



# BILAN SOCIAL

Les chiffres en synthèse

2020

Effectifs 2020	p. 3
Données démographiques (âge et ancienneté)	p. 4
Mouvements du personnel	p. 5
Gestion du temps de 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 fonctionnaires</b>	<b>1 597</b>	<b>1 535</b>
<b>Agents contractuels sur emplois permanents</b>	<b>221</b>	<b>190</b>
dont : agents contractuels remplaçants	46	43

<b>Agents sur emplois permanents</b>	<b>1 772</b>	<b>1 682</b>
dont : titulaires	90 %	
contractuels	10 %	

<b>Autres personnels</b>	<b>504</b>
Assistants familiaux	312
Vacataires (agents entretien, médecins...)	46
Emplois occasionnels ou saisonniers	102
Apprentis	23
Collaborateurs de cabinet	3
CAE/ CUI	18

### Le Département rémunère par ailleurs :

164 agents de la Maison Départementale de l'Enfance relevant de la fonction publique hospitalière

\* Effectif physique au 31/12

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

## L'EFFECTIF DANS LES DIRECTIONS GÉNÉRALES ADJOINTES

(sur emplois permanents)

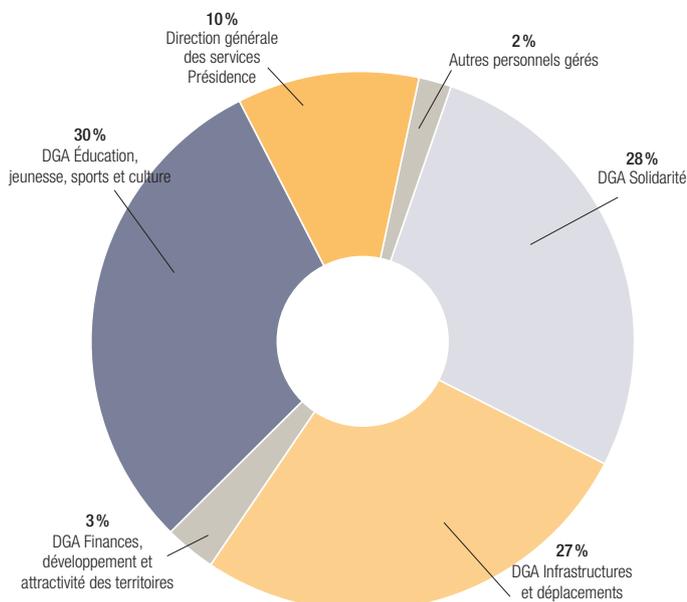
Remarque - Évolution de l'organigramme.

La DGA Fonctionnement Institutionnel est supprimée.

Les affaires immobilières sont rattachées à la DGA Infrastructures et déplacements.

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

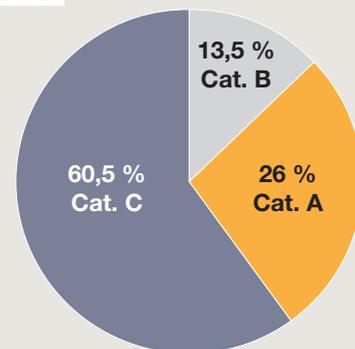
- Direction des Affaires Juridiques et de l'évaluation des politiques publiques,
- Direction des Assemblées,
- Direction des Ressources Techniques,
- Direction des Ressources Humaines y compris le Service des actions sociales,
- Direction des Systèmes d'Information et du Numérique,
- Laboratoire départemental d'analyses (LDA).



