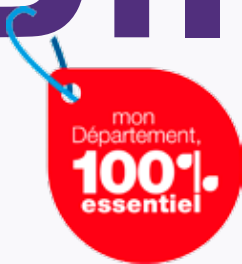


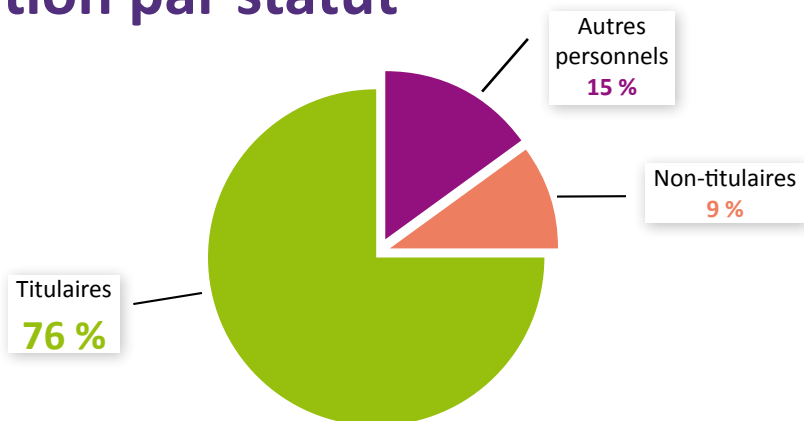
Bilan social

2012



★ 2 214 agents au 31 décembre 2012

► Répartition par statut



Agents titulaires	1 675
Titulaires	1 625
Stagiaires	50

Agents non-titulaires	209
Agents contractuels occupant un emploi spécifique	30
Agents en CDI	34
Agents non-titulaires sur poste vacant	84
Agents non-titulaires remplaçants	61

Autres personnels	330
Assistants familiaux	245
Vacataires (transports scolaires, agents entretien, médecins...)	36
Emplois occasionnels ou saisonniers	29
Agents horaires (personnels de réception)	11
Apprentis	7
Collaborateurs de cabinet	2

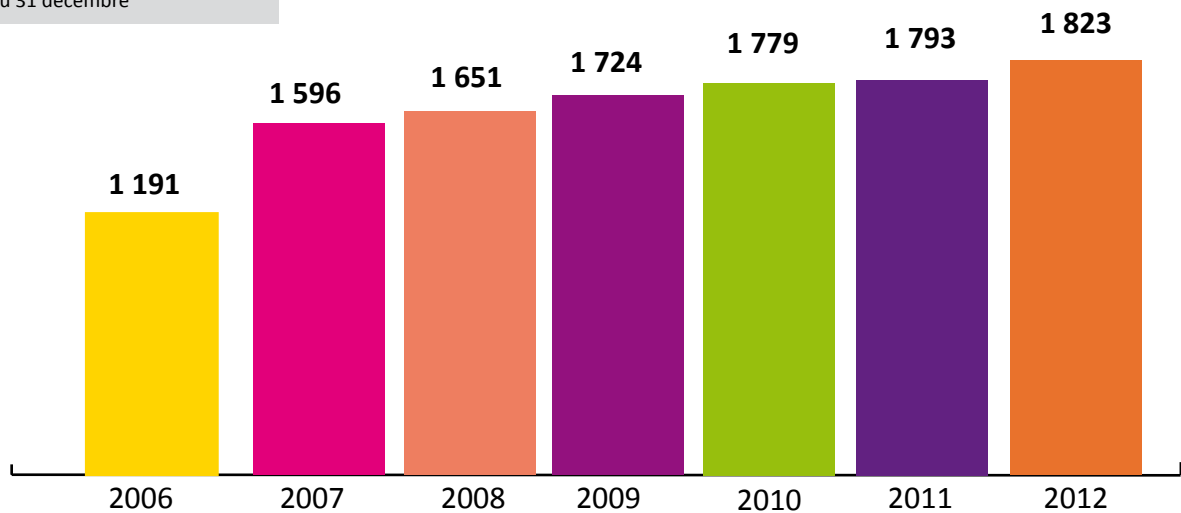
- Le Département rémunère par ailleurs des agents ayant un statut spécifique :
 - **124 agents de la Maison Départementale de l'Enfance**, relevant de la fonction publique hospitalière (cf page 23) ;
 - **61 ouvriers des parcs et ateliers** ainsi que **4 agents administratifs** de la fonction publique d'Etat, travaillant au Service Matériel et Travaux.

2 Effectif sur poste permanent

► Evolution de l'effectif sur poste permanent*

★ **1 823 agents
sur poste permanent**

Evolution de l'effectif sur
poste permanent
au 31 décembre

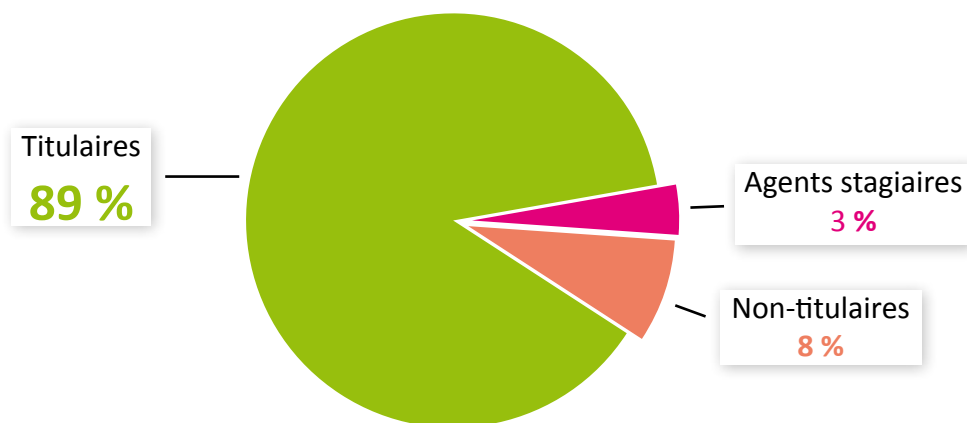


* L'effectif sur poste permanent correspond aux postes occupés au 31 décembre 2012. Les non-titulaires sont donc inclus uniquement si le poste occupé est vacant, ou si le titulaire du poste est en congé parental ou disponibilité. Les remplaçants de congé maladie ou les agents qui complètent des temps partiels sont donc exclus.

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

► Composition de l'effectif sur poste permanent

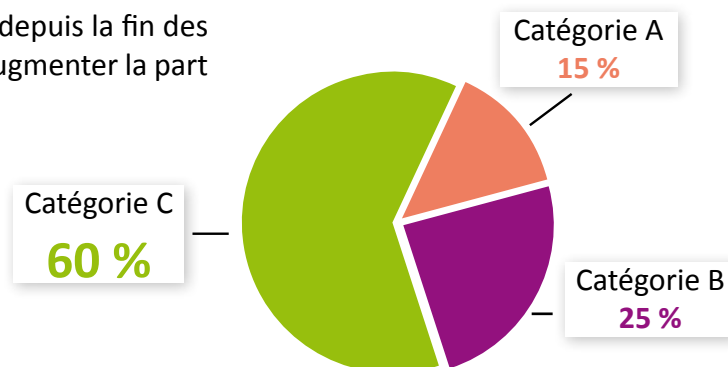
- Au 31 décembre 2012, 92 % des agents sur poste permanent sont titulaires ou stagiaires.



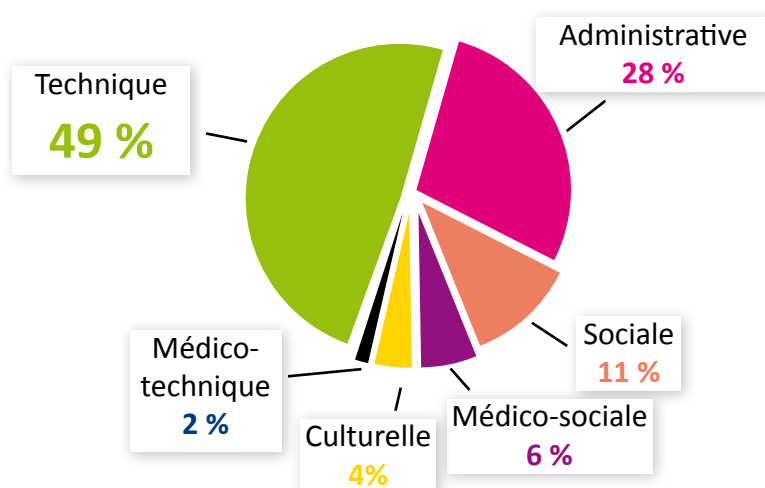
► Répartition des agents par catégorie

- 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.

- 15 % d'agents de catégorie A (soit 265 agents),
- 25 % d'agents de catégorie B (soit 462 agents),
- 60 % d'agents de catégorie C (soit 1 096 agents).



► Répartition des agents par filière

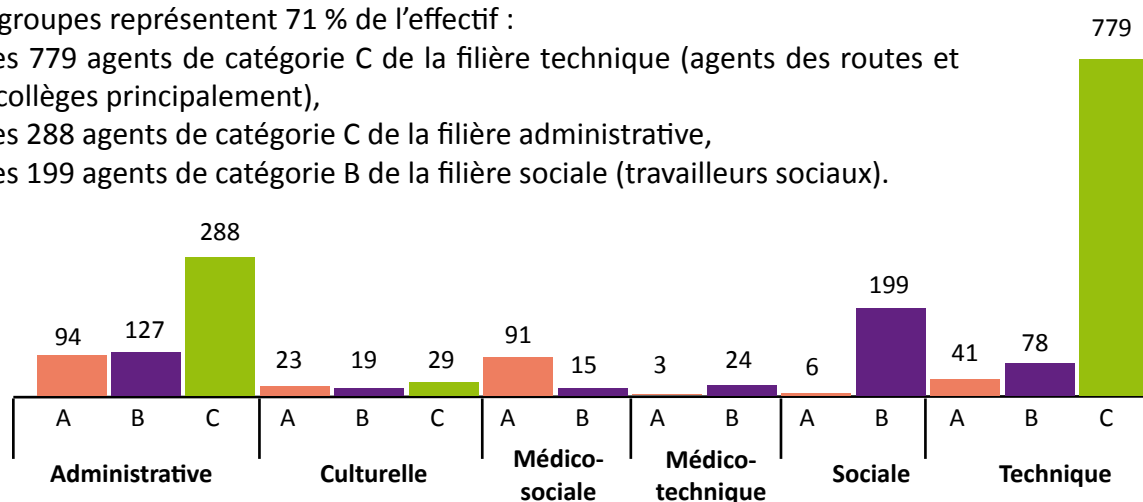


- La moitié des agents relève de la filière technique et un quart de la filière administrative. Le quart restant se répartit pour moitié dans la filière sociale, et pour moitié dans les filières médico-sociale, culturelle et médico-technique.

