



BILAN SOCIAL 2016

Les chiffres en synthèse

Département de l'Ain

sommaire

Effectifs 2016	page 2
Données démographiques (âge et ancienneté)	page 3
Mouvements du personnel	page 4
Gestion du temps du travail	page 4
Parité hommes-femmes	page 5
Rémunération et masse salariale	page 6
Absentéisme	page 7-8
Formation	page 9
Télétravail	page 9
Emploi des personnes en situation de handicap	page 10
Carrière	page 10

Les effectifs 2016

agents présents
au 31 décembre 2016

Composition de l'effectif

effectif physique* ETP**

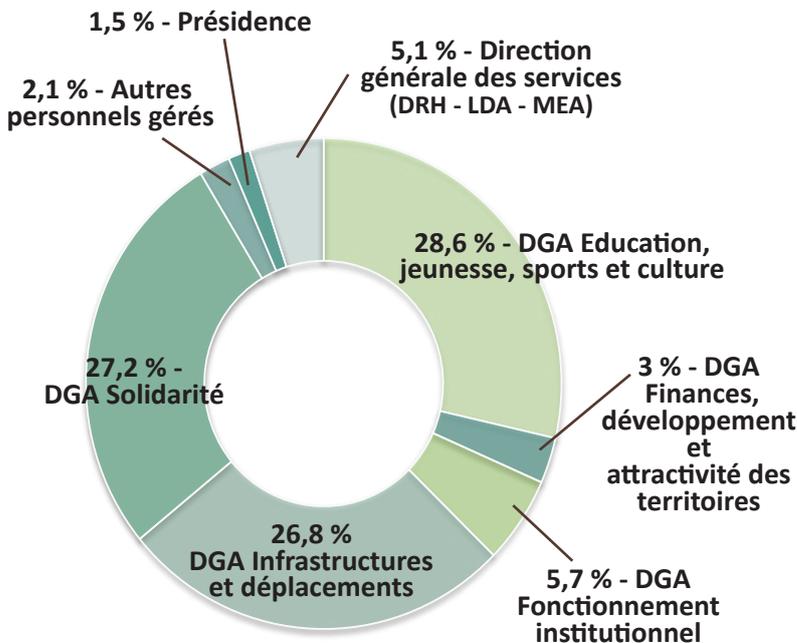
Agents titulaires - stagiaires sur emplois permanents	1 722	1656,6
Agents contractuels sur emplois permanents et non permanents	196	181,1
dont :		
agents contractuels remplaçants	44	35
emplois d'avenir	45	45
Emplois permanents	1830	1757,7
dont :		
titulaires	94 %	
contractuels	6 %	

Autres personnels	403
Assistants familiaux	304
Vacataires (transporteurs scolaires, agents entretien, médecins...)	56
Emplois occasionnels ou saisonniers	15
Apprentis	25
Collaborateurs de cabinet	3

Le Département rémunère par ailleurs :

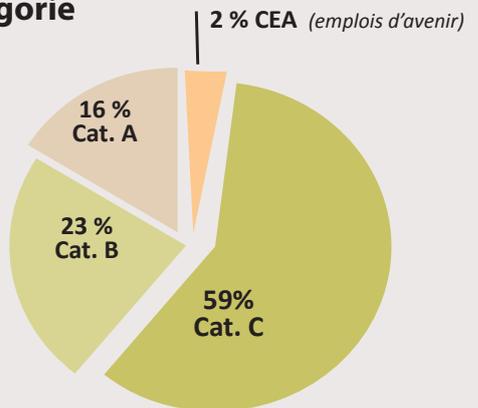
- 149 agents de la Maison de l'enfance relevant de la fonction publique hospitalière
- 15 ouvriers des parcs et ateliers (OPA) au service routes-entretien

L'effectif dans les directions générales (sur emplois permanents)

