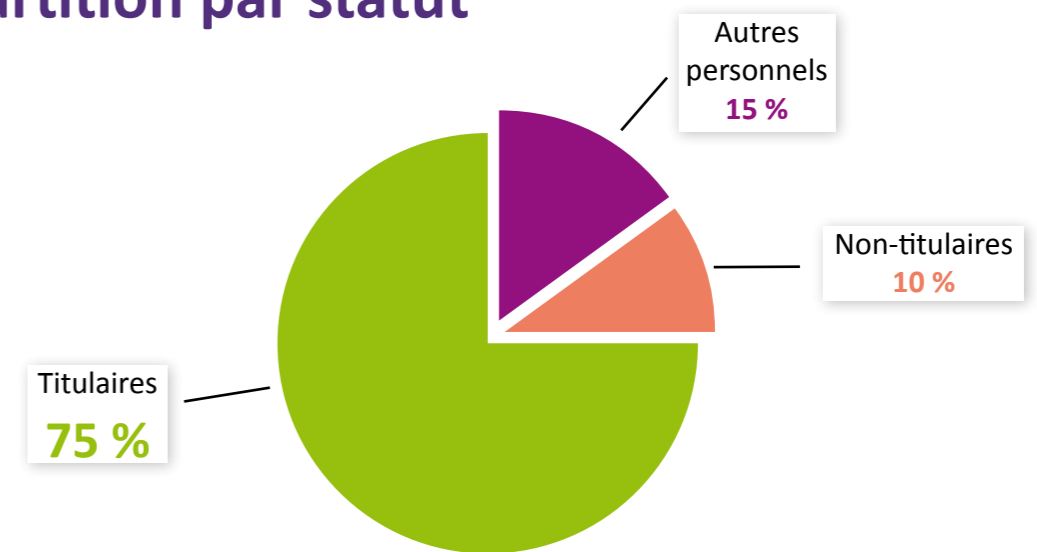


Bilan social 2011

★ **2 188 agents au 31 décembre 2011**

► Répartition par statut



Agents titulaires		1 645
Titulaires		1 569
Stagiaires		76

Agents non-titulaires		213
Agents contractuels occupant un emploi spécifique		33
Agents en CDI		18
Agents non-titulaires sur poste vacant		84
Agents non-titulaires remplaçants		78

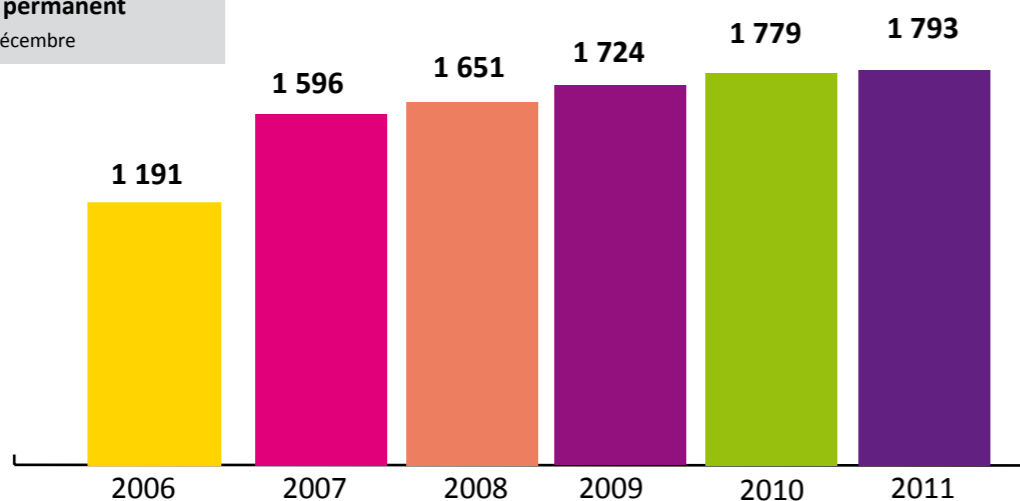
Autres personnels		330
Assistants familiaux		240
Vacataires (transports scolaires, agents entretien, médecins...)		40
Emplois occasionnels ou saisonniers		36
Agents horaires (personnels de réception)		8
Apprentis		4
Collaborateurs de cabinet		2

► Evolution de l'effectif sur poste permanent*

★ **1 793 agents sur poste permanent**

* L'effectif sur poste permanent correspond aux postes occupés au 31 décembre. Les non-titulaires ne sont donc inclus que si leur poste n'est pas occupé par un fonctionnaire en activité (poste vacant, congé parental, disponibilité, ...). Les remplaçants de congé maladie ou les agents qui complètent des temps partiels sont donc exclus.

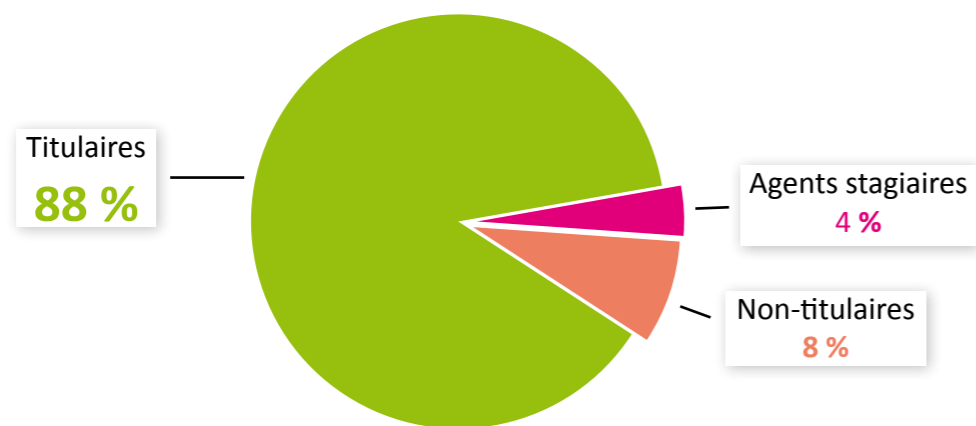
Evolution de l'effectif sur poste permanent au 31 décembre



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

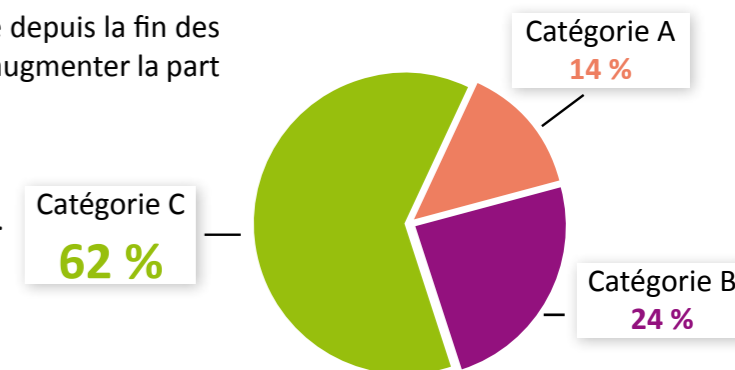
► Composition de l'effectif sur poste permanent

• Au 31 décembre 2011, 92 % des agents sur poste permanent sont titulaires ou stagiaires.

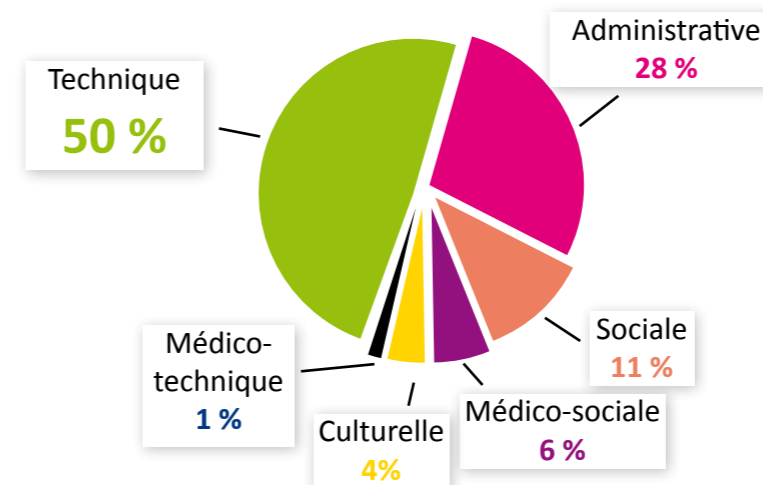


► Répartition des agents par catégorie

- 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.
 - 14 % d'agents de catégorie A (soit 254 agents),
 - 24 % d'agents de catégorie B (soit 428 agents),
 - 62 % d'agents de catégorie C (soit 1 111 agents).



