



BILAN SOCIAL 2015

VILLE ET CCAS

Introduction

Le bilan social est une photographie du personnel de la Ville et du Centre communal d'action sociale (CCAS) à un moment donné, soit le 31 décembre 2015. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et permet de déceler les axes de progrès et les points forts de la collectivité.

Il complète et enrichit le Rapport sur l'état de la collectivité, document réglementaire transmis à la Direction générale des collectivités locales. De ce fait, il en reprend certaines règles, en particulier la comptabilisation des agents contractuels recrutés pour effectuer le remplacement temporaire d'agents permanents en arrêt maladie ou en congé de maternité.

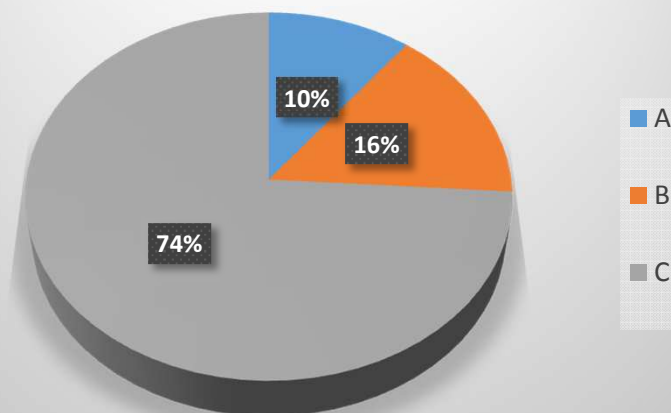
Les données ci-après concernent donc les agents présents au 31 décembre 2015, à savoir les fonctionnaires stagiaires ou titulaires et les contractuels sur postes permanents ou remplaçants.

Dans plusieurs domaines, des comparaisons sont faites avec les données disponibles sur les collectivités de la Petite couronne au 31 décembre 2013.

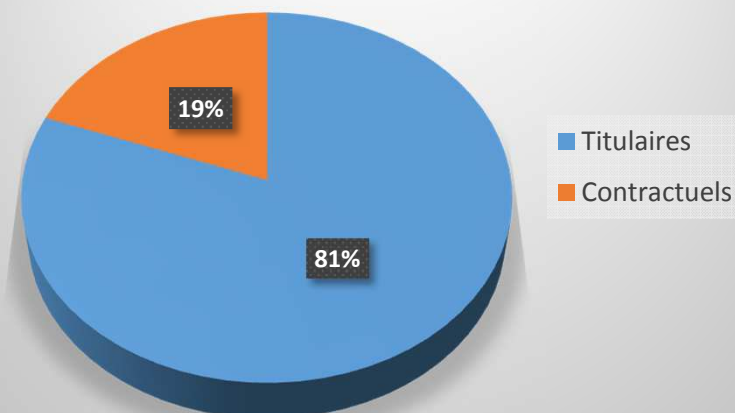
Effectifs



Répartition des agents permanents par catégorie hiérarchique



Répartition des agents permanents par statut

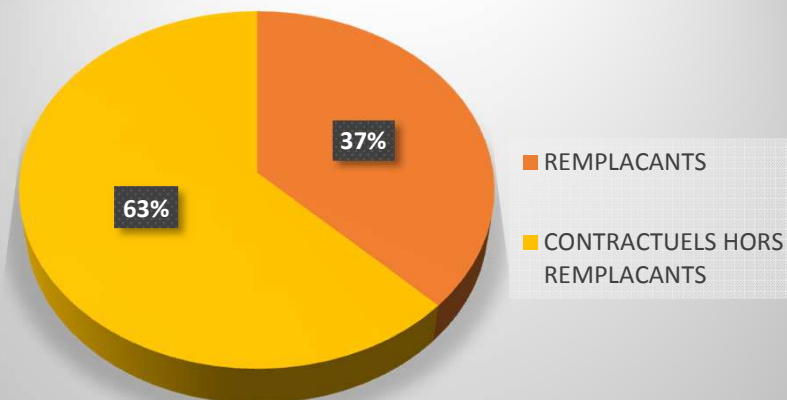


A Sceaux au 31 décembre 2015, on recense 430 agents sur postes permanents, dont 347 titulaires ou stagiaires et 83 contractuels. Parmi ces derniers, 31 sont des remplaçants d'agents temporairement absents.

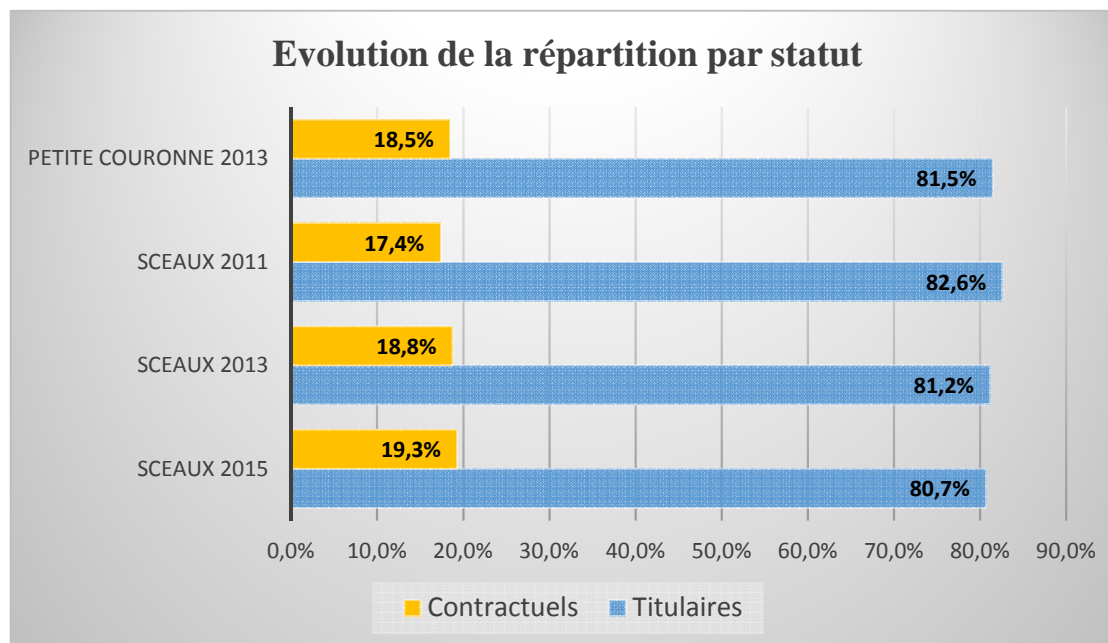
La répartition des agents par catégorie hiérarchique est assez stable d'une année sur l'autre, avec une légère augmentation de la part des agents de catégorie C.

Au niveau de la Petite couronne en 2013, elle est de 12% pour les agents de catégorie A, 16 pour les agents de catégorie B et 72 pour les agents de catégorie C.

