

# Bilan social 2017

Les chiffres en synthèse



Effectifs 2017	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

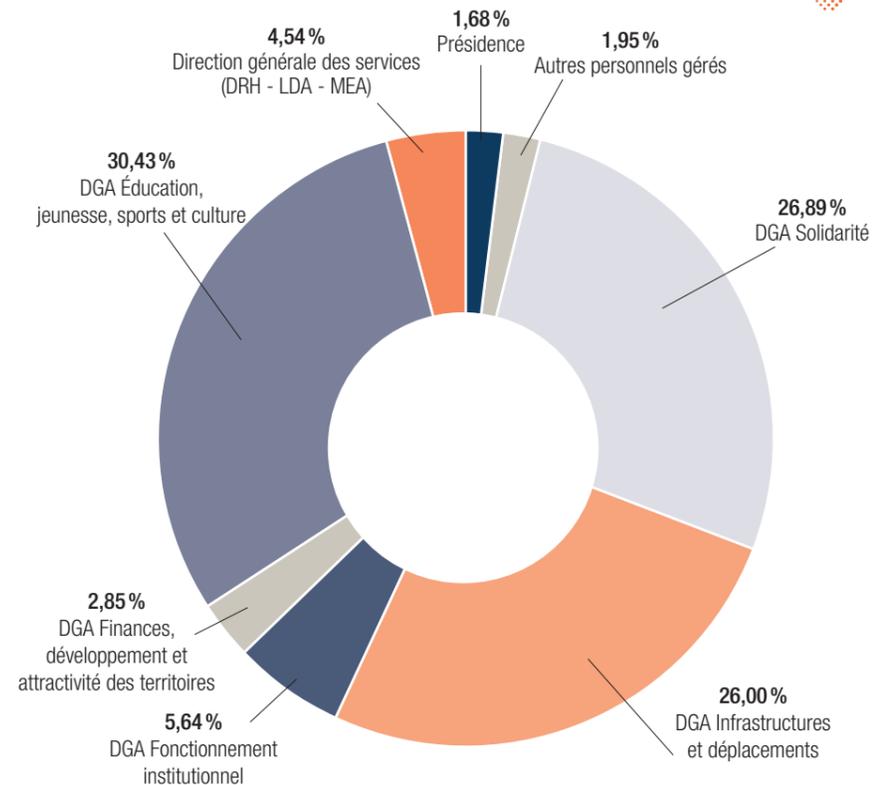
## COMPOSITION DE L'EFFECTIF

	Effectif physique*	ETP**
<b>Agents titulaires - stagiaires sur emplois permanents</b>	<b>1 712</b>	<b>1647,1</b>
<b>Agents contractuels sur emplois permanents et non permanents</b>	<b>178</b>	<b>176,9</b>
<i>dont :</i>		
agents contractuels remplaçants	53	42
emplois d'avenir	23	23
<b>Emplois permanents</b>	<b>1810</b>	<b>1824</b>
<i>dont :</i>		
titulaires	94,6 %	
contractuels	5,4 %	

Autres personnels	428
Assistants familiaux	306
Vacataires (transporteurs scolaires, agents entretien, médecins...)	65
Emplois occasionnels ou saisonniers	28
Apprentis	26
Collaborateurs de cabinet	3

**Le Département rémunère par ailleurs :**  
- 151 agents de la Maison de l'enfance relevant de la fonction publique hospitalière

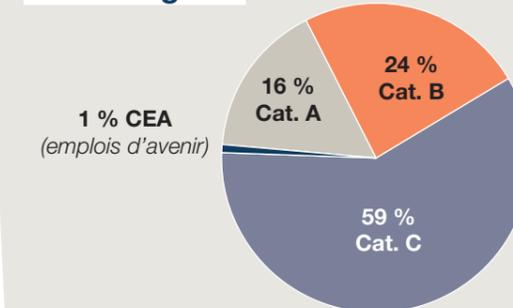
## L'EFFECTIF DANS LES DIRECTIONS GÉNÉRALES (sur emplois permanents)