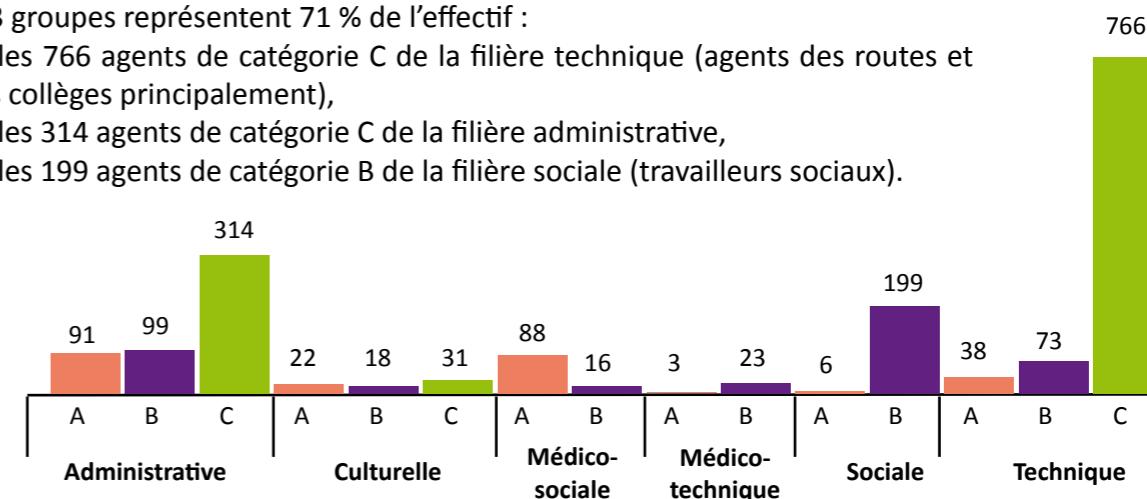
► Répartition des agents par filière



• 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.

► Répartition des agents par filière et par catégorie

- 3 groupes représentent 71 % de l'effectif :
 - les 766 agents de catégorie C de la filière technique (agents des routes et des collègues principalement),
 - les 314 agents de catégorie C de la filière administrative,
 - les 199 agents de catégorie B de la filière sociale (travailleurs sociaux).

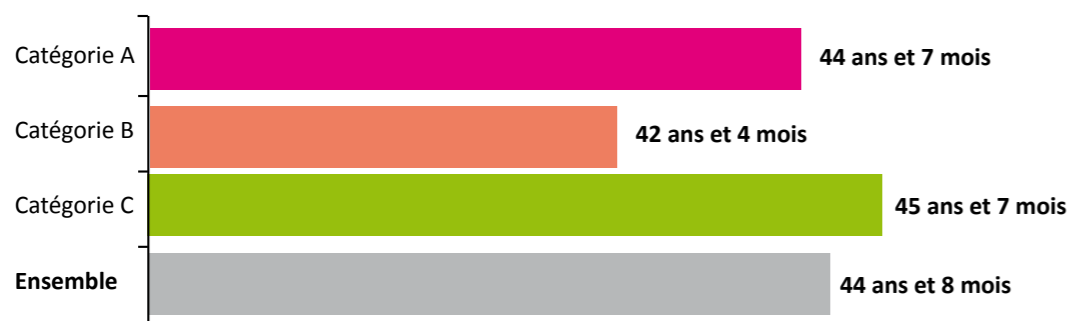


► Âge moyen des agents

★ **44 ans et 8 mois**

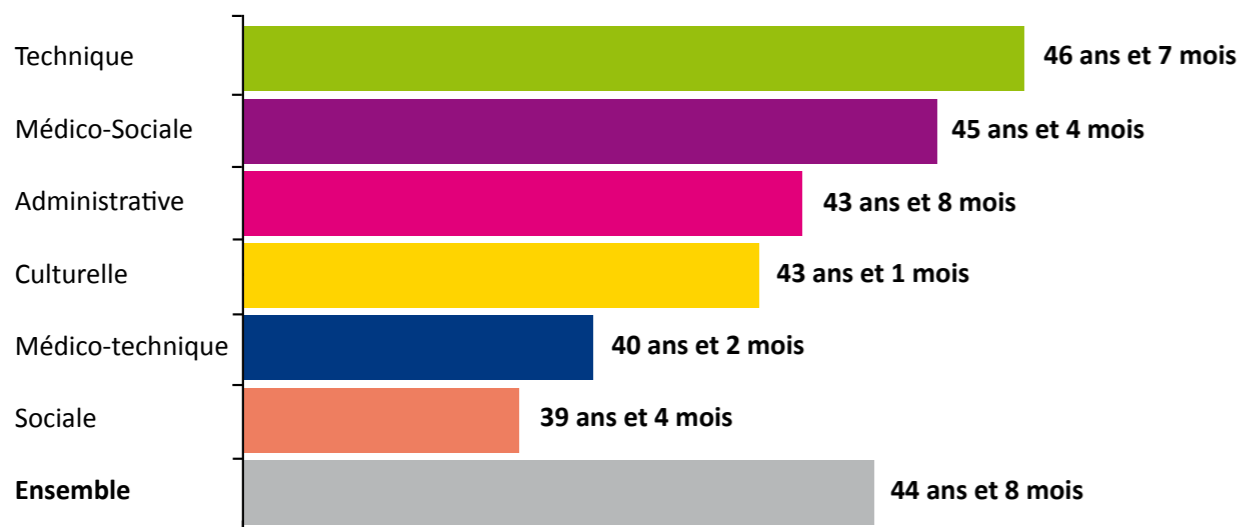
- Les agents départementaux sont en moyenne âgés de 44 ans et 8 mois. Cet âge moyen a augmenté de 4 mois par rapport à 2010.
- Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. Leur âge moyen est de 44 ans et 4 mois contre 45 ans et 2 mois pour les hommes, soit 10 mois de moins. Les agents de catégorie 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 des filières technique et médico-sociale sont les plus âgés, ceux des filières médico-technique et sociale les plus jeunes.



► Répartition de l'effectif par âge et par sexe

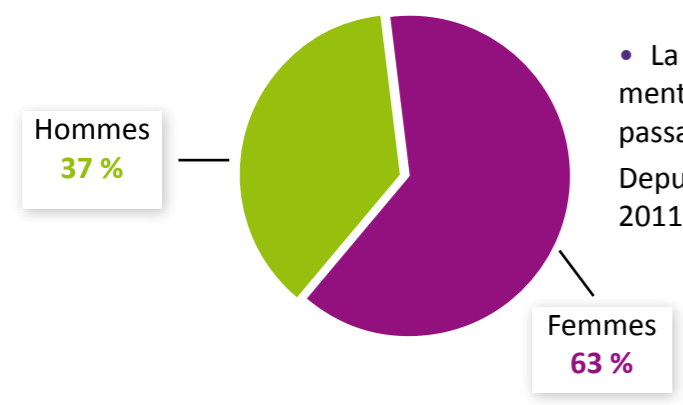
★ **54% des agents ont entre 40 et 54 ans**

- Les 40-54 ans représentent les classes d'âge les plus nombreuses et, à eux seuls, 54 % de l'effectif départemental. La moitié des agents a plus de 45 ans.
- Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir entre 25 et 39 ans, la tendance s'inverse pour les tranches de 40 à 59 ans.
- 38 agents féminins ont plus de 60 ans, contre 13 agents masculins.



