médico-sociale	4	0	7	3	9	4	4	1
Police Municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Animation	3	0	1	1	0	0	0	0
	35	9	40	10	32	7	25	4

4,95 % de l'effectif titulaire est à temps partiel ou temps non complet contre 2,48% pour l'effectif non titulaires.

Sur les 29 agents à temps partiel ou temps non-complet 28 sont des femmes, soit 96,6 %.

22 temps partiels sont attribués sur autorisation (76 %), 7 sont des temps partiels de droit (24 %).

Sur les 190 hommes de la Ville, 1 bénéficie d'un temps partiel de droit.

FILIERE CCAS	2011		2013		2015		2017	
	Titulaires	Non Titulaires						
Administrative	1	0	4	0	2	0	1	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Sociale	2	0	2	0	2	0	1	0
Médico-sociale	3	1	3	2	3	0	1	0
Animation	0	0	0	0	0	0	0	0
	6	9	9	2	7	0	3	0

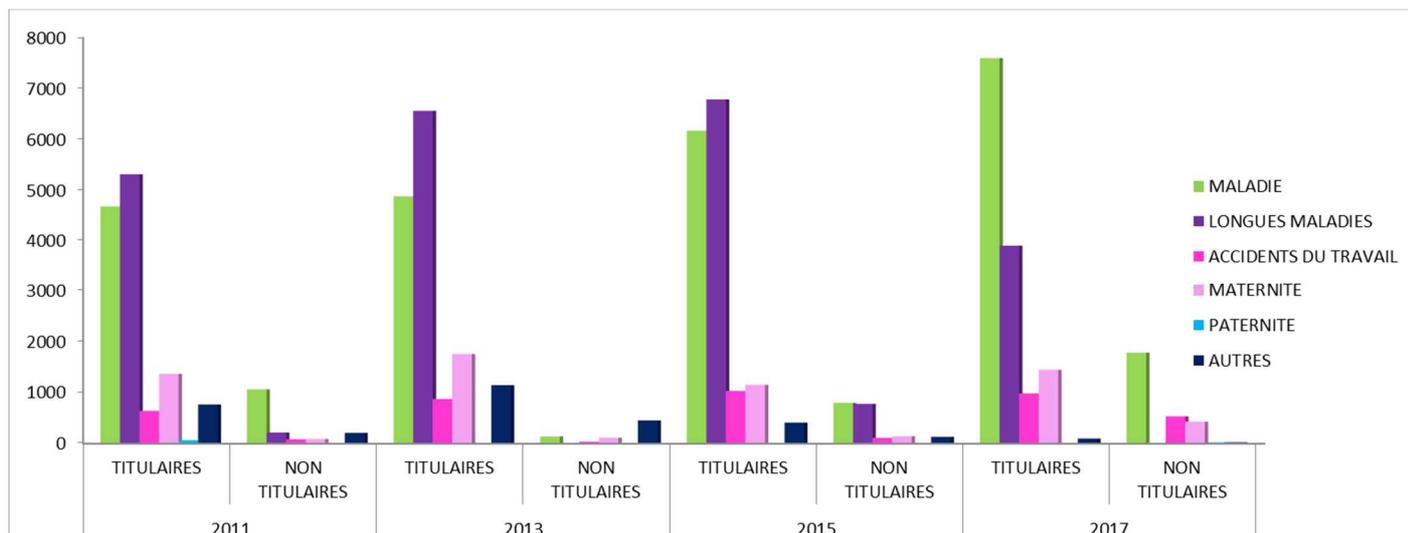
Les 3 agents bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation sont féminins.

2. Absences au travail

a. Evolution du nombre de jours d'absences par motif 2011/2017

Le tableau qui suit concerne les agents permanents et les assistantes maternelles

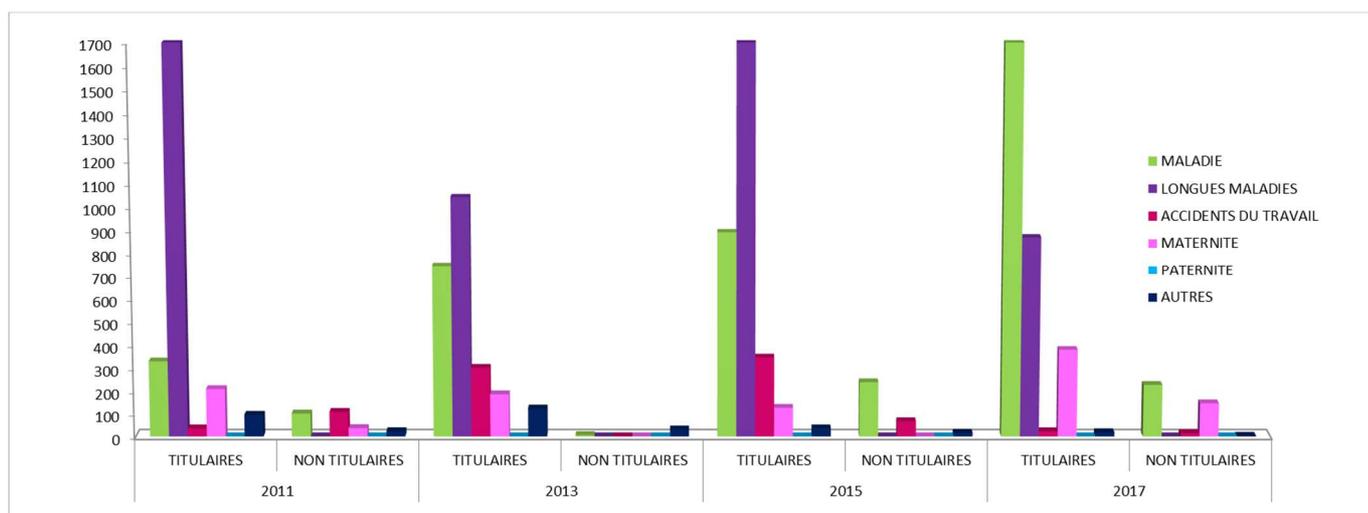
ABSENCES VILLE	2011		2013		2015		2017	
	TITULAIRES	NON TITULAIRES						
MALADIE	4672	1063	4872	138	6167	797	7596	1781
LONGUES MALADIES	5308	216	6556	0	6781	776	3898	15
ACCIDENTS DU TRAVAIL	640	83	873	37	1031	111	982	533
MATERNITE	1365	90	1756	116	1150	144	1446	429
PATERNITE	66	11	14	0	11	11	11	22
AUTRES	765	210	1144,5	453,5	410	132	98,5	25,5
TOTAL/CATEGORIE	12 816	1 673	15 216	745	15 550	1 971	14 032	2 806
TOTAL GENERAL	14 489		15 960		17 521		16 837	