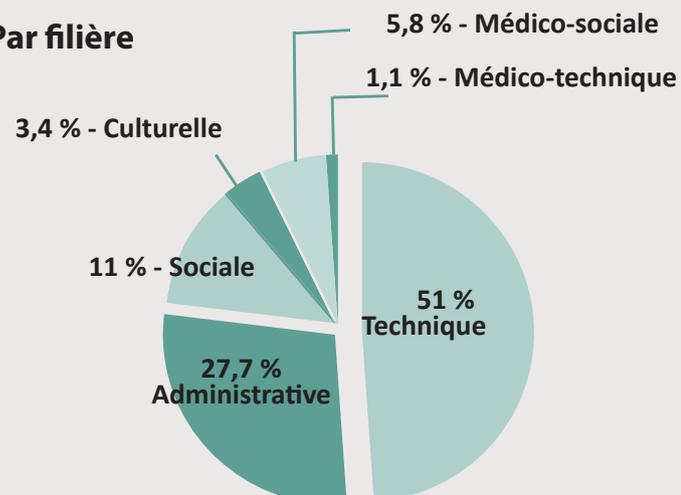


Répartition de l'effectif (sur emplois permanents)

Par catégorie



Par filière

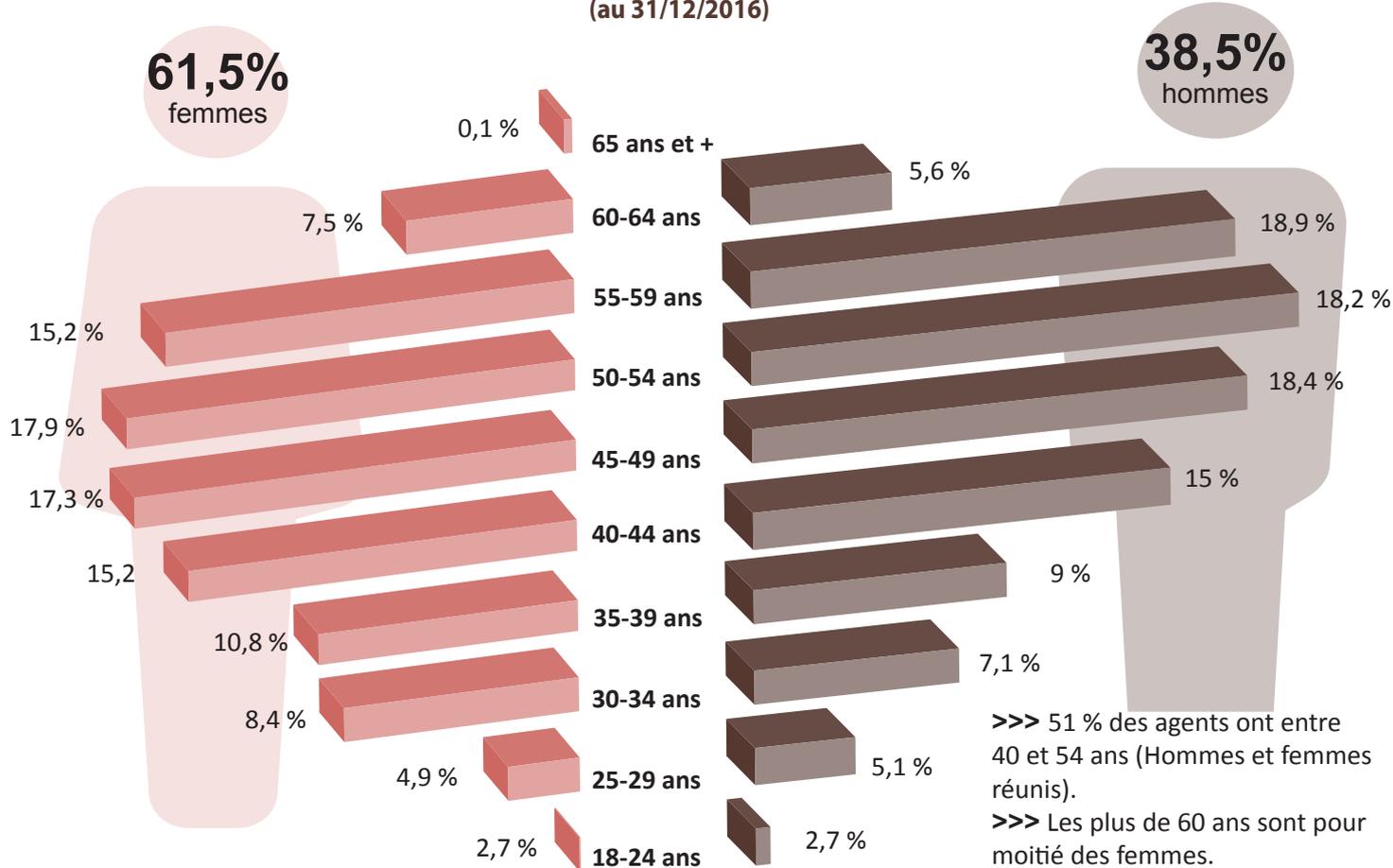


* Effectif physique au 31/12

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

Données démographiques

Pyramide des âges du personnel (au 31/12/2016)



- >>> 51 % des agents ont entre 40 et 54 ans (Hommes et femmes réunis).
- >>> Les plus de 60 ans sont pour moitié des femmes.
- >>> 49,6 % des agents des collèges ont plus de 50 ans.

