



BILAN SOCIAL 2015

Les chiffres en synthèse
Conseil départemental de l'Ain

Un outil au service du dialogue social

« Le Département présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat en comité technique.

Pour favoriser ce débat, le service des ressources humaines a produit un document de synthèse intégrant les chiffres clés par thématique.

Depuis l'élection de la nouvelle majorité politique à l'Assemblée départementale et le renouvellement de l'exécutif en avril 2015, le Vice-Président aux ressources humaines et moi-même avons affirmé les grands axes de la politique en matière de ressources humaines :

- Une priorité donnée à la sécurité au travail.
- L'enclenchement d'une réflexion sur les organisations pour faire face à la baisse drastique des dotations de l'Etat tout en maintenant la vitalité de nos moyens d'action et la qualité du service rendu avec la réalisation d'un audit prospectif.
- Une gestion rigoureuse avec une analyse au cas par cas pour le renouvellement des postes vacants et la recherche d'une meilleure efficacité.
- La reconnaissance et l'intégration des travailleurs handicapés avec pour objectif d'atteindre le taux d'emploi légal et d'assurer un suivi personnalisé des situations de travail.
- Une attention portée à chaque situation professionnelle particulière au travers les entretiens individuels, la commission de formation personnelle, le développement du télétravail.
- L'affirmation du Département comme un tremplin pour l'emploi des jeunes avec l'ouverture d'un nombre important de terrains de stage et d'apprentissage.

Les chiffres clés du bilan social 2015 font apparaître :

- La participation des personnels à l'effort global de maîtrise des dépenses dans le cadre de la baisse des dotations de l'Etat.
- Une diminution du taux d'absentéisme global de la collectivité mais une augmentation du taux d'absentéisme dit « compressible » (maladie ordinaire, accident du travail).
- Un taux d'emploi de travailleur handicapé en hausse.
- Le développement du télétravail qui contribue à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.
- Le maintien d'un niveau élevé d'investissement en matière de formation.

Ces chiffres clés traduisent ainsi à la fois les inflexions données à la politique des ressources humaines depuis avril 2015 et les efforts à poursuivre notamment pour favoriser le présentisme.

Je tiens à remercier l'ensemble du personnel qui s'attache quotidiennement à faire vivre le service public départemental. Je souhaite que les informations contenues dans ce document permettent de prendre conscience des forces et potentiels de notre collectivité et contribuent en ce sens à un dialogue social constructif. »

Damien ABAD
Président du Conseil départemental de l'Ain

Les effectifs 2015 au 31 décembre 2015

Composition de l'effectif

Agents titulaires - stagiaires sur emplois permanents	1 748
---	--------------

Agents non titulaires sur emplois permanents et non permanents	171
<i>dont :</i>	
agents non titulaires remplaçants	59
emplois d'avenir	55

Autres personnels	388
Assistants familiaux	294
Vacataires (transporteurs scolaires, agents entretien, médecins...)	40
Emplois occasionnels ou saisonniers	33
Apprentis	18
Collaborateurs de cabinet	3

Emplois permanents	1864
<i>dont</i>	
titulaires	94 %
non titulaires	6 %

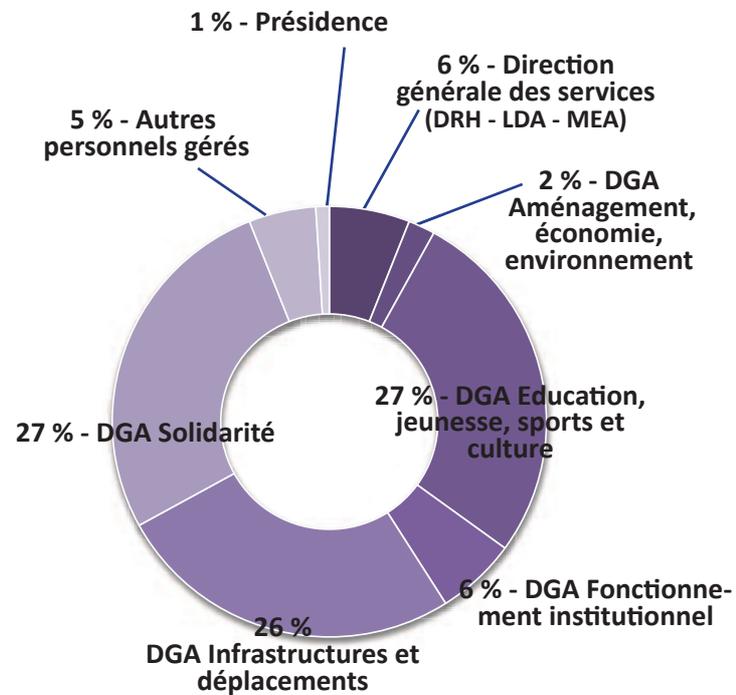
Le Département rémunère par ailleurs :