Au sein de la Ville, on observe une forte progression du nombre de jours d'absence entre 2011 et 2017 (+ 16,2 %) particulièrement en ce qui concerne la maladie ordinaire (+ 63,5 %). Le nombre de jours d'absence pour longue maladie est en revanche en diminution (-26%).

Le vieillissement des agents peut expliquer en partie l'augmentation du nombre de jours de maladie ordinaire.

ABSENCES CCAS	2011		2013		2015		2017	
	TITULAIRES	NON TITULAIRES						
MALADIE	328	100	745	5	891	237	1740	225
LONGUES MALADIES	1700	0	1042	0	1709	0	869	0
ACCIDENTS DU TRAVAIL	35	107	300	0	345	66	22	14
MATERNITE	207	36	184	0	125	0	378	145
PATERNITE	0	0	0	0	0	0	0	0
AUTRES	94,5	22,5	122	30	35	15,5	18	2
TOTAL/CATEGORIE	2 365	266	2 393	35	3 105	319	3 027	386
TOTAL GENERAL	2 630		2 428		3 424		3 413	



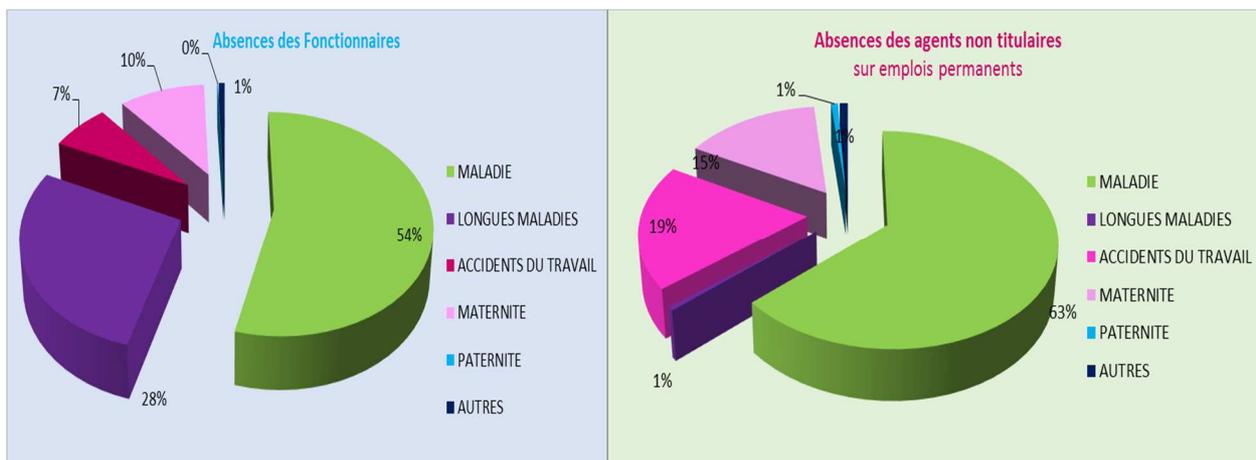
Au sein du CCAS, on observe entre 2011 et 2017 une augmentation des jours d'absences pour raisons de santé (+ 29,8 %). Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire a été multiplié par 4.

Le travail spécifique, piloté par le CHSCT, engagé avec le service maintien à domicile se poursuit pour analyser finement les causes de l'absentéisme et trouver des leviers pour y remédier : ont été relevés des facteurs conjoncturels, mais aussi structurels dont le vieillissement des agents, la pénibilité du travail auprès des personnes bénéficiaires et la multiplicité des trajets. Des équipements de travail adéquats sont en cours d'acquisition.