► Répartition des agents par filière et par catégorie

- 3 groupes représentent 71 % de l'effectif :

- les 779 agents de catégorie C de la filière technique (agents des routes et des collèges principalement),
- les 288 agents de catégorie C de la filière administrative,
- les 199 agents de catégorie B de la filière sociale (travailleurs sociaux).

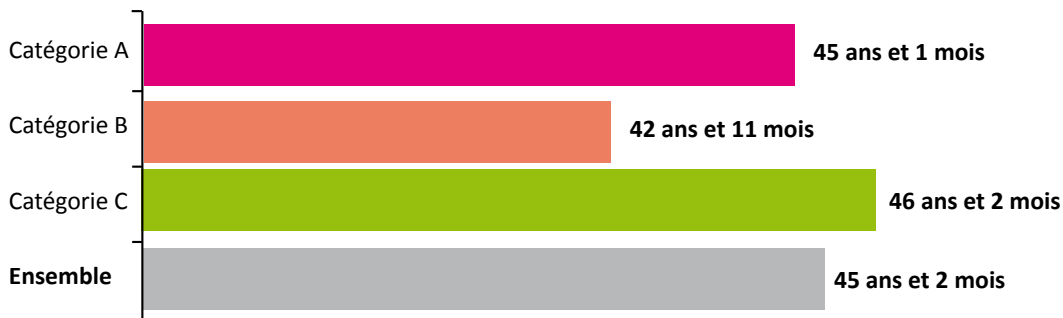


► Âge moyen des agents

★ **45 ans et 2 mois**

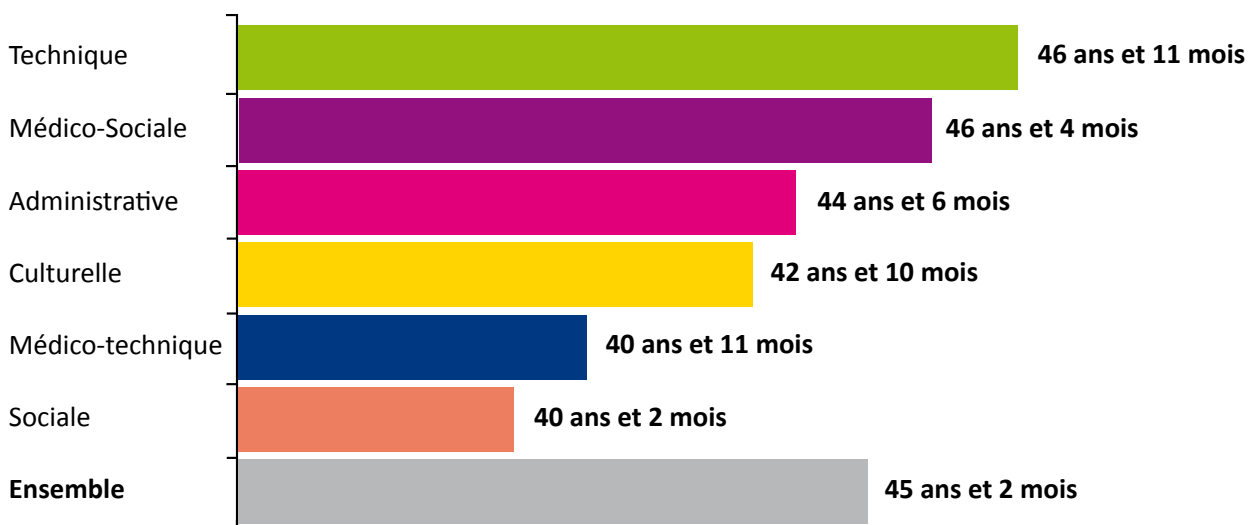
- Les agents départementaux sont en moyenne âgés de 45 ans et 2 mois. Cet âge moyen a augmenté de 6 mois par rapport à décembre 2011.
- Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. Leur âge moyen est de 45 ans et 1 mois contre 45 ans et 6 mois pour les hommes. L'écart entre les deux est passé de 10 mois en 2011 à 6 mois 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

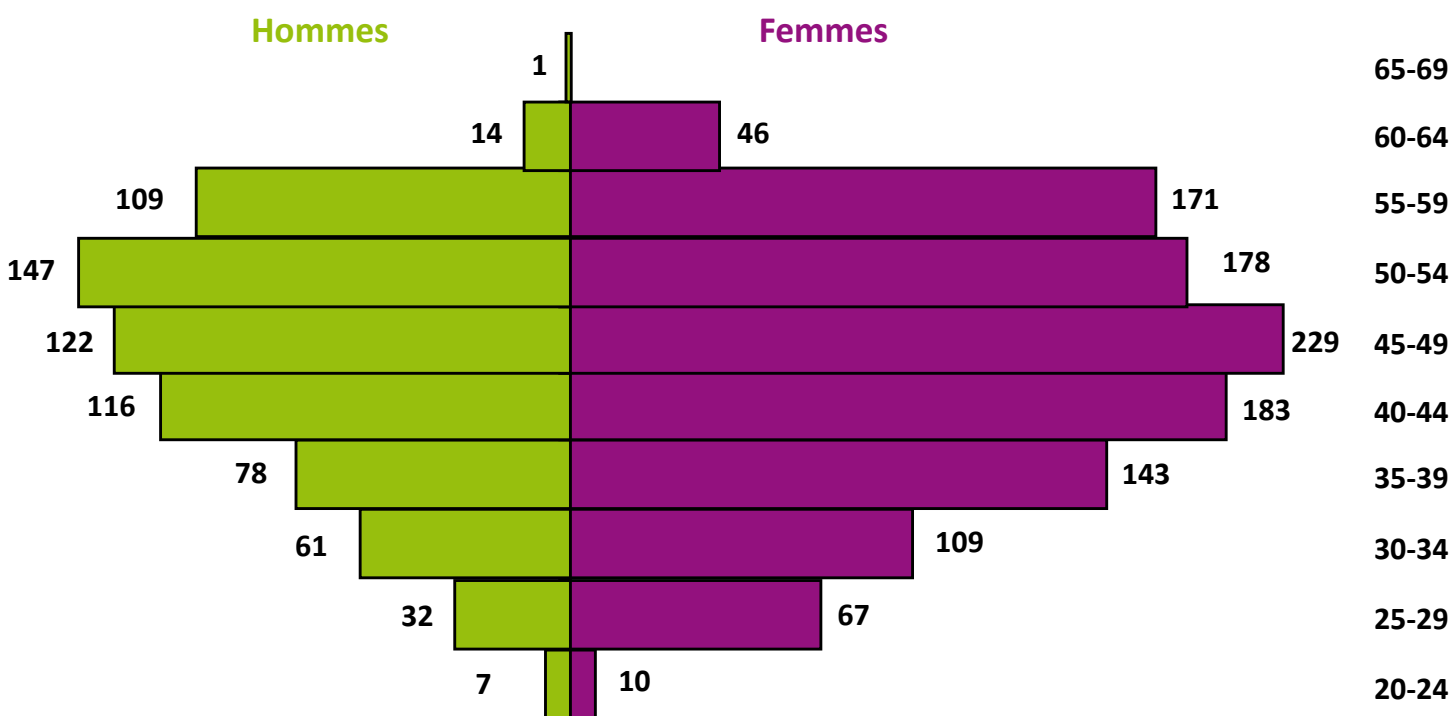
- Les agents des filières technique et médico-sociale sont les plus âgés, ceux des filières médico-technique et sociale les plus jeunes.



► Répartition de l'effectif par âge et par sexe

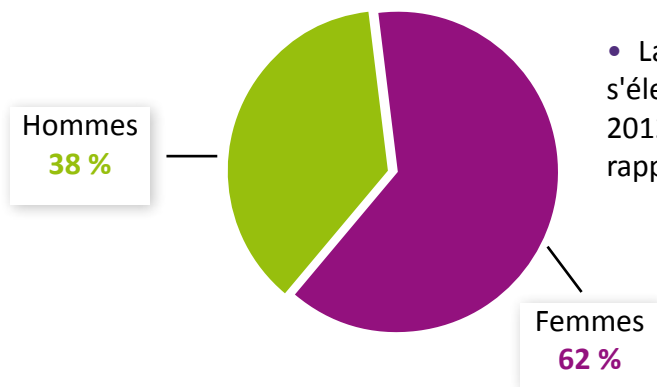
★ **53% des agents ont entre 40 et 54 ans**

- Les 40-54 ans représentent la classe d'âge la plus nombreuse et, à eux seuls, 53 % de l'effectif départemental. La moitié des agents a plus de 46 ans.
- 46 agents féminins ont plus de 60 ans, contre 15 agents masculins.