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

L'effectif

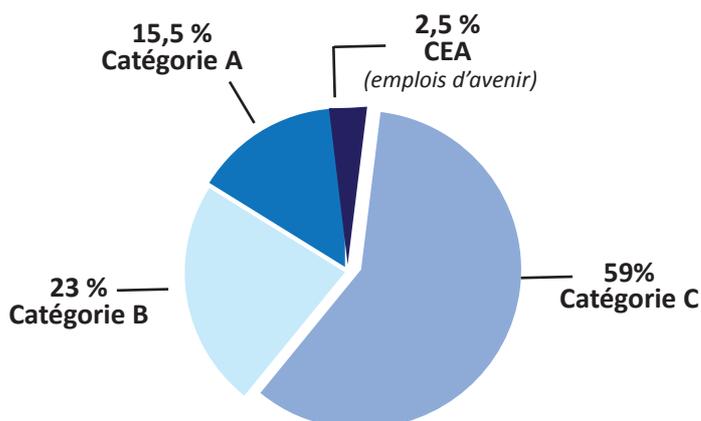
dans les directions générales

(sur emplois permanents)

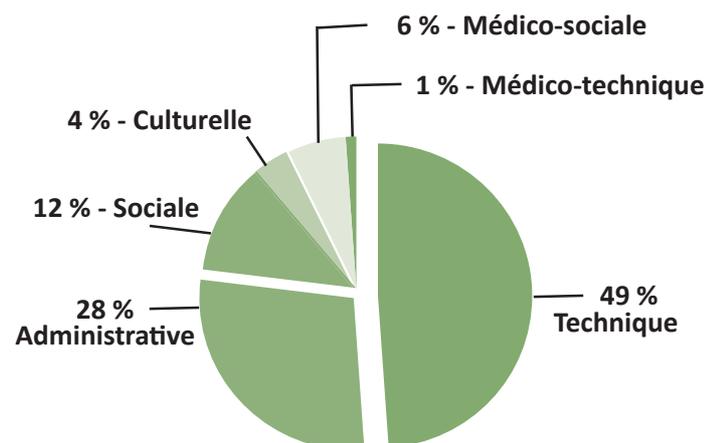


Répartition de l'effectif

Par catégorie

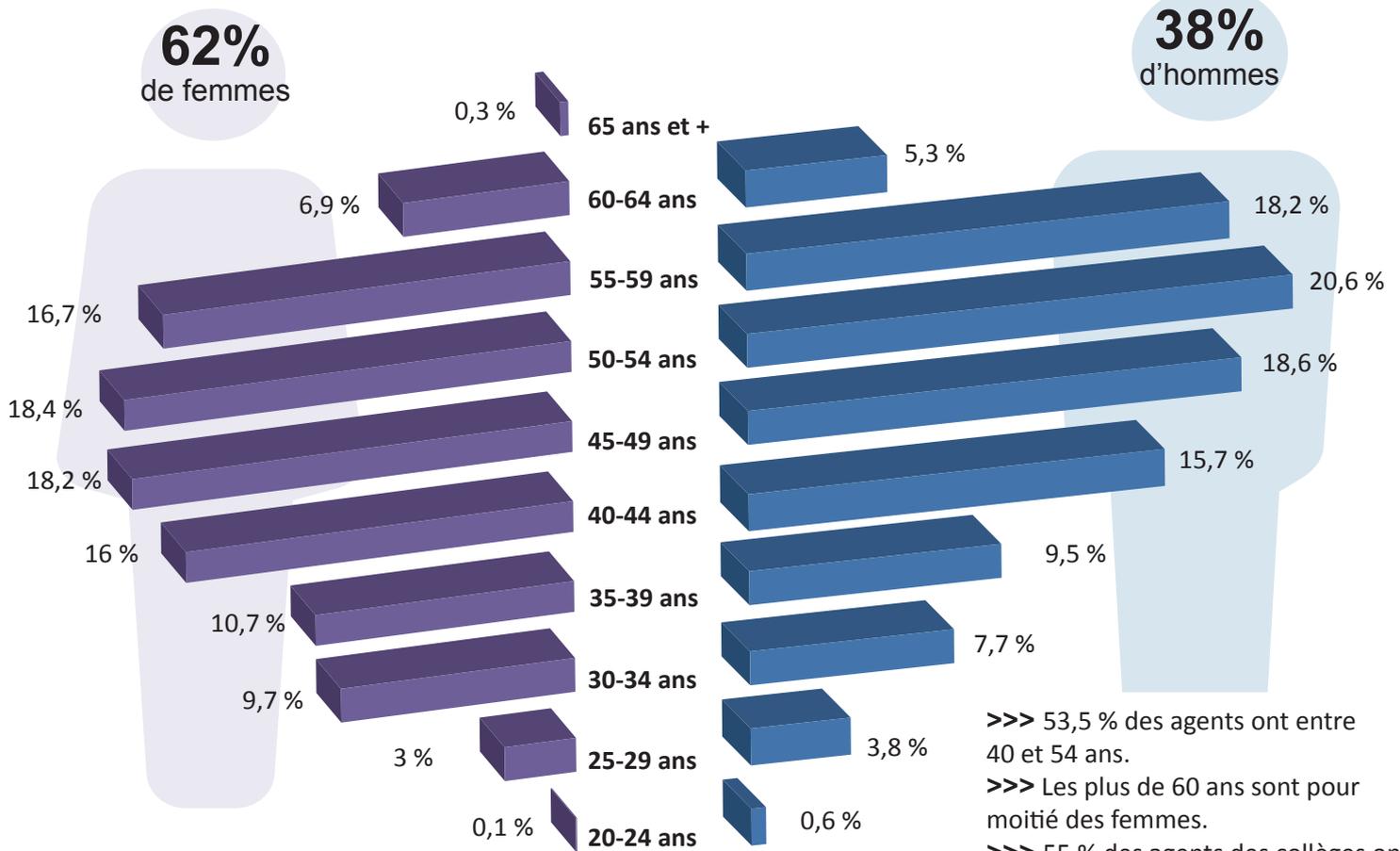


Par filière



Données démographiques

Pyramide des âges du personnel



- >>> 53,5 % des agents ont entre 40 et 54 ans.
- >>> Les plus de 60 ans sont pour moitié des femmes.
- >>> 55 % des agents des collèges ont plus de 50 ans.

Age moyen

Ensemble des agents : 46 ans

Catégorie C	47 ans
Catégorie B	45 ans
Catégorie A	46 ans
Emplois d'avenir	23 ans
Agents des collèges (hors remplaçants)	51 ans
Assistants familiaux	50 ans
Fonctionnaires	47 ans
non titulaires (hors CEA)	41 ans
Départs en retraite	61 ans

Ancienneté

Ensemble des agents : 14 ans

36 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté

Fonctionnaires	16,4 ans
non titulaires (hors remplaçants)	4,5 ans
Agents des collèges (hors remplaçants)	15 ans
Assistants familiaux	7,7 ans

Mouvements

Arrivées

77
sur emplois permanents
(recrutements externes)

Détachements	6
Mutations	6
Intégrations directes (dont OPA)	20