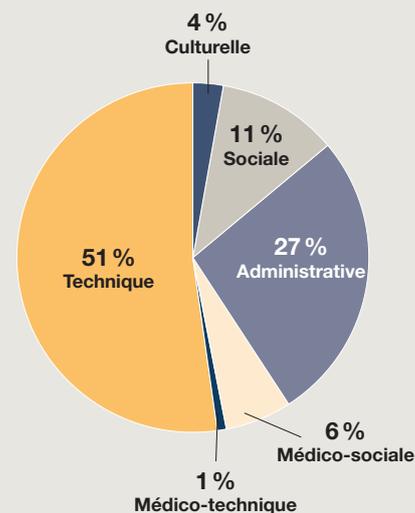
## RÉPARTITION DE L'EFFECTIF

(sur emplois permanents)

### Par catégorie

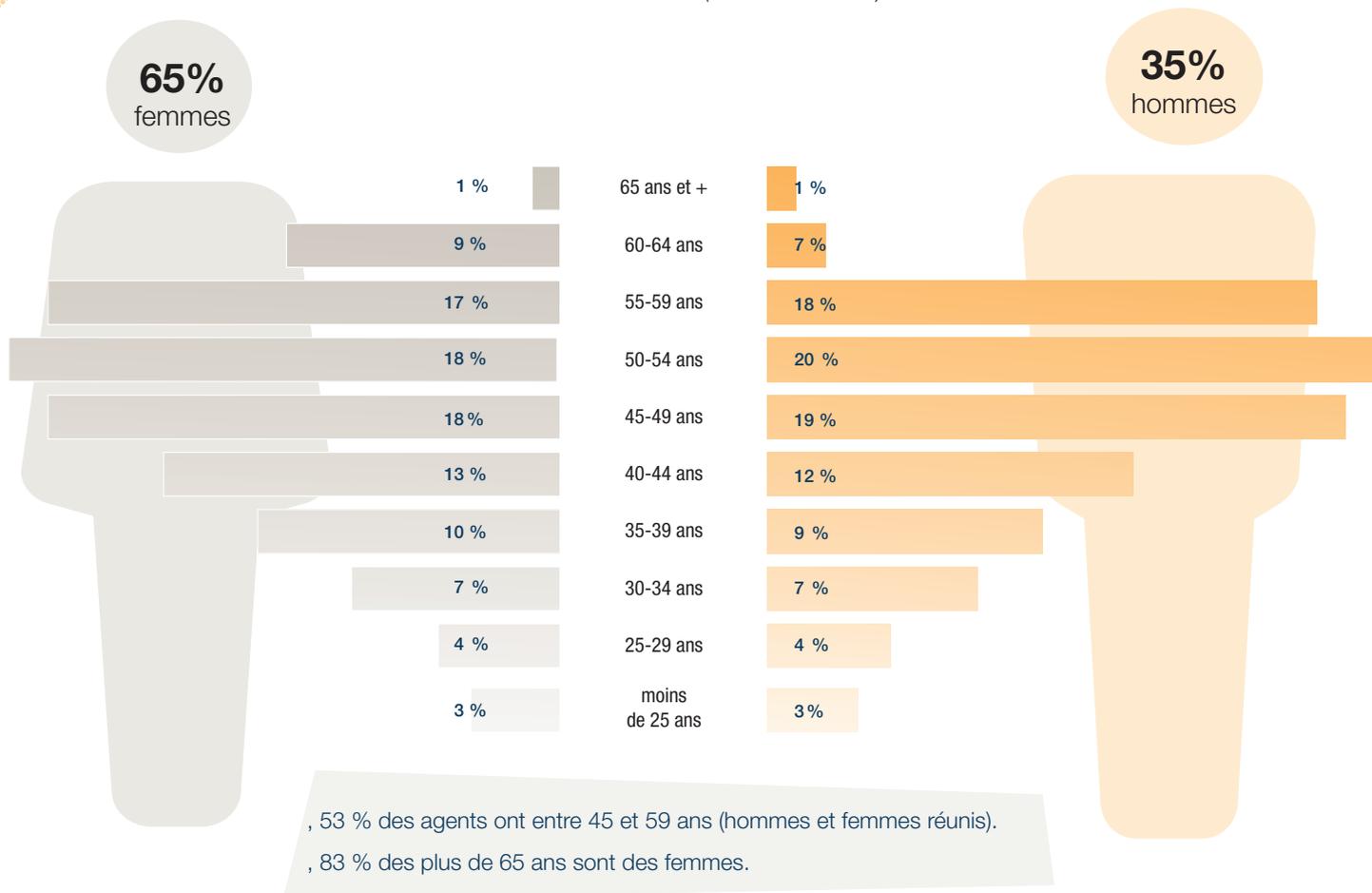


### Par filière



# Données démographiques

## PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL (au 31/12/2020)



## ÂGE MOYEN\*

\*Âges moyens arrondis

Ensemble des agents : 47 ans	
Catégorie C	48 ans
Catégorie B	49 ans
Catégorie A	46 ans
Agents des collègues (hors remplaçants)	49 ans
Assistants familiaux	52 ans
Fonctionnaires	49 ans
Contractuels	40 ans
Vacataires	50 ans
Âge moyen de départ en retraite (y compris retraite pour invalidité)	62 ans

## ANCIENNETÉ

Ensemble des agents (effectif permanent)	13 ans d'ancienneté dans la collectivité	15 ans d'ancienneté dans la FPT
Fonctionnaires	14 ans	16 ans
Contractuels (hors remplaçants et renforts)	3 ans	3 ans
Agents des collègues (hors remplaçants)	10 ans	17 ans
Assistants familiaux	9 ans	9 ans

## ARRIVÉES

98 sur emplois permanents (recrutements externes)	
Détachements	14
Mutations	26
