

# **DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2018**

## **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)**

1. Bilan social 2015 – Ville présenté au comité technique en juin 2016
2. Bilan social 2015 – CCAS présenté au comité technique en juin 2016

# BILAN SOCIAL VILLE 2015



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 2015. IL INDIQUE LES MOYENS EN PERSONNEL DONT DISPOSE LA VILLE.

JUIN 2016

## Sommaire :

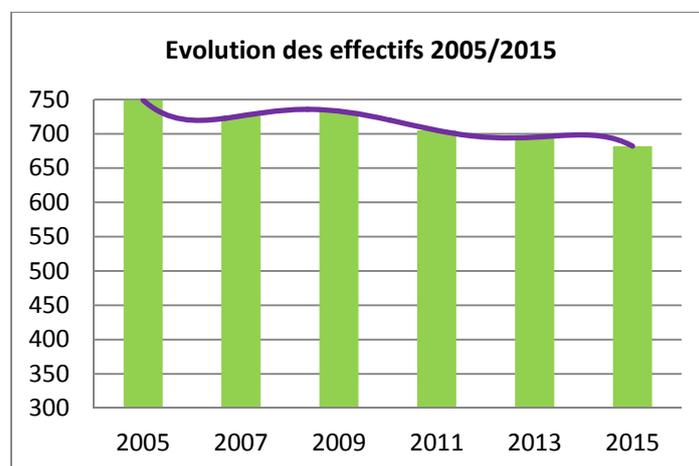
<b>I. EFFECTIFS .....</b>	<b>3</b>
1. Evolution des effectifs (permanents) 2005/2015 .....	3
2. Evolution des effectifs par Sexe 2009/2015 .....	3
3. Evolution des effectifs totaux par catégorie 2009/2015 .....	4
4. Répartition des effectifs par sexe – grade (et statut) 2009/2015 (hors ass. Mat. et collaborateurs de cabinet).....	4
5. Répartition des effectifs par sexe – grade 2015 (hors ass. Mat. et collaborateurs de cabinet) .....	5
6. Evolution des effectifs (totaux) par filière 2009/2015 .....	5
7. Répartition des effectifs par sexe – filière (statut) 2009/2015 (hors ass. Mat. et collaborateurs de cabinet).....	6
8. Pyramide des âges .....	6
9. Flux (évolution de l’effectif en 2015)(hors ass.mat et collaborateurs de cabinet) .....	7
10. Détails des flux – Entrées .....	7
11. Détails des flux – Sorties .....	8
<b>II. ORGANISATION DU TRAVAIL .....</b>	<b>9</b>
1. Temps de travail.....	9
a. Modalités d’organisation du travail .....	9
b. Contraintes particulières concernant le temps de travail.....	9
2. Evolution des effectifs à temps partiel et non complet .....	9
3. Absences au travail .....	10
a. Evolution du nombre de jours d’absences par motif 2009/2015 .....	10
b. Décompte des agents absents en 2015ce – Répartition par type d’absence et nombre d’agents .....	10
c. Structure des absences .....	11
4. Positions Particulières 2015 (Disponibilité, congés parentaux).....	12
5. Heures supplémentaires .....	12
6. CET .....	12
<b>III. CARRIERE REMUNERATION .....</b>	<b>14</b>
1. Avancements .....	14
2. Rémunération 2009-2015 .....	14
<b>IV. SANTE AU TRAVAIL.....</b>	<b>15</b>
1. Handicaps.....	15
2. Reclassements .....	15
3. Médecine préventive .....	16
<b>V. FORMATION .....</b>	<b>17</b>
1. Evolution des formations 2009-2015.....	17
2. Répartition des jours de formation 2015 par grade et organisme .....	17
3. Formation des agents occupant un emploi permanent par sexe.....	18
4. Budget Formation - Evolution 2009-2015 .....	18
<b>VI. DROITS SOCIAUX .....</b>	<b>19</b>



## I. EFFECTIFS

### 1. Evolution des effectifs (permanents) 2005/2015

	2005	2007	2009	2011	2013	2015	Evolution 2005/2015	Evolution 2013/2015
Effectif	749	726	733	705	695	682	-8,95%	-1,87%

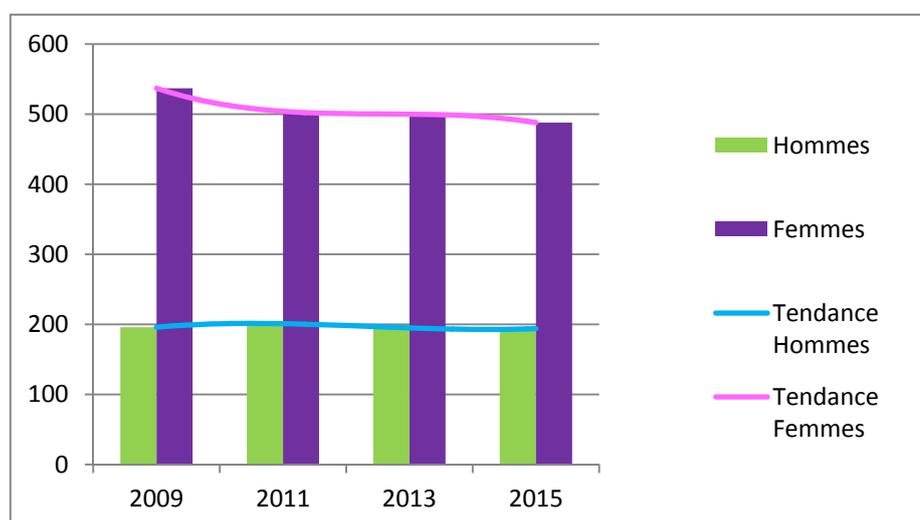


Entre 2005 et 2015, on observe une baisse des effectifs de près de 9%. La part des effectifs titulaires représentent 74.4 % en 2015 contre près de 78 % en 2013.

### 2. Evolution des effectifs par Sexe 2009/2015

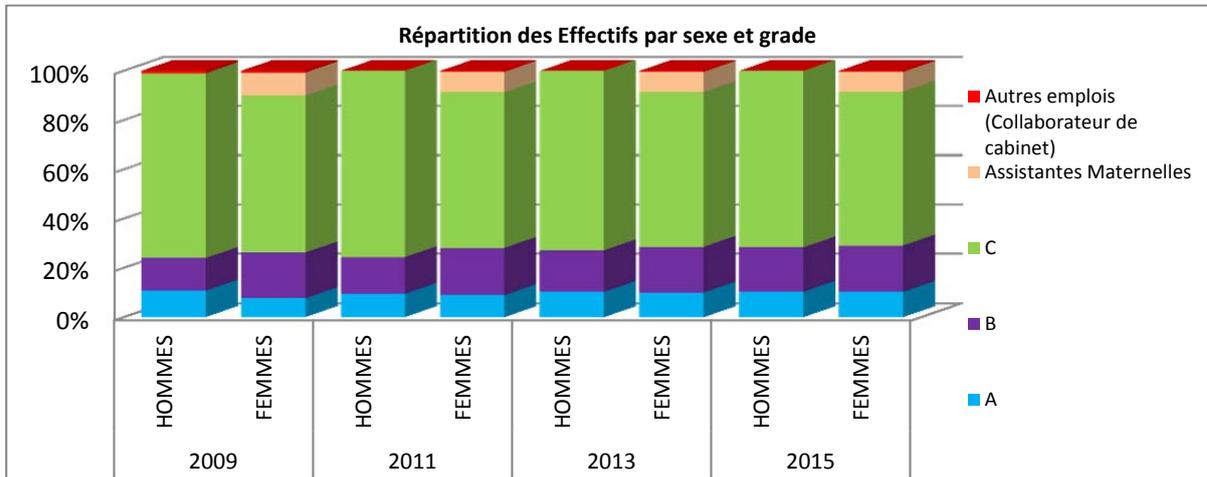
	2009	2011	2013	2015
Hommes	196	201	195	194
Femmes	537	504	500	488

Les hommes représentent 28,4 % de l'effectif global de la ville, les femmes 71,6 %. La variation de l'effectif masculin est plutôt stable et celle de l'effectif féminin diminue. La part relative des hommes dans l'effectif augmente du fait de la diminution de 9.1 % de l'effectif féminin.



### 3. Evolution des effectifs totaux par catégorie 2009/2015

CATEGORIE	2009				2011				2013				2015			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	%												
A	21	41	62	8,46%	19	45	64	9,08%	20	50	70	10,07%	20	50	70	10,26%
B	26	100	126	17,19%	30	97	127	18,01%	33	93	126	18,13%	35	92	127	18,62%
C	147	342	489	66,71%	152	318	470	66,67%	142	314	456	65,61%	139	305	444	65,10%
Assistantes Maternelles	0	50	50	6,8%	0	42	42	6,0%	0	41	41	5,9%	0	39	39	5,7%
Autres emplois (Collaborateur de cabinet)	2	4	6	0,8%	0	2	2	0,3%	0	2	2	0,3%	0	2	2	0,3%
	196	537	733	100,00%	201	504	705	100,00%	195	500	695	100,00%	194	488	682	100,00%

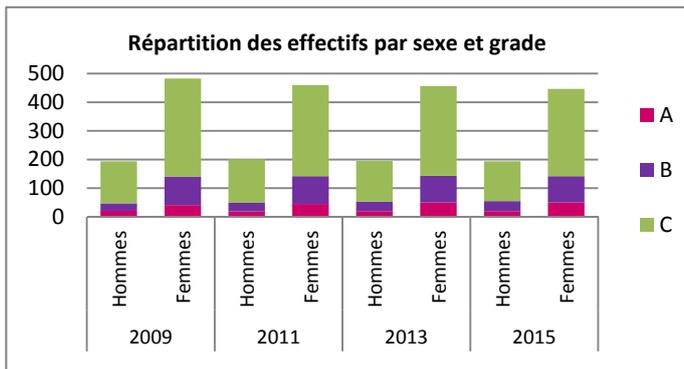


Les femmes représentent 71,6 % de l'effectif total, les agents de catégorie C représentent 65,1 % de l'effectif total. La part des agents de catégorie C est inférieure au pourcentage des autres collectivités de mêmes strates (72%) du fait de l'externalisation des services opérationnels. Entre 2009 et 2015, on note une diminution de l'effectif féminin (-9,1%) notamment en catégorie C (-11,8%).

### 4. Répartition des effectifs par sexe – grade (et statut) 2009/2015 (hors assistantes mater. et collaborateurs de cabinet)

CATEGORIE	2009				2011				2013				2015			
	Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES												
A	13	28	8	13	12	32	7	13	17	36	3	14	17	33	3	17
B	19	79	7	21	16	73	14	24	23	73	10	20	27	74	8	18
C	124	277	23	65	128	262	24	56	128	265	14	49	121	242	18	63
	156	384	38	99	156	367	45	93	168	374	27	83	165	349	29	98
	540		137		523		138		542		110		514		127	

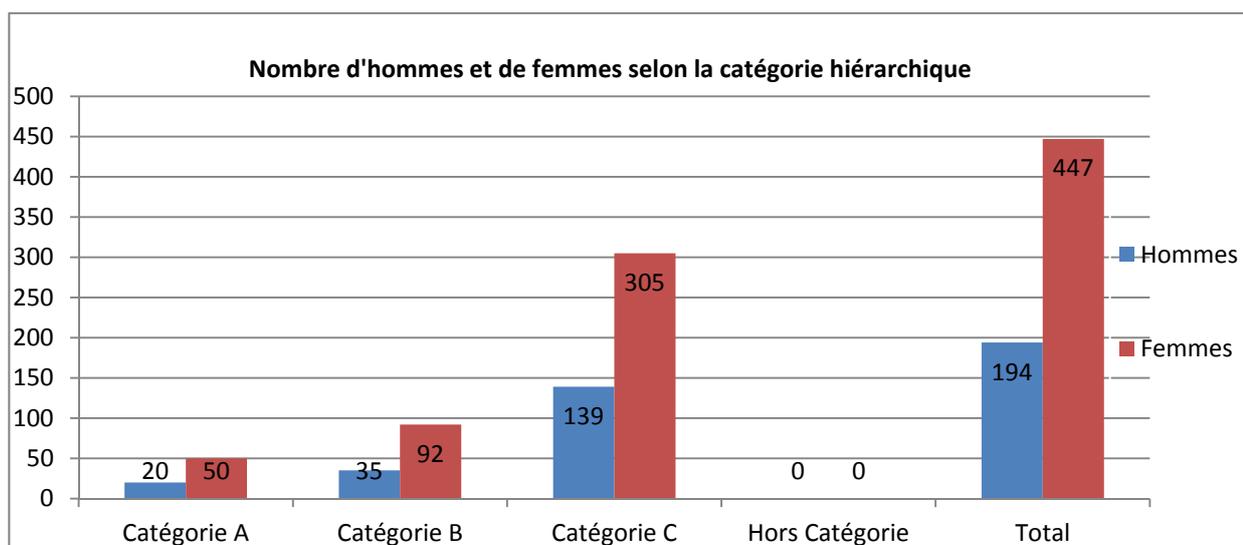
	2009		2011		2013		2015	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	21	41	19	45	20	50	20	50
B	26	100	30	97	33	93	35	92
C	147	342	152	318	142	314	139	305



Parallèlement à la baisse des effectifs depuis 2009, on note une augmentation du nombre d'agents de catégorie A (+12%) exclusivement portée par les femmes et une augmentation des agents masculins de catégorie B. En revanche, on observe une diminution des agents de catégorie C.

