

## Département 5 : La gestion des ressources humaines

### 1. Les membres du personnel

Actuellement, le CPAS compte 823 agents en personnes physiques pour 660,31 ETP (hors article 60).

Au 30/09/2011, 1056 agents travaillent au CPAS de Mons.

Répartition de l'effectif selon le statut en personnes physiques et en ETP au 30/09/2011.

Statuts	2010		2011	
	ETP	Personnes physiques	ETP	Personnes physiques
Statutaires/stagiaires	177,28	193	<b>142,92</b>	<b>182</b>
Statutaires/maribel	19,80	22	<b>20,80</b>	<b>23</b>
Maribel	42,52	50	<b>51,1</b>	<b>64</b>
Contractuels	221,24	268	<b>258,39</b>	<b>317</b>
APE	131	146	<b>172,75</b>	<b>216</b>
SINE	15	21	<b>13,35</b>	<b>20</b>
Activa	9,45	15	-	
Convention 1 <sup>er</sup> emploi	1	1	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>617,29</b>	<b>716</b>	<b>660,31</b>	<b>823</b>
Article 60	199	210	<b>225</b>	<b>225</b>
<b>Total général</b>	<b>816,29</b>	<b>926</b>	<b>885,31</b>	<b>1048</b>

Depuis 9 ans, le CPAS a connu une augmentation de ses effectifs de 91 %. Cette augmentation s'explique entre autres par la reprise de la MRS d'Havré en 2005 et la reprise de la gestion des crèches depuis le 01/01/2011.

Nombre de membres du personnel (personnes physiques)

Statuts	2001	2008	2009	2011	Evolution 2001-2011
Statutaires/stagiaires	201	198	185	<b>205</b>	+ 1,99 %
Contractuels	90	246	255	<b>317</b>	+ 261 %
<b>Total emplois ordinaires</b>	<b>291</b>	<b>444</b>	<b>440</b>	<b>522</b>	+ 79,38 %
ACS/APE	86	154	167	<b>216</b>	+ 151,16 %
Maribel	-	58	60	<b>64</b>	-
Activa	5,94	7	15	-	-
SINE	-	23	21	<b>20</b>	-
Convention 1 <sup>er</sup> emploi	-	1	1	<b>1</b>	-
<b>Total aide à l'emploi</b>	<b>86</b>	<b>243</b>	<b>264</b>	<b>301</b>	+ 250 %
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>687</b>	<b>704</b>	<b>823</b>	+ 120,42 %

Nombre d'équivalents temps plein au 30/09/2011

Statuts	2005	2010	2011	Evolution 2005 - 2011
Statutaires/stagiaires	202,13	177,28	163,72	- 19 %
Contractuels	161,20	221,24	258,39	+ 60,29 %
Total emplois ordinaires	<b>363,33</b>	<b>398,52</b>	<b>422,11</b>	<b>+ 16,18 %</b>
ACS/APE	123,50	131	172,75	+ 39,88 %
Maribel	42,96	62,32	51,10	+ 18,95 %
Activa	16	9,45	-	-
SINE	1	15	13,35	+ 1235 %
Convention 1 <sup>er</sup> emploi	1	1	1	-
Total des aides à l'emploi	<b>184,46</b>	<b>218,77</b>	<b>238,2</b>	<b>+ 40,41 %</b>
<b>Total</b>	<b>547,79</b>	<b>617,29</b>	<b>660,31</b>	<b>+ 29,13 %</b>

Le tableau ci - dessus présente l'évolution des membres du personnel de 2005 à 2011.

Si le nombre d'ETP augmente c'est principalement le fait de l'augmentation du nombre d'emplois subventionnés.

Pourcentage d'occupation selon le statut

Le tableau présente le taux d'occupation selon le statut des agents occupés par le CPAS dans l'ensemble du pays et au CPAS de Mons.

	Définitif	Contractuels
Fédéral (CPAS)*	<b>23,41 %</b>	<b>76,58 %</b>
CPAS de Mons	<b>24,90%</b>	<b>75,10%</b>

\* ONSS/APL

**2. Les Recettes du personnel**

La masse salariale est importante et constitue un élément important de notre budget. La recherche constante de subsides est donc essentielle.

