

Bilan social 2019

Les chiffres en synthèse



Effectifs 2019	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**
Agents titulaires - stagiaires sur emplois permanents	1 623	1 538
Agents contractuels sur emplois permanents et non permanents	206	194
dont :		
agents contractuels remplaçants	44	39

Agents sur emplois permanents	1 785	1 694
dont :		
titulaires	89 %	
contractuels	11 %	

Autres personnels	466
Assistants familiaux	312
Vacataires (agents entretien, médecins...)	48
Emplois occasionnels ou saisonniers	58
Apprentis	19
Collaborateurs de cabinet	3
CAE/ CUI	26

Le Département rémunère par ailleurs :

- 166 agents de la Maison de l'enfance relevant de la fonction publique hospitalière

L'EFFECTIF DANS LES DIRECTIONS GÉNÉRALES

(sur emplois permanents)

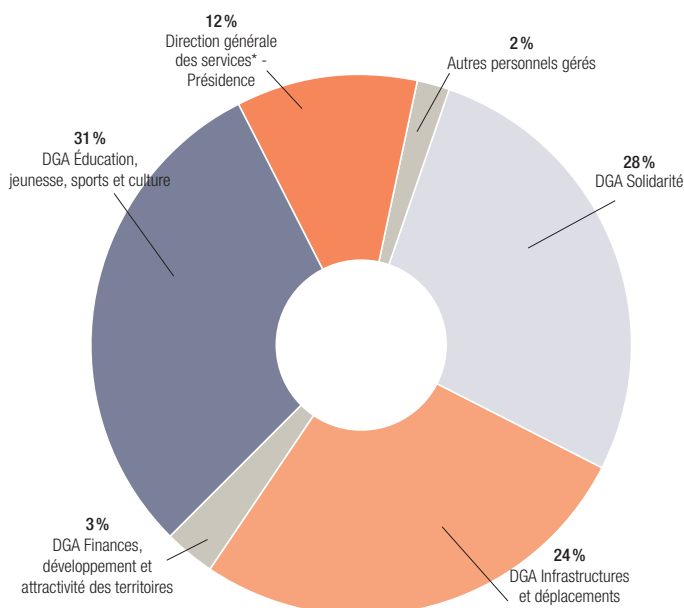
Remarque - Évolution de l'organigramme.

La DGA Fonctionnement Institutionnel est supprimée.

Les affaires immobilières sont rattachées à la DGA infrastructures et déplacements

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

- Direction des Affaires Juridiques et Marchés Publics
- Direction des Assemblées
- Direction des Moyens
- Direction des Ressources Humaines y compris le Services des actions sociales
- Direction des Systèmes d'Information
- Laboratoire départemental d'analyses (LDA)

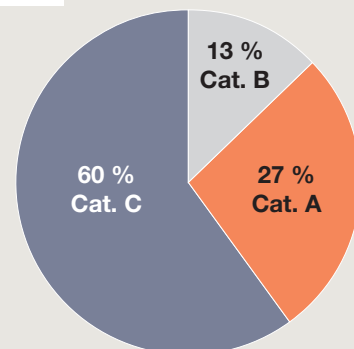


RÉPARTITION DE L'EFFECTIF

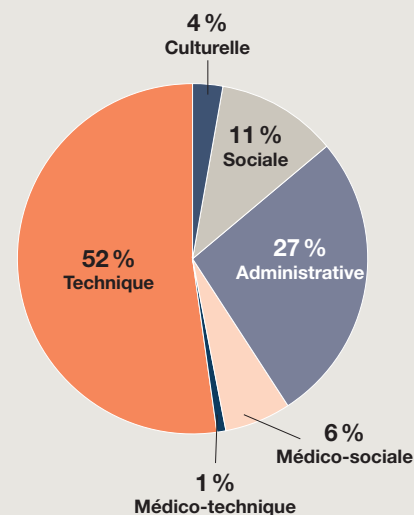
(sur emplois permanents)