Âge moyen

Ensemble des agents : 45,7 ans

Catégorie C	46,7 ans
Catégorie B	45,8 ans
Catégorie A	46,5 ans
Emplois d'avenir	23 ans
Agents des collèges (hors remplaçants, hors CEA)	49,7 ans
Assistants familiaux	50,7 ans

Fonctionnaires	47,2 ans
Contractuels (hors CEA)	39,8 ans

Âge moyen de départ en retraite	62 ans
---------------------------------	--------

Ancienneté

Ensemble des agents : 14,4 ans
(effectif permanent)

31,4 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté

Fonctionnaires	16,5 ans
Contractuels (hors remplaçants et renfort)	2,8 ans
Agents des collèges (hors remplaçants)	14,8 ans
Assistants familiaux	7,8 ans

Mouvements

Arrivées

148
sur emplois permanents
(recrutements externes)

Détachements	4
Mutations	13
Intégrations directes (dont OPA)	26
Recrutements en contractuels	75 <i>(dont 10 emplois d'avenir devenus contractuels)</i>
Recrutements en emplois d'avenir	17
Mises en stage directes (cat. C)	11
Nominations suite à la réussite d'un concours	2

Départs

124
emplois permanents

Retraites	53
Mutations, détachements, réintégrations autres administrations	15
Licenciement	1
Fins de contrats (n'ayant pas donné lieu à une reconduction)	16 <i>(dont 4 emplois d'avenir)</i>
Démissions	10
Disponibilités	24
Décès	5

Mobilité dans les services

101 contre 75 en 2015.

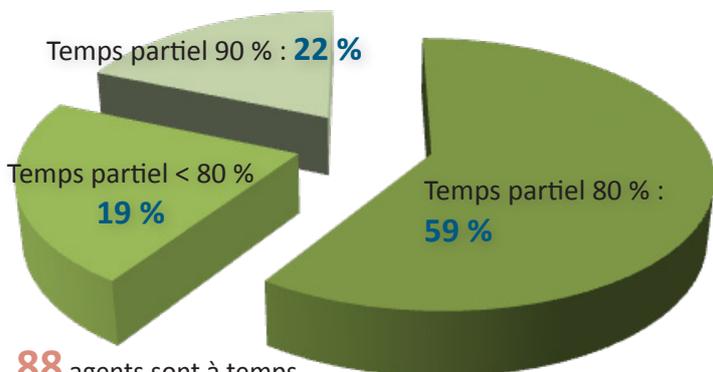
Etudiants en stage

21

Gestion du temps travail

Temps partiels

236 agents exercent leurs missions à temps partiel, soit **12,2 %** de l'effectif global



88 agents sont à temps partiel de droit dont 21 à temps partiel thérapeutique.

39 agents sont revenus à temps plein

148 agents sont à temps partiel sur autorisation

91,5 % des agents à temps partiel sont des femmes

Compte épargne temps (CET)

917 agents ont un CET au 31/12/2016

108 agents ont ouvert un CET au cours de l'année 2016

2270 jours sont stockés sur les CET au 31/12/2016

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

Temps non complets

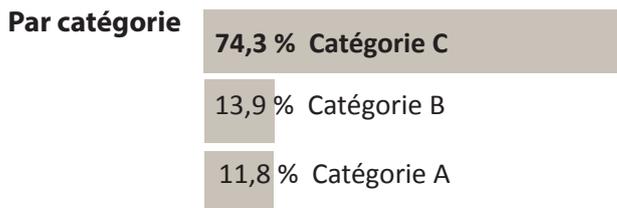
2 % des postes au Département sont à temps non-complet