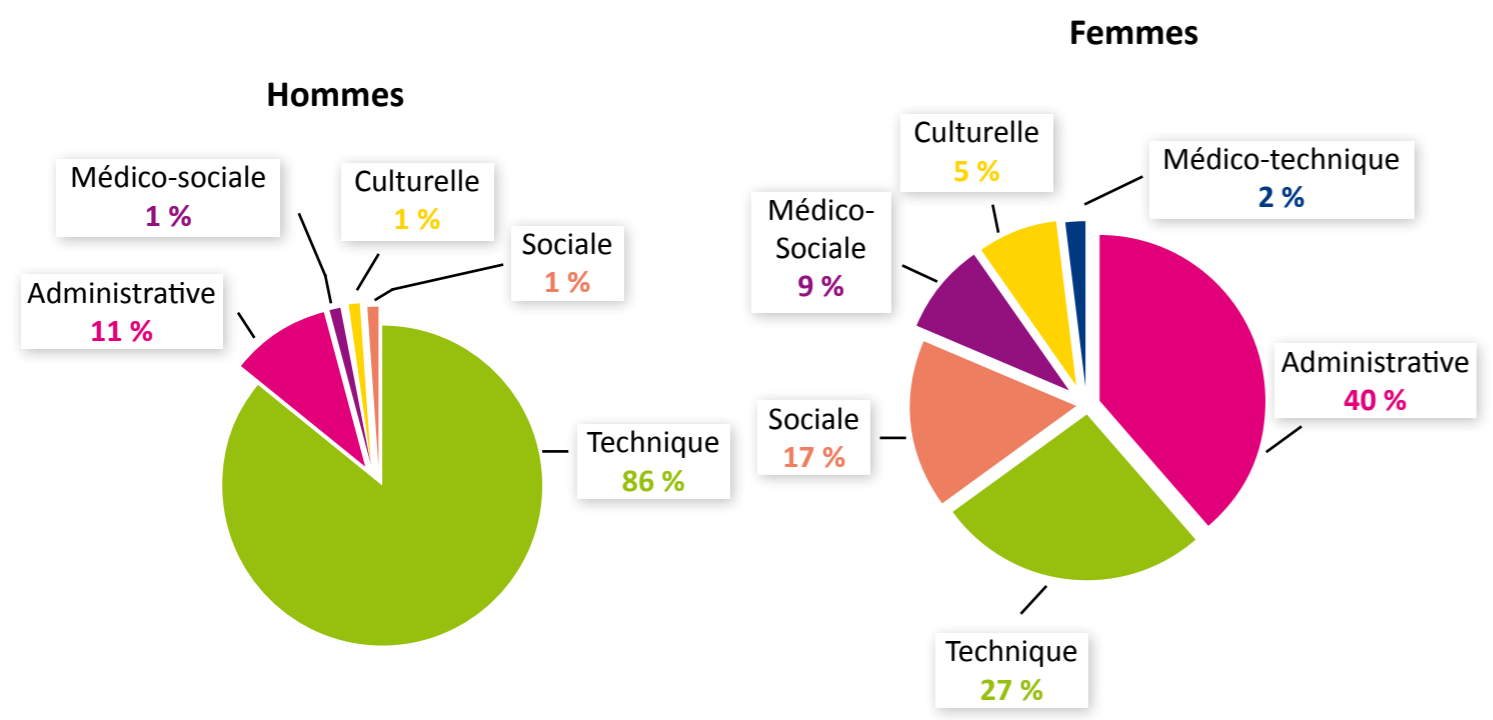
► Répartition de l'effectif par sexe

★ **37 % du personnel est masculin**



• La proportion d'hommes dans l'effectif a fortement augmenté lors des transferts de compétences, passant de 24 % à 39 % de l'effectif départemental. Depuis lors, elle a légèrement diminué et s'élève à 37% fin 2011.

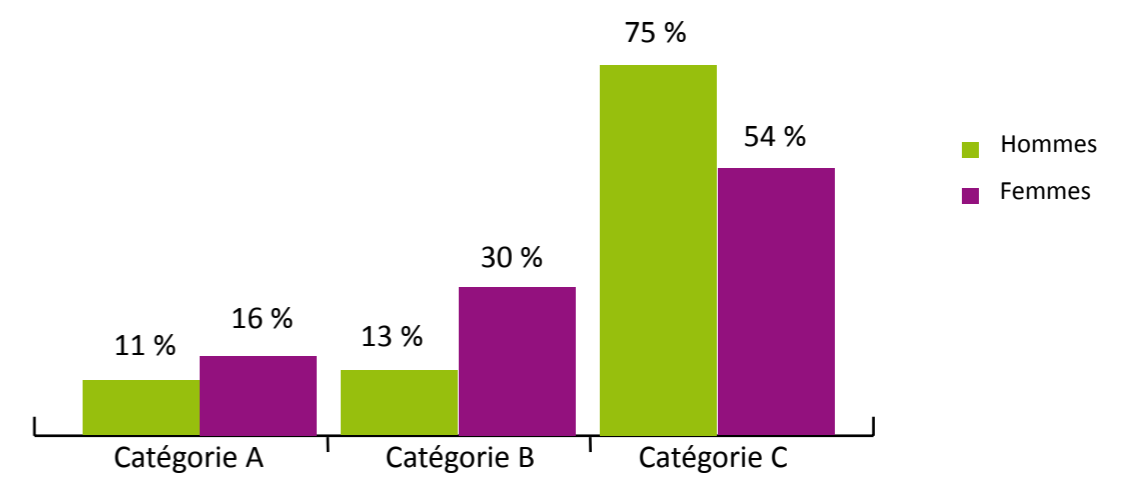
► Répartition par sexe et par filière



• Les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique (86%). Les femmes sont davantage réparties par filière : administrative (40%), 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 86% et 97%).

► Répartition par sexe et par catégorie

★ **75 % des hommes relèvent de la catégorie C**

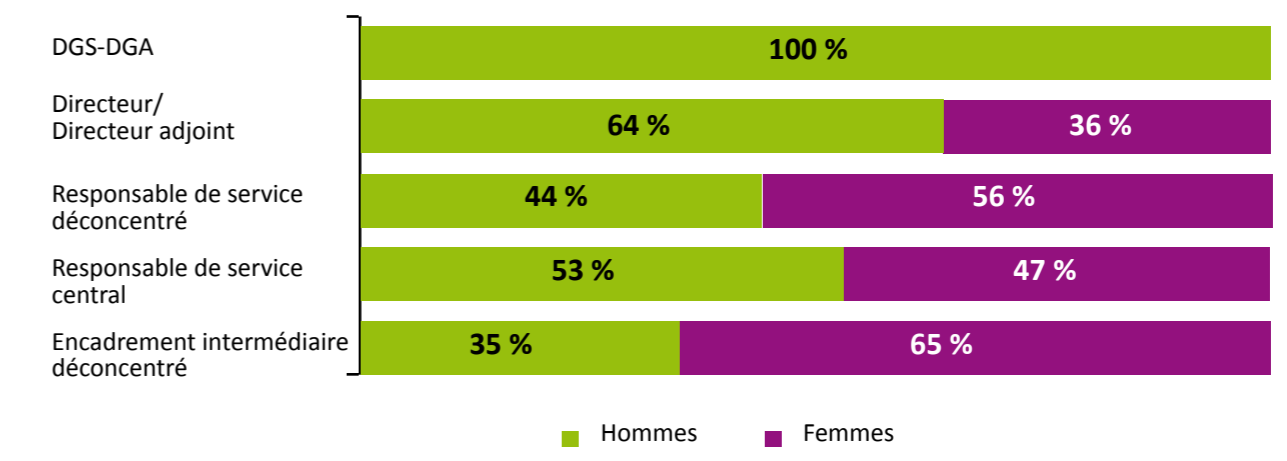


• 75% des hommes et 54% des femmes relèvent de la catégorie C.
 • Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à exercer en catégorie A (16% des femmes contre 11% des hommes) et en catégorie B (30% des femmes contre 13% des hommes).

► Répartition par sexe des encadrants

★ **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. Aucune n'exerce la fonction de DGS ou de DGA et elles sont 36 % parmi les directeurs et directeurs adjoints.