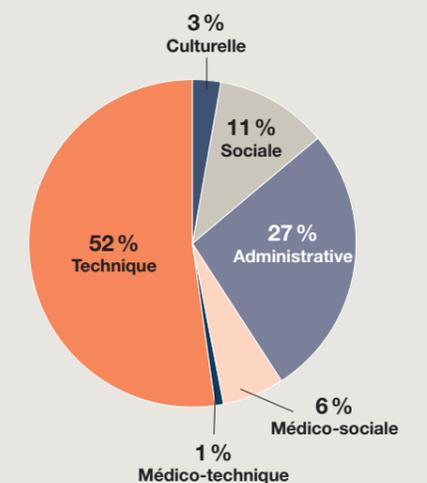
\* Effectif physique au 31/12  
\*\*Equivalent temps plein (ETP) au 31/12

## RÉPARTITION DE L'EFFECTIF (sur emplois permanents)

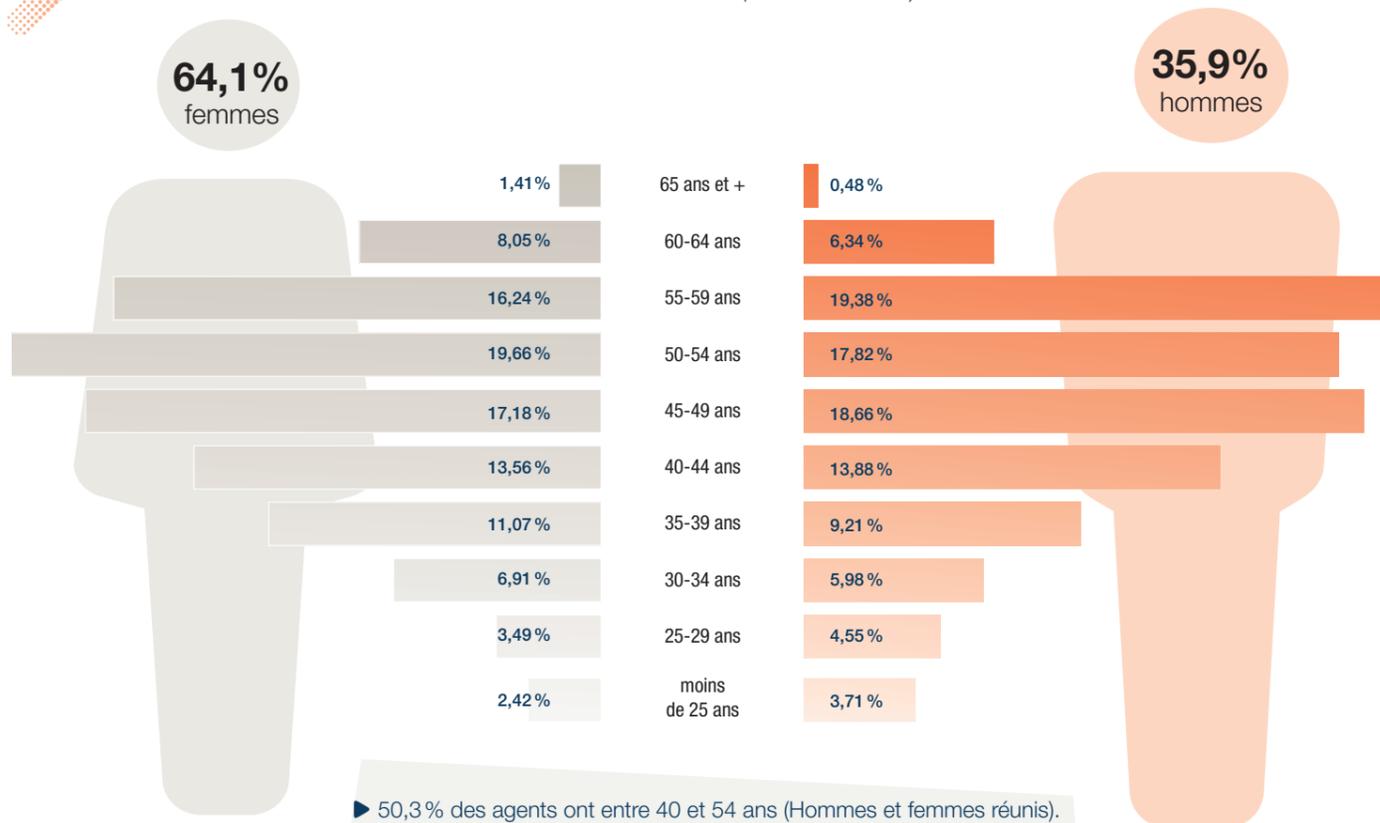
### Par catégorie



### Par filière



## ▲ PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL (au 31/12/2017)



- ▶ 50,3 % des agents ont entre 40 et 54 ans (Hommes et femmes réunis).
- ▶ Les plus de 65 ans sont pour deux tiers des femmes
- ▶ L'âge moyen des agents des collègues est de 50 ans, et 48,7 % des agents ont plus de 50 ans

## ▲ ÂGE MOYEN

Ensemble des agents : 47,2 ans	
Catégorie C	47 ans
Catégorie B	46 ans
Catégorie A	47 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	62 ans

## ▲ ANCIENNETÉ

Ensemble des agents : 15,6 ans (effectif permanent)	
<b>29,86 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté</b>	
Fonctionnaires	17 ans