Contractuels sur emploi permanent



Effectifs - évolutions

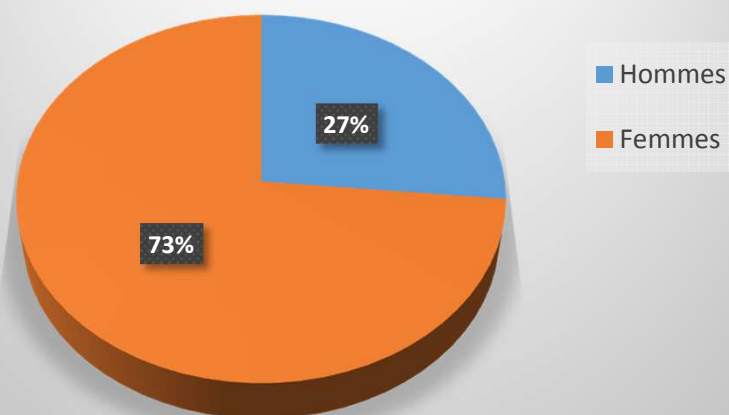


A Sceaux, la part des contractuels augmente alors que la part de fonctionnaires diminue. Cette évolution s'explique par des recrutements réalisés sur la base des compétences et non du statut des candidats, des secteurs d'embauche où la concurrence est plus forte (ex : Petite enfance) et un rajeunissement des recrutements liés aux départs en retraite (recrutements de publics jeunes dans les secteurs techniques particulièrement).

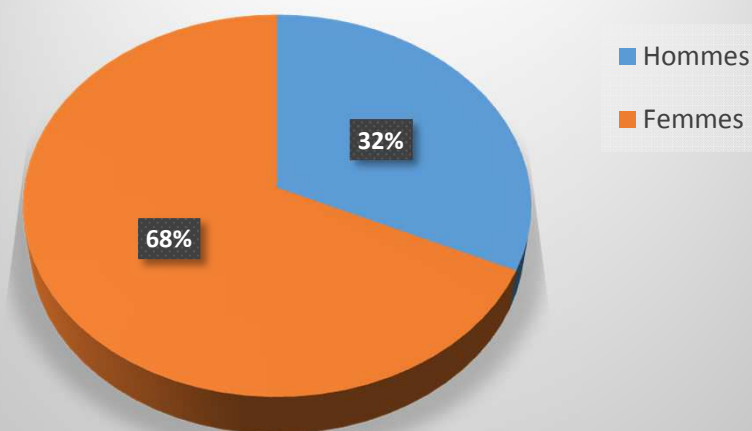
Répartition Hommes / Femmes



Répartition par sexe des agents sur emploi permanent



Répartition par sexe des encadrants

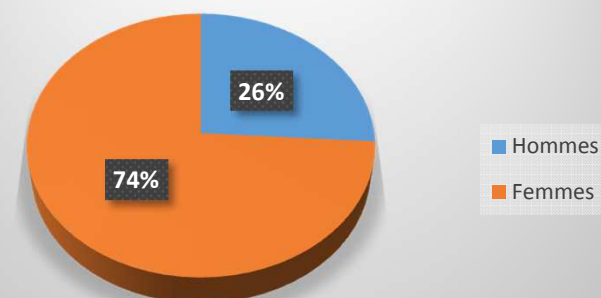


La prépondérance des femmes au sein des effectifs de Sceaux demeure constante, comme dans la majorité des collectivités de la Petite couronne, qui pour la plupart emploient 65% de femmes (ce taux varie de 63 à 74% dans les communes).

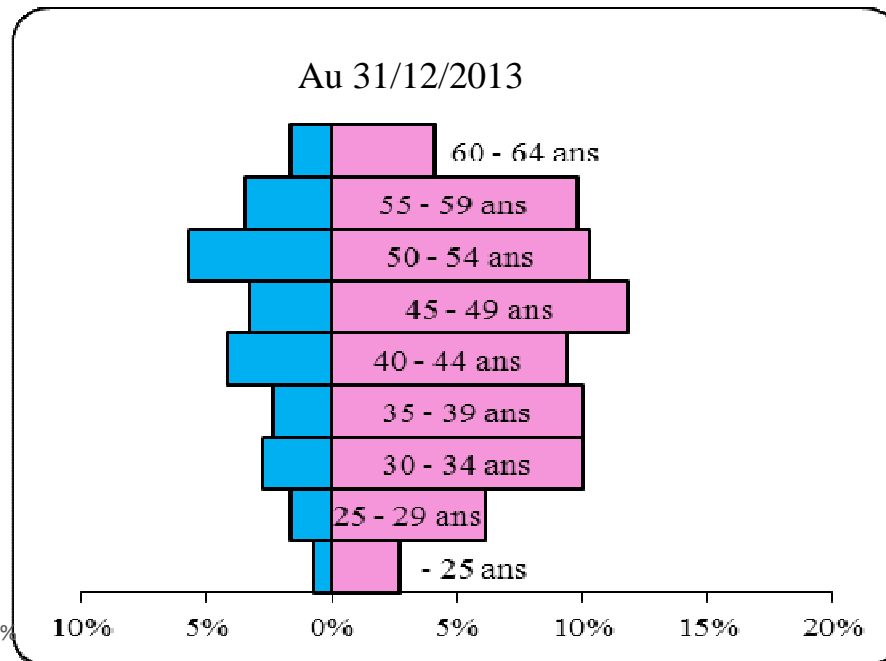
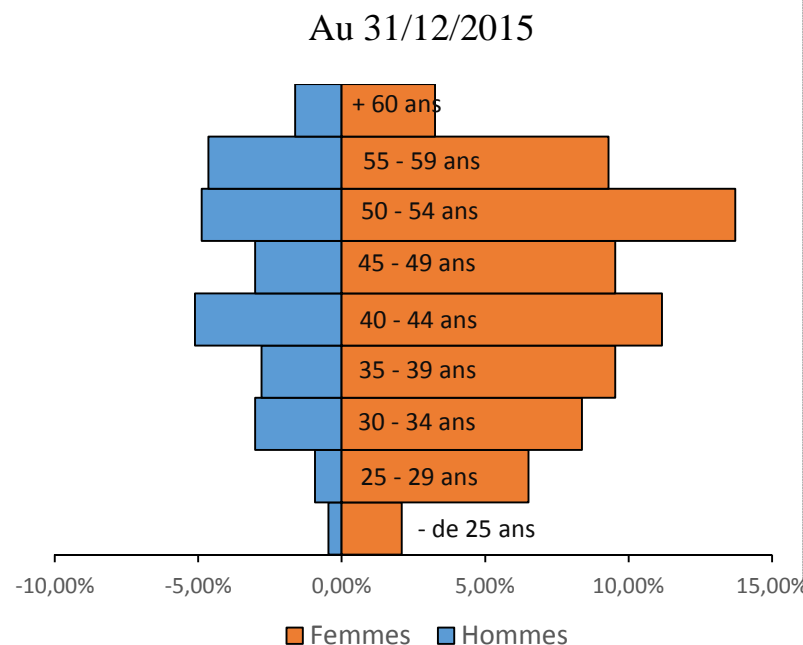
La part de l'encadrement féminin est de 69%. Sont comptabilisés dans ce graphique toute personne encadrant des agents, quel que soit son statut ou sa catégorie hiérarchique, ainsi que les chargés de missions et les adjoints aux chefs de service.