**3. Les Dépenses du personnel**

Les dépenses nettes du personnel s'élèvent à 15.214.604,38

Les recettes liées au personnel augmentent de quelque 1.150.000 € par rapport à la dernière MB 2011.

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la Ville de Mons comptait 92.362 habitants.

Le ratio entre le coût net des charges de personnel et le nombre d'habitants est de 164,7 € / habitant.

### Taux d'absentéisme

Le CPAS lutte contre l'absentéisme du personnel. On remarque dans le tableau ci – dessous que la diminution de l'absentéisme est significative dans toutes les catégories de personnel.

Absentéisme	2009	2010
Agents définitifs	8,85 %	7,5 %
Agents contractuels	5,63 %	5,25 %
Article 60	5,30 %	5,03 %
<b>Total</b>	<b>6,17 %</b>	<b>5,72 %</b>

Taux d'absentéisme (hors article 60) = **5,65 %**

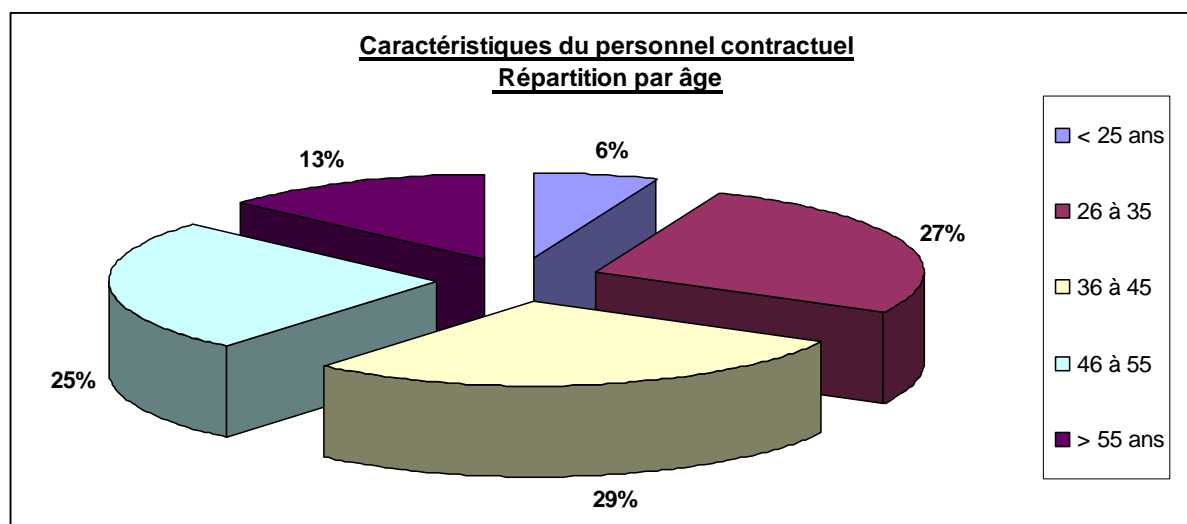
Hors art.60, le coût représente 44 % du budget du CPAS.

### **4. Les caractéristiques du personnel**

Le nombre de personnes physiques s'élève à 823 (hors article 60) dont 73,95 % de femme et 26,05 % d'hommes.

L'âge moyen du personnel est de 42 ans.

Classe d'âge	Nbre d'agents 2010	%	Nbre d'agents 2011	%
< 25 ans	53	7,5	51	6,20
26 à 35	189	26,13	220	26,73
36 à 45	198	27,78	233	28,31
46 à 55	188	26,24	209	25,39
> 55 ans	88	12,35	110	13,37
<b>Total</b>	<b>716</b>	<b>100%</b>	<b>831</b>	<b>100 %</b>



Si on observe plus particulièrement les 205 agents statutaires, les données chiffrées laissent apparaître une moyenne d'âge de 50 ans. A l'intérieur de cette même catégorie de personnel,

