

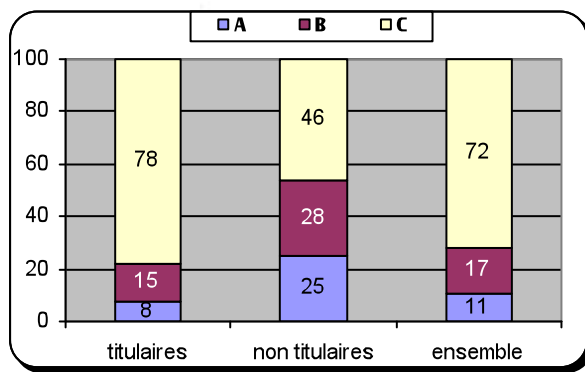
BILAN SOCIAL 2013

Le bilan social est une photographie du personnel communal (y compris le personnel du CCAS) à un moment donné, soit le 31 décembre 2013. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel.

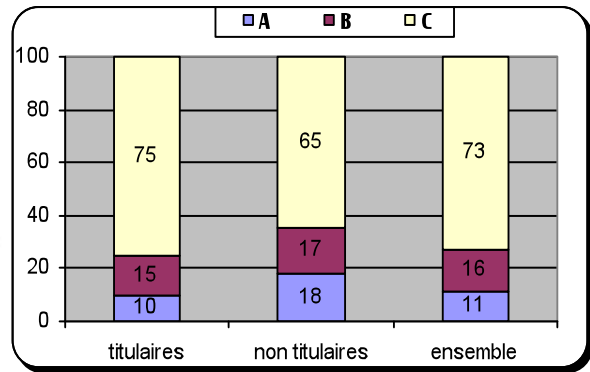
LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

Les effectifs consolidés de la Ville et du CCAS se répartissent en 355 fonctionnaires et 82 non titulaires, occupant un emploi permanent (complet et non complet), présents au 31/12/2013 y compris les remplaçants.

Répartition des catégories hiérarchiques par statut (en %)



Sceaux au 31/12/2011



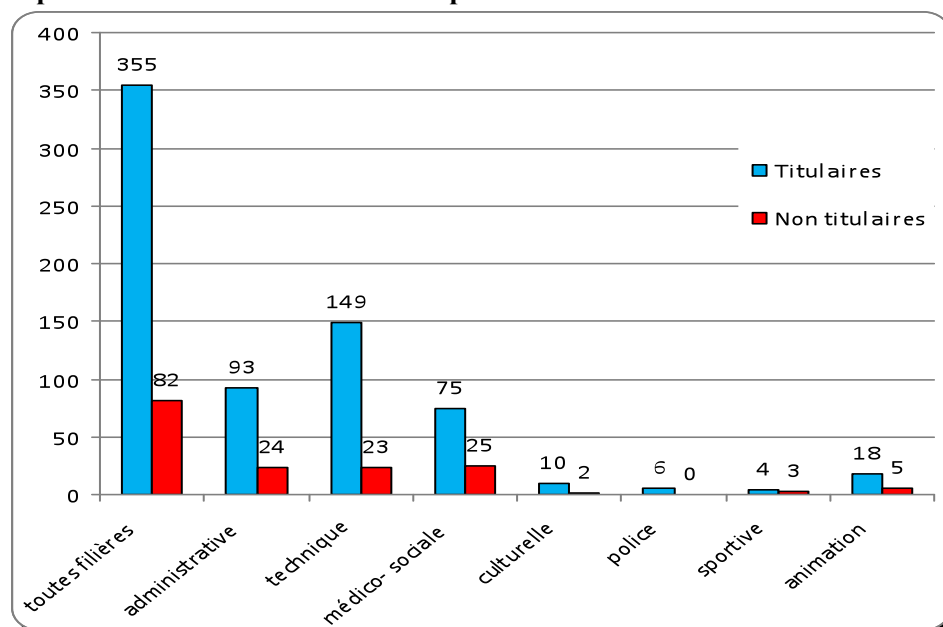
Sceaux au 31/12/2013

Les agents de catégorie A représentent 11% de l'effectif total, ceux de catégorie B 16%, et ceux de catégorie C 73%. On retrouve exactement les mêmes proportions dans les collectivités de la Petite couronne parisienne.