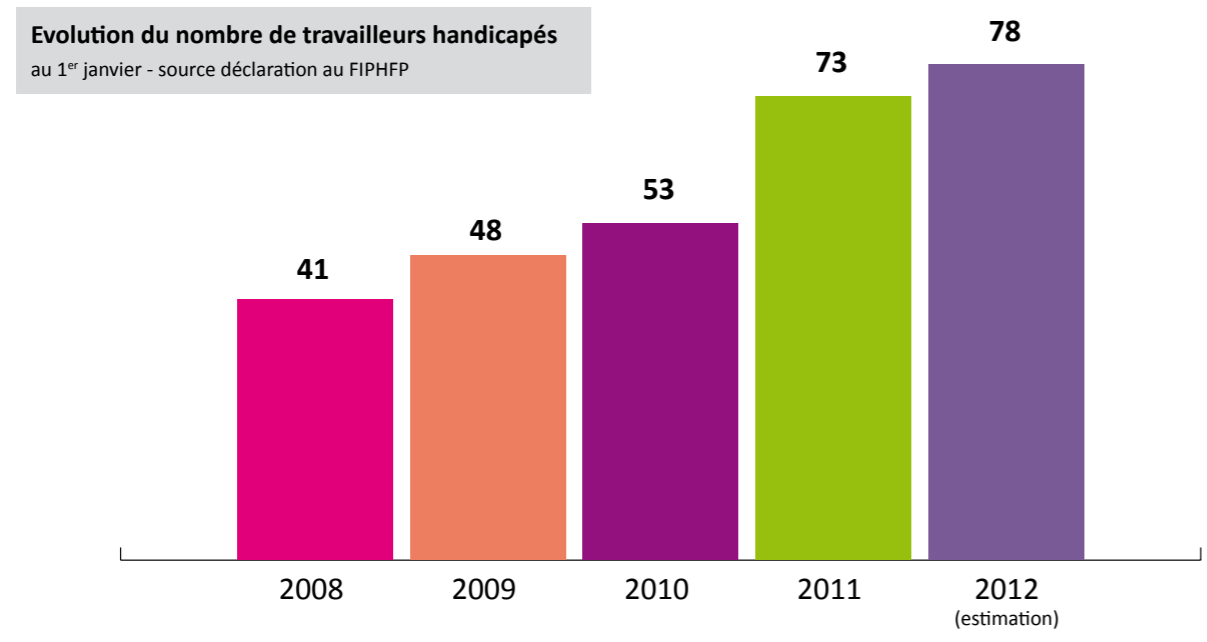
► Evolution du nombre de travailleurs handicapés*

★ **78 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.

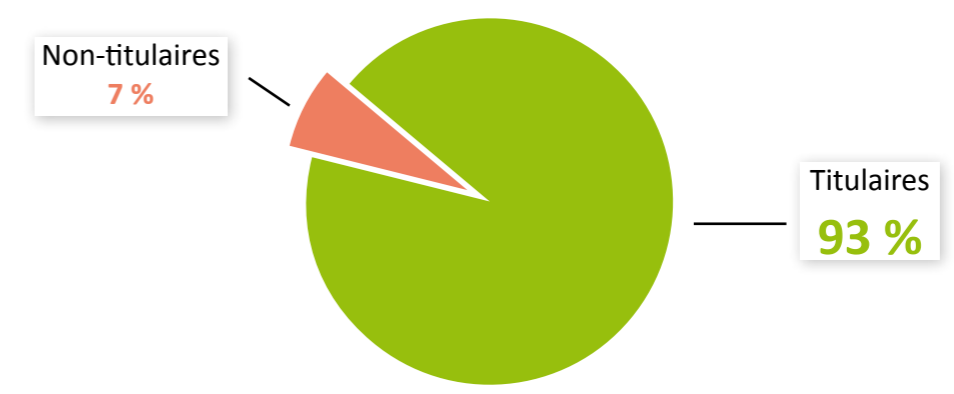
- Au 1^{er} janvier 2012, **78 agents départementaux** sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est de 3,9 %, alors que le taux d'emploi légal est de 6 %.
- Le nombre de travailleurs handicapés a fortement augmenté ces dernières années, principalement du fait de la reconnaissance de handicap d'agents déjà en poste.



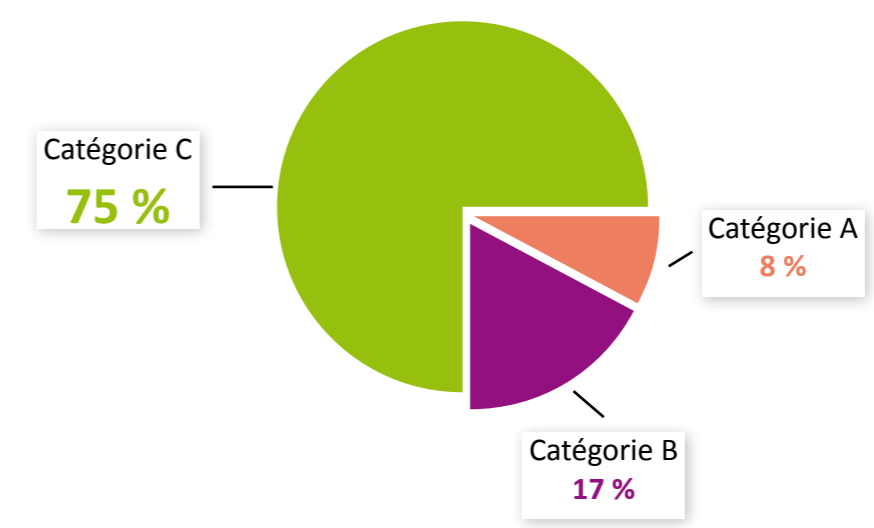
- En juin 2010, un Plan d'action en faveur de l'emploi des personnes handicapées a été mis en place et a permis un conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

► Répartition des travailleurs handicapés

- 93 % des agents reconnus travailleurs handicapés sont titulaires.



- Les travailleurs handicapés sont proportionnellement plus nombreux en catégorie C que l'ensemble des agents (+12 points) et moins nombreux en catégorie A et B.

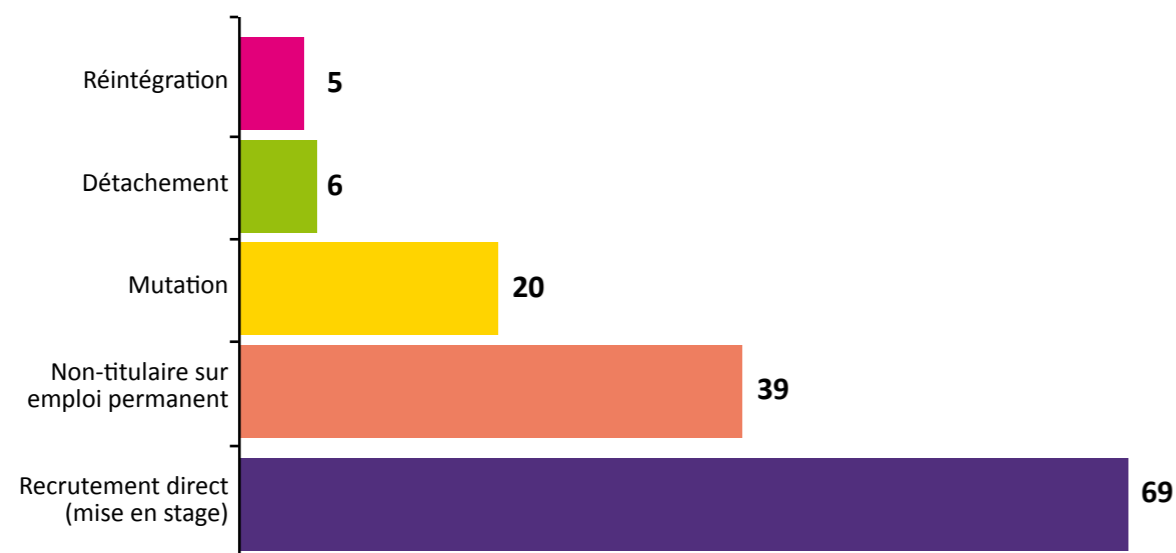


- Les travailleurs handicapés exercent principalement au sein de la DGAE et de la DGAS.