Par catégorie

ATSE passées en Catégorie A au 01/01/2019



Par filière

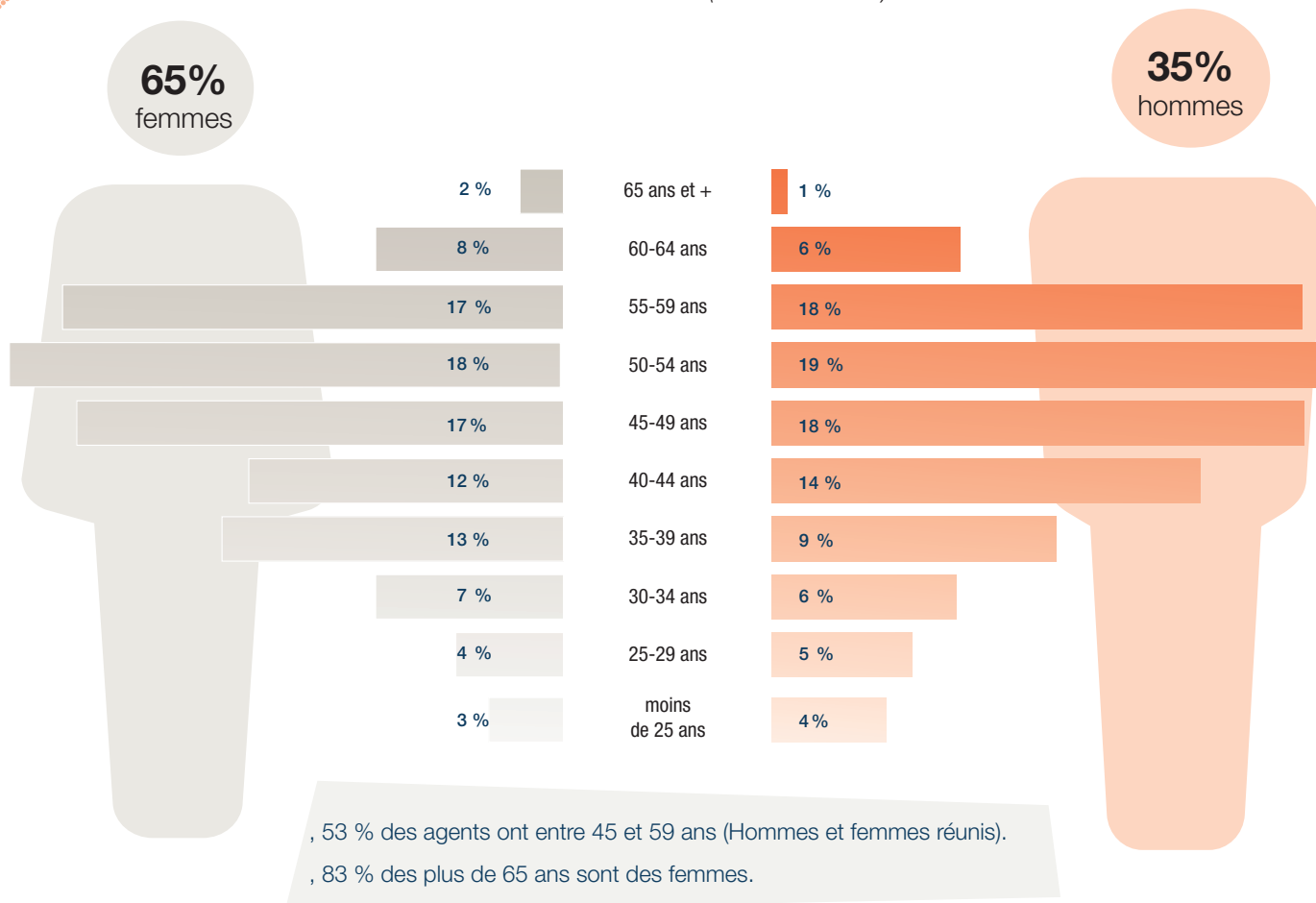


* Effectif physique au 31/12

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

Données démographiques

PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL (au 31/12/2019)



ÂGE MOYEN*

Ensemble des agents : 48 ans	
Catégorie C	48 ans
Catégorie B	49 ans
Catégorie A	46 ans
Agents des collègues (hors remplaçants)	51 ans
Assistants familiaux	51 ans
Fonctionnaires	49 ans
Contractuels	41 ans
Âge moyen de départ en retraite (y compris retraite pour invalidité)	62 ans

