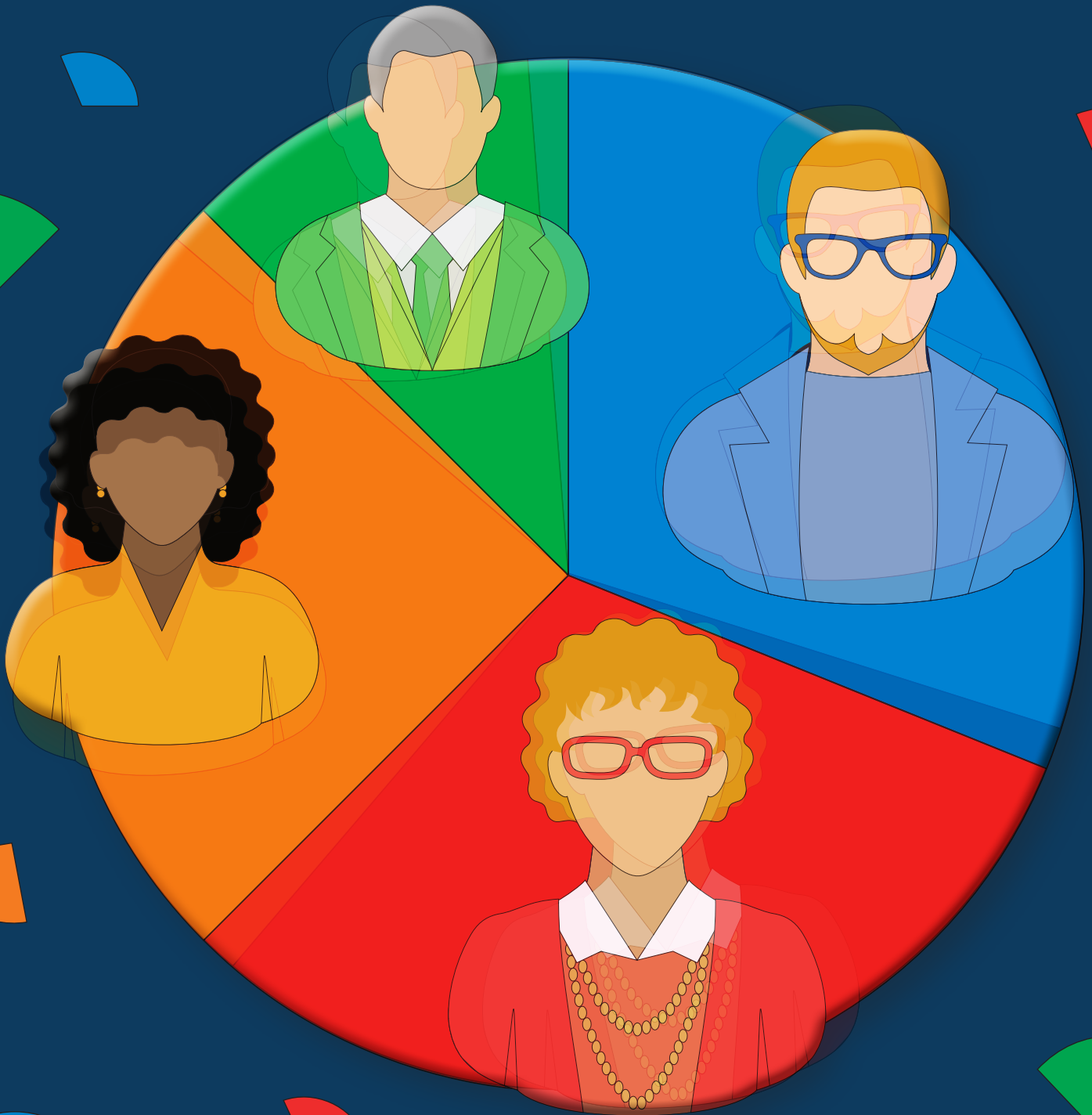


# Bilan social 2018

Les chiffres en synthèse



Effectifs 2018	p.3
Données démographiques (âge et ancienneté)	p.4
Mouvements du personnel	p.5
Gestion du temps du travail	p. 5
Parité hommes-femmes	p. 6
Rémunération et masse salariale	p. 7
Absentéisme	p. 8-9
Formation	p. 10
Télétravail	p. 10
Emploi des personnes en situation de handicap	p. 11
Carrière	p. 11

## COMPOSITION DE L'EFFECTIF

	Effectif physique*	ETP**
<b>Agents titulaires - stagiaires sur emplois permanents</b>	<b>1 660</b>	<b>1 593</b>
<b>Agents contractuels sur emplois permanents et non permanents</b>	<b>212</b>	<b>207</b>
<b>dont :</b>		
agents contractuels remplaçants	53	46
emplois d'avenir	10	10
<b>Agents sur emplois permanents</b>	<b>1 825</b>	<b>1 755</b>
<b>dont :</b>		
titulaires	93 %	
contractuels	7 %	