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

Décompte des jours d'absence - Répartition par type d'absence VILLE

Maladie ordinaire	9377
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	3913
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	1515
Maternité, paternité, adoption	1908
Autres raisons (hors absences syndicales)	124

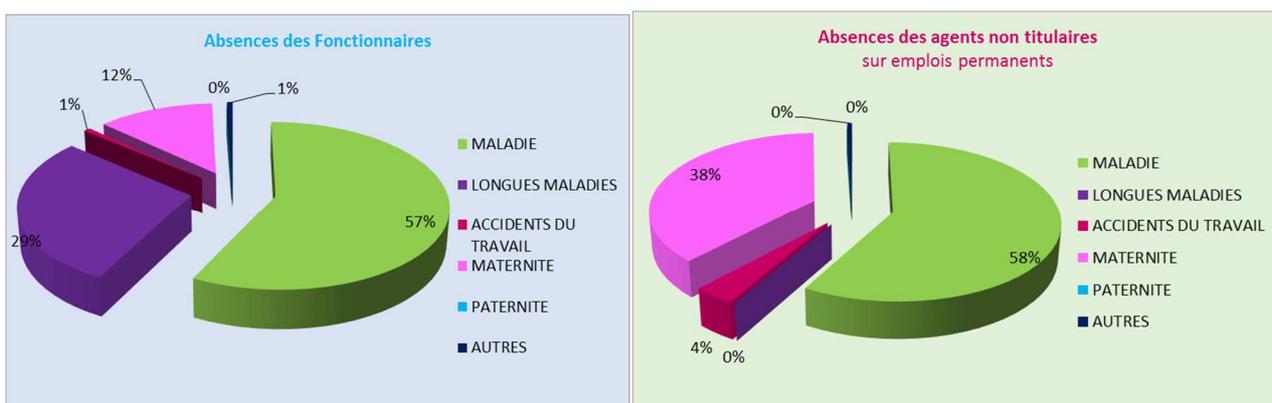


Le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire par agent augmente de manière régulière. Entre 2016 et 2017 : + 9,4 %.

66 % des agents ayant été arrêtés en 2017 l'ont été pour une durée comprise entre 1 et 7 jours.

Décompte des jours d'absence - Répartition par type d'absence CCAS

Maladie ordinaire	1965
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	869
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	36
Maternité, paternité, adoption	523
Autres raisons (hors absences syndicales)	20



c. Structure des absences

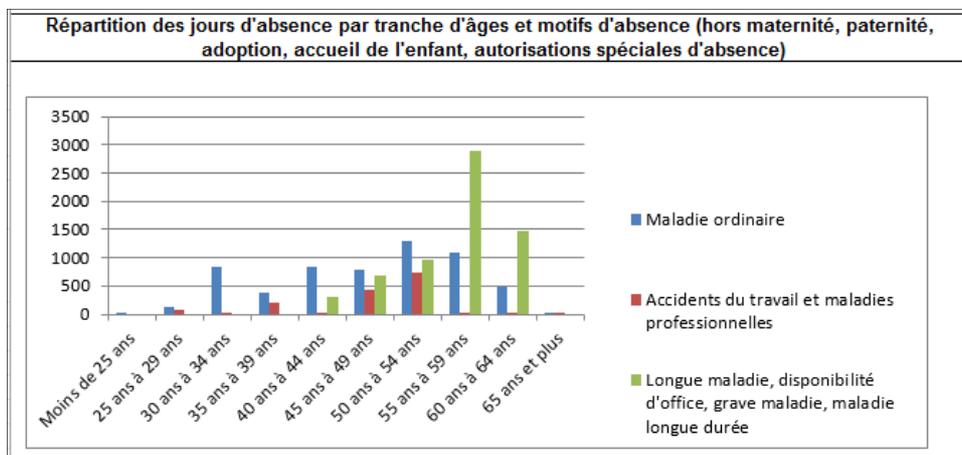
Fonctionnaires	VILLE	Agents non titulaires
505	Effectif au 31/12/2017 sur emplois permanents	161
27,6	toutes absences (hors autres motif)	17,3
15,0	Maladie ordinaire	11,1
1,9	Accidents du travail - Maladies professionnelles	3,3

Les agents titulaires sont en moyenne absents 27,6 jours pour raison de santé contre 17,3 jours en moyenne pour les non-titulaires.

Fonctionnaires	CCAS	Agents non titulaires
46	Effectif au 31/12/2017 sur emplois permanents	13
65,4	toutes absences (hors autres motif)	29,5
37,8	Maladie ordinaire	17,3
0,5	Accidents du travail - Maladies professionnelles	1,1

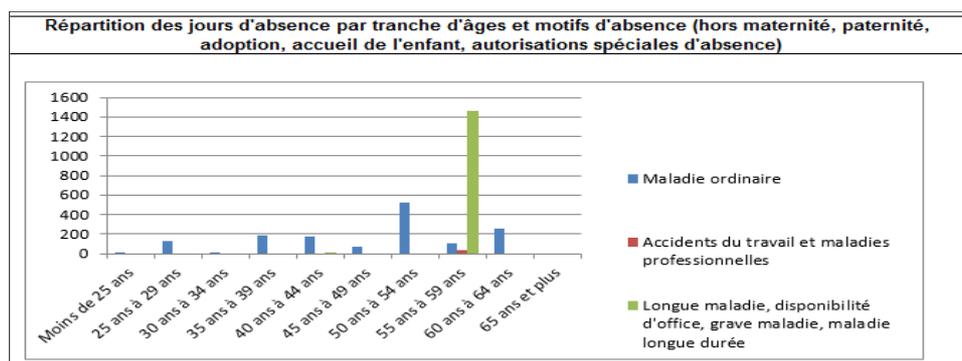
Le taux d'absentéisme du CCAS est supérieur à celui des agents de la Ville : 65,4 jours en moyenne pour les fonctionnaires, 29,5 pour les contractuels.