Contractuels (hors remplaçants et renfort)	3 ans
Agents des collègues (hors remplaçants)	16 ans
Assistants familiaux	8 ans

## ▲ ARRIVÉES

82 sur emplois permanents (recrutements externes)	
Détachements	4
Mutations	22
Intégrations directes (dont OPA)	12
Recrutements en contractuels	39
Recrutements en emplois d'avenir	8
Mises en stage directes (cat. C)	23
Nominations suite à la réussite d'un concours	6

## ▲ DÉPARTS

111 emplois permanents	
Retraites	44
Mutations, détachements, réintégrations autres administrations	28
Licenciement	1
Fins de contrats	7
Démissions	5
Disponibilités	8
Décès	3

## ▲ MOBILITÉ DANS LES SERVICES

75

## ▲ ÉTUDIANTS EN STAGE

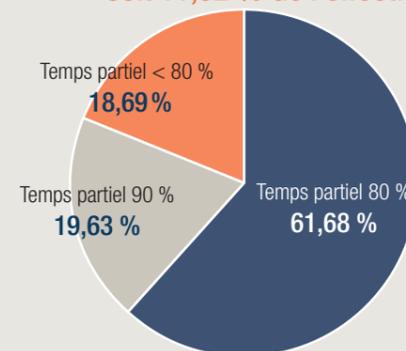
24

# Gestion du temps travail

## ▲ TEMPS PARTIELS

214

Agents exercent leurs missions à temps partiel, soit 11,82 % de l'effectif global



97 agents sont à temps partiel de droit dont 19 à temps partiel thérapeutique.