A noter que l'ensemble des fonctions de direction sont actuellement assurées par des femmes.

Répartition par sexe des encadrants - 2013



Pyramide des âges

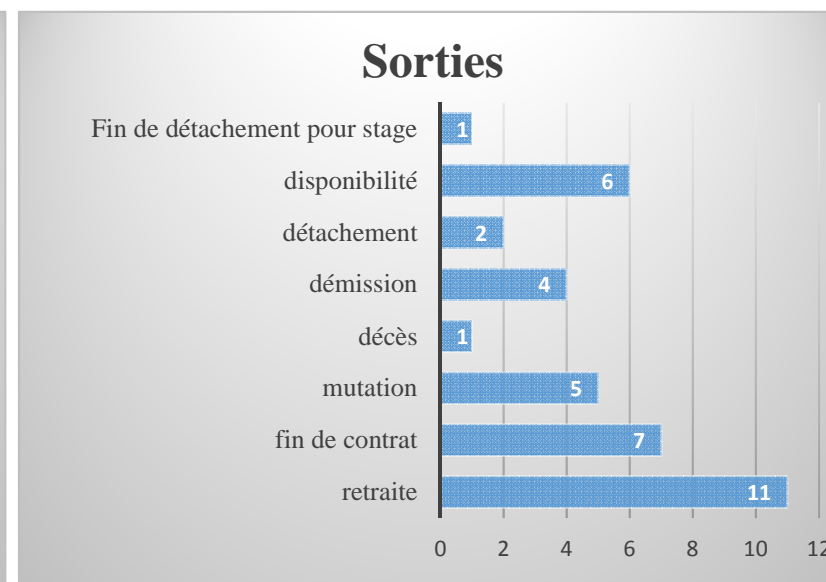
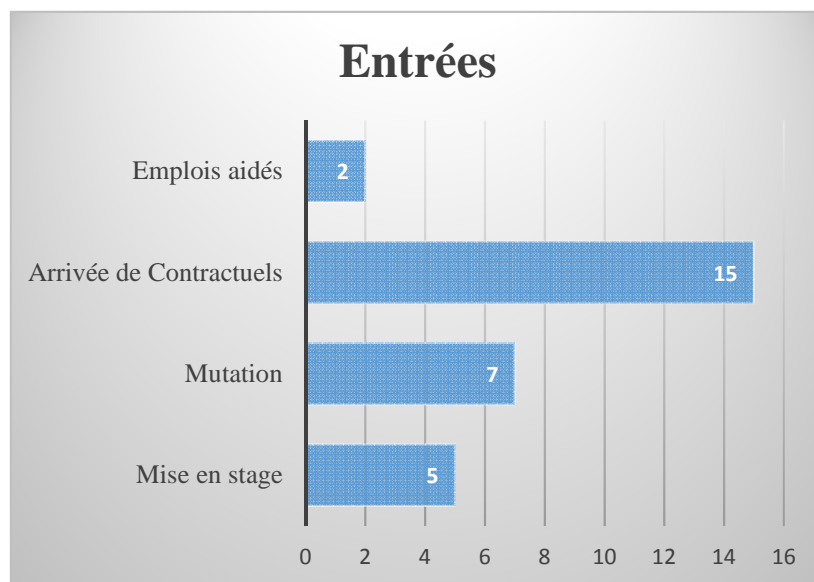


La pyramide des âges montre que les agents de la Ville et du CCAS vieillissent sensiblement : l'âge moyen était de 43 ans et 2 mois en 2013, il a augmenté d'un an. Il suit en cela la tendance générale du vieillissement de la population française, mais est supérieur à la moyenne de la Petite couronne.

Ce vieillissement progressif a une incidence sur l'absence au travail pour raisons médicales.

Agents titulaires et contractuels	Sceaux 2015	Petite couronne 2013
Age moyen	44,14	42,75
Age moyen an / mois	44 A et 2 M	42 A et 9 M
Part des - de 30 ans	10,00%	11,60%
Part des + de 50 ans	37,44%	35%

Mouvements des agents



En 2015, la collectivité a compté 29 arrivées de fonctionnaires et contractuels sur emploi permanents contre 37 départs (les remplaçants n'y sont pas comptabilisés).

Premier constat : arrivée plus importante de contractuels plutôt que de fonctionnaires expliquée par un rajeunissement des équipes suite à des départs en retraite important (11).

Deuxième constat : nombre de départs plus important que le nombre d'arrivées en raison du temps du processus recrutement n'ayant pas permis, au 31/12/2015, un recrutement sur chacun des postes vacants.

Répartition des demandes de disponibilité = 3 pour suivre son conjoint, 2 pour élever un enfant, 1 pour convenances personnelles (départ en province).

Répartition des démissions = 1 démission par manque d'intérêt pour le poste, 1 démission pour proposition dans le secteur privé, 1 démission pour départ en province, 1 démission pour proposition de poste d'encadrant dans une autre collectivité.

A noter l'arrivée de 2 emplois aidés.

Mouvements des agents

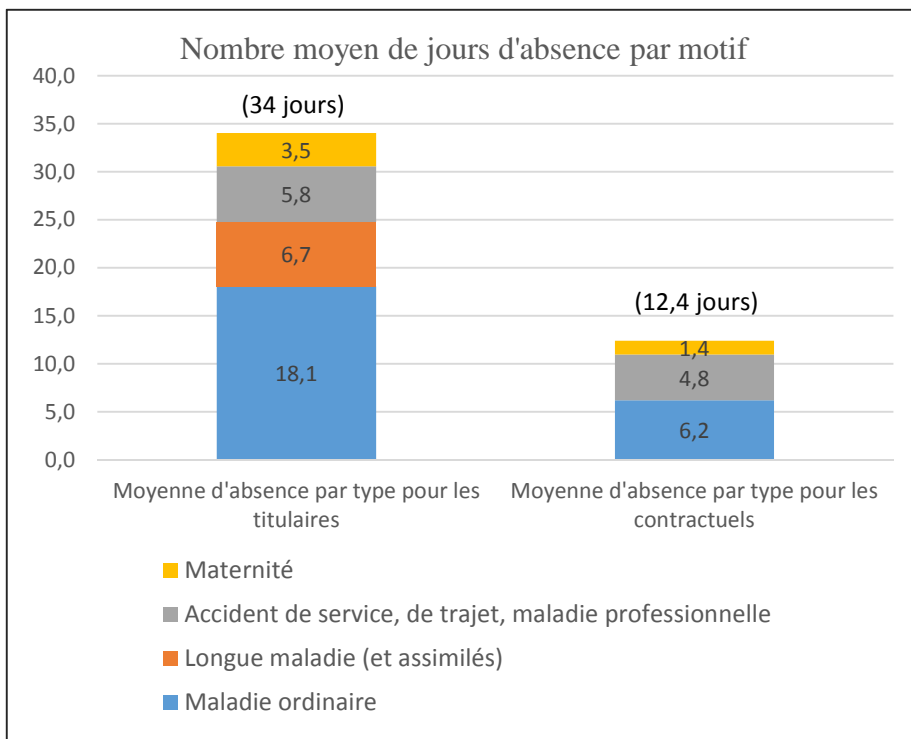


Taux de départ : il s'agit du nombre de départs au cours de l'année considérée, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