Ville



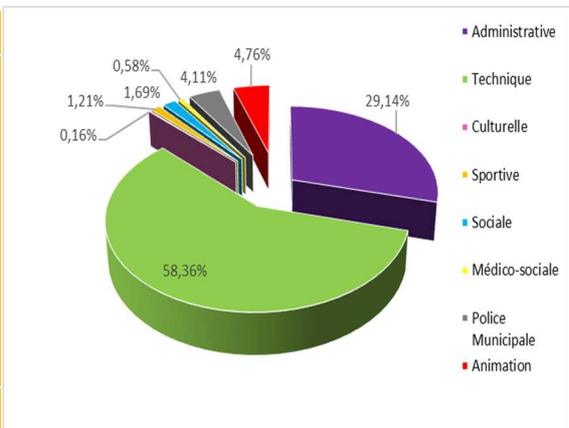
Les congés de maladie ordinaire concernent toutes les tranches d'âge. Les congés de longues maladies concernent en revanche plus particulièrement les agents âgés de 40 ans et plus.

CCAS



3. Heures supplémentaires (en nombre d'heures)

FILIERE VILLE	2011	2013	2015	2017
Administrative	4 993,54	2 989,66	3 869,97	5 066,36
Technique	12 525,64	10 062,42	10 908,97	10 144,38
Culturelle	55,95	1,75	30,16	27,00
Sportive	180,95	191,05	157,36	209,80
Sociale	491,00	425,75	171,54	293,97
Médico-sociale	34,32	8,75	154,31	101,45
Police Municipale	718,05	724,00	655,41	713,75
Animation	528,94	701,92	716,48	827,18
TOTAL	19 528,39	15 105,30	16 664,20	17 383,89



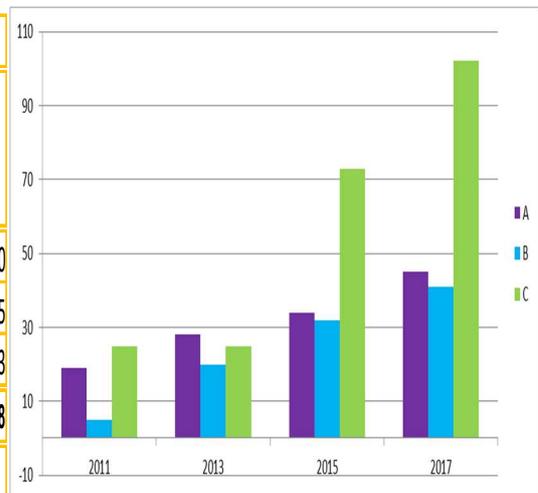
Entre 2015 et 2017, on constate une augmentation du volume des heures supplémentaires liée principalement aux scrutins électoraux.

FILIERE CCAS	2011	2013	2015	2017
AIDE A DOMICILE	176,97	61,50	0,00	0,00
SOINS A DOMICILE	12,00	3,50	60,00	45,00
ADMINISTRATION	120,18	70,50	1,66	0,00
ANIMATION	15,25	8,00	0,00	0,00
TOTAL	324,40	143,50	61,66	45,00

Les heures supplémentaires effectuées par le service soins infirmiers à domicile sont liées aux astreintes qu'effectuent les agents le week-end.

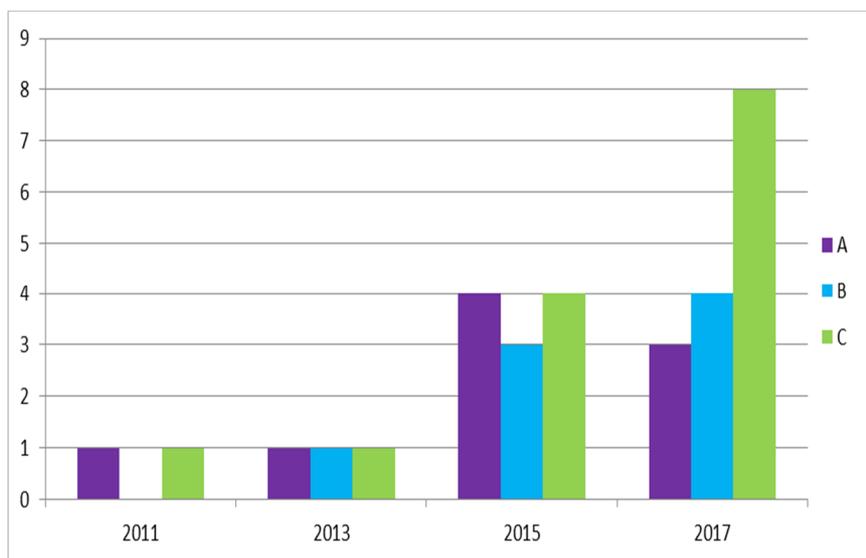
4. CET

CET Ville	2011		2013		2015		2017	
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	19	532	28	527	34	525	45	890
B	5	104	20	248	32	342	41	745
C	25	160	25	383	73	548	102	1633
Total	49	796	73	1158	139	1415	188	3 268
Moyenne	16,24		15,86		10,18		17,38	



Le nombre de CET a augmenté de près de 35,2 % entre 2015 et 2017 et ce dans toutes les catégories. Le nombre de jours épargnés par agent est plus fort pour les agents de catégorie A que pour les agents de catégorie B et C.

CET CCAS	2011		2013		2015		2017	
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	22	1	26,5	4	46	3	73
B	0	0	1	12	3	20	4	63
C	1	20	1	58,5	4	77	8	208
Total	2	42	3	97	11	143	15	344
Moyenne par agent	21		32,3		13		22,9	



En 2017, 15 agents détiennent un CET et ont épargnés 344 jours. 18,6 % des agents disposent d'un CET contre 1.4% en 2009. Toutes les catégories d'emploi sont concernées.