118 agents sont à temps partiel sur autorisation

9 agents sont revenus à temps plein

91,58 % des agents à temps partiel sont des femmes

## ▲ COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

931 agents ont un CET au 31/12/2017

87 agents ont ouvert un CET au cours de l'année 2017

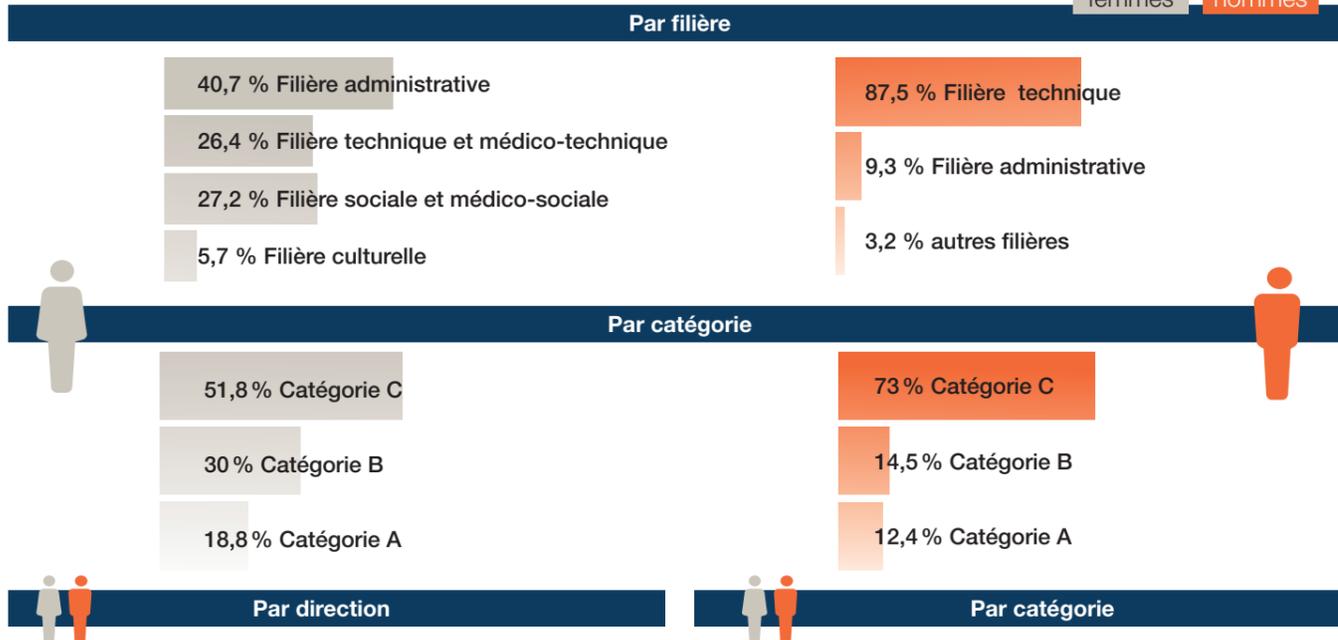
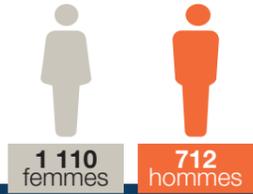
1 961 jours sont stockés sur les CET au 31/12/2017

