

# BILAN SOCIAL

*Année 2017*

# SOMMAIRE

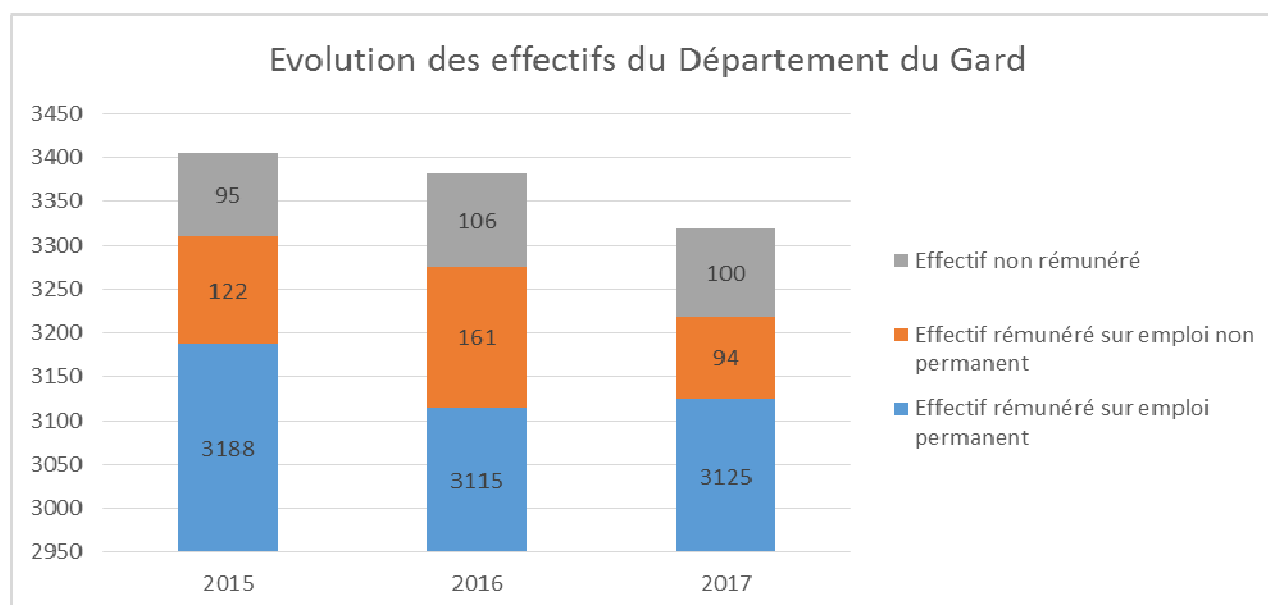
<b>I.</b>	<b>EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2017.....</b>	<b>5</b>
A.	REPARTITION GLOBALE DE L'EFFECTIF (REMUNERES) HORS ASSISTANTS FAMILIAUX.....	5
B.	AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL DE DIRECTION .....	7
C.	AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT .....	8
	<i>Evolution de l'effectif sur emploi permanent.....</i>	8
	<i>Répartition de l'effectif par sexe.....</i>	8
	• <i>Répartition de l'effectif par filière .....</i>	9
	• <i>Répartition de l'effectif par catégorie hiérarchique .....</i>	11
	• <i>Répartition de l'effectif par grade.....</i>	11
	• <i>Répartition de l'effectif par quotité de travail.....</i>	13
D.	PYRAMIDE DES AGES AU 31 DECEMBRE.....	16
	<i>Zoom sur les 311 agents de plus de 60 ans.....</i>	17
E.	ZOOM SUR LES AGENTS CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT.....	19
	• <i>Evolution de l'effectif.....</i>	19
	• <i>Répartition par filière et par sexe .....</i>	19
	<i>Répartition par cadre d'emplois.....</i>	20
F.	AUTRES PERSONNELS, CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT AU 31 DECEMBRE.....	22
	• <i>Evolution des effectifs sur emploi non permanent.....</i>	22
	• <i>Zoom sur les assistants familiaux .....</i>	23
G.	POSITIONS STATUTAIRES PARTICULIERES AU 31 DECEMBRE 2017 DES AGENTS GERES PAR LA COLLECTIVITE TERRITORIALE.....	24
<b>II.</b>	<b>MOUVEMENTS DE PERSONNELS ET PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>25</b>
A.	AGENTS AYANT QUITTE LA COLLECTIVITE DURANT L'ANNEE.....	25
	<i>Départs définitifs .....</i>	25
	<i>Départs temporaires.....</i>	25
B.	AGENTS ARRIVES DANS LA COLLECTIVITE.....	25
	<i>Recrutement d'agents contractuels.....</i>	25
	<i>Recrutements d'agents titulaires (hors titularisations de contractuels déjà présents).....</i>	26
	<i>17 agents titulaires ont été recrutés en 2017.....</i>	26
	<i>Stagiarisations d'agents contractuels.....</i>	26
	<i>* art. 18 I-1] de la loi du 12 mars 2012 .....</i>	26
	<i>Réintégrations d'agents.....</i>	26
C.	AGENTS AYANT CHANGE D'AFFECTATION AU SEIN DE LA COLLECTIVITE .....	27
D.	EVOLUTION DE CARRIERE.....	29
	<i>Avancements d'échelon .....</i>	29
	<i>Avancements de grade.....</i>	30
	<i>Promotion interne.....</i>	32
E.	BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.....	34
E.	BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.....	35
<b>III.</b>	<b>TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>37</b>
A.	ORGANISATION DU TRAVAIL .....	37
B.	COMPTE EPARGNE TEMPS .....	37
C.	TELETRAVAIL .....	38
D.	ABSENCES AU TRAVAIL .....	40
	<i>Taux d'absentéisme .....</i>	40
<b>IV.</b>	<b>REMUNERATIONS ET CHARGES.....</b>	<b>42</b>
A.	REMUNERATIONS POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS .....	42
	<i>Rémunérations versées aux fonctionnaires.....</i>	42
	<i>Rémunérations versées aux personnels non titulaires sur emploi permanent .....</i>	42
	<i>Rémunérations versées aux personnels sur emploi non permanent.....</i>	42
	<i>Rémunérations versées aux assistants familiaux .....</i>	42

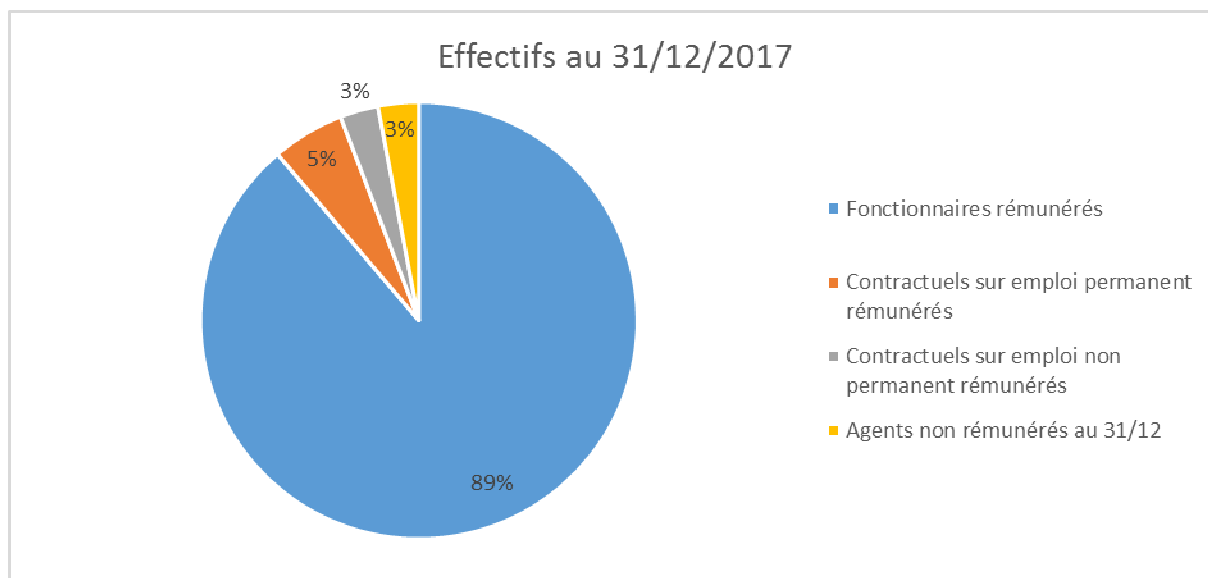
B.	DEPENSES DE PERSONNEL.....	43
C.	HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	43
D.	LOGEMENTS DE FONCTION.....	44
E.	ASSURANCES CHOMAGE.....	44
	<i>Conditions d'attribution.....</i>	<i>45</i>
	<i>Versement.....</i>	<i>45</i>
	<i>Indemnisations versées en 2017.....</i>	<i>46</i>
<b>V.</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIENE, SANTE ET SECURITE.....</b>	<b>47</b>
A.	RISQUES PROFESSIONNELS ET MESURES EN MATIERE DE SECURITE.....	47
	<i>Personnels affectés à la prévention des risques professionnels.....</i>	<i>47</i>
	<i>Eléments budgétaires.....</i>	<i>48</i>
	<i>Visites médicales.....</i>	<i>48</i>
	<i>Démarches de prévention des risques menées.....</i>	<i>49</i>
B.	ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET VIOLENCES PHYSIQUES SUR AGENTS.....	49
	<i>Accidents de service (avec ou sans arrêt de travail).....</i>	<i>49</i>
	<i>Accidents de trajet (avec ou sans arrêt de travail).....</i>	<i>50</i>
	<i>Maladies professionnelles reconnues imputables au service.....</i>	<i>51</i>
C.	AGENTS INAPTES.....	55
<b>VI.</b>	<b>FORMATION.....</b>	<b>56</b>
A.	FORMATIONS COLLECTIVES.....	56
B.	FORMATIONS INDIVIDUELLES.....	57
C.	FORMATIONS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES EN INTERNE.....	59
D.	COUT DE LA FORMATION :.....	60
<b>VII.</b>	<b>RELATIONS SOCIALES.....</b>	<b>61</b>
A.	DROITS SOCIAUX.....	61
	<i>Les instances paritaires.....</i>	<i>61</i>
	<i>Les autorisations spéciales d'absence.....</i>	<i>63</i>
B.	ACTION SOCIALE.....	63
	<i>Dépenses nettes d'action sociales par type de prestations.....</i>	<i>63</i>
	<i>Zoom sur le Comité national d'action sociale.....</i>	<i>64</i>
	<i>Prestations servies directement par la collectivité territoriale.....</i>	<i>65</i>
C.	PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE.....	66
	<i>Procédure retenue par la collectivité.....</i>	<i>66</i>
	<i>Nombre de bénéficiaires et montant des participations.....</i>	<i>66</i>

## I. Effectifs au 31 décembre 2017

### A. Répartition globale de l'effectif (rémunérés) hors assistants familiaux

	2015	2016	2017
<b>Fonctionnaires</b> (titulaires et stagiaires) sur emploi permanent rémunérés au 31/12	2982	2960	2947
<b>Contractuels</b> sur emploi permanent rémunérés au 31/12	206	155	178
<b>EFFECTIF SUR EMPLOI PERMANENT</b>	<b>3188</b>	<b>3115</b>	<b>3125</b>
<b>Contractuels</b> sur emploi non permanent rémunérés au 31/12	122	161	94
<b>TOTAL EFFECTIF REMUNERE AU 31/12</b>	<b>3310</b>	<b>3276</b>	<b>3219</b>
<b>Agents en congé parental</b>	12	8	6
<b>Agents en disponibilité</b> (hors disponibilité d'office)	53	61	51
<b>Agents en congé sans solde</b>		1	4
<b>Agents détachés dans une autre structure</b>	27	29	33
<b>Agents de l'Etat mis à disposition au CD30</b>	3	7	6
<b>TOTAL EFFECTIF NON REMUNERE AU 31/12</b>	<b>95</b>	<b>106</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL EFFECTIF AU 31/12</b>	<b>3405</b>	<b>3382</b>	<b>3319</b>





89% des agents départementaux sont titulaires.

## ***B. Agents occupant un emploi fonctionnel de direction***

Au 31 décembre 2017, 5 agents occupent un emploi fonctionnel de direction :

1 directeur général des services, agent titulaire détaché à l'intérieur de l'organisme.

4 directeurs généraux adjoints des services, dont deux agents contractuels et deux agents titulaires détachés à l'intérieur de l'organisme.

Tous les agents occupant des emplois fonctionnels sont des hommes.

### C. Agents occupant un emploi permanent

Au 31 décembre 2017, **3125 agents** occupent un emploi permanent (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent), soit **2998 équivalent temps plein (ETP)**.