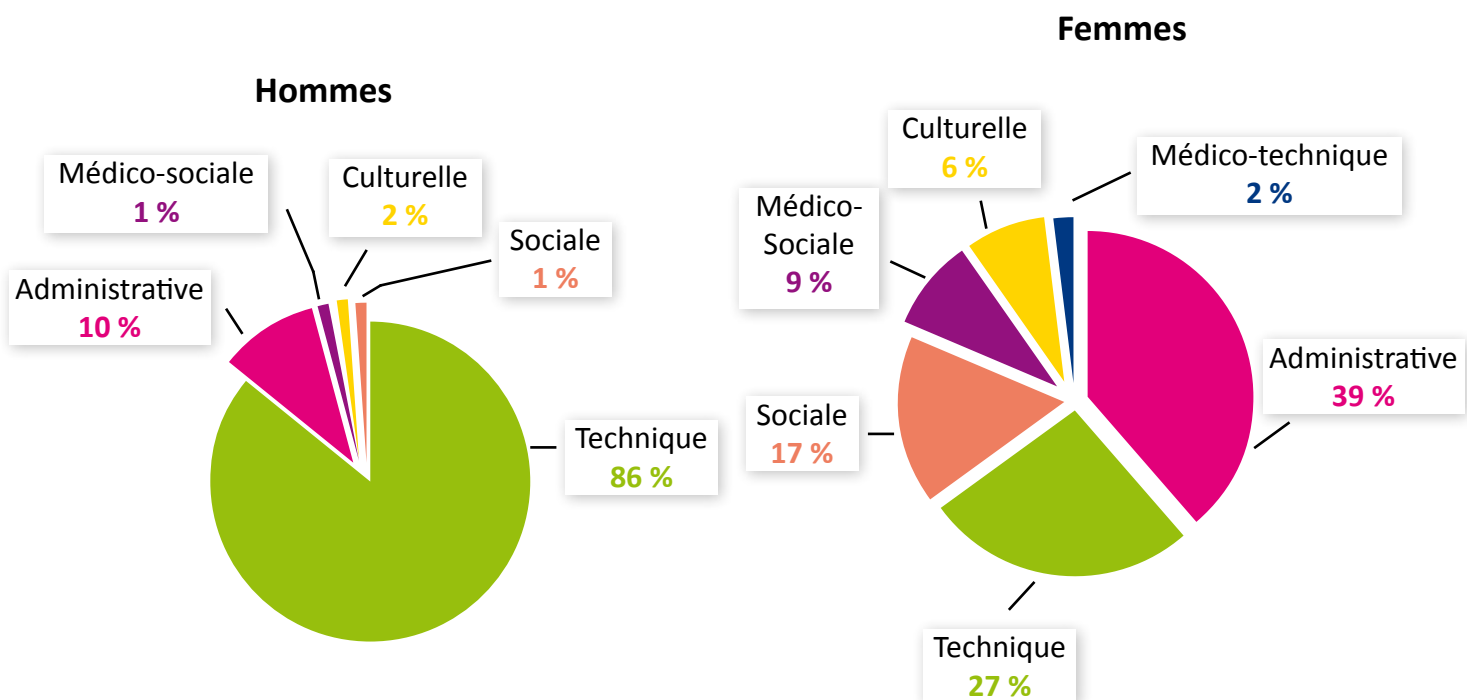
► Répartition de l'effectif par sexe

★ **38 % du personnel est masculin**



- La proportion d'hommes dans l'effectif départemental s'élevait à 24 % avant les transferts de compétences. Fin 2012, elle s'établit à 38%, soit en légère augmentation par rapport à 2011.

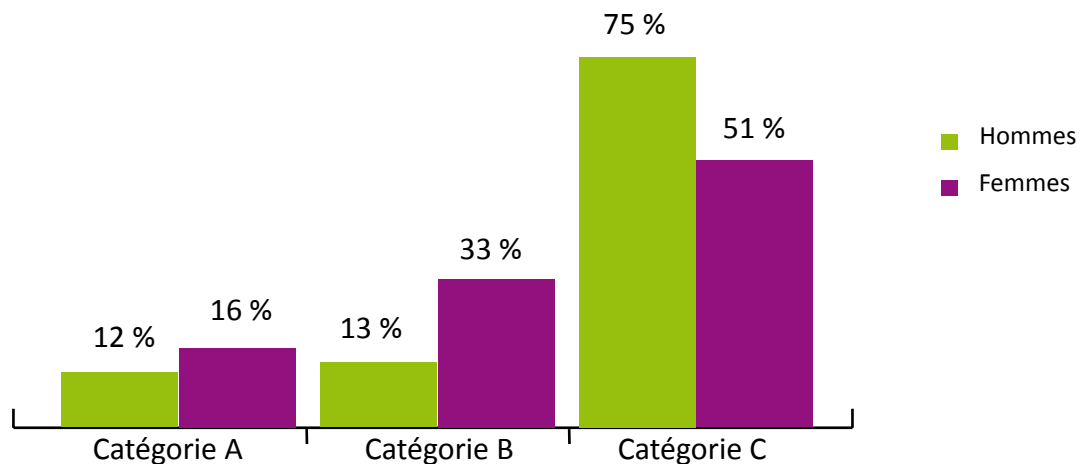
► Répartition par sexe et par filière



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

► Répartition par sexe et par catégorie

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

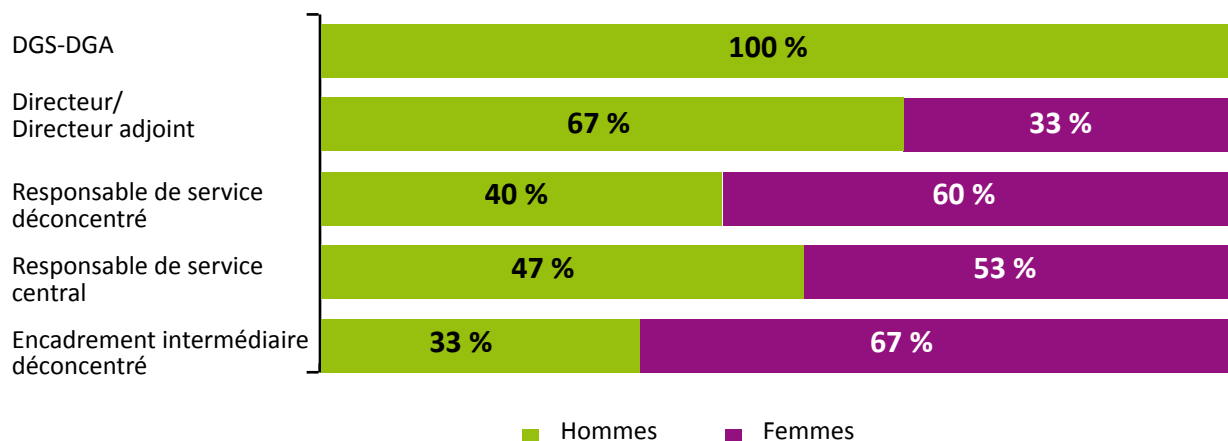


- 75% des hommes et 54% des femmes relèvent de la catégorie C.
- Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à exercer en catégorie A (16% des femmes contre 12% des hommes) et en catégorie B (33% des femmes contre 13% des hommes).

► Répartition par sexe des encadrants

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

- Alors qu'elles représentent 62% de l'effectif, les femmes représentent 51 % des agents exerçant des fonctions d'encadrement. Au 31 décembre 2012, aucune n'exerce la fonction de DGS ou de DGA et elles sont 33 % parmi les directeurs et directeurs adjoints.
- Par ailleurs, les 48 chefs d'équipe des routes sont tous des hommes.



► Evolution du nombre de travailleurs handicapés*

★ 84 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 :

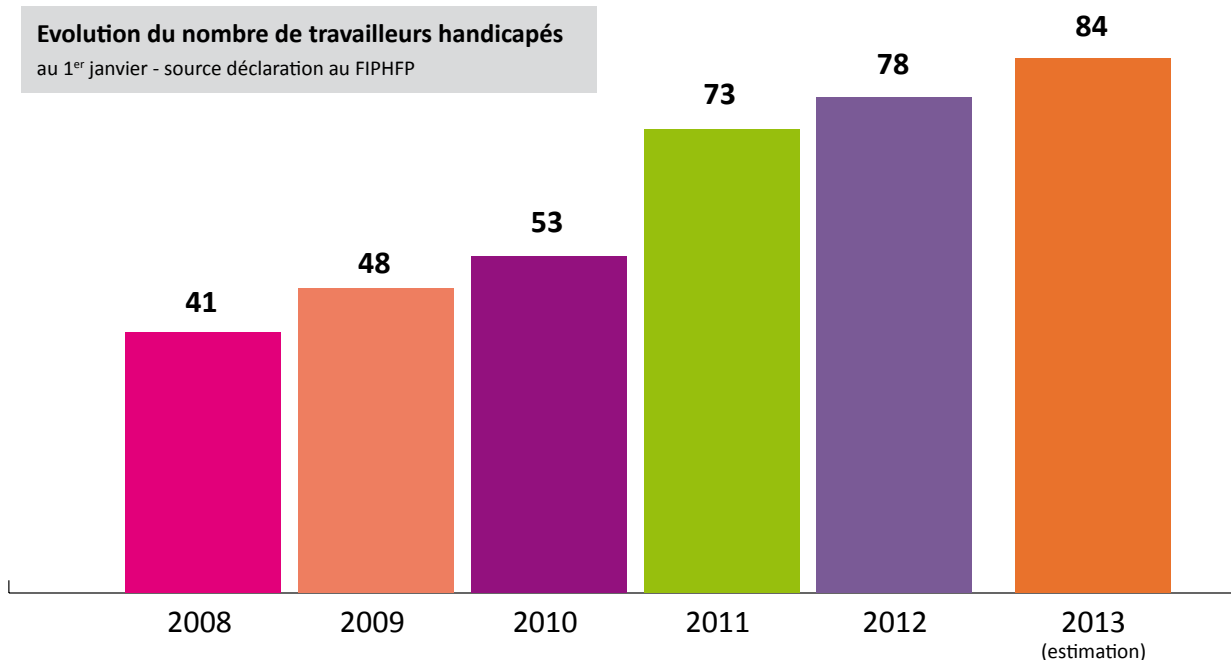
- de travailleurs reconnus handicapés (RQTH),
- de titulaires d'une carte d'invalidité, de l'allocation aux adultes handicapés, d'une pension d'invalidité ou d'une pension militaire d'invalidité,
- de sapeurs pompiers bénéficiant d'une allocation ou d'une rente d'invalidité,
- d'agents reclassés.