III. CARRIERE ET REMUNERATION

1. Avancements

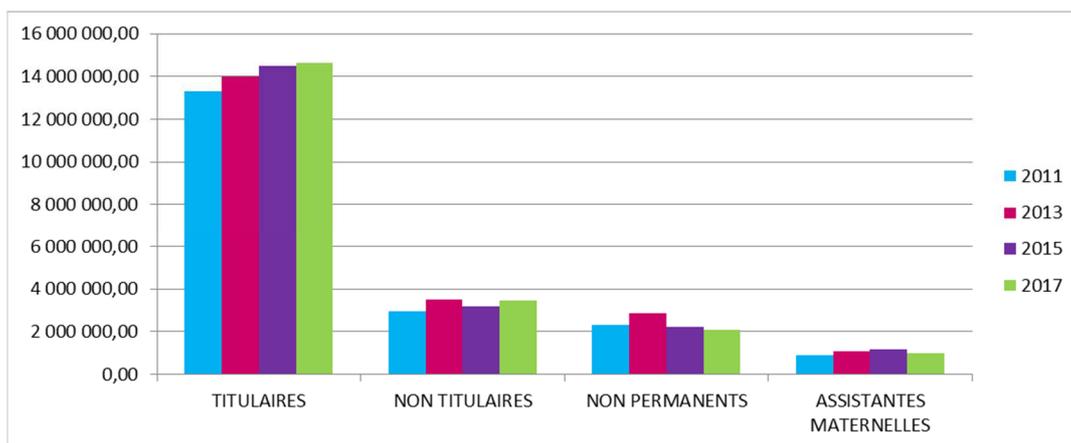
SITUATION VILLE	2009	2011	2013	2015	2017
STAGIAIRISATION	27	19	41	10	16
TITULARISATION	37	30	27	42	14
AVANCEMENT DE GRADE	15	45	43	37	77
AVANCEMENT D'ECHELON	208	183	190	233	194

SITUATION CCAS	2009	2011	2013	2015	2017
STAGIAIRISATION	1	2	2	1	2
TITULARISATION	2	1	0	1	1
AVANCEMENT DE GRADE	3	0	5	1	11
AVANCEMENT D'ECHELON	23	10	17	19	15

En raison de la mise en œuvre du protocole d'accord parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), le nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2017 est en forte progression.

2. Masse salariale 2011-2017

MS VILLE	2011	2013	2015	2017	2017/2015 (%)
TITULAIRES	13 304 338,00	13 982 552,77	14 508 841,54	14 640 978,67	0,91%
NON TITULAIRES	2 934 743,00	3 483 396,83	3 166 159,00	3 440 005,59	8,65%
NON PERMANENTS	2 301 397,83	2 843 394,20	2 212 944,77	2 086 681,44	-5,71%
ASSISTANTES MATERNELLES	909 763,00	1 090 607,82	1 153 151,98	979 729,60	-15,04%
TOTAL/AN	19 450 241,83	21 399 951,62	21 041 097,29	21 147 395,30	0,51%



L'augmentation de la masse salariale entre 2015 et 2017 (+ 0,51 % malgré la baisse des effectifs) est liée aux réformes statutaires :

- Revalorisation de la catégorie C en 2015,
- Augmentation de la valeur du point d'indice (+ 0,6 % en juillet 2016 et en février 2017),
- Mise en œuvre du protocole d'accord PPCR à compter du 1^{er} janvier 2016.

MS CCAS	2011	2013	2015	2017	2017/2015 (%)
TITULAIRES	1 258 136,65	1 252 393,69	1 299 314,18	1 224 060,45	-5,79%
NON TITULAIRES	376 450,11	391 505,63	351 486,08	293 157,75	-16,59%
TOTAL/AN	1 634 586,76	1 643 899,32	1 650 800,26	1 517 218,20	-8,09%

La masse salariale du CCAS diminue en raison de la forte diminution de la diminution des effectifs.