	Sceaux 2013	Sceaux 2011	Sceaux 2009	Sceaux 2007	Petite Couronne 2011	Petite Couronne 2009	France 2011
Titulaires	81,2%	82,6%	81,8%	84,6%	80,2%	81,9%	85,0%
Non titulaires sur poste permanent	18,8%	17,4%	18,2%	15,4%	19,8%	18,1%	15,0%

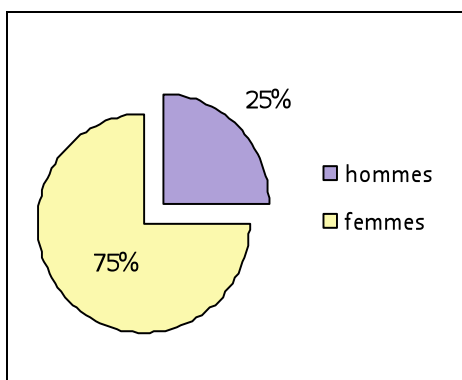
La structure des effectifs de Sceaux est stable et très proche de celle des collectivités de la Petite couronne.

Répartition titulaires/non titulaires par filière



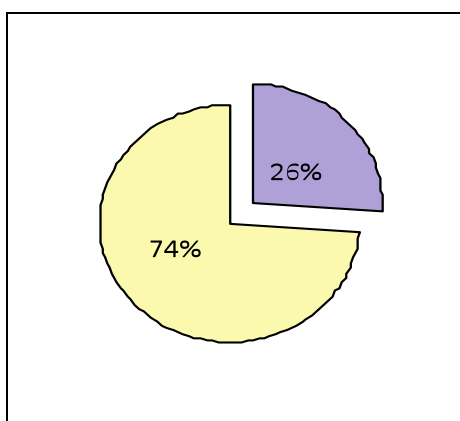
La répartition entre les filières et entre les titulaires et les non titulaires reste stable d'année en année. La seule différence provient de l'application de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire à Sceaux qui a permis l'intégration de plusieurs agents, en particulier dans la filière animation.