Contractuels	18
Emplois d'avenir	16
Mises en stage directes (cat. C)	10
Lauréat de concours	1

Départs

112

Retraites	43
Mutations, détachements, réintégrations autres administrations	21
Fin de stage	1
Fins de contrats	22
Démissions	10
Disponibilités	12
Décès	3

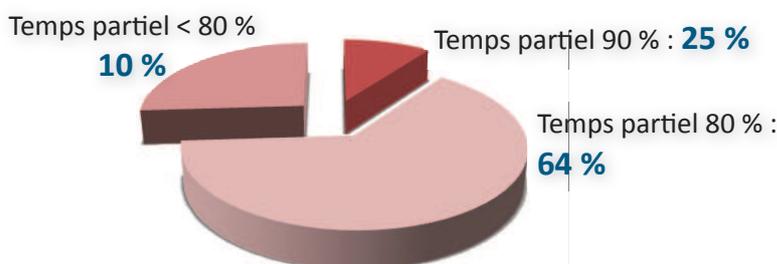
Mobilité dans les services

75 agents ont changé de poste au sein des services du Département, contre 104 en 2014.

Gestion du temps travail

Temps partiel

247 agents exercent leurs missions à temps partiel soit **13 %** de l'effectif global



63 agents sont à temps partiel de droit

16 agents sont revenus à temps plein

184 agents sont à temps partiel sur autorisation

93,5 % des agents à temps partiel sont des femmes

Compte épargne temps (CET)

820 agents ont un CET dont **61** ont ouvert un CET en 2015

1 803 jours ont été versés en 2015, soit près de 1 jour par agent de la collectivité

Télétravail

39

agents exercent leurs missions en télétravail à raison d'une journée par semaine (au 31 décembre 2015)

Temps non complet

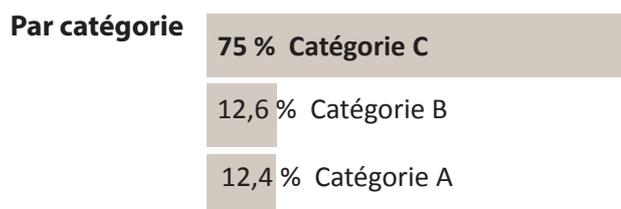
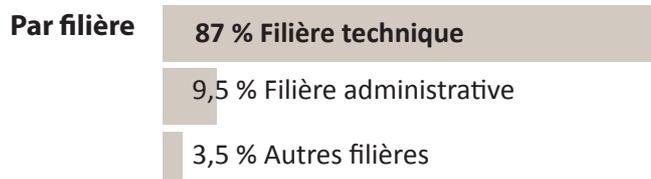
3,5 % des postes au Département sont à temps non-complet

