

Bilan social

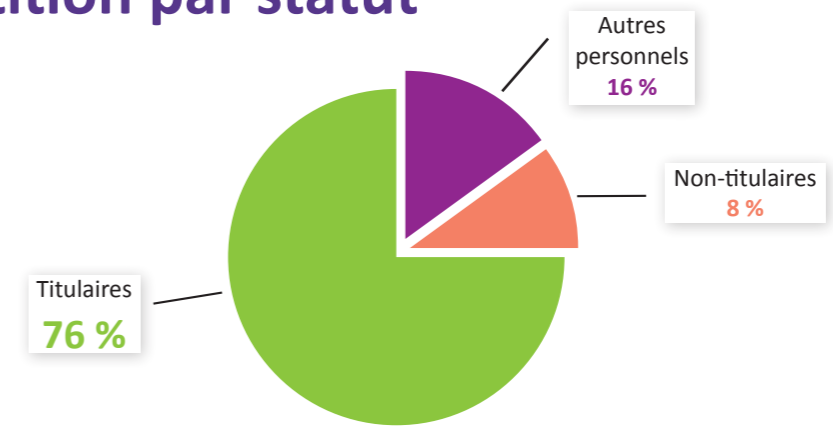
2013



1 Effectif global

★ **2 289 agents au 31 décembre 2013**

► Répartition par statut



Agents titulaires		1 746
Titulaires		1 641
Stagiaires		105

Agents non-titulaires		179
Agents contractuels occupant un emploi spécifique		23
Agents en CDI		14
Agents non-titulaires sur poste vacant		65
Agents non-titulaires remplaçants		54
Emplois d'avenir		23

Autres personnels		364
Assistants familiaux		274
Vacataires (transports scolaires, agents entretien, médecins...)		33
Emplois occasionnels ou saisonniers		33
Agents horaires (personnels de réception)		11
Apprentis		11
Collaborateurs de cabinet		2

- Le Département rémunère par ailleurs des agents ayant un statut spécifique :
 - **124 agents de la Maison Départementale de l'Enfance**, relevant de la fonction publique hospitalière (cf page 23) ;
 - **58 ouvriers des parcs et ateliers** travaillant au service routes-entretien.

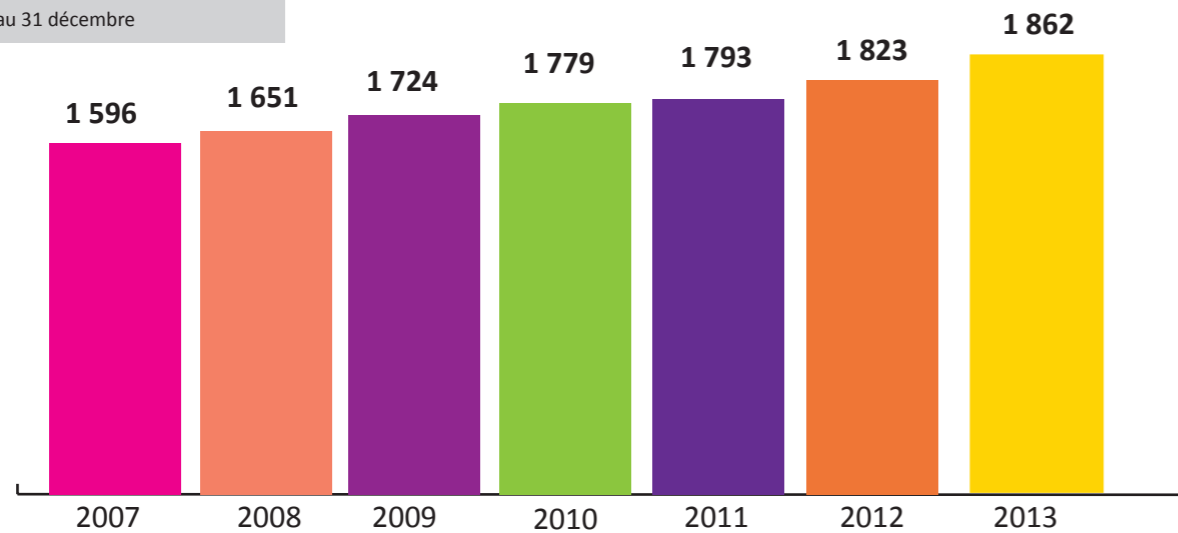
2 Effectif sur poste permanent

► Evolution de l'effectif sur poste permanent*

★ **1 862 agents sur poste permanent**

* L'effectif sur poste permanent correspond aux postes occupés au 31 décembre 2013. Les non-titulaires sont inclus uniquement si le poste occupé est vacant, ou si le titulaire du poste est en congé parental ou disponibilité. Les remplaçants de congé maladie ou les agents qui complètent des temps partiels sont donc exclus.

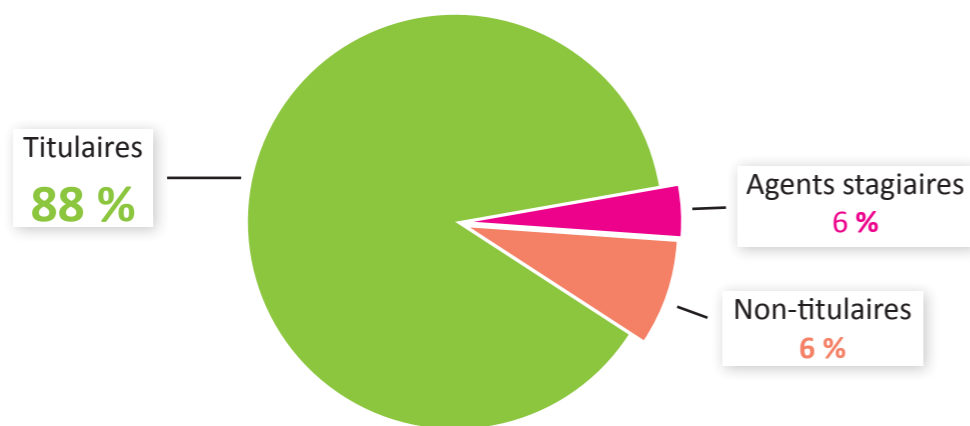
Evolution de l'effectif sur poste permanent au 31 décembre



- Après une forte augmentation de l'effectif suite aux transferts de compétences, l'effectif progresse plus lentement.

► Composition de l'effectif sur poste permanent

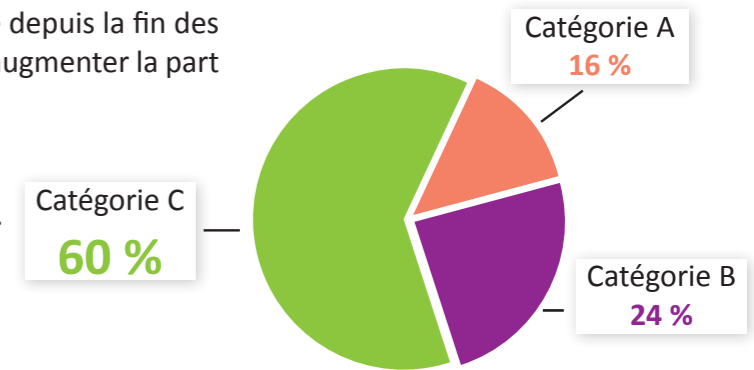
- Au 31 décembre 2013, 94 % des agents sur poste permanent sont titulaires ou stagiaires.



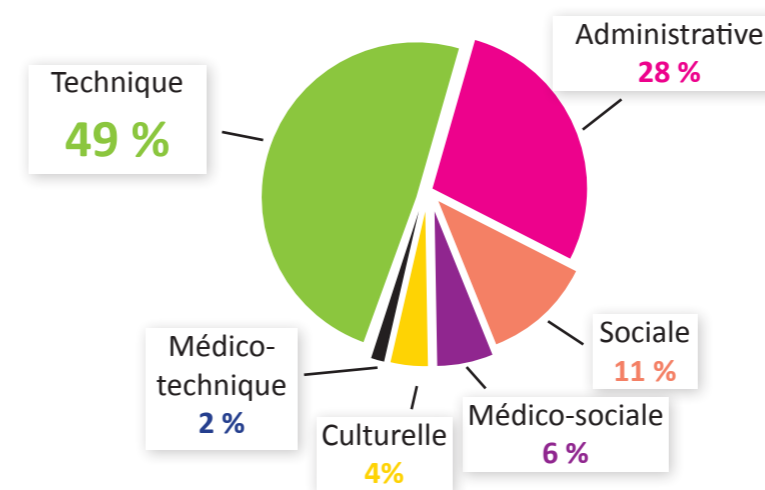
► Répartition des agents par catégorie

- La répartition des agents par catégorie est stable depuis la fin des transferts de compétences, qui ont nettement fait augmenter la part des agents en catégorie C.

- 16 % d'agents de catégorie A (soit 265 agents),
- 24 % d'agents de catégorie B (soit 462 agents),
- 60 % d'agents de catégorie C (soit 1 096 agents).