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

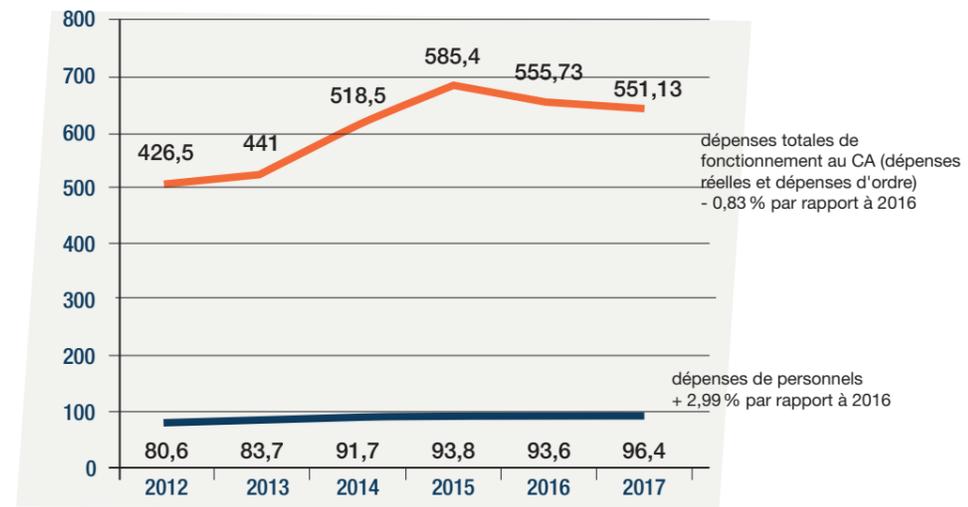
## ▲ TEMPS NON COMPLETS

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

## RÉPARTITION DE L'EFFECTIF FÉMININ-MASCULIN



## ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



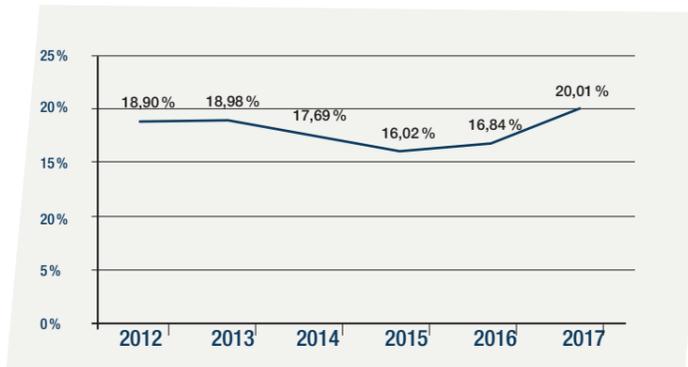
### REVALORISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE AU 01/01/2017

- + 28 % primes des cuisiniers des collèges
- + 13 % prime des agents d'exploitation et les agents des collèges hors cuisiniers

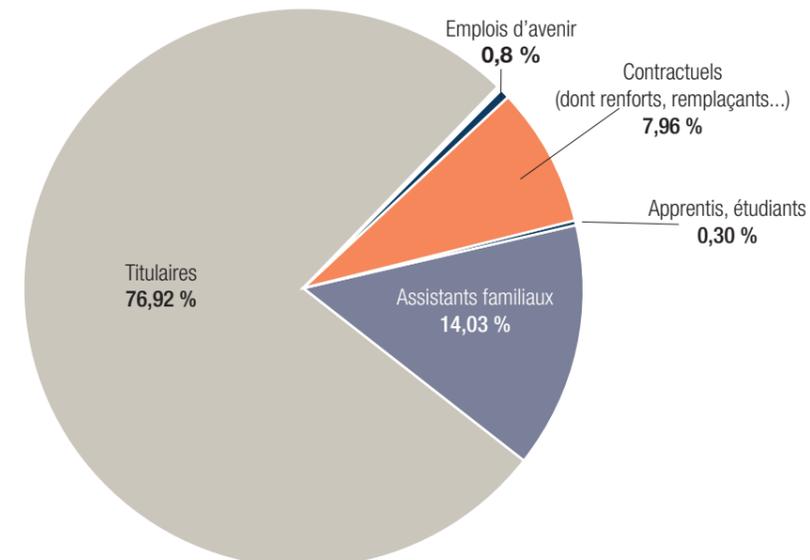
# 38 147

heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2017 (+ 9,26 % par rapport à 2016)

## PART DE LA RÉMUNÉRATION DANS LES DÉPENSES DU DÉPARTEMENT



## RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION PAR POPULATION



### Et aussi...

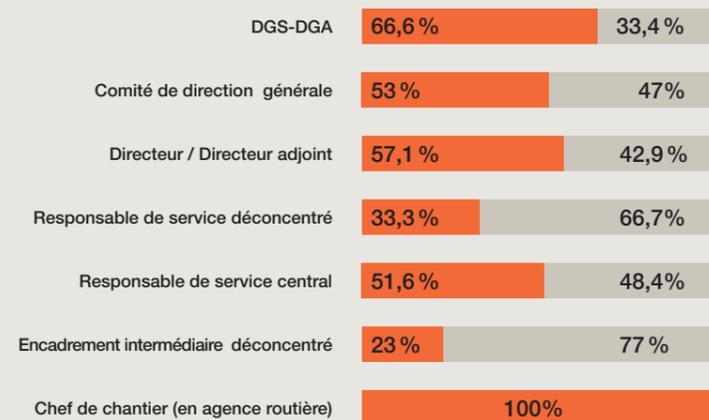
- La hausse du point d'indice de + 0,3 % au 01/02/2017
- L'attribution du CIA (Complément indemnitaire annuel) en décembre
- La mise en application du PPCR (Parcours professionnel, carrière et rémunération) pour l'ensemble des agents départementaux