Répartition hommes/femmes



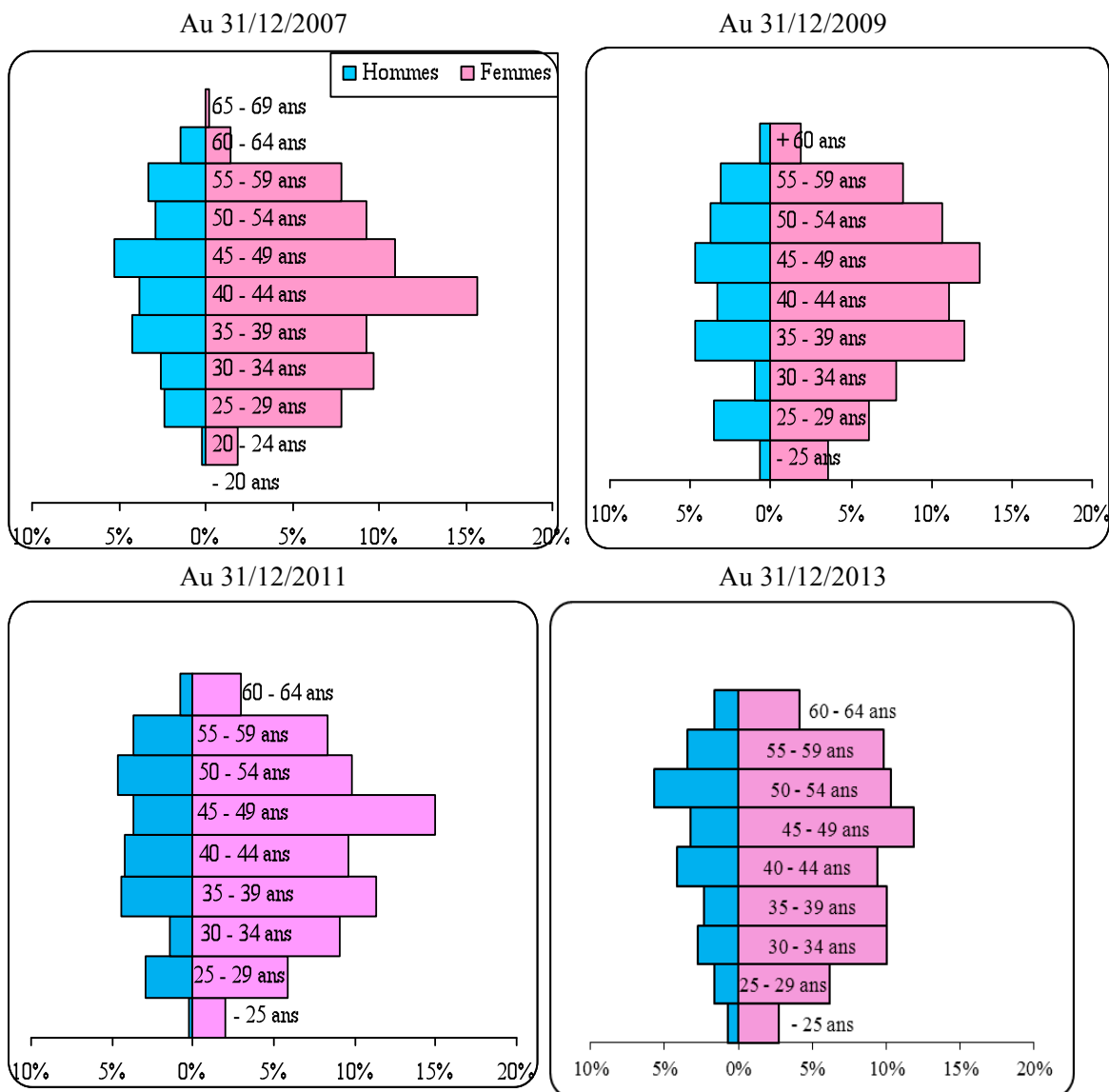
La répartition entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes est identique à celle de 2007, 2009 et 2011. Dans les collectivités de la Petite couronne, les femmes représentaient 65% des effectifs et les hommes 35% en décembre 2011. A l'échelle nationale, la part des femmes n'était que de 59,7% à la même date.

Répartition hommes/femmes parmi les cadres



Les agents dénombrés sont les suivants : toute personne encadrant des agents, quel que soit son statut ou sa catégorie hiérarchique, ainsi que les chargés de mission et les adjoints aux chefs de service. Sur 69 cadres, 51 sont des femmes et 18 sont des hommes. Le taux de féminisation dans l'encadrement est donc similaire au taux de féminisation sur l'ensemble des postes. Il a progressé de 5 points depuis 2011.

Pyramide des âges



On constate un vieillissement très progressif des personnels de la Ville et du CCAS, de 2007 à 2013. L'âge moyen à Sceaux était d'environ 43 ans en 2011, il est de 43,2 en 2013. En 2011, il était de 43,5 en Petite couronne.

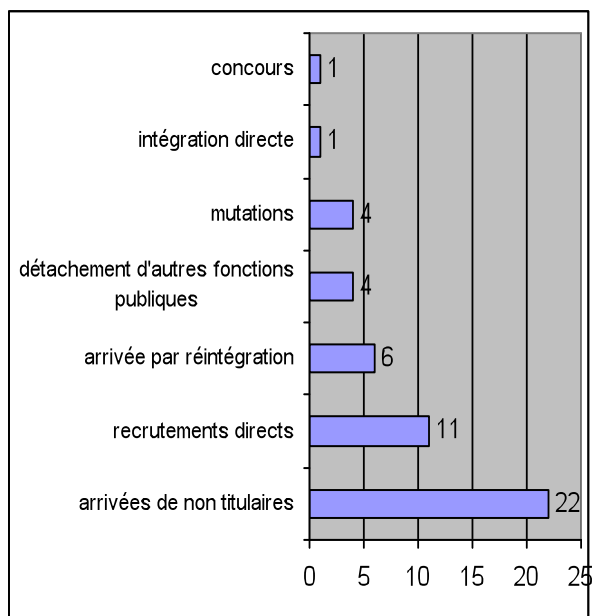
La part des agents de 40 ans et plus sur l'ensemble des agents titulaires et non titulaires représente en pourcentage les chiffres ci-après :