► Répartition des agents par filière

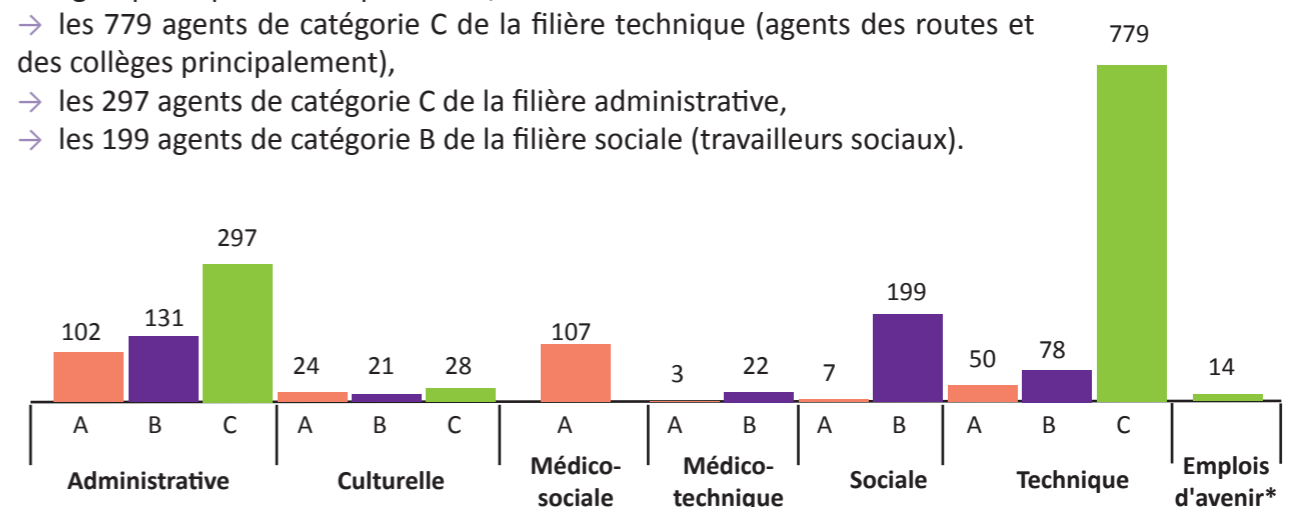


- La moitié des agents relève de la filière technique et un quart de la filière administrative. Le quart restant se répartit pour moitié dans la filière sociale, et pour moitié dans les filières médico-sociale, culturelle et médico-technique ainsi que les emplois d'avenir.

► Répartition des agents par filière et par catégorie

- 3 groupes représentent plus des 2/3 de l'effectif :

- les 779 agents de catégorie C de la filière technique (agents des routes et des collèges principalement),
- les 297 agents de catégorie C de la filière administrative,
- les 199 agents de catégorie B de la filière sociale (travailleurs sociaux).



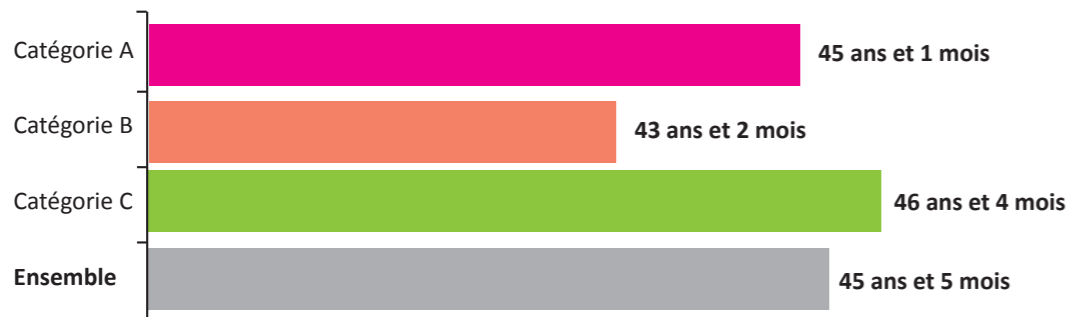
* sur postes permanents

► Âge moyen des agents

★ **45 ans et 5 mois**

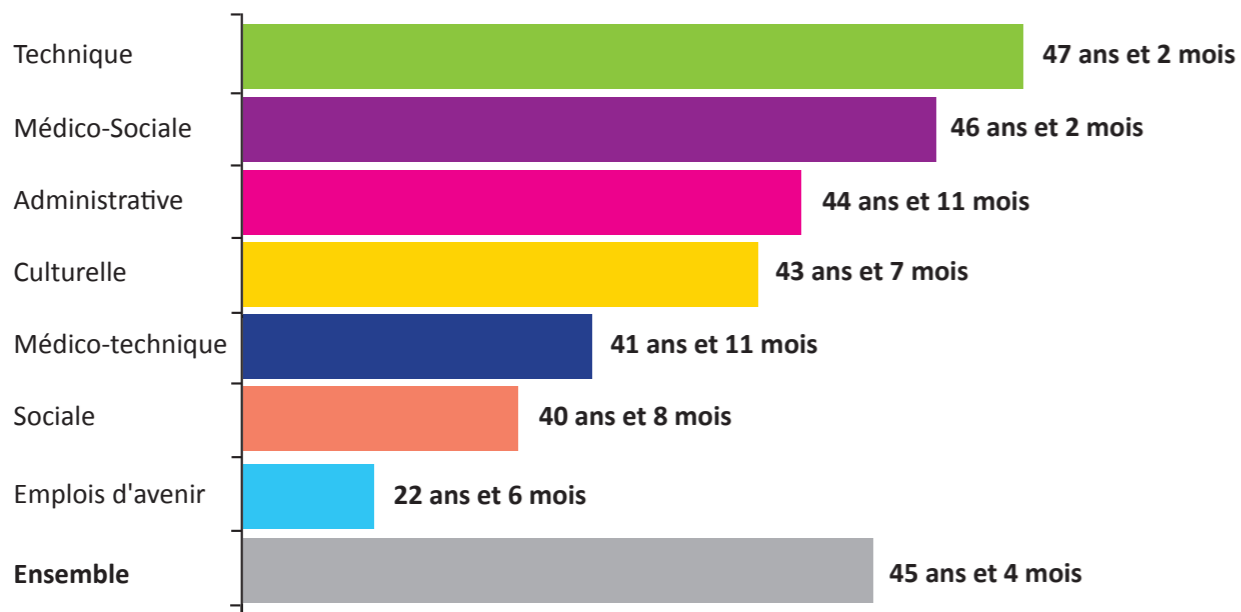
- Les agents départementaux sont en moyenne âgés de 45 ans et 5 mois. Cet âge moyen a augmenté de 3 mois par rapport à décembre 2012.
- Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. Leur âge moyen est de 45 ans et 2 mois contre 45 ans et 8 mois pour les hommes. L'écart entre les deux est de 6 mois comme en 2012.
- Les agents de catégorie C sont en moyenne les plus âgés et ceux de catégorie B les plus jeunes.

► Âge moyen par catégorie



► Âge moyen par filière

- Les agents en emploi d'avenir* sont les plus jeunes, suivis par ceux de la filière sociale. Les agents des filières technique et médico-sociale sont les plus âgés.

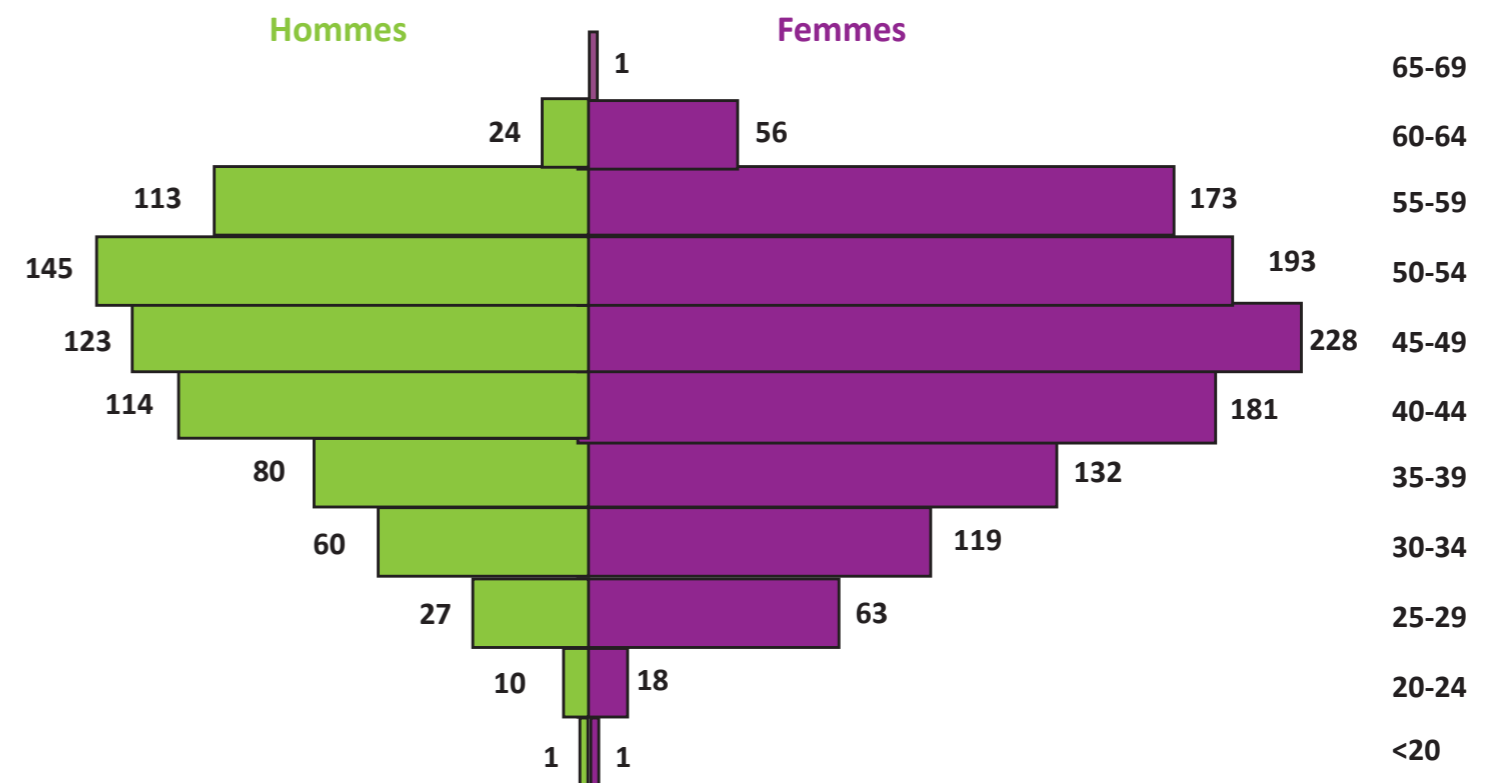


* âge maximum 25 ans ou 30 ans si l'agent bénéficie de la qualité de travailleur handicapé