Autres personnels	451
Assistants familiaux	312
Vacataires (transporteurs scolaires, agents entretien, médecins...)	67
Emplois occasionnels ou saisonniers	43
Apprentis	25
Collaborateurs de cabinet	4

### Le Département rémunère par ailleurs :

- 155 agents de la Maison de l'enfance relevant de la fonction publique hospitalière

## L'EFFECTIF DANS LES DIRECTIONS GÉNÉRALES

(sur emplois permanents)

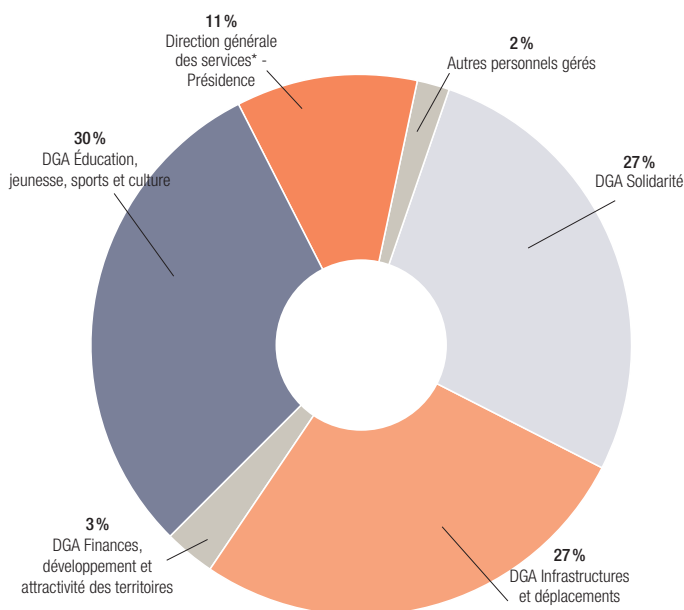
Remarque - Évolution de l'organigramme.

La DGA Fonctionnement Institutionnel est supprimée.

Les affaires immobilières sont rattachées à la DGA infrastructures et déplacements

Les directions ci-dessous sont désormais rattachées à la Direction générale des services (DGS) :

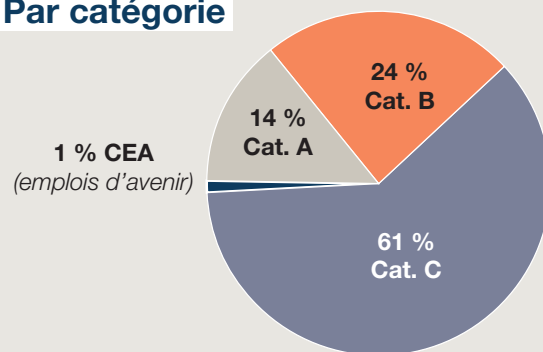
- Direction des Affaires Juridiques et Marchés Publics
- Direction des Assemblées
- Direction des Moyens
- Direction des Ressources Humaines y compris le Services des actions sociales
- Direction des Systèmes d'Information
- Laboratoire départemental d'analyses (LDA)



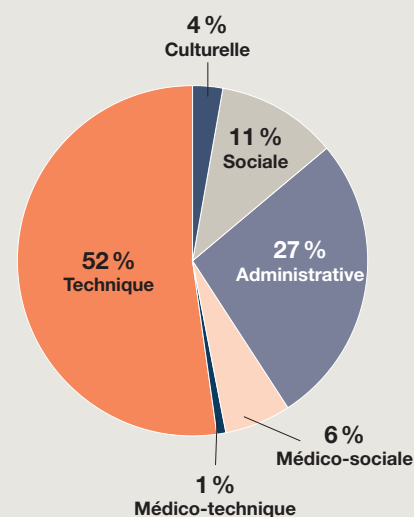
## RÉPARTITION DE L'EFFECTIF

(sur emplois permanents)