2007	61,8 %
2009	60,5%
2011	62,6%
2013	63,6%

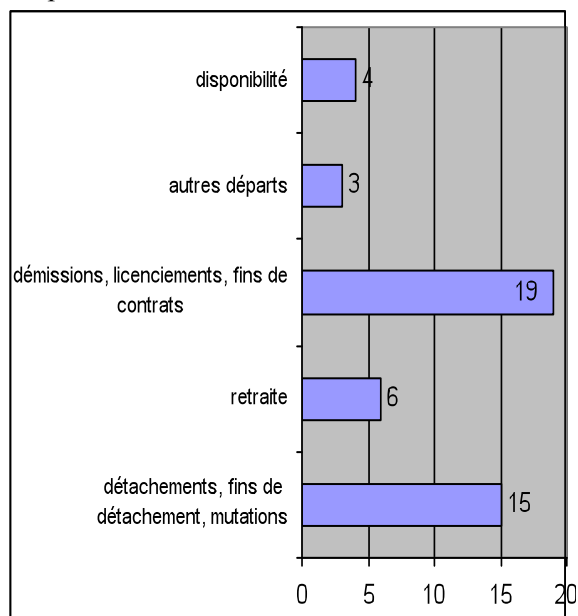
L'EMPLOI

La mobilité

Arrivées



Départs



En 2013, 49 recrutements ont été réalisés (hors remplaçants) et 47 agents sont partis. L'effectif est resté stable. A ces flux habituels se sont ajoutées 4 mobilités internes.

La mobilité interne est le mode de recrutement à privilégier pour permettre les évolutions de carrière, le maintien de la motivation, la progression sociale...

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

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

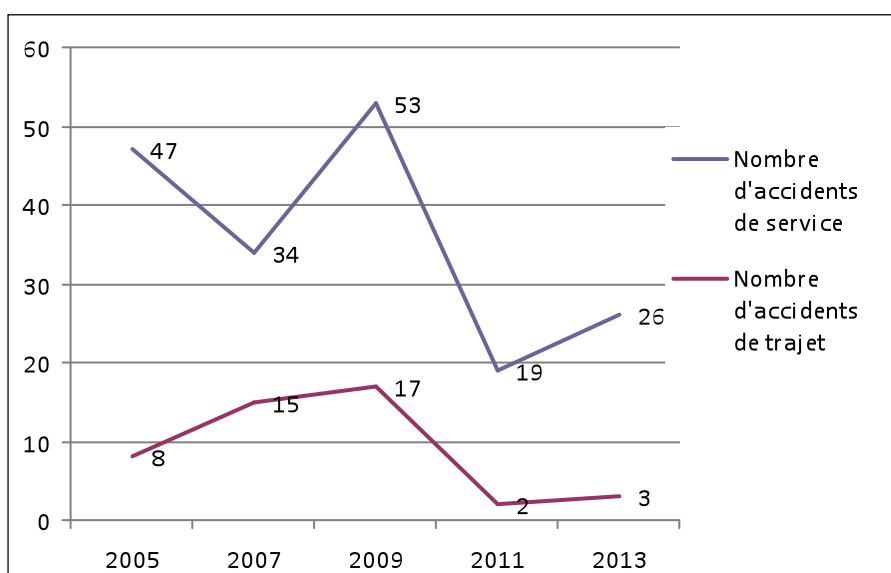
Le taux de turn over à Sceaux est comparable à celui de la Petite couronne, espace géographique dans lequel le nombre élevé d'employeurs et la densité du réseau de transport permet une mobilité plus forte qu'en province.

L'emploi des personnes handicapées

Le taux légal d'emploi de travailleurs handicapés dans les collectivités de plus de 20 agents est de 6%. Entre 2007 et 2013, la Ville a augmenté de façon très nette la part des personnes handicapées au sein de son personnel. Sur l'ensemble de la petite couronne, ce taux atteint 5,37% en 2011 et est en progression depuis 2007.