Intégrations directes et mises en stage directes	16
Recrutements de contractuels	41
Nomination suite à la réussite d'un concours	1

## MOBILITÉS INTERNES 54

Nombre total de recrutements et mobilités internes (hors collèges) : 210

## DÉPARTS

142 sur emplois permanents	
Retraites	55
Mutations, détachements, extérieurs, fins de détachement au Département	46
Licenciement	0
Fins de contrat	6
Démissions	11
Disponibilités	23
Décès	1

## ÉTUDIANTS EN STAGE

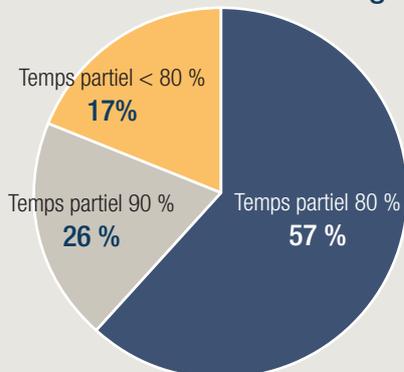
146 dont 13 gratifiés

# Gestion du temps de travail

## TEMPS PARTIELS

178

agents exercent leurs missions à temps partiel, soit 10 % de l'effectif global



86 agents sont à temps partiel de droit dont 14 à temps partiel thérapeutique

92 agents sont à temps partiel sur autorisation

90 % des agents à temps partiel sont des femmes

## COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

1 143 agents ont un CET au 31/12/2020

148 agents ont ouvert un CET au cours de l'année 2020

3 910 jours sont stockés sur les CET au 31/12/2020 (COVID)