	Nombre de travailleurs handicapés	Taux de travailleurs handicapés
DGAF	8	8,1 %
DGAE	30	5,3 %
DGAS	22	4,2 %
DGAA	1	2,9 %
Présidence/DGS/autre	8	2,5 %
DGAI	9	2 %

► Arrivées

★ **139 agents sont arrivés dans la collectivité en 2011**

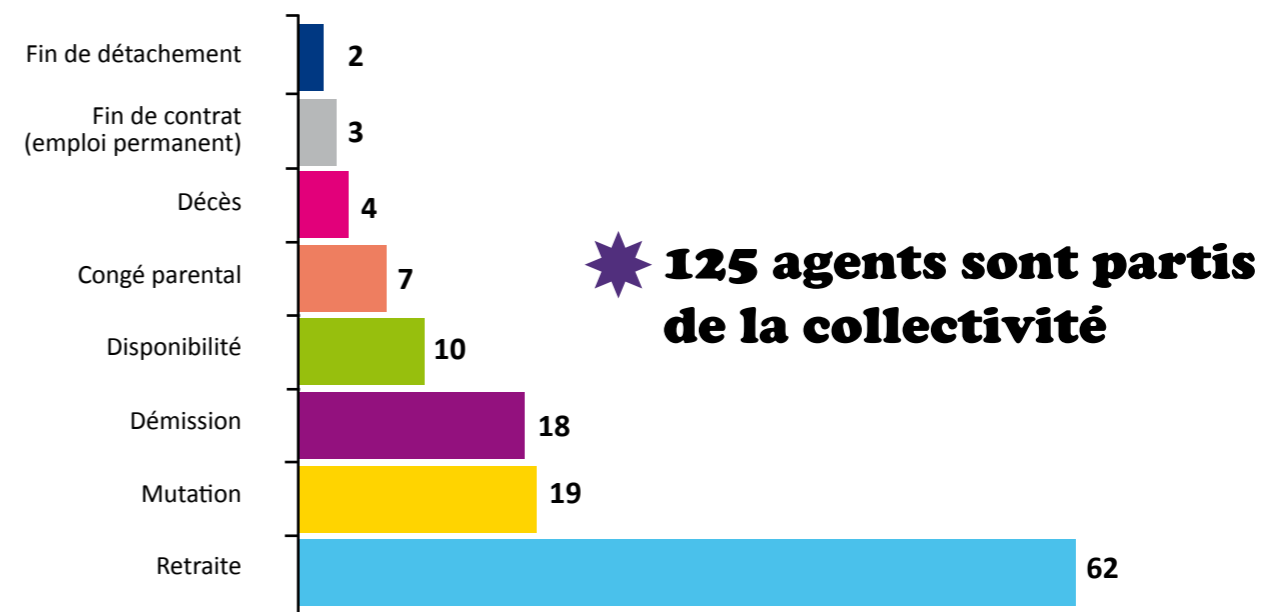


- 69 arrivées sont des recrutements directs avec mise en stage, uniquement possible pour les agents de catégorie C.
- 39 arrivées sont des recrutements d'agents non-titulaires sur postes permanents.
- 20 arrivées sont des mutations d'agents originaires d'autres collectivités territoriales et 6 des arrivées d'agents détachés de la fonction publique d'Etat ou hospitalière.
- 5 sont des réintégrations d'agents auparavant en disponibilité.

► Mobilité interne

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

► Départs



★ **62 départs à la retraite**

- Le principal motif de départ est la retraite, avec 62 agents concernés (soit 50% des départs). Ces derniers sont partis avec un âge moyen de 59 ans et 2 mois.
- Parmi les agents partis en retraite en 2011 :
 - 27 sont des départs classiques, avec un âge moyen de 61 ans et 5 mois ;
 - 15 sont des départs d'agents en catégorie active, avec un âge moyen de 58 ans et 7 mois ;
 - 13 sont des départs anticipés pour les parents de 3 enfants et plus, avec un âge moyen de 53 ans et 5 mois (dispositif supprimé par le législateur au 1^{er} janvier 2012).
- Les 7 autres départs en retraite ont comme motif : atteinte de la limite d'âge (4), carrière longue (1), suite à prolongation de l'activité (1) et invalidité (1).

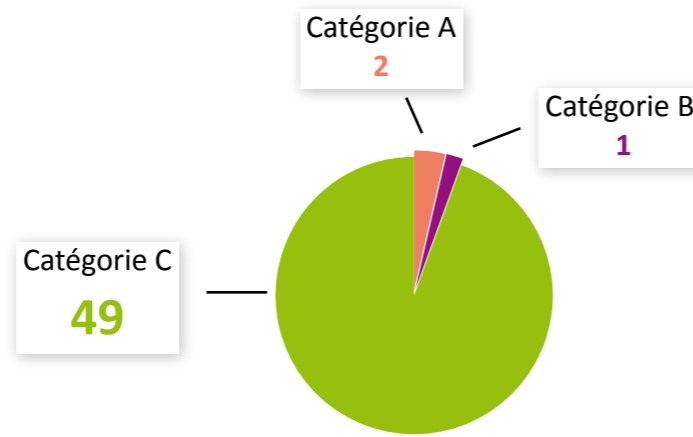
★ **39 agents en disponibilité**

- Avec les 10 nouveaux départs en disponibilité de 2011, 39 agents se trouvent en disponibilité au 31 décembre 2011 :
 - 29 agents pour convenances personnelles,
 - 9 agents pour suivre leur conjoint,
 - 1 agent pour création d'entreprise.

Titularisations et mises en stage

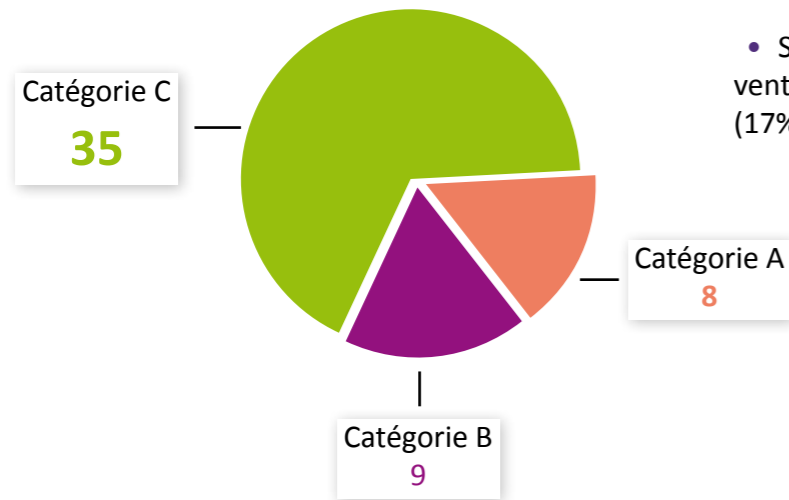
52 agents ont été mis en stage

• Sur les 52 agents mis en stage, 49 relèvent de la catégorie C, soit 94%.



52 agents ont été titularisés

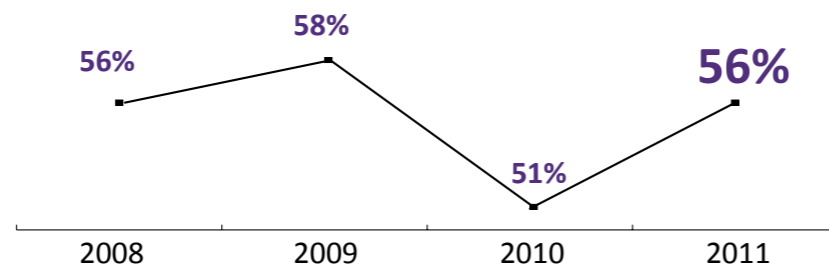
• Sur les 52 agents titularisés, 8 relèvent de la catégorie A (16%), 9 de la B (17%) et 35 de la C (67%).