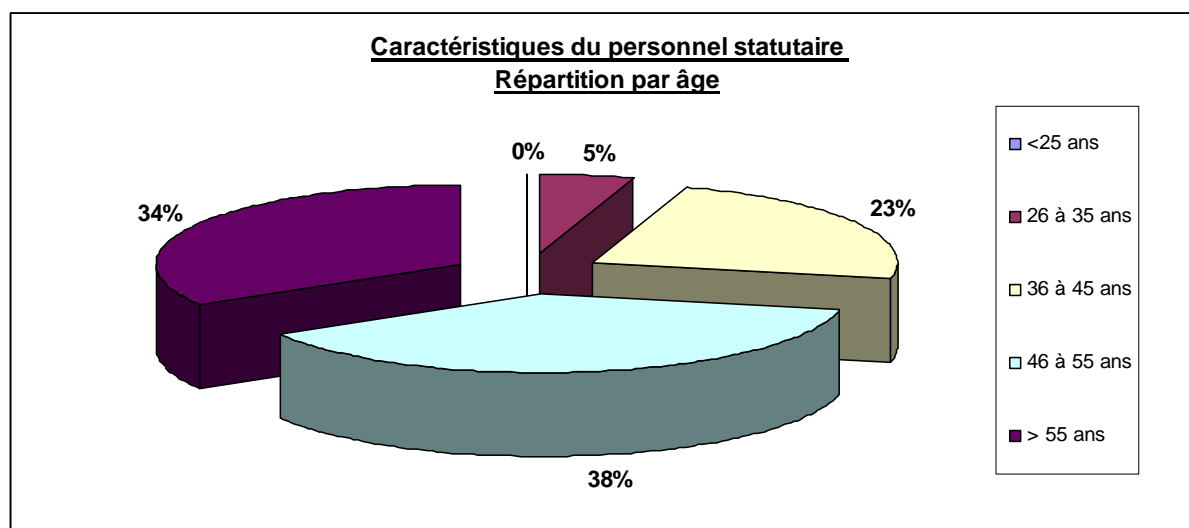
les plus de 46 ans représentent 71,71 % de l'ensemble, dont 33,66 % d'entre eux sont âgés de plus de 55 ans, comme l'indique le tableau ci – dessous.

Ces données laissent apparaître différents éléments :

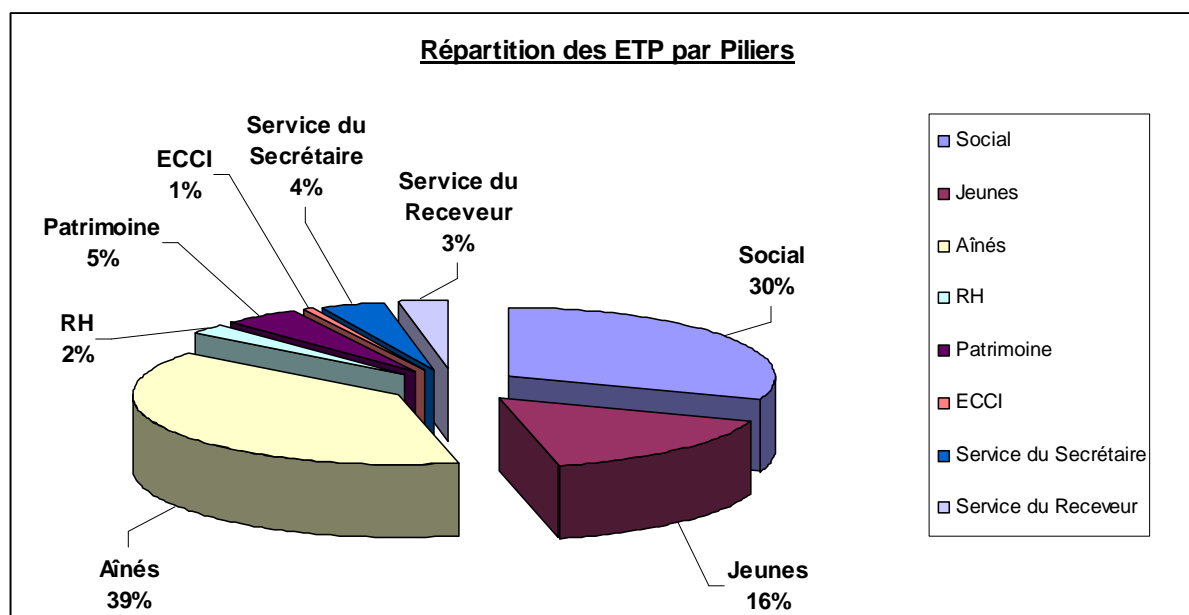
- Remplacement du personnel appartenant à cette tranche d'âge en raison du « know – how » que détiennent ces agents ;
- Une réflexion globale concernant le cadre du personnel doit être menée.