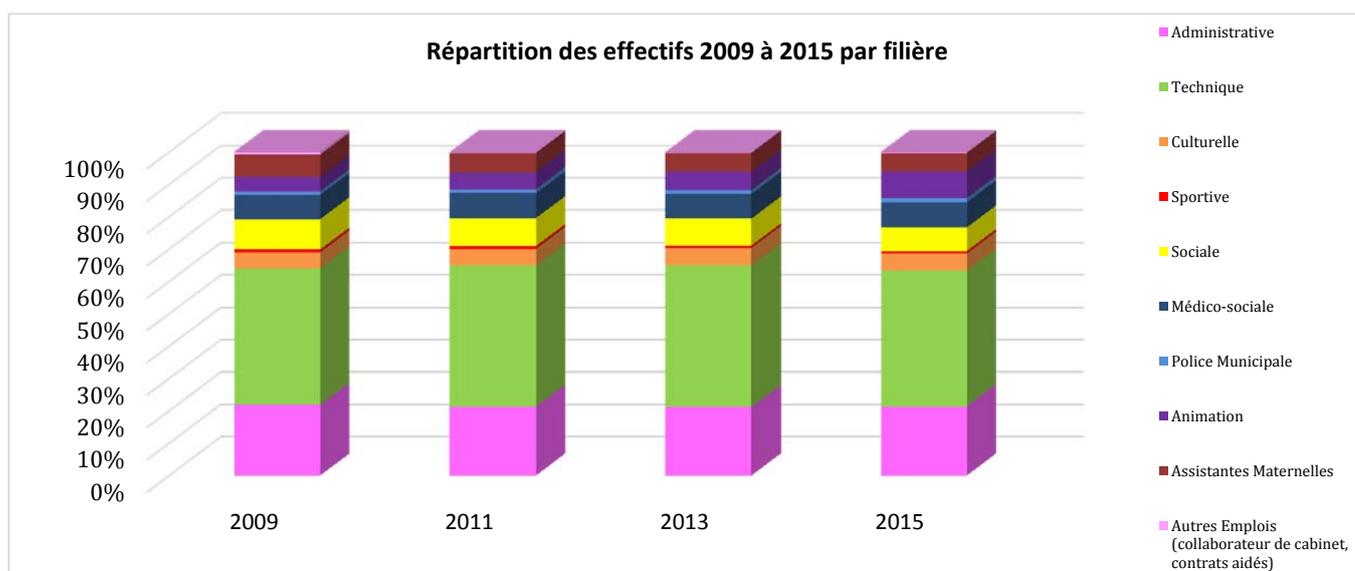
## 5. Répartition des effectifs par sexe – grade 2015

(hors assistantes mater. et collaborateurs de cabinet)



## 6. Evolution des effectifs (totaux) par filière 2009/2015

FILIERE	2009			2011			2013			2015		
	Titulaires	Non titulaires	Total									
Administrative	132	28	160	126	24	150	126	21	147	118	28	146
Technique	250	60	310	246	62	308	254	50	304	240	46	286
Culturelle	26	10	36	25	11	36	32	6	38	34	2	36
Sportive	6	0	6	5	1	6	4	1	5	5	0	5
Sociale	49	20	69	49	12	61	50	8	58	42	8	50
Médico-sociale	45	10	55	40	14	54	40	13	53	40	13	53
Police Municipale	8	0	8	9	0	9	8	0	8	9	0	9
Animation	24	9	33	23	14	37	28	11	39	26	30	56
Assistants Maternelles	0	50	50	0	42	42	0	41	41	0	39	39
Autres Emplois (collaborateur de cabinet, contrats aidés)	0	6	6	0	2	2	0	2	2	0	2	2
	540	193	733	523	182	705	542	153	695	514	168	682

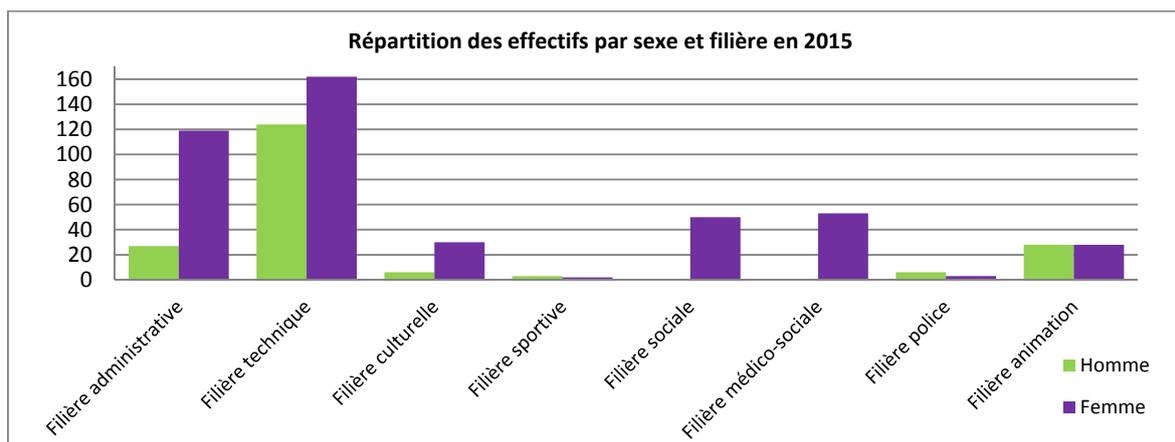


Parallèlement à la baisse des effectifs constante depuis 2009, on observe une diminution dans toutes les filières hormis dans la filière animation qui a augmenté de 43 %. Cette augmentation est liée en partie à la réforme des rythmes scolaires qui a permis à près de 20 agents horaires d'être mensualisés sur un emploi permanent. La filière technique représente 42 % de l'effectif de la ville, la filière administrative quant à elle 21,4%.

## 7. Répartition des effectifs par sexe – filière (statut) 2009/2015

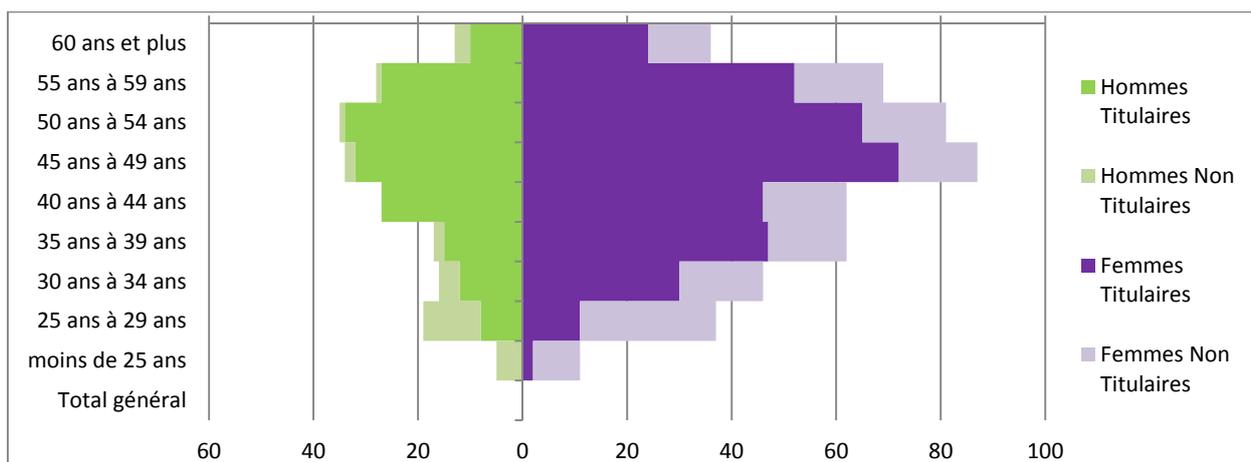
(hors assistantes mater. et collaborateurs de cabinet)

FILIERE	2009			2011			2013				2015			
	Titulaires		Non-Titulaires	Titulaires		Non-Titulaires	Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires	
	HOMME	FEMME		HOMME	FEMME		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Filière administrative	17	115	28	17	109	24	21	105	4	17	22	96	5	23
Filière technique	120	130	60	118	128	62	121	133	14	36	115	125	9	37
Filière culturelle	1	25	10	2	23	11	5	27	1	5	5	29	1	1
Filière sportive	4	2	0	3	2	1	2	2	1	0	3	2	0	0
Filière sociale		49	20		49	12		50	0	8	0	42	0	8
Filière médico-sociale		45	10		40	14		40	0	13	0	40	0	13
Filière police	4	4	0	6	3	0	4	4	0	0	6	3	0	0
Filière animation	10	14	9	10	13	14	15	13	7	4	14	12	14	16
	156	384	137	156	367	138	168	374	27	83	165	349	29	98
	540			523			542		110		514		127	



Les effectifs titulaires représentent 80.2 % du total (sans inclure les assistantes maternelles et les collaborateurs de cabinet). Les femmes titulaires représentent 67.9 % des effectifs titulaires, elles sont présentes dans toutes les filières mais leur représentativité est plus importante dans les filières technique et administrative (25% de l'effectif total pour la filière technique et 18.6 % dans la filière administrative). La filière où il y a parité entre les hommes et les femmes est la filière animation (28 hommes et 28 femmes).

## 8. Pyramide des âges



Sur l'effectif total de 682 agents, l'âge moyen est de 45 ans ; ce chiffre est supérieur à la moyenne des autres collectivités de même strate de la petite couronne (42,9 ans). 35 % des effectifs de la petite couronne ont plus de 50 ans contre 38.4 % à Meudon. L'âge moyen des Hommes titulaires est de 46,8 ans et 35,8 ans pour les non titulaires. En ce qui concerne les femmes, l'âge moyen des titulaires est de 45,9 ans contre 41,8 ans pour les non-titulaires. Les agents contractuels font donc baisser l'âge moyen.

Sur les 682 agents, 36 femmes ont plus de 60 ans soit 7.4 % de l'effectif féminin (dont 9 assistantes maternelles) et 14 hommes soit 14.9% de l'effectif masculin.

## 9. Flux (évolution de l'effectif en 2015)

(hors assistantes mater. et collaborateurs de cabinet)

	Effectif (calculé) au 1er janvier 2015	Arrivées au cours de l'année 2015	Départs au cours de l'année 2015	Titularisations	Effectif au 31 décembre 2015
Fonctionnaires	553	+ 10	- 49	+ 10	514
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	117	+ 50	- 40	- 10	127
<b>Total (emploi permanent)</b>	<b>670</b>	<b>+ 60</b>	<b>- 89</b>	<b>0</b>	<b>641</b>

Variation de l'effectif permanent au cours de l'année 2015		
Fonctionnaires	L'effectif de fonctionnaires a évolué de -39 agents	soit : -7,1%
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	L'effectif de non titulaires a évolué de 10 agents	soit : 8,5%
<b>Total (emploi permanent)</b>	<b>L'effectif total a évolué de -29 agents</b>	<b>soit : -4,3%</b>

Sur l'année 2015, les effectifs sont en baisse de 4,3 %.

Les flux de l'année 2015 concernent pratiquement toutes les directions ; néanmoins on peut noter que la direction de l'animation locale qui représente 53.5 % des effectifs de la ville connaît le plus gros turn-over, 51,7 % des flux de sorties (46 départs sur 89) et 56,7 % des flux d'entrées (34 arrivées sur 60).

## 10. Détails des flux – Entrées

<b>Arrivée de fonctionnaires en 2015</b>	<b>10</b>
--	-----------

Recrutement direct (échelle 2)	0	
Concours (externe, interne, réservé, 3e voie)	0	
Mutation	3	
Intégration direct	0	
Réintégrations	5	
Arrivées par voie de détachement...	De la Fonction publique de l'Etat (FPE)	0
	D'autres collectivités territoriales (FPT)	0
	D'autres structures (FPH, Fonction militaire, fonction publique d'un pays de l'UE, autres)	2
Transfert de compétence	0	

<b>Arrivée d'agents non titulaires (hors remplaçants) en 2015</b>	<b>19</b>
---	-----------

<b>Recrutement de remplaçants en 2015</b>	<b>31</b>
---	-----------

En 2015, la Ville a connu 60 arrivées au cours de l'année dont 10 de titulaires, 19 d'agents contractuels permanents et 31 en contrat de remplacement dont 19 à la Direction de l'animation Locale et plus particulièrement au sein des structures Petite Enfance (15)

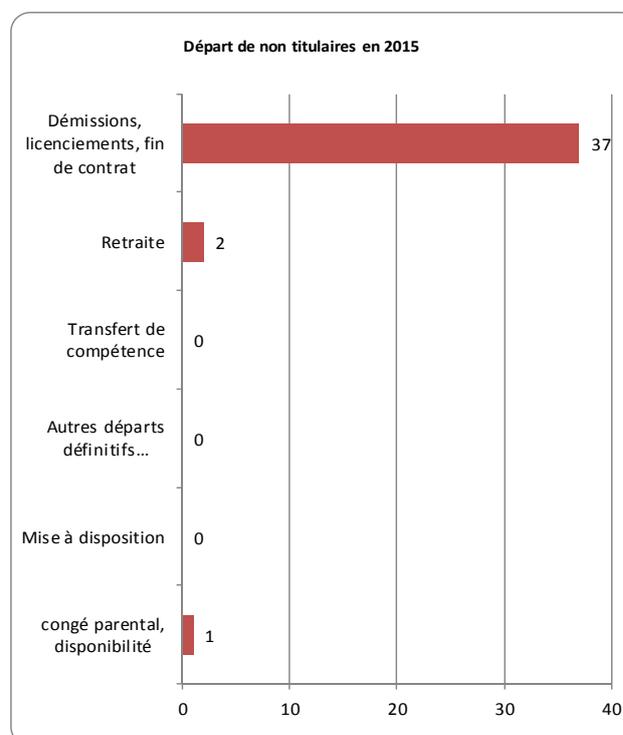
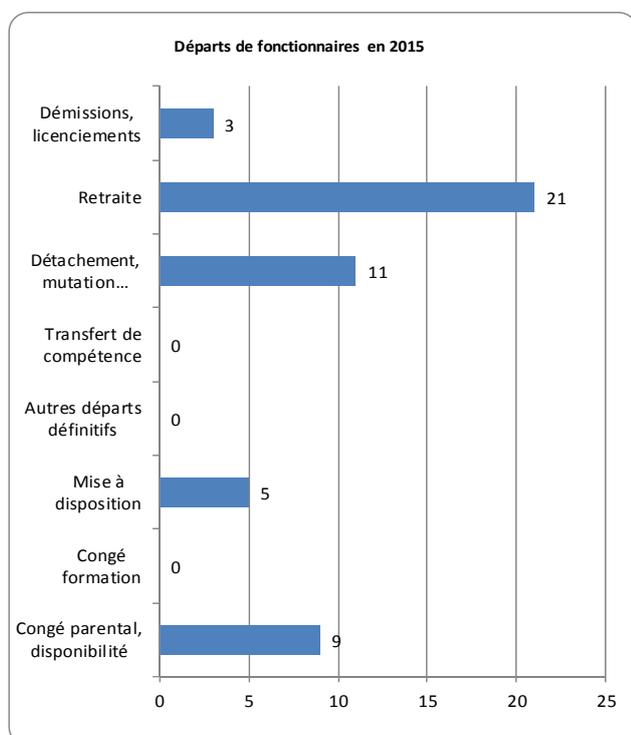
## 11. Détails des flux – Sorties

<b>Départs de fonctionnaires</b>	<b>49</b>
----------------------------------	-----------

Départs définitifs	Démissions, licenciements	3
	Retraite	21
	Détachement dans une autre structure, mutation, fin de détachement	11
	Transfert de compétence	0
	Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	0
Départs temporaires	Mise à disposition d'une autre structure	5
	Congé formation	0
	Congé parental, disponibilité	9

<b>Départs d'agents non titulaires occupant un emploi permanent</b>	<b>40</b>
---	-----------

Départs définitifs	Démissions, licenciements, fin de contrat	37
	Retraite	2
	Transfert de compétence	0
	Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	0
Départs temporaires	Mise à disposition dans une autre structure	0
	Congé de formation	0
	congé parental, disponibilité	1



La Retraite est la première cause de départ des agents titulaires, elle représente 42,9 % des départs, suivie par les détachements 22,4 % et les congés parentaux 18,4%.