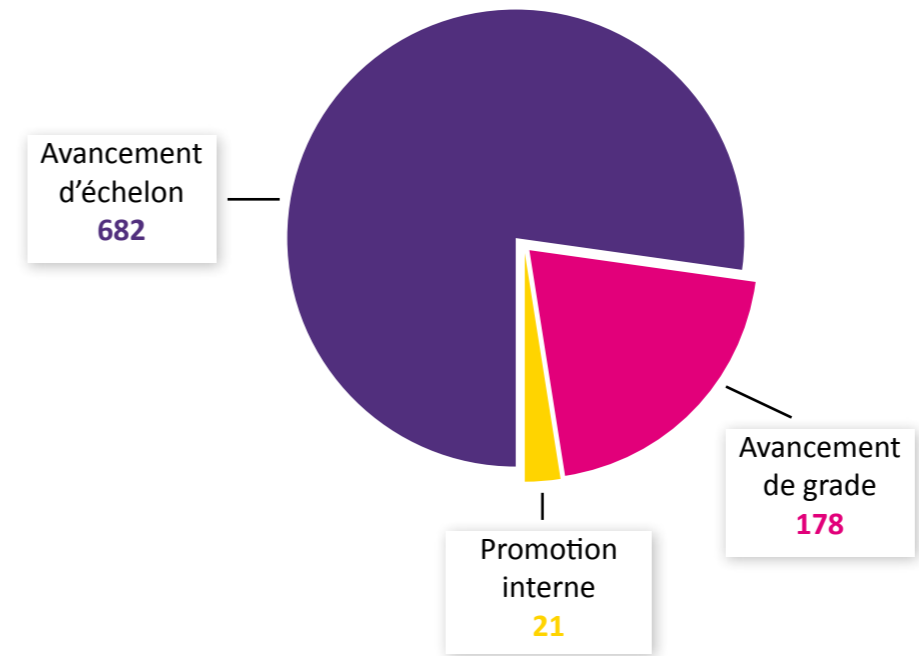
Avancements et promotions

Un taux de promotion et d'avancement de 56 %

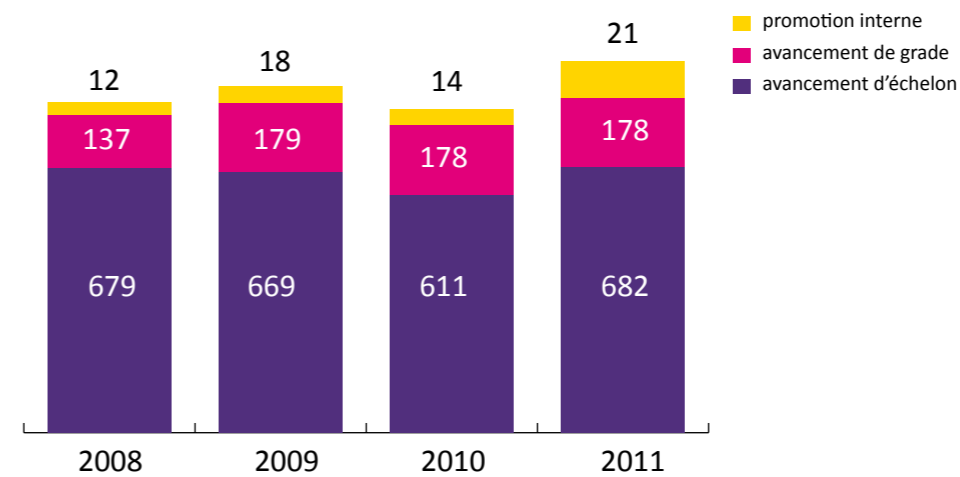
• Sur un effectif de 1569 agents titulaires, le taux de promotion est de 56% en 2011. Depuis 2008, chaque année, plus de la moitié des agents titulaires bénéficie d'un avancement (d'échelon ou de grade) ou d'une promotion interne.



• En 2011, 682 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 178 d'un avancement de grade et 21 d'une promotion interne.



Evolution et répartition des avancements et des promotions



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. La liste d'agents proposés à l'avancement est soumise pour avis à la Commission Administrative Paritaire (CAP), qui établit 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), qui établit une liste d'aptitude, valable un an, renouvelable deux fois.

Autres chiffres clés

7 sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe (non soumises au Conseil de discipline) en 2011 :

- 2 avertissements
- 3 blâmes
- 2 exclusions de 3 jours

► Temps partiel

★ 13 % des agents sont à temps partiel

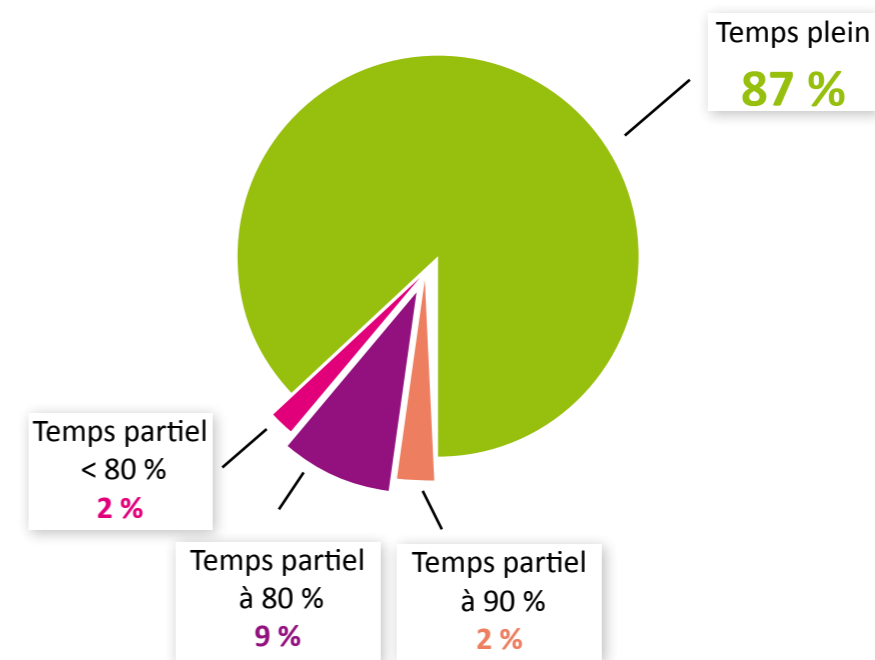
- Au 31 décembre 2011, **254 agents exercent à temps partiel** (hors temps partiel thérapeutique et cessation progressive d'activité), soit 13 % de l'effectif global.
- 23% des temps partiels sont de droit (enfants de moins de 3 ans ou pour donner des soins).

► Répartition par filières

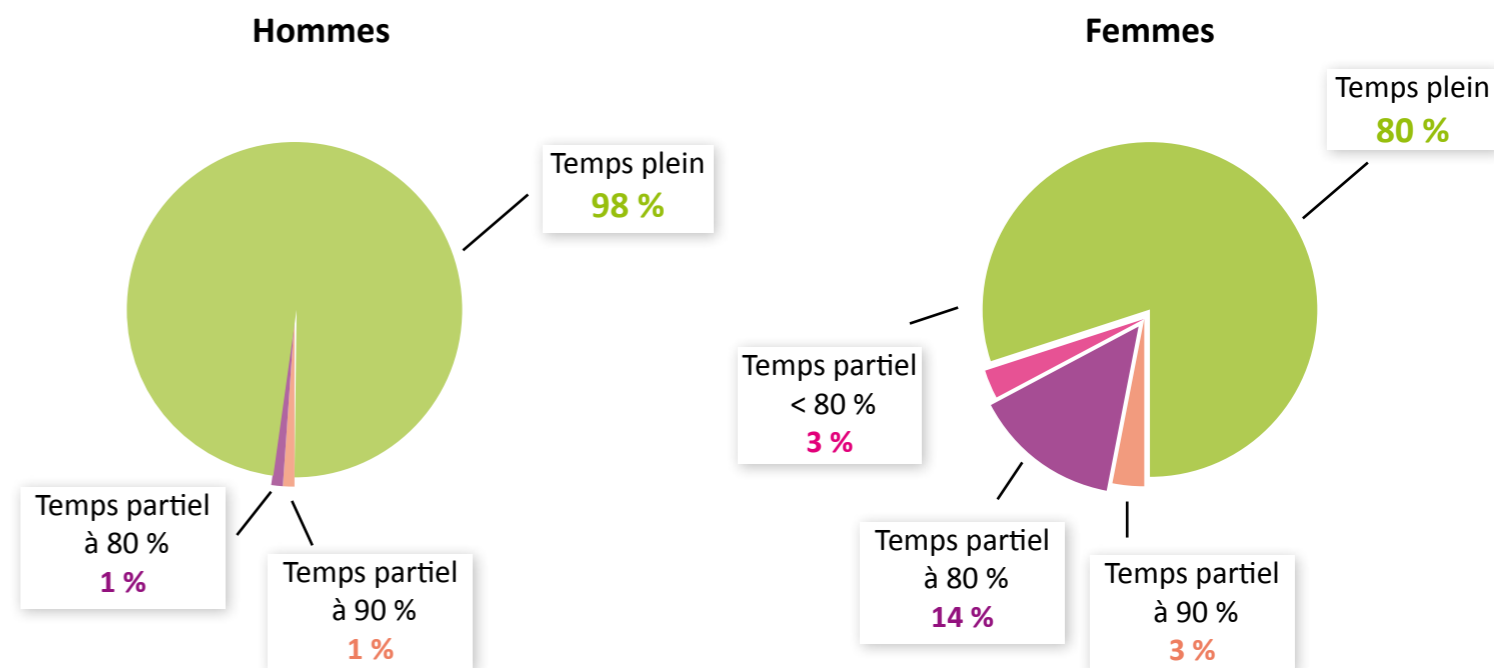
Filières	Effectif agent à temps partiel	Part d'agents à temps partiel
Filière médico-sociale	31	28%
Filière médico-technique	6	22%
Filière sociale	48	22%
Filière administrative	117	22%
Filière culturelle	10	14%
Filière technique	42	4%
Total	254	13 %