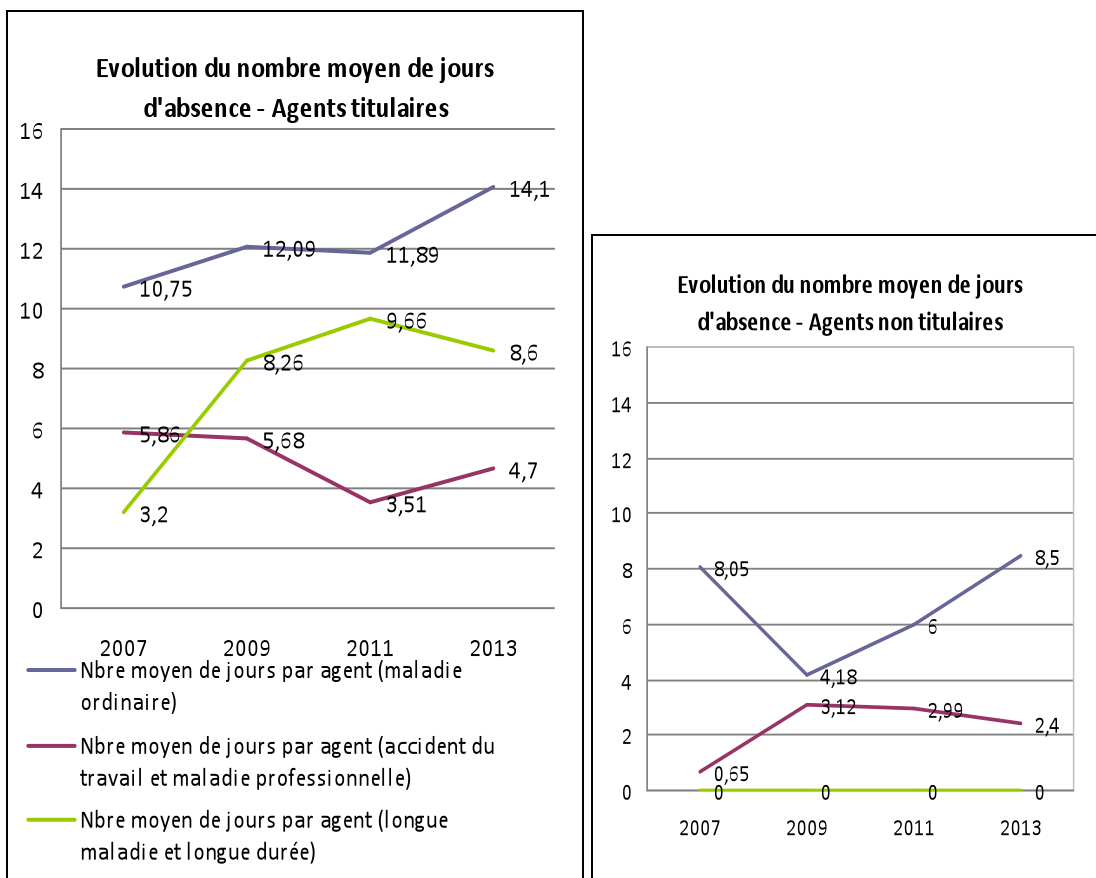
	Sceaux 2013	Sceaux 2011	Sceaux 2009	Sceaux 2007	Petite couronne 2011
Nombre d'agents	22	22	21	15	NC
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	5,03%	5,01%	4,96%	3,55%	5,37%

L'ABSENTEISME



Ces chiffres incluent les accidents non suivis d'arrêts.

Les actions de prévention réalisées en 2009-2011 ont permis une baisse de 64 % du nombre d'accidents de service. On constate en 2013 une légère reprise du nombre d'accidents de service.



Le nombre de jours d'absences a augmenté entre 2009 et 2013 (passage de 7.614 jours à 11.798 jours, tous personnels confondus).

Conscients de cette dégradation, nous avons déjà mené des études internes et que les rapports sur l'état de la collectivité entre 2009 et 2013 mettent en évidence deux caractéristiques intéressantes :

- le nombre de jours d'absence pour maternité a augmenté de près de 400% (472 jours en 2009 contre 1919 en 2013)
- le nombre de jours de maladie ordinaire a considérablement augmenté, notamment du fait de la maladie ordinaire en périphérie des congés pour maternité, représentant près de 500 jours en 2013.