ANCIENNETÉ

Fonctionnaires	14 ans	19 ans
Contractuels (hors remplaçants et renfort)	3 ans	4 ans
Agents des collègues (hors remplaçants)	10 ans	17 ans
Assistants familiaux	9 ans	9 ans
Ensemble des agents (effectif permanent)	13 ans d'ancienneté dans la collectivité	18 ans d'ancienneté dans la FPT

*Âges moyens arrondis

ARRIVÉES

72 sur emplois permanents (recrutements externes)	
Détachements	3
Mutations	21
Intégrations directes et mises en stage directes*	12
Recrutements en contractuels	34
Nominations suite à la réussite d'un concours	2

*Le processus des intégrations d'OPA (Ouvriers des Parcs Ateliers) s'est finalisé en 2018.

Nombre total de recrutements et mouvements internes (hors collègues) : 216

DÉPARTS

153 emplois permanents	
Retraites	67
Mutations, détachements, réintégrations autres administrations	38
Licenciement	4
Fins de contrats	7
Démissions	10
Disponibilités	22
Décès	5

MOBILITÉ DANS LES SERVICES

49

ÉTUDIANTS EN STAGE

157

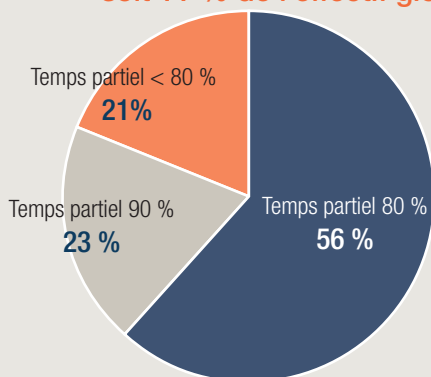
 dont 10 gratifiés

Gestion du temps travail

TEMPS PARTIELS

204

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