## ENCADREMENT

les managers sont à **54,3 %** des hommes  
les managers sont à **45,7 %** des femmes

Alors qu'elles représentent 2/3 de l'effectif global, **seulement 7,3% des femmes exercent des fonctions d'encadrement**, contre 13,7 % chez les hommes. On observe cependant quasiment la **parité au sein du Comité de direction générale, l'instance décisionnelle du Département.**

### Taux d'encadrement dans la collectivité : 9,8%



## ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME

➔ EN HAUSSE

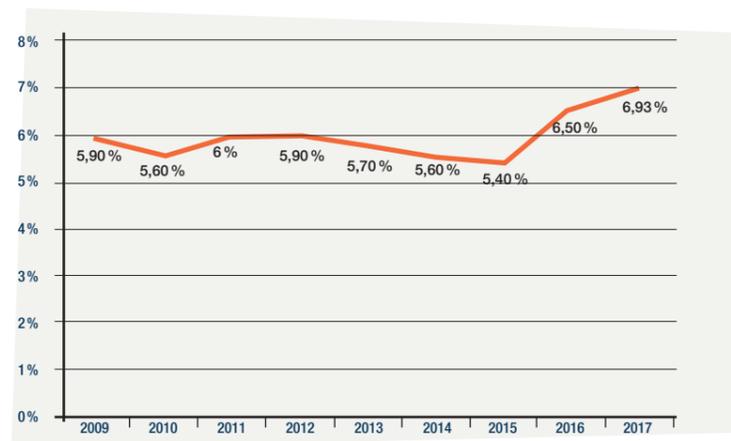
**Le taux d'absentéisme 2017 : 6,93 %**

Il augmente de 0,43 point en 2017 et progresse de 1,63 % en un an

**Le taux d'absentéisme compressible : 4,58 %**

(maladies ordinaires et accidents du travail). Il augmente de 0,68 point

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



Après avoir baissé entre 2011 et 2015, le taux d'absentéisme a connu un bond en 2016, et continue d'augmenter légèrement en 2017. Comme en 2016, le volume des absences pour accidents du travail progresse. Par contre, les absences pour maladies ordinaires diminuent, et le nombre de jours total d'absence pour longue maladie, grave maladie, et maladie longue durée passe de 11 463 jours en 2016, à 11 248 jours en 2017, soit une diminution de 215 jours.

## 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 2017	Évolution absentéisme 2016/2017
Maladie ordinaire	24 044	50,10 % ↓	12,68	3,47 % ↗	-2,57 %
Longue durée, longue maladie et grave maladie	11 248	24,43 % ↗	5,93	1,62 % ↗	-1,87 %
Accident du travail et maladie professionnelle	7 674	15,99 % ↗	4,04	1,10 % ↗	+5,12 %
<i>dont accident du travail, trajet, agression</i>	4 695	9,78 % ↗	2,47	0,67 % ↗	+15,5 %
<i>dont maladie professionnelle</i>	2 979	6,20 % ↓	1,57	0,43 % ↓	-7,97 %
Maternité, paternité et adoption	5 026	10,47 % ↗	2,6	0,72 % ↗	+32,99 %
<b>Total</b>	<b>47 992 ↗</b>	<b>100 %</b>	<b>25,31 ↗</b>	<b>6,93 % ↗</b>	<b>+1,63 % ↗</b>

**47 992 jours**

d'absences en 2017, soit une hausse globale des absences pour raison de santé de 1,63 % par rapport à 2016.

**2 947 arrêts**

enregistrés en 2017. Plus d'1 arrêt sur 3 fait l'objet d'une prolongation.