► Répartition de l'effectif par âge et par sexe

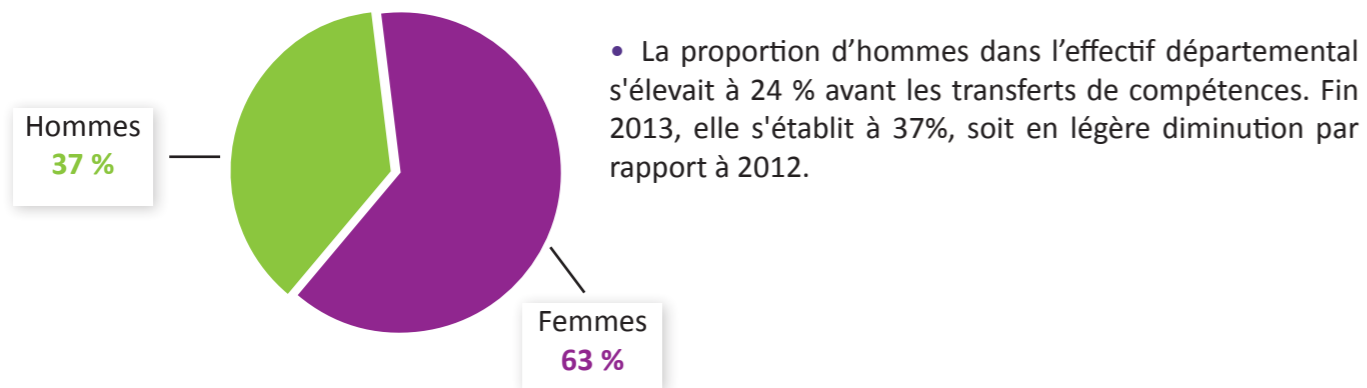
★ **53% des agents ont entre 40 et 54 ans**

- Les 40-54 ans représentent la classe d'âge la plus nombreuse et, à eux seuls, 53 % de l'effectif départemental. L'âge médian est de 46 ans.
- 57 agents féminins ont plus de 60 ans, contre 24 agents masculins.

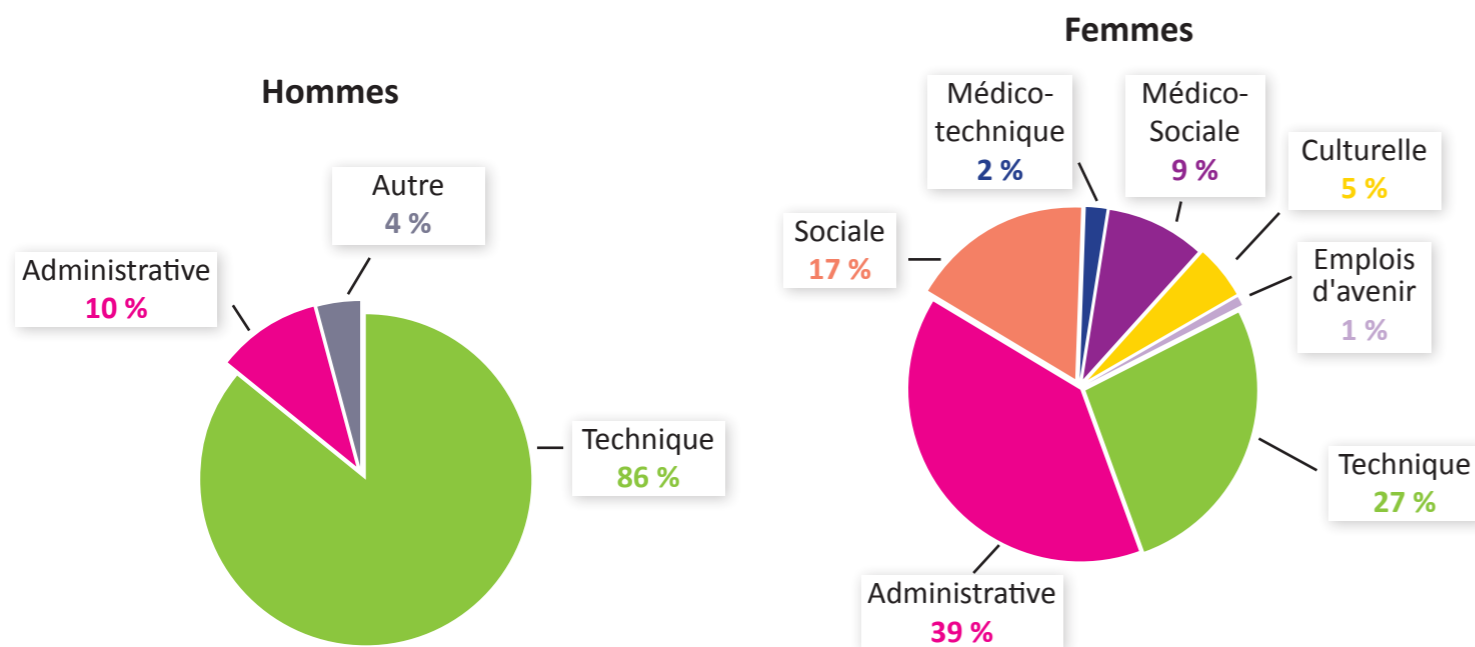


► Répartition de l'effectif par sexe

★ **37 % du personnel est masculin**



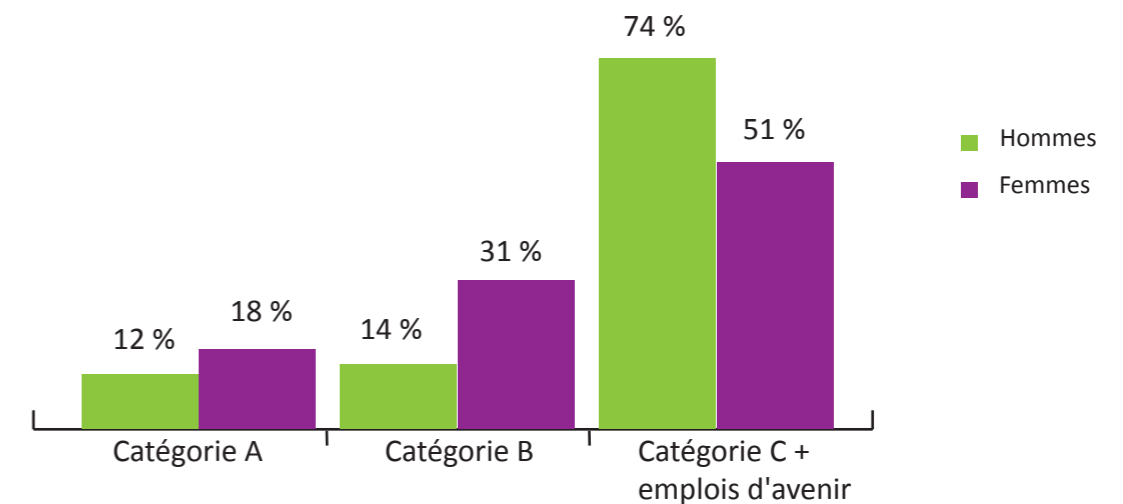
► Répartition par sexe et par filière



- Les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique (86%). Les femmes sont davantage réparties par filière : administrative (39%), technique (27%), sociale (17%), ...
- Seule la filière technique est majoritairement composée d'hommes (66%). Les autres filières sont très largement composées de personnel féminin (entre 79% pour les emplois d'avenir et 96% pour la filière sociale).

► Répartition par sexe et par catégorie

★ **74 % des hommes relèvent de la catégorie C**

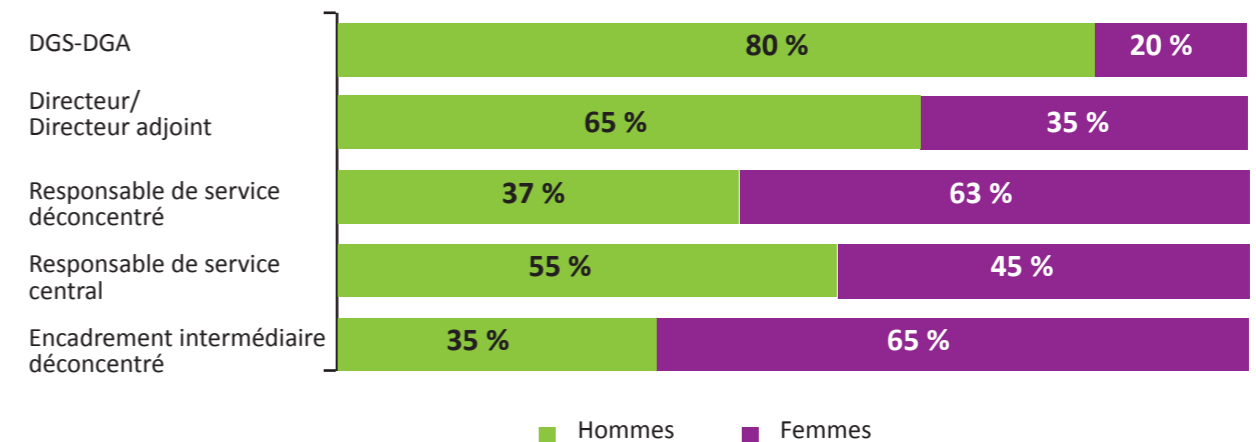


- 74% des hommes et 51% des femmes relèvent de la catégorie C.
- Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à exercer en catégorie A (18% des femmes contre 12% des hommes) et en catégorie B (31% des femmes contre 14% des hommes).

► Répartition des encadrants par sexe

★ **51 % des agents exerçant des fonctions d'encadrement sont des femmes**

- Alors qu'elles représentent 63% de l'effectif, les femmes représentent 51 % des agents exerçant des fonctions d'encadrement. Au 31 décembre 2013, 1 femme exerce la fonction de DGA et elles sont 35 % parmi les directeurs et directeurs adjoints.
- Par ailleurs, les 47 chefs d'équipe des routes sont tous des hommes.