Parité hommes - femmes

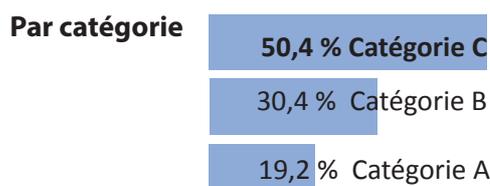
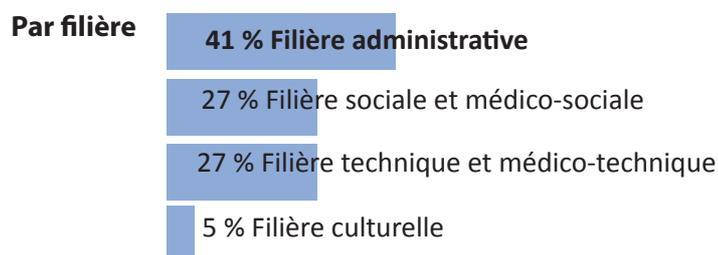
702
d'hommes

1162
de femmes

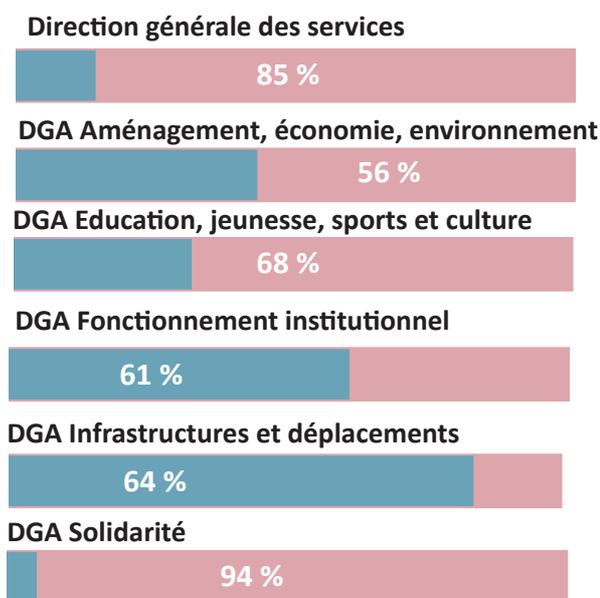
--- Répartition de l'effectif masculin ---



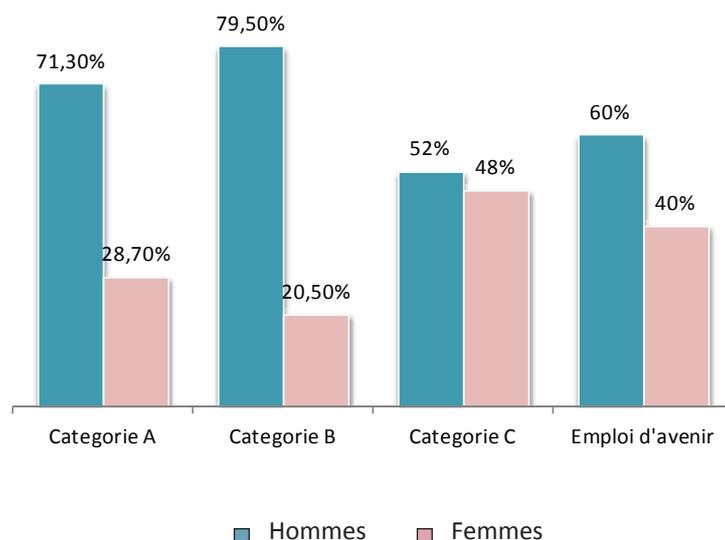
--- Répartition de l'effectif féminin ---