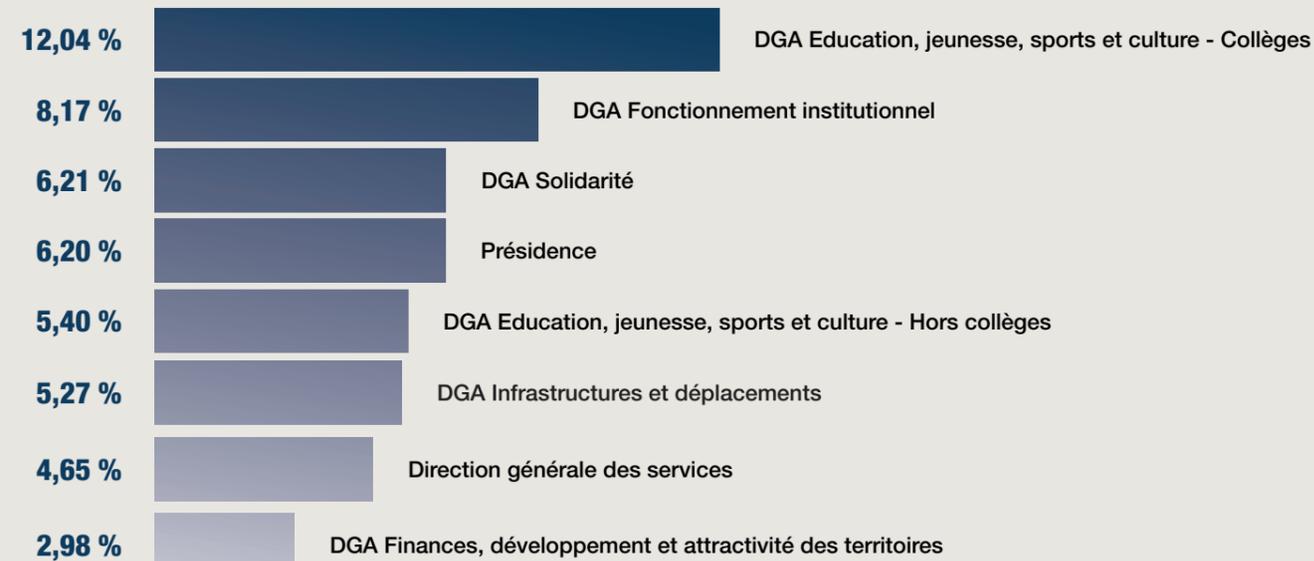
**1 015 agents**

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 2016.

**73% des arrêts**

sont inférieurs à 15 jours. Cette proportion est en légère baisse par rapport à 2016. Les arrêts de moins de 15 jours représentent 21,3 % 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	0,69 % ↓	2,53
Direction de l'éducation (Collèges)	1,37 % ↗	5
DGA Fonctionnement institutionnel	1,80 % ↗	6,57
DGA Solidarité	0,21 % ↗	0,78

➔ EN HAUSSE

**Le taux d'absentéisme pour accident du travail :**

**0,67 %**

(hors maladie professionnelle). Il augmente de 15,5 % en un an.

↓ EN BAISSÉ

**Le nombre de jours pour maladie ordinaire :**

**24 044 jours enregistrés en 2017 contre 24 680 en 2016**

**59 accidents**

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

**10 arrêts consignés en 2016**

représentent 28,96 % du volume des absences pour AT.

**68 agents**

concernés par au moins 1 arrêt pour accident du travail (contre 79 en 2016). 10 d'entre eux ont connu un arrêt en 2016 qui s'est prolongé en 2017.

**12 agents**

en disponibilité d'office pour raison médicale.

**81,7 %**

des absences pour maladie professionnelle sont enregistrées dans les collèges.

**Et aussi :**

830 jours de grève

162 jours de congés révision avant examen professionnel ou concours

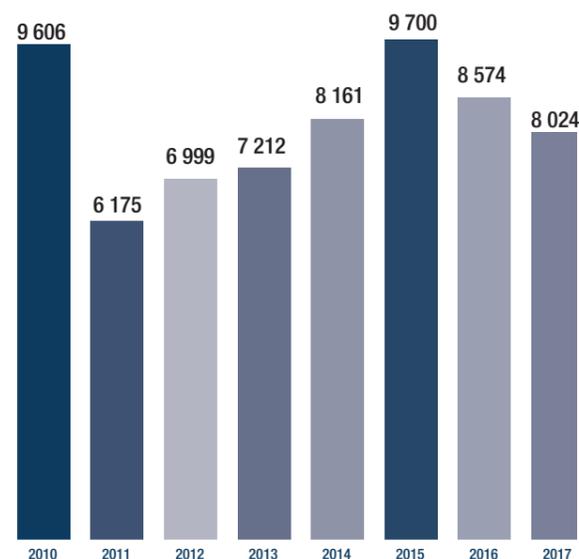
559 jours pour garde d'enfant malade

**8 024**  
jours de formation

**1 782**  
agents formés

**811 216 €**  
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 8 024 jours, 935 ont été consacrés à la formation des assistants familiaux.