- La part des agents exerçant à temps partiel varie fortement d'une filière à l'autre, notamment du fait de leur part d'agents féminins.
- La filière médico-sociale compte ainsi 28 % d'agents à temps partiel et la filière technique 4%.

► Répartition par quotité de travail

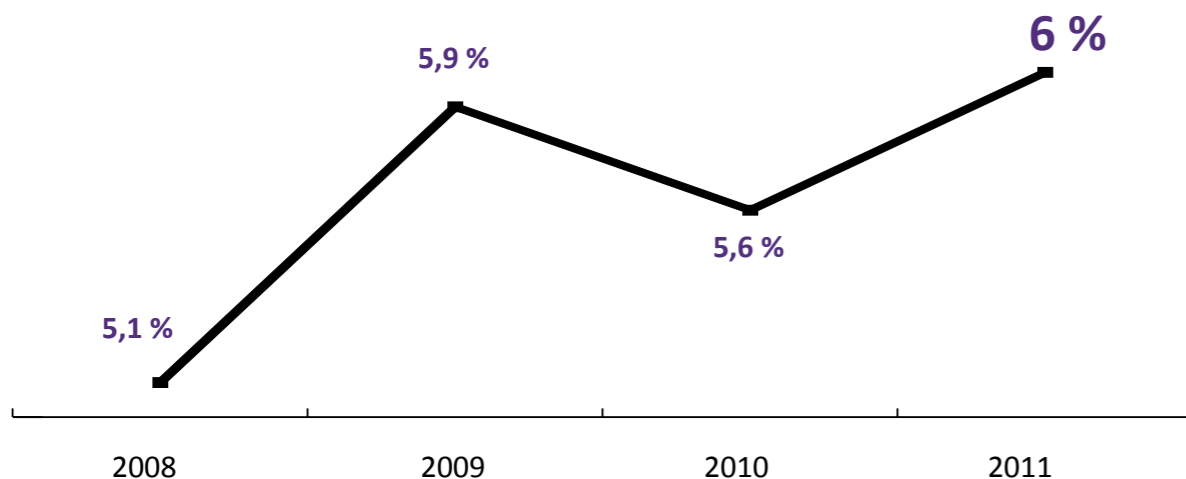


★ 2% des hommes exercent à temps partiel, contre 20 % des femmes



► Taux d'absentéisme médical

★ **6 % : un taux d'absentéisme médical en augmentation en 2011.**

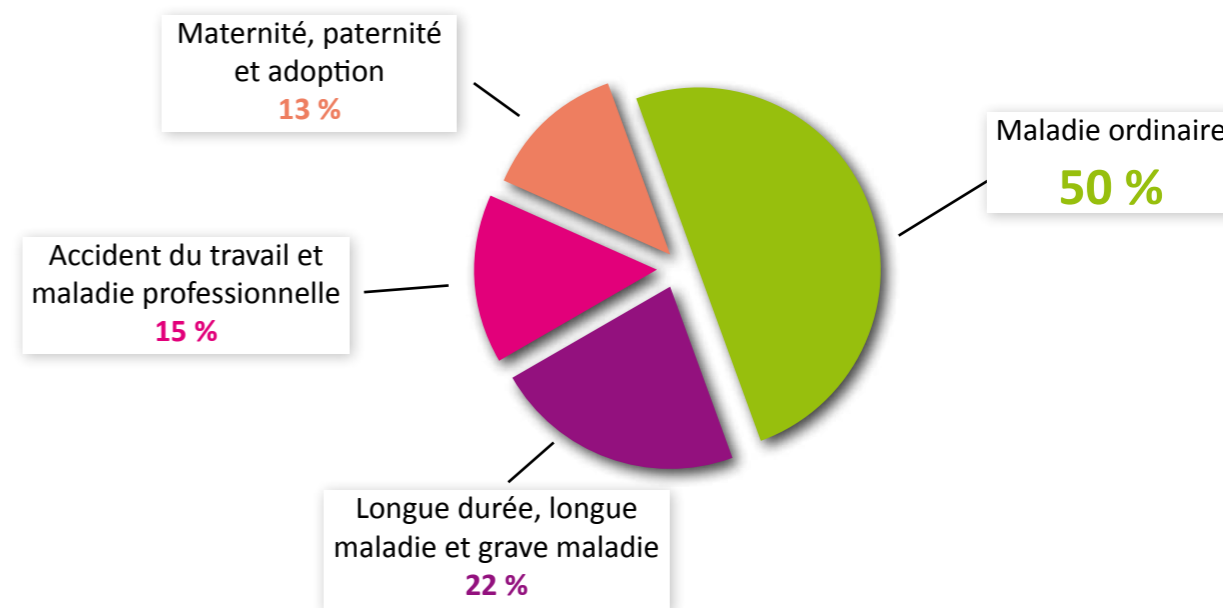


► Absences pour raisons médicales

Raisons médicales	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours moyen par agent	Evolution 2010/2011
Maladie ordinaire	20 953	11,1	11%
Longue durée, longue maladie et grave maladie	9 149	4,8	9%
Accident du travail et maladie professionnelle	6 227	3,3	2%
Maternité, paternité et adoption	5 223	2,8	11%
Total	41 552	22	9%

- En 2011, les absences pour raisons médicales des agents ont représenté **41 552 jours**. La moitié de ces jours correspond à de la maladie ordinaire.
- De 2010 à 2011, les absences pour raisons médicales ont augmenté de **9 %**, principalement du fait de la progression des absences pour maladie ordinaire.

► Répartition des jours d'absences



- **Absences pour maladie ordinaire**
 - 846 agents ont été arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire, soit 45 % de l'effectif physique moyen payé. Ils ont été absents en moyenne 25 jours calendaires dans l'année pour maladie ordinaire.
 - 76 % des jours de maladie ordinaire ont été indemnisés à plein traitement, contre 79 % en 2010.
- **Absences pour longues pathologies**
 - 9 149 jours ont été pris en 2011 au titre de la longue maladie et de la maladie longue durée par 35 agents, soit une durée moyenne de 261 jours calendaires par agent concerné.
 - 61 % des jours d'absence au titre de la longue maladie et de la maladie longue durée ont été indemnisés à plein traitement, contre 69 % en 2010.
- **Absences en lien avec les accidents de service et les maladies professionnelles**
 - 115 agents ont été arrêtés suite à des accidents de travail ou de trajet, pour une durée moyenne de 26 jours. Les domaines les plus concernés sont les routes (42 agents), les collègues (35 agents) et l'action sociale (13 agents).
 - 15 agents départementaux ont été arrêtés pour maladie professionnelle : 12 agents des collègues, 2 agents des routes et 1 agent d'entretien. Ces agents ont eu en moyenne 213 jours d'absence pour maladie professionnelle en 2011. Parmi eux, 4 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.