Parité hommes - femmes

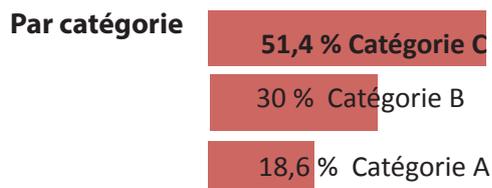
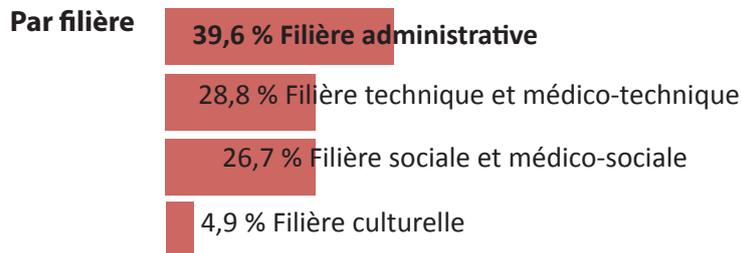
735
hommes

1141
femmes

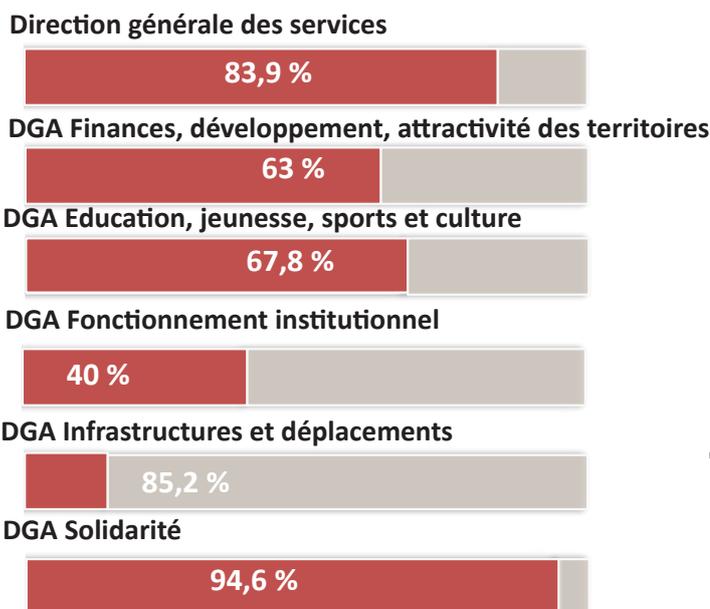
--- Répartition de l'effectif masculin ---



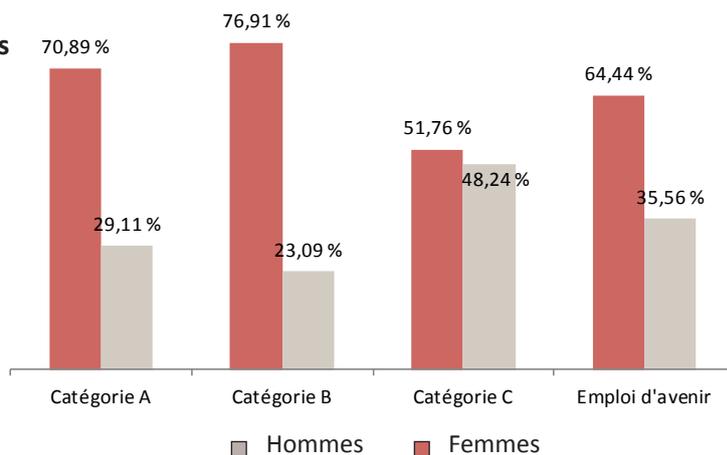
--- Répartition de l'effectif féminin ---