118 agents ont perçu la rémunération de jours de CET > à 15 jours épargnés

## TEMPS NON COMPLETS

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

# Parité hommes-femmes

## RÉPARTITION DE L'FFECTIF FÉMININ-MASCULIN

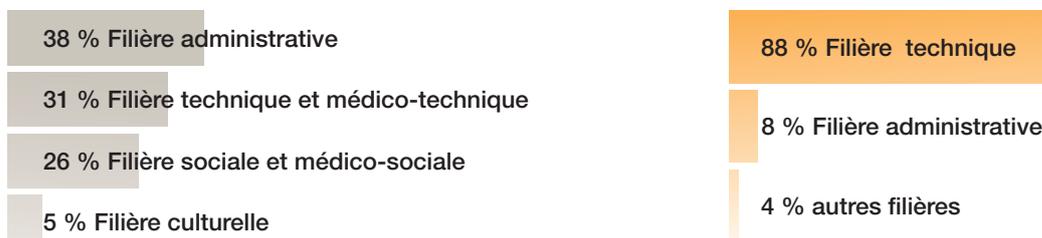


1 152 femmes



620 hommes

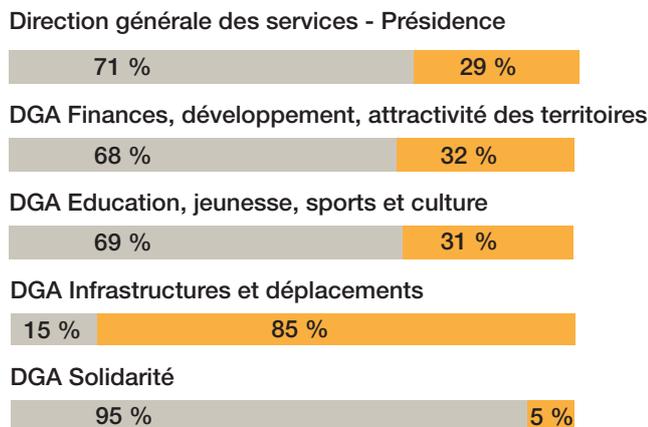
### Par filière



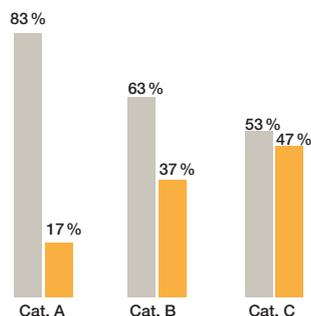
### Par catégorie



### Par direction



### Par sexe



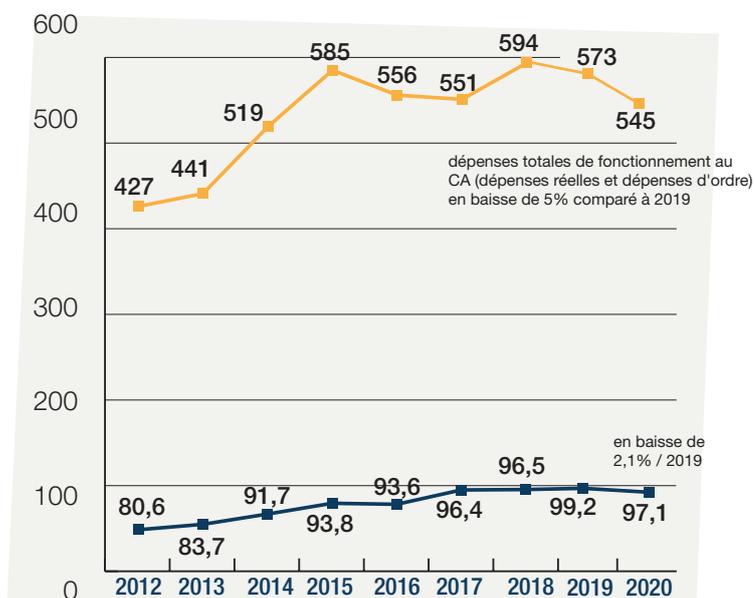
## ENCADREMENT

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

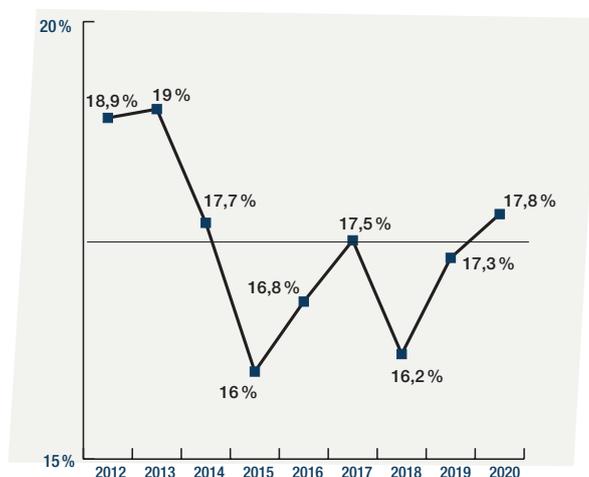
les managers sont à  
**39 %**  
des femmes