5 Travailleurs handicapés

► Evolution du nombre de travailleurs handicapés*

★ 96 travailleurs handicapés

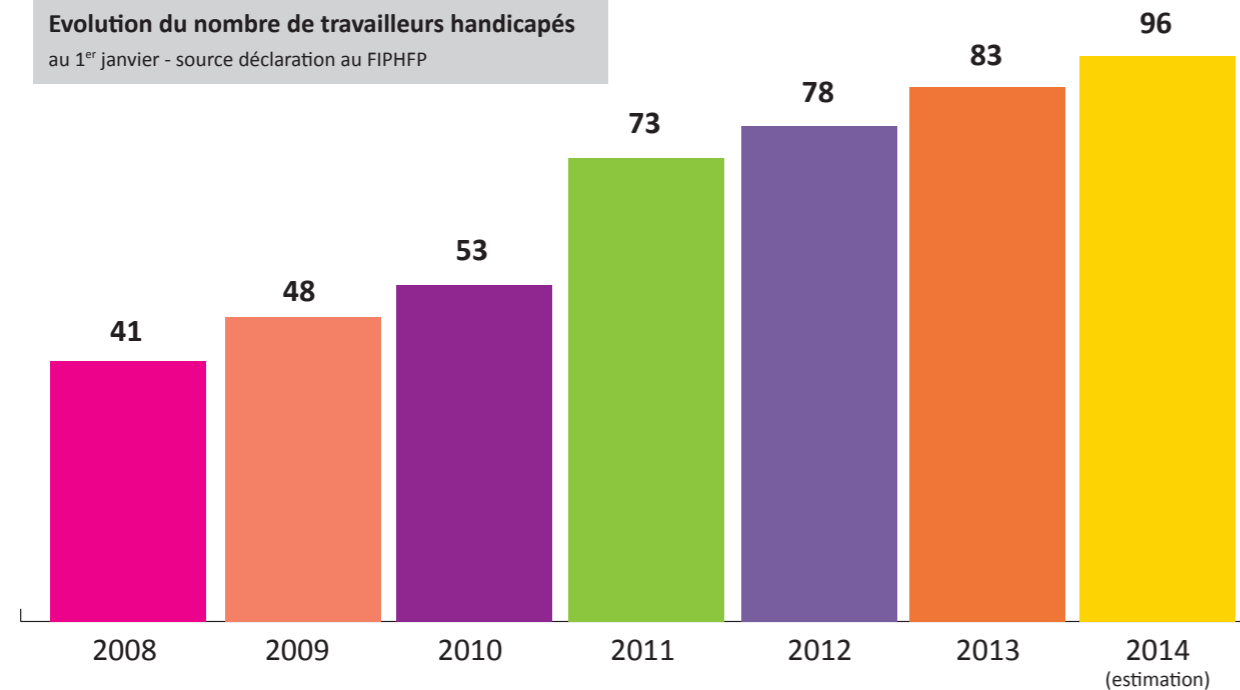
* Sont comptabilisés comme travailleurs handicapés l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (hors contrat à durée déterminée) mentionnés aux articles L.323-3 et L.323-5 du code du travail, essentiellement constitués :

- de travailleurs reconnus handicapés (RQTH),
- de titulaires d'une carte d'invalidité, de l'allocation aux adultes handicapés, d'une pension d'invalidité ou d'une pension militaire d'invalidité,
- de sapeurs pompiers bénéficiant d'une allocation ou d'une rente d'invalidité,
- d'agents reclassés.

• Au 1^{er} janvier 2014, 96 agents départementaux sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élève à 4,7 %, alors que 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.

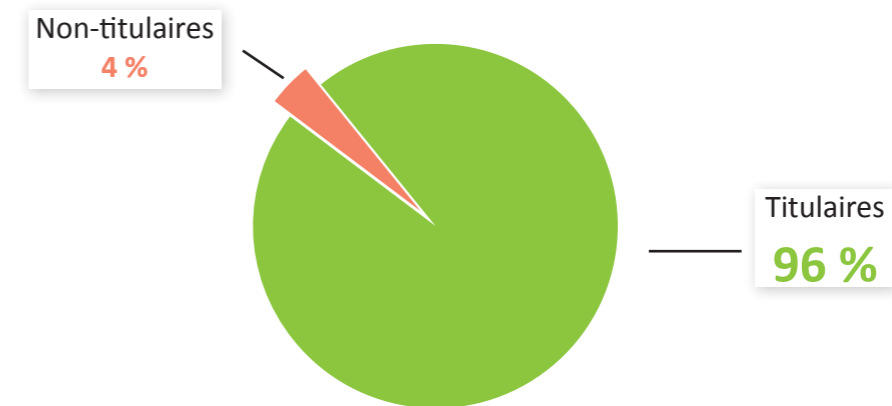
Evolution du nombre de travailleurs handicapés
au 1^{er} janvier - source déclaration au FIPHFP



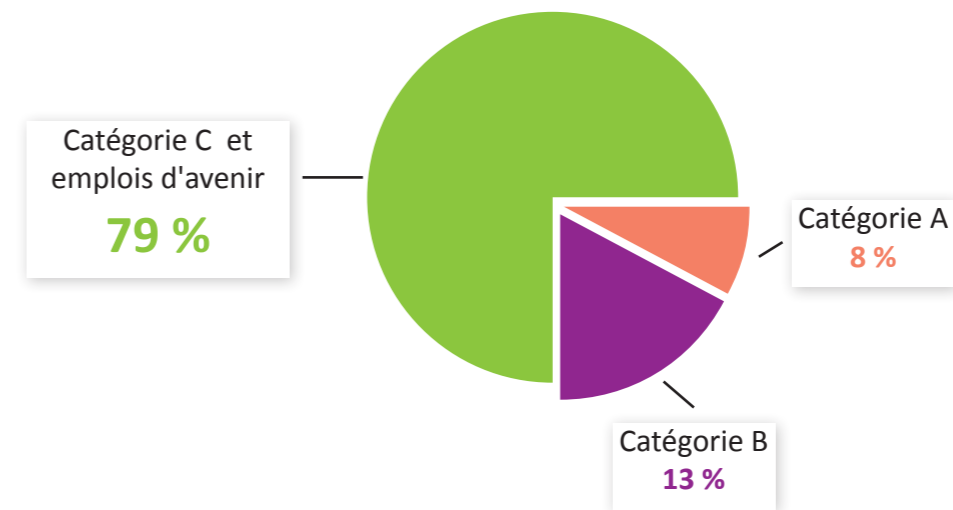
• Depuis 2010, un Plan d'action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été mis en place. Il a permis un conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

► Répartition des travailleurs handicapés

• 96 % des agents reconnus travailleurs handicapés sont titulaires.



• Les travailleurs handicapés sont proportionnellement plus nombreux en catégorie C que l'ensemble des agents (+15 points) et moins nombreux en catégorie A et B.

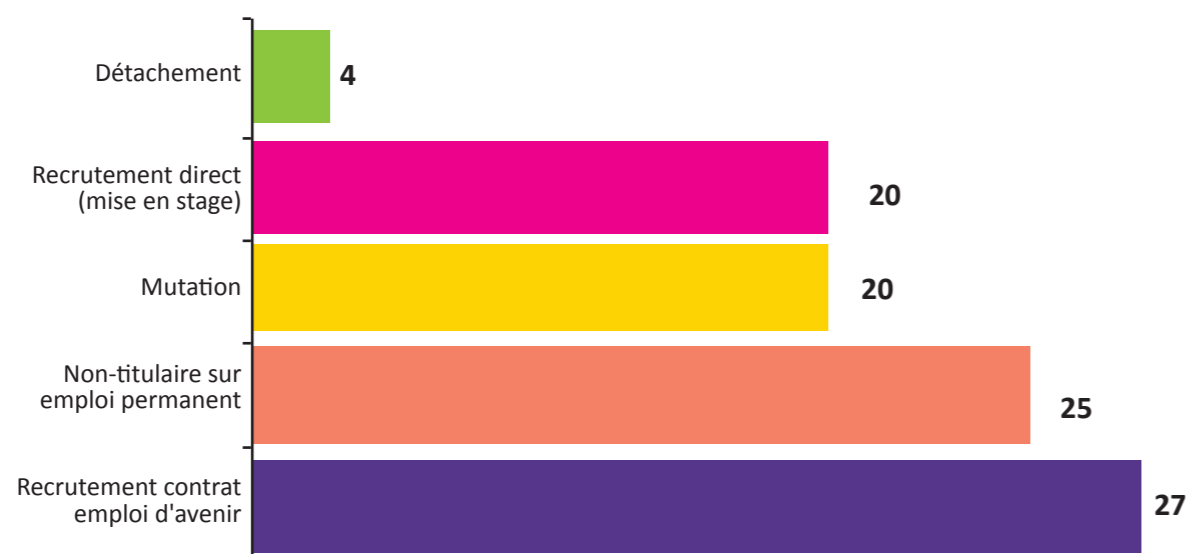


• Les travailleurs handicapés exercent principalement au sein de la DGAE et de la DGAS.