--- Hommes-Femmes par direction ---



--- Hommes-Femmes par catégorie ---



--- Encadrement ---



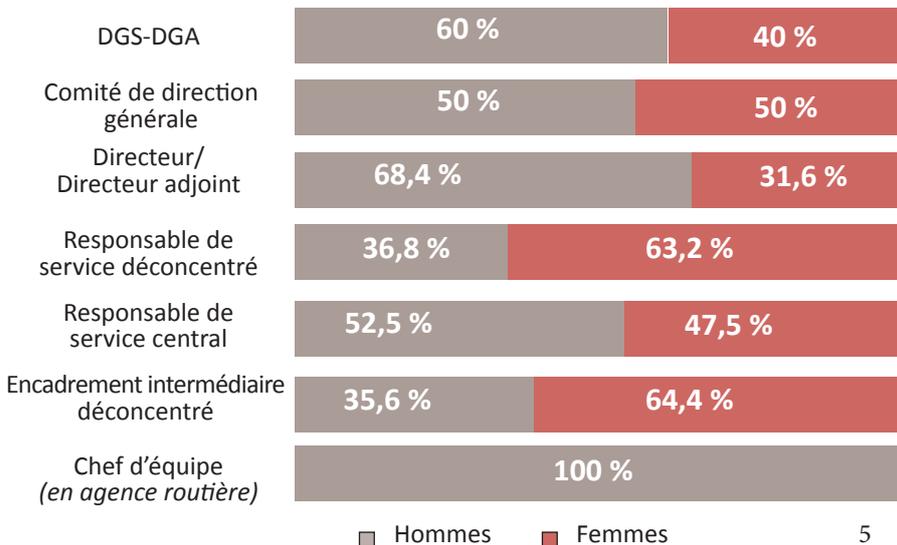
les managers
sont à
59,5 %
des hommes



les managers
sont à
40,6 %
des femmes

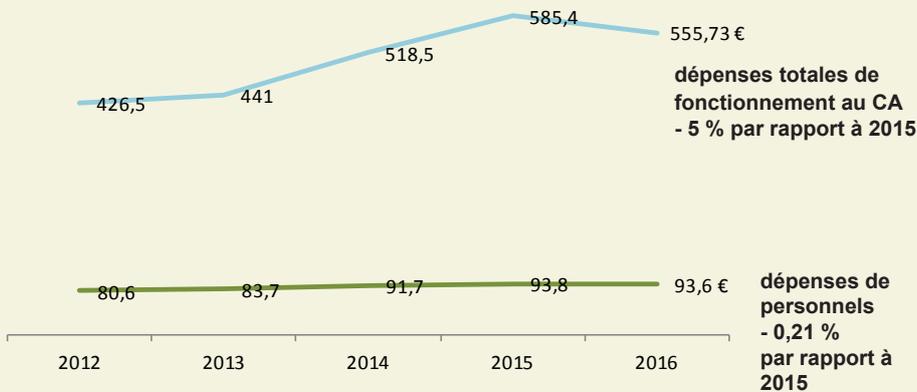
Alors qu'elles représentent 2/3 de l'effectif global, **seulement 6,3 % des femmes exercent des fonctions d'encadrement**, contre 14,8 % chez les hommes. **On observe toutefois la parité au sein du Comité de direction générale, l'instance décisionnelle du Département.**