### Par catégorie



### Par filière

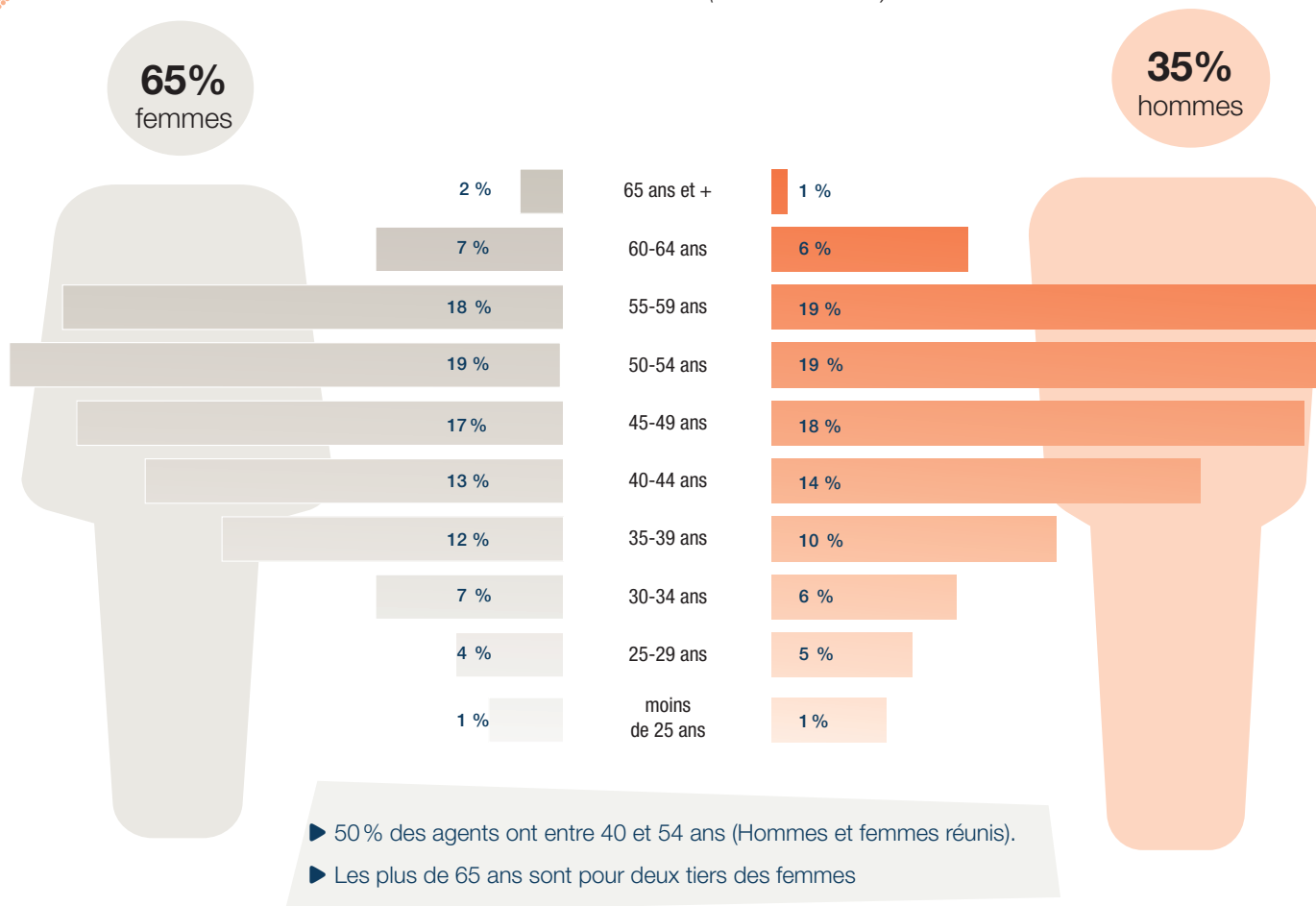


\* Effectif physique au 31/12

\*\*Equivalent temps plein (ETP) au 31/12

# Données démographiques

## PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL (au 31/12/2018)



## ÂGE MOYEN

Ensemble des agents : 47 ans	
Catégorie C	47 ans
Catégorie B	46 ans
Catégorie A	46 ans
Emplois d'avenir	24 ans
Agents des collègues (hors remplaçants, hors CEA)	50 ans
Assistants familiaux	51 ans
Fonctionnaires	48 ans
Contractuels (hors CEA)	42 ans
Âge moyen de départ en retraite (y compris retraite pour invalidité)	61 ans

## ANCIENNETÉ

Ensemble des agents : 17 ans (effectif permanent)	
<b>36 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté</b>	
Fonctionnaires	19 ans
Contractuels (hors remplaçants et renfort)	3 ans
Agents des collègues (hors remplaçants)	15 ans
Assistants familiaux	8 ans

## ARRIVÉES

<b>99</b> sur emplois permanents (recrutements externes)	
Détachements	7
Mutations	23
Intégrations directes (dont OPA)	25
Recrutements en contractuels	38
Nominations suite à la réussite d'un concours	6

## DÉPARTS

<b>156</b> emplois permanents	
Retraites	89
Mutations, détachements, réintégrations autres administra- tions	30
Licenciement	2
Fins de contrats	5
Démissions	10
Disponibilités	19
Décès	1