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

103 agents sont à temps partiel sur autorisation

89 % des agents à temps partiel sont des femmes

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

1 034 agents ont un CET au 31/12/2019

139 agents ont ouvert un CET au cours de l'année 2019

1 960 jours sont stockés sur les CET au 31/12/2019

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

TEMPS NON COMPLETS

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

Parité hommes - femmes

RÉPARTITION DE L'FFECTIF FÉMININ-MASCULIN

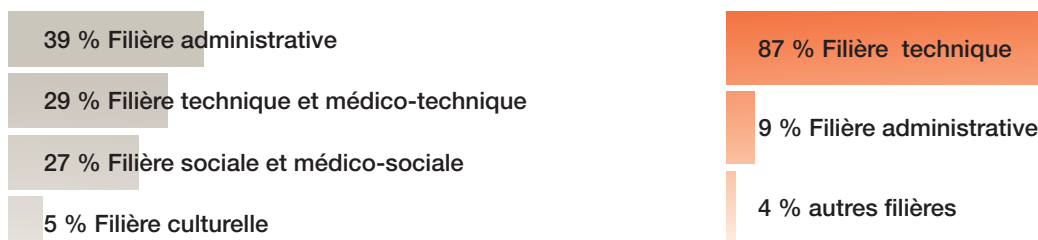


1 094 femmes

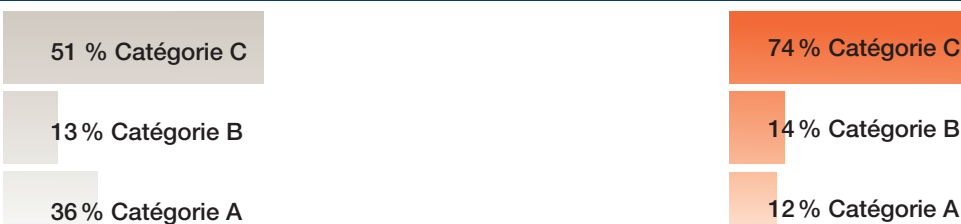


691 hommes

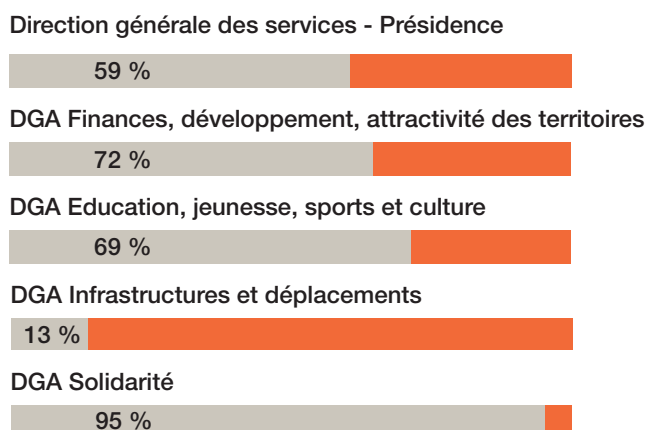
Par filière



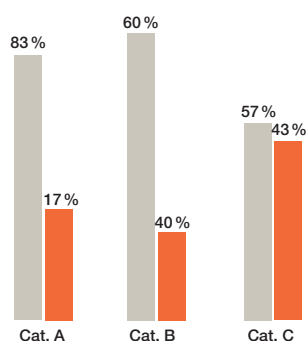
Par catégorie



Par direction



Par catégorie



ENCADREMENT

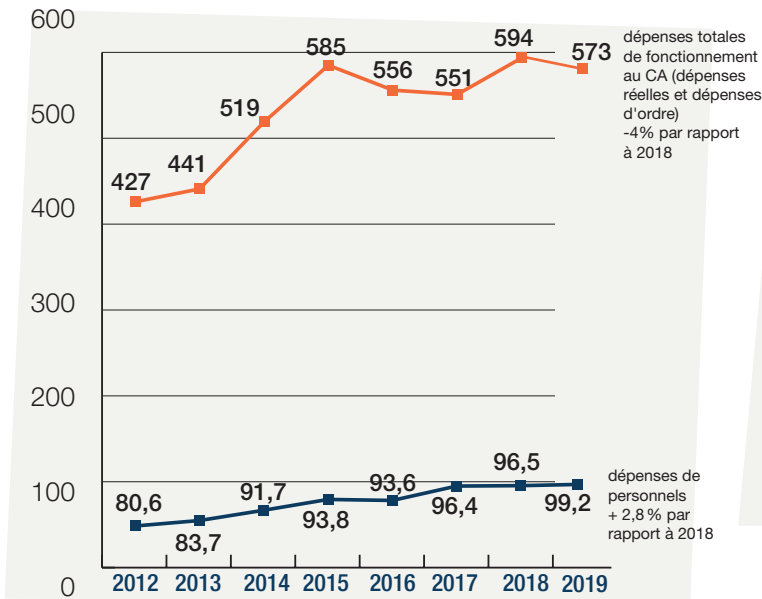
les managers sont à
61 %
des hommes

les managers sont à
39 %
des femmes

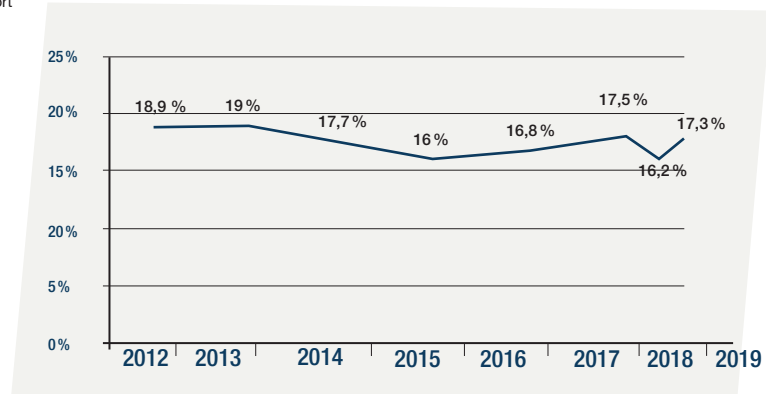
À noter que la parité existe au sein de Comité de direction générale. Par ailleurs le pourcentage d'homme en situation de manager est lié au nombre de chefs de chantier.