En ce qui concerne les non-titulaires, 92,5 % des motifs de départs sont la démission et la fin de contrat.



## II. ORGANISATION DU TRAVAIL

### 1. Temps de travail

#### a. Modalités d'organisation du travail

	Nombre de fonctionnaires et de non titulaires à temps complet et temps plein concernés au 31 décembre 2015		
	Hommes	Femmes	Total
Cycle hebdomadaire	168	299	467
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	0	0	0
Autre cycle	25	110	135
Total tous types de cycle	193	409	602

Sur les 641 agents de la ville, 602 sont à temps plein ou temps complet soit 94 % de l'effectif.

Le temps de travail des agents qui participent aux rythmes scolaires est calé sur un cycle en fonction de l'organisation scolaire.

83.9% de l'effectif féminin est à temps plein ou temps complet.

#### b. Contraintes particulières concernant le temps de travail

	Nombre de fonctionnaires et de non titulaires à temps complet concernés au 31 décembre 2015		
	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés	32	1	33
Travail de nuit	67	9	76
Travail le week-end	69	77	146
Au moins une de ces contraintes	168	87	255

Le travail pendant le week-end concerne les agents des services jeunesse, médiathèques, installations sportives, mairie annexe, état civil, direction de l'animation locale et urbanisme. En effet, ces services accueillant les administrés, ils sont ouverts le samedi au public. Les services à but culturel et de loisirs (médiathèque, espace culturel, installations sportives) sont amenés à travailler les dimanches et de nuit suivant la spécificité du service concerné.

### 2. Evolution des effectifs à temps partiel et non complet

FILIERE	2009		2011		2013		2015	
	Titulaires	Non Titulaires						
Administrative	12	2	8	2	7	2	6	2
Technique	10	0	7	5	12	2	9	1
Culturelle	2	0	4	0	5	1	2	0
Sportive	0	0	0	1	0	0	0	0
Sociale	9	1	9	1	8	1	6	0
Médico-sociale	9	2	4	0	7	3	9	4
Police Municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Animation	4	0	3	0	1	1	0	0
	46	5	35	9	40	10	32	7

1	Hommes (titulaires) travaillent à temps partiel	0	Hommes (non titulaires) travaillent à temps partiel
100%	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur une autorisation	-	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur une autorisation
30	Femmes (titulaires) travaillent à temps partiel	5	Femmes (non titulaires) travaillent à temps partiel
60%	de celles-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur une autorisation	40%	de celles-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur une autorisation

6,2% de l'effectif titulaire est à temps partiel ou temps non complet contre 5.1% pour l'effectif non titulaires.

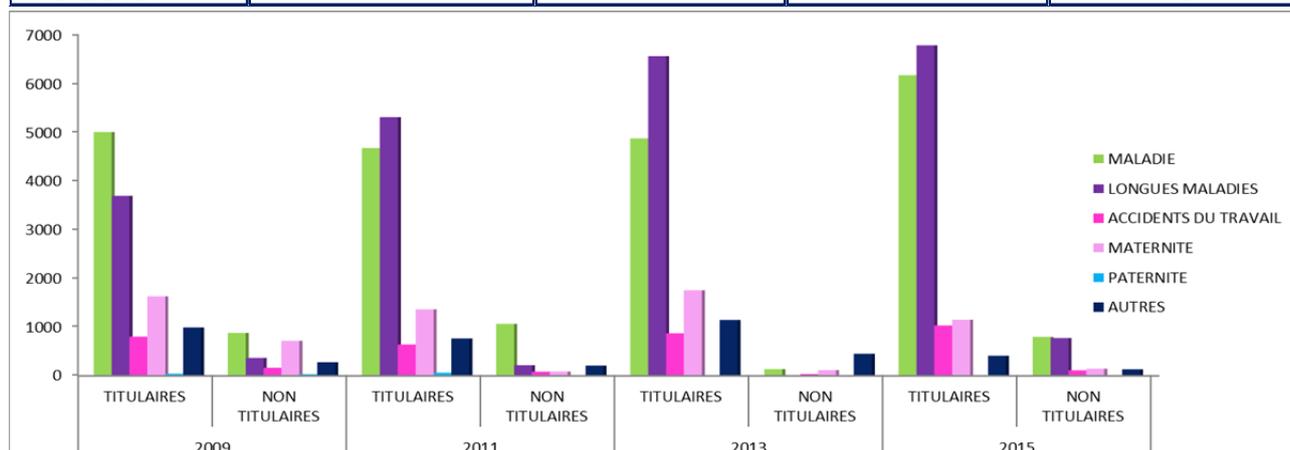
Sur les 39 agents à temps partiel ou temps non-complet 35 sont des femmes soit 89.8 %. Sur les 194 hommes de la Ville, 1 bénéficie d'un temps partiel de droit ou d'autorisation.

### 3. Absences au travail

#### a. Evolution du nombre de jours d'absences par motif 2009/2015

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

ABSENCES	2009		2011		2013		2015	
	TITULAIRES	NON TITULAIRES						
MALADIE	5001	881	4672	1063	4872	138	6167	797
LONGUES MALADIES	3691	365	5308	216	6556	0	6781	776
ACCIDENTS DU TRAVAIL	804	165	640	83	873	37	1031	111
MATERNITE	1631	718	1365	90	1756	116	1150	144
PATERNITE	43	33	66	11	14	0	11	11
AUTRES	992	276	765	210	1144,5	453,5	410	132
TOTAL/CATEGORIE	12 162	2 438	12 816	1 673	15 216	745	15 550	1 971
TOTAL GENERAL	14 600		14 489		15 960		17 521	

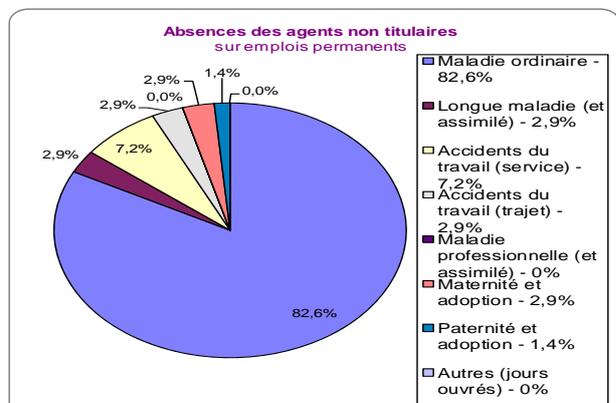
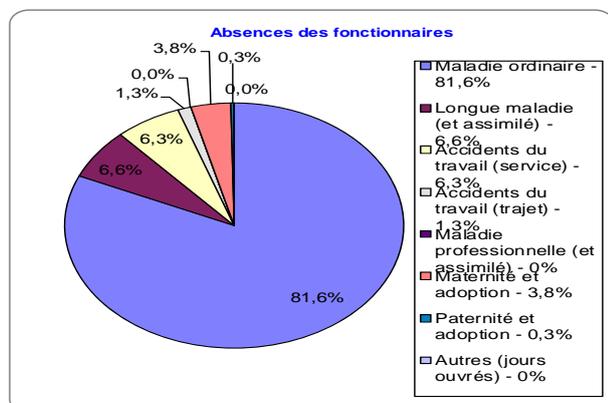


On observe une forte progression du nombre de jours d'absence entre 2009 et 2015 (+ 16,3 %) particulièrement en ce qui concerne la longue maladie (+ 86,3%), la maladie ordinaire (+18,4 %) et les accidents de travail (+17,8%).

Parmi les facteurs structurels, la corrélation entre vieillissement des agents et augmentation de l'absentéisme ne semble pas avérée. Un travail spécifique, piloté par le CHSCT a été engagé afin d'analyser finement les causes de l'absentéisme (pénibilité au travail, resserrement des effectifs ...) et trouver des leviers pour y remédier.

#### b. Décompte des agents absents en 2015 – Répartition par type d'absence et nombre d'agents

Décompte des agents absents	
Maladie ordinaire	330 agent(s)
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	24 agent(s)
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	32 agent(s)
Maternité, paternité, adoption	16 agent(s)
Autres raisons (hors absences syndicales)	0 agent(s)



La maladie ordinaire concerne 330 agents sur l'année 2015 soit 51,5 % de l'effectif permanent pour une moyenne de 20,6 jours par agent absent (20 jours en 2013).

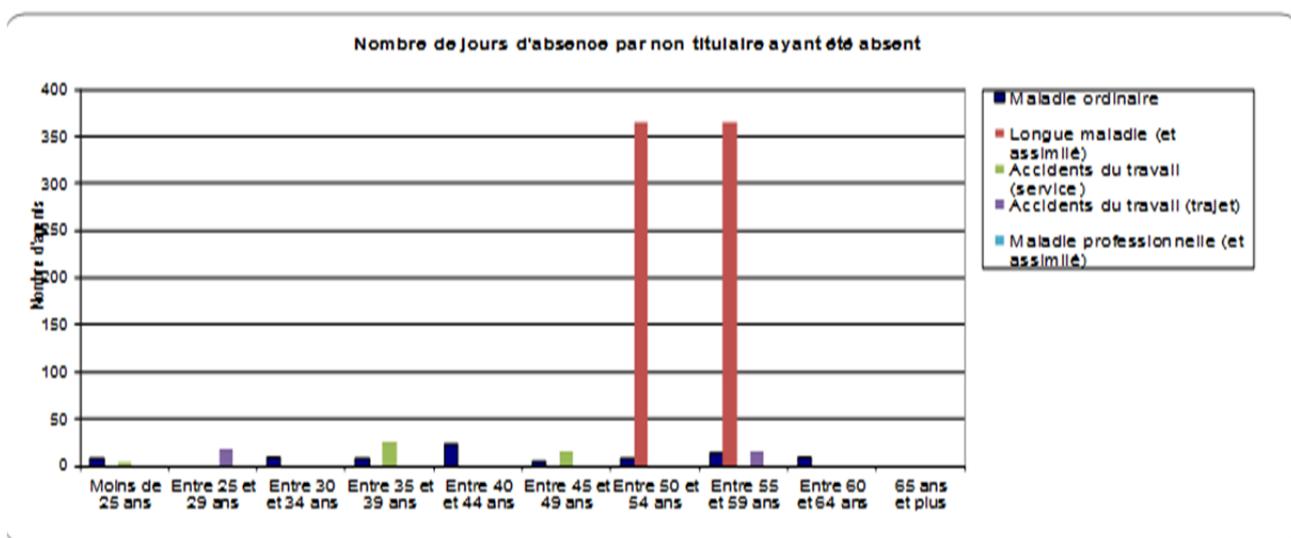
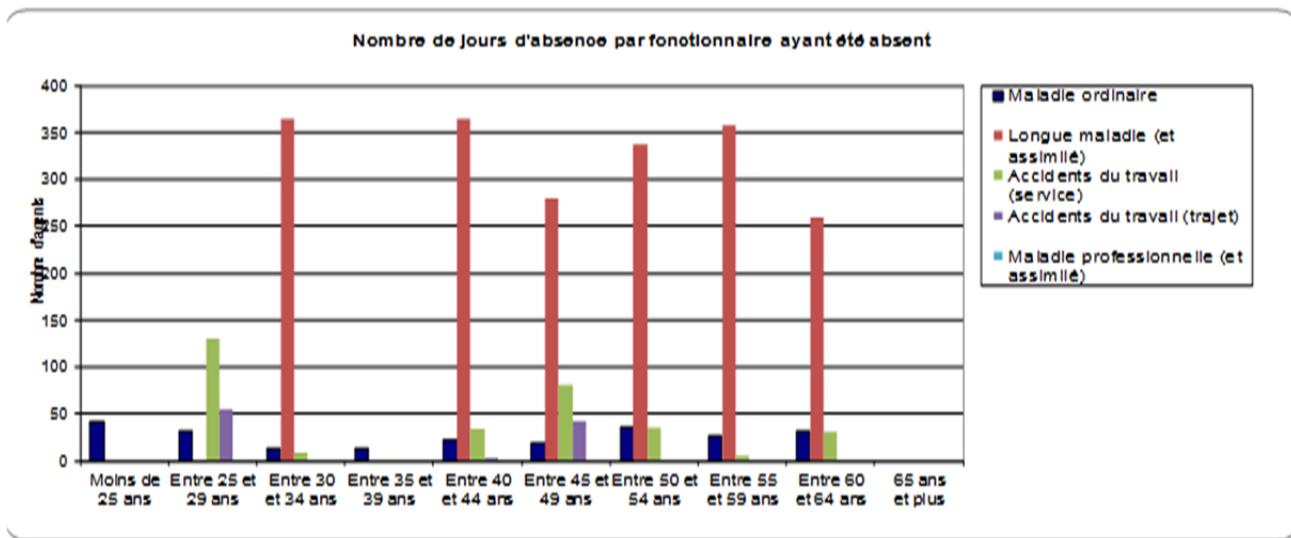
La moyenne des jours d'absence pour longue maladie en 2015 s'élève à 313 jours par agent (24 agents concernés) contre 250 jours en 2013. En 2015, les absences pour congé maternité, paternité etc.. ont diminué de 30.2 % par rapport à 2013.