## MOBILITÉ DANS LES SERVICES

**61**

## ÉTUDIANTS EN STAGE

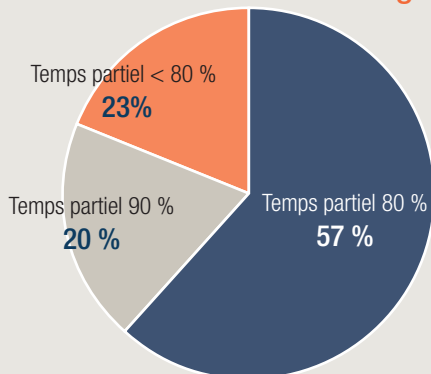
**167** dont 15 gratifiés

# Gestion du temps travail

## TEMPS PARTIELS

**218**

Agents qui exercent leurs missions  
à temps partiel,  
soit 12 % de l'effectif global



**101** agents sont à temps partiel de droit  
dont 19 à temps partiel thérapeutique.

**115** agents sont à temps partiel sur autorisation

**92 %** des agents à temps partiel sont des femmes

## COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

**1 036** agents ont un CET au 31/12/2018

**109** agents ont ouvert un CET  
au cours de l'année 2018

**1 306 jours** sont stockés sur les CET au 31/12/2018

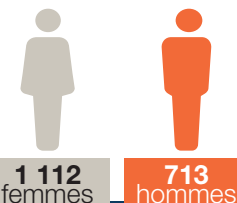
**114 agents** ont perçu la rémunération du solde de  
leur solde de CET (supérieur à 20 jours).

## TEMPS NON COMPLETS

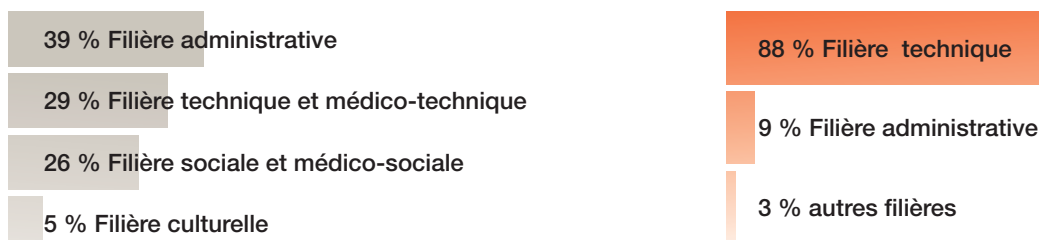
**2 %** des postes au Département sont à temps  
non-complet

# Parité hommes - femmes

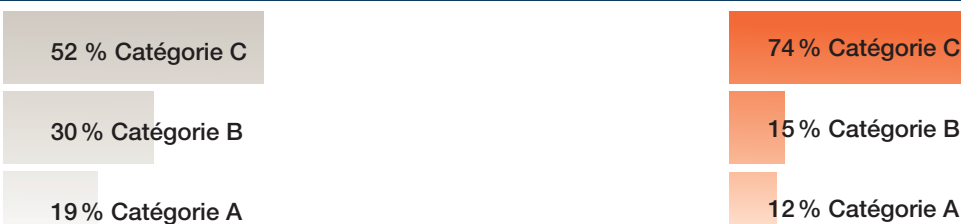
## RÉPARTITION DE L'EFFECTIF FÉMININ-MASCULIN