Classe d'âge	Nbre d'agents 2010	%	Nbre d'agents 2011	%
< 25 ans	0	0%	0	0 %
26 à 35	10	5%	10	4,88 %
36 à 45	56	26%	48	23,41 %
46 à 55	97	45%	78	38,05 %
> 55 ans	52	24%	69	33,66 %
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>100%</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

Par contre, l'âge moyen des agents contractuels s'élève à 38 ans et des agents sous statut APE à 37 ans.



Représentation graphique des ETP par département (art.60 exclus)



Le personnel travaillant pour les personnes âgées équivaut à 39 % de l'ensemble du personnel. Pour la petite enfance et les jeunes: 16 %.  
Il y a donc 86 % du personnel au service des citoyens.

Tous les emplois, grades et fonctions qui sont recensés dans les administrations locales et les CPAS se répartissent sur 5 niveaux qui peuvent être présentés comme suit au niveau du CPAS de Mons

ECHELLE	STATUT FONCTION	NOMBRE D'EMPLOIS
A	APE	4
	CONTRACTUEL	14
	STATUTAIRE	22
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>40</b>
B	APE	33
	CONTRACTUEL	108
	STATUTAIRE	67
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>208</b>
C	APE	0
	CONTRACTUEL	0
	STATUTAIRE	13
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>13</b>
D	APE	120
	CONTRACTUEL	219
	STATUTAIRE	91
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>430</b>
E	APE	59
	CONTRACTUEL	61
	STATUTAIRE	12
	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>132</b>
<b>TOTAL</b>		<b>823</b>

On peut observer que les fonctions dirigeantes et d'encadrement relevant des échelles A et C sont majoritairement exercées par des agents statutaires.

## **5. La valorisation du personnel en MR/MRS**

### **Mesures de dispense de prestations de travail et de fin de carrière**

#### Bonne Maison de Bouzanton :

- 12 agents ont bénéficié de la réduction du temps de travail ;
- 5 agents ont bénéficié de la prime sur salaire.

#### Résidence du Bois d'Havré :

- 47 agents ont bénéficié de la réduction du temps de travail ;
- 2 agents ont bénéficié de la prime sur salaire.

#### Qui est concerné par ces mesures ?

- Les praticiens de l'art infirmier (y compris les assistants en soins hospitaliers) et le personnel soignant ;
- Les kinésithérapeutes, ergothérapeutes et logopèdes et diététiciens ;
- Les membres du personnel assimilés (voir remarque ci-dessous).

#### En quoi consiste ces mesures ?

##### Réduction du temps de travail

Les membres du personnel à temps plein qui ont atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans ont droit respectivement à une dispense de prestations de leur temps de travail de 2 heures, 4 heures ou 6 heures par semaine (soit 96 heures, 192 heures ou 288 heures payées par an). Cette dispense entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel les âges susmentionnés sont atteints.

##### Prime sur salaire

Les praticiens de l'art infirmier peuvent également opter pour le maintien des prestations assorti d'une prime de respectivement 5,26%, 10,52% ou 15,78%, calculée sur leur salaire à temps plein. En cas de combinaison d'options à partir de l'âge de 50 ans, l'intervention est accordée sur la base d'une répartition en tranches complètes de 2 heures.

##### Remarques

Les membres du personnel assimilés sont les travailleurs à temps plein qui, pendant une période de référence de 24 mois précédant le mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 45, 50 ou 55 ans, ont travaillé au moins 200 heures chez le même employeur, dans une seule ou plusieurs fonctions, pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit), ou ont bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations.