• Au 1er janvier 2013, 84 agents départementaux sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élève à 4,1 %, 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

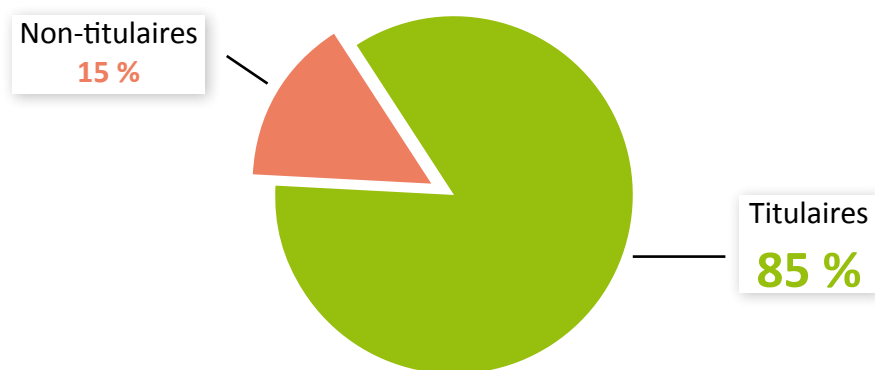
au 1^{er} janvier - source déclaration au FIPHFP



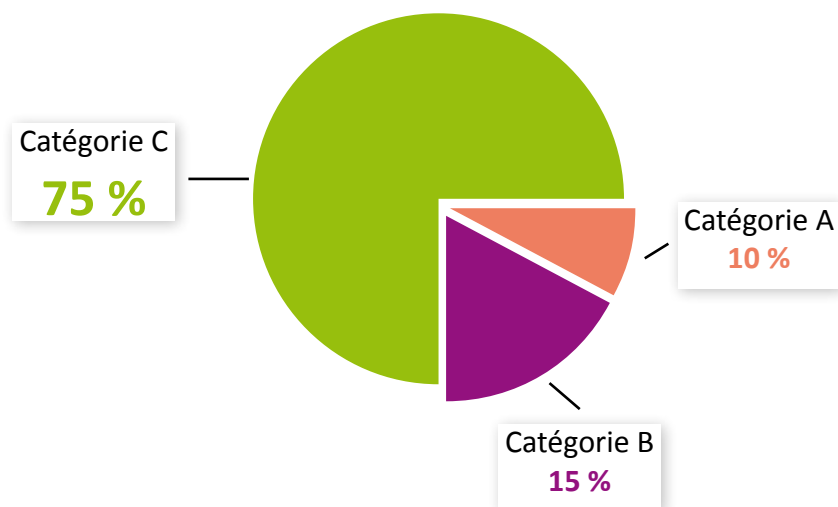
• En juin 2010, un Plan d'action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été mis en place et a permis un conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

► Répartition des travailleurs handicapés

- 85 % 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.

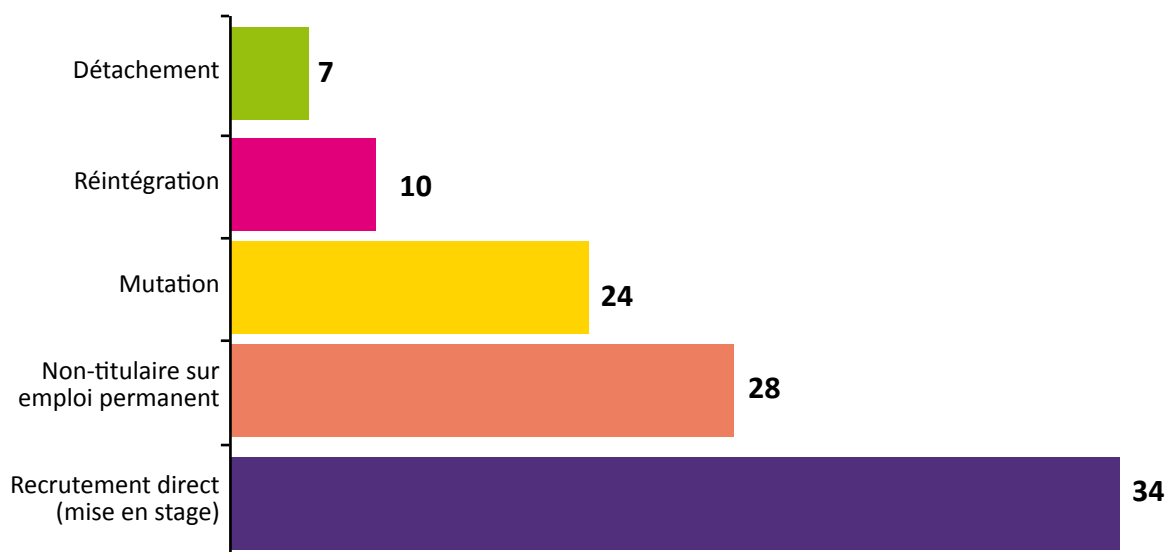


- Les travailleurs handicapés exercent principalement au sein de la DGAE et de la DGAS.

	Nombre de travailleurs handicapés	Taux de travailleurs handicapés
DGA Fonctionnement institutionnel	8	8,1 %
DGA Éducation, jeunesse, Sports et Culture	34	6 %
DGA Aménagement du territoire, économie et environnement	2	5,9 %
DGA Solidarité	26	4,9 %
Présidence/DGS/autre	7	2,2 %
DGA Infrastructures et déplacements	7	1,5 %

► Arrivées

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

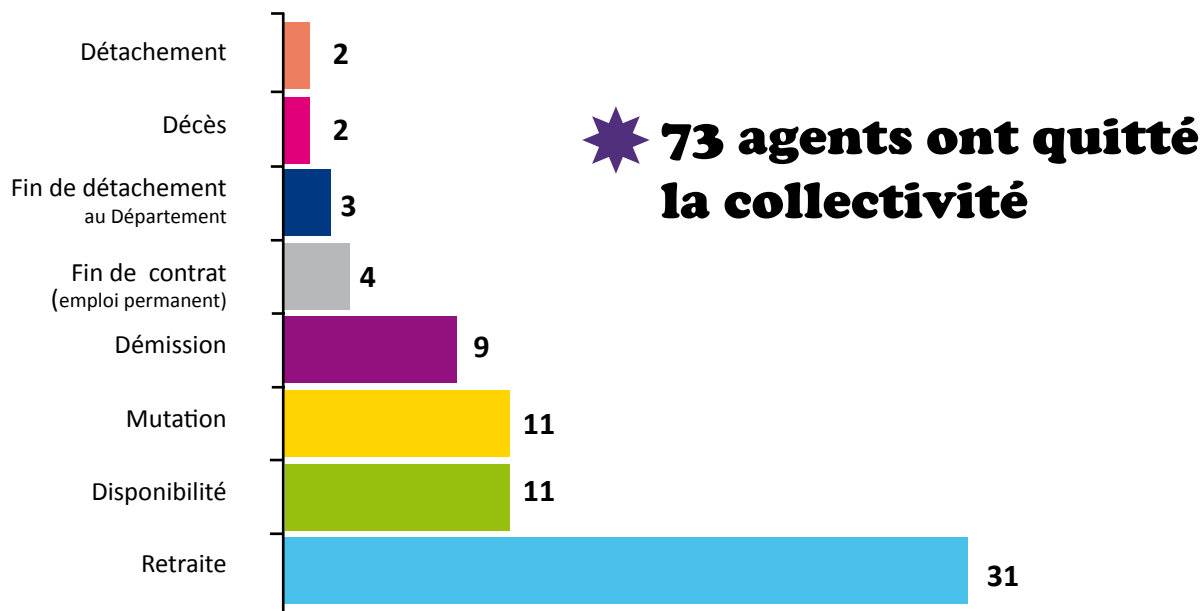


- 34 arrivées sont des recrutements directs avec mise en stage (32 agents de catégorie C, 1 agent de catégorie B et 1 agent de catégorie A)
- 28 arrivées sont des recrutements d'agents non-titulaires sur postes permanents.
- 24 mutations d'agents originaires d'autres collectivités territoriales et 7 d'agents détachés de la fonction publique d'Etat ou hospitalière.
- 10 sont des réintégrations d'agents auparavant en disponibilité.

► Mobilité interne

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

► Départs



★ **31 départs à la retraite**

- **Le principal motif de départ est la retraite**, avec 31 agents concernés en 2012, contre 62 en 2011. Ils sont partis à un âge moyen de 60 ans et 11 mois.
- Parmi les agents partis en retraite en 2012 :
 - 17 sont des départs classiques ;
 - 7 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);
 - 3 sont des départs anticipés pour carrière longue ;
 - 2 sont des départs anticipés pour les parents de 3 enfants et plus et ayant plus de 15 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2012 ;
 - 2 sont des départs pour invalidité.

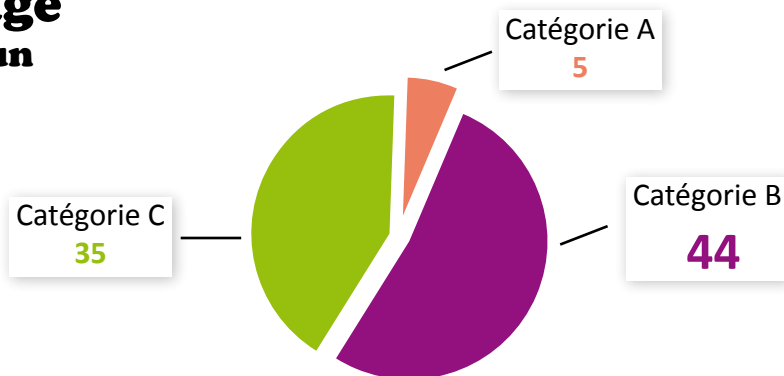
★ **39 agents en disponibilité**

- Avec les 11 départs en disponibilité de 2012, 39 agents se trouvent en disponibilité au 31 décembre 2012 :
 - 28 agents pour convenances personnelles,
 - 10 agents pour suivre leur conjoint,
 - 1 agent pour création d'entreprise.