IV. SANTE AU TRAVAIL

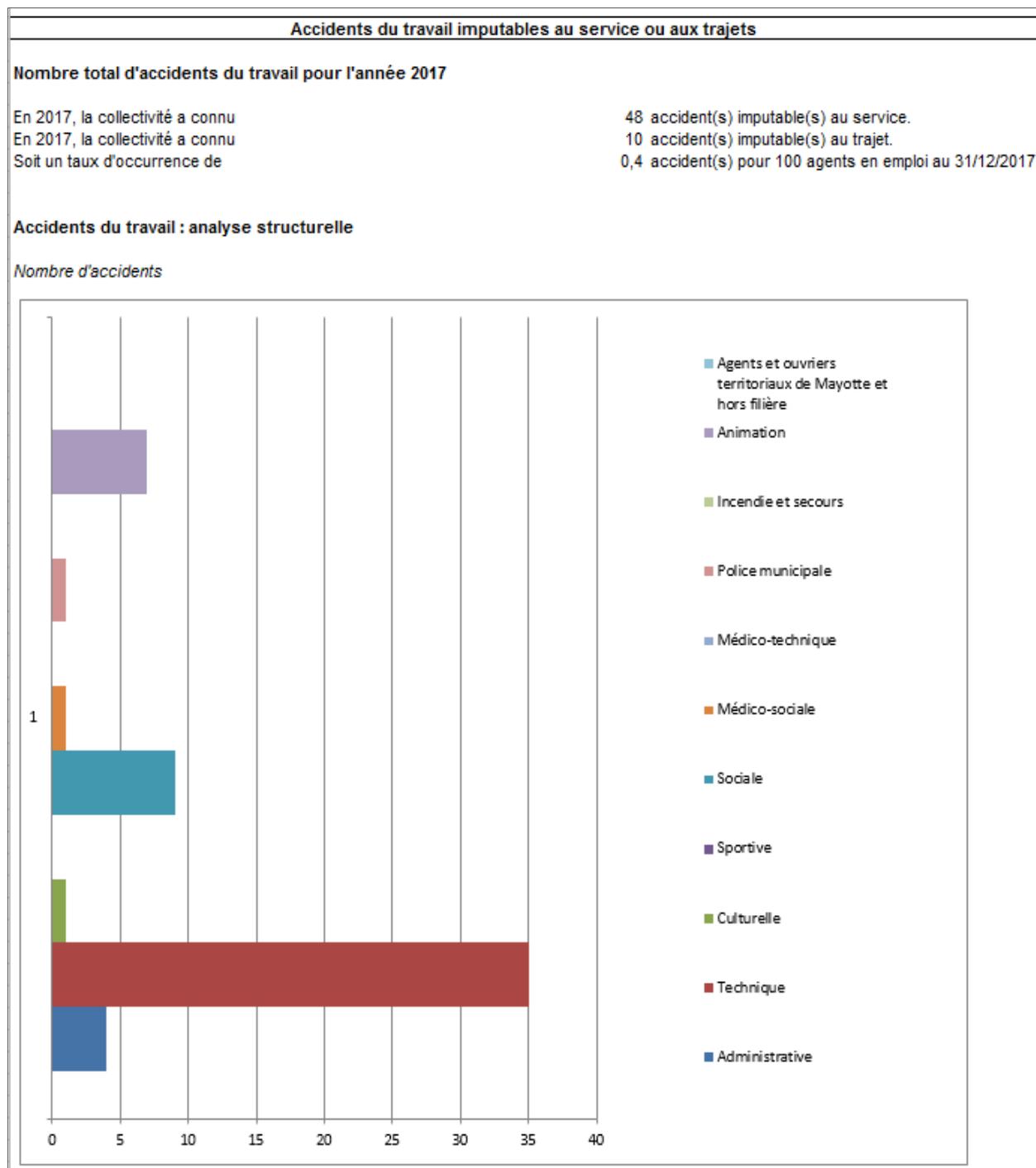
1. Handicap

En 2017, la Ville et le CCAS ont dépassé le taux d'emploi réglementaire de travailleurs handicapés de 6%. 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.

2. Accidents de service

Ville



La filière technique est la principale impactée par les accidents du travail.

Accidents du travail imputables au service ou aux trajets

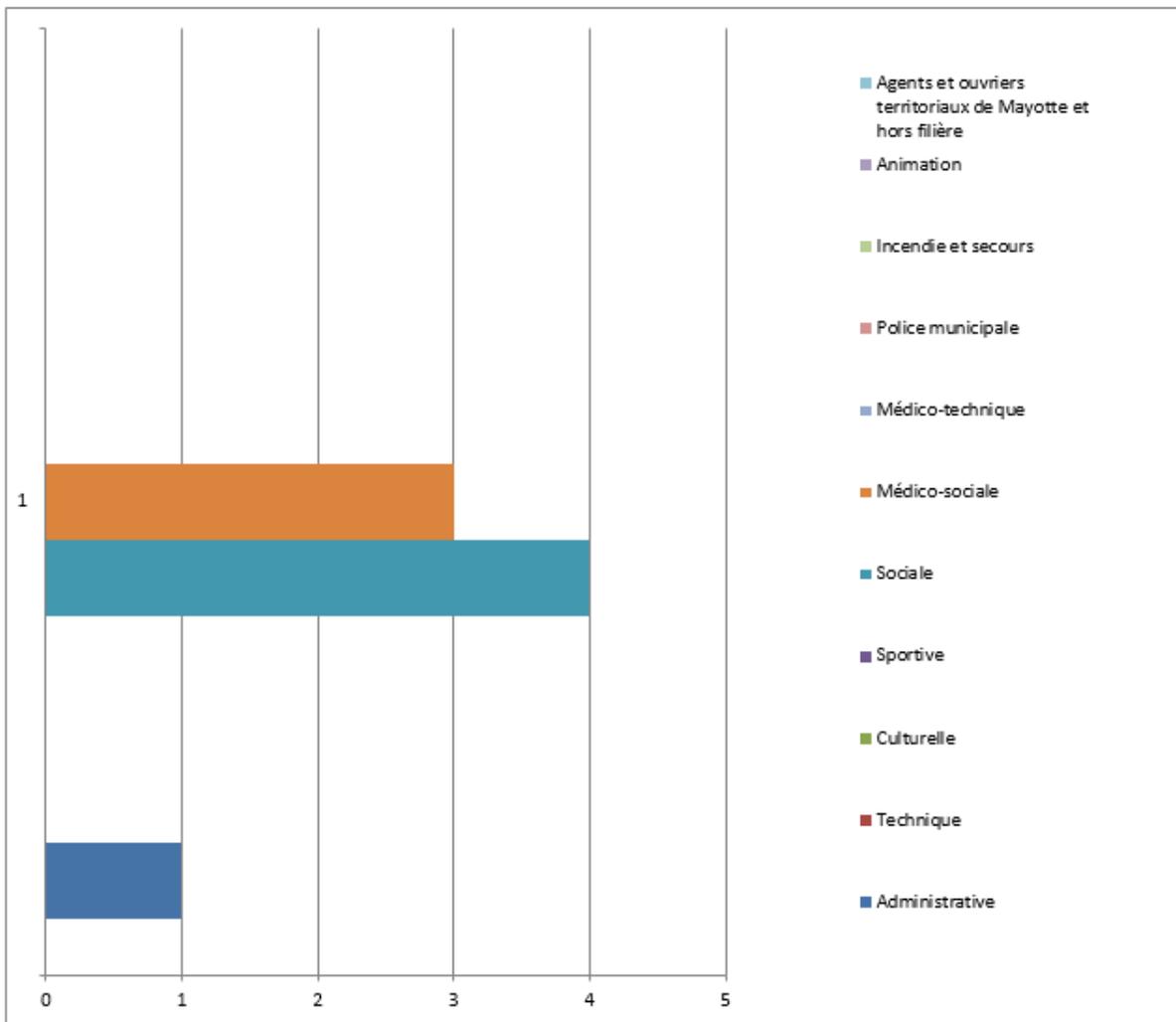
Nombre total d'accidents du travail pour l'année 2017