	Nombre de travailleurs handicapés	Taux de travailleurs handicapés
DGA Fonctionnement institutionnel	9	8,6 %
DGA Education, jeunesse, Sports et Culture	40	7,4 %
DGA Aménagement du territoire, économie et environnement	1	2,3 %
DGA Solidarité	27	4,9 %
Présidence/DGS/autre	5	3,3 %
DGA Infrastructures et déplacements	10	2,1 %

► Arrivées

★ **96 agents sont arrivés dans la collectivité en 2013**

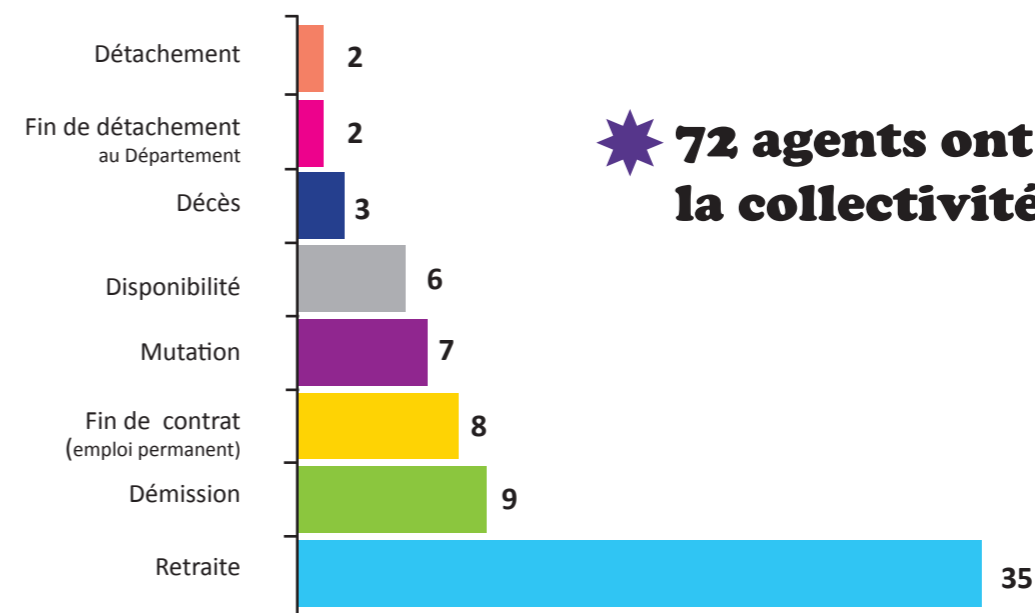


- 27 recrutements par contrat emploi d'avenir.
- 25 arrivées sont des recrutements d'agents non-titulaires sur postes permanents.
- 20 mutations d'agents originaires d'autres collectivités territoriales et 4 d'agents détachés de la fonction publique d'Etat ou hospitalière.
- 20 recrutements directs (mise en stage, recrutement suite à réussite de concours...).

► Mobilité interne

★ **104 agents ont changé de poste au sein des services du Département**

► Départs



★ **72 agents ont quitté la collectivité en 2013**

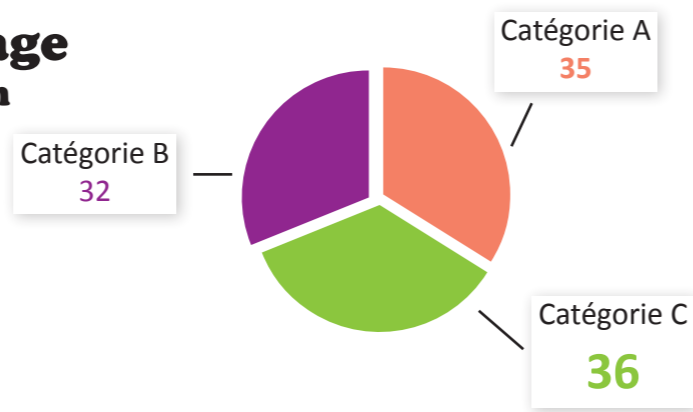
★ **35 départs à la retraite**

- Le principal motif de départ est la retraite, avec 35 agents concernés en 2013. Ils sont partis à un âge moyen de 61 ans et 6 mois.
- Parmi les agents partis en retraite en 2013 :
 - 22 sont des départs classiques ;
 - 9 sont des départs anticipés pour carrière longue ;
 - 3 sont des départs d'agents en catégorie active (départ anticipé à la retraite pour des agents ayant occupé des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles);
 - 1 départ pour invalidité.

Titularisations et mises en stage

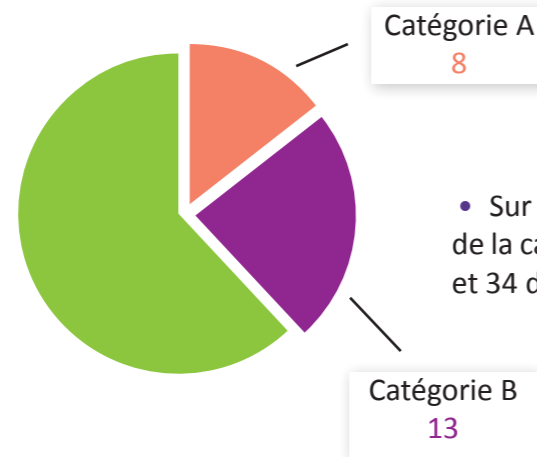
103 agents mis en stage pour un 1^{er} stage ou suite à un changement de catégorie

Ils se répartissent à parts quasi-égales entre catégories.



55 agents ont été titularisés

Catégorie C
34

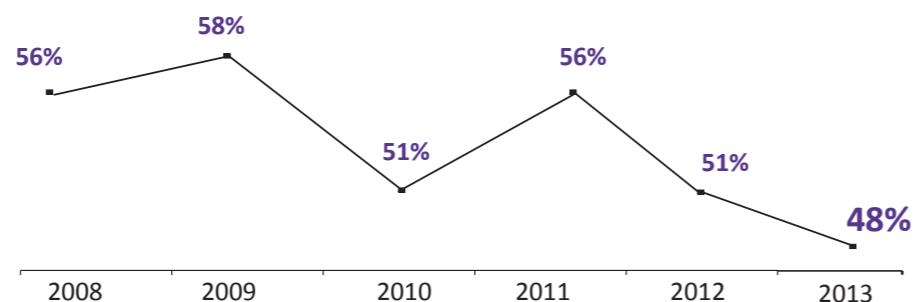


Sur les 55 agents titularisés, 8 relèvent de la catégorie A (14 %), 13 de la B (24 %) et 34 de la C (62%).

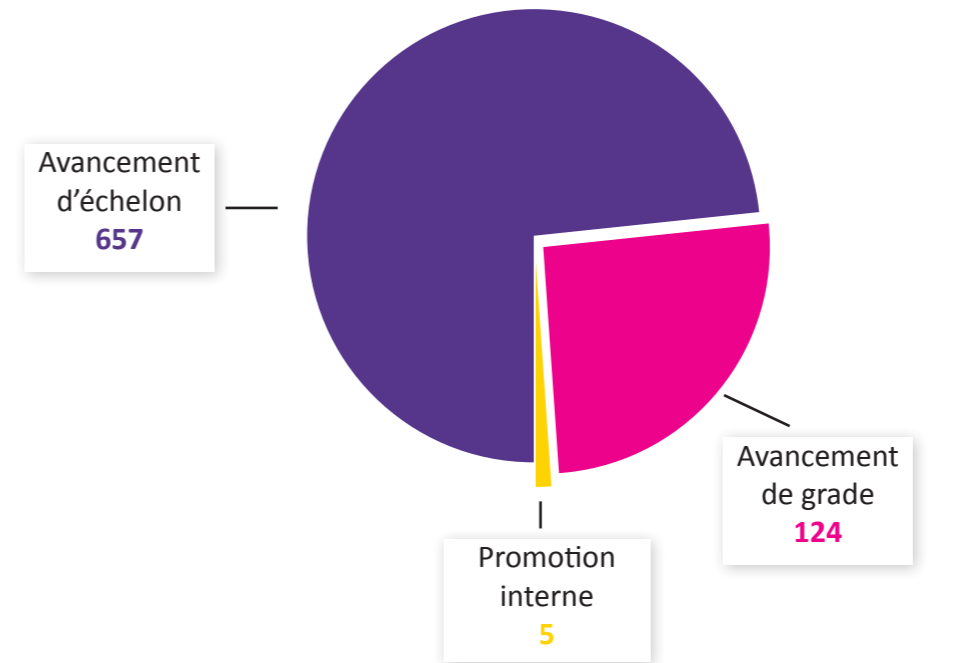
Avancements (échelons et grades) et promotions

Un taux d'évolution de carrière de 48 %

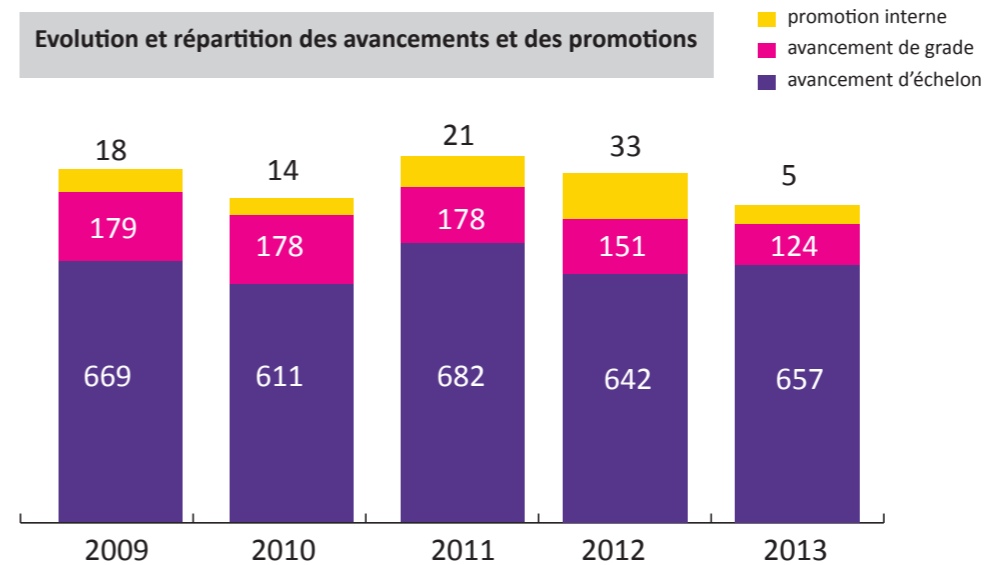
Sur un effectif de 1 641 agents titulaires, le taux d'évolution de carrière est de 48 % en 2013. Depuis 2008, chaque année, plus de la moitié des agents titulaires bénéficie d'un avancement (d'échelon ou de grade) ou d'une promotion interne.



En 2013, 657 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 124 d'un avancement de grade et d'une promotion interne.