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

## ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE (M€)



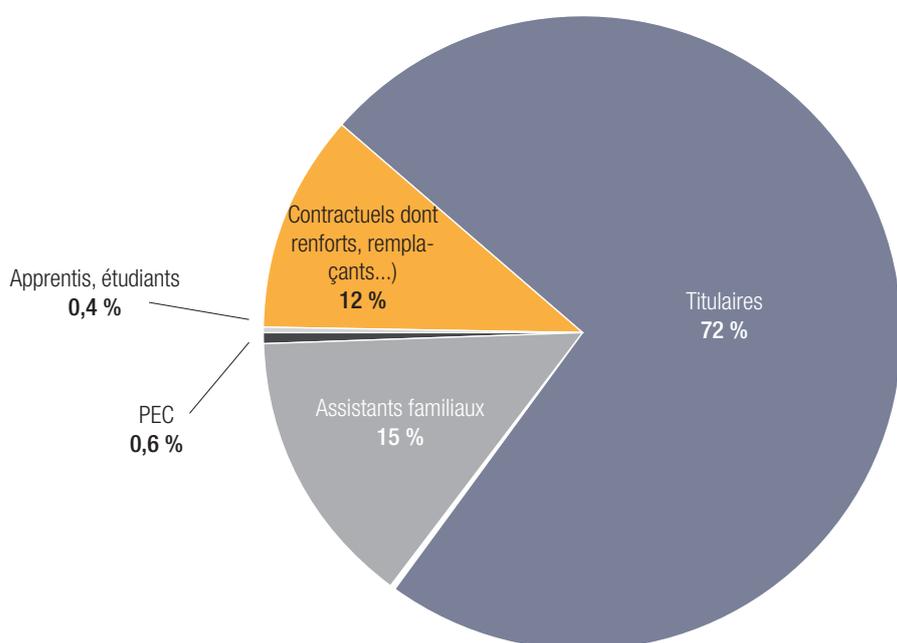
## PART DE LA RÉMUNÉRATION DANS LES DÉPENSES DU DÉPARTEMENT



## FAITS MARQUANTS EN 2020

- Transfert de la compétence "transports" à la Région au 31/12/2019
- Ralentissement des recrutements (COVID)
- Baisse des heures supplémentaires (COVID)
- Baisse des frais de déplacement (COVID)

## RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION PAR POPULATION



# 33 102

heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020. Nombre en baisse de 20 % comparé à 2019, expliqué par la période de confinement liée au COVID.

# Absentéisme 2020

## ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME

↗ EN HAUSSE

**Le taux d'absentéisme 2020 : 7 %**

augmente de 0,7 point (expliqué par les absences COVID).

**Le taux d'absentéisme compressible : 4,1 %**

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

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



Après avoir amorcé une baisse en 2018, le taux d'absentéisme connaît une hausse de 0,8 point en 2020 du fait de la COVID (1,2 point), les absences pour maladie ordinaire ayant connu une baisse.

**45 906 jours**

d'absences en 2020, soit une hausse due au COVID mais baisse des absences pour raison de santé de 6% comparé à 2019.

**3026 arrêts**

enregistrés en 2020. 36 % des arrêts font l'objet d'une prolongation.

**1081 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 stable par rapport à 2019.

**7 agents**

en disponibilité d'office pour raison médicale.