	Sceaux 2015	Sceaux 2013	Sceaux 2011	Sceaux 2009	Petite couronne 2013	Petite couronne 2011	Petite couronne 2009	France entière 2011	France entière 2009
Taux	9,27%	10,75%	9,50%	8,70%	8,70%	9,30%	8,60%	7,70%	7,40%

Le taux de départ à Sceaux diminue de la même façon que celui de la Petite couronne, espace géographique dans le quel le nombre élevé d'employeurs et la densité du réseau de transport permet une mobilité plus forte qu'en province.

Absence au travail – Nombre de jours



Sceaux 2015

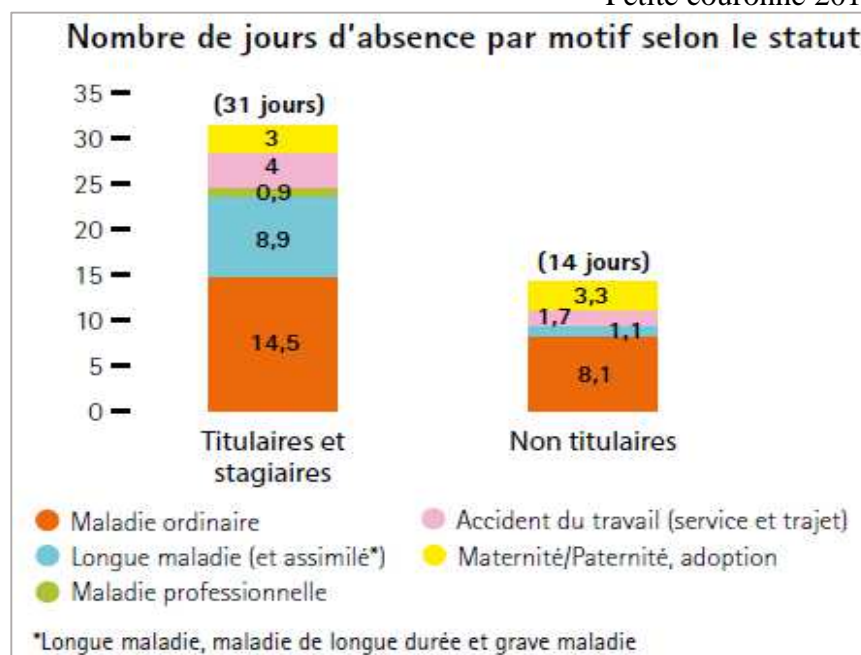
A noter : l'absence au travail est toujours calculée en jours calendaires, du lundi au dimanche, et non en jours ouvrés.

Les fonctionnaires ont été absents 11.814 jours en 2015 pour raisons de santé. Les contractuels ont été absents 1.031 jours pour les mêmes motifs.

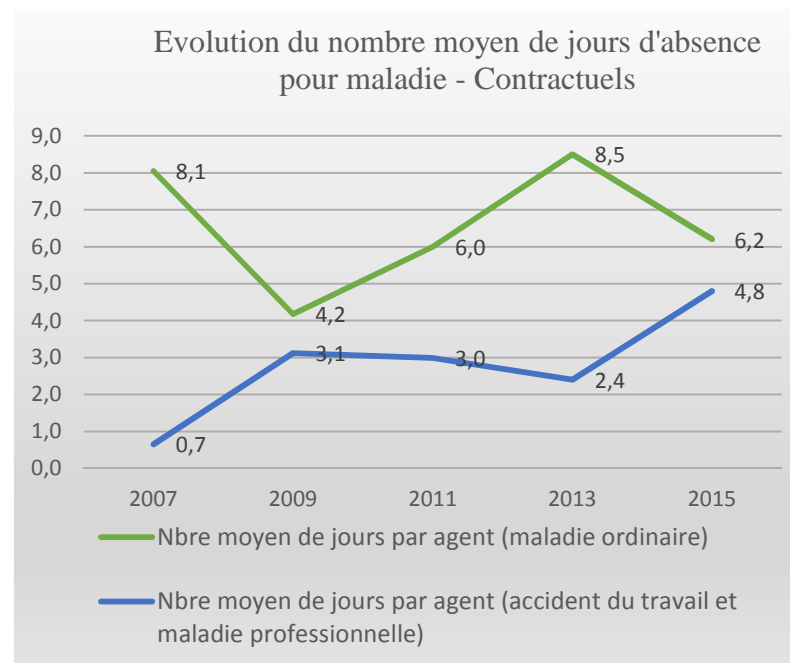
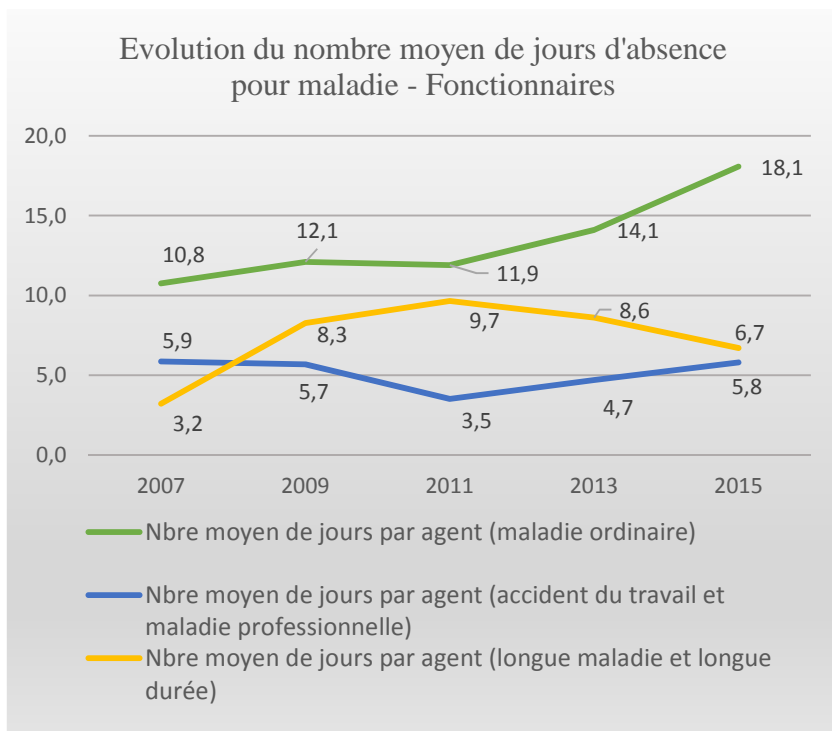
Parmi ces journées, 11 congés de maternité ont donné lieu à 1.322 jours d'absence et 11 agents en congé longue maladie ou longue durée ont totalisé 2.712 jours d'absence.