Taux d'encadrement dans la collectivité : 9,6 %

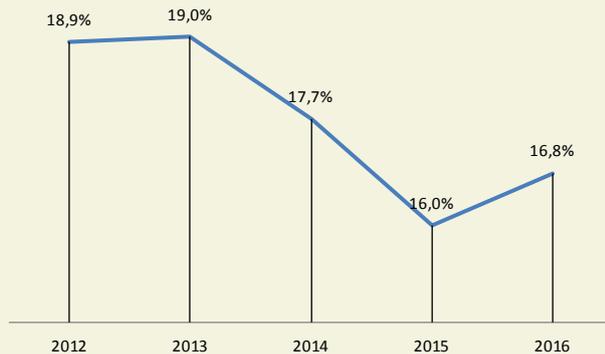


Rémunération et masse salariale

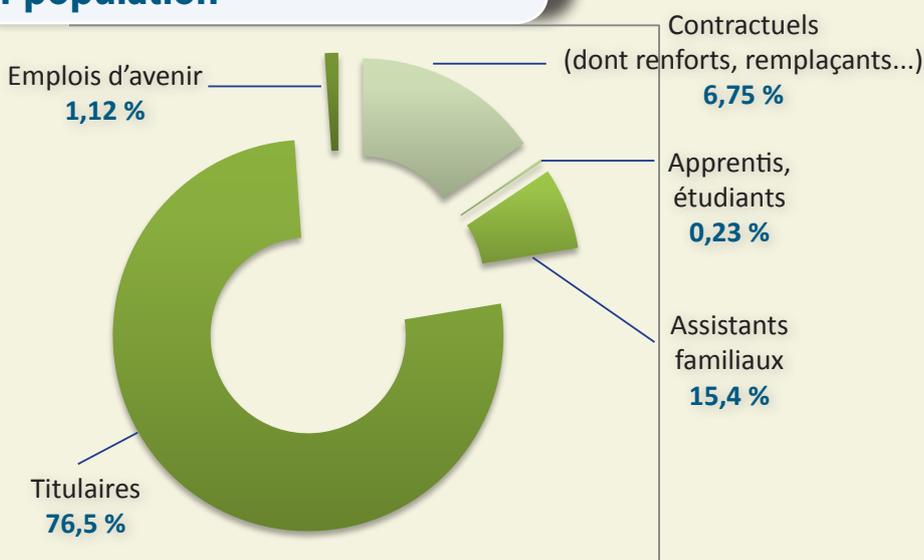
Evolution de la masse salariale



Part de la rémunération dans les dépenses du Département



Répartition de la rémunération par population



REVALORISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE AU 01/01/2016

+ 6%
primes des agents des collègues

+ 3,72%
primes des agents d'exploitation

+ 2,67%
primes des directeurs, catégories A et A+, B et B+, C et chefs d'équipe

34 914

heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2016 (+ 6,5% par rapport à 2015)

Et aussi...

- La hausse du point d'indice de + 0,6% au 01/07/2016
- La revalorisation des grilles pour les puéricultrices et infirmiers en soins généraux
- L'augmentation des cotisations retraites
- La mise en application, pour partie, du Parcours professionnel, carrière et rémunération (PPCR pour les cadres d'emploi infirmiers, puéricultrices, conseillers socio-éducatifs (catégorie A) et l'ensemble des catégories B

Absentéisme 2016

Evolution de l'absentéisme

➔ EN HAUSSE

Le taux d'absentéisme 2016 : 6,5 % Le taux d'absentéisme **compressible : 3,9%**

Il augmente de 1,04 point en 2016 et progresse de 18% en un an

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

(maladies ordinaires et accidents du travail).

Il augmente de 0,5 point par rapport à 2015 et progresse de 17%



Après avoir connu une baisse depuis 2011, l'absence pour raison médicale fait un bond en 2016. Ce sont notamment les absences pour longue maladie, grave maladie et maladie professionnelle qui connaissent une forte augmentation. Comme en 2015, le volume des absences pour maladie ordinaire et pour accident du travail continuent de progresser. Il convient de noter que si le volume des jours d'absence pour accident du travail augmente en 2016, le nombre d'agent concerné par un accident du travail diminue passant de 87 agents en 2015 à 79 en 2016. Les arrêts pour accident du travail sont plus longs en 2016 qu'en 2015.

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 2016	Evolution Taux d'absentéisme 2015/2016
Maladie ordinaire	24 680	52,26 % ➔	12	3,4 % ➔	+17%
Longue durée, longue maladie et grave maladie	11 463	24,28 % ➔	6	1,6 % ➔	+40%
Accident du travail et maladie professionnelle	7 300	15,45 % ➔	3,5	1 % ➔	+37%
dont accident du travail, trajet, agression	4 063	8,6 % ➔	2	0,56 % ➔	+27,3%
dont maladie professionnelle	3 237	6,85 % ➔	2	0,44 % ➔	+46,6%
Maternité, paternité et adoption	3 779	8,01 % ➡	2	0,52 % ➡	-20%
Total	47 222 ➔	100 %	24 ➔	6,5 % ➔	+18% ➔

47 222 jours

d'absences en 2016, soit une hausse globale des absences pour raison de santé de 18 % par rapport à 2015.

2 785 arrêts

enregistrés en 2016. Plus d'1 arrêt sur 3 fait l'objet d'une prolongation.