Rémunération et masse salariale

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



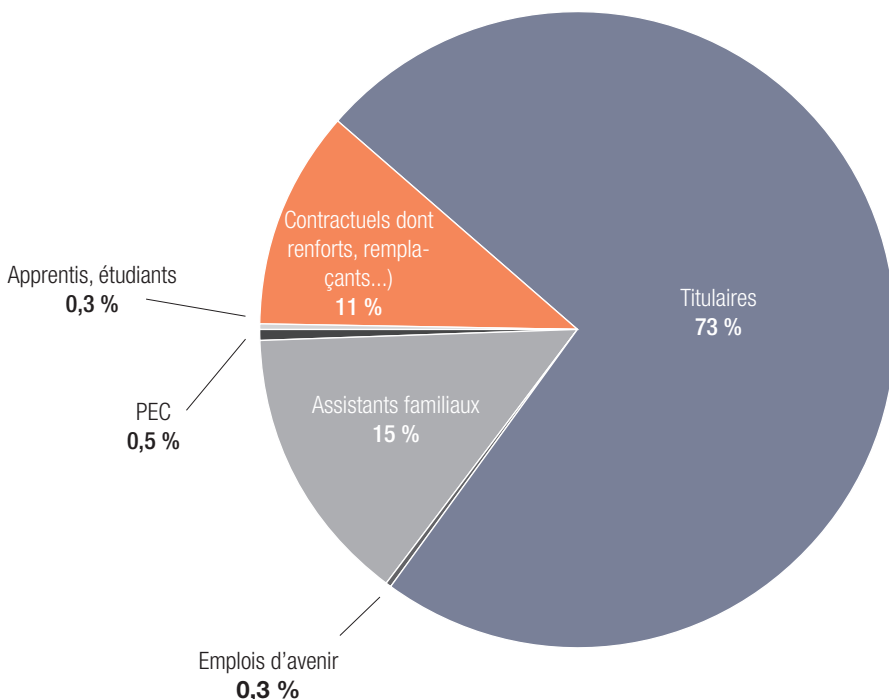
PART DE LA RÉMUNÉRATION DANS LES DÉPENSES DU DÉPARTEMENT



FAITS MARQUANTS EN 2019 :

- Attribution d'une prime exceptionnelle,
- Application des mesures relatives au Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR), avec passage des ATSE en Catégorie A.
- Effet de la GVT (Glissement Vieillesse Technicité),
- Paiement de dépenses exceptionnelles (URSSAF et CNFPT).

RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION PAR POPULATION



41 471

heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019 (- 4 % par rapport à 2018). Saison hivernale moins rude en 2019.

Absentéisme 2019

ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME

➔ **EN BAISSÉ**

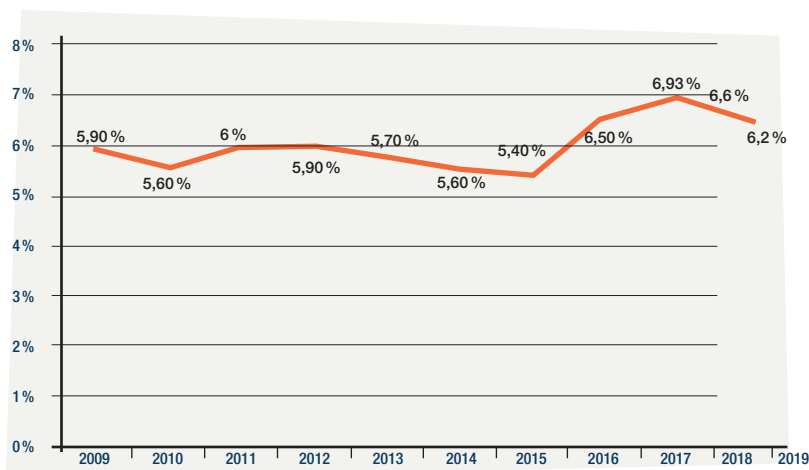
Le taux d'absentéisme 2019 : 6,2 %

Il baisse de 0,4 point en 2019.