Evolution et répartition des avancements et des promotions



Autres chiffres clés

3 sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe (non soumises au Conseil de discipline) en 2013 :
 → 2 avertissements
 → 1 blâme

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, généralement, 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 du 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 général 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'emploi 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 général établit ensuite une liste d'aptitude, valable un an, renouvelable deux fois.

► Temps partiel

★ 15 % des agents exercent leurs missions à temps partiel

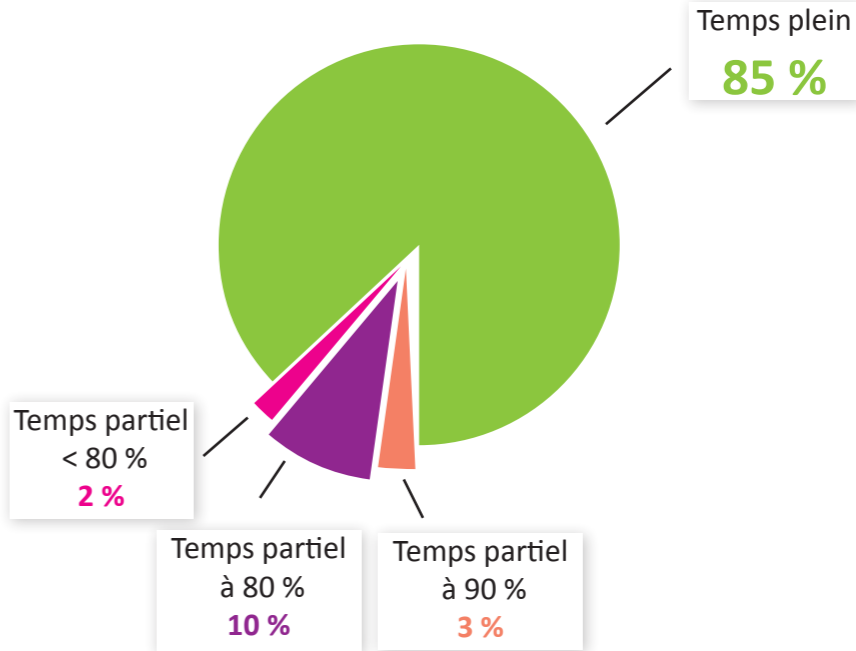
- Au 31 décembre 2013, 273 agents exercent leurs missions à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique (17) et CPA* (1)), soit 15 % de l'effectif global. 2,3% des hommes exercent à temps partiel, contre 22,1 % des femmes.
- 24% des temps partiels sont de droit (enfants de moins de 3 ans ou pour donner des soins).

► Répartition par filières

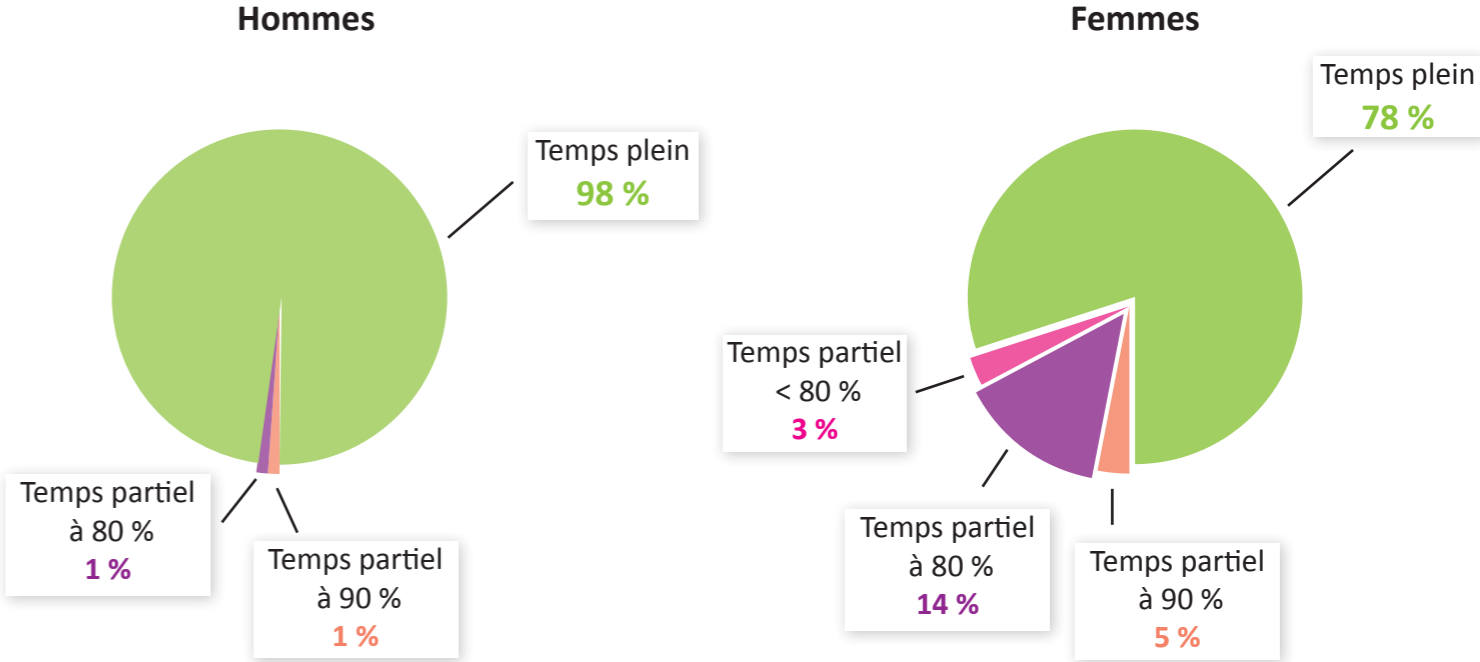
Filières	Effectif agent à temps partiel	Part d'agents à temps partiel
Filière médico-technique	8	32%
Filière médico-sociale	32	30%
Filière sociale	68	33%
Filière administrative	115	22%
Filière culturelle	12	16%
Filière technique	38	4%
Total	273	15 %

- La part des agents exerçant à temps partiel varie fortement d'une filière à l'autre, notamment du fait de la part d'agents féminins. La filière médico-sociale compte ainsi 32 % d'agents à temps partiel et la filière technique 4%.

► Répartition par quotité de travail



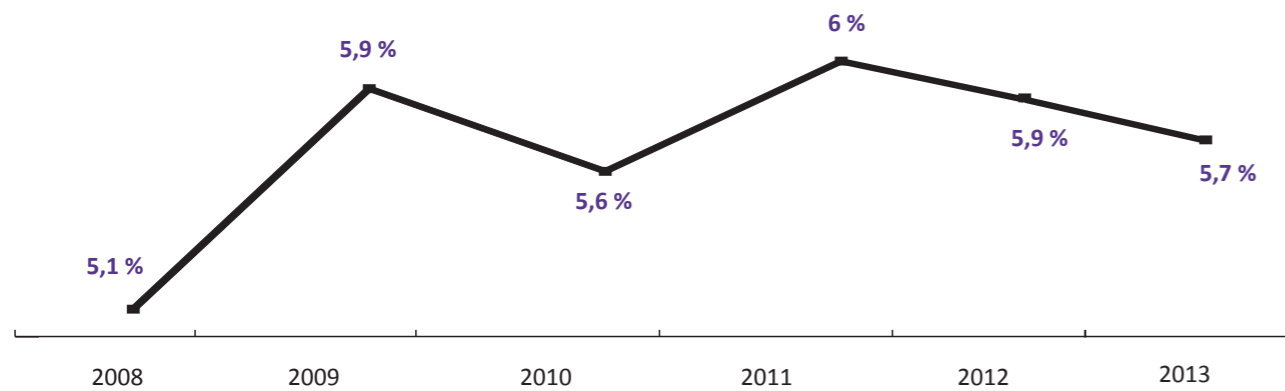
★ 2,3 % des hommes exercent leurs missions à temps partiel, contre 22,1 % des femmes



* cessation progressive d'activité

► Taux d'absentéisme médical

★ **5,7 % : un taux d'absentéisme médical en baisse en 2013.**

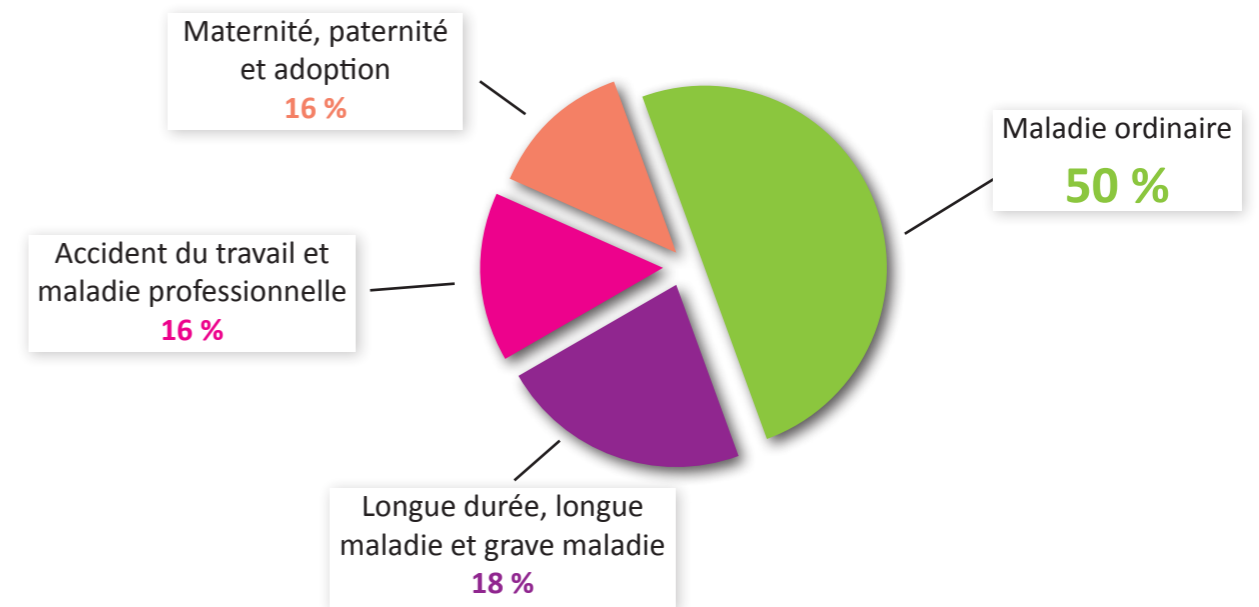


► Absences pour raisons médicales

Raisons médicales	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours moyen par agent	Evolution 2012/2013
Maladie ordinaire	20 629	10,6	- 1%
Longue durée, longue maladie et grave maladie	9 585	4,9	27, 1%
Accident du travail et maladie professionnelle	6 308	3,2	- 2, 2%
Maternité, paternité et adoption	4 418	2,3	- 32, 5%
Total	40 940	21	- 1%

- En 2013, les absences pour raisons médicales des agents ont représenté **40 940 jours**. La moitié de ces jours correspond à de la maladie ordinaire.
- De 2012 à 2013, **les absences pour raisons médicales ont diminué de 1 %**, principalement du fait de la diminution des absences en lien avec la maternité.