c. Structure des absences

Nombre de jours d'absence par agent ayant été absent ou non et selon le type d'absence		
Fonctionnaires		Agents non titulaires occupant un emploi permanent
514	Effectif au 31 décembre sur emploi permanent (Rappel)	127
29,5 jour(s) moyen(s) par agent	Toutes absences (hors "autres raisons")	12,6 jour(s) moyen(s) par agent
12 jour(s) moyen(s) par agent	Maladie ordinaire	4,9 jour(s) moyen(s) par agent
2 jour(s) moyen(s) par agent	Accidents du travail - Maladies professionnelles	0,8 jour(s) moyen(s) par agent
13,2 jour(s) moyen(s) par agent	Longue maladie	5,7 jour(s) moyen(s) par agent
2,3 jour(s) moyen(s) par agent	Adoption, maternité ou paternité	1,2 jour(s) moyen(s) par agent
0 jour(s) moyen(s) par agent	Autres raisons	0 jour(s) moyen(s) par agent

Les agents titulaires sont en moyenne absents 29,5 jours pour raison de santé contre 12,6 jours en moyenne pour les non-titulaires. Pour les titulaires, quasiment toutes les tranches d'âge sont touchées par la longue maladie et la maladie ordinaire.

Nombre de jours d'absence par agent ayant été absent par tranche d'âge et selon le type d'absence



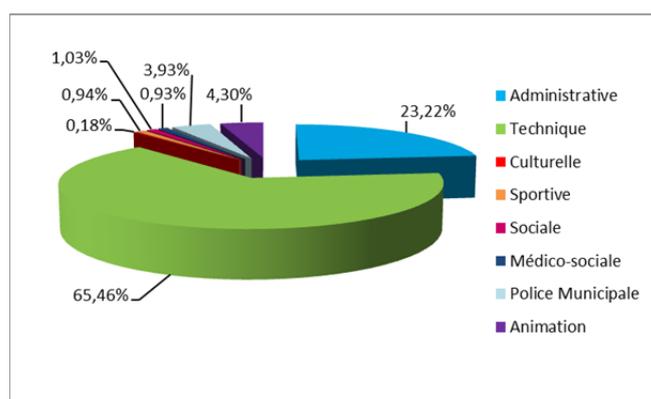
#### 4. Positions Particulières 2015 (Disponibilité, congés parentaux)

Nombre d'agents en position statutaire particulière	66	
<b>Agents originaires de la collectivité</b>		
Nombre d'agents originaires de la collectivité, en position statutaire particulière	63	
Congé parental	10	
Disponibilité	43	
Congé spécial	0	
Agents détachés au sein de leur propre collectivité (sur emploi fonctionnel ou de cabinet)	6	
Agents mis à disposition d'autres structures	1	
Autres positions statutaires particulières (hors-cadres, prise en charge...)	0	
Agents détachés dans une autre structure...	Fonction publique de l'Etat (FPE)	3
	Fonction publique hospitalière (FPH)	0
	Autre collectivité	0
	Autres structures	0

A Meudon, 63 agents ont une position administrative particulière dont 10 en congé parental et 43 en disponibilité.

#### 5. Heures supplémentaires

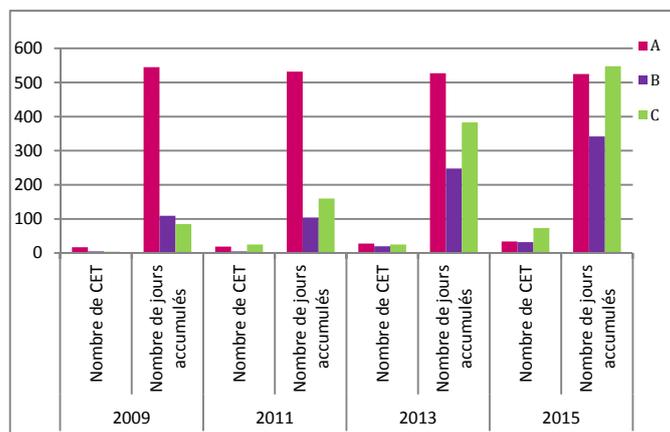
FILIERE	2009	2011	2013	2015
Administrative	3 421,13	4 993,54	2 989,66	3 869,97
Technique	12 024,05	12 525,64	10 062,42	10 908,97
Culturelle	59,09	55,95	1,75	30,16
Sportive	34,53	180,95	191,05	157,36
Sociale	158,67	491,00	425,75	171,54
Médico-sociale	15,02	34,32	8,75	154,31
Police Municipale	706,74	718,05	724,00	655,41
Animation	468,23	528,94	701,92	716,48
<b>TOTAL</b>	<b>16 887,46</b>	<b>19 528,39</b>	<b>15 105,30</b>	<b>16 664,20</b>



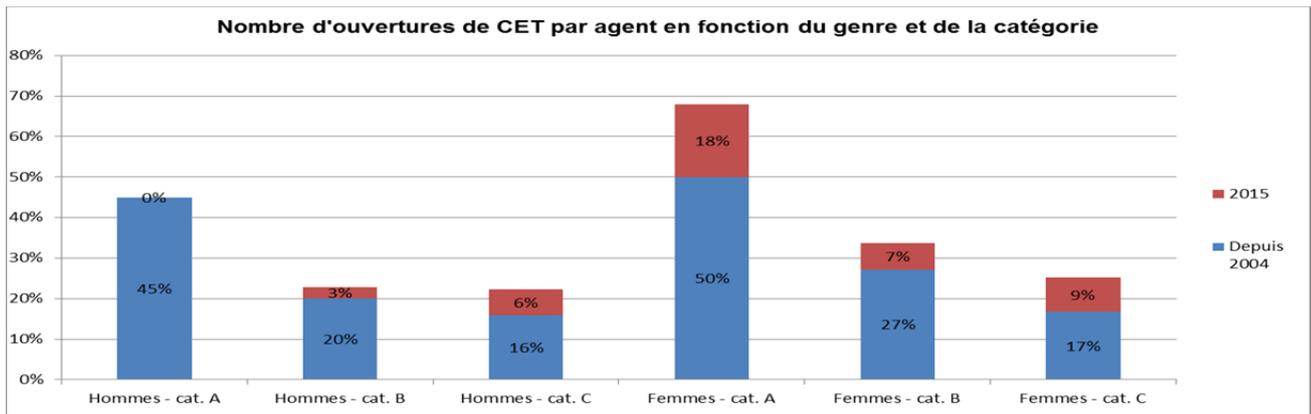
Entre 2013 et 2015, on constate une augmentation du volume des Heures supplémentaires liée aux 3 tours d'élections (départementales et régionales). Cette hausse a été compensée par l'effort de -10 % demandé toutes les directions. Entre 2014 et 2015, un effort de -10 % en montant a été demandé à toutes les directions.

#### 6. CET

CATEGORIE	2009		2011		2013		2015	
	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	17	545	19	532	28	527	34	525
B	5	109	5	104	20	248	32	342
C	4	85	25	160	25	383	73	548
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>739</b>	<b>49</b>	<b>796</b>	<b>73</b>	<b>1158</b>	<b>139</b>	<b>1415</b>
<b>moyenne</b>	<b>28,42</b>	<b>16,24</b>	<b>15,86</b>	<b>10,18</b>				



Le nombre de CET a augmenté de près de 91 % entre 2013 et 2015. Le nombre d'ouverture a augmenté dans toutes les catégories d'agents. Le nombre de jours épargné par agent est plus fort pour les agents de catégorie A que pour les agents de catégorie B et C.



En 2015, 139 agents détiennent un CET et ont épargné 1415 jours.  
20.4 % des agents disposent d'un CET contre 3.4% en 2009.



### III. CARRIERE ET REMUNERATION

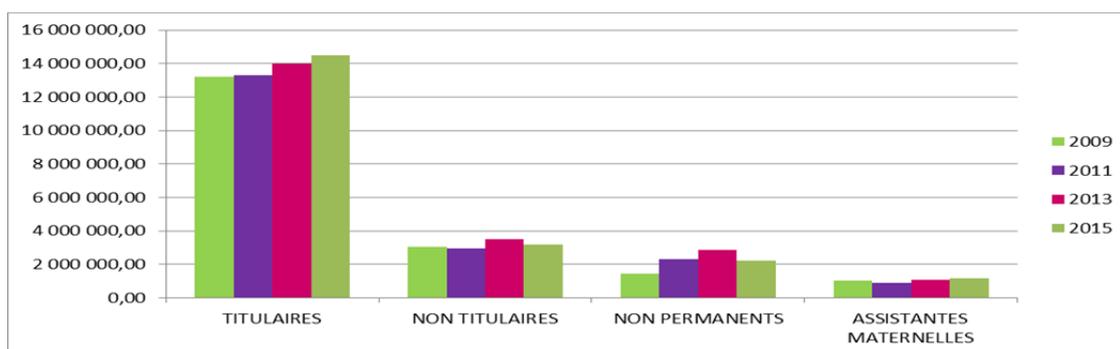
#### 1. Avancements

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

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e)	Hommes	Femmes
- avancement de grade	27	10
- avancement d'échelon	68	165
- promotion interne au sein de la collectivité	0	2

#### 2. Rémunération 2009-2015

	2009	2011	2013	2015	2013/2015 (%)
TITULAIRES	13 207 219,00 €	13 304 338,00 €	13 982 552,77 €	14 508 841,54 €	3,76%
NON TITULAIRES	3 029 347,00 €	2 934 743,00 €	3 483 396,83 €	3 166 159,00 €	-9,11%
NON PERMANENTS	1 436 680,00 €	2 301 397,83 €	2 843 394,20 €	2 212 944,77 €	-22,17%
ASSISTANTES MATERNELLES	1 017 750,00 €	909 763,00 €	1 090 607,82 €	1 153 151,98 €	5,73%
TOTAL/AN	18 690 996,00	19 450 241,83	21 399 951,62	21 041 097,29	-1,68%



La Rémunération présentée ci-dessous concerne les agents permanents ainsi que les assistantes maternelles.

VILLE 2015	Femmes	Hommes		
Catégories	Moyenne de TOTAL BRUT	Moyenne de TOTAL BRUT	Moyenne Total Brut	Total Brut
A	3 114,45	3 896,72	3 315.34	2 801 465.18
A DGA	6 081,21	7 935,54	7 337.37	227 458.50
B	2 405,41	2 553,66	2 447.18	3 829 839.31
C	1 828,46	2 067,64	1 904.38	10 710 206.09
Autres (ass. Maternelles,...)	2 448,35	370,62	2 444.33	1 263 718.19
<b>Total général</b>	<b>2 125,74</b>	<b>2 364,91</b>	<b>2 194.44</b>	<b>18 832 687.27</b>

Les données font apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, quelle que soit la catégorie d'agents. Ces écarts sont attribuables aux rémunérations de base. En effet, à Meudon, le régime indemnitaire (RI) est lié aux fonctions et responsabilités occupées. Ainsi, un chef de service percevra le même RI, qu'il soit homme ou femme, et qu'il encadre un service administratif ou technique.

Les écarts sont donc attribuables aux rémunérations « statutaires », plus favorables aux filières techniques, dont les emplois sont occupés majoritairement par les hommes. A Meudon les primes représentent près de 24% de la rémunération brute totale. Sur le total Brut, les primes représentent 31% pour les agents de catégorie A, 26 % pour les agents de catégorie B, 20% pour les catégories C et 28.9 % pour les assistantes maternelles.