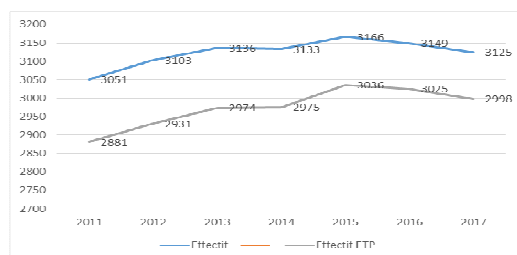
Sont inclus :

**2947 agents titulaires ou stagiaires**

**178 agents contractuels sur emploi permanent**

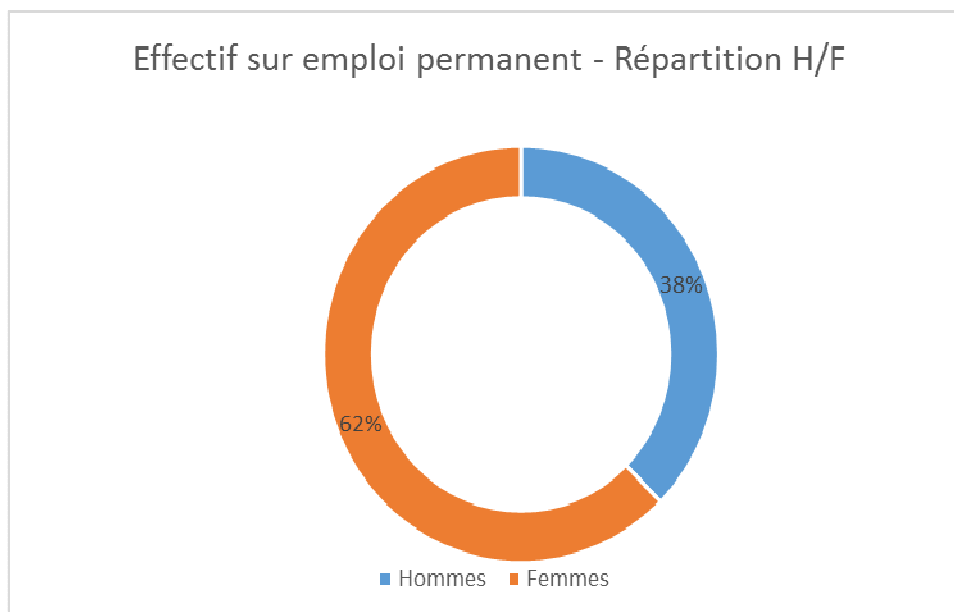
#### Evolution de l'effectif sur emploi permanent

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Effectif</b>	3051	3103	3136	3133	3166	3149	3125
<b>Effectif ETP</b>	2881	2931	2974	2975	3036	3025	2998



#### Répartition de l'effectif par sexe

	2015	2016	2017
Femmes	1974	1946	1952
Hommes	1192	1203	1173
<b>total</b>	<b>3166</b>	<b>3149</b>	<b>3125</b>



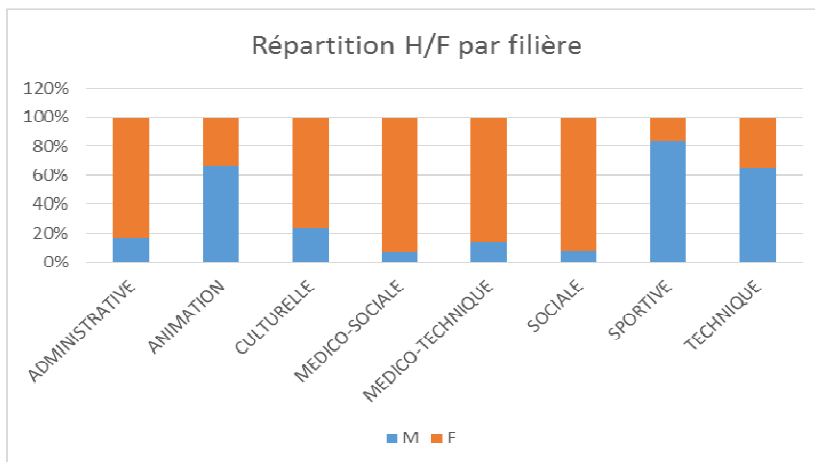
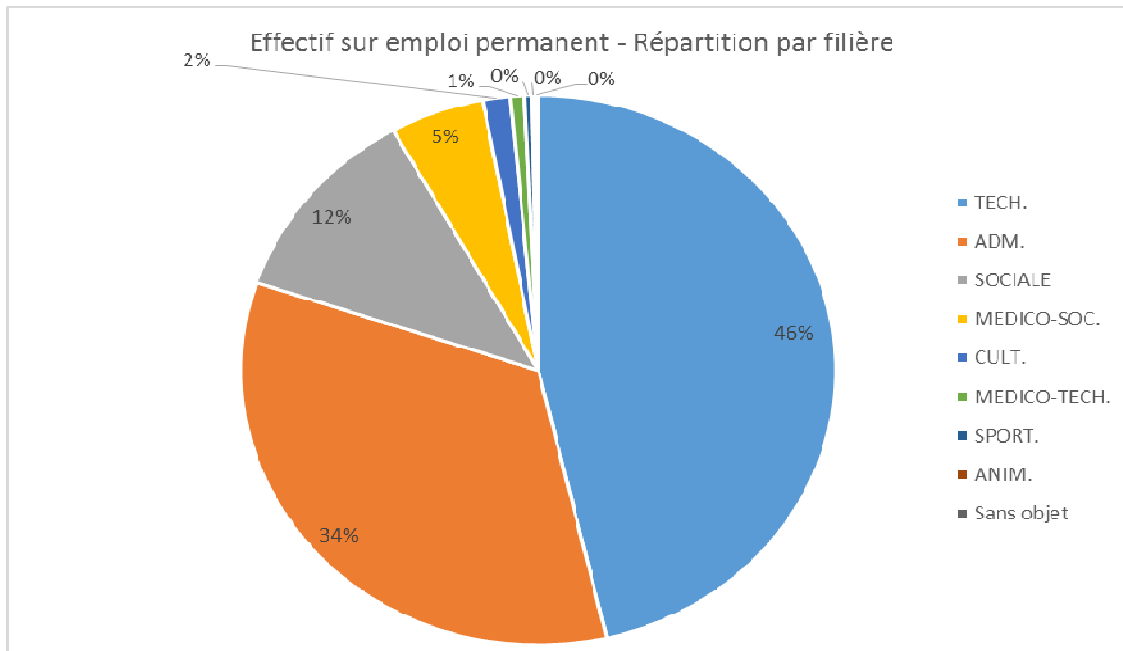
La part de femmes dans l'effectif est en légère hausse (62.5% contre 61.8% en 2016).

- **Répartition de l'effectif par filière**

filiale	TECH.	ADM.	SOCIALE	MEDICO-SOC.	CULT.	MEDICO-TECH.	SPORT.	ANIM.	Sans objet	total /sexe
Femmes	522	886	338	145	36	21	2	2		<b>1952</b>
Hommes	925	172	28	15	11	3	10	4	5	<b>1173</b>
<b>Total filière 2017</b>	<b>1447</b>	<b>1058</b>	<b>366</b>	<b>160</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3125</b>

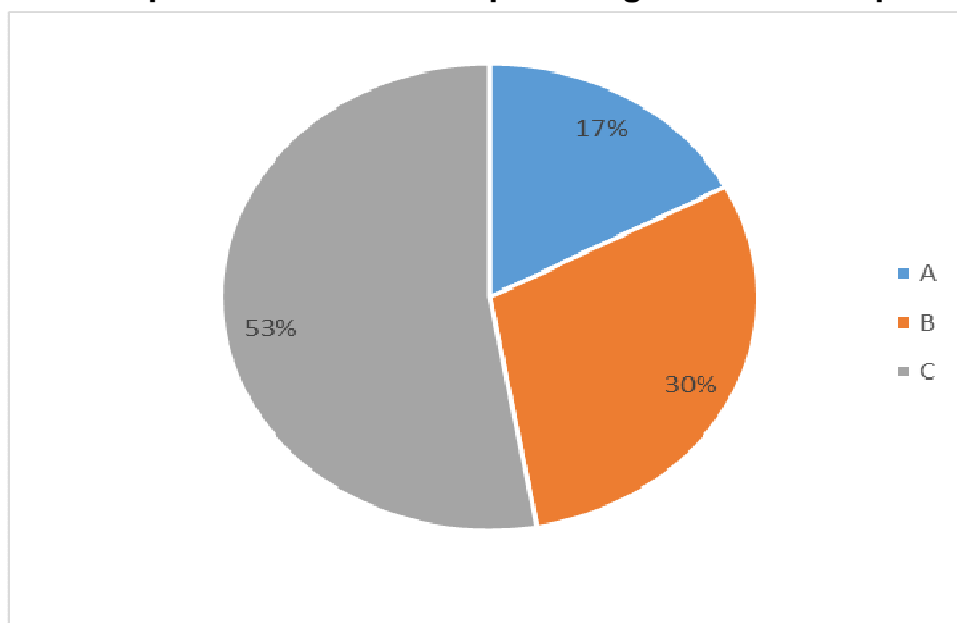
Les agents de la filière technique sont toujours les plus nombreux dans la collectivité. 64% des agents de la filière technique sont des hommes (contre 66% en 2016), alors qu'ils ne représentent que 37,5% de l'effectif total.

La tendance s'inverse dans la filière administrative où 83,75% des agents sont des femmes.



Répartition H/F par filière	F	M
ADMINISTRATIVE	84%	16%
ANIMATION	33%	67%
CULTURELLE	77%	23%
MEDICO-SOCIALE	93%	7%
MEDICO-TECHNIQUE	86%	14%
SOCIALE	92%	8%
SPORTIVE	17%	83%
TECHNIQUE	35%	65%

- Répartition de l'effectif par catégorie hiérarchique



	CAT A	CAT B	CAT C
2017	541 (17%)	929 (30%)	1655 (53%)
2016	559 (18%)	941 (30%)	1642 (52%)

- Répartition de l'effectif par grade

FILIERE ADMINISTRATIVE	ADJOINT ADMINIS. TER.PL. 2E	301
	ADJOINT ADMINIS.TER.PL.1E	52
	ADJOINT ADMINISTRATIF TER.	130
	ADMINISTRATEUR	3
	ADMINISTRATEUR GENERAL	1
	ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	4
	ATTACHE HORS CLASSE	2
	ATTACHE PRINCIPAL	98
	ATTACHE TERRITORIAL	140
	DIRECTEUR TERRITORIAL	8
	REDACTEUR	93
	REDACTEUR PRINCIPAL 1ERE CL	190
	REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CL	36
	FILIERE ANIMATION	ADJOINT TER. ANIM PPAL 2E CL
ADJOINT TER. D'ANIMATION		1
ANIMATEUR		1
ANIMATEUR PRINCIPAL 1ERE CL		2
ANIMATEUR PRINCIPAL 2EME CL		1
FILIERE CULTURELLE	ADJOINT TER. PATRI. PPAL 2E CL	14
	ADJOINT TERR. PATRIM PPAL 1E	2
	ADJOINT TERRITORIAL PATRIMOINE	4
	ASSISTANT CONS PPL 1ERE CL	11
	ASSISTANT CONS PPL 2EME CL	2
	ATTACHE CONSERV.PAT	7

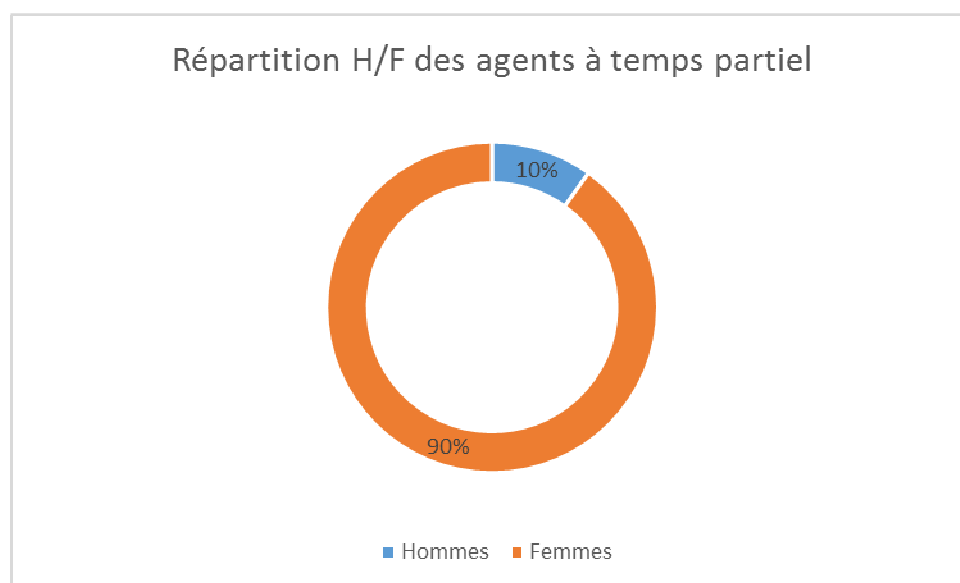
	BIBLIOTHECAIRE	4
	BIBLIOTHECAIRE PRINCIPAL	1
	CONSERVATEUR BIB EN CHEF	1
	CONSERVATEUR PAT EN CHEF	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE	CADRE DE SANTE DE 1ERE CLASSE	10
	CADRE SUPERIEUR DE SANTE	7
	INFIRMIER SOINS GENERAUX C.NRL	7
	INFIRMIER SOINS GENERAUX C.SUP	1
	INFIRMIER SOINS GENERAUX H CL	16
	MEDECIN TERR. DE 1ERE CLASSE	5
	MEDECIN TERR. DE 2EME CLASSE	5
	MEDECIN TERR.HORS CLASSE	25
	PSYCHOLOGUE TERR.CL.NORMALE	14
	PSYCHOLOGUE TERR.HORS CLASSE	12
	PUERICULTRICE DE CLASSE NORM	16
	PUERICULTRICE HORS CLASSE	26
	SAGE-FEMME TERR. HORS CLASSE	14
	SAGE-FEMME TERR.CLASSE NORMALE	2
FILIERE MEDICO- TECHNIQUE	BIOL.VET.PHAR.HORS CLASSE	2
	BIOL.VET.PHARM.CL.EXCEPTION.	1
	TECHNICIEN PARAMEDICAL CL NORM	7
	TECHNICIEN PARAMEDICAL CL SUP	14
FILIERE SOCIALE	ASSISTANT SOCIO-EDUC.PRINCIPAL	270
	ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF	84
	CONSEILLER SOCIO EDUCATIF	2
	CONSEILLER SUPERIEUR SOCIO- ED	2
	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	1
	EDUCATEUR PRINCIPAL JEUNES ENF	7
FILIERE SPORTIVE	CONSEILLER TERRITORIAL APS	1
	EDUCATEUR TER. APS PL 1ERE CL	6
	EDUCATEUR TERR. DES APS	1
	OPERATEUR TER, APS.QUALIFIE	2
	OPERATEUR TER. DES APS PPAL	2
FILIERE TECHNIQUE	*INGENIEUR EN CHEF CL.EXCEPT*	1
	ADJOINT TEC TER PPAL 1E EE	33
	ADJOINT TEC.TER.PPAL 2E CL EE	333
	ADJOINT TECH TER. PPAL 1E CL	159
	ADJOINT TECH. TER. ETAB. ENS	158
	ADJOINT TECH. TER. PPAL 2E CL	257
	ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL	54
	AGENT DE MAITRISE	67
	AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	85
	INGENIEUR	42
	INGENIEUR EN CHEF	2
	INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE	3
	INGENIEUR PRINCIPAL	50
	TECHNICIEN	43
	TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CL	131
	TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CL	29
	DIR.GEN.ADJOINT DEPT -900.000H	4
	DIR.GEN.DEPT. -900.000 HABTS	1

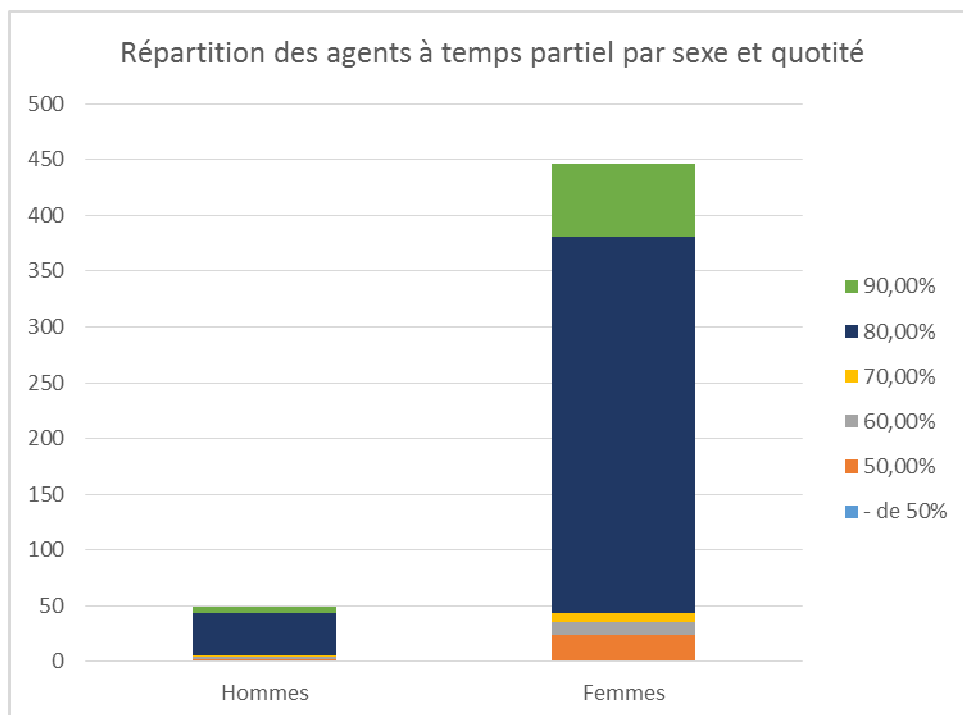
- **Répartition de l'effectif par quotité de travail**

Au 31 décembre 2017, 3078 agents sur emploi permanent occupent un poste à temps complet. Parmi eux, 2583 agents travaillent à temps plein (84%) et 495 à temps partiel (16%).