Le taux d'absentéisme compressible : 3,9 %

(maladies ordinaires et accidents du travail). Il baisse de 0,5 point

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



40 701 jours

d'absences en 2019, soit une baisse globale des absences pour raison de santé de 9 % par rapport à 2018.

2 562 arrêts

enregistrés en 2019. 44 % des arrêts font l'objet d'une prolongation.

901 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 2018.

Après avoir baissé entre 2011 et 2015, le taux d'absentéisme a connu un bond en 2016, et continue d'augmenter légèrement en 2017. En 2018, il amorce une baisse pour se situer à 6,2% en 2019.

Les absences pour maladie ordinaire continuent de baisser, les absences pour accident du travail baissent comparé à 2018 pour retrouver un niveau comparable à 2017.

Le nombre de jours pour longue maladie et longue et grave maladie augmente. Le volume de jours d'absences total baisse de 10% comparé à 2018.

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 2019	Évolution absentéisme 2019/2018
-Maladie ordinaire	18 775	46 % ↓	10	2,8 % ↓	-13 %
Longue durée, -longue maladie -grave maladie	11 351	28 % ↑	6	1,7 % ↑	+13 %
-Accident du travail -maladie professionnelle	6 905	17 % ↓	4	1 % ↓	-22 %
Dont -accident du travail, -trajet, -agression	4 441	11 % ↓	2	0,7 % ↓	-23 %
Dont -maladie professionnelle	2 464	6 % ↓	1	0,4 % ↓	-22 %
-Maternité, -paternité -adoption	3 671	9 % ↓	2	0,6 % ↓	-19 %
Total	40 701 ↓	100 %	23 ↓	6,2 %	-10 %

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 <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
Direction de l'Éducation (Collèges)	1,2 % ↘	4,3	13
DGA Infrastructures et déplacements	1,90 % =	7,1	18
Direction Générale des Services - Présidence	0,2 % ↘	0,7	9
DGA Solidarité	0,1 % ↗	0,2	5

↘ EN BAISSÉ

Le taux d'absentéisme pour accident du travail : 0,7 %
(hors maladie professionnelle). Il baisse de 0,1 % en un an.

↘ EN BAISSÉ

Le nombre de jours pour maladie ordinaire : 18 775 jours enregistrés en 2019 pour 21 497 en 2018.

57 accidents

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

133 agents

concernés par au moins 1 arrêt pour accident du travail (contre 78 en 2018)

4 agents

en disponibilité d'office pour raison médicale.

Et aussi :

819 jours de grève

166 jours de congés révision avant examen professionnel ou concours

710 jours pour garde d'enfant malade

Formation

9 043

jours de formation

1 691

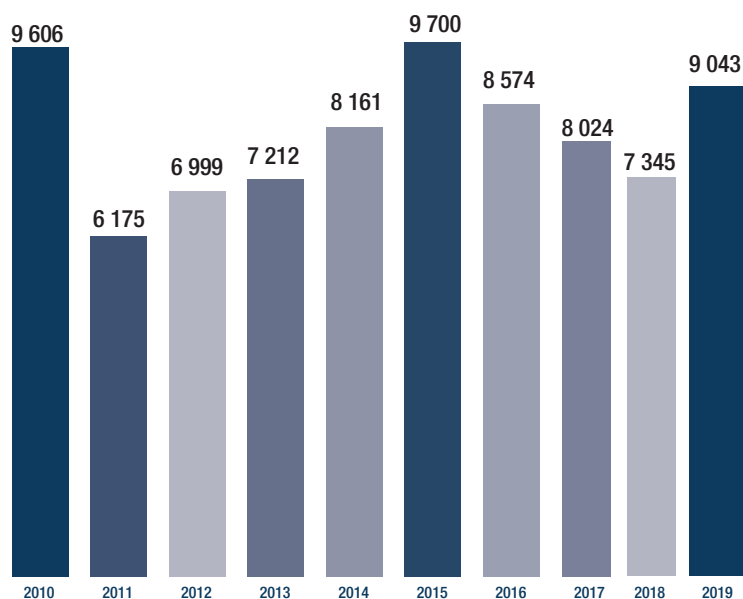
agents formés

906 997 €

frais de formation

(déplacements inclus, hors salaires)

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION



Le volume des jours de formation est en légère baisse en 2019. Sur 9 043 jours, 1 415 jours ont été consacrés à la formation des assistants familiaux.