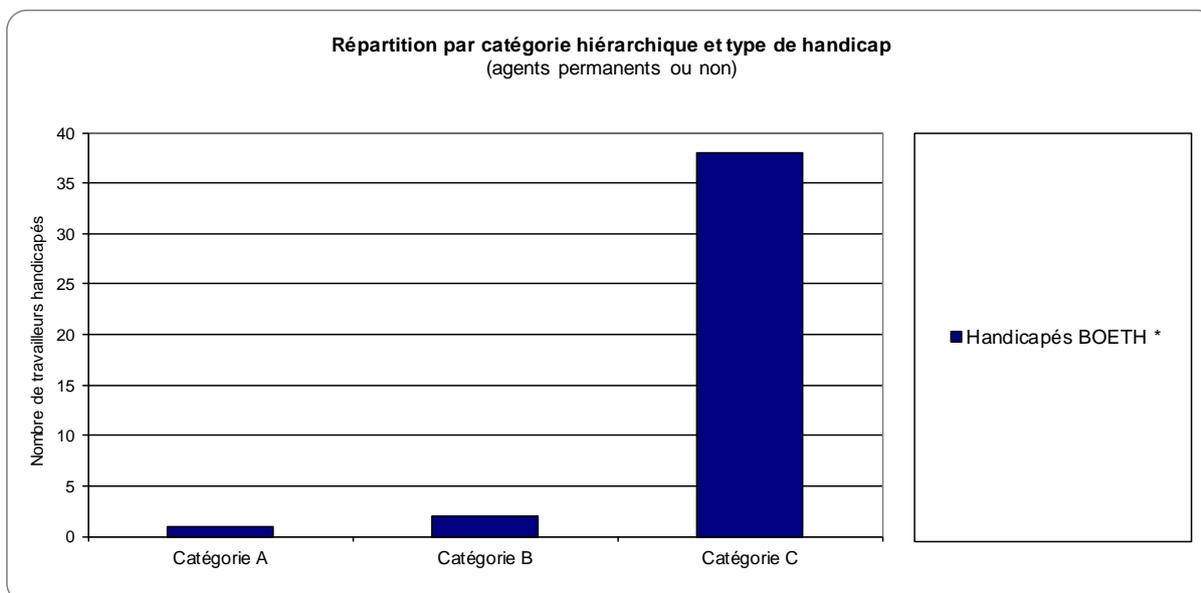
## IV. SANTE AU TRAVAIL



### 1. Handicaps

<b>Taux d'emploi de travailleurs handicapés</b>		
En 2015, votre collectivité employait :	<b>37</b>	Travailleurs handicapés (sur emplois permanents)
Vos passations de marché avec des établissements de travail protégé comptent pour :	<b>2,1</b>	Equivalent(s)-bénéficiaire(s)
<b>Dans votre collectivité, le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élevait à :</b>	<b>5,77%</b>	<b>Le taux direct (*)</b> (collectivités d'au moins 20 agents en ETP) <b>est de 6 %</b>
<b>Dans votre collectivité, le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élevait à :</b>	<b>6,09%</b>	<b>Le taux légal (*)</b> (collectivités d'au moins 20 agents en ETP) <b>est de 6 %</b>
<i>Par ailleurs, en 2015, votre collectivité employait :</i>	<b>4</b>	<i>Autres travailleurs handicapés (apprentis...)</i>

### **Structure de l'effectif**



En 2015, la ville a légèrement dépassé le taux d'emploi réglementaire de travailleurs handicapés. En effet, le taux d'emploi légal est de 6 %, et le taux d'emploi à la ville est de 6.09%. La Ville développe ses actions en faveur des travailleurs handicapés notamment par le biais de la sous-traitance ou encore en recrutant des animateurs dédiés à l'accueil d'enfants handicapés sur les temps péri et extra scolaires.

### 2. Reclassements

<b>Reclassement - inaptitude</b>	
Demandes de reclassement en 2015	0
<b>Reclassements décidés en 2015</b>	<b>0</b>
Autres mesures individuelles (inaptitude, mi-temps thérapeutique, aménagement d'horaire, mise en disponibilité d'office. NB : un même agent a pu bénéficier de plusieurs mesures la même année)	48

### 3. Médecine préventive

#### Prévention des risques : personnels affectés au 31/12/2015

Assistants chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité (nommés dans la commune)	11
ACFI intervenus dans la collectivité en 2015	1
Médecins de prévention intervenus dans la collectivité en 2015	1
Autres personnels affectés à la prévention intervenus dans la collectivité en 2015 (animateurs, formateurs, conseillers...)	1

#### Prévention des risques : dépenses en matière d'hygiène et de sécurité

Formations (Assistants chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité, habilitations, membres du CHSCT...)	7 896 €
Autres dépenses (EPI, interventions, amélioration des conditions de travail...)	112 921 €

Soit :	<b>188 €</b>	Par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2015
--------	--------------	--

Le réseau des Assistants de prévention compte 10 agents réparti dans chaque direction (espaces verts, logistique, police municipale, état civil, marchés publics, hygiène et salubrité, médiathèque, espace culturel, installations sportives ...) et un conseiller de prévention (DRH). Les actions de prévention de 2015 ont porté sur la démarche RPS (Risques Psycho-sociaux), les absences au travail. Les dépenses en matière d'hygiène et sécurité ont été réparties de la façon suivante : 7040 € au titre de la convention mixte d'inspection conseil et 10 5881 € au titre des Equipements de protection individuel (Police, Espaces verts,...) des aménagements de bureaux et du matériel ergonomique.

Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2015	27
---	----

### "Accidents du travail pour les titulaires et non titulaires Imputables aux services ou au trajet"

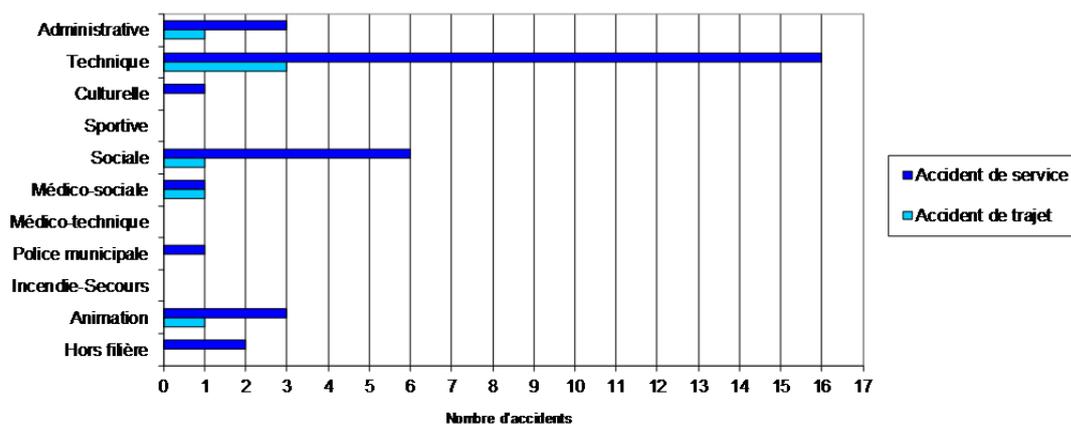
#### Nombre total d'accidents du travail pour l'année 2015

En 2015 la collectivité a connu :	<b>33</b>	accident(s) imputable(s) au service
En 2015 la collectivité a connu :	<b>7</b>	accident(s) imputable(s) au trajet

Soit un taux d'occurrence de : **5,82** accident(s) pour 100 agents (travaillant dans votre collectivité au 31 décembre 2015)

#### Accidents du travail - Analyse structurelle

Répartitions par filière des accidents du travail (imputables au service ou au trajet)

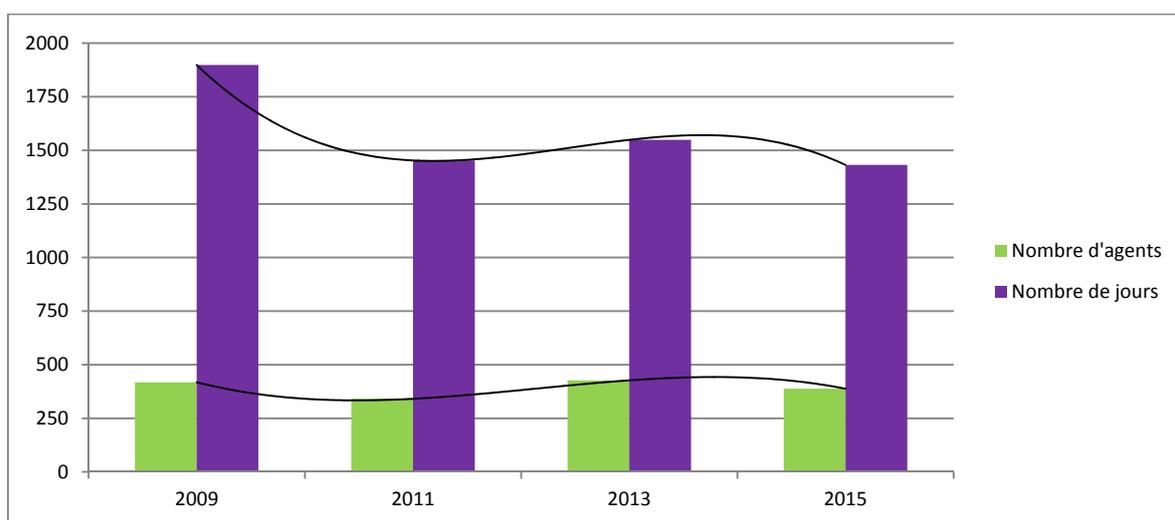


## V. FORMATION



### 1. Evolution des formations 2009-2015

	2009	2011	2013	2015	Evolution 2013/2015
<b>Nombre d'agents</b>	418	341	427	388	-9,13%
<b>Nombre de jours</b>	1898	1453	1549	1432	-7,55%
<b>Moyenne J/Agent</b>	4,54	4,26	3,63	3,69	1,74%

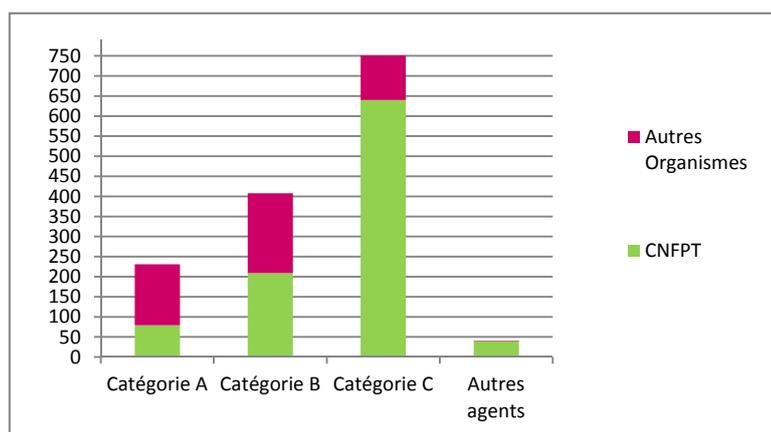


Le nombre de jours de formation a diminué de 7.55% entre 2013 et 2015. La baisse peut être attribuable :

- Au nouveau process de dématérialisation des inscriptions lancé en 2015 qui a pu freiner certains agents
- La réorientation des demandes individuelles vers le CNFPT, du fait de la baisse du budget formation propre à la ville.

### 2. Répartition des jours de formation 2015 par grade et organisme

	CNFPT	Autres Organismes	Dont DIF
<b>Catégorie A</b>	79	152	0
<b>Catégorie B</b>	209	199	16
<b>Catégorie C</b>	640	111	48
<b>Autres agents</b>	40	1	0
<b>Total</b>	968	463	64



67.6 % des formations ont lieu au titre de la cotisation obligatoire du CNFPT, 32 % des formations ont lieu par d'autres organismes comme UP-Scope, GFI, conviction RH, etc...

En moyenne, le nombre de jours de formations par agent est de 3.3 jours pour la catégorie A, 3.2 pour la catégorie B et enfin 1.7 jours pour la catégorie C. Les agents de catégorie A et B ont suivi des formations plus longues durant l'année 2015 (ex : cursus management).

### 3. Formation des agents occupant un emploi permanent par sexe

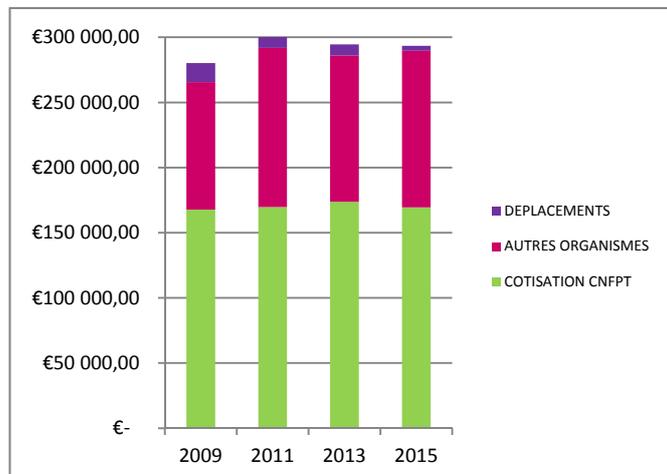
	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A</b>		
Préparation au concours et examen FPT	0	2
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0
formation d'intégration	0	1
formation de professionnalisation	13	30
Formation de perfectionnement	4	14
Formation personnelle	0	0
<b>Catégorie B</b>		
Préparation au concours et examen FPT	0	2
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0
formation d'intégration	1	2
formation de professionnalisation	19	51
Formation de perfectionnement	8	13
Formation personnelle	0	1
<b>Catégorie C</b>		
Préparation au concours et examen FPT	6	6
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0
formation d'intégration	7	7
formation de professionnalisation	47	79
Formation de perfectionnement	12	21
Formation personnelle	0	0
<b>Autres catégories d'agents</b>	1	41
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>270</b>

Sur les 388 formations réalisées, 270 ont été réalisées par des femmes dont 10 préparations concours, 160 formations de professionnalisation et 48 formations de perfectionnement.

### 4. Budget Formation - Evolution 2009-2015

	2009	2011	2013	2015	Evolution 2013/2015
COTISATION CNFPT	167 735,00 €	169 711,00 €	173 752,00 €	169 445,00 €	-2,48%
AUTRES ORGANISMES	97 948,00 €	122 170,00 €	112 352,00 €	120 217,00 €	7,00%
DEPLACEMENTS	14 567,00 €	8 858,00 €	8 413,00 €	3 798,35 €	-54,85%
<b>Total</b>	<b>280 250,00</b>	<b>300 739,00</b>	<b>294 517,00</b>	<b>293 460,35</b>	<b>-0,36%</b>

En 2015, en moyenne le coût par jour de formation est de 207 € tous organismes confondus contre 268 € pour les collectivités de même strate. A Meudon, ce coût est de 175 € par agent au titre de la cotisation obligatoire et de 259.70 € pour les autres organismes.





## 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 3 fois pour l'année 2015.

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 2013, le montant de la subvention aux mutuelles était de 29 496 € contre 62 200€ en 2015 soit une augmentation de 111 %. Il faut toutefois noter que 2013 est la première année de mise en place de la participation employeur (à compter de juin).