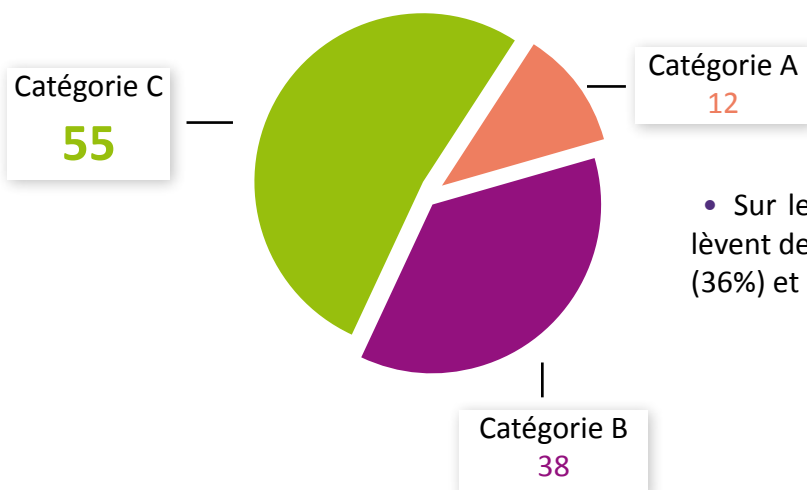
► Titularisations et mises en stage

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

- Sur les 84 agents mis en stage en 2012, 44 relèvent de la catégorie B, soit 52%.



★ 105 agents ont été titularisés

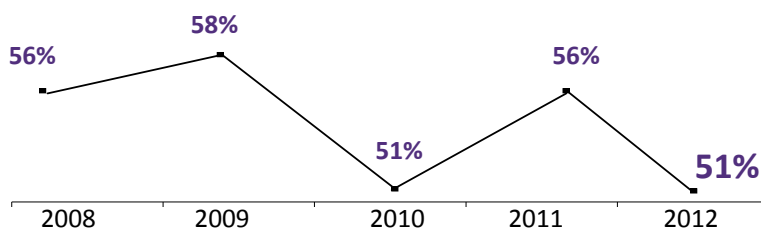


- Sur les 105 agents titularisés, 12 relèvent de la catégorie A (11%), 38 de la B (36%) et 55 de la C (52%).

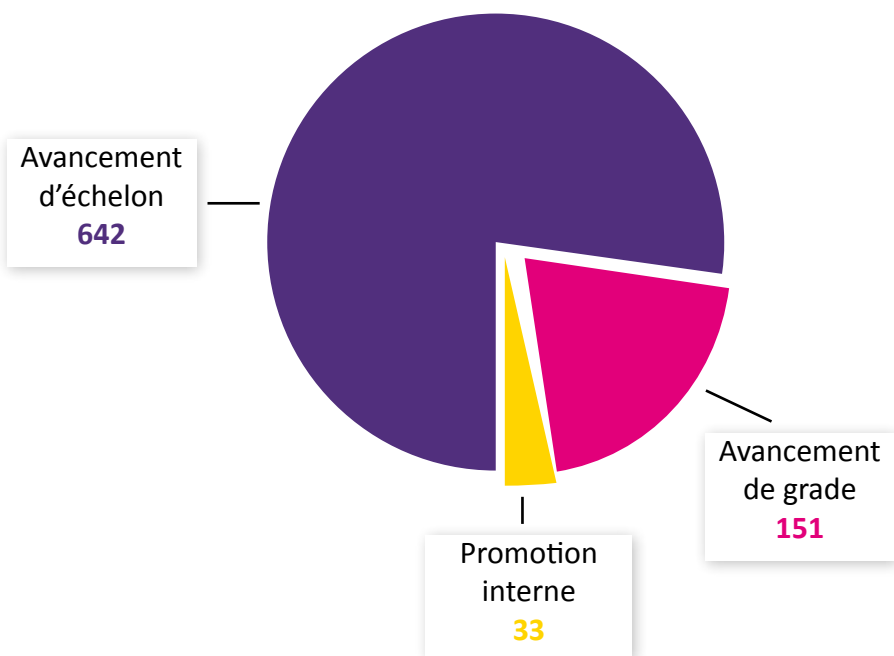
► Avancements et promotions

★ Un taux de promotion et d'avancement de 51 %

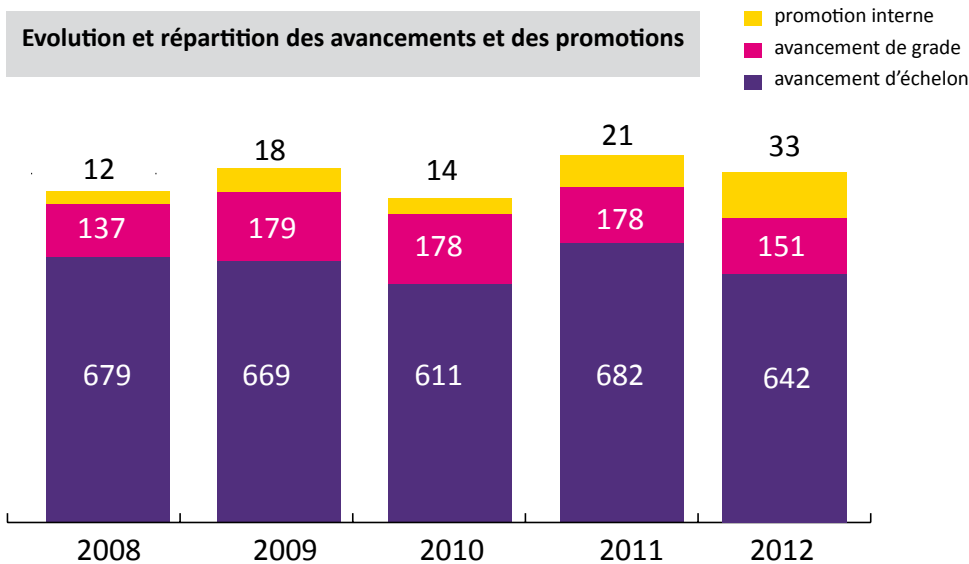
- Sur un effectif de 1 625 agents titulaires, le taux de promotion est de 51% en 2012. Depuis 2008, chaque année, plus de la moitié des agents titulaires bénéficie d'un avancement (d'échelon ou de grade) ou d'une promotion interne.



- En 2012, 642 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 151 d'un avancement de grade et 33 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 2011 :
 - 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. 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 à temps partiel**

- Au 31 décembre 2012, 265 agents exercent à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique (17) et CPA* (2)), soit 15 % de l'effectif global. 2,5% des hommes exercent à temps partiel, contre 22 % des femmes.
- 25% des temps partiels sont de droit (enfants de moins de 3 ans ou pour donner des soins).

► Répartition par filières

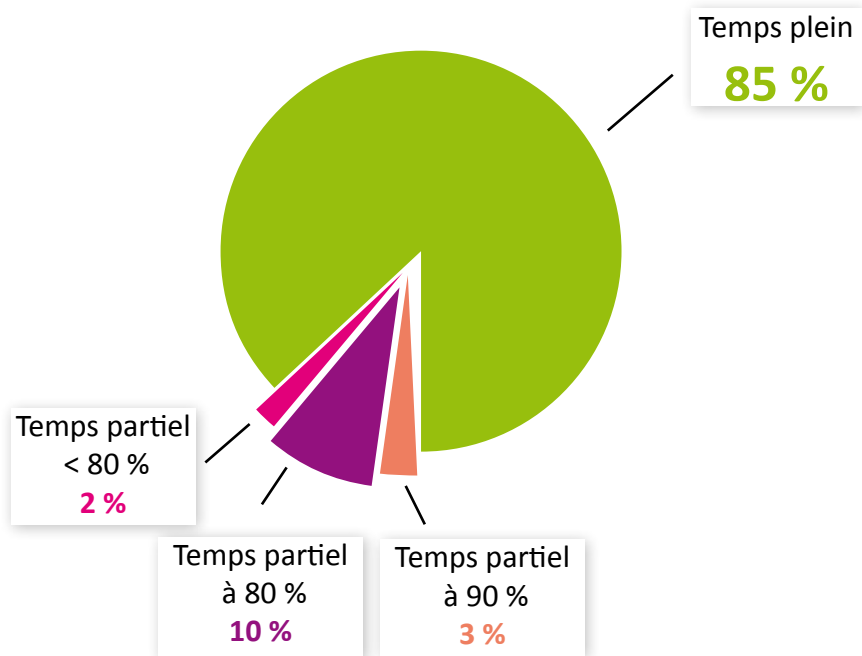
Filières	Effectif agent à temps partiel	Part d'agents à temps partiel
Filière médico-technique	10	37%
Filière médico-sociale	30	29%
Filière sociale	58	29%
Filière administrative	120	24%
Filière culturelle	12	17%
Filière technique	35	4%
Total	265	15 %

- 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.