Quotité de travail	Femmes	Hommes	Total/quotité
100%	1466	1117	2583
90%	65	5	70
80%	337	38	375
70%	8	2	10
60%	12	2	14
50%	23	2	25
-50%	1		1
<b>Total/sexe</b>	<b>446</b>	<b>49</b>	<b>495</b>

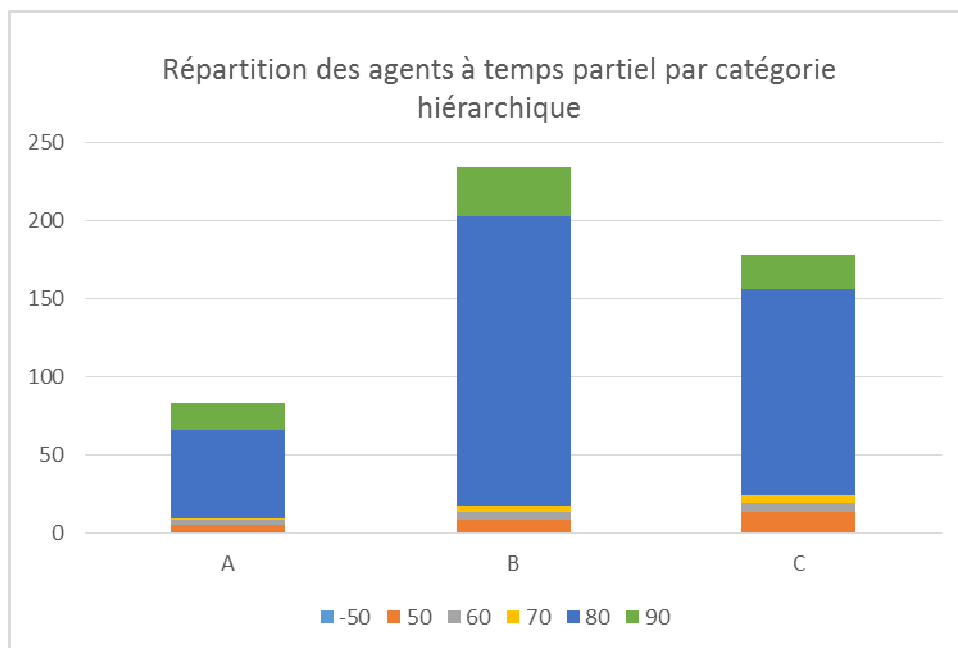
Parmi les 495 agents travaillant à temps partiel, 446 sont des femmes, soit 90%.





Nombre d'agents à temps partiel par catégorie :

Quotité de travail	CAT A	CAT B	CAT C	Total/quotité
90%	17	31	22	70
80%	57	186	132	381
70%	1	4	5	10
60%	3	5	6	14
50%	4	8	13	25
-50%	1			1
<b>Total/catégorie</b>	<b>83</b>	<b>234</b>	<b>178</b>	<b>495</b>



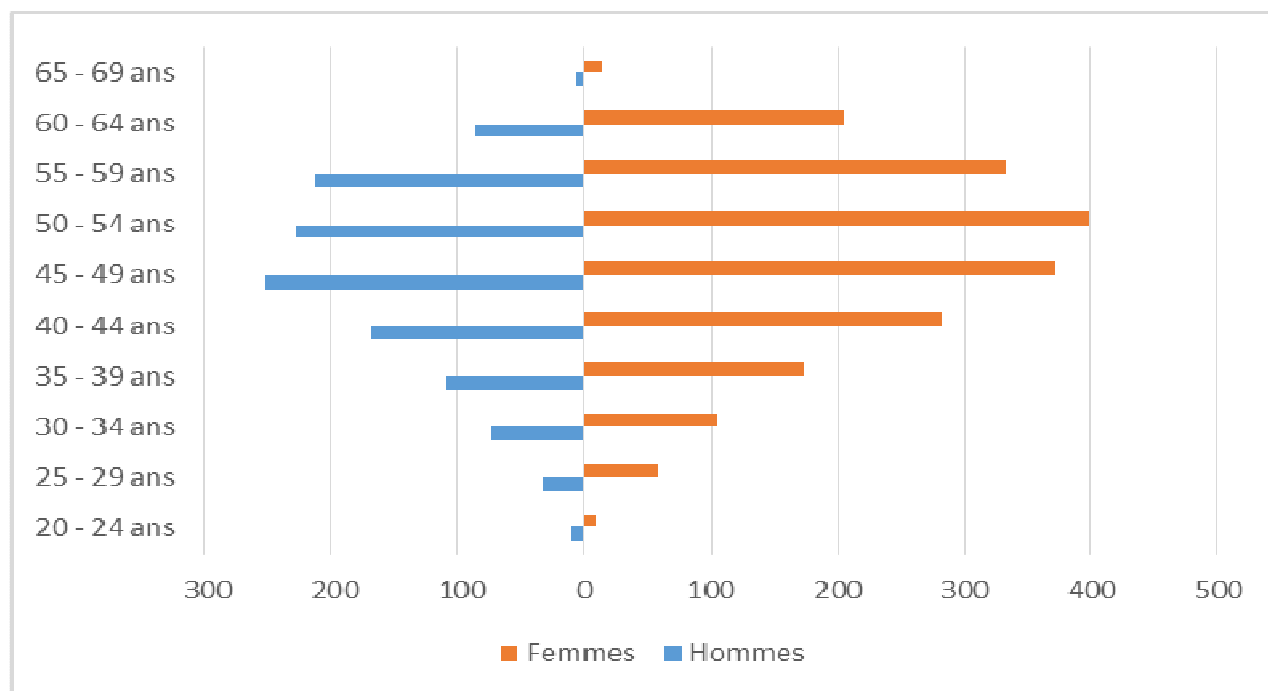
Parmi les 495 agents travaillant à temps partiel :

- 83 occupent un emploi de catégorie A (16.7%) ;
- 234 occupent un emploi de catégorie B (47.3%) ;
- 178 occupent un emploi de catégorie C (36%).

## D. Pyramide des âges au 31 décembre

Effectif sur emploi permanent

	- de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et +	TOTAL
Hommes	10	32	72	109	167	252	227	212	86	6	1173
Femmes	9	58	105	173	283	372	399	334	205	14	1952
Total	19	90	177	282	450	624	626	546	291	20	3125



L'âge moyen est de **48 ans**.  
Il était de 47 ans et 6 mois en 2016.

L'âge moyen des agents féminins est plus élevé (48 ans et 3 mois) que celui des hommes (47 ans et 8 mois).

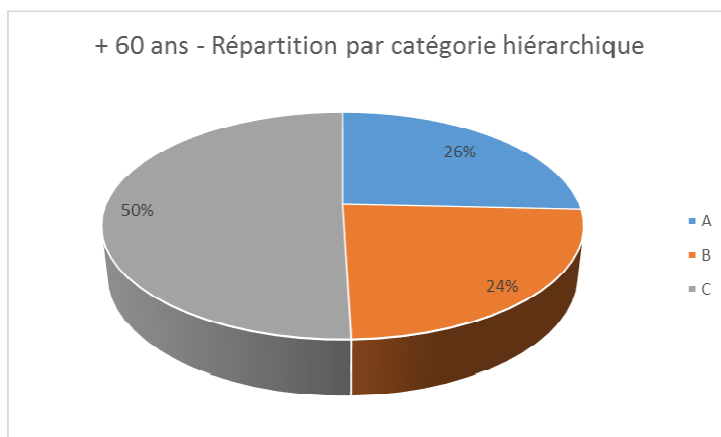
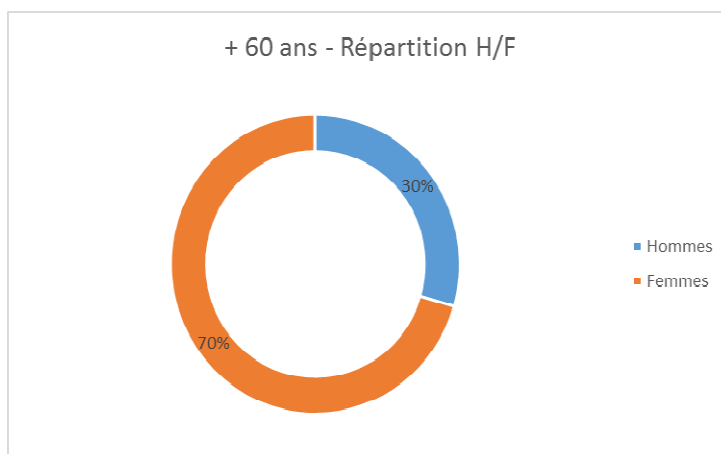
La moyenne d'âge des agents de catégorie A reste la plus élevée.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Age moyen
2015	48 ans 8 mois	46 ans et 5 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 1 mois
2016	48 ans et 8 mois	46 ans et 10 mois	47 ans et 8 mois	47 ans et 6 mois
<b>2017</b>	<b>49 ans et 1 mois</b>	<b>47 ans et 4 mois</b>	<b>48 ans</b>	<b>48 ans</b>

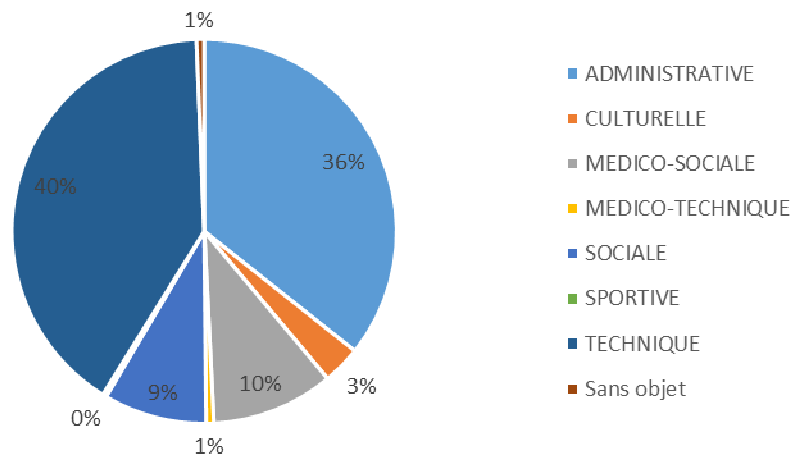
1483 agents ont plus de 50 ans, soit plus de 47% des effectifs. En 2016, ils représentaient 45% des effectifs.

## Zoom sur les 311 agents de plus de 60 ans

Catégorie	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
ADMINISTRATIVE	10	24	2	23	3	49
ANIMATION	0	0	0	0	0	0
CULTURELLE	1	3	0	4	0	2
MEDICO-SOC.	5	27	0	0	0	0
MEDICO-TEC.	0	0	0	2	0	0
SOCIALE	0	2	3	22	0	0
SPORTIVE	0	0	1	0	0	0
TECHNIQUE	5	1	14	3	46	57
SANS OBJET	2					
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>57</b>	<b>20</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>108</b>



+ 60 ans - Répartition par filière



## E. Zoom sur les agents contractuels occupant un emploi permanent

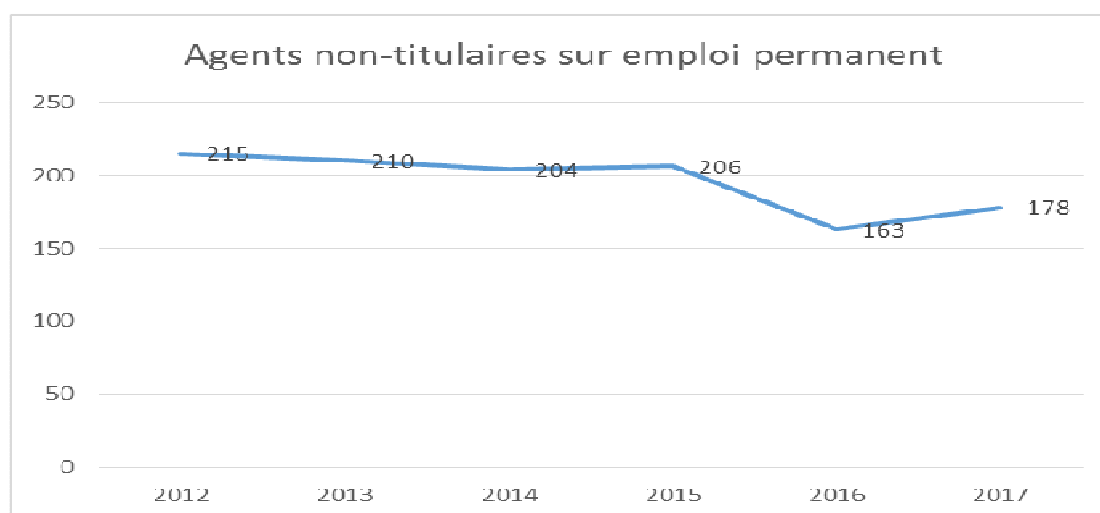
Parmi les 3125 agents occupant un emploi permanent au 31 décembre 2017, 178 sont contractuels (5.7%).

- Répartition des agents contractuels par motif de contrat

3-1 CUMUL TEMPS PARTIEL	29
3-1 REMPLACEMENT AGENT ABSENT	86
3-2 VACANCE D'EMPLOI	15
3-3 ALINEA 2 - CATEGORIE A	15
3-4 II - CDI après CDD	4
3-5 - CDI après CDI	22
38 - TRAVAILLEUR HANDICAPE	4
47 - EMPLOI FONCTIONNEL	2
CONVENTION DE MAD	1

- Evolution de l'effectif

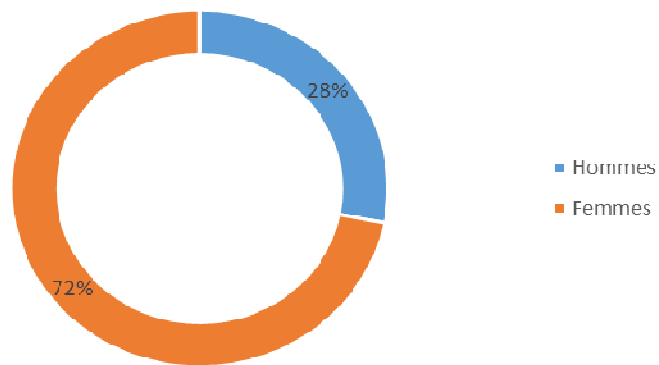
	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	H	H	F	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Agents contractuels sur emploi permanent	61	154	57	153	53	151	47	159	48	115	50	128



- Répartition par filière et par sexe

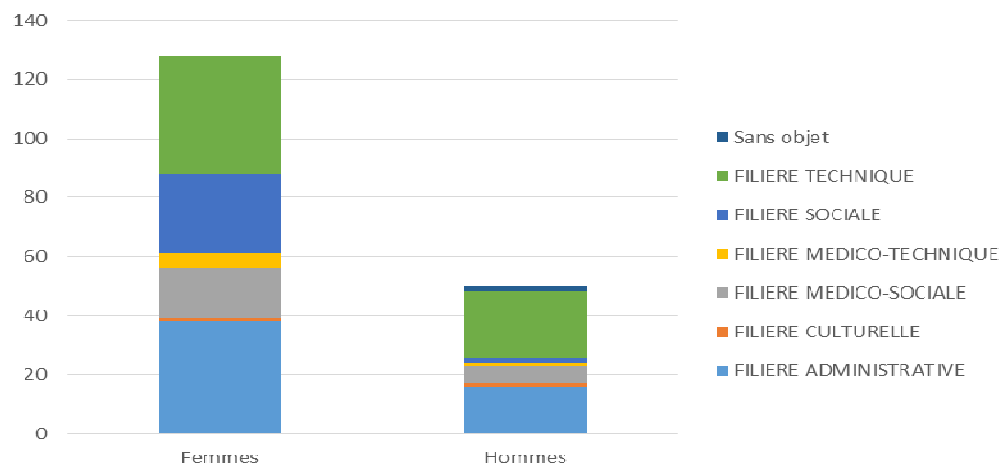
filière	TECH.	ADM.	SOCIALE	MEDICO-SOC.	CULT.	MEDICO-TECH.	Non renseignée	Total /sexe
Femmes	40	38	27	16	1	5	0	128
Hommes	22	16	2	6	1	1	2	50
Total/filière	62	54	29	22	2	6	2	178

### Contractuels sur emploi permanent - Répartition H/F



Les agents féminins sont surreprésentés. Elles représentent 72% des agents contractuels sur emploi permanent alors qu'elles ne sont que 62% parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent.

### Répartition des contractuels sur emploi permanent



### Répartition par cadre d'emplois

Cadre d'emplois	Total
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRIT.	34
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	9
ADJOINTS TECHNIQUES ETAB ENSEIGNEMENT	46
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	2
ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX	1

ASSISTANTS TERR.SOCIO-EDUCATIFS	28
ATTACHES TERRITORIAUX	14
BIOLOGISTE,VETERINAIRE,PHARMAC.TER	1
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	1
INGENIEURS TERRITORIAUX	5
MEDECINS TERRITORIAUX	14
PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX	4
PUÉRICULTRICE TERRITORIALE	5
REDACTEURS TERRITORIAUX	5
TECHNICIENS PARAMEDICAUX TERRIT	5
TECHNICIENS TERRITORIAUX	2
Emploi fonctionnel	2
TOTAL	178

## **F. Autres personnels, contractuels sur emploi non permanent au 31 décembre**

Au 31 décembre 2017, **554 agents** occupent un emploi non permanent.

Ce nombre inclut :

**24 emplois d'avenir**

**7 apprentis**

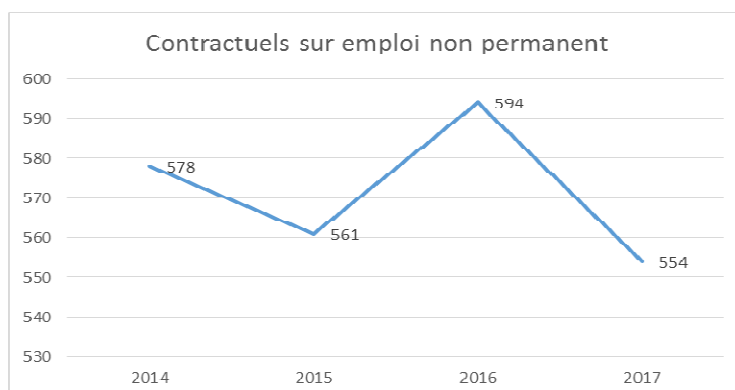
**50 agents en renfort** : contrat accroissement temporaire d'activité (art. 3 alinéa 1 – ATA) ou accroissement saisonnier d'activité (art.3 alinéa 2 – ASA)

**13 collaborateurs de cabinet ou de groupes d'élus**

**460 assistants familiaux**

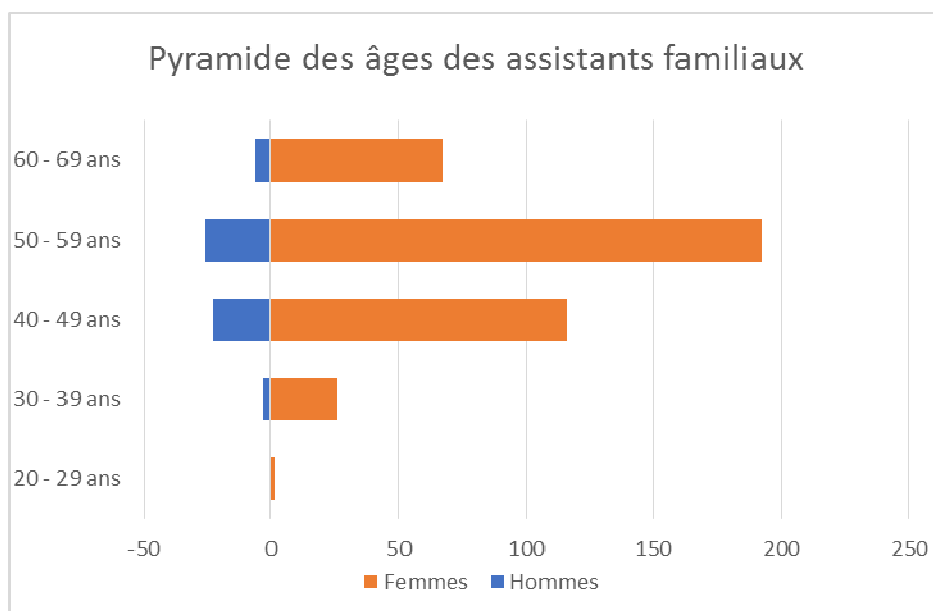
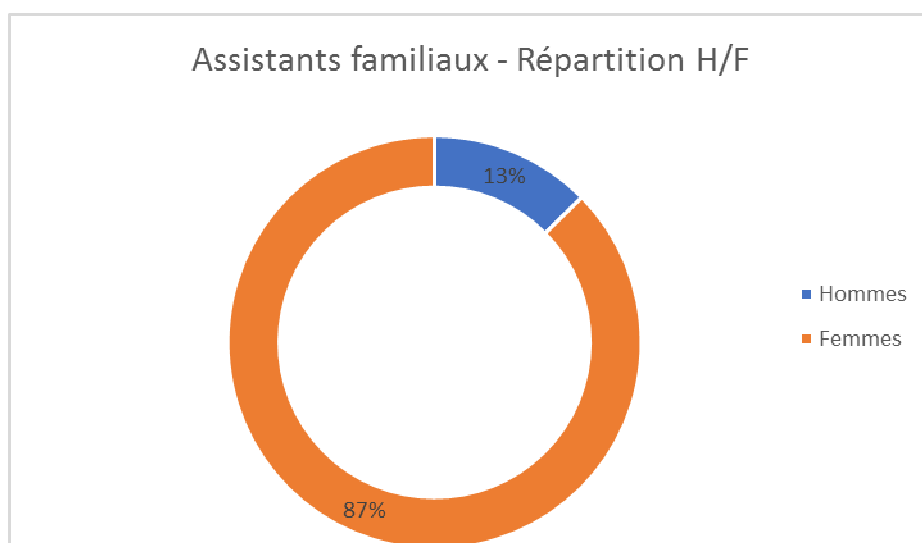
- **Evolution des effectifs sur emploi non permanent**

	2014	2015	2016	2017
Contractuels sur emploi non permanent	578	561	594	554



- **Zoom sur les assistants familiaux**

	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	55 à 59 ans
Hommes	0	3	23	26	6	58
Femmes	1	26	116	192	67	402
Total/âge	1	29	139	218	73	460



**G. Positions statutaires particulières au 31 décembre 2017 des agents gérés par la collectivité territoriale**

	Femmes	Hommes	Total
Congé parental	6	0	6
Congé pour formation	0	0	0
Disponibilité et congés sans solde	40	15	55
Disponibilité d'office pour raison médicale	7	10	17
Disponibilité avec maintien en demi-traitement	8	1	9
Congé longue maladie	15	9	24
Congé longue durée	9	4	13
Détachés depuis une autre structure	38	20	58
Détachés dans une autre structure	20	13	33
Détachés à l'intérieur de l'organisme (emplois fonctionnels, collaborateurs cabinet, changement de filière)	29	18	47
Mis à disposition dans une autre structure	9	15	24
Mis à disposition dans la collectivité	1	5	6

## II. Mouvements de personnels et parcours professionnels

### A. Agents ayant quitté la collectivité durant l'année

114 agents ont quitté la collectivité au cours de l'année, contre 118 agents en 2016.

#### Départs définitifs

	A		B		C		2017	2016 (rappel)
	H	F	H	F	H	F		
Décès	0	0	1	0	2	0	3	3
Démission, abandon de poste	0	0	0	0	1	1	2	2
Détachement vers un autre organisme	2	1	3	1	0	1	8	9
Fin de contrat (sur emploi permanent, hors remplaçants)	0	0	0	0	0	0	0	6
Fin de détachement	0	0	0	0	0	0	0	5
Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	1
Mutation	3	1	2	4	1	1	12	13
Retraite	9	11	3	18	27	21	89	79

#### Départs temporaires

	A		B		C		2017
	H	F	H	F	H	F	
Mise en disponibilité		2		3	2	2	9
Congé parental		1	1	1		2	5

### B. Agents arrivés dans la collectivité

#### Recrutement d'agents contractuels

9 agents contractuels ont été recrutés en 2017 (sur postes permanents, hors remplaçants).

Femmes	Hommes	Agents recrutés en 2017	Pour rappel agents recrutés en 2016
5	4	9	9

## Recrutements d'agents titulaires (hors titularisations de contractuels déjà présents)

17 agents titulaires ont été recrutés en 2017.

	F	H	Agents recrutés en 2017	Pour rappel agents recrutés en 2016
par détachement	3	4	7	10
par concours	2	0	2	9
par mutation	6	2	8	18
	11	6	17	37

## Stagiairisations d'agents contractuels

68 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2017.

		Contractuels stagiaires en 2017	Contractuels stagiaires en 2016
Sans concours	36	68	32
Suite réussite à concours ou sélection professionnelle*	32		

\* art. 18 I-1] de la loi du 12 mars 2012

## Réintégrations d'agents

31 agents ont été réintégrés en 2017.

	Agents réintégrés en 2017	Agents réintégrés en 2016
Après congé parental	11	12
Après détachement	4	2
Après disponibilité	14	4
Après mise à disposition	2	5
Total	31	23

### C. Agents ayant changé d'affectation au sein de la collectivité

La mobilité interne est le changement d'affectation d'un agent dans la collectivité, se traduisant par un changement de poste et/ou de service et/ou de grade.

Elle est généralement l'aboutissement d'un souhait personnel d'évolution professionnelle mais elle peut aussi être le résultat d'une nécessité de service ou d'un reclassement pour raison de santé.

**265 agents** ont bénéficié d'une mobilité en 2017, dont 110 hommes (42 %) et 155 femmes (58 %).

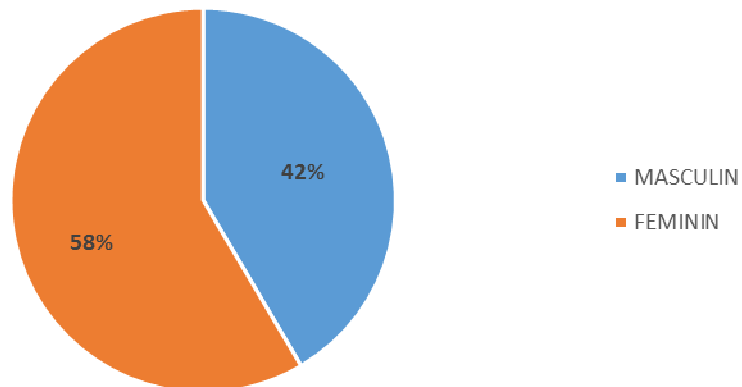
#### Evolution du taux de mobilité interne

Année	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents ayant obtenu une mobilité	192	203	237	265
Effectifs sur emplois permanents	3133	3166	3149	3125
Taux de mobilité interne	6,13 %	6,41%	7,52%	8,48%

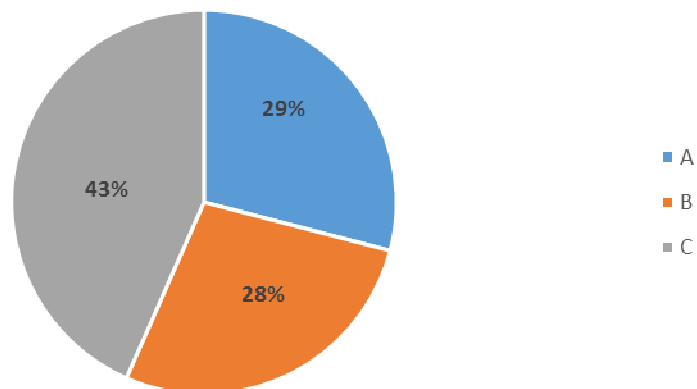
#### Répartition des mobilités par catégorie, sexe et filière

	A		B		C	
	F	H	F	H	F	H
FILIERE ADMINISTRATIVE	32	15	22	4	35	5
FILIERE MEDICO-SOCIALE	4					
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE			2			
FILIERE SOCIALE	1		18	2		
FILIERE CULTURELLE	2	2	1		2	1
FILIERE ANIMATION			1	1	1	
FILIERE SPORTIVE				1		
FILIERE TECHNIQUE	6	15	4	17	24	47

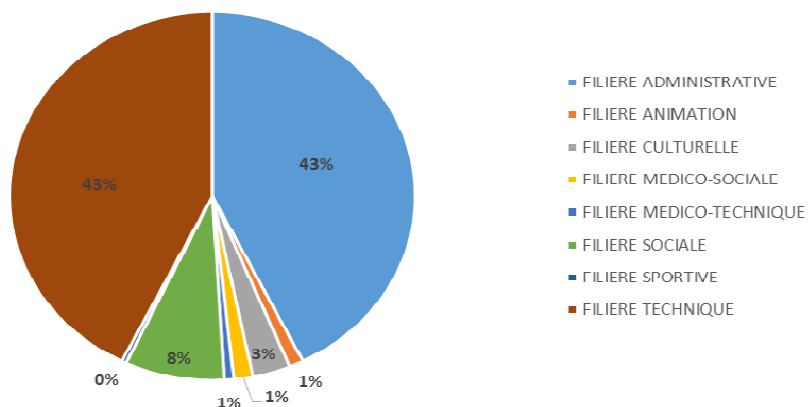
Mobilité - répartition H/F



Mobilités - Répartition par catégorie



Mobilités - Répartition par filières



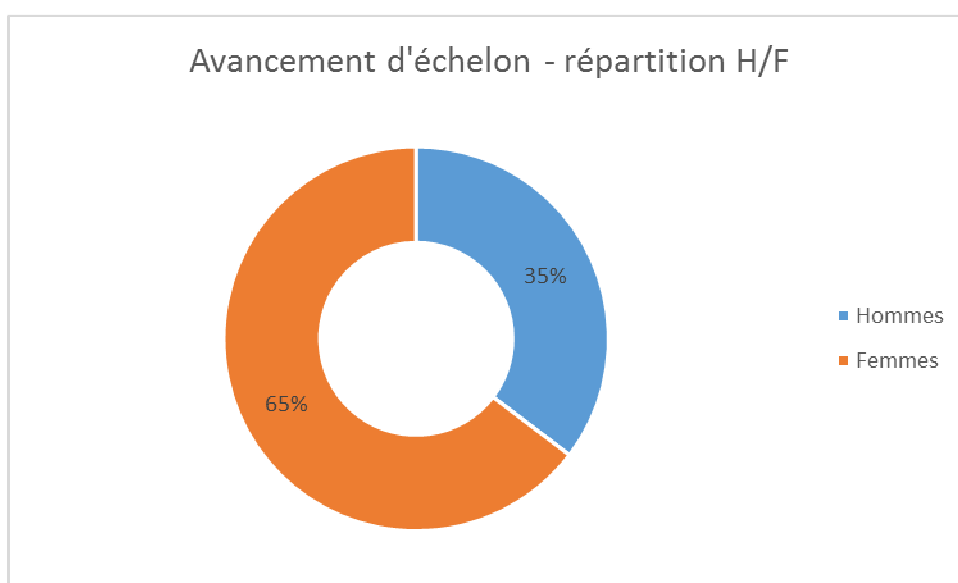
## D. Evolution de carrière

### Avancements d'échelon

1446 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017, contre 1356 en 2016.

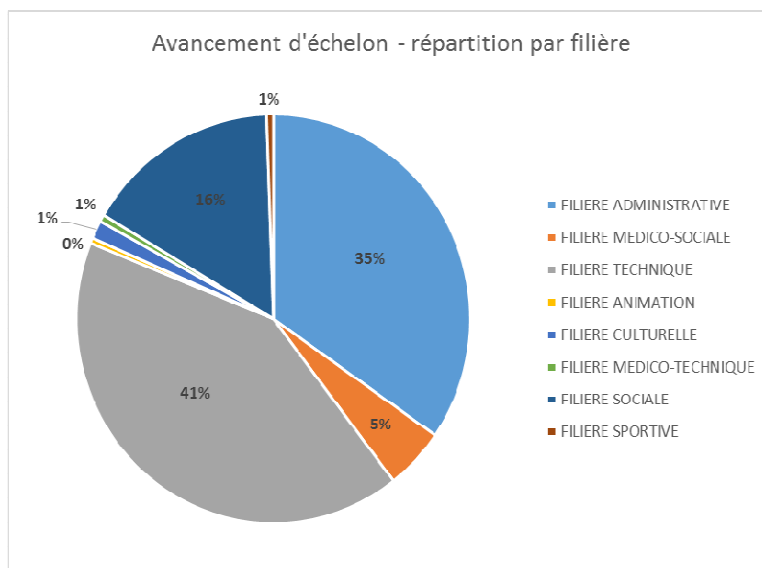
Répartition par sexe :

Avancement d'échelon	Femmes	Hommes
	935	511



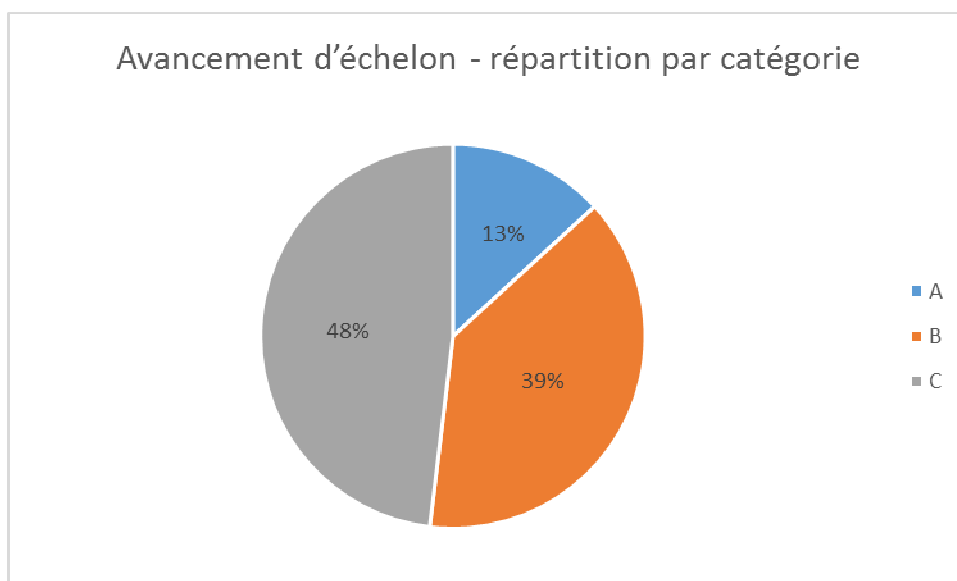
Répartition par filière :

Avancement d'échelon	FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE MEDICO-SOCIALE	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE ANIMATION	FILIERE CULTURELLE	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	FILIERE SOCIALE	FILIERE SPORTIVE
	501	71	600	6	21	8	231	8



Répartition par catégorie hiérarchique :

Avancement d'échelon	A	B	C
	189	561	696

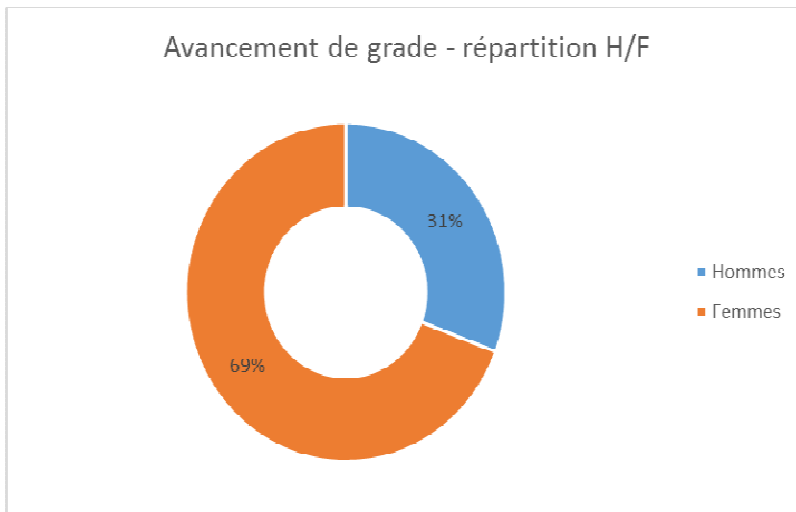


## Avancements de grade

420 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017, contre 282 en 2016.

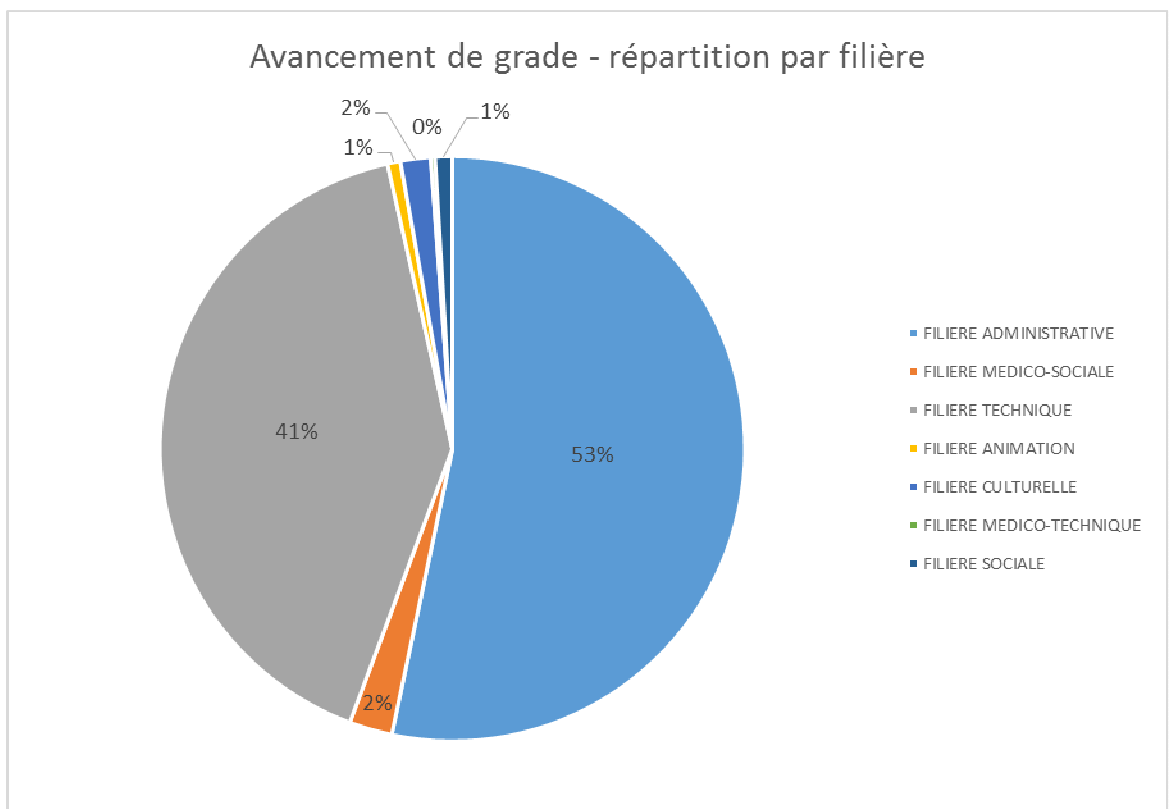
Répartition par sexe :

	Femmes	Hommes
Avancement de grade	291	129



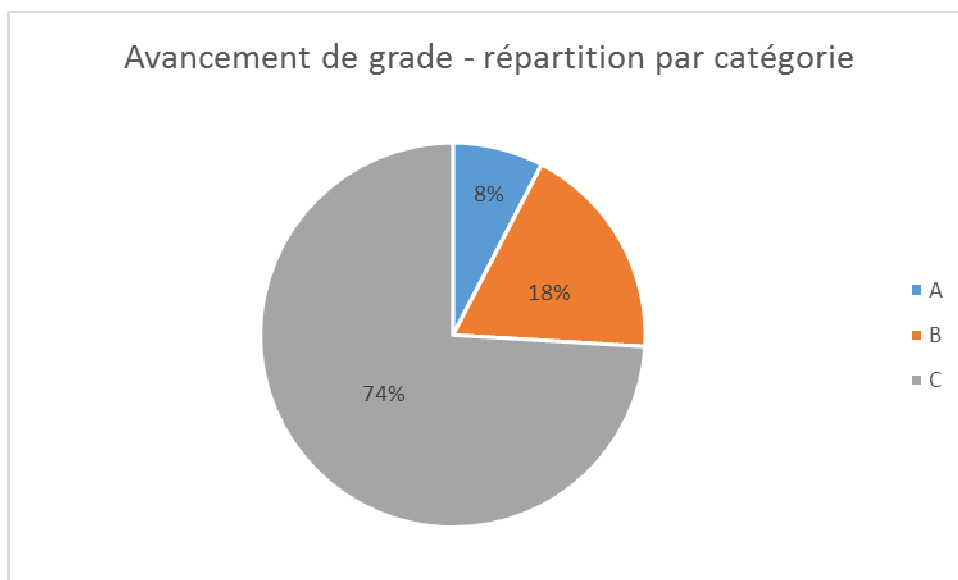
Répartition par filière :

Avancement de grade	FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE MEDICO-SOCIALE	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE ANIMATION	FILIERE CULTURELLE	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	FILIERE SOCIALE
	224	10	171	3	7	1	4



Répartition par catégorie hiérarchique :

	A	B	C
<b>Avancement de grade</b>	32	77	311

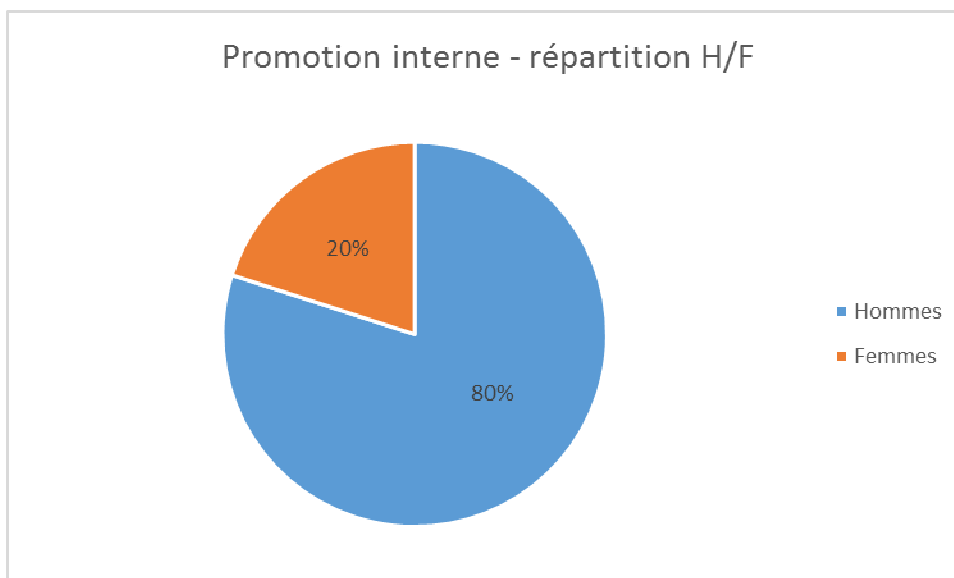


## Promotion interne

30 agents ont bénéficié d'une promotion interne en 2017, contre 23 en 2016.

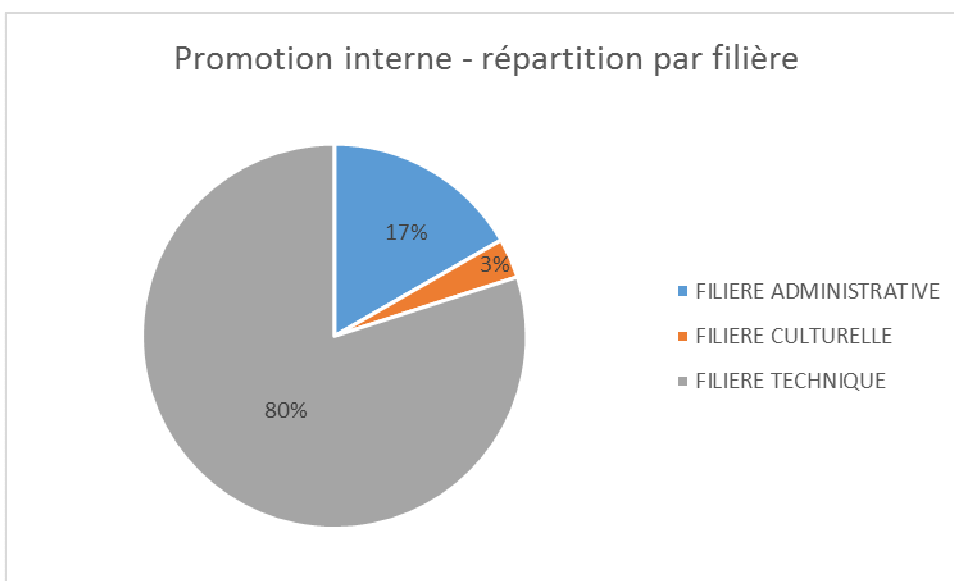
Répartition par sexe :

	Femmes	Hommes
<b>Promotion interne</b>	6	24



Répartition par filière :

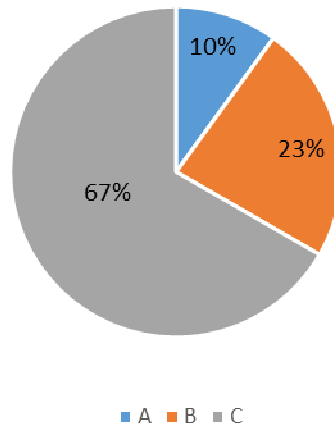
	FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE CULTURELLE	FILIERE TECHNIQUE
<b>Promotion interne</b>	5	1	24



Répartition par catégorie hiérarchique :

	A	B	C
<b>Promotion interne</b>	3	7	20

### Promotion interne - répartition par catégorie



## **E. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

### **Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?**

Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;

Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ;

Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;

Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;

Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;

Les titulaires de la carte d'invalidité ;

Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.

*Articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail*

*Selon déclaration FIPHFP – Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique – au 1<sup>er</sup> janvier 2017*

Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi : **269**

Taux d'emploi direct : **7,48%**

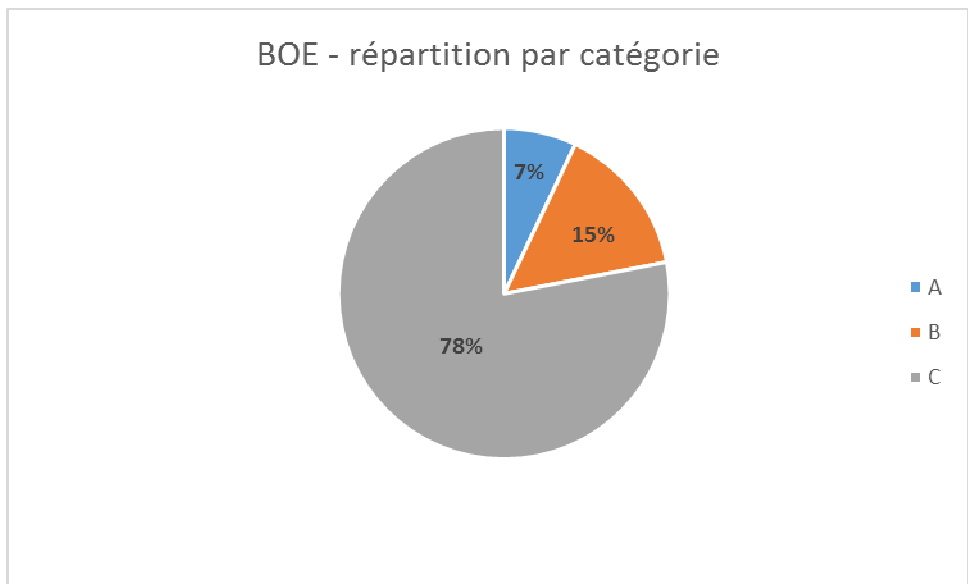
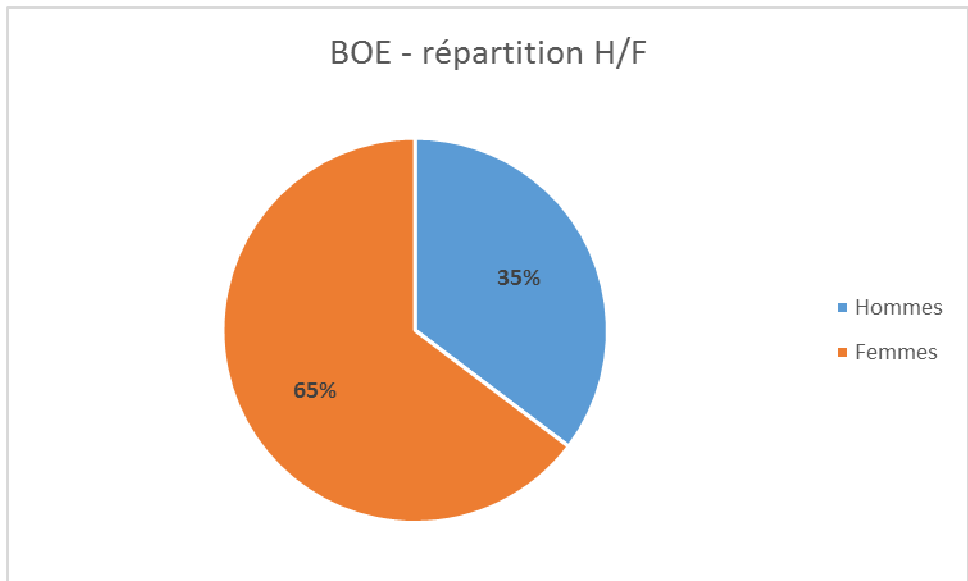
Dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes : **135 147,43 euros**

Répartition des bénéficiaires par type :

**251** agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés  
**16** fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)  
**2** agents reclassés ou assimilés

Répartition des bénéficiaires par sexe et catégorie de grade :

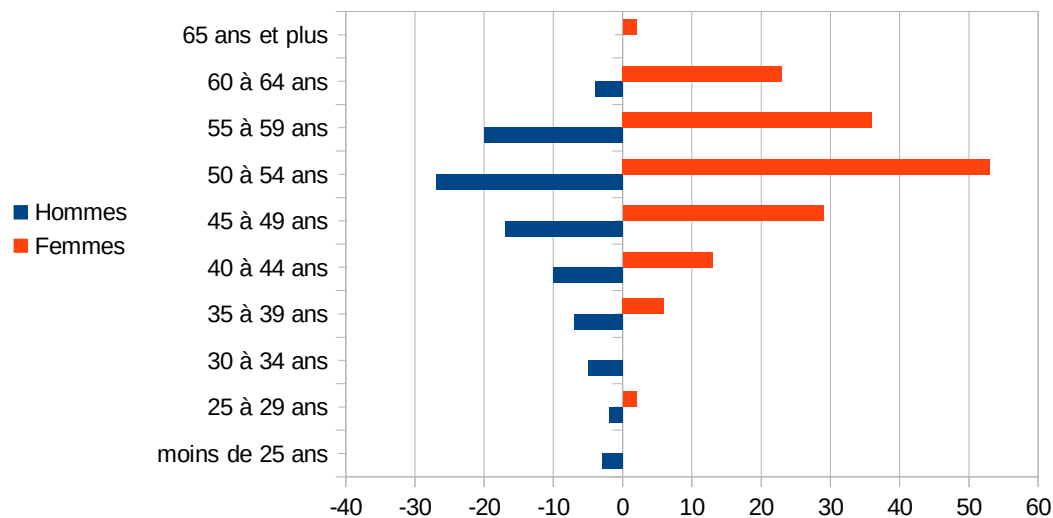
	A	B	C	Total/sexe
Hommes	6	7	82	95
Femmes	13	33	128	174
Total/catégorie	19	40	210	269



Répartition des bénéficiaires par sexe et âge :

	moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus
Hommes	3	2	5	7	10	17	27	20	4	
Femmes		2	10	6	13	29	53	36	23	2
	3	4	15	13	23	46	80	56	27	2

BOE - Pyramide des âges



### III. Temps de travail

#### A. Organisation du travail

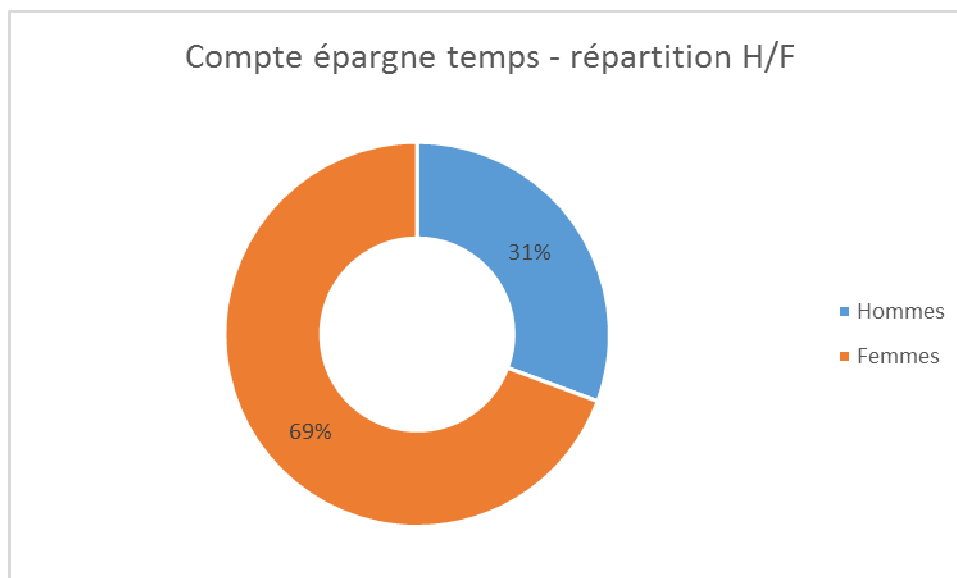
Le temps de travail est organisé sur la base de 40h hebdomadaires.  
 Les agents bénéficient de 39 jours de congés et 13 jours de RTT, dont certains fixes.  
 Le temps de travail des agents des collèges est annualisé selon le protocole d'intégration.

#### B. Compte épargne temps

Sur les **1044** comptes épargne-temps ouverts dans la collectivité, **124** l'ont été en 2017, contre 121 en 2016.

Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique

	A	B	C	Total/sexe
Hommes	92	79	149	320
Femmes	198	299	227	724
Total/catégorie	290	378	376	1044



**Nombre de jours cumulés au 31/12/2017 :**

**21 706 jours** sont épargnés sur les comptes épargne-temps, contre 23 727 en 2016. Cela représente en moyenne 21 jours par CET.

**Nombre de jours de CET consommés en 2017 :**

**97 agents** ont consommé **1847,5 jours** de compte-épargne temps en 2017, soit une moyenne de 19 jours par agent.

**Nombre de jours versés sur CET en 2017 :**

**457 agents** ont versé **4 323,5 jours** sur leur CET (9.46 jours par agent en moyenne)

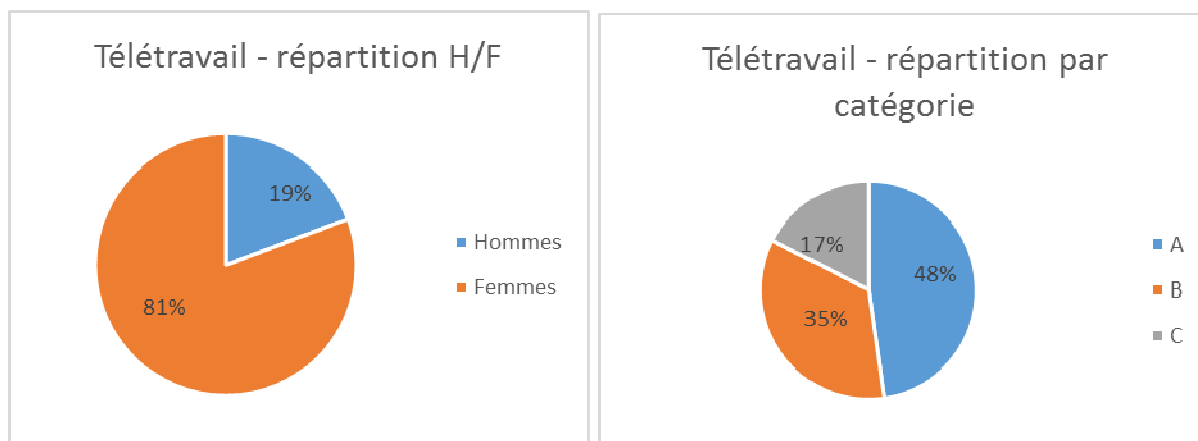
**C. Télétravail**

**Le nombre de télétravailleurs**

Le nombre de demandes se développe chaque année (11 en 2012 – 32 en 2013 – 18 en 2014 – 17 en 2015 – 32 en 2016 – 35 en 2017). Les chiffres précédents concernent de nouveaux télétravailleurs car actuellement les demandes sont renouvelées par tacite reconduction. En 2017, le nombre de télétravailleurs est de 109 agents dont 88 femmes.

Par catégorie et sexe :

Télétravail	A	B	C
Hommes	13	8	0
Femmes	39	30	19



### Les directions concernées

Les demandes de télétravail proviennent de toutes les DGA et notamment d'une quinzaine de direction dont une majorité émerge du secteur social.

*Liste des directions concernée : UTASI Grand Nîmes, UTASI-Camargue Vidourle, UTASI Cévennes Aigoual, UTASI Uzès Gard rhodanien, Direction de L'Eau de l'Environnement et de l'Aménagement Rural, Direction des Systèmes d'information, Direction des transports, Mission Evaluation Organisation et Pilotage, Direction des Interventions Sociales, Direction Générale des Services, Direction de l'Education, la Jeunesse et des Sports, Direction de l'autonomie, Direction des Ressources Humaines, Direction des Affaires juridiques et de l'Assemblée Départementale.*

### Financement du dispositif

Il n'y pas de financement formel du dispositif. Celui-ci est effectué avec les moyens habituels des services et fonctionne en partenariat avec le chargé de mission du télétravail, la DRH traite les demandes, la DSI fournit le matériel informatique, le service de communication interne met à jour les informations et le système de réservation et les services mettent à disposition les bureaux.

### Développement et adaptation du télétravail

La parution en février 2016 du décret sur le télétravail dans la fonction publique rend possible cette pratique à domicile et en précise les modalités. Le travail d'adaptation commencé en 2016 s'est poursuivi en 2017. Plusieurs groupes ont été constitués pour prendre en compte les attentes des différentes parties prenantes avec notamment : un groupe utilisateurs, un groupe d'encadrants, un groupe de formateurs et un groupe des services impliqués dans la mise en pratique du dispositif.

Celui-ci a été exposé en Conférence de Direction et aux organisations syndicales. Un règlement a été rédigé et présenté en CHSCT, en CT puis voté à l'assemblée départementale en décembre 2017 pour une expérimentation programmée pour le premier semestre 2018. Ce règlement a été accompagné de documents d'aide qui ont été mis en ligne sur l'intranet en fin d'année.

### Conclusion

L'année 2017 a été l'occasion de remodeler le dispositif pour en décentraliser la décision aux Directeurs Généraux Adjointes, le rendre compatible avec le télétravail à domicile comme le demande le décret sur le télétravail dans la fonction publique et préparer l'expérimentation du télétravail à domicile en 2018.

## D. Absences au travail

Pour motif accident de travail et maladie

	Femmes (nombre d'agents)	Hommes (nombre d'agents)	Nombre de jours 2017	Nombre de jours 2016
ACCIDENT DU TRAVAIL (trajet – service – MP, toutes années d'accident)	90	78	8180	7639
LONGUE MALADIE	25	13	8053	5577
MALADIE LGUE DUREE	17	6	6512	8480
MALADIE ORDINAIRE	1201	593	56294	55215
<b>Total maladie</b>			<b>79039</b>	<b>76911</b>

Autre motif

	Femmes (nombre d'agents)	Hommes (nombre d'agents)	Nombre de jours 2017	Nombre de jours 2016
CONGE MATERNITE	52	0	4385	6820
CONGE PATERNITE	0	16	177	182,5
CONGES EXCEPTIONNELS	878	503	3608.25	3483.75
CONGE FONCTION ELU	17	35	460.50	447.25
GARDE ENFANTS MALADES	426	228	1929	2369
ACTIVITE SYNDICALE	38	58	439	431
SYNDICAT-ARTICLE 13	43	81	903.50	1041.75
SYNDICAT-ARTICLE.14	20	44	118.50	120.5
SYNDICAT-DECHARGES	14	17	1359.50	1362
SYNDICAT FORMATION	102	112	376.50	614
SYNDICAT-INST.PARIT.	33	38	334	272
TEMPS SUP CHSCT	4	4	18	27.5
FORM INIT CHSCT	1	4	14	35

## Taux d'absentéisme

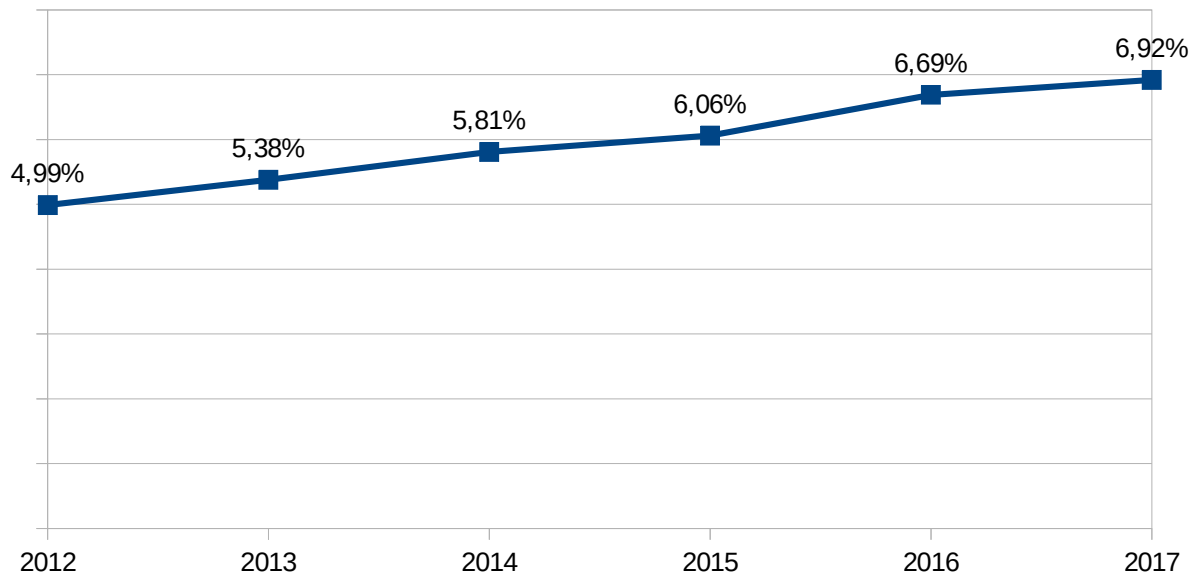
Le taux d'absentéisme est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{NB total jour arrêt} \times 100}{\text{Effectif sur EP} \times 365}$$

Effectif : 3125 agents sur emploi permanent

Nb total jour arrêt : nombre de jour d'arrêt (jours calendaires) pour Maladie ordinaire, Congés Longue Maladie, Congés Longue Durée, Congés Grave Maladie et accidents du travail (Imputable au service, au trajet et maladie professionnelle) : 79 039 jours

Le taux d'absentéisme au 31/12/2017 est donc de 6.92%.



## IV. Rémunérations et charges

### A. Rémunérations pour l'ensemble des agents

#### Rémunérations versées aux fonctionnaires

	2017	2016
Total des rémunérations annuelles brutes versées (hors charges)	<b>89 417 360 €</b>	88 269 110 €
dont montant des primes (y compris heures supplémentaires) versées au titre de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984	<b>15 633 320 €</b>	15 509 440 €
dont montant de la NBI	<b>1 832 192 €</b>	1 898 475 €

#### Rémunérations versées aux personnels non titulaires sur emploi permanent

	2017	2016
Total des rémunérations annuelles brutes versées (hors charges)	<b>5 529 887 €</b>	4 500 647 €
dont montant des indemnités (y compris heures supplémentaires)	<b>1 001 676 €</b>	865 993 €

#### Rémunérations versées aux personnels sur emploi non permanent

	2017	2016
Total des rémunérations annuelles brutes versées (hors charges)	<b>2 151 323 €</b>	3 268 669 €

#### Rémunérations versées aux assistants familiaux

	2017	2016
Total des rémunérations annuelles brutes versées (hors charges)	<b>15 721 451 €</b>	15 283 454 €

## B. Dépenses de personnel

Montant des charges de personnel de la collectivité territoriale constatées au compte administratif :

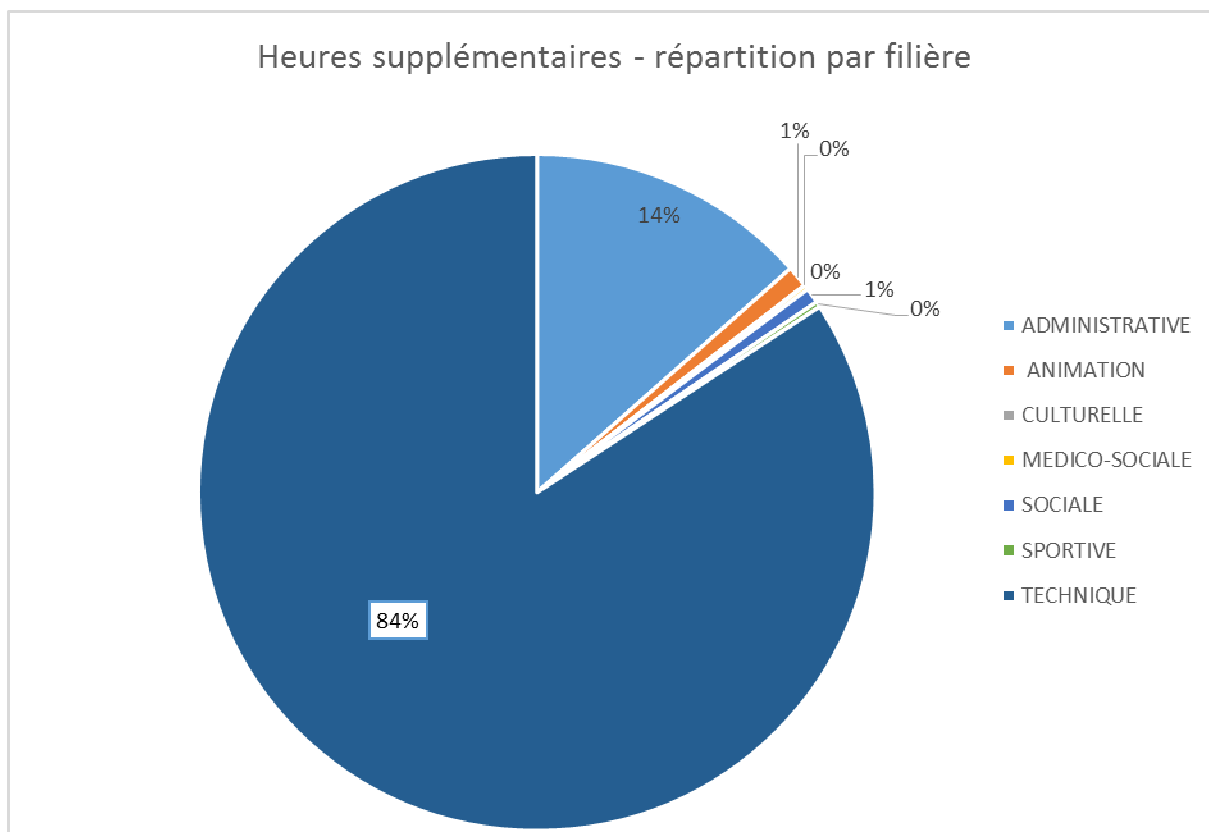
2014	2015	2016	2017
151 168 618,03 €	153 617 365,61 €	153 360 680,12 €	155 609 389 €

## C. Heures supplémentaires

500 agents ont réalisé des heures supplémentaires en 2017.

Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées par filière et par cadre d'emplois pour les fonctionnaires et agents non titulaires sur emploi permanent.

	ADMINISTRATIVE	ANIMATION	CULTURELLE	MEDICO-SOCIALE	SOCIALE	SPORTIVE	TECHNIQUE	TOTAL/CADRE EEMPL.
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRIT.	1254,5							1254,5
ADJOINTS TECHNIQUES TER. ETB ENS							106,5	106,5
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX							9985,97	9985,97
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		225,5						225,5
AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX							6822,76	6822,76
ANIMATEURS TERRITORIAUX		26						26
ASSISTANTS DE CONSERVATION TERR.			9,5					9,5
ASSISTANTS TERR. SOCIO-EDUCATIFS					179			179
ATTACHES TERRITORIAUX	244,4							244,4
EDUCATEUR DES ACT PHYS ET SPORT						65		65
INGENIEURS TERRITORIAUX							7	7
MEDECINS TERRITORIAUX				50				50
PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX				1				1
REDACTEURS TERRITORIAUX	1807,76							1807,76
TECHNICIENS TERRITORIAUX							3751,65	3751,65
TOTAL FILIERE	3306,66	251,5	9,5	51	179	65	20673,88	24536,54



## D. Logements de fonction

### Concessions de logement par nécessité absolue de service (NAS) :

174 concessions de logement dans les collèges (selon dispositions du Code de l'Education)  
 10 concessions de logement pour les autres services départementaux

### Concessions de logements pour utilité de service (US) :

10 concessions dans les collèges (selon dispositions du Code de l'Education)

### Conventions d'occupation précaire avec astreinte (COP) :

8 conventions dans les collèges (selon dispositions du Code de l'Education)  
 22 conventions pour les autres services départementaux

## E. Assurances chômage

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (A.R.E.) constitue un revenu de remplacement versé aux salariés de la collectivité involontairement privés d'emploi (fin de contrat par exemple).

## Conditions d'attribution

- être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi
- être physiquement apte à l'exercice d'une profession ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi (dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) l'intéressé doit manifester sa démarche active auprès de Pôle Emploi) ;
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite en fonction de leur année de naissance.

Le droit aux allocations chômage est subordonné à une condition de durée minimum de cotisation au régime d'assurance chômage : 122 jours ou 610 heures de travail au cours des 28 mois qui précèdent la fin de contrat pour les salariés âgés de moins de 50 ans, ou au cours des 36 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

## Versement

Les droits sont servis par le Département du Gard, qui est en auto-assurance sur le risque de perte d'emploi en lieu et place de Pôle emploi, sauf si des droits antérieurs ont été acquis auprès de Pôle emploi pour un précédent engagement.

L'ARE est versée chaque mois avec le traitement mensuel de paie du mois N+1 suivant la période indemnisable, à terme échu de la période, une fois que Pôle emploi a validé l'actualisation de situation de demandeur d'emploi.

L'allocation est versée après un différé d'attente de 7 jours par rapport à la date d'inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi.

La durée d'indemnisation maximale attribuée est égale à la durée d'affiliation du salarié dans la période de référence avant la perte d'emploi.

Ainsi, elle ne peut être inférieure à 122 jours, et dépasser 24 mois (730 jours), ou 36 mois (1095 jours) pour les personnes de 50 ans et plus à la date de fin de contrat.

L'ARE est une allocation journalière versée mensuellement pour le nombre de jours du mois civil précédent indemnisé ( 30 ou 31 jours, 28 ou 29 en février).

Le montant de l'allocation servie est fonction de revenus versés pendant les douze derniers mois qui précèdent le dernier jour travaillé et payé.

Il peut varier entre un minimum de 75% du salaire brut pour un salaire mensuel de référence inférieur à 1154 euros bruts, à un maximum de 57% de ce salaire si le salaire mensuel de référence est supérieur à 2140 euros bruts.

Cette allocation est exonérée de la cotisation CSG-CRDS des revenus de remplacement quand son montant est inférieur au SMIC en vigueur.

Son versement s'interrompt si l'assuré perçoit des indemnités de maladie ou maternité versées par la sécurité sociale, ou si l'intéressé(e) cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle emploi.

Le Conseil départemental fournit à son ancien agent l'attestation employeur destinée à Pôle emploi sur sa demande, à l'issue de son engagement.

### **Indemnisations versées en 2017**

Pour l'année 2017, le Département du Gard à indemnisé **121 agents**, tous auparavant non titulaires, pour un montant total versé de **600 441 euros bruts**.

## V. Conditions de travail - hygiène, santé et sécurité

### A. *Risques professionnels et mesures en matière de sécurité*

#### **Personnels affectés à la prévention des risques professionnels**

Le **service gestion et management des risques professionnels** est rattaché à la direction des ressources humaines. Fin 2017, il comptait un chef de service, deux assistantes et quatre conseillers de prévention. Un poste de conseiller de prévention est resté non pourvu en 2017.

**La mission d'inspection** est assurée depuis 2006 par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard. Elle est formalisée depuis 2015 par une convention de mise à disposition d'un agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité (ACFI).

**Des acteurs déconcentrés en santé sécurité au travail** ont été nommés :

- 40 assistants de prévention
- 26 responsables de site
- 142 acteurs locaux

**Le service de médecine professionnelle et préventive**, rattaché à la direction générale adjointe des ressources internes, se compose de 8 agents :

- deux médecins dont un chef de service
- deux infirmières de prévention professionnelle
- un psychologue du travail.
- deux assistantes administratives médico-social.
- une assistante administrative

#### **Le comité de suivi personnalisé (CSP)**

Il est composé des médecins de prévention, du chargé de mission diversité handicap, des chargés emplois et compétences, des conseillers de prévention, des assistants sociaux. Ces professionnels soumis au secret sont mobilisés pour prévenir ou accompagner les aménagements de poste et les reclassements. Il se réunit pour étudier les situations individuelles et proposer des solutions adaptées.

Depuis juin 2017, le CSP se réunit 3 fois par mois : 1 CSP spécifique DGAML, 1 CSP spécifique collègue et 1 CSP pour les autres Directions.

Ces professionnels composent également la **cellule accueil, alerte et traitement**, qui traite des situations complexes ou à caractère d'urgence nécessitant une approche en équipe.

## Éléments budgétaires

### Coût des formations santé-sécurité

	Montant en euros	Nombre de jours
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	11000	10
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	5000	5
Formations dans le cadre des habilitations	15224	45

### Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité

Les crédits alloués aux actions visant à intégrer la sécurité et l'amélioration des conditions de travail se répartissent comme suit en 2017 :

- Chaussures de sécurité : 64 820 €
- Chaussures de travail : 5 757 €
- Vêtements VHV et de travail pour la DGADIF : 57 952 €
- EPI : 89 590 €
- Vêtements de travail : 86 908 €
- Marche-pieds : 2 949 €

13 207 € ont été mandatés directement par le service gestion et management des risques professionnels au titre de 2017 :

- 9000 € au titre de la convention d'inspection ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) signée avec le Centre de Gestion du Gard
- 4456 € de consommables (électrodes, batteries) pour le parc défibrillateurs

5813 € ont été mandatés par la DISI au titre de 2017 concernant l'applicatif KITRY pour la maintenance annuelle.

### Visites médicales

1 622 agents (sur 1 841 convoqués) ont été reçus en visite médicale individuelle, dont 275 sur demande de l'agent.

Types de visite	Année 2017			Pour rappel 2016	Pour rappel 2015
	Personnel de la collectivité hors DGAML et agents des collègues	Personnels DGAML et collègues	Nombre d'agents total vus par type de visites	Nombre d'agents total vus par type de visites	Nombre d'agents total vus par type de visites
Visite médicale périodique	386	127	513	873	766

Visite médicale spéciale	577	300	877	1020	874
Visite médicale obligatoire	182	50	232	314	329
Total	1145	477	1622	2207	1969

## Démarches de prévention des risques menées

### Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le déploiement de la démarche s'est poursuivi tout au long de l'année sur l'ensemble des Directions de la collectivité.

### Plan de prévention des risques psycho-sociaux

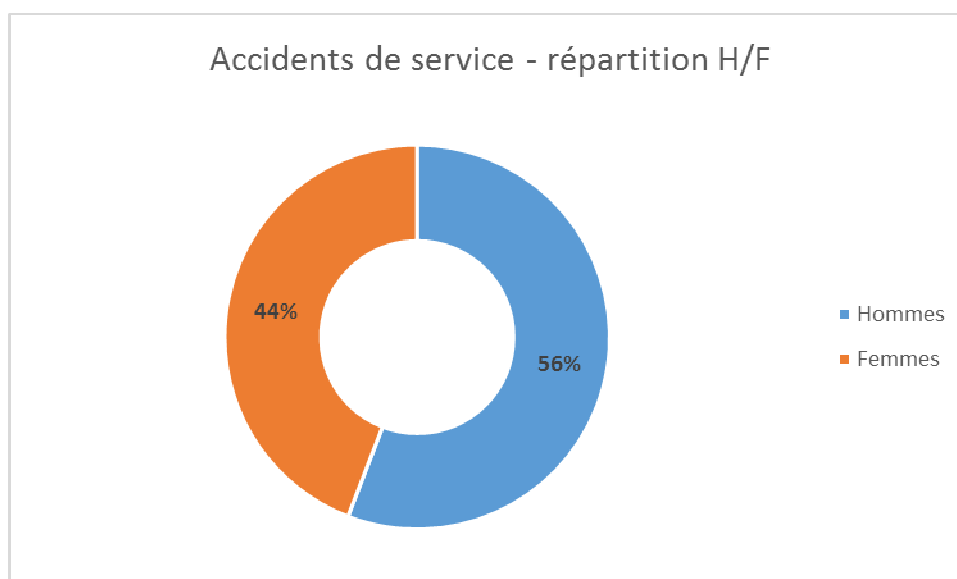
Mise en place d'une étude d'impact des réorganisations des services sur les conditions de travail des agents par un cabinet d'expertise agréé par le ministère du travail (SECAFI).

## B. Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents

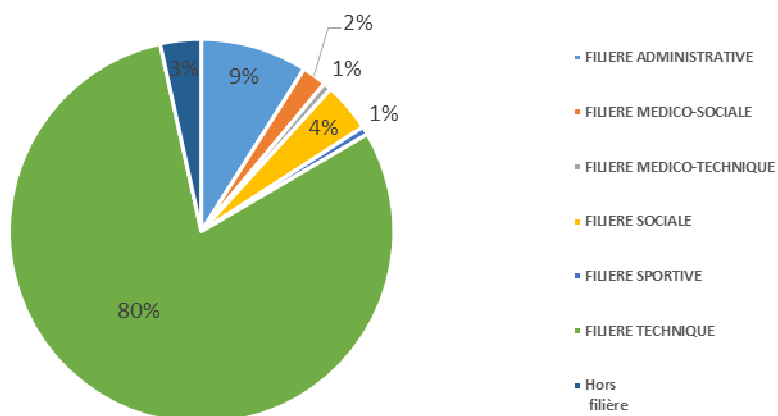
### Accidents de service (avec ou sans arrêt de travail)

Accidents imputables au service

	FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE CULTURELLE	FILIERE MEDICO-SOCIALE	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	FILIERE SOCIALE	FILIERE SPORTIVE	FILIERE TECHNIQUE	Hors filière	Total /sexe
Femmes	13		3	1	5		39	3	64
Hommes					1	1	77	2	81
Total filière	13	0	3	1	6	1	116	5	145



### Accidents de service - répartition par filière

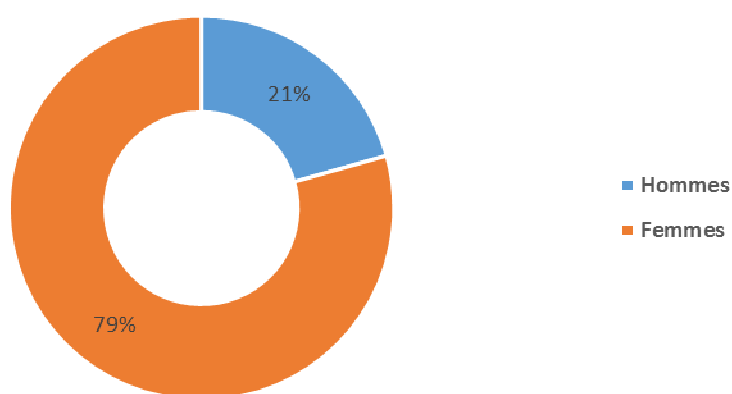


### Accidents de trajet (avec ou sans arrêt de travail)

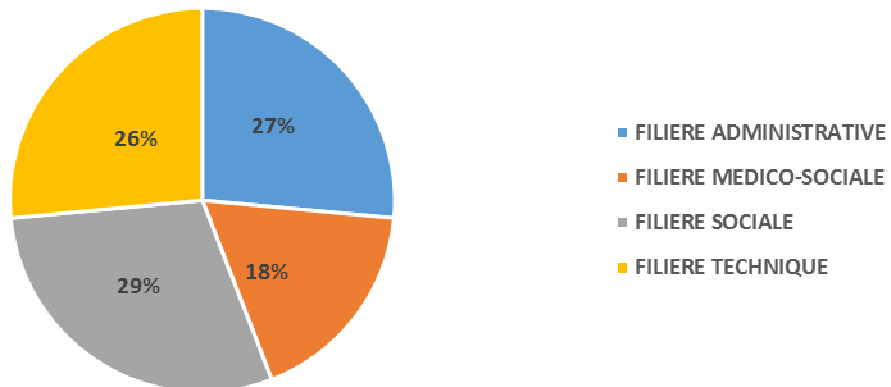
Accidents imputables au service

	ADMINISTRATIVE	ANIMATION	CULTURELLE	MEDICO-SOCIALE	MEDICO-TECHNIQUE	SOCIALE	TECHNIQUE	Non rens.	Total / sexe
Femmes	8			6		9	4		27
Hommes	1					1	5		7
Total / filière	9			6		10	9		34

### Accidents de trajet - répartition H/F



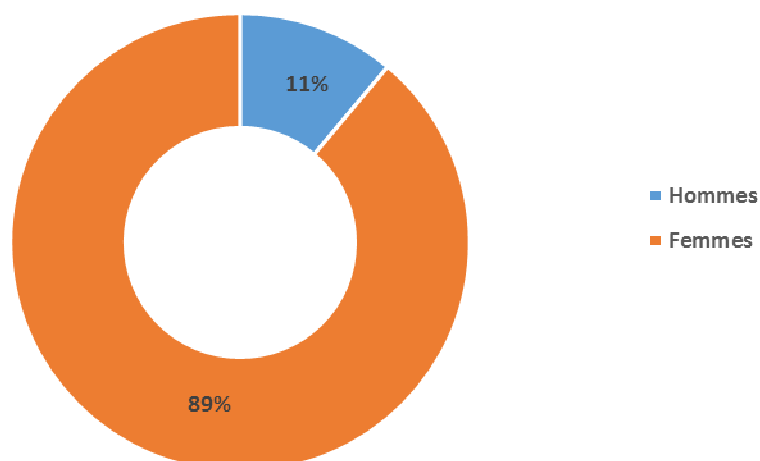
### Accidents de trajet - répartition par filière



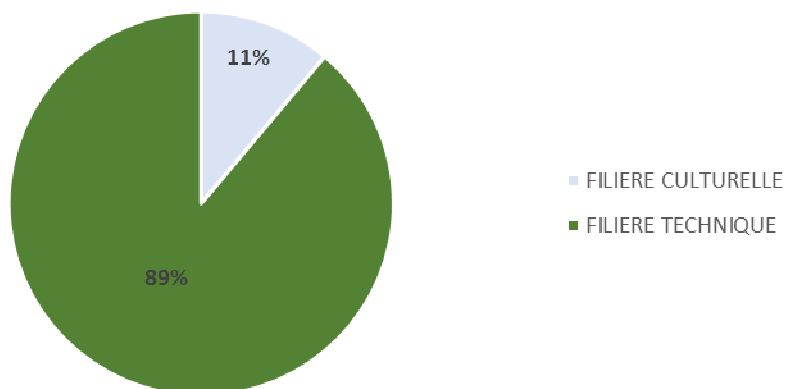
### Maladies professionnelles reconnues imputables au service

	CULTURELLE	TECHNIQUE	Total / sexe
Femmes	1	7	8
Hommes		1	1
Total / filière	1	8	9

### Maladies professionnelles - répartition H/F



### Maladies professionnelles - répartition par filière

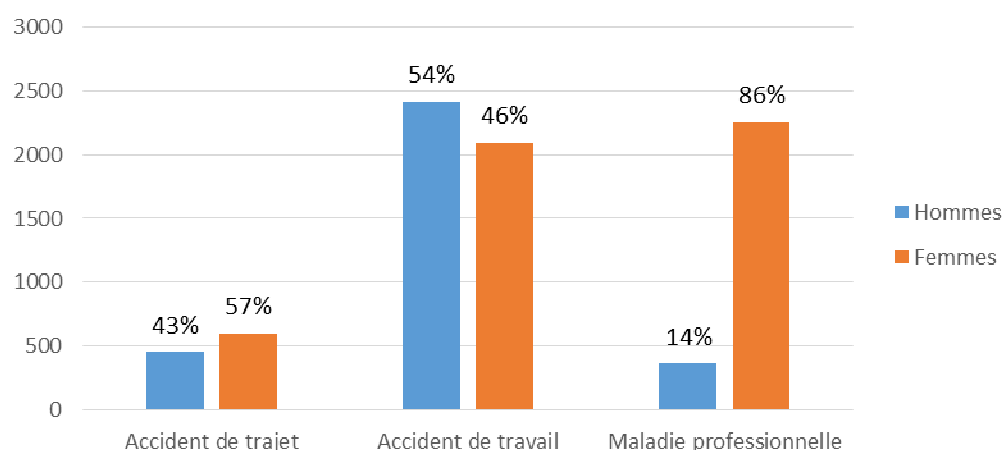


### Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