## ABSENCES POUR RAISON MÉDICALE

et ASA\* COVID

\*Autorisation spéciale d'absence

Répartition par motif	Nombre de jours d'absences	Répartition des jours d'absences	Nombre de jours moyen par agent	Taux d'absentéisme 2020	Évolution absentéisme 2020/2019
maladie ordinaire	19 149	41 % ↘	10	2,9 % ↗	+ 2 %
longue durée, longue maladie grave maladie	8 329	18 % ↘	5	1,2 % ↘	- 27 %
accident du travail maladie professionnelle	7 683	17 % =	5	1,2 % ↗	+ 11 %
dont accident du travail, trajet, agression	4 863	11 % =	3	0,8 % ↗	+ 10 %
dont maladie professionnelle	2 820	6 % =	2	0,4 % ↗	+14 %
maternité, paternité adoption	3 006	7 % ↘	2	0,5 % ↘	- 18 %
COVID (1)	7 739	17 %	4	1,2%	
<b>Total</b>	<b>45 906 ↗</b>	<b>100 %</b>	<b>26 ↗</b>	<b>7 %</b>	<b>+ 13 %</b>

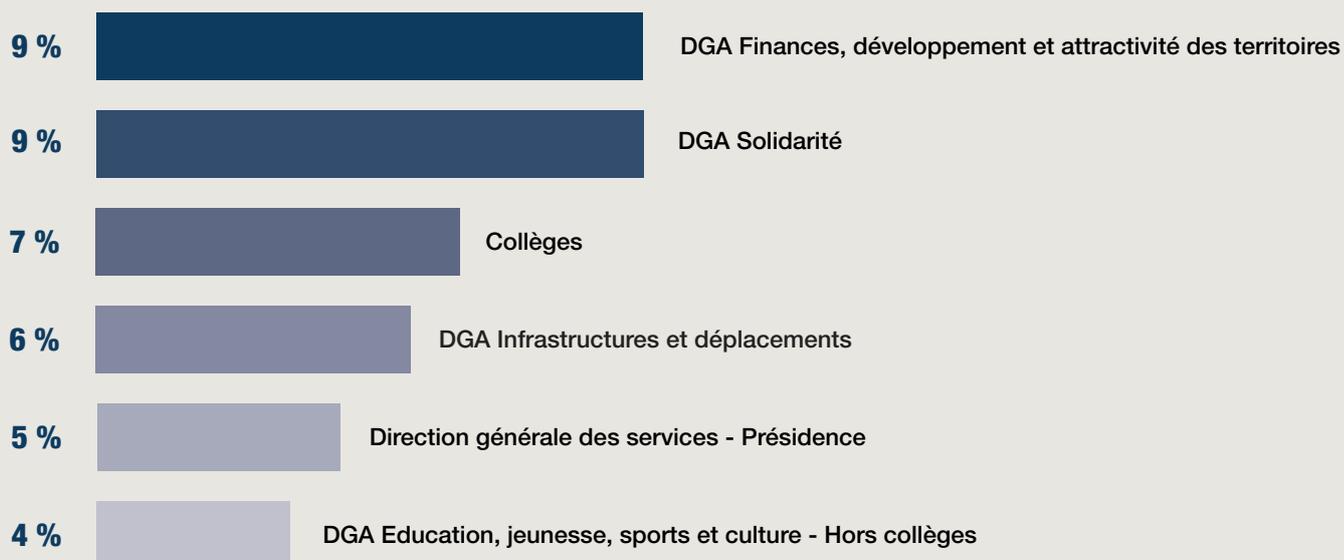
## FOCUS

(1) **Absences COVID**  
nombre de jours en 2020

La moitié est causée par des services fermés.  
Un tiers est dû à la garde d'enfants.  
La DGAI et la DGAS sont les directions les plus touchées.