Ainsi, déduction faite des jours d'absence pour maternité (directe et maladie ordinaire), l'évolution est plutôt de 7.142 jours à 9.379 jours. Sans être anodine, cette augmentation est plus faible (+31% au lieu de +55%).

Cependant, cette augmentation globale masque des variations importantes entre types d'absences et de maladies qu'il convient de noter :

- maladie ordinaire

Sur la période 2011-2013, il est constaté une baisse du nombre d'arrêts (755 en 2011 contre 741 en 2013), avec une forte baisse du nombre d'arrêts de moins de 5 jours et un quasi-doublement des arrêts de plus de 16 jours.

En parallèle, le nombre total d'agents arrêtés a diminué de 10% (247 contre 274). Ainsi, moins d'agents ont été arrêtés moins de 5 jours et plus d'agents ont été arrêtés plus de 16 jours. Ce constat n'est pas anodin et traduit l'augmentation de pathologies pénalisantes pour les agents.

En outre, en 2013, 1062 jours d'arrêts correspondent à des jours requalifiés ultérieurement en maladie professionnelle, accident du travail ou congé longue maladie, et 1199 jours correspondent à la maladie ordinaire accolée à des congés maternité. Ces chiffres diminuent considérablement **le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire proprement dit, qui passe, pour 2013, de 4,11% à 2,61%**.

Pour 2013, la part des jours d'arrêts pour congé pour maternité et maladie ordinaire accolée aux congés pour maternité correspond à plus de 21% du nombre de jours d'arrêts total, contre plus de 12% en 2012.

- Congés de longue maladie (CLM) et maladie de longue durée (CLD)

Les chiffres des congés de longue maladie et maladie longue durée montrent que le nombre d'agents concernés par les CLM ou des CLD reste stable sur la période 2011-2013 (15/16 agents), pour un nombre de jours en baisse de 18% (hors requalification).

- Maladies professionnelles

Le nombre d'agents concernés par des arrêts pour maladie professionnelle double sur la période (de 2 à 5 agents en 3 ans) et le nombre de jours augmente de 546%.

- Accidents du travail / accidents de trajets

Le nombre d'agents concernés par les AT reste stable entre 2011 et 2013 (30 agents), pour un nombre de jours en hausse de 4%.

De façon générale, on peut analyser comme suit les causes d'augmentation et typologies de l'absentéisme à Sceaux :

- augmentation de la durée moyenne des arrêts pour maladie ordinaire ;
- augmentation du nombre de congés maternité et de la maladie ordinaire en périphérie de maternité ;
- augmentation des maladies professionnelles

Il est mis en œuvre les contrôles médicaux systématiques (un contrôle tous les 10 arrêts), qu'elle avait déjà pratiqués il y quelques années, et abandonné suite à un rendement nul pour un coût élevé (près de 155 € TTC le contrôle, appliqué à une absence sur dix).

Le bilan est plutôt négatif : les contrôles médicaux effectués jusque-là n'ont pas permis d'aboutir au retour des agents au travail.

Sur le sujet de l'absentéisme, les collectivités sont en réalité démunies.

La réglementation en matière médicale et la solidarité entre médecins n'autorisent en pratique aucune action à l'encontre d'un agent en arrêt de travail et aucune action de lutte contre l'absentéisme, en dehors de toute considération prenant source dans les conditions de travail.

Ce constat laisse la Ville, comme de nombreuses autres, en difficulté. Les seuls moyens d'action, limités et fragiles, sont la baisse des primes et indemnités en lien avec l'absentéisme et le ralentissement de l'évolution de carrière.

La fragilité de ces outils réside dans le protectionnisme des professionnels de la santé et des représentants du personnel qui considèrent ces mesures outrancières, ne respectant pas l'agent et son droit à maladie.

Ces constats négatifs n'empêchent cependant pas la Ville de continuer à travailler pour identifier les causes possibles de l'absentéisme (notamment les maladies ordinaires) et mettre tous les moyens en œuvre pour le réduire.