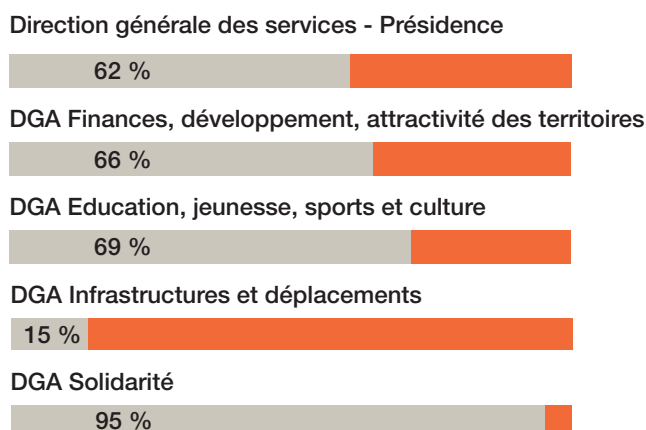
### Par filière



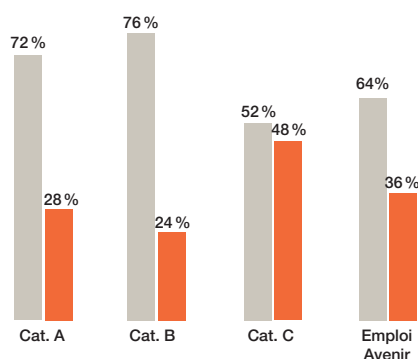
### Par catégorie



### Par direction



### Par catégorie



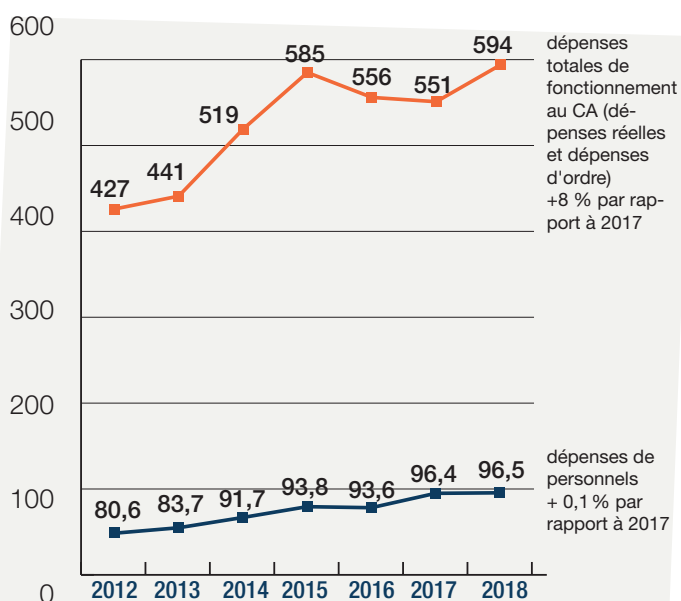
## ENCADREMENT

les managers sont à  
**61 %**  
des hommes

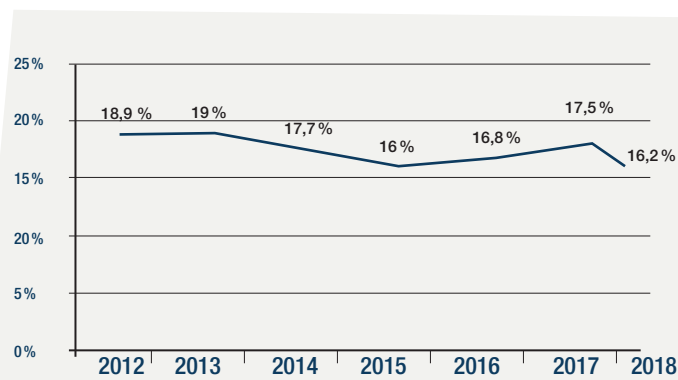
les managers sont à  
**39 %**  
des femmes

À noter que la parité existe au sein de Comité de direction générale. Par ailleurs le pourcentage d'homme en situation de manager est lié au nombre de chefs de chantier.

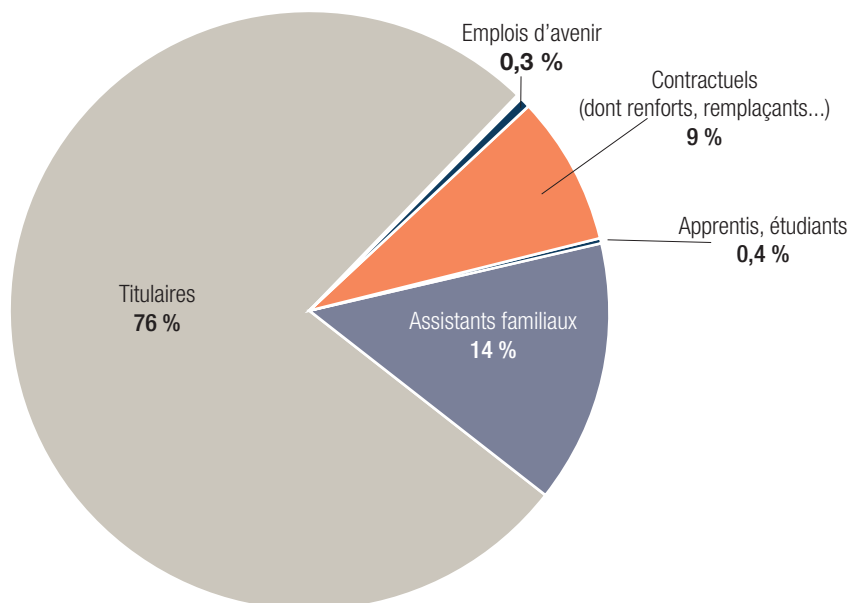
## ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



## PART DE LA RÉMUNÉRATION DANS LES DÉPENSES DU DÉPARTEMENT



## RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION PAR POPULATION



➔ MISE EN PLACE DES EMPLOIS PEC : PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

# 43 112

heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2018  
(+ 13 % par rapport à 2017)