Les membres du personnel qui travaillent à temps partiel a droit à un nombre d'heures de dispense de prestations ou, le cas échéant, à une prime équivalente égale, à l'application proportionnelle de la dispense des prestations de travail ou de la prime.

## 6. Les aides à la promotion à l'emploi

En ce qui concerne les aides à la promotion à l'emploi (APE), sur base de critères objectifs (RIS, travailleurs sociaux, repas à domicile, prestations des aides familiales et seniors, lits de maisons de repos), le CPAS se voit attribuer des points pouvant être convertis en nombre d'agents APE. Le CPAS dispose de 893 points.

Fin septembre 2010, le nombre de points mis à la disposition du CPAS a permis la mise au travail de 146 personnes dont 131 équivalents temps plein.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des personnes occupées dans le cadre des APE selon le nombre de points attribués.

APE (valeur du point en 2010 : 2.813,29 €)

Nombre de points	Nombre de personnes occupées
0*	13
1	31
1,6	5
2	50
2,5	3
3	3
3,5	8
4	5
4,5	1
4,8	2
5	10
5,6	4
6	13
6,4	3
7	36
8	25
9	1
10	3
<b>Total</b>	<b>216</b>

\* Personnes en pause carrière complète ou en absence pour maladie

L'augmentation des emplois APE par rapport à l'année dernière (146) est due principalement à la reprise du personnel des crèches. Dans ces structures, +/- 75 % du personnel est APE.

Le nombre de points attribués peut ainsi varier de 1 à 12 points selon le niveau de formation (universitaire, gradué, enseignement secondaire ou inférieur, enseignement fondamental) et selon la durée de l'inactivité professionnelle ou du revenu d'intégration ou encore de la durée d'occupation en qualité d'article 60.

L'employeur bénéficie également d'une charge patronale de 5,73 % contre 28,86 %. Pour un agent contractuel, soit une réduction de 23,23 % sur les charges patronales.

Le CPAS a obtenu une modification du décret prévoyant l'assimilation de la durée du revenu d'intégration et du contrat en qualité d'article 60§7 à la qualité de chômeur indemnisé car le texte initial ne le permettait pas.

Le gouvernement wallon a décidé d'octroyer, en plus des 893 points, des points APE dans le cadre de la demande introduite par le CPAS en extension de moyens pour satisfaire des besoins spécifiques.

Ces points APE supplémentaires ont permis de pourvoir 26 emplois ETP pour des actions spécifiques :

- IDESS : 34 points = 5 personnes ;
- Naissances multiples= 30 points = 4 personnes ;
- Plan Marshall : 144 points = 21 personnes.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les points spécifiques pour la MCAE Cité P'tits sont intégrés au Plan Marshall 2.vert.

Comme on le voit plus haut, le CPAS utilise son quota de points au maximum.

## **7. Le Maribel Social**

Le programme « Maribel Social » permet d'occuper du personnel dans le cadre du Maribel du fond sectoriel avec un plafond d'intervention de 7.122,39 € par trimestre ; soit 28.489,56 € pour un emploi contractuel ou 8.312,25 € par trimestre soit 33.249 € pour un emploi statutaire.

Cette mesure permet d'occuper 71,9 personnes équivalent temps plein dans le cadre de la législation du Maribel. Le CPAS est attentif à bénéficier dans toute la mesure du possible de ces moyens supplémentaires mis à sa disposition.

La répartition des emplois Maribel par service se présente comme suit :

<b>Services</b>	<b>Maribel</b>
Social	<b>48</b>
Jeunes	<b>5</b>
Aînés	<b>18</b>
ICCI	<b>0</b>
GRH	<b>4</b>
Patrimoine	<b>5</b>
Service du Secrétaire	<b>4</b>
Service du Receveur	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>87</b>



## **8. Les agents Sine**

Les Titres services sont reconnus comme entreprises initiatives d'économie sociale. Dans ce cadre, tous les agents sont engagés en qualité de Sine. Le CPAS bénéficie d'une réduction des charges patronales et d'une activation de chômage ou du revenu d'intégration. De plus, l'arrêté royal du 13/07/07 prévoit une intervention financière à l'égard des formations données aux travailleurs « titres-services ». Ces subsides prennent en charge le coût salarial du travailleur en formation, le coût du formateur ainsi que les frais d'encadrement.