FAIT MARQUANT

Tous les agents de la DGAS ont participé à des formations pour accompagner la mise en place de la nouvelle organisation des services sociaux. 25 agents se sont mobilisés pour former leurs collègues en interne.

La formation c'est aussi :

27 %

des formations sont réalisées par des formateurs internes. Ce chiffre est en hausse de 3 point en 2019.

34 cadres

ont participé aux ateliers du management.

56 agents

se sont engagés dans une préparation aux concours et examens.

112 agents

ont bénéficié d'une formation à la prévention des risques chimiques et biologiques.

166 agents

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

172 agents

se sont formés au secourisme.

Télétravail

69 agents autorisés à télétravailler depuis leur domicile ou en télécentres en 2019. Chiffre stable comparé à 2018.

61 agents télétravaillent depuis leur domicile et

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

31 km c'est la distance moyenne domicile/travail des agents en télétravail.

90 % des télétravailleurs sont des femmes

Agents en télétravail dans les services départementaux

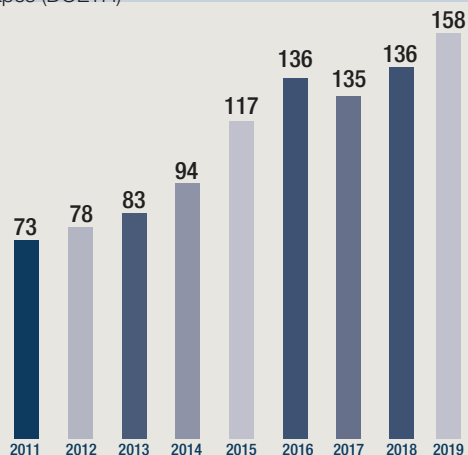
DGA Solidarité	37
Direction générale des services - Présidence	12
DGA Education, jeunesse, sports et culture	7
DGA Infrastructures et déplacements	5
DGA Finances, développement et attractivité des territoires	5
Présidence	3

Travailleurs en situation de handicap

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Effectif présent au 1^{er} janvier 2019 déclaré en 2020

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



➔ EN HAUSSE DEPUIS 2015

Taux d'emploi de travailleurs handicapés : 7,69 %

Le Département dépasse le taux d'obligation légale d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

Le nombre de travailleurs handicapés évolue significativement en 2019 avec une hausse du taux d'emploi de un point par rapport à l'année précédente.

Le Département a signé en 2018 une troisième convention triennale avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Elle prévoit un programme d'actions financé par le FIPHFP pour un montant de 402 K€ et le Département s'est engagé financièrement à hauteur de 411 K€.

Le Département mène des actions fortes pour le maintien dans l'emploi et développe le recrutement de personnels, d'apprentis et de stagiaires grâce à de nouveaux partenariats et une sensibilisation des équipes.

Carrière

TITULARISATIONS ET MISES EN STAGE

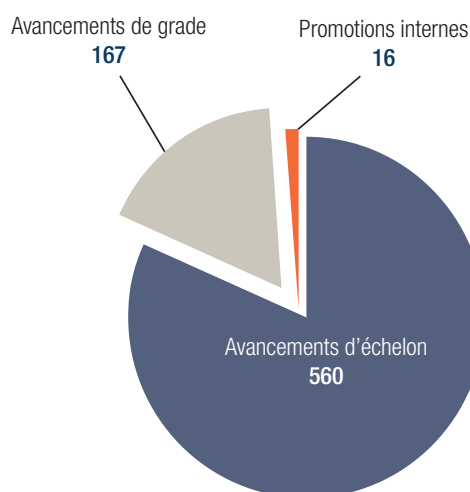
83

Titularisations et mises en stage au cours de l'année 2019

dont 41 mise en stage, (17 suite à la réussite d'un concours)

dont 42 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. Depuis 2016, 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 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 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 deux ans et renouvelable deux fois un an.

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