En 2017, la collectivité a connu
 En 2017, la collectivité a connu
 Soit un taux d'occurrence de

8 accident(s) imputable(s) au service.
 0 accident(s) imputable(s) au trajet.
 0,6 accident(s) pour 100 agents en emploi au 31/12/2017.

Accidents du travail : analyse structurelle

Nombre d'accidents



V. FORMATION

1. Evolution des formations 2009-2017

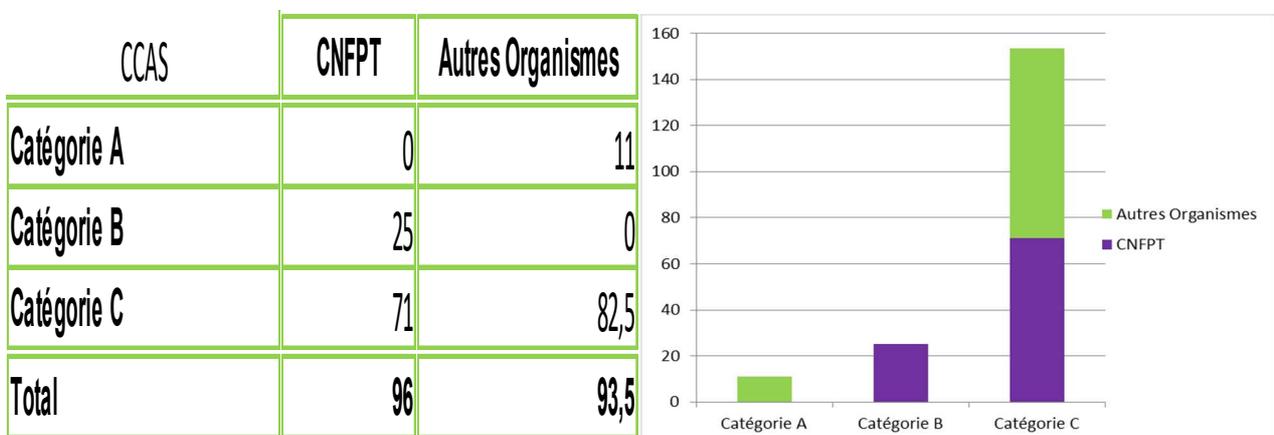
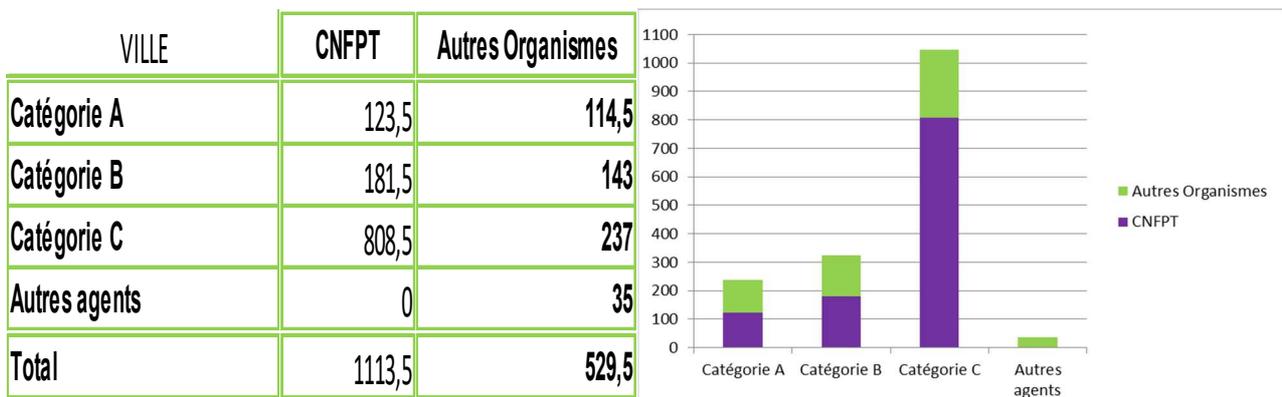
VILLE	2009	2011	2013	2015	2017	Evolution 2017/2015
Nombre d'agents	418	341	427	388	422	8,76%
%age de l'effectif	57,02	48,36	61,43	56,8	63,36	11,55%
Moyenne J/Agent	4,54	4,26	3,63	3,69	3,83	3,79%

CCAS	2009	2011	2013	2015	2017	Evolution 2017/2015
Nombre d'agents	33	44	57	55	53	-3,64%
%age de l'effectif	46,47	63,76	83,82	85,93	89,83	4,54%
Moyenne J/Agent	4,12	3,68	3,04	4,78	3,67	-23,22%

En 2017, les départs en formation ont augmenté de 8,76% par rapport à 2015.