La formation doit être en lien avec la fonction ; les domaines visent l'ergonomie, l'attitude, la sécurité, l'hygiène, le savoir-faire avec les clients.

Le CPAS introduit une demande de reconnaissance de la formation dispensée en interne pour le personnel « titres services » et ce, afin de bénéficier des subsides prévus.

## **9. Les formations**

### **Les formations du personnel (cf . plan de formation 2011) :**

En plus des formations faisant partie intégrante du plan de formation 2011, vient s'ajouter les formations bureautiques organisées par la Ville de Mons / personne de contact : Madame DOCQ Katheline).

#### Remarque :

Certaines formations s'organisent en interne et donc n'engendrent pas le coût auprès d'opérateurs de formation.

#### Formation aux marchés publics

- Marchés publics/ fournitures et services / initiation :3
- Marchés Publics/ approfondissement :3

#### Formation en management et RH

- Gestion du stress :1

#### Formations spécifiques

- Formation sur le thème droit à l'intégration sociale : réglementation :3 ;
- Formation sur le thème droit à l'intégration : calcul – réglementation :5 ;
- Formation sur le thème droit à l'intégration social : jurisprudence :3 ;
- Formation sur le thème accompagnement en insertion socio - professionnelle :1 ;
- Formation en droit de la jeunesse : aide à la jeunesse :1 ;
- Formation sur le thème la grossesse à l'adolescence : quels choix et avec quels repères?;
- Formation et supervision en gestion de projet ;

- Formation sur le thème la motivation des usagers :1 ;
- Formation sur le thème le C.P.A.S et ...le sans-abri : ABC :2 ;
- Formation /personnes vulnérables : protection juridique :3 ;
- Formation sur le thème projets européens : recherche de financements :1 ;
- Formation sur le thème le sentiment d'impuissance dans la médiation de dettes :1 ;
- Formation sur le thème services pour aînés : les CPAS peuvent innover :2 ;
- Formation à l'entretien individuel ;
- Formations sur le thème hygiène dans les cuisines collectives ;
- Formation aux premiers secours à porter à des enfants de 1 à 8 ans :1 ;
- Formation à la manutention de sujets ;
- Session d'information sur les allocations aux personnes handicapées, mesures sociales et fiscales pour personnes handicapées :3 ;
- E-BP : rédaction des rapports au Bureau Permanent via la plateforme Alfresco ;
- Formation inter - universitaire en management des pouvoirs locaux :2 ;
- Formation management pour le personnel d'encadrement+ de 60 ;

#### Formations continuées (hors plan de formation 2011 / dossiers gérés par la GRH)

- Accompagner le bénéficiaire en difficultés psychiatriques ;
- Le poids des apparences prendre conscience de nos attirances ;
- Le stress et le travail au sein d'un CPAS ;
- Préparation au changement comment développer les relations ;
- Le stress et le travail au sein d'un CPAS ;
- L'entretien centré sur la solution un nouveau paradigme ;
- Rédaction de l'enquête sociale en CPAS ;
- Projets européens recherche de financements ;
- Formation INEMAP- 112H ;
- Soins palliatifs ;
- Programme pour les ILA ;
- L'incontinence ;
- Soins des plaies ;
- Le professionnel face à la maltraitance infantile détection prévention et activation d'un réseau ;
- Services aux aînés les CPAS peuvent innover ;
- Les changements intervenus dans la famille au cours des dernières décennies et leurs implications sociales ;
- Les enfants exposés aux violences conjugales ;
- Comcolors les couleurs de la communication ;
- De la plainte au jugement: le rôle de la justice dans la lutte contre les violences... ;
- Ma vie entre "parent-hèse" ;
- L'entretien centré sur la solution ;
- Intervention en situation de crise psychosociale "une approche systémique et stratégique" ;
- Changer remède poison au vaccin ;
- Mondes précaires: comment vivre et survivre dans une société de fous?;
- La visite à domicile ou quand l'intervenant pénètre dans l'intimité de l'utilisateur ;