Il est à noter que les données, issues des chiffres de 2015 ne tiennent pas compte des requalifications, notamment de maladie ordinaire en congé longue maladie : 1223 jours à ce jour et 9 agents concernés.

Petite couronne 2013



Absence au travail – Evolution

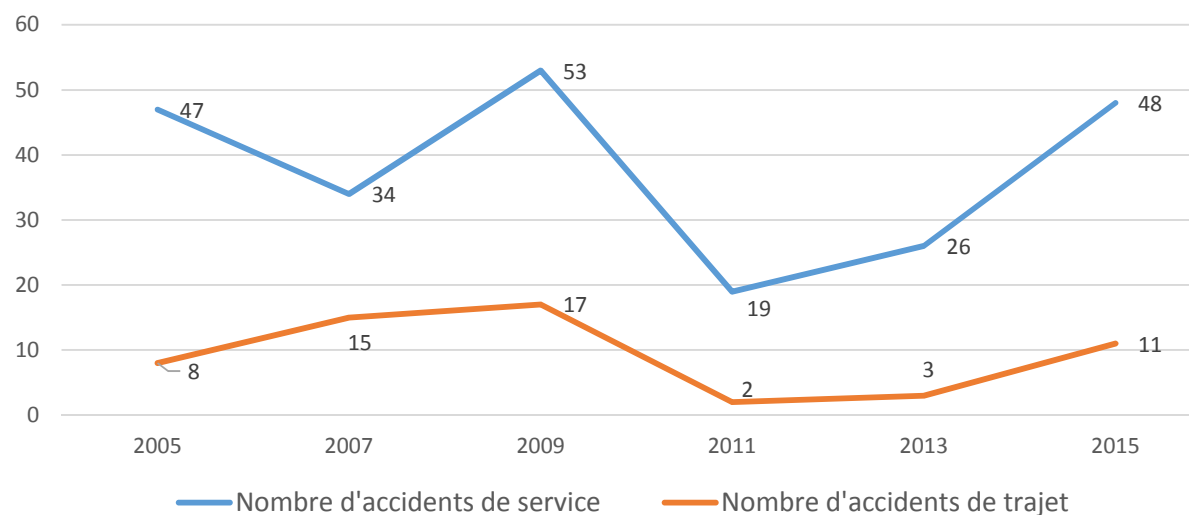


En Petite couronne, l'absence au travail pour raisons de santé a connu une augmentation relativement soutenue entre 2007 et 2013, avec une hausse plus faible entre 2011 et 2013. A Sceaux, on constate une augmentation modérée de 2007 à 2013, mais nettement plus forte entre 2013 et 2015, hormis pour les congés de longue maladie.

Absence au travail – Evolution des AT



Evolution du nombre d'accidents de travail
(y compris les accidents non suivis d'arrêts maladie)



Parmi les 48 accidents de service, 33 sont liés à une mauvaise posture ou à un faux mouvement, qui auraient peut-être pu être évités avec une meilleure application des gestes et postures adéquates.

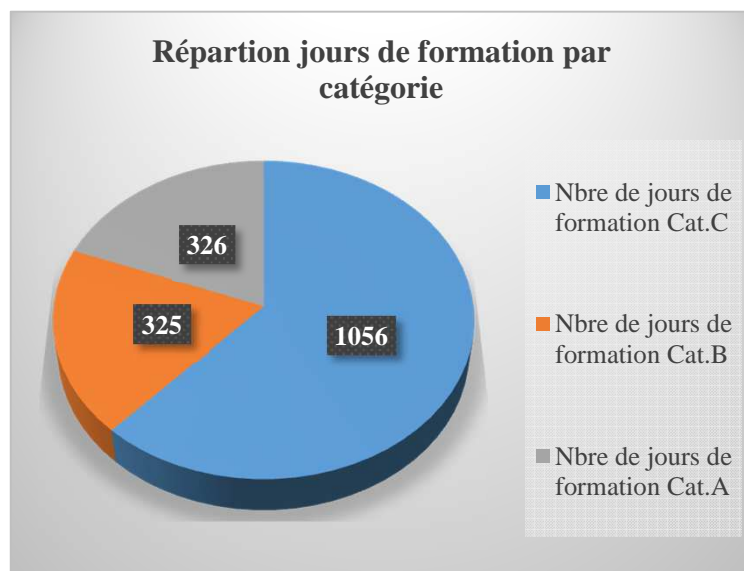
La courbe des accidents de service montre l'impact que peut avoir une politique de prévention : de 2010 à 2013 inclus, l'accent a été mis sur la prévention des risques liés à l'activité physique, à travers plusieurs actions. Elles ont porté leur fruit dès 2011. Mais le départ du chargé de prévention puis l'absence d'un chargé de prévention à plein temps n'ont pas permis de maintenir cette politique au même niveau : les conséquences se font sentir rapidement.