Déjà consciente de ces difficultés, la Ville a créé un poste de conseiller prévention depuis plusieurs années. Dans le cadre du plan pluriannuel 2009-2013, le conseiller prévention a activement contribué à l'amélioration des conditions de travail et induit la réduction du nombre d'accident du travail de moitié. Il a travaillé sur la pénibilité du métier d'aide à domicile, la mise à jour des fiches sécurité, la formation des agents en matière d'utilisation des extincteurs, de gestes et postures (formation PRAP), de secourisme

(PSC1) ; il a développé un réseau de relais prévention, a contribué à l'évolution des matériels dans plusieurs secteurs d'activité, a participé à une réorganisation de service par ses interventions ergonomiques et collaboratives.

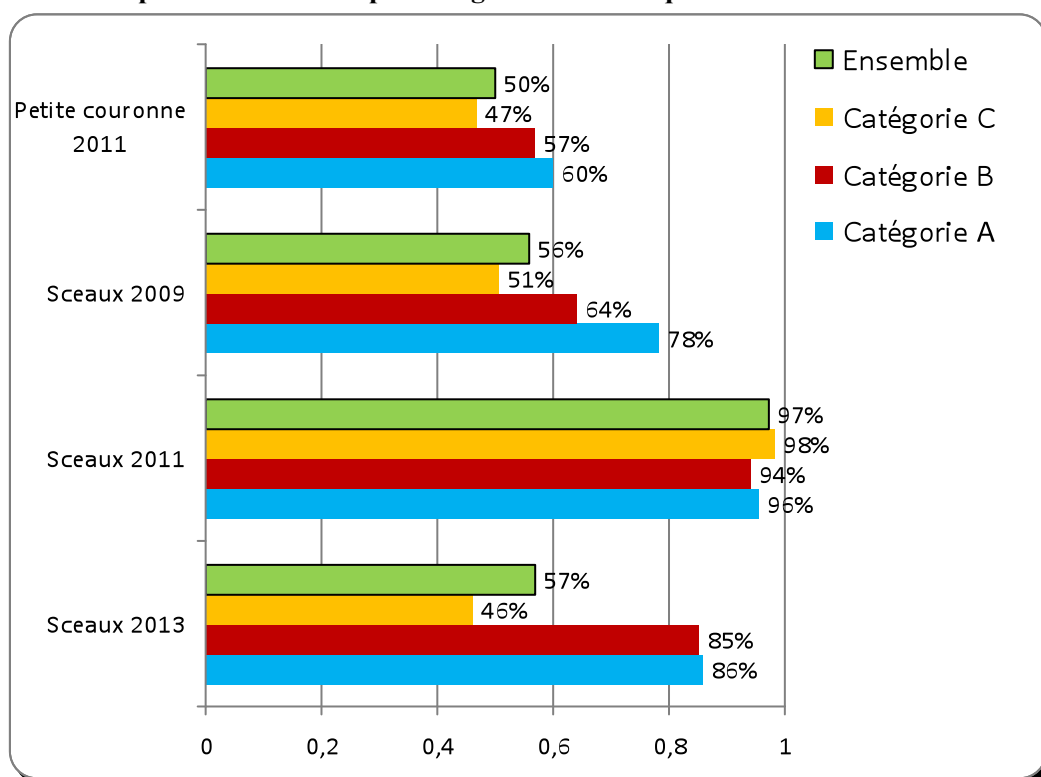
Nous considérons que le conseiller prévention joue un rôle majeur sur le maintien d'un climat social serein, en qualité d'acteur de terrain, au plus près des agents, et en tant de relais auprès de la direction des Ressources humaines, contribuant à des actions les plus efficaces possibles.

Pour 2014, le conseiller prévention a travaillé sur la rédaction d'un diagnostic du service Petite enfance qui avait pour origine l'absentéisme important ces dernières années. Le diagnostic sera présenté au prochain Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Il permettra la réalisation d'actions diverses oeuvrant pour l'amélioration de multiples causes potentielles de la hausse de l'absentéisme, et hors congé maternité.

LA FORMATION

En 2013, il y a eu 1 519 journées de formation, dont 209 journées au titre d'un congé de formation pour obtenir le diplôme d'auxiliaire de puériculture.

Taux de départ en formation par catégorie hiérarchique



Il s'agit du pourcentage d'agents partis **au moins une fois** en formation au cours de l'année, sur le nombre total d'agents permanents étudiés dans le bilan social.