# Absentéisme 2018

## ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME

➔ EN HAUSSE

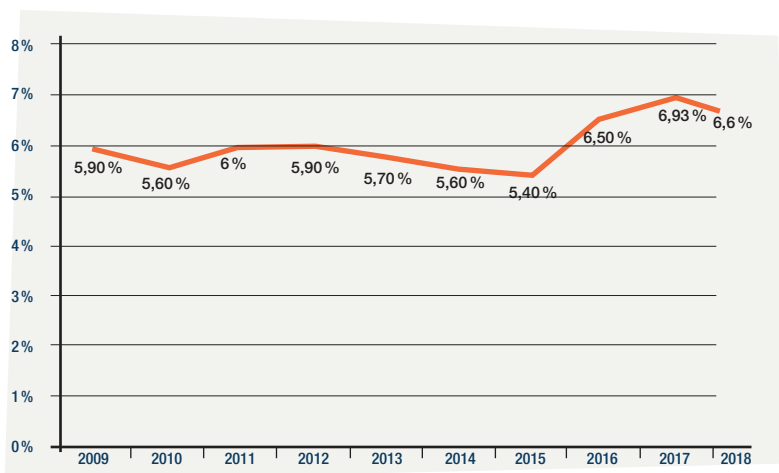
**Le taux d'absentéisme 2018 : 6,6 %**

Il baisse de 0,3 point en 2018.

**Le taux d'absentéisme compressible : 4,4 %**

(maladies ordinaires et accidents du travail). Il baisse de 0,2 point

(toutes natures d'absences médicales confondues sur 365 jours)



**45 033 jours**

d'absences en 2018, soit une baisse globale des absences pour raison de santé de 6 % par rapport à 2017.

**2 886 arrêts**

enregistrés en 2018. Plus d'1 arrêt sur 3 fait l'objet d'une prolongation.

**972 agents**

comptent au moins 1 journée d'absence dans l'année pour raison médicale, soit 50 % de l'effectif global de la collectivité. Ce chiffre est en baisse par rapport à 2017

Après avoir baissé entre 2011 et 2015, le taux d'absentéisme a connu un bond en 2016, et continue d'augmenter légèrement en 2017. En 2018, il retrouve un niveau proche de celui constaté en 2016.

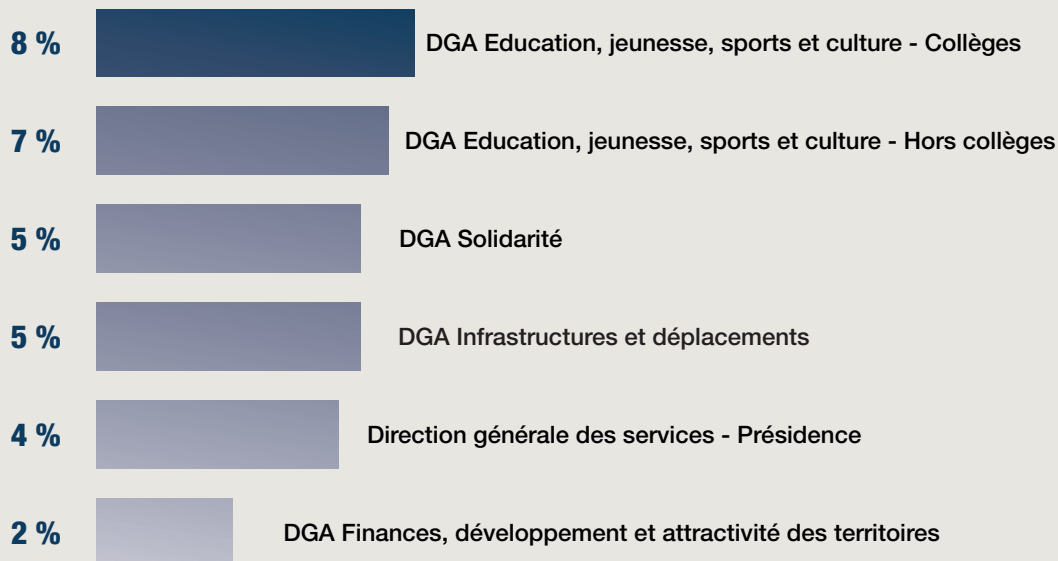
Les absences pour maladie ordinaire continuent de baisser alors que les absences pour accidents du travail augmentent. L'absentéisme total baisse de 6% comparé à 2017.