--- Hommes-Femmes par direction ---



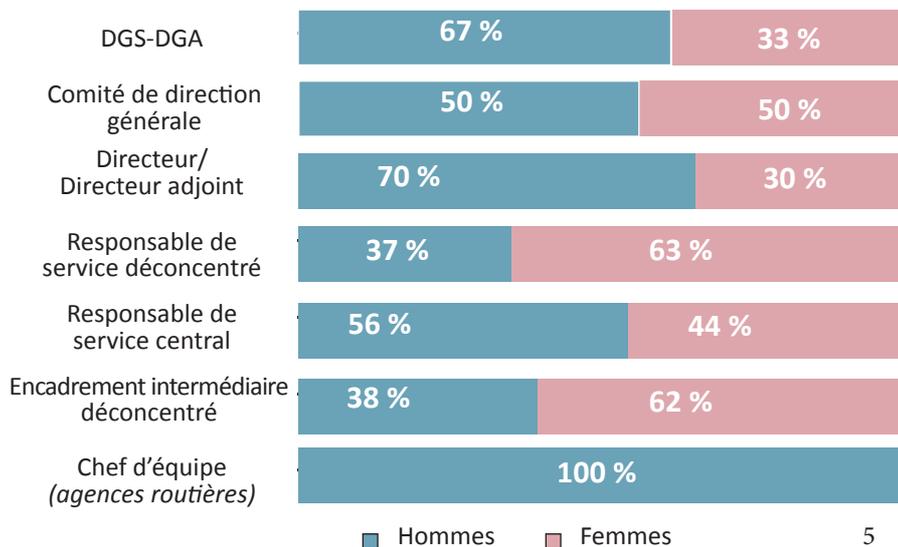
--- Hommes-Femmes par catégorie ---



--- Encadrement ---

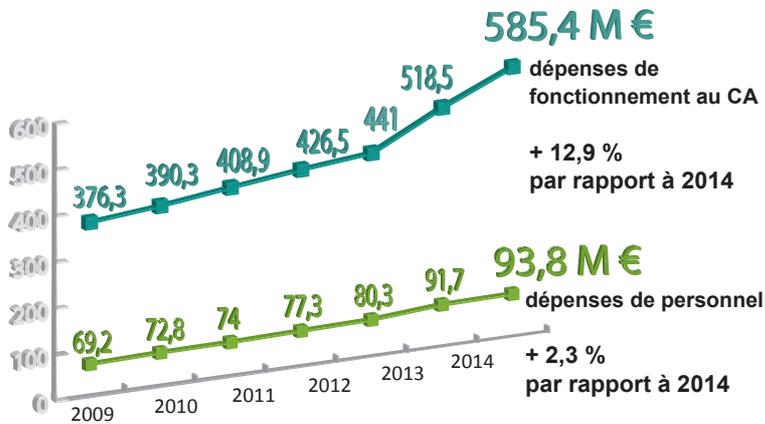
2 managers sur 3 sont des hommes. Les postes aux plus hautes responsabilités sont principalement occupés par des hommes. **On observe toutefois la parité au sein du Comité de direction générale, l'instance décisionnel du Département.** Alors qu'elles représentent 2/3 de l'effectif global, **seulement 6 % des femmes exercent des fonctions d'encadrement**, contre 15 % chez les hommes. Les femmes sont particulièrement présentes sur les postes de responsables de service déconcentré (par exemple en MDS) ou dans l'encadrement intermédiaire déconcentré (adjoint en MDS).