Formation – Les stagiaires

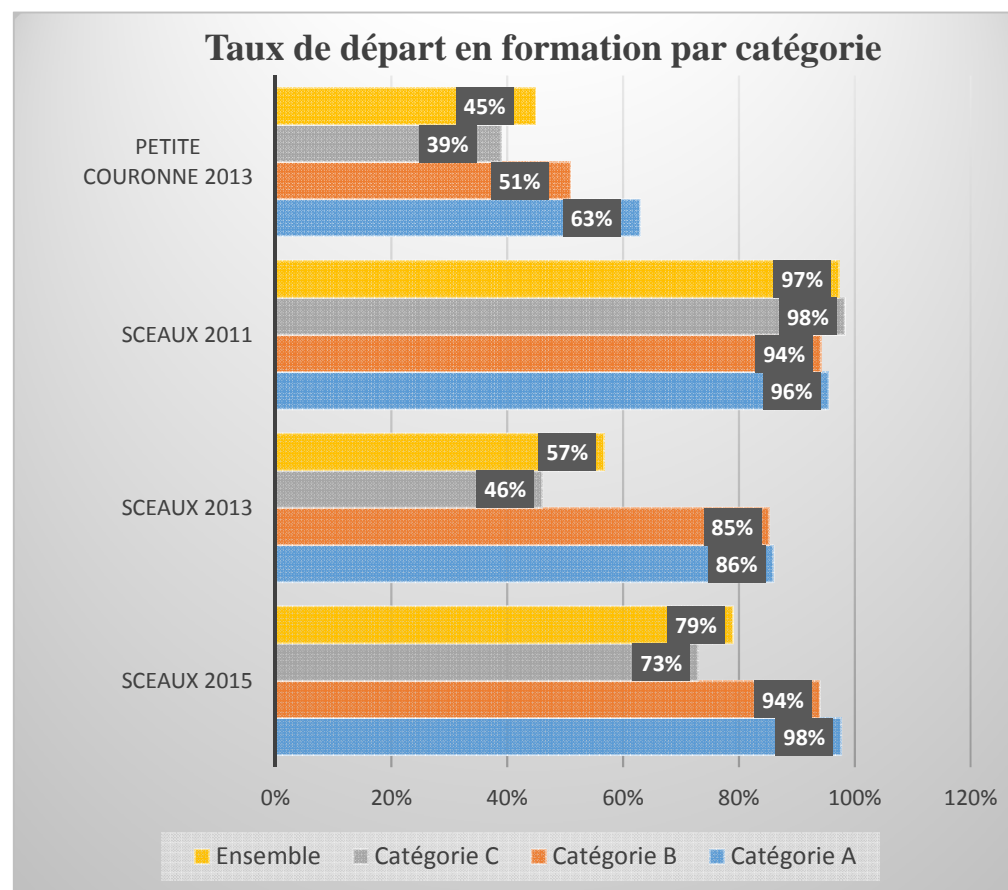


1794 jours de formations ont été effectués par les agents de Sceaux en 2015. La ville de Sceaux et le CCAS poursuivent leur politique active en matière de formation des agents, notamment en catégorie C.

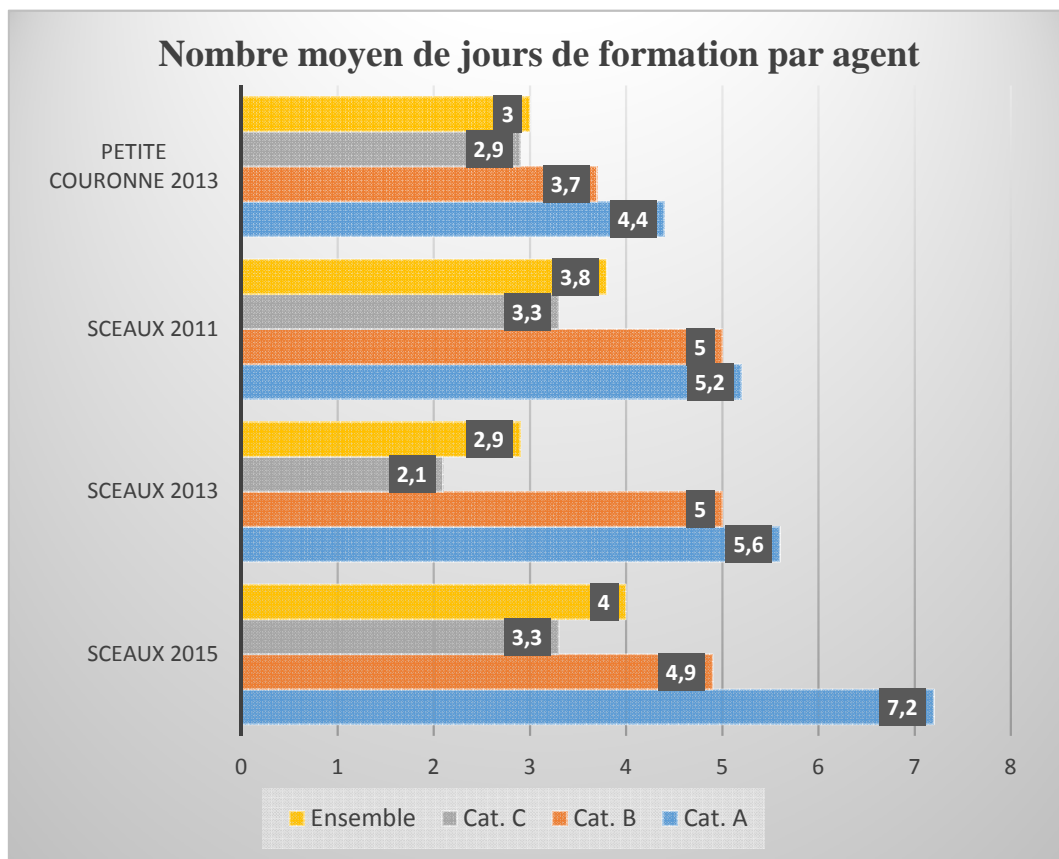
Par ailleurs, 6 agents ont bénéficié d'un bilan de compétences en 2016, tous en catégorie C (non comptabilisés dans les graphes ci-après).



Comme chaque année, les taux de départs en formation sont très élevés, et bien au-delà de ceux des autres collectivités de la Petite couronne, même en 2013 qui était une année un peu moins riche en formations.



Formation – Les stagiaires



Le nombre moyen de jours de formation par agent est le nombre de jours de formation rapporté au nombre total d'agents, qu'ils aient ou non participé à des formations.

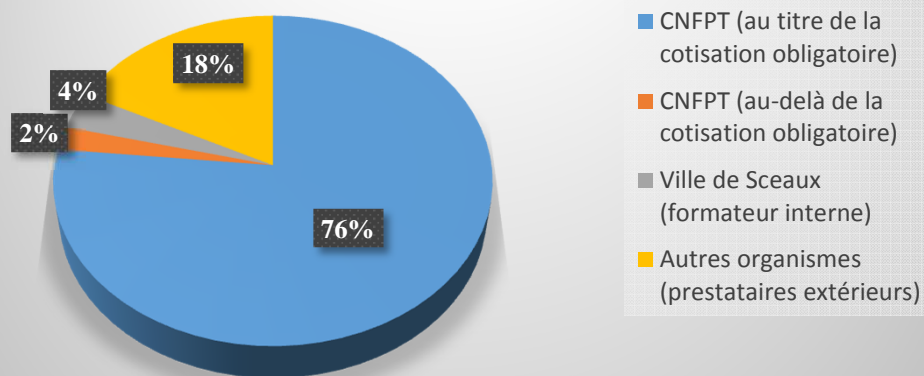
Ce sont les agents de catégorie A qui partent le plus longtemps en formation : 7,2 jours en moyenne sur l'année 2015. Les agents de catégorie B et C partent moins longtemps mais presque aussi souvent que ceux de catégorie A.

Toutes catégories confondues, le nombre moyen est de 4 jours de formation par an. Un stage dure en moyenne 1,7 jour. Par conséquent, les agents partent 2 à 3 fois en formation par an, en moyenne.