## ABSENCES POUR RAISON MÉDICALE

Raisons médicales	Nombre de jours d'absences	Répartition des jours d'absences	Nombre de jours moyen par agent	Taux d'absentéisme 2018	Évolution absentéisme 2018/2017
Maladie ordinaire	21 497	47 % ↘	12	3,1 % ↘	-11 %
Longue durée, longue maladie et grave maladie	10 089	22 % ↘	5	1,5 % ↘	-10 %
Accident du travail et maladie professionnelle	8 895	20 % ↗	5	1,3 % ↗	+16 %
<i>dont accident du travail, trajet, agression</i>	5 737	13 % ↗	3	0,8 % ↗	+22 %
<i>dont maladie professionnelle</i>	3 158	7 % ↗	2	0,5 % ↗	+6 %
Maternité, paternité et adoption	4 552	10 % ↘	2	0,7 % ↘	-9 %
<b>Total</b>	<b>45 033</b> ↘	<b>100 %</b>	<b>24</b> ↘	<b>6,6 %</b> ↘	<b>-6 %</b> ↘



## TAUX D'ABSENTÉISME PAR DIRECTION (toutes natures d'absences médicales confondues)



## ACCIDENT DU TRAVAIL (AT) ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Accidents du travail dans les directions	taux absentéisme pour AT <small>(rapporté à l'effectif de la DGA)</small>	Nombre de jours moyen pour AT par agent
Direction de l'Éducation (Collèges)	2,20 % ↗	7,9
DGA Infrastructures et déplacements	1,90 % ↗	6,8
Direction Générale des Services - Présidence	0,5 % ↘	1,8
DGA Solidarité	0,30 % ↗	1

### ↗ EN HAUSSE

**Le taux d'absentéisme pour accident du travail : 0,8 %**  
(hors maladie professionnelle). Il augmente de 0,1 % en un an.

### ↘ EN BAISSÉ

**Le nombre de jours pour maladie ordinaire : 21 497 jours enregistrés en 2018 contre 24 044 en 2017**

### 62 accidents

du travail, de trajets ou d'agressions ont été déclarés sans engendrer d'arrêt.

### 78 agents

concernés par au moins 1 arrêt pour accident du travail (contre 68 en 2017)

### 3 agents

en disponibilité d'office pour raison médicale.

### Et aussi :

608 jours de grève

174 jours de congés révision avant examen professionnel ou concours

702 jours pour garde d'enfant malade

## 7 345

jours de formation

## 1 509

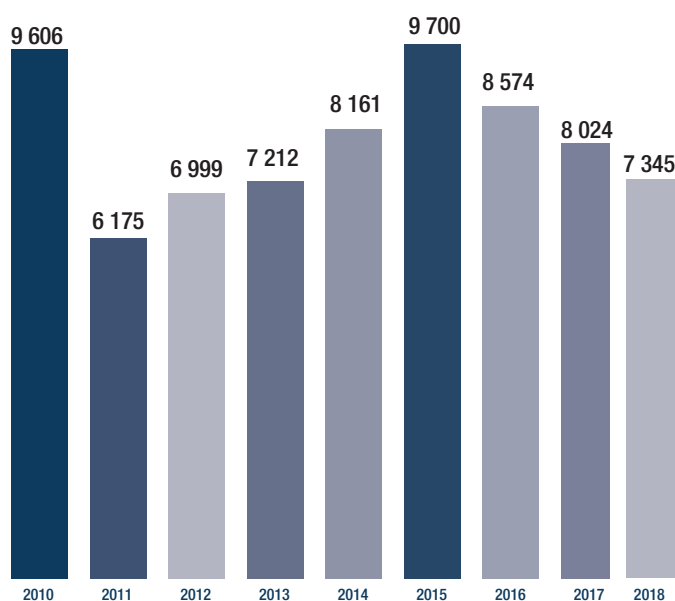
agents formés

## 834 384 €

frais de formation

(déplacements inclus, hors salaires)

## NOMBRE DE JOURS DE FORMATION



Le volume des jours de formation est en légère baisse en 2017. Sur 7 345 jours, 1 100 jours ont été consacrés à la formation des assistants familiaux.

### FAIT MARQUANT

L'année 2018 a été marquée par la mise en place d'une formation « accueil prévention des risques professionnels » pour les nouveaux arrivants (83 agents formés en interne par le service santé au travail).

### La formation c'est aussi :

#### 24 %

des formations sont réalisées par des formateurs internes. Ce chiffre est en hausse de 3 point en 2018.

#### 35 cadres

ont participé aux ateliers du management.

#### 62 agents

se sont engagés dans une préparation aux concours et examens.

#### 222 agents

ont été formés par le SDIS à la sécurité incendie.

#### 204 agents

ont suivi une formation « autorisation de conduite d'engins en sécurité »

#### 157 agents

se sont formés au secourisme.

#### 75 agents

ont reçu une formation à la prévention des troubles musculo-squelettiques et ont ainsi été sensibilisés aux risques d'exposition dans l'exercice de leurs fonctions.