	Garde Enfant	Personne vulnérable	Service fermé	Asymptomatique / Symptomatique	Total	Répartition par DGA
DGS	302	177	176	13	668	9%
DGAE	79	111	690	-	880	11%
DGAF	69	72	1 451	-	1 592	21%
DGAI	904	323	1 144	28	2 399	31%
DGAS	1 306	311	491	92	2 200	28%
<b>Total</b>	<b>2 660</b>	<b>994</b>	<b>3 952</b>	<b>133</b>	<b>7 739</b>	<b>100%</b>
Répartition par motif	34%	13%	51%	2%	100%	

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



## ACCIDENT DU TRAVAIL (AT)

Directions Générales Adjointes	Taux absentéisme pour AT <small>(rapporté à l'effectif de la DGA)</small>	Nombre de jours moyen pour AT par agent	Nombre de jours moyen par agent en arrêt
DGA Éducation, jeunesse, sports et culture	0,8 % ↘	2,79	18
DGA Infrastructures et déplacements	1,1 % ↘	4,19	21
Direction Générale des Services - Présidence	0,4 % ↗	1,3	18
DGA Solidarité	0,5 % ↗	1,9	16

### ↘ EN BAISSSE

Le taux d'absentéisme pour longue et grave maladie :  
1,2% pour 1,7% en 2019

### 72 accidents du travail

sans engendrer d'arrêts  
(accidents du travail, de trajets ou agressions)

### 99 agents

concernés par au moins 1 arrêt pour accident du travail  
(contre 133 en 2019)

## Et aussi...

- Le nombre de jours de grève passe de 819 en 2019 à 158 en 2020 malgré un nombre de préavis de grève quasi stable : 13 en 2019 et 14 en 2020.
- 60 jours d'absence pour se présenter à un examen professionnel ou à un concours.
- 513 jours pour garde d'enfants malades (hors motif COVID).

**4 104**

jours de formation

**1 309**

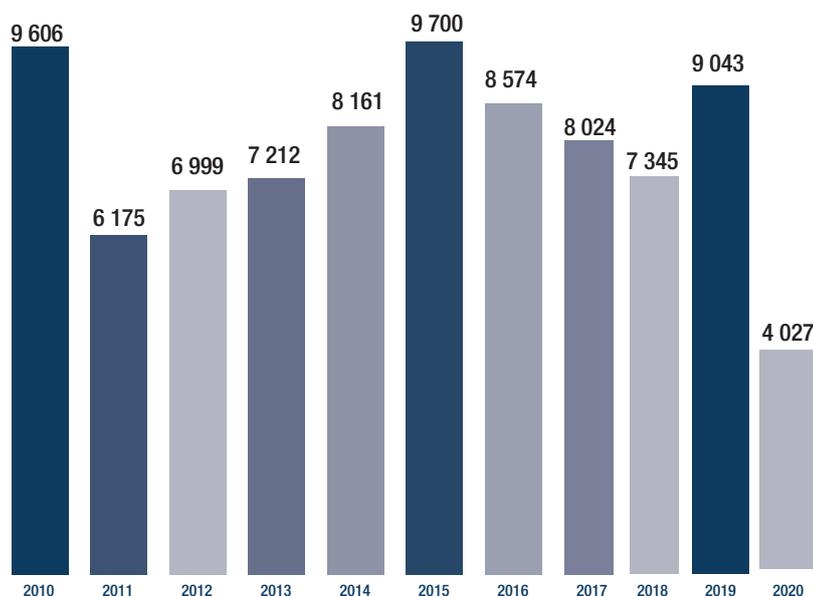
agents formés

**608 851 €**

frais de formation

(déplacements inclus, hors salaires)

## NOMBRE DE JOURS DE FORMATION



Sur 4 104 jours, 162 jours ont été consacrés à la formation des assistants familiaux.

### La formation c'est aussi :

**27 %**

des formations sont réalisées par des formateurs internes. Ce chiffre est stable en 2020.

**108 agents**

ont suivi une formation à distance.

**59 agents**

se sont engagés dans une préparation aux concours et examens.