### Réunions statutaires

Réunion du Comité technique paritaire (CT)	3
Réunions des Commissions administratives paritaires (CAP)	Collectivité affiliée au CDG

### Exercice du droit syndical - Conflits sociaux

Journées d'autorisations spéciales d'absence en 2015(en journées-agents)	1
<b>Nombre total de jours de grève en 2015 (en journées-agents)</b>	<b>107</b>
Part des journées de grève liées à un mot d'ordre strictement local	38%
<b>Nombre total de jours de grève en 2014 (en journées-agents)</b>	<b>103</b>
Part des journées de grève liées à un mot d'ordre strictement local	0%

### Participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire de vos agents

<b>Santé</b>	<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	327	<b>Montant total des participations (en €)</b>	62 200 €	<b>Ratio du montant par bénéficiaire</b>	190 €
<b>Prévoyance</b>		0		0 €		-

Soit : **97,04 €** Par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2015

### Montants versés par la collectivité au titre de l'action sociale

Aux comités d'œuvres sociales (propre à votre collectivité ou organismes intercollectivités)	164 419 €
Prestations sociales versées par la collectivité (allocations enfant handicapé...)	10 749 €
Subventions aux mutuelles	62 200 €

Soit : **370,31 €** Par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2015

# BILAN SOCIAL CCAS 2015



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 DU CCAS AU COMITE TECHNIQUE AU MOINS TOUS LES DEUX ANS.

LE PRESENT RAPPORT EST ARRETE AU 31 DECEMBRE 2015. IL INDIQUE LES MOYENS EN PERSONNEL DONT DISPOSE LE CCAS.

JUIN 2016

## Sommaire :

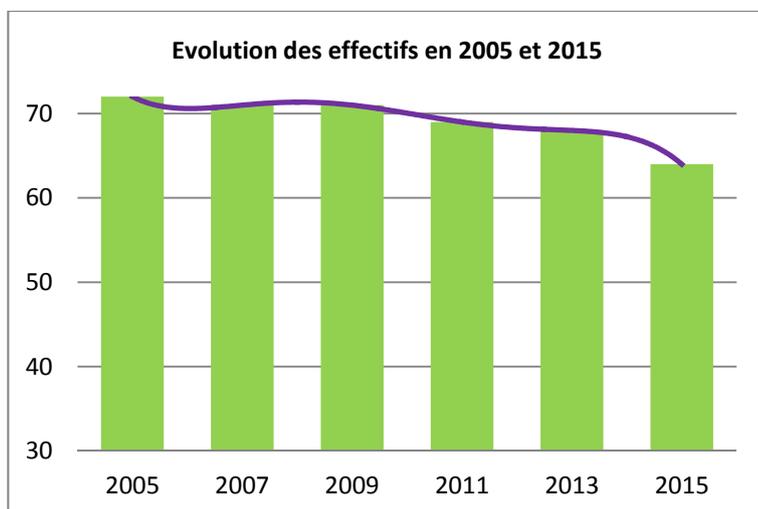
<b>I. EFFECTIFS .....</b>	<b>3</b>
1. Evolution des effectifs de 2005 à 2015.....	3
2. Evolution des effectifs par sexe et catégorie de 2009 à 2015.....	3
3. Répartition des effectifs par sexe, catégorie et statut de 2009 à 2015 .....	4
4. Répartition des effectifs par sexe et catégorie en 2015.....	4
5. Evolution des effectifs par filière de 2009 à 2015 .....	5
6. Répartition des effectifs par sexe, filière et statut de 2009 à 2015 .....	5
7. Pyramide des âges .....	6
8. Flux (évolution de l'effectif en 2015).....	6
9. Détails des flux – Entrées.....	7
10. Détails des flux – Sorties .....	7
<b>II. ORGANISATION DU TRAVAIL .....</b>	<b>8</b>
1. Temps de travail.....	8
a. Modalités d'organisation du travail .....	8
b. Contraintes particulières concernant le temps de travail .....	8
2. Evolution des effectifs à temps partiel et non complet.....	8
3. Absences au travail .....	9
a. Evolution du nombre de jours d'absences par motif 2009/2015.....	9
b. Décompte des jours d'absence – Répartition par type d'absence et nombre d'agents en 2015 .....	9
c. Structure des absences 2015.....	10
4. Positions Particulières 2015 (Disponibilité, congés parentaux) .....	10
5. Heures supplémentaires (en nombre d'heures).....	10
6. Compte Epargne Temps.....	10
<b>III. CARRIERE ET REMUNERATION .....</b>	<b>11</b>
1. Avancements 2009-2015 .....	11
2. Rémunération 2009-2015 .....	11
<b>IV. SANTE AU TRAVAIL.....</b>	<b>12</b>
1. Handicaps.....	12
2. Reclassements.....	12
3. Médecine préventive .....	12
<b>V. FORMATION .....</b>	<b>13</b>
1. Evolution des formations 2009-2015.....	13
2. Répartition des jours de formation 2015 par grade et organisme.....	13
3. Budget Formation - Evolution 2009-2015 .....	13
<b>VI. DROITS SOCIAUX .....</b>	<b>14</b>



## I. EFFECTIFS

### 1. Evolution des effectifs de 2005 à 2015

	2005	2007	2009	2011	2013	2015	Evolution 2005/2015	Evolution 2013/2015
Effectif	72	71	71	69	68	64	-11,11%	-5,88%



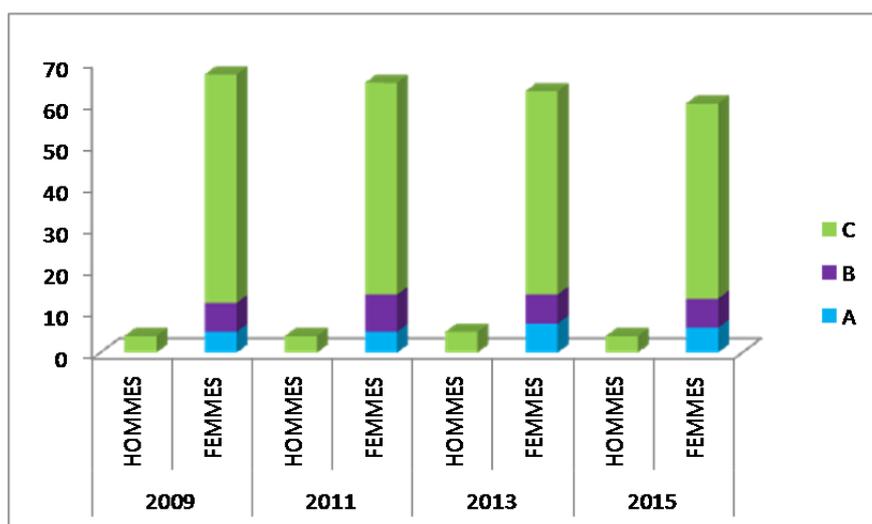
Depuis 2005, on note une diminution continue des effectifs du CCAS.

L'effectif a diminué de 4 agents entre 2013 et 2015 :

- L'effectif du service Soins à Domicile est stable ;
- celui du service Maintien à domicile a diminué de trois agents (un départ en retraite et une fin de contrat non remplacée ; une suppression de poste au service administratif du MAD) ;
- un agent du Comité des Seniors est en disponibilité depuis 2015.

### 2. Evolution des effectifs par sexe et catégorie de 2009 à 2015

CATEGORIE	2009				2011				2013				2015			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	%												
A	0	5	5	7,04%	0	5	5	7,25%	0	7	7	10,29%	0	6	6	9,38%
B	0	7	7	9,86%	0	9	9	13,04%	0	7	7	10,29%	0	7	7	10,94%
C	4	55	59	83,10%	4	51	55	79,71%	5	49	54	79,41%	4	47	51	79,69%
	4	67	71	100,00%	4	65	69	100,00%	5	63	68	100,00%	4	60	64	100,00%



Au 31 décembre 2015, l'effectif féminin du CCAS représente près de 94 % du total des effectifs.

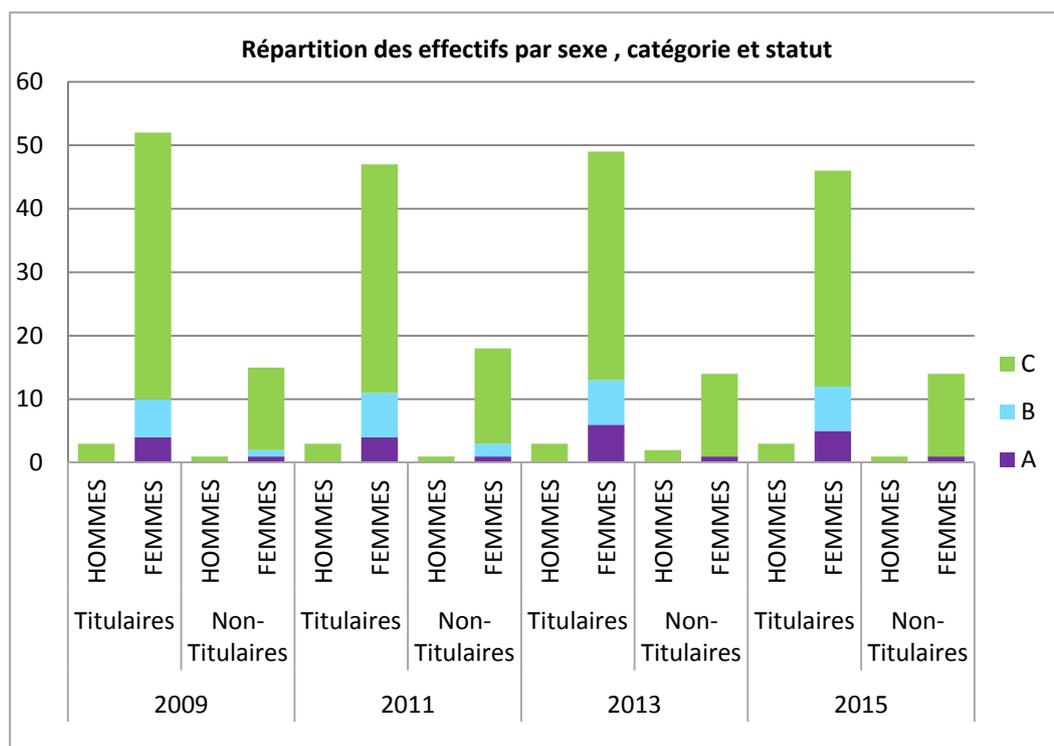
A ce titre, Meudon n'est pas une exception, la filière médico-sociale étant très féminisée dans l'ensemble des administrations.

Près de 80% des agents du CCAS sont de catégorie C, dont 92 % de femmes.

Entre 2009 et 2015, on note une diminution de l'effectif féminin (-10,4%), notamment de catégorie C (- 8 agents).

### 3. Répartition des effectifs par sexe, catégorie et statut de 2009 à 2015

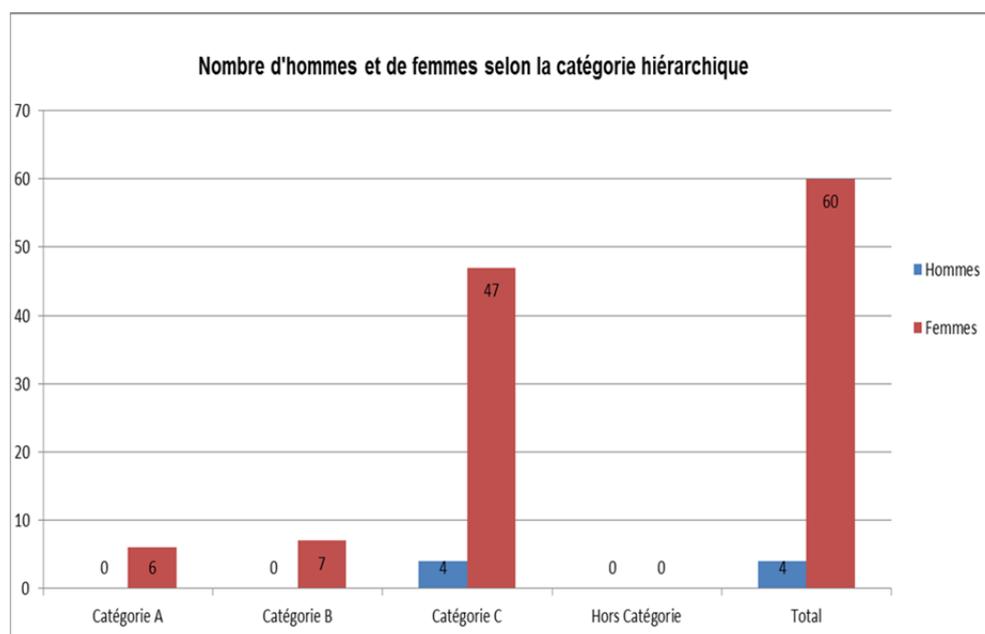
CATEGORIE	2009				2011				2013				2015			
	Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES												
A	0	4	0	1	0	4	0	1	0	6	0	1	0	5	0	1
B	0	6	0	1	0	7	0	2	0	7	0	0	0	7	0	0
C	3	42	1	13	3	36	1	15	3	36	2	13	3	34	1	13
	3	52	1	15	3	47	1	18	3	49	2	14	3	46	1	14
	55		16		50		19		52		16		49		15	



En 2015, l'effectif titulaire représente 76,6 % de l'effectif total.

Depuis 2009, on note la baisse des effectifs titulaires féminins (- 6 agents), notamment due aux départs en retraites d'agents de catégorie C.