## Télétravail

**65** agents autorisés à télétravailler depuis leur domicile ou en télécentres en 2018. Chiffre stable comparé à 2017.

**56 agents** télétravaillent depuis leur domicile et

**9** en télécentres depuis un site départemental (Point d'accueil solidarité ou Maison de la Solidarité).

**27 km** c'est la distance moyenne domicile/travail des agents en télétravail.

**92 %** des télétravailleurs sont des femmes

### Agents en télétravail dans les services départementaux

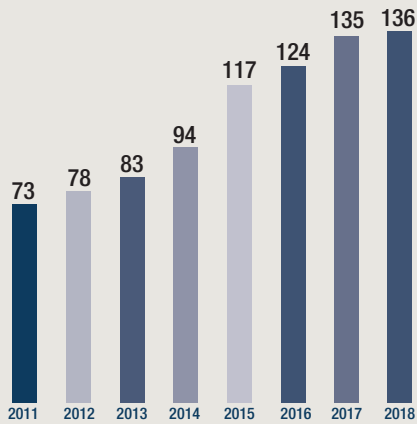
DGA Solidarité	37
Direction générale des services - Présidence	14
DGA Education, jeunesse, sports et culture	9
DGA Infrastructures et déplacements	4
DGA Finances, développement et attractivité des territoires	1

# Travailleurs en situation de handicap

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Effectif présent au 1<sup>er</sup> janvier 2018 déclaré en 2019

Source Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)



➔ EN HAUSSE

### Taux d'emploi depuis 2015 de travailleurs handicapés : 6,6 %

Le taux d'emploi légal est de 6 %

Le Département dépasse le taux d'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés. Le nombre de travailleurs handicapés est en hausse depuis 2015, et est resté stable au cours des trois dernières années. Une nouvelle convention a été signée en 2018 avec les engagements financiers suivants sur 3 ans : un budget total de programme d'actions financé par le FIPHFP (402 K€) et un engagement financier du Département (411 K€).

Le Département mène des actions fortes pour le maintien dans l'emploi et développe le recrutement de personnels, d'apprentis et de stagiaires grâce à de nouveaux partenariats et une sensibilisation des équipes.

## Carrière

### TITULARISATIONS ET MISES EN STAGE

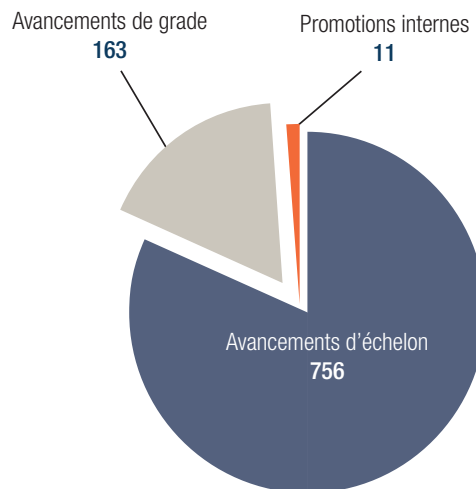
**84**

Titularisations et mises en stage au cours de l'année 2018

dont **32** mise en stage, (17 suite à la réussite d'un concours)

dont **52** titularisations

### AVANCEMENTS ET PROMOTIONS INTERNES



#### AVANCEMENT D'ÉCHELON

Chaque grade est composé de plusieurs échelons. La durée de service dans l'échelon dépend de l'échelon et du grade concernés. Depuis 2016, le statut définit un avancement à durée unique. Un agent bénéficie automatiquement de l'échelon supérieur lorsqu'il a atteint la durée requise.

#### AVANCEMENT DE GRADE

Un cadre d'emplois est constitué de plusieurs grades. Pour accéder à un grade supérieur, il faut remplir certaines conditions (échelon, ancienneté, examen professionnel, ...). Le nombre de possibilités offertes est calculé en appliquant un ratio fixé par la collectivité pour chaque grade sur le nombre d'agents promouvables au grade concerné ou à la condition de réussite à l'examen professionnel. La liste d'agents proposés à l'avancement est soumise pour avis à la Commission administrative paritaire (CAP). Le Président du Conseil départemental établit ensuite un tableau d'avancement annuel.

#### PROMOTION INTERNE

Pour accéder à un cadre d'emplois supérieur, l'agent peut, soit passer des concours, soit bénéficier d'une promotion interne s'il remplit les conditions d'ancienneté. Les possibilités offertes sont limitées en fonction du nombre de recrutements effectués dans le cadre d'emplois l'année précédente, auquel est appliqué un quota fixé par décret. La liste d'agents proposés à la promotion est soumise pour avis à la Commission administrative paritaire (CAP). Le Président du Conseil départemental établit ensuite une liste d'aptitude valable deux ans et renouvelable deux fois un an.

[www.intranet.cg01.fr](http://www.intranet.cg01.fr)

rubrique Services et directions / l'institution / Bilan social