- Administrateur provisoire de bien ;
- CPAS et l'étudiant ;
- Le couple: quelles conséquences en matière de sécurité sociale?;
- L'écrit professionnel ;
- L'évaluation mode d'emploi ;
- Session de sensibilisation en soins palliatifs ;
- Journée des personnes de confiance ;
- Les pleurs et colères des bébés et jeunes enfants ;
- Familles et milieux = rencontre et résonance ;
- Comment mieux communiquer avec les parents ;
- Douces violences ;
- Rythmes et comptines des moments enchantés ;
- Les nouvelles pratiques d'accueil ;
- La particularité du statut de l'indépendant ;
- Violence conjugale quelques questions juridiques ;
- Initiation à la langue des signes pour bébés et à la mimogestualité ;
- Education active des enfants de moins de 3 ans ;
- De la tétine à la fourchette ;
- Les bébés entre- eux ;
- Existe-t-il une alternative aux punitions ?;
- Renforçons notre communication avec les parents ;
- Et si on regardait l'agressivité entre enfants autrement ;
- Difficultés d'enfants...adultes en difficultés ou le développement de l'enfant...quand s'inquiéter ;
- Activité inactivité ludiques ;
- Rythmes et comptines des moments enchantés ;
- Le temps des repas ;
- La communication non violente: un outil pour le dialogue et la coopération ;
- De la plainte au jugement: le rôle de la justice dans la lutte contre les violences... ;
- Les enfants exposés aux violences conjugales ;
- 11ème colloque Alzheimer Belgique mes comportements vous dérangent?;
- Mieux communiquer face à la violence dans les permanences sociales ;
- colloque international dis-moi quel couple tu formes, je te dirai les violences que tu pourras vivre ;
- Travail social : les sceptiques du contrôle ;
- La réforme du droit au regroupement familial ;
- Maximisez votre influence ;
- Rester zen malgré le travail ;
- Revivre ;
- Maîtrise des infections dans les maisons de repos ;
- Formation relative aux allocations pour personnes handicapées.

### Formations RGB – Sciences administratives

5 personnes ont été inscrites aux cours de sciences administratives (année académique 2011-2012).

### Formations professionnelle, scolaire et universitaire

14 personnes ont été inscrites (Année académique 2011-2012).

## **10. Les projets**

### **Logiciel PERSée**

La GRH utilise depuis début 2010 le nouveau logiciel appelé PERSée. Ce logiciel permet de centraliser toutes les informations quelles soient axées sur le salaire ou la gestion du dossier administratif des agents du Centre. Donc, les principales fonctionnalités du logiciel sont la gestion des rémunérations, des Conseils et Commissions, des ressources humaines, ...

### Plus value du projet

L'utilisation du logiciel permet :

- La gestion des dossiers pour toutes les catégories de personnel ;
- La systématisation des tâches manuelles répétitives ;
- L'exploitation rapide des données statistiques ;
- La centralisation de toutes les informations ;
- L'accessibilité des informations.

### **Logiciel des emplois – compétences**

La GRH travaille sur le logiciel emplois - compétences. Le service est dans une phase de paramétrage du système nécessaire à la construction de l'outil, à l'analyse des emplois et des compétences de chaque service (et ce, avec la collaboration des responsables d'activités).

### Objectif du projet

Mettre en place un outil de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC).

### Enjeux (plus value pour le Centre)

- Cartographier les emplois – types et compétences de l'Administration ;
- Gérer et objectiver les évaluations individuelles basées sur les compétences à détenir pour exercer la fonction ;
- Gérer les compétences des collaborateurs ;
- Constater les besoins en formation et objectiver les plans de formation ;
- Effectuer des analyses stratégiques – risque de perte de compétences, pyramides des âges, ...
- Connaître et gérer facilement les aires de mobilités.

A l'issue de cette phase, chaque collaborateur recevra une formation dudit logiciel et pourra consulter son passeport compétences, les formations qu'il a suivi, la carte de ses emplois passerelles, etc....