### 4. Répartition des effectifs par sexe et catégorie en 2015

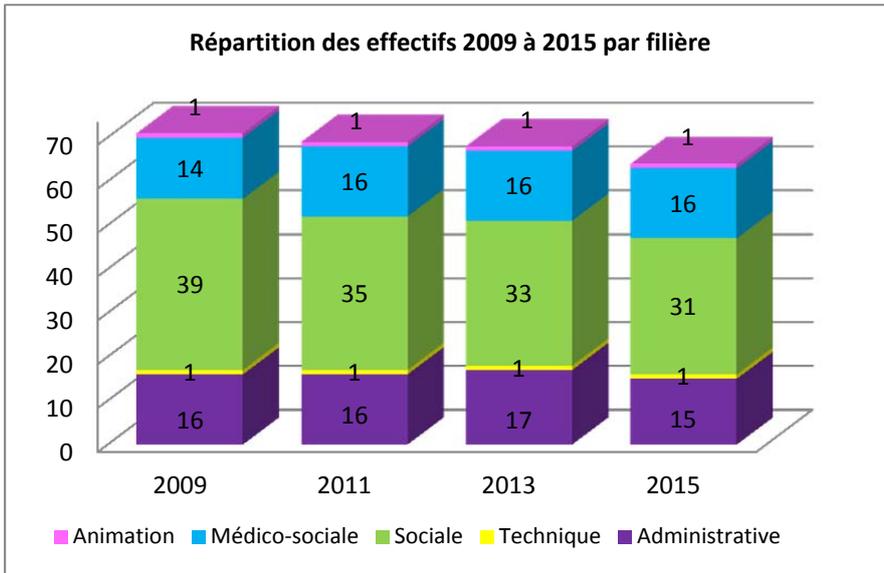


En 2015, 9 % des agents du CCAS sont de catégorie A, 11% de catégorie B et près de 80 % de catégorie C. Les agents de catégorie A et B sont exclusivement féminins.

Les hommes représentent 6 % de l'effectif du CCAS et près de 8 % des agents de catégorie C.

## 5. Evolution des effectifs par filière de 2009 à 2015

FILIERE	2009			2011			2013			2015		
	Titulaires	Non-titulaires	Total									
Administrative	15	1	16	15	1	16	16	1	17	14	1	15
Technique	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Sociale	28	11	39	23	12	35	24	9	33	23	8	31
Médico-sociale	11	3	14	11	5	16	10	6	16	10	6	16
Animation	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1
	55	16	71	50	19	69	52	16	68	49	15	64



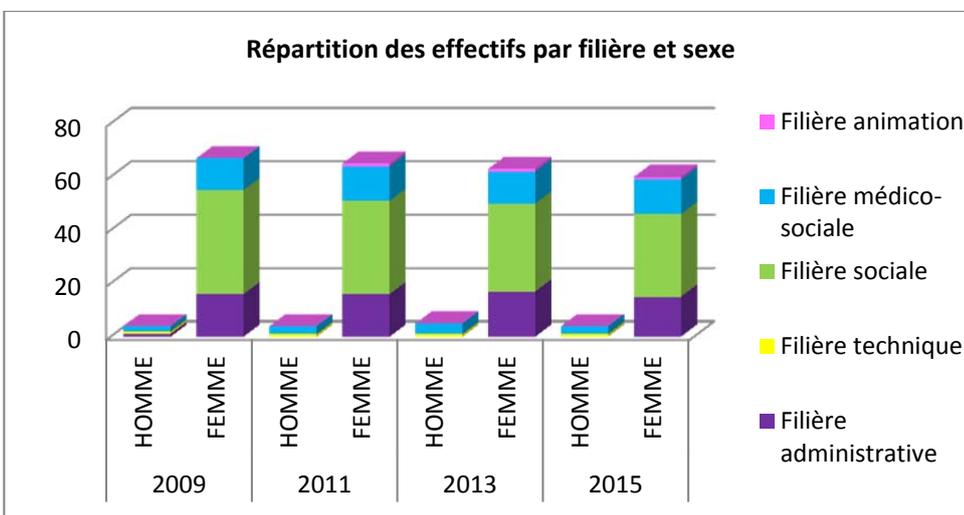
Depuis 2009, on observe essentiellement une diminution de l'effectif au sein de la filière sociale (-8 agents), en lien avec la diminution de la catégorie C, et une légère augmentation de la filière médico-sociale (+ 2 agents).

Depuis 2013, la diminution de l'effectif concerne les filières administrative (-2) et sociale (-2).

En 2015, les filières les plus représentées, en lien avec les métiers exercés, sont la filière sociale à 48 %, la filière sociale à 25 %, la filière administrative à 23,4 %.

## 6. Répartition des effectifs par sexe, filière et statut de 2009 à 2015

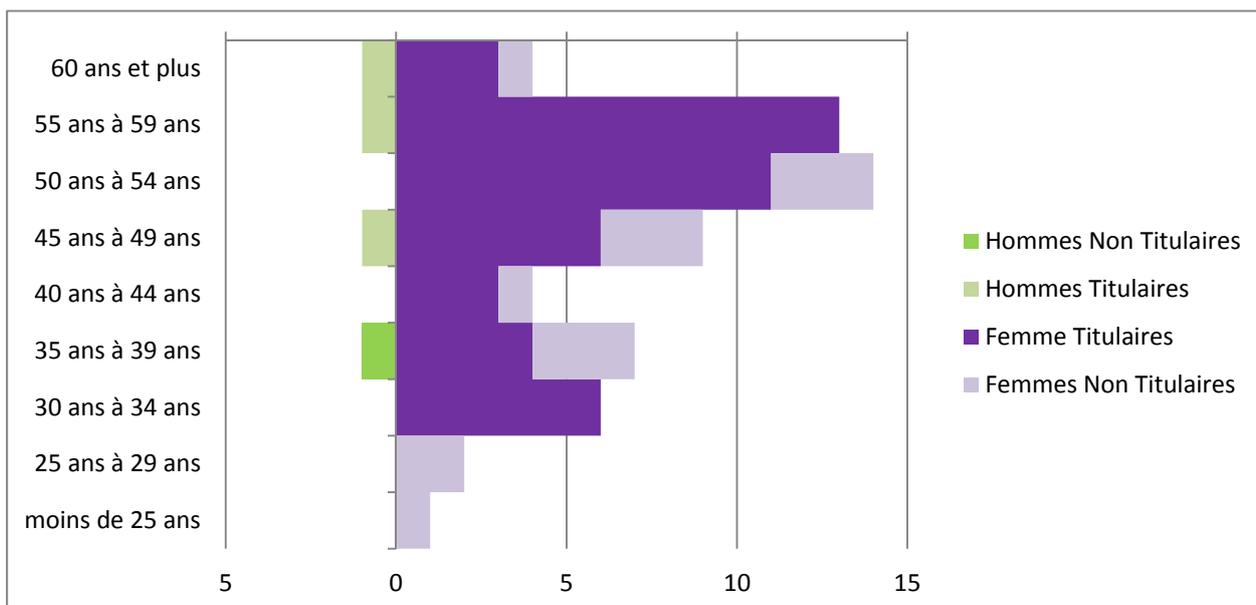
FILIERE	2009				2011				2013				2015			
	Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires		Titulaires		Non-Titulaires	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME												
Filière administrative	0	15	1	1	0	15	0	1	0	16	0	1	0	14	0	1
Filière technique	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Filière sociale	0	28	0	11	0	23	0	12	0	24	0	9	0	23	0	8
Filière médico-sociale	2	9	0	3	2	9	1	4	2	8	2	4	2	8	1	5
Filière animation	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
	3	52	1	15	3	47	2	17	3	49	2	14	3	46	1	14
	55		16		50		19		52		16		49		15	



En 2015, les titulaires représentent 76,6 % de l'effectif total, 77 % de l'effectif féminin et 75 % de l'effectif masculin.

En 2015, les agents titulaires se répartissent sur les cinq filières représentées ; les agents non-titulaires à 93 % féminins, sont présents dans les filières sociale et médico-sociale.

## 7. Pyramide des âges



Sur l'effectif total de 64 agents, 60 sont des femmes, 31 d'entre elles ont plus de 50 ans (soit 51.7 %) et 4 plus de 60 ans.

L'âge moyen des agents du CCAS est de 47 ans. Celui des Hommes est de 47.7 ans et celui des femmes de 46.9 ans.

L'âge moyen des Hommes titulaires est de 49.8 ans et 39.6 ans pour les non titulaires.

En ce qui concerne les femmes, l'âge moyen des titulaires est de 48 ans contre 42.8 ans pour les non-titulaires.

Les agents contractuels font donc baisser la moyenne d'âge.

## 8. Flux (évolution de l'effectif en 2015)

	Effectif (calculé) au 1er janvier 2015	Arrivées au cours de l'année 2015	Départs au cours de l'année 2015	Titularisations	Effectif au 31 décembre 2015
Fonctionnaires	51	+ 1	- 3	+ 1	49
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	13	+ 9	- 7	- 1	15
<b>Total (emploi permanent)</b>	<b>64</b>	<b>+ 10</b>	<b>- 10</b>	<b>0</b>	<b>64</b>

	Variation de l'effectif permanent au cours de l'année 2015	
Fonctionnaires	L'effectif de fonctionnaires a évolué de -2 agents	soit : -3,9%
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	L'effectif de non titulaires a évolué de 2 agents	soit : 15,4%
<b>Total (emploi permanent)</b>	<b>L'effectif total a évolué de 0 agents</b>	<b>soit : 0,0%</b>

Sur l'année 2015, les effectifs sont globalement stables avec des flux d'entrées et de sorties de 16 %.

Les départs de l'année 2015, concernent 6 agents du Maintien à domicile (dont 2 titulaires), 3 agents du service Soins infirmiers à domicile et 1 agent du comité des seniors.

Les arrivées de l'année 2015 concernent 7 agents pour le MAD (dont une titulaire) et 3 agents pour le SIAD.

## 9. Détails des flux – Entrées

<b>Arrivée de fonctionnaires en 2015</b>		<b>1</b>
Recrutement direct (échelle 2)		0
Concours (externe, interne, réservé, 3e voie)		0
Mutation		0
Intégration direct		0
Réintégrations		1
Arrivées par voie de détachement...	De la Fonction publique de l'Etat (FPE)	0
	D'autres collectivités territoriales (FPT)	0
	D'autres structures (FPH, Fonction militaire, fonction publique d'un pays de l'UE, autres)	0
Transfert de compétence		0
<b>Arrivée d'agents non titulaires (hors remplaçants) en 2015</b>		<b>1</b>
<b>Recrutement de remplaçants en 2015</b>		<b>8</b>

## 10. Détails des flux – Sorties

<b>Départs de fonctionnaires</b>		<b>3</b>
Départs définitifs	Démissions, licenciements	0
	Retraite	0
	Détachement dans une autre structure, mutation, fin de détachement	1
	Transfert de compétence	0
	Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	0
Départs temporaires	Mise à disposition d'une autre structure	0
	Congé formation	0
	Congé parental, disponibilité	2
<b>Départs d'agents non titulaires occupant un emploi permanent</b>		<b>7</b>
Départs définitifs	Démissions, licenciements, fin de contrat	7
	Retraite	0
	Transfert de compétence	0
	Autres départs définitifs (décès, prise en charge, révocation...)	0
Départs temporaires	Mise à disposition dans une autre structure	0
	Congé de formation	0
	congé parental, disponibilité	0



## II. ORGANISATION DU TRAVAIL

### 1. Temps de travail

#### a. Modalités d'organisation du travail

	Nombre de fonctionnaires et de non titulaires à temps complet et temps plein concernés au 31 décembre 2015		
	Hommes	Femmes	Total
Cycle hebdomadaire	4	53	57
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	0	0	0
Autre cycle	0	0	0
Total tous types de cycle	4	53	57

Sur les 64 agents du CCAS, seuls 57 sont à temps plein ou temps complet soit 89 % de l'effectif, et travaillent sur un cycle hebdomadaire.

88% de l'effectif féminin est à temps plein ou temps complet.

#### b. Contraintes particulières concernant le temps de travail

	Nombre de fonctionnaires et de non titulaires à temps complet concernés au 31 décembre 2015		
	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés	0	0	0
Travail de nuit	0	0	0
Travail le week-end	2	13	15
Au moins une de ces contraintes	2	13	15

Le travail pendant le week-end concerne les agents du SIAD qui interviennent pour assurer des soins au domicile des bénéficiaires (permanences et astreintes). En revanche, pour le MAD, le relais est pris le week-end par des associations avec lesquelles la Ville a signé des conventions.

### 2. Evolution des effectifs à temps partiel et non complet

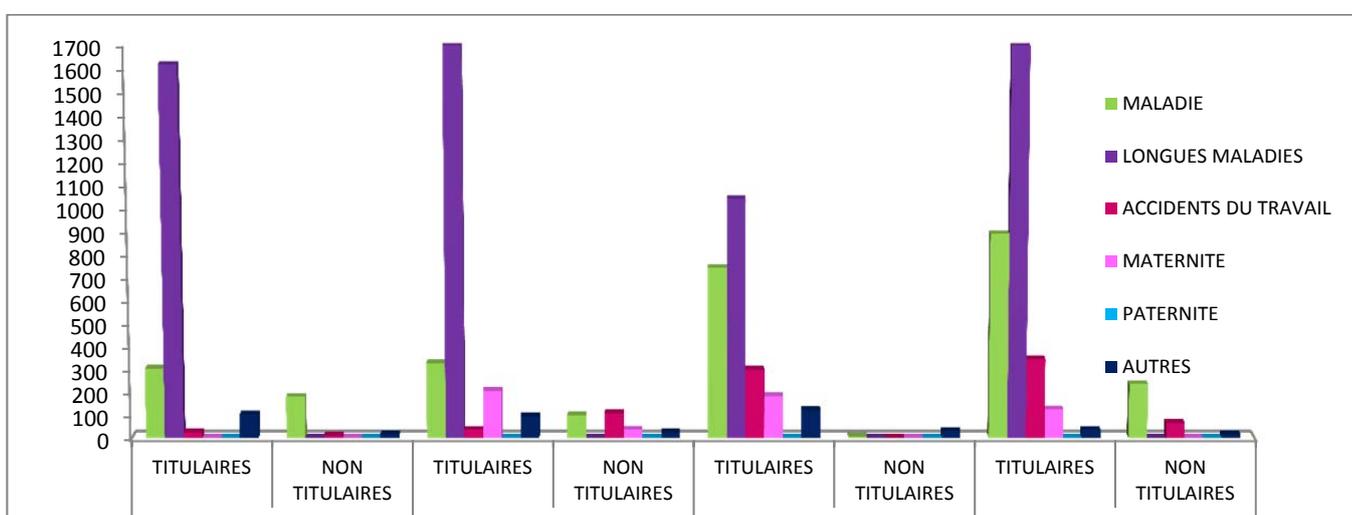
FILIERE	2009		2011		2013		2015	
	Titulaires	Non Titulaires						
Administrative	0	0	1	0	4	0	2	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Sociale	2	0	2	0	2	0	2	0
Médico-sociale	3	1	3	1	3	2	3	0
Animation	0	0	0	0	0	0	0	0
	5	5	6	9	9	2	7	0

Les 7 agents bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont féminins.