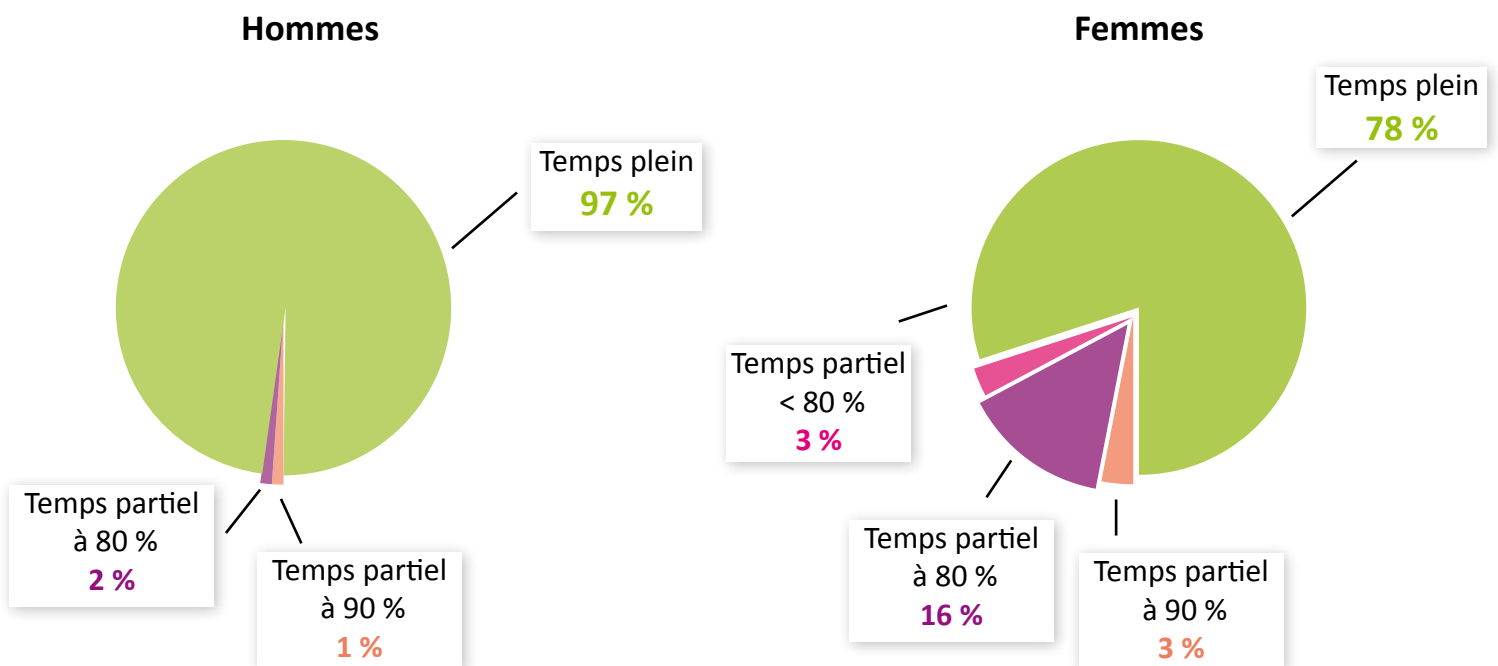
La filière médico-sociale compte ainsi 37 % d'agents à temps partiel et la filière technique 4%.

* cessation progressive d'activité

► Répartition par quotité de travail

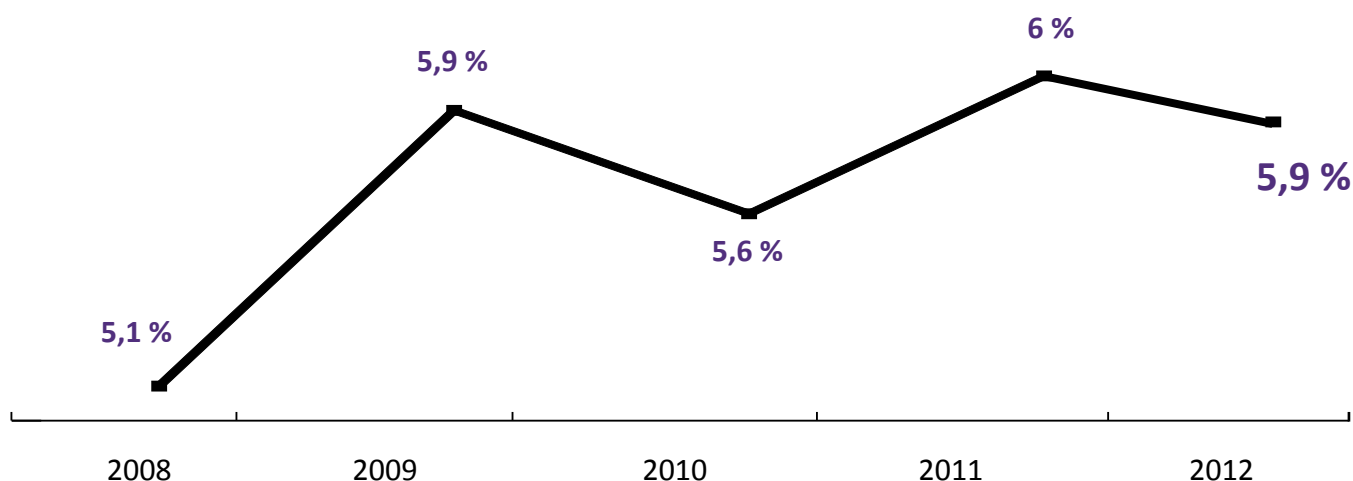


★ **2,5 % des hommes exercent à temps partiel, contre 22 % des femmes**



► Taux d'absentéisme médical

★ **5,9 % : un taux d'absentéisme médical en baisse en 2012.**

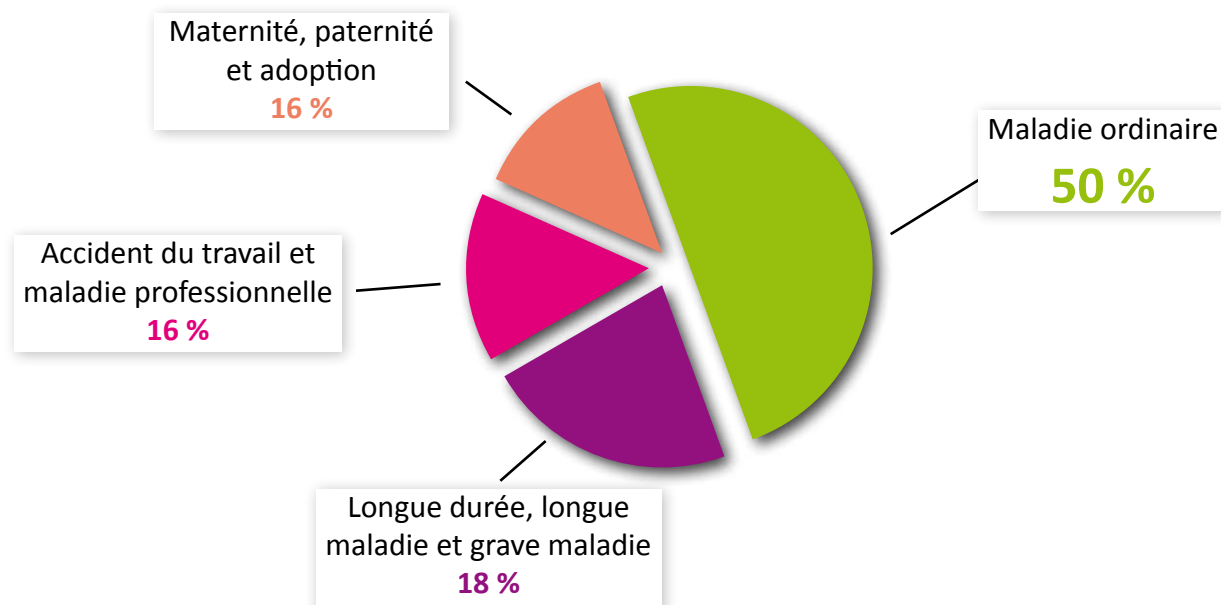


► Absences pour raisons médicales

Raisons médicales	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours moyen par agent	Evolution 2011/2012
Maladie ordinaire	20 831	10,8	- 0,6%
Longue durée, longue maladie et grave maladie	7542	3,9	- 17,6%
Accident du travail et maladie professionnelle	6453	3,4	+ 3,6%
Maternité, paternité et adoption	6547	3,4	+ 25,3%
Total	41372	21,5	- 0,4%

- En 2012, les absences pour raisons médicales des agents ont représenté **41 372 jours**. La moitié de ces jours correspond à de la maladie ordinaire.
- De 2011 à 2012, **les absences pour raisons médicales ont diminué de 0,4 %**, principalement du fait de la diminution des absences pour longues maladies.

► Répartition des jours d'absences



- **Absences pour maladie ordinaire**

→ 760 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 27,4 jours calendaires dans l'année pour maladie ordinaire.

→ 75 % des jours de maladie ordinaire ont été indemnisés à plein traitement, contre 76% en 2011 et 79 % en 2010.

- **Absences pour longues pathologies**

→ 7 542 jours ont été pris en 2012 au titre de la longue maladie et de la maladie longue durée par 35 agents, soit une durée moyenne de 215 jours calendaires par agent concerné.

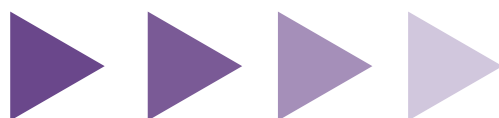
→ 70 % des jours d'absence au titre de la longue maladie et de la maladie longue durée ont été indemnisés à plein traitement, contre 61% en 2011 et 69 % en 2010.

- **Absences en lien avec les accidents de service et les maladies professionnelles**

→ 108 agents ont été arrêtés suite à des accidents de travail ou de trajet, pour une durée moyenne de 24 jours. Les domaines les plus concernés sont les collègues (41 agents), les routes (32 agents) et l'action sociale (20 agents). Ces domaines sont également ceux qui regroupent les effectifs départementaux les plus nombreux.

→ 18 agents départementaux ont été arrêtés pour maladie professionnelle : 17 agents des collègues et 1 agent des routes. Ces agents ont eu en moyenne 213 jours d'absence pour maladie professionnelle en 2012. 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.