Taux d'encadrement dans la collectivité : 10 %

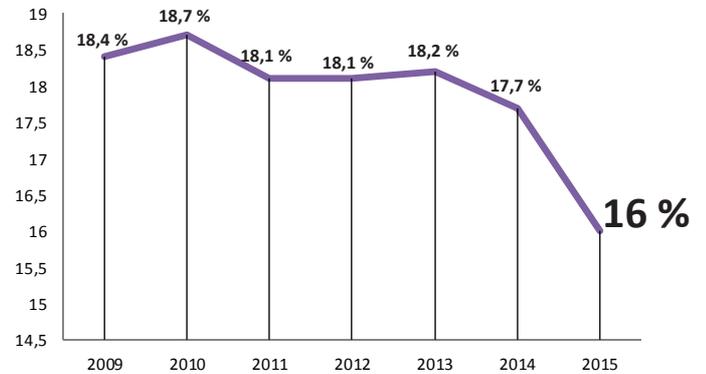


Rémunération et masse salariale

Evolution de la masse salariale

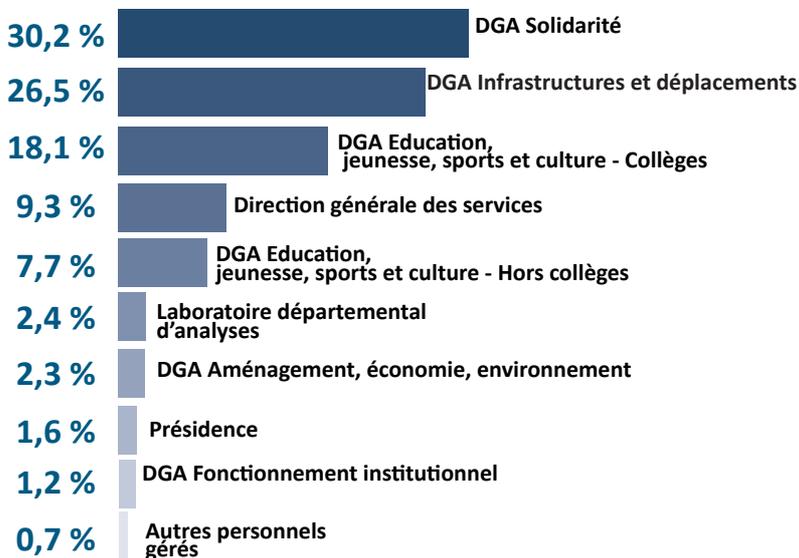


Part de la rémunération dans les dépenses du Département

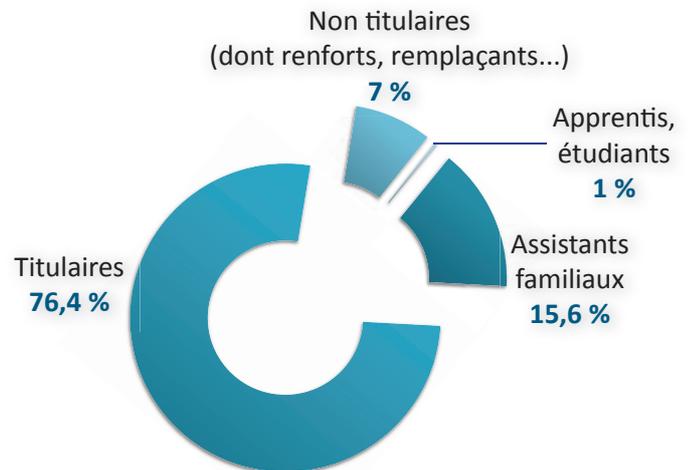


Bien que les dépenses de personnel suivent l'évolution des dépenses de fonctionnement, la part de la rémunération des agents est moins importante depuis 2013.

Répartition de la rémunération par direction



Répartition de la rémunération par population



32 786

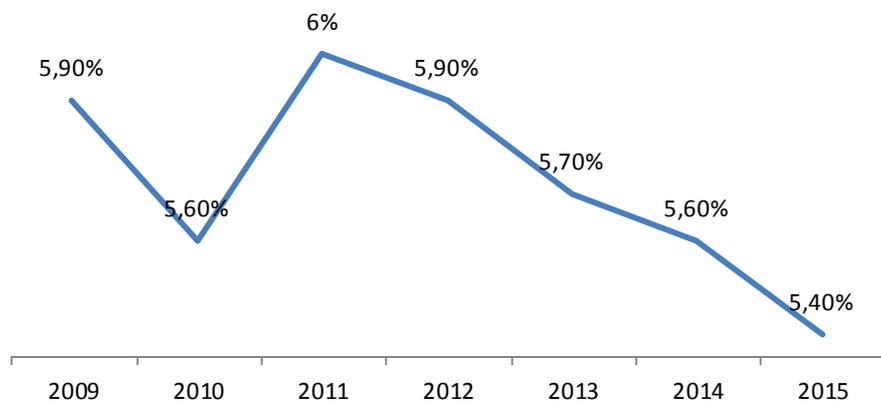
heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2015

➔ REVALORISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE AU 01/01/2015

- + 6 % primes des directeurs, catégories A et A+
- + 8 % primes des chefs d'équipe et des agents d'exploitation
- + 14 % primes des agents des collèges

Absentéisme 2015

Evolution de l'absentéisme



L'absence pour raison médicale continue de baisser en 2015, phénomène notamment dû à une forte baisse des jours d'absences pour longue maladie, grave maladie et maladie professionnelle. Toutefois, le détail des absences montre une progression des jours d'absences pour maladie ordinaire et pour accident du travail. Ces 2 chiffres font augmenter le taux d'absentéisme compressible. Ce dernier se rapporte aux absences pour lequel le Département est en mesure d'agir afin d'en maîtriser la progression.

40 027 jours d'absences en 2015, soit une baisse globale des absences pour raison de santé de 3 % par rapport à 2014. Les absences représentent 110 ETP sur l'année 2015.

2 420 arrêts enregistrés dont 72 consignés en 2014 qui se poursuivent sur 2015.

924 agents du Département comptent au moins une journée d'absence dans l'année pour raison médicale, **soit 47 % de l'effectif global** de la collectivité.

75 % des arrêts sont inférieurs à 15 jours.