1011 agents

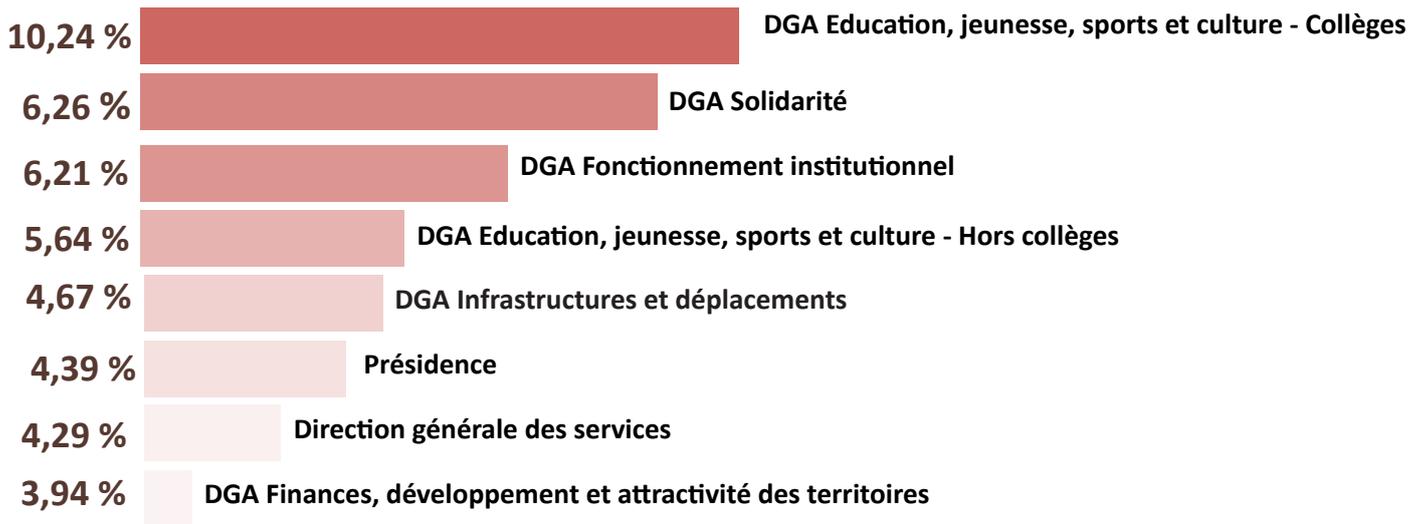
comptent au moins 1 journée d'absence dans l'année pour raison médicale, soit 50 % de l'effectif global de la collectivité. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2015.

76 % des arrêts

sont inférieurs à 15 jours. Cette proportion est stable par rapport à 2015. Les arrêts de moins de 15 jours représentent 27% du volume des absences.

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 (rapporté à l'effectif de la DGA)	Nombre de jours moyen pour AT par agent
DGA Infrastructures et déplacements	1,6 % ↗	3,9
Direction de l'éducation (Collèges)	0,76 % ↗	2,9
DGA Fonctionnement institutionnel	0,54 % ↗	2
DGA Solidarité	0,19 % →	0,7

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

6 arrêts consignés en 2015 représentent 11,6% du volume des absences pour AT.

79 agents concernés par au moins 1 arrêt pour accident du travail (contre 87 en 2015). 6 d'entre eux ont connu un arrêt en 2015 qui s'est prolongé en 2016.

11 agents en disponibilité d'office pour raison médicale.

85,4 % des absences pour maladie professionnelle sont enregistrées dans les collèges.

↗ EN HAUSSE

Le taux d'absentéisme pour accident du travail : 0,56 % (hors maladie professionnelle). Il augmente de 27 % en un an.

↘ EN BAISSSE

Le nombre d'accidents du travail avec arrêts : 80 enregistrés en 2016 contre 96 en 2015. Le nombre d'arrêts pour AT est en baisse mais la durée des arrêts augmente.

Et aussi :

- 639 jours de grève
- 235 jours de congés révision avant examen professionnel ou concours
- 744 jours pour garde d'enfant malade

Formation

8 574

jours de formation

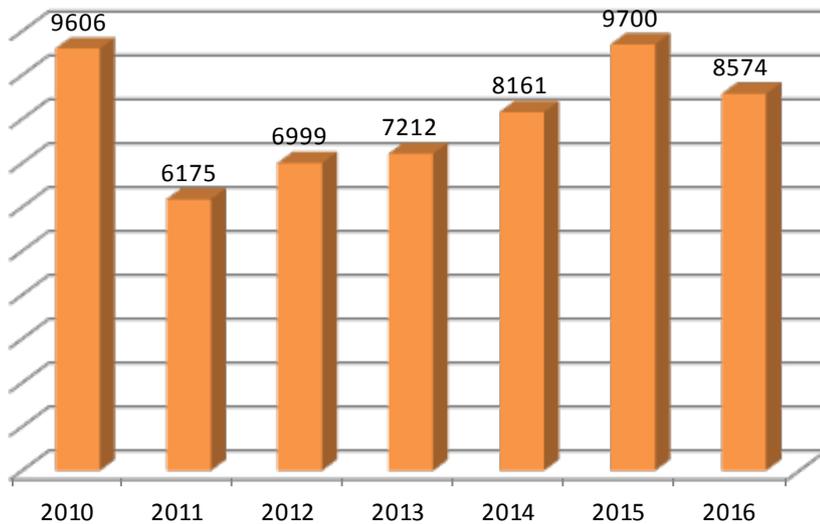
1 682

agents formés

834 567 €

frais de formation

(déplacements inclus, hors salaires)