### 3. Absences au travail

#### a. Evolution du nombre de jours d'absences par motif 2009/2015

ABSENCES	2009		2011		2013		2015	
	TITULAIRES	NON TITULAIRES						
MALADIE	304	180	328	100	745	5	891	237
LONGUES MALADIES	1621	0	1700	0	1042	0	1709	0
ACCIDENTS DU TRAVAIL	25	11	35	107	300	0	345	66
MATERNITE	0	0	207	36	184	0	125	0
PATERNITE	0	0	0	0	0	0	0	0
AUTRES	102	16	94,5	22,5	122	30	35	15,5
TOTAL/CATEGORIE	2 052	207	2 365	266	2 393	35	3 105	319
TOTAL GENERAL	2 259		2 630		2 428		3 424	



Entre 2009 et 2015, on observe une augmentation des jours d'absences pour raisons de santé, dont notamment ceux au titre de la maladie ordinaire multipliés par 2,5.

Entre 2013 et 2015, le nombre de jours de longue maladie a été multiplié par près de 1.7. En 2015, la longue maladie représente plus de 50 % des motifs d'absences.

En 2015, 91 % des jours d'absence concernent les agents titulaires (77% de l'effectif).

Cette hausse des absences et plus particulièrement de la maladie ordinaire et des accidents de travail sont essentiellement imputables au MAD.

Un travail spécifique, piloté par le CHSCT a été engagé avec le service MAD 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 (50.1 ans en moyenne), la pénibilité du travail auprès des personnes bénéficiaires et la multiplicité des trajets.

#### b. Décompte des jours d'absence – Répartition par type d'absence et nombre d'agents en 2015

Près de 11 % des agents absents sont en longue maladie et représentent 50 % du nombre total des jours d'absences. 60 % des agents sont absents pour maladie ordinaire et 15 % pour des accidents de travail.

<b>Décompte des agents absents</b>	
Maladie ordinaire	<b>39 agent(s)</b>
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	<b>7 agent(s)</b>
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	<b>10 agent(s)</b>
Maternité, paternité, adoption	<b>1 agent(s)</b>
Autres raisons (hors absences syndicales)	<b>0 agent(s)</b>

### c. Structure des absences 2015

Nombre de jours d'absence par agent ayant été absent ou non et selon le type d'absence		
Fonctionnaires		Agents non titulaires occupant un emploi permanent
49	Effectif au 31 décembre sur emploi permanent (Rappel)	15
62,7 jour(s) moyen(s) par agent	Toutes absences (hors "autres raisons")	20,2 jour(s) moyen(s) par agent
18,2 jour(s) moyen(s) par agent	Maladie ordinaire	15,8 jour(s) moyen(s) par agent
7 jour(s) moyen(s) par agent	Accidents du travail - Maladies professionnelles	4,4 jour(s) moyen(s) par agent
34,9 jour(s) moyen(s) par agent	Longue maladie	0 jour(s) moyen(s) par agent
2,6 jour(s) moyen(s) par agent	Adoption, maternité ou paternité	0 jour(s) moyen(s) par agent
0 jour(s) moyen(s) par agent	Autres raisons	0 jour(s) moyen(s) par agent

### 4. Positions Particulières 2015 (Disponibilité, congés parentaux)

Nombre d'agents originaires de la collectivité, en position statutaire particulière	5
Congé parental	0
Disponibilité	5
Congé spécial	0
Agents détachés au sein de leur propre collectivité (sur emploi fonctionnel ou de cabinet)	0
Agents mis à disposition d'autres structures	0
Autres positions statutaires particulières (hors-cadres, prise en charge...)	0

### 5. Heures supplémentaires (en nombre d'heures)

FILIERES	2009	2011	2013	2015
AIDE A DOMICILE	20,50	176,97	61,50	0,00
SOINS A DOMICILE	6,71	12,00	3,50	60,00
ADMINISTRATION	120,18	120,18	70,50	1,66
ANIMATION		15,25	8,00	0,00
TOTAL	149,39	324,40	143,50	61,66

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

### 6. Compte Epargne Temps

CATEGORIE	2009		2011		2013		2015	
	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	0	0	1	22	1	26,5	4	46
B	0	0	0	0	1	12	3	20
C	1	10	1	20	1	58,5	4	77
Total	1	10	2	42	3	97	11	143
Moyenne par agent	10		21		32,3		13	

En 2015, 11 femmes détiennent un CET et ont épargnés 143 jours. 17 % des agents disposent d'un CET contre 1.4% en 2009. Toutes les catégories d'emploi sont concernées.

### III. CARRIERE ET REMUNERATION



#### 1. Avancements 2009-2015

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

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires en 2015 d'un(e)	Hommes	Femmes
- avancement de grade	0	1
- avancement d'échelon	1	18
- promotion interne au sein de la collectivité	0	0

#### 2. Rémunération 2009-2015

En euros	2009	2011	2013	2015	2015/2013 (%)
TITULAIRES	1 277 049,00	1 258 136,65	1 252 393,69	1 299 314,18	3,75%
NON TITULAIRES	339 734,00	376 450,11	391 505,63	351 486,08	-10,22%
TOTAL/AN	1 616 783,00	1 634 586,76	1 643 899,32	1 650 800,26	0,42%

CCAS 2015	Femmes	Hommes		
Catégories	Rémunération moyenne brute mensuelle	Rémunération moyenne brute mensuelle	Rémunération moyenne brute mensuelle	TOTAL BRUT
A	3 489,40		3 489,40	251 236,46
B	2 844,53		2 844,53	238 940,29
C	1 827,39	2 242,38	1 859,97	1 160 623,51
Total général	2 107,97	2 242,38	2 116,41	1 650 800,26

Au CCAS, les primes représentent près de 21% de la rémunération brute totale. Les chiffres ci-dessus laissent apparaître des écarts entre les femmes et les hommes pour les agents de catégorie C en défaveur des femmes.

Sur le total brut, les primes représentent 30% pour les agents de catégorie A, 24.2 % pour les agents de catégorie B et 18.4% pour les catégories C.



## IV. SANTE AU TRAVAIL

### 1. Handicaps

<b>Taux d'emploi de travailleurs handicapés</b>		
En 2015, le CCAS employait :	<b>4</b>	Travailleurs handicapés (sur emplois permanents)
Vos passations de marché avec des établissements de travail protégé comptent pour :	<b>0,0</b>	Equivalent(s)-bénéficiaire(s)
<b>Au sein du CCAS, le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élevait à :</b>	<b>6,25%</b>	<b>Le taux direct (*)</b> (collectivités d'au moins 20 agents en ETP) <b>est de 6 %</b>
<b>Au sein du CCAS, le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élevait à :</b>	<b>6,25%</b>	<b>Le taux légal (*)</b> (collectivités d'au moins 20 agents en ETP) <b>est de 6 %</b>
Par ailleurs, en 2015, le CCAS employait :	<b>0</b>	Autres travailleurs handicapés (apprentis...)

Au CCAS, le taux d'emploi réglementaire de travailleurs handicapés a été légèrement dépassé. En effet, le taux d'emploi légal est de 6 %, et le taux d'emploi au CCAS est de 6.25%.

La totalité des agents des travailleurs handicapés du CCAS sont des Femmes en catégorie C.

### 2. Reclassements

<b>Reclassement - inaptitude</b>	
Demandes de reclassement en 2015	<b>0</b>
<b>Reclassements décidés en 2015</b>	<b>0</b>
Autres mesures individuelles (inaptitude, mi-temps thérapeutique, aménagement d'horaire, mise en disponibilité d'office. NB : un même agent a pu bénéficier de plusieurs mesures la même année)	<b>1</b>

### 3. Médecine préventive

<b>Prévention des risques : personnels affectés au 31/12/2015</b>	
Assistants chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité (nommés dans la commune)	<b>2</b>
ACFI intervenus dans la collectivité en 2015	<b>1</b>
Médecins de prévention intervenus dans la collectivité en 2015	<b>1</b>
Autres personnels affectés à la prévention intervenus dans la collectivité en 2015 (animateurs, formateurs, conseillers...)	<b>1</b>
<b>Prévention des risques : dépenses en matière d'hygiène et de sécurité</b>	
Formations (Assistants chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité, habilitations, membres du CHSCT...)	<b>300 €</b>
Autres dépenses (EPI, interventions, amélioration des conditions de travail...)	<b>8 996 €</b>
<b>Soit :</b>	<b>145 €</b>
<i>Par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2015</i>	

Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2015	<b>1</b>
---	----------

Sur le réseau des Assistants de Prévention, un Assistant fait partie du SIAD et le second est le conseiller de prévention (DRH). Les actions de prévention de 2015 ont particulièrement portées sur les groupes de sensibilisation PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique). Les dépenses en matière d'hygiène et sécurité ont été réparties de la façon suivante : 3500 € au titre de la convention mixte d'inspection conseil et 5496 € au titre des Equipements de protection individuels (consommables médicales, tabliers ; gants,sacoche...).

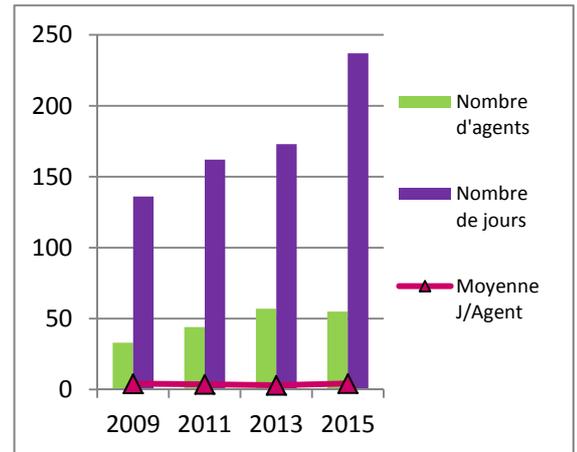


## V. FORMATION

### 1. Evolution des formations 2009-2015

	2009	2011	2013	2015	Evolution 2015/2013
Nombre d'agents	33	44	57	55	-3,51%
Nombre de jours	136	162	173	237	36,99%
Moyenne J/Agent	4,12	3,68	3,04	4,31	41,98%

Le nombre de jours de formation par agent a augmenté de près de 42% entre 2013 et 2015. Ce ratio a augmenté notamment du fait des formations en intra (formations management) qui ont touché les chefs de services (9 jours par personne). Le SIAD et le MAD ont bénéficié de formation concernant les personnes âgées, le traitement de la douleur.



### 2. Répartition des jours de formation 2015 par grade et organisme

	CNFPT	Autres Organismes	Dont DIF
Catégorie A	4	40	0
Catégorie B	22	40	0
Catégorie C	35	96	10
Autres agents	0	0	0
Total	61	176	10

24 % des formations ont lieu au titre de la cotisation obligatoire du CNFPT, 73% des formations ont lieu par d'autres organismes comme Admission, Santé Service Formation, Form Avenir etc...

En effet, l'offre de formation du CNFPT ne correspond pas aux demandes et aux attentes des services du CCAS qui bénéficient de formations ciblées aux soins, à la douleur, la personne âgée et l'accompagnement relationnel.

En moyenne, le nombre de jours de formations pour les agents de la catégorie A sont de 7.3 jours, contre 8.9 pour les agents de catégorie B et enfin 2.6 jours pour les agents de catégorie C. Les agents de catégorie A et B ont suivi des formations plus longues durant l'année 2015 (ex : cursus management). Sur les 55 formations réalisées, 53 ont été réalisées par des femmes dont 3 préparations concours, 38 formations de professionnalisation et 14 formations de perfectionnement

### 3. Budget Formation - Evolution 2009-2015

	2009	2011	2013	2015	Evolution 2015/2013
COTISATION CNFPT	12 106,00 €	10 187,00 €	10 071,00 €	10 531,00 €	4,57%
AUTRES ORGANISMES	24 770,00 €	18 117,00 €	22 913,00 €	14 339,00 €	-37,42%
DEPLACEMENTS	335,00 €	754,00 €	287,00 €	43,01 €	-85,01%
<b>Total</b>	<b>37 211,00 €</b>	<b>29 058,00 €</b>	<b>33 271,00 €</b>	<b>24 913,01 €</b>	<b>-25,12%</b>

En moyenne en 2015, le coût par jour de formation est de 105,12 €.

Le budget formation hors CNFPT au CCAS représente presque 58 % du total des crédits consacrés à la formation, avec un retour sur investissement largement supérieur à celui du CNFPT (coût jour de 81,5 €)





## 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 3 fois pour l'année 2015.

Il n'y a pas eu d'exercice du droit syndical pour l'année 2015 au CCAS.

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 2013, le montant de la subvention aux mutuelles était de 2870 € contre 5765 € en 2015 soit une augmentation de 100 %. Il faut toutefois noter que 2013 est la première année de mise en place de la participation employeur (à compter de juin).

### **Participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire de vos agents**

Santé	Nombre total de bénéficiaires	33	Montant total des participations (en €)	5 765 €	Ratio du montant par bénéficiaire	175 €
Prévoyance		0		0 €		-

Soit :	<b>90,08 €</b>	Par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2015
--------	----------------	--

### **Montants versés par la collectivité au titre de l'action sociale**

Aux comités d'œuvres sociales (propre à votre collectivité ou organismes intercollectivités)	14 422 €
Prestations sociales versées par la collectivité (allocations enfant handicapé...)	3 843 €
Subventions aux mutuelles	5 765 €

Soit :	<b>375,47 €</b>	Par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2015
--------	-----------------	--