► Répartition des jours d'absences



• Absences pour maladie ordinaire

- 771 agents ont été arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire, soit 39 % de l'effectif physique moyen payé (contre 45% en 2011). Ils ont été absents en moyenne 26,7 jours calendaires dans l'année pour maladie ordinaire.
- 75 % des jours de maladie ordinaire ont été indemnisés à plein traitement. Cette proportion est stable depuis 3 ans.

• Absences pour longues pathologies

- 9 858 jours ont été pris en 2013 au titre de la longue maladie et de la maladie longue durée par 43 agents, soit une durée moyenne de 223 jours calendaires par agent concerné.
- 76 % des jours d'absence au titre de la longue maladie et de la maladie longue durée ont été indemnisés à plein traitement, contre 70 % en 2012, 61 % en 2011 et 69 % en 2010.

• Absences en lien avec les accidents de service et les maladies professionnelles

- 103 agents ont été arrêtés suite à des accidents de travail ou de trajet, pour une durée moyenne de 17 jours. Les domaines les plus concernés sont les routes (34 agents), les collègues (33 agents) et l'action sociale (15 agents). Ces domaines sont également ceux qui regroupent les effectifs départementaux les plus nombreux.
- 21 agents départementaux ont été arrêtés pour maladie professionnelle dont 17 agents des collègues. Ces agents ont eu en moyenne 215 jours d'absence pour maladie professionnelle en 2013. Parmi eux, 7 agents ont été absents toute l'année.
- Toutes les absences en lien avec des accidents de service et des maladies professionnelles sont indemnisées à plein traitement.

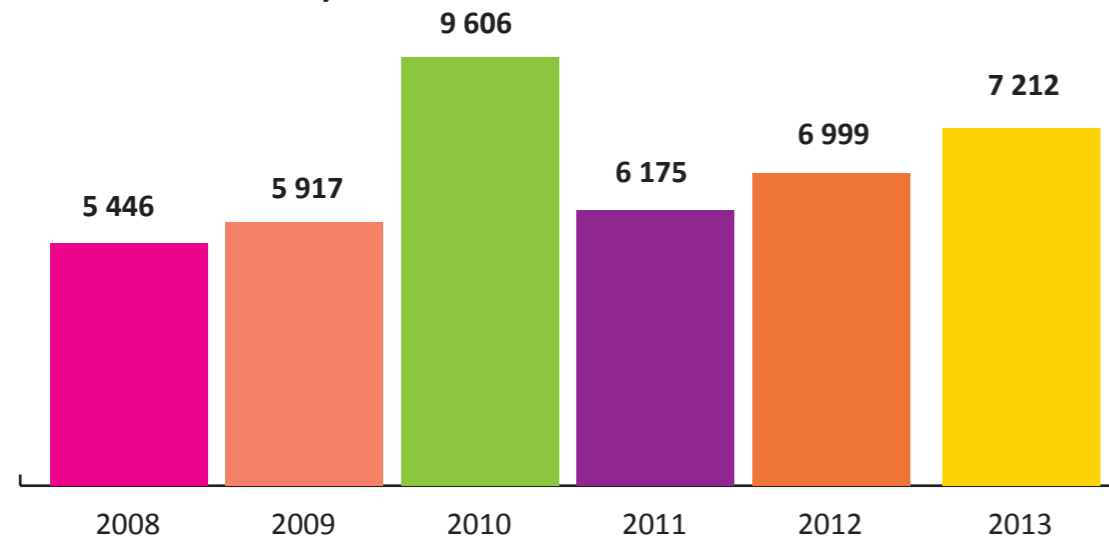
Autres chiffres clés

- 416 jours de grève
- 362 jours de congé révision avant examen professionnel ou concours
- 769 jours pour garde d'enfant malade

► Jours de formation

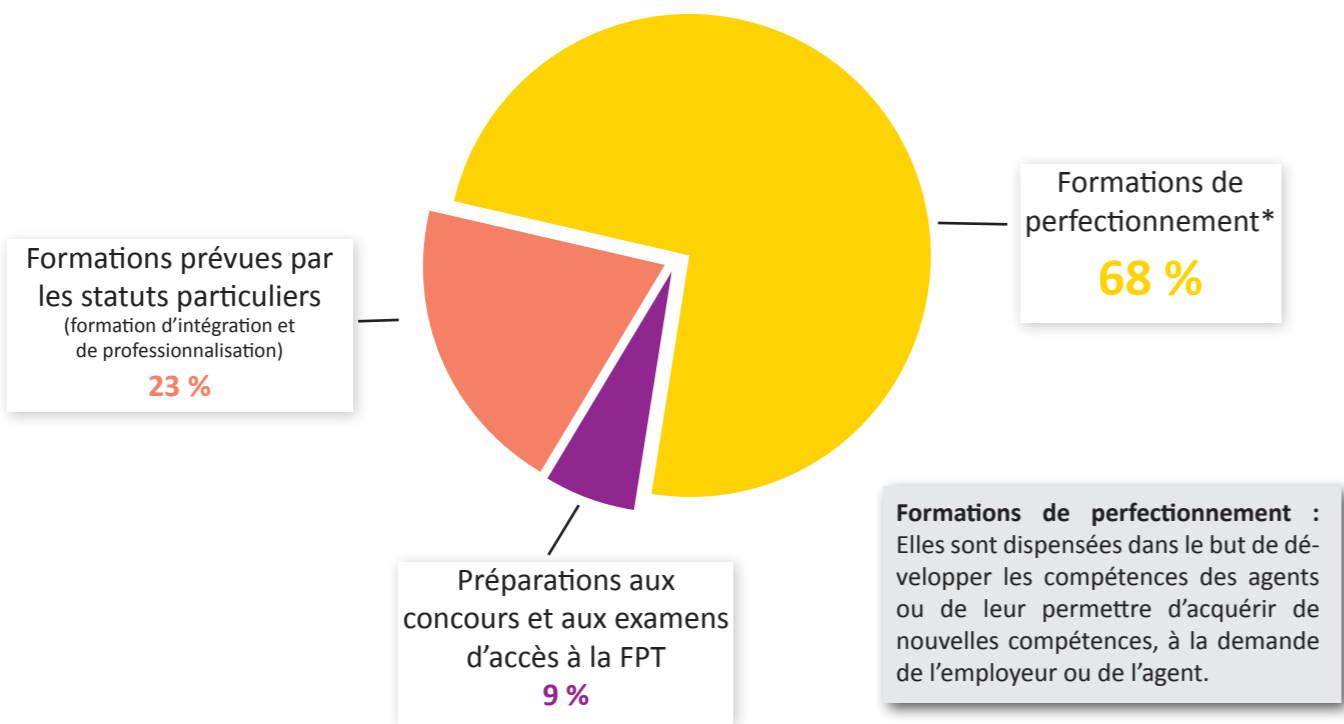
★ **7 212 jours de formation**

- Pour cette première année d'application du plan de formation 2013-2014, les agents départementaux ont suivi 7 212 jours de formation.



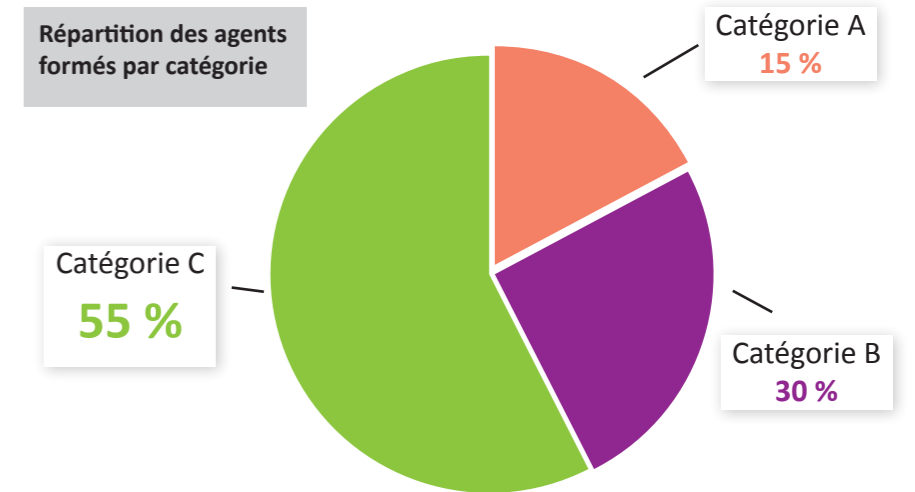
► Type de formation

- 68 % des jours de formation ont été suivis dans le cadre de formations de perfectionnement.