Le volume des jours de formation est en légère baisse en 2016. Sur 8 574 jours, 1 356 ont été consacrés à la formation des assistants familiaux.

Types de formation

Formations de perfectionnement : elles sont dispensées dans le but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences, à la demande de l'employeur ou de l'agent.

DIF (droit individuel à la formation) : tout agent bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative de l'agent, en accord avec l'employeur.

La formation c'est aussi :

22 % des formations ont été réalisées par des formateurs internes. Ce chiffre repart à la hausse en 2016 avec de taux en progression de 6 points par rapport à 2015.

27 cadres ont participé aux ateliers du management.

60 agents se sont engagés dans une préparation aux concours et examens.

59 agents se sont inscrits à une formation des savoirs fondamentaux et savoirs de base (français, mathématiques...) afin d'être plus à l'aise dans leur vie socio-professionnelle.

169 agents se sont formés aux outils bureautiques.

151 agents se sont formés au secourisme.

195 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

51 agents autorisés à télétravailler depuis leur domicile ou en télécentres en 2016. Progression de 30% de 2015 à 2016.

47 agents télétravaillent depuis leur domicile et

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

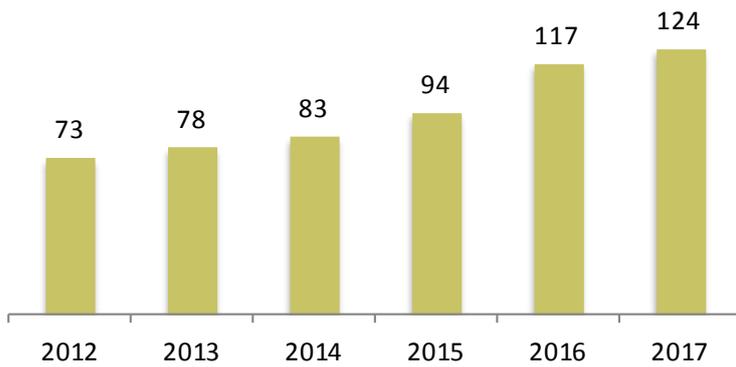
33 km : c'est la distance moyen domicile/travail des agents en télétravail.

80 % des télétravailleurs sont des femmes.

Agents en télétravail dans les services départementaux

DGA Solidarité	22
DGA Education, jeunesse, sports et culture	10
DGA Infrastructures et déplacements	5
Direction générale des services	5
DGA Fonctionnement institutionnel	4
DGA Finances, développement et attractivité des territoires	4

Travailleurs en situation de handicap



Evolution du nombre de travailleurs handicapés

Effectif présent au 1^{er} janvier 2016 déclaré en 2017- source déclaration au FIPHFP

➔ EN HAUSSE

Taux d'emploi de travailleurs handicapés : 6,57 %

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 poursuit sa progression, principalement du fait de l'obtention de la RQTH* par des agents déjà en poste. Depuis 2010, un Plan d'actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est en place. Il permet un conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

*Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Carrière

Titularisations et mises en stage

87

Titularisations et mises en stage au cours de l'année 2016

dont **33** stagiaires, (parmi eux : **3** prolongations de stage, **12** suite à la réussite d'un concours)

dont **54** titularisés suite à un stage

Et aussi :

23 OPA (ouvriers des parcs et ateliers) ont été intégrés à la fonction publique territoriale en 2016.

Avancements et promotions internes

Avancements de grade

186

Promotions internes

9

Avancements d'échelon

677

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. Le statut distingue l'avancement à la durée minimale pratiqué par le Département, et l'avancement à la durée maximale. Un agent bénéficie automatiquement de l'échelon supérieur lorsqu'il a atteint la durée minimale 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'avancements 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 un an et renouvelable deux fois.