Formation – Les organismes



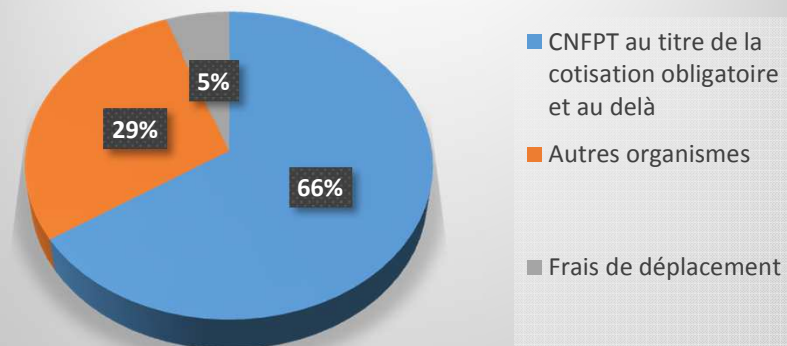
Répartition du nombre de jours de formation par organismes



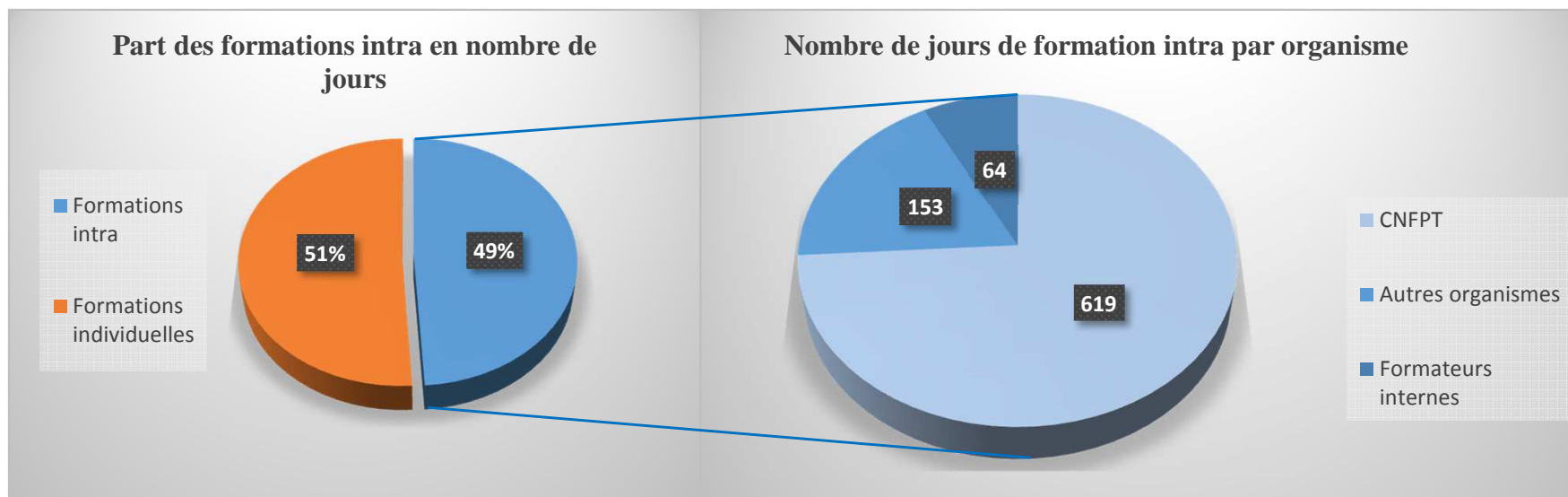
Le CNFPT demeure le partenaire privilégié de la collectivité. Les stages en bureautique et plusieurs stages en santé et sécurité du personnel qui étaient payants au-delà de la cotisation obligatoire, ne le sont plus depuis 2015. La Ville a su tirer parti de cette baisse des coûts en organisant de nombreux stages intra dans ces domaines avec le CNFPT.

Les dépenses totales de formation en 2015 s'élèvent à 153.441 €, dont 99.652 € pour le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Répartition des dépenses de formation à Sceaux



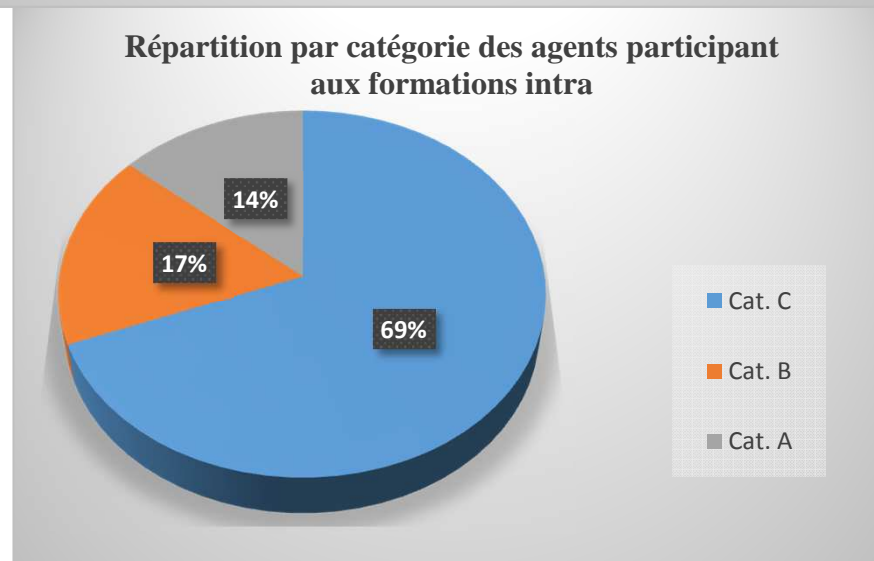
Formation – Focus sur les stages intra



68% du total des agents en catégorie C sur poste permanent ont participé à au moins un stage intra en 2015, c'est-à-dire un stage organisé dans les locaux de la Ville.

30 formations différentes ont été proposées en intra, ayant donné lieu à 52 sessions différentes. Les principaux thèmes ont porté sur la bureautique (5 formations différentes), la santé et la sécurité au travail (5 formations) et la connaissance des logiciels métier (4 formations).

Les agents de catégorie C ont largement bénéficié de ces stages intra, qui permettent notamment d'éviter les déplacements pour les personnes peu à l'aise dans les transports en commun ou ayant des contraintes familiales en terme d'horaires.