### FAIT MARQUANT

L'année 2017 a été marquée par le passage du Droit individuel à la formation (DIF) au Compte personnel de formation (CPF).

### La formation c'est aussi :

**21 %**  
des formations sont réalisées par des formateurs internes. Ce chiffre est en légère baisse de 1 point en 2017.

**41 cadres**  
ont participé aux ateliers du management.

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

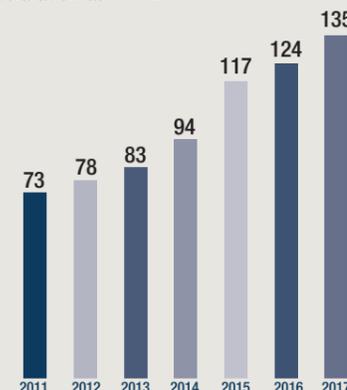
**57 agents**  
se sont inscrits à une formation des savoirs fondamentaux et savoirs de base (français, mathématiques...) afin d'être plus à l'aise dans leur vie socio-professionnelle.

**229 agents**  
se sont formés au secourisme.

**125 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.

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Effectif présent au 1<sup>er</sup> janvier 2017 déclaré en 2018  
source déclaration au FIPHFP



➔ EN HAUSSE

**Taux d'emploi de travailleurs handicapés : 6,59 %**  
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

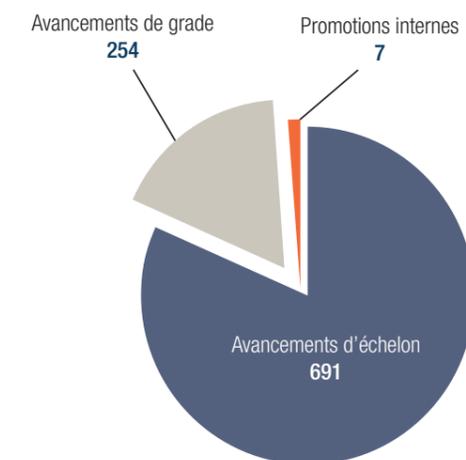
### TITULARISATIONS ET MISES EN STAGE

**75**  
Titularisations et mises en stage  
au cours de l'année 2016

dont **41** stagiaires,  
(parmi eux 17 suite à la réussite d'un concours)

dont **34** titularisés  
suite à un stage

### AVANCEMENTS ET PROMOTIONS INTERNES



### Et aussi :

**12 OPA (ouvriers des parcs et ateliers) ont été intégrés à la fonction publique territoriale en 2017.**

#### 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 gradesur 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 une liste d'aptitude valable un an et renouvelable deux fois.

#### 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.

## Télétravail

**64** agents autorisés à télétravailler depuis leur domicile ou en télécentres en 2017. Progression de 25,5 % de 2016 à 2017.

**56 agents** télétravaillent depuis leur domicile et **8** en télécentres depuis un site départemental (Point d'accueil solidarité ou Maison de la Solidarité).

**29 km** c'est la distance moyen domicile/travail des agents en télétravail.

**87,5 %** des télétravailleurs sont des femmes.

### Agents en télétravail dans les services départementaux

DGA Solidarité	35
DGA Education, jeunesse, sports et culture	10
DGA Infrastructures et déplacements	6
Direction générale des services	2
DGA Fonctionnement institutionnel	5
DGA Finances, développement et attractivité des territoires	2
Présidence (Direction de la communication)	4

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

rubrique Services et directions / l'institution / Bilan social