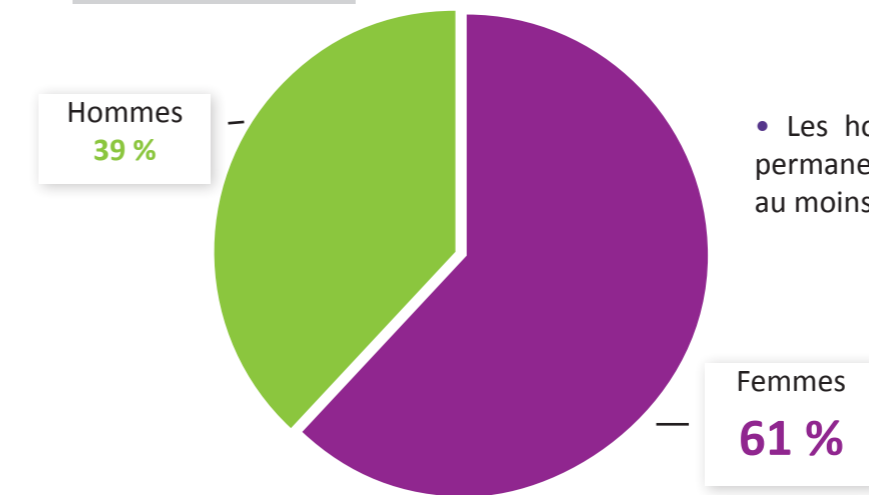


► Agents formés

- Les agents de catégorie A représentent 16% de l'effectif sur poste permanent et 15% des agents ayant participé à au moins une action de formation, ceux de catégorie B respectivement 24% et 30% et ceux de catégorie C 60% et 55%.



Répartition des agents formés par sexe



- Les hommes représentent 37% de l'effectif permanent et 39% des agents ayant participé à au moins une action de formation en 2013.

Autres chiffres clés

- 128 agents ont suivi une préparation aux concours ou examens professionnels
- 20% des formations ont été réalisées par des formateurs internes

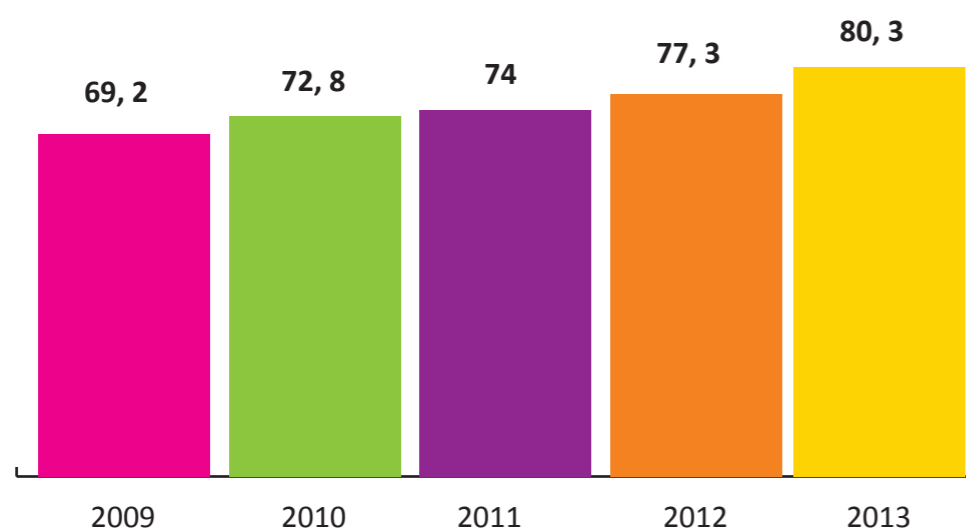
DIF (droit individuel à la formation) : Tout agent bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative de l'agent, en accord avec l'employeur.

+ d'infos : consultez le règlement de la formation disponible sur Aintranet.

► Evolution de la masse salariale

★ **80,3 millions d'euros** ont été consacrés à la rémunération des agents en 2013.

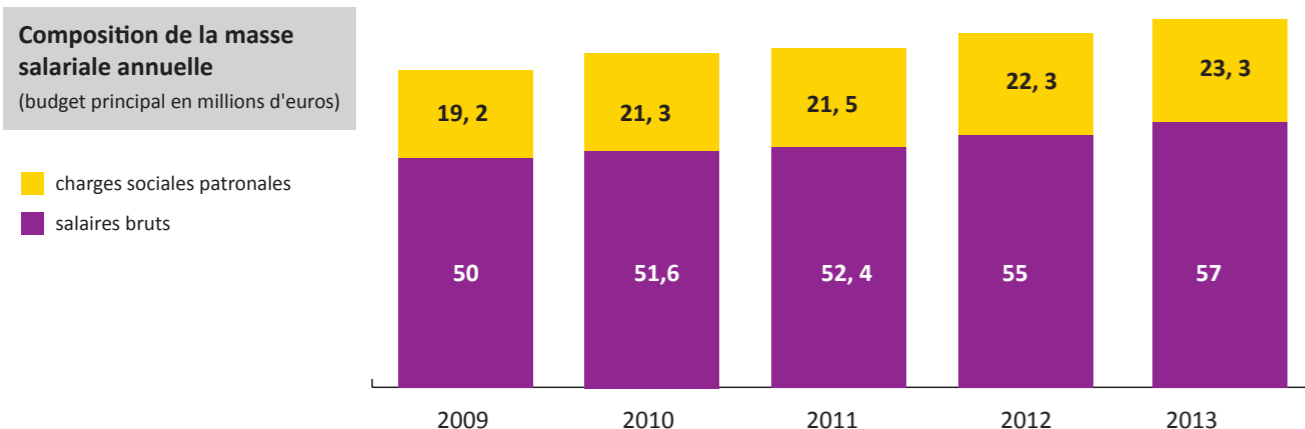
- 80,3 millions d'euros ont été consacrés à la rémunération de ses agents par le Département en 2013, hors budgets annexes.



► Composition de la masse salariale

- La masse salariale est composée de deux types de dépenses :
 - les salaires bruts des agents, qui incluent également les cotisations sociales salariales ;
 - les charges sociales patronales payées par l'employeur.

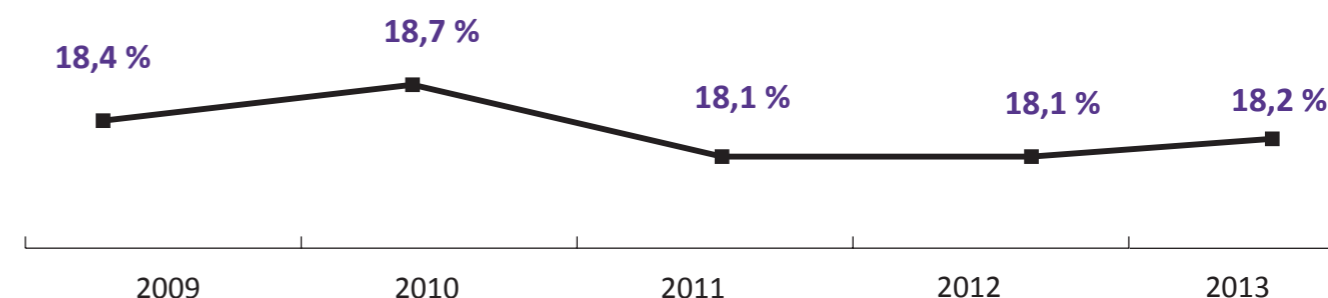
En 2013, 57 millions d'euros ont été consacrés aux salaires bruts et 23,3 millions aux charges sociales patronales.



► Part des rémunérations des agents dans les dépenses du Département

★ **18,2 % des dépenses de fonctionnement**

- Le budget de la collectivité est composé de deux sections : l'investissement et le fonctionnement. Les charges de personnel font partie des dépenses de fonctionnement. La masse salariale représente, en 2013, 18,2 % des dépenses de fonctionnement de la collectivité. Ce chiffre est stable sur les 3 dernières années, après s'être situé à un taux plus élevé en 2009 et 2010.



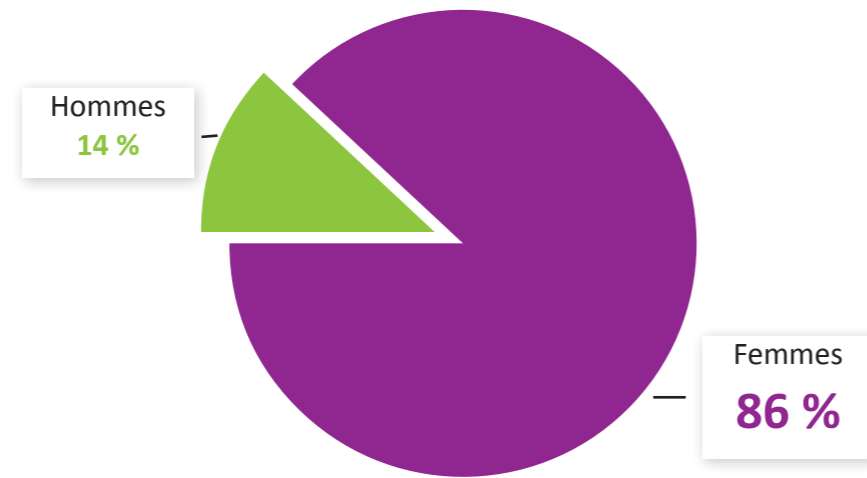
- Globalement, l'évolution de la masse salariale suit celle des dépenses de fonctionnement du Département depuis 2009.

En millions d'euros	2009	2010	2011	2012	2013
Masse salariale (salaires + charges sociales)	69,2	72,8	74,0	77,3	80,3
Dépenses de fonctionnement (CA)	376,3	390,3	408,9	426,5	441
Ensemble des dépenses annuelles (CA)	564,2	544,7	554,6	568,3	631,6

► Les assistants familiaux

★ 274 assistants familiaux

- Au 31 décembre 2013, le Département emploie 274 assistants familiaux dans le cadre de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).
- Ils ne font pas partie de l'effectif permanent, tout en étant employés en CDI.
- Ils présentent des caractéristiques particulières en matière de répartition par sexe (86% de femmes) et d'âge moyen (50 ans).



Répartition des assistants familiaux par sexe et par âge