Absences pour raison médicale

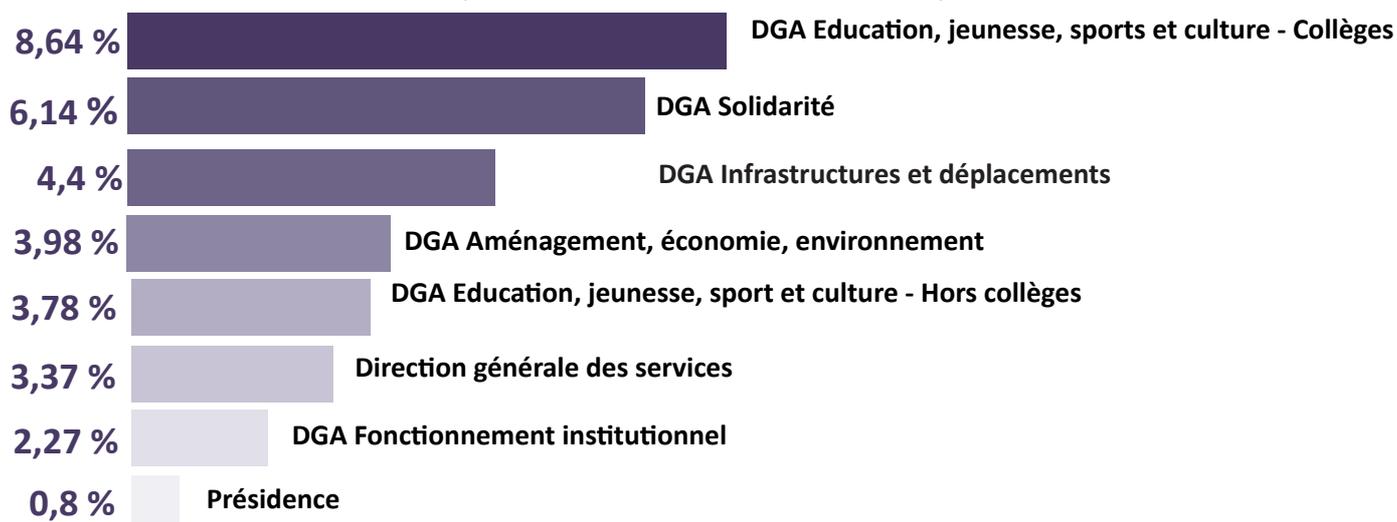
EN BAISSSE
le taux d'absentéisme
2015 : 5,4 %
(toute nature d'absence médicale confondue sur 365 jours)

EN HAUSSE
le taux d'absentéisme
compressible : 3,4 %
(maladie ordinaire et accident du travail). Il augmente de 0,3 point par rapport à 2014.

Raisons médicales	Nombre de jours d'absences	Répartition des jours d'absences	Nombre de jours moyens par agent	Evolution 2014/2015
Maladie ordinaire	21 576	53,9 %	11	8 %
Longue durée, longue maladie et grave maladie	8 255	20,6 %	4	-21 %
Accident du travail et maladie professionnelle	5 431	13,6 %	3	13 %
<i>dont accident du travail, trajet, agression</i>	3 204	8 %	2	4 %
<i>dont maladie professionnelle</i>	2 227	5,6 %	1	-29 %
Maternité, paternité et adoption	4 765	11,9 %	2	3 %
Total	40 027	100 %	20	- 3 %

Taux d'absentéisme par direction

(toute nature d'absence médicale confondue)



Accident du travail et maladie professionnelle

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT)

0,44 % Le taux d'absentéisme pour accident du travail (hors maladie professionnelle) est stable par rapport à 2014.

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

96 accidents avec arrêts enregistrés en 2015.

87 agents concernés par au moins 1 arrêt pour accident du travail.

21 accidents couvrent 60 % des jours d'absences pour accident du travail

Les accidents du travail dans les directions	taux absentéisme pour accident du travail (rapporté à l'effectif de la DGA)	Nombre de jours moyens pour AT par agent et par DGA
DGA Infrastructures et déplacements	0,9 %	3,3
Collèges	0,7 %	2
DGA Solidarité	0,19 %	0,7

LA MALADIE PROFESSIONNELLE

98 % des absences pour maladie professionnelle sont enregistrées dans les collèges.

- 29 % d'absences pour maladie professionnelle en 2015. La tendance se poursuit à la baisse.

Indemnisation à plein traitement

➔ EN HAUSSE POUR LA MALADIE ORDINAIRE

79 % des jours de maladie ordinaire ont été indemnisés à plein traitement, contre 80 % en 2014 et 75 % en 2013. Cette proportion est en augmentation depuis 2 ans.

➔ EN BAISSÉ POUR LES LONGUES PATHOLOGIES

58 % des jours d'absences pour longue pathologie ont été indemnisés à plein traitement, contre 60 % en 2014 et 76 % en 2013. Cette proportion est en baisse depuis 2 ans.

Et aussi :

- 168 jours de grève
- 379 jours de congé révision avant examen professionnel ou concours
- 717 jours pour garde d'enfant malade