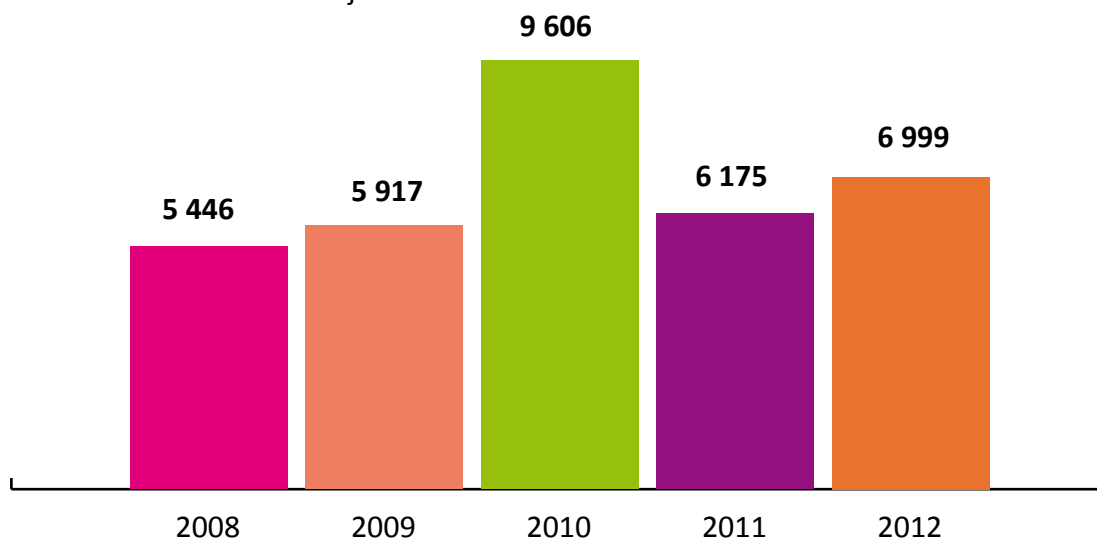
Autres chiffres clés

- 71 jours de grève
- 189 jours de congé révision avant examen professionnel ou concours
- 614 jours pour garde d'enfant malade

► Jours de formation

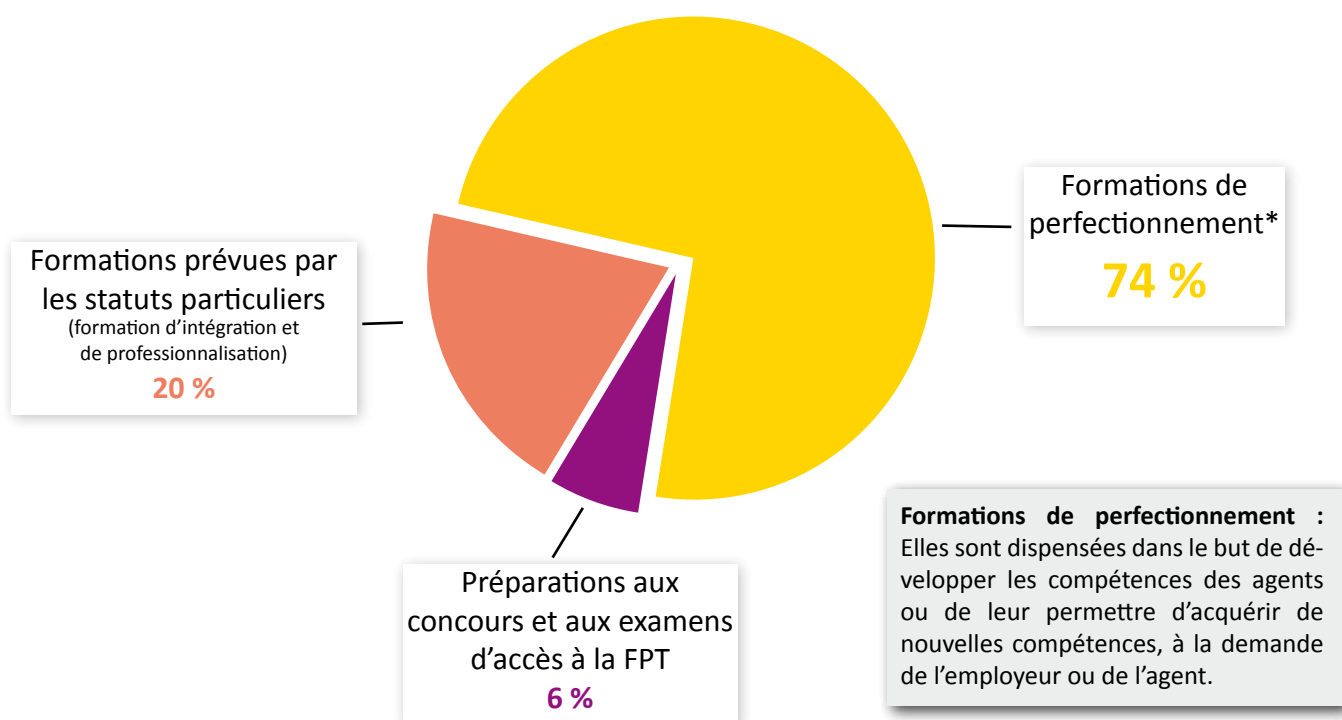
★ **6 999 jours de formation**

- Pour cette deuxième année d'application du plan de formation 2011-2012, les agents départementaux ont suivi 6 999 jours de formation.



► Type de formation

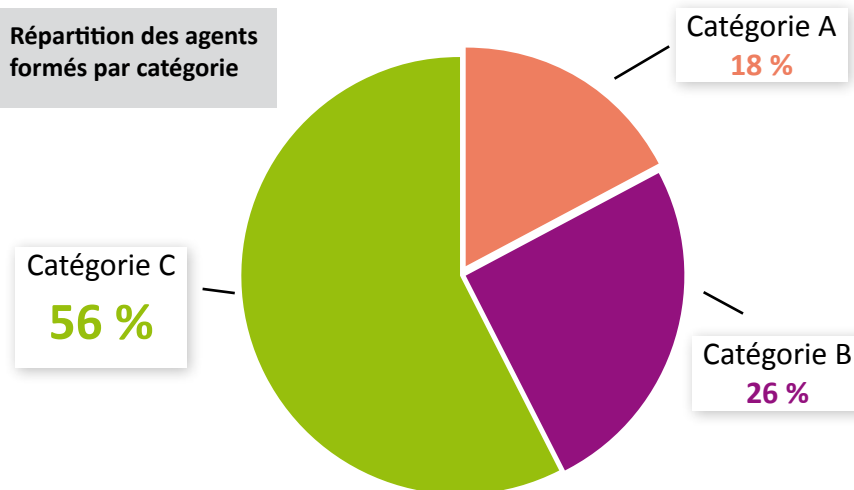
- 74% des jours de formation ont été suivis dans le cadre de formations de perfectionnement.



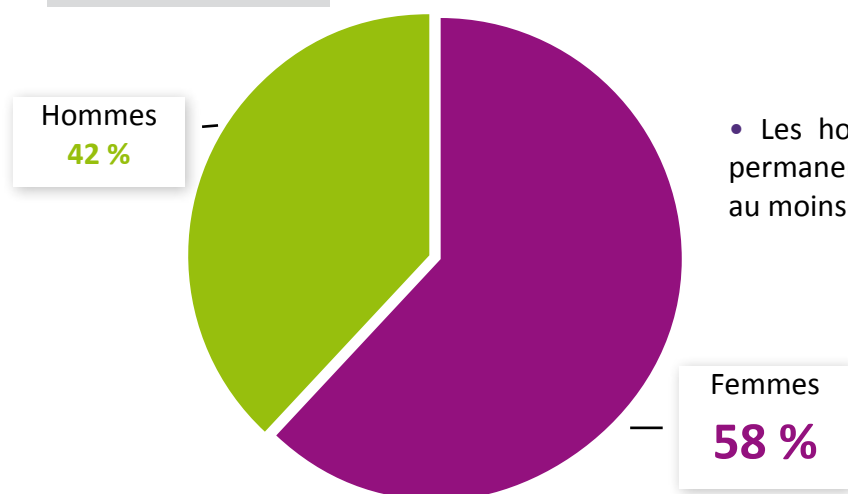
► Agents formés

• Les agents de catégorie A représentent 15% de l'effectif sur poste permanent et 18% des agents ayant participé à au moins une action de formation, ceux de catégorie B respectivement 25% et 26% et ceux de catégorie C 60% et 56%.

Répartition des agents formés par catégorie



Répartition des agents formés par sexe



• Les hommes représentent 38% de l'effectif permanent et 42% des agents ayant participé à au moins une action de formation en 2012.

Autres chiffres clés

- 137 agents ont suivi une préparation aux concours ou examens professionnels
- 1 500 jours de formation ont été réalisés dans le cadre du DIF*
- 19% des formations ont été réalisées par des formateurs internes

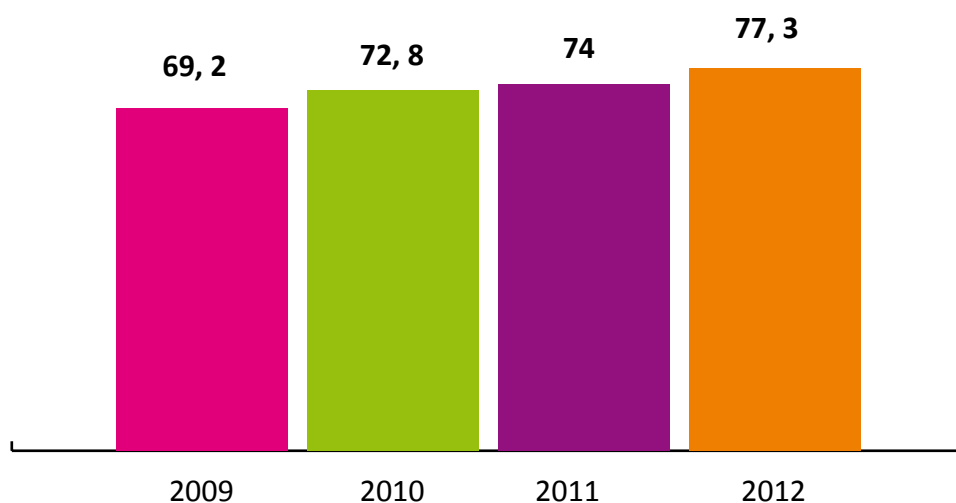
DIF (droit individuel à la formation) : Tout agent bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative de l'agent, en accord avec l'employeur.