Ce graphique montre les efforts importants que fait la Ville pour que chaque agent puisse avoir accès à la formation. Ainsi, l'année 2011 a été exceptionnelle à ce titre car 97,3% des agents ont pu participer à au moins une formation. En 2013, nous sommes revenus à des taux plus habituels (57%), qui restent cependant toujours plus élevés que les taux de la Petite couronne : 50% en 2011 et 41% en 2009. Le nombre de journées de formation et le nombre d'agents partis en formation sont des données intéressantes, pour autant, elles ne doivent pas masquer le fait qu'en matière de formation, le nombre de jours n'est pas

forcément significatif. En effet, un stage d'une demi-journée, bien ciblé, peut se révéler bien plus efficace qu'une formation de 2 ou 3 jours au contenu dilué.

LES RELATIONS SOCIALES, L'ACTION SOCIALE, LA PREVENTION

En 2013, ont eu lieu 6 réunions du Comité technique paritaire et 2 réunions du Comité d'hygiène et de sécurité au cours desquels sont discutés les sujets relatifs à l'organisation des services et au fonctionnement de la collectivité.

En matière d'action sociale, la Ville participe, au travers différentes actions, pour un montant global de 187 970 € en 2013 :

- la cotisation au CNAS de 111 934 € (Comité national d'action sociale),
- la subvention à l'Amicale du personnel de 33 130 €,
- l'organisation de l'arbre de Noël des enfants du personnel, en collaboration avec l'Amicale du personnel,
- le versement de prestations d'action sociale en faveur des enfants du personnel, telles que des aides pour les colonies de vacances, les séjours en gîtes ou camping, les journées en centres de loisirs pour un coût de 20 926 € en 2013,
- la participation à la garantie maintien de salaire (prévoyance),
- la participation à la mutuelle complémentaire santé.

Au 31 décembre 2013, 90 agents bénéficiaient de la participation mensuelle de la Ville de 10,69 € (hors enfant), suite à l'adhésion à une mutuelle labellisée, pour un coût de participation totale pris en charge par la collectivité de 10 188 €. Les agents paient la différence entre le coût de la mutuelle correspondant aux garanties auxquelles ils ont souscrits et la participation forfaitaire de la Ville.

A cette même date, 174 agents avaient souscrit à un contrat de prévoyance (garantie du maintien de salaire) et bénéficiaient de la participation de la Ville et du CCAS de 7,49 €, pour un coût de participation totale pris en charge par la collectivité de 9 992 €.

Pour la garantie maintien de salaire, pour l'année 2013, la moyenne de la cotisation supportée par l'agent est de :

- 2,70 € en catégorie C
- 3,75 € en catégorie B
- 7,79 € en catégorie A

La Ville permet aux agents municipaux de bénéficier de l'accompagnement d'une assistante sociale mise à disposition à Sceaux par le Centre interdépartemental de gestion de la Petite couronne et du soutien d'une psychologue du travail. Pour 2013, l'assistante sociale a rencontré 21 personnes et a réalisé 39 entretiens physiques et 52 téléphoniques. Sur cette même période, la psychologue du travail a reçu 18 agents, pour la plupart à plusieurs reprises.

Depuis 2009, le conseiller prévention a mené de multiples actions de prévention en vue d'améliorer les conditions de travail du personnel municipal (voir ci-dessus).

L'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE : BILAN D'ETAPE

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels prévoyait la possibilité, pour les collectivités ayant délibéré, d'ouvrir des postes pour l'intégration d'agents non titulaires remplissant un certain nombre de conditions particulières, qui se portaient candidat. Annexe 1 : l'accès à l'emploi titulaire à Sceaux.

Conformément au plan pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire délibéré, la Ville a ouvert 16 postes à l'intégration par la voie de la sélection professionnelle et 5 postes à l'intégration directe par la voie

réservée, sur une période de quatre ans. En date du 31/12/2013, douze postes ont été ouverts. Onze agents se sont portés candidats sur ces postes. Six ont intégré la fonction publique territoriale par la voie de la sélection professionnelle (ayant reçu un avis favorable du jury rattaché au Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne), cinq ont bénéficié d'une intégration directe sur un grade d'accès sans concours de la catégorie C.