**20 agents**

ont bénéficié d'un accompagnement supplémentaire à la préparation aux concours et aux examens.

**185 agents**

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

### FAIT MARQUANT

La crise sanitaire a très largement impacté les résultats de l'activité formation à la baisse. Cela a néanmoins permis le développement des formations à distance.

## Télétravail

La campagne de recensement des demandes de télétravail classique pour 2020 a généré **102 demandes, dont 73 autorisations accordées.**

Puis, le confinement strict de mars 2020 lié à la COVID a redéfini les autorisations en vigueur au début de l'année.

Pour l'année 2020 on relève **1 022 agents** ayant effectué leurs missions en télétravail au moins temporairement, dont 195 hommes, soit 19,1 % du nombre total de télétravailleurs.

# Emploi des personnes en situation de handicap

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

### Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclaré au 31/12/20

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



\*À compter du 31 décembre 2020, compte tenu de la réforme de la DOETH, les agents de plus de 50 ans nouvellement recrutés, ou devenus bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour la première fois sont comptabilisés pour 1,5 unité la 1<sup>re</sup> année.

### Taux d'emploi de travailleurs handicapés : 7 %

Le Département dépasse le taux d'obligation légale fixé à 6%. Le nombre de travailleurs handicapés est stable en 2020 par rapport à 2019 avec 158 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Compte tenu de la réforme de la DOETH applicable sur les effectifs 2020 et de la valorisation des travailleurs handicapés de plus de 50 ans, le nombre d'unités est porté à 163.

Le Département a signé une 4<sup>ème</sup> convention triennale avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) pour la période 2021-2023. Elle prévoit un programme d'actions financé par le FIPHFP pour un montant de 350 K€ et le Département s'est engagé financièrement à hauteur de 490 K€.

Des actions fortes sont menées pour le maintien dans l'emploi et le développement du recrutement de personnels, d'apprentis et de stagiaires grâce à de nouveaux partenariats et une sensibilisation des équipes.

## Carrière

### TITULARISATIONS ET MISES EN STAGE

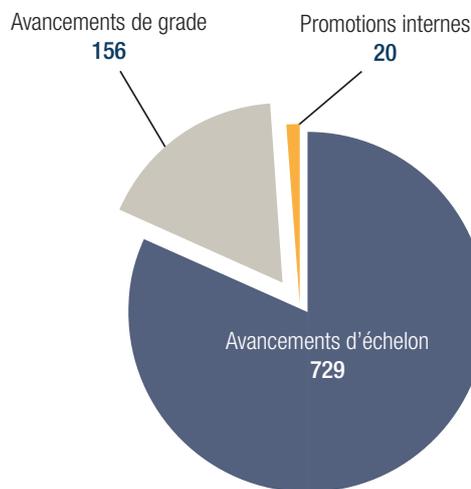
**122**

titularisations et mises en stage au cours de l'année 2020

dont **67** mises en stage, (10 suite à la réussite d'un concours)

dont **55** 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. 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. Depuis 2021, la liste d'agents proposés à l'avancement de grade n'est plus soumise pour avis à la Commission administrative paritaire (CAP). Le Président du Conseil départemental établit un tableau d'avancements annuel.

#### PROMOTION INTERNE

Pour accéder à un cadre d'emplois supérieur, l'agent peut, soit passer un concours, soit bénéficier d'une promotion interne s'il remplit les conditions d'ancienneté. Les possibilités offertes par cette deuxième voie sont limitées en fonction du nombre de recrutements effectués dans ce cadre d'emplois l'année précédente, auquel est appliqué un quota fixé par décret. Depuis 2021, la liste d'agents proposés à la promotion interne n'est plus soumise pour avis à la Commission administrative paritaire (CAP). Le Président du Conseil départemental établit une liste d'aptitude valable deux ans et renouvelable deux fois un an.

<https://enlien.ain.fr/presentation-de-la-collectivite/>