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

► Evolution de la masse salariale

★ **77,3 millions d'euros**
ont été consacrés à la rémunération des agents en 2012.

- 77,3 millions d'euros ont été consacrés à la rémunération de ses agents par le Département en 2012, hors budgets annexes (Laboratoire départemental d'analyses, Service matériels travaux et Maison de l'enfance).



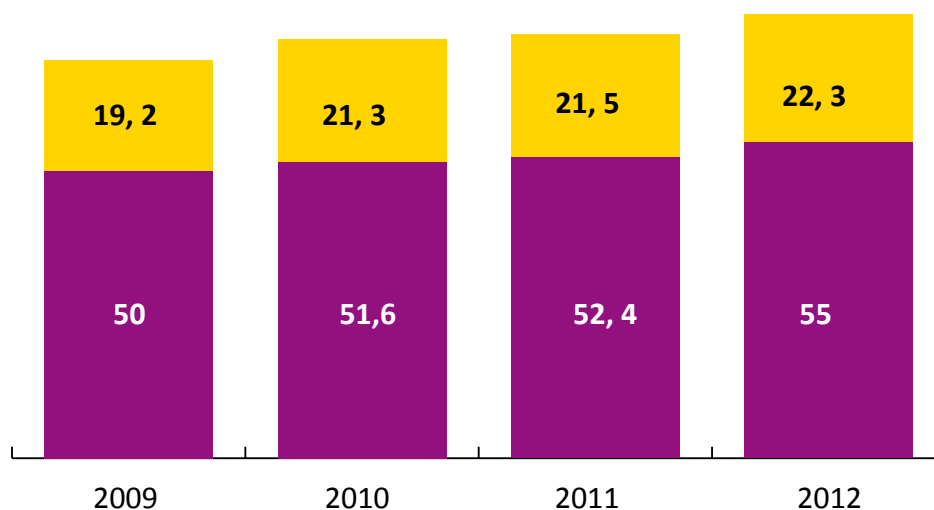
► Composition de la masse salariale

- 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 2012, 55 millions d'euros ont été consacrés aux salaires bruts et 22,3 millions aux charges sociales patronales.

Composition de la masse salariale annuelle
(budget principal en millions d'euros)

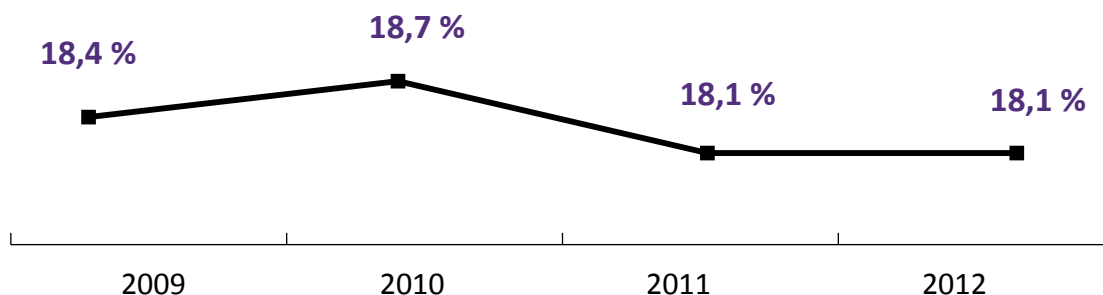
- charges sociales patronales
- salaires bruts



► Part des rémunérations des agents dans les dépenses du Département

★ **18,1 % 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 2012, 18,1 % des dépenses de fonctionnement de la collectivité. Ce chiffre est stable sur les deux dernières années, après s'être situé à un taux plus élevé en 2009 et 2010.



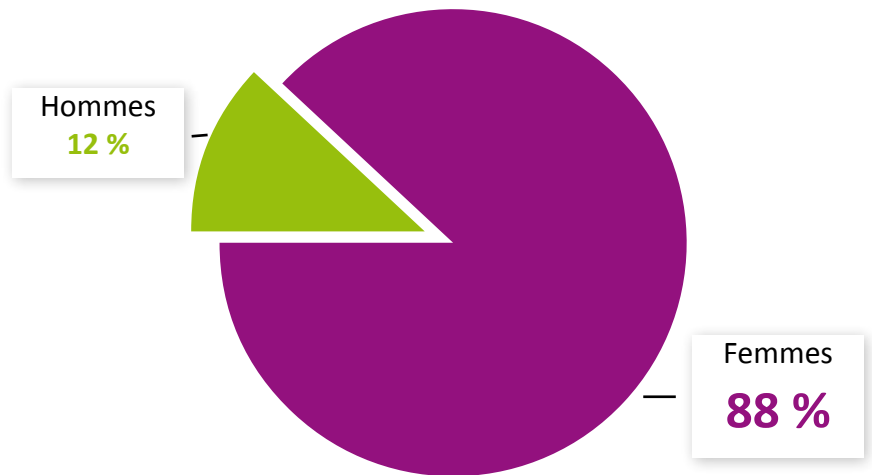
- Globalement, l'évolution de la masse salariale suit celle des dépenses de fonctionnement du Département depuis 2009.

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

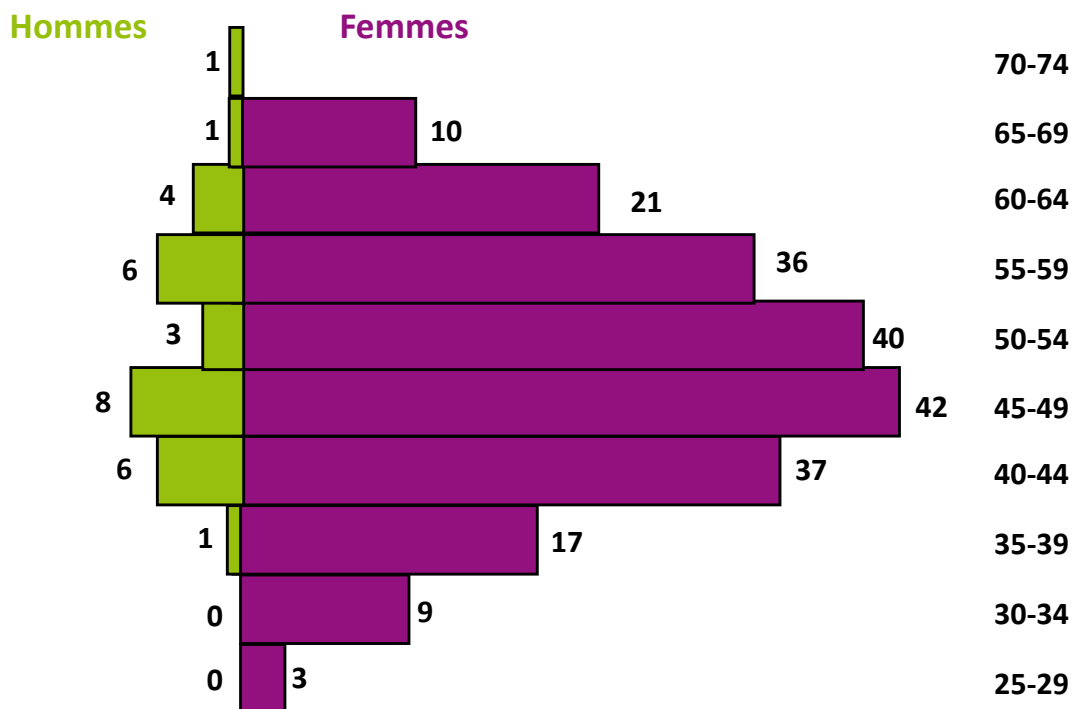
► Les assistants familiaux

★ 245 assistants familiaux

- Au 31 décembre 2012, le Département emploie 245 assistants familiaux dans le cadre de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).
- Ils ne font pas partie de l'effectif permanent.
- Ils présentent des caractéristiques particulières en matière de répartition par sexe (88% de femmes) et d'âge moyen (50 ans).



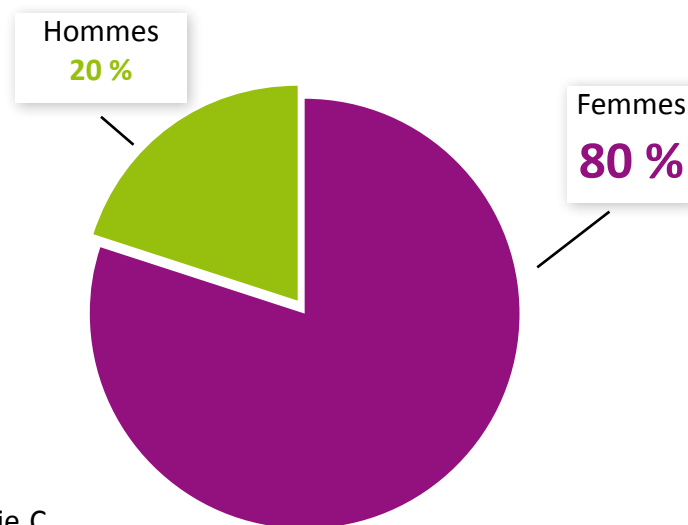
Répartition des assistants familiaux par sexe et par âge



► La maison de l'enfance (MDE)

★ 124 agents

- La Maison départementale de l'Enfance compte 124 agents au 31 décembre 2012, relevant de la fonction publique hospitalière.
- 80% de ces agents sont des femmes.
- 23% d'entre elles exercent à temps partiel, contre 8% des hommes.



- Plus de la moitié de l'effectif relève de la catégorie C. La catégorie B est également fortement représentée, contrairement à la catégorie A qui compte 9% des agents.

Répartition des agents de la MDE par catégorie