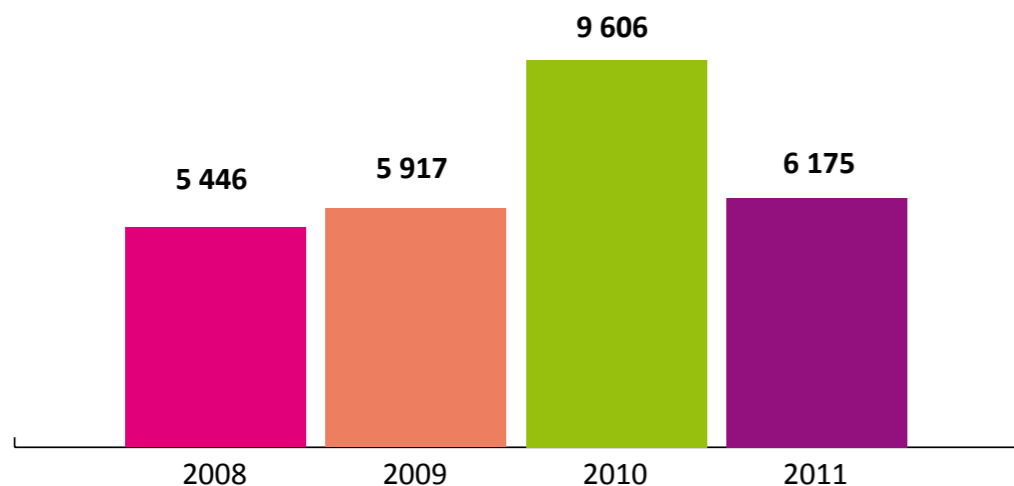
Autres chiffres clés

- 284 jours de grève
- 290 jours de congé révision avant examen professionnel ou concours
- 721 jours pour garde d'enfant malade

► Jours de formation

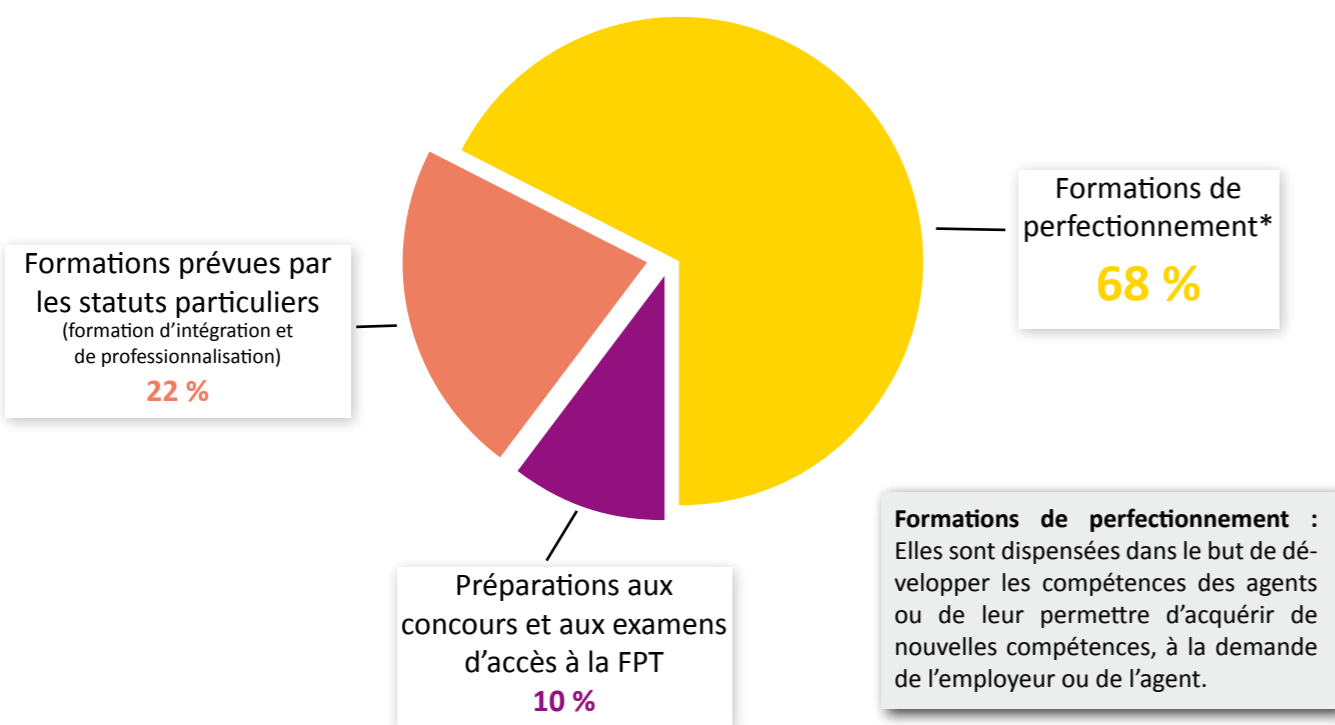
★ **6 175 jours de formation**

- Pour cette première année du plan de formation 2011-2012, les agents départementaux ont suivi 6 175 jours de formation.



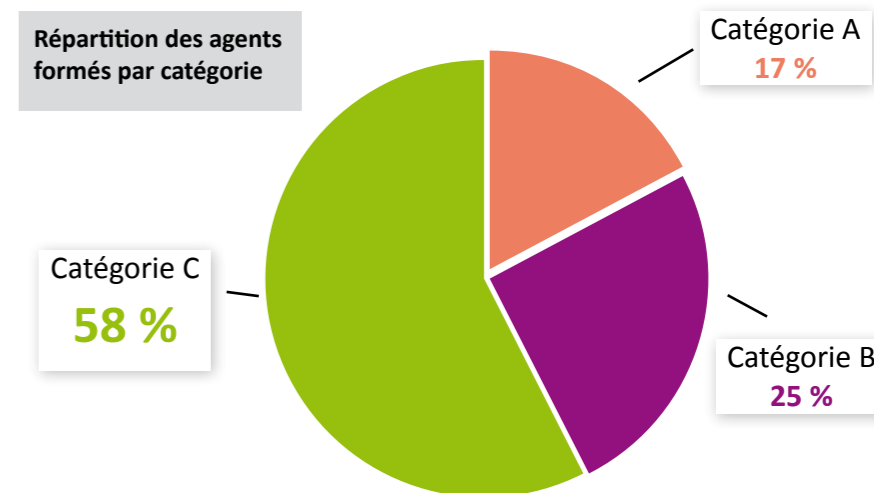
► Type de formation

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

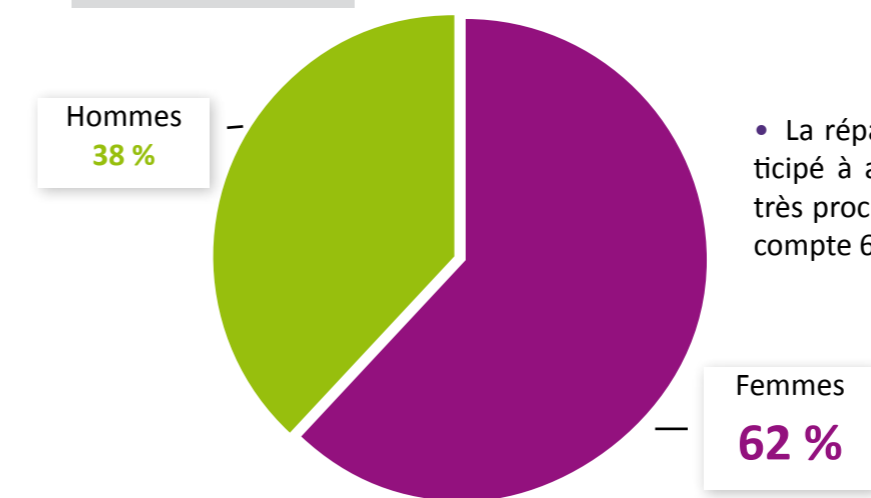


► Agents formés

- Les agents de catégorie A représentent 14% de l'effectif sur poste permanent et 17% des agents ayant participé à au moins une action de formation, ceux de catégorie B respectivement 24% et 25% et ceux de catégorie C 62% et 58%.



Répartition des agents formés par sexe



- La répartition par sexe des agents ayant participé à au moins une action de formation est très proche de celle de l'effectif permanent, qui compte 63% de femmes.

Autres chiffres clés

- 155 agents ont suivi une préparation aux concours ou examens professionnels
- 1 570 jours de formation réalisés dans le cadre du DIF*
- 33 formateurs internes
- 41 agents départementaux intervenant à l'extérieur (formateurs, jurys, ...)

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.