Formation

9 700

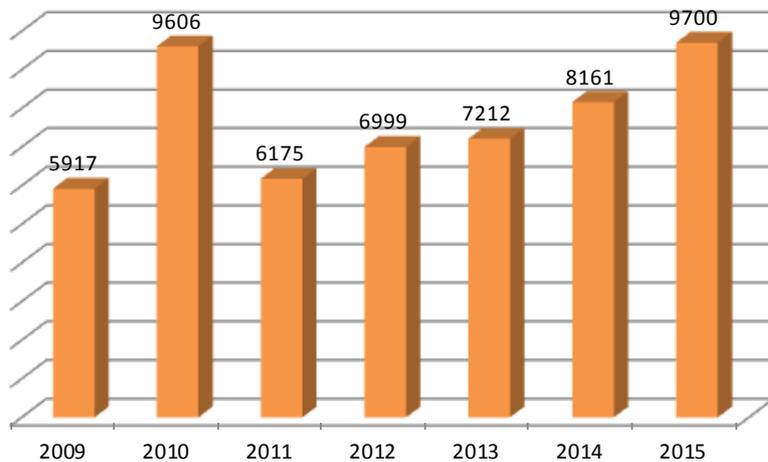
jours de formation

1 968

agents formés

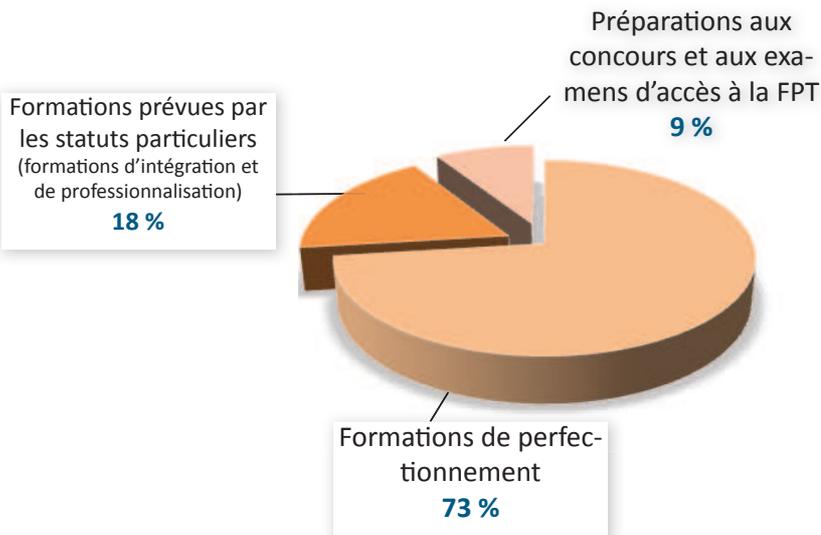
997 622 €

de frais de formation
(déplacements inclus, hors salaires)



Le volume des jours de formation progresse en 2015. Sur 9 700 jours, 1 645 ont été consacrés à la formation des assistants familiaux. Cette catégorie d'agents n'avait pas bénéficié de formation en 2014.

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, cumulable 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.

Nombre de jours moyens par catégorie d'agent

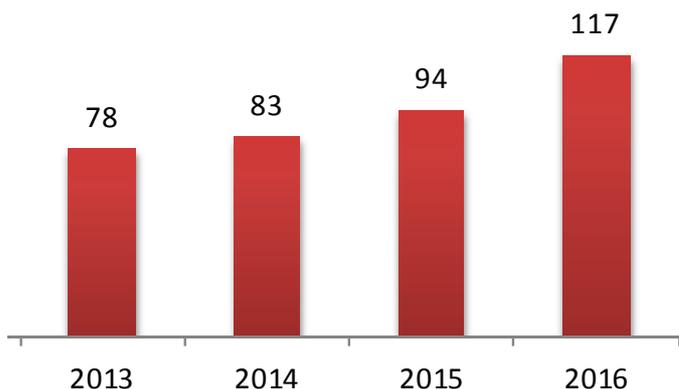
16 % des formations ont été réalisées par des formateurs internes. Un taux en baisse de 3 points par rapport à 2014.

99 agents se sont engagés dans une préparation aux concours et examens, soit en moyenne 13 jours de formation par agent.

208 cadres ont été formés au management du changement sur l'année 2015.

	Nombre de jours de formation	Nombre de jours moyens par agent
Catégorie A	1 361	5,1
Catégorie B	1 755	4,3
Catégorie C	4 351	4,1
Assistants familiaux	1645	5,6
Autres personnels non permanents	588	2,8

Travailleurs handicapés



Evolution du nombre de travailleurs handicapés

au 1^{er} janvier - source déclaration au FIPHFP

➔ **EN HAUSSE**

le taux d'emploi de travailleurs handicapés : 5,7 %

Le taux d'emploi légal est de 6 %

Le nombre de travailleurs handicapés a fortement augmenté ces dernières années, principalement du fait de l'obtention de la RQTH par des agents déjà en poste. Depuis 2010, un Plan d'action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été mis en place. Il a permis un conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Carrière

Titularisation et mise en stage

101

Titularisations et mises en stage au cours de l'année 2015

dont **34** non-titulaires nommés stagiaires et **6** prolongations de stage

dont **61** titularisés suite à un stage

Et aussi :

18 OPA (ouvriers des parcs et ateliers) ont été intégrés à la direction des routes en 2015.

Avancement et promotion interne

Avancements de grades
164

Promotions internes
10

Avancements d'échelon
787

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'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 un an et renouvelable deux fois.