476 agents, soit 65,5% des effectifs de la ville et du CCAS, ont suivi au moins une formation dans l'année (une augmentation de 7%).

2. Répartition des jours de formation 2017 par grade et organisme



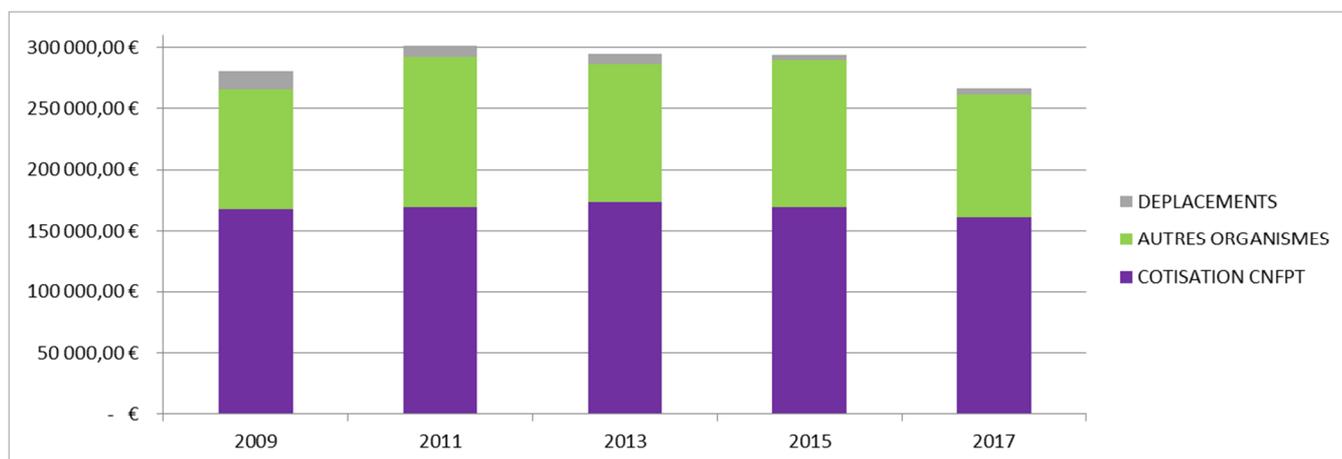
En 2017, le nombre de journées de formation a augmenté de 19,4% du nombre de journées de formation.

Ce sont les jours de formation suivis au CNFPT qui ont le plus augmenté, ils représentent, avec les formations inter et les formations intra, 67% des journées de formation. 33% des formations ont été effectués avec les autres organismes de formation au titre du budget propre de formation.

Il faut noter que c'est surtout le nombre de jours effectués en inter au CNFPT qui est en augmentation (1011 jours en 2017 contre 771 jours en 2016).

3. Budget Formation - Evolution 2009-2017

ville et ccas	2009	2011	2013	2015	2017	Evolution 2017/2015
COTISATION CNFPT	167 735,00 €	169 711,00 €	173 752,00 €	169 445,00 €	161 604,00 €	-4,63%
AUTRES ORGANISMES	97 948,00 €	122 170,00 €	112 352,00 €	120 217,00 €	99 832,86 €	-16,96%
DEPLACEMENTS	14 567,00 €	8 858,00 €	8 413,00 €	3 798,35 €	5 121,50 €	34,83%
Total	280 250,00	300 739,00	294 517,00	293 460,35	266 558,36	-9,17%



Le budget formation est composé :

- de la cotisation obligatoire versée au CNFPT (0,9% de la masse salariale, soit 161 604 euros en 2017)
- du budget formation prévu par la ville : 99 832, 86 € (dont 61% de réalisé)

VI. DROITS SOCIAUX

Depuis 2015, le Comité Technique et le CHSCT sont communs à la Ville et au CCAS. Le comité technique s'est réuni 6 fois pour l'année 2017 et le CHSCT 2 fois.

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.

En 2015, le montant de la subvention aux mutuelles était de 62 200 € contre 63 774€ en 2017 soit une augmentation de 2,53%.

	VILLE 2016			VILLE 2017		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	226	95	321	188	78	266
Montant total des participations	43 975 €	19 510 €	63 485 €	41 034 €	16 130 €	57 164 €
Soit : Par bénéficiaire	195 €	205 €	198 €	218 €	207 €	215 €

	CCAS 2016			CCAS 2017		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	33	0	33	31	0	31
Montant total des participations	5 550 €	0 €	5 550 €	6 610 €	0 €	6 610 €
Soit : Par bénéficiaire	168 €	0 €	168 €	213 €	0 €	213 €

	2016		2017	
	VILLE	CCAS	VILLE	CCAS
Au CNAS*	150 217 €	13 181 €	139 860 €	12 853 €
Au GAP**	29 860 €	2 640 €	27 306 €	2 419 €
Prestations sociales versées par la collectivité (allocations enfant handicapé...)	5 402 €	1 907 €	5 720 €	636 €
Subventions aux mutuelles	63 485 €	5 550 €	57 164 €	6 610 €
Soit : Par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31/12	368,84 €	387,96 €	345,42 €	381,65 €

* Comité national d'action sociale

** Groupement amical du personnel

Les dépenses d'aide sociale au profit des agents municipaux se sont élevées à 252 568 € en 2017 (Ville et CCAS).

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.