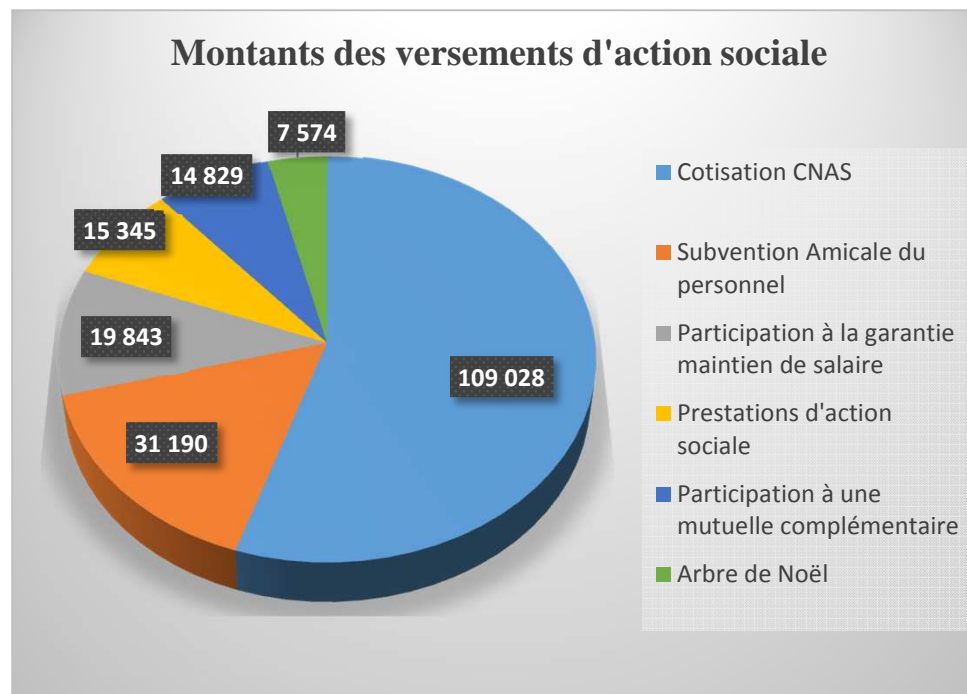
Action sociale

En 2015, la Ville et le CCAS ont participé à hauteur de 197.809 euros à différentes actions au bénéfice des agents.

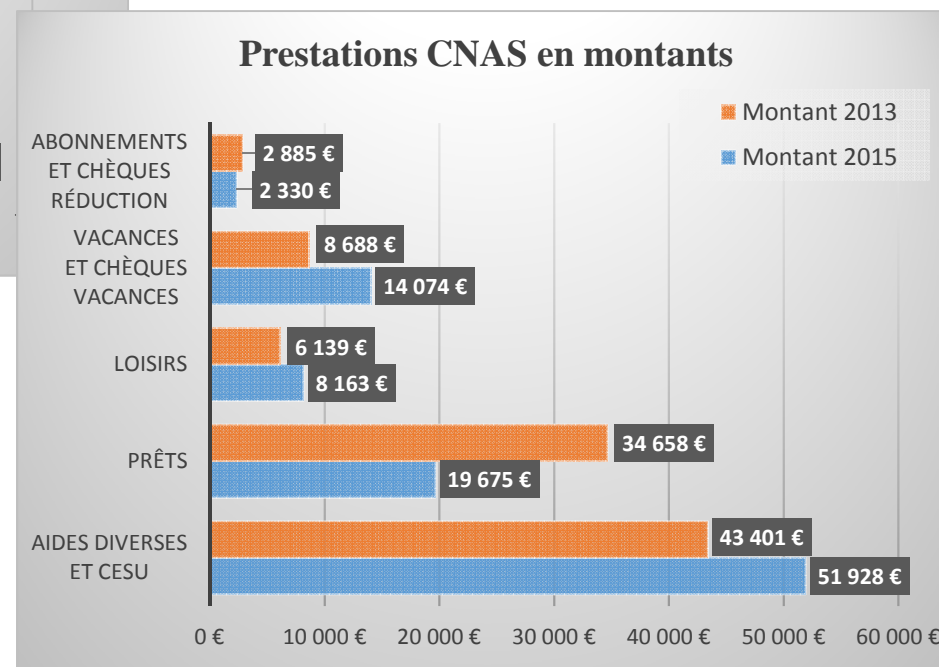
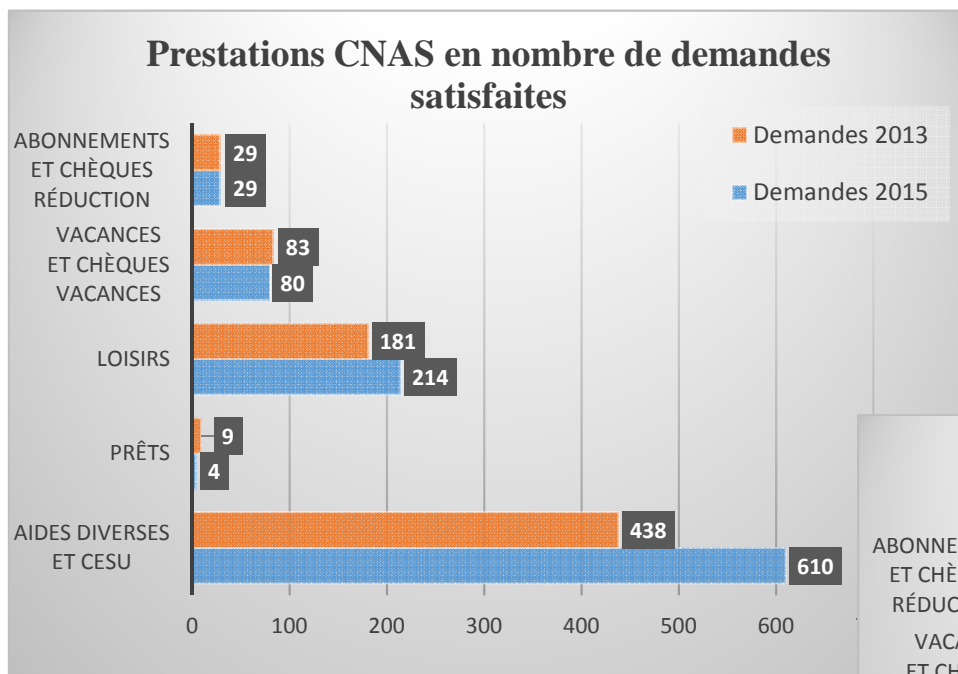
Les participations aux mutuelles et garantie maintien de salaire sont dorénavant stables avec, au 31/12/2015 :

- 234 agents bénéficiant de la participation Garantie maintien de salaire

- 116 agents bénéficiant de la participation Mutuelle



Action sociale



En 2015, la Ville et le CCAS ont cotisé au Comité national d'action sociale en faveur du personnel à hauteur de 109.028 euros.

Grâce à un travail de proximité, une communication soutenue et quelques agents relais au sein des services, le taux de retour a évolué de 67% en 2013 à 96% en 2015 pour la Ville.

Il est noter que les chiffres ci-joints et le taux de retour ne peuvent concerner que les prestations dont la gestion relève directement du CNAS ou de la Ville, certaines prestations étant sollicitées directement par les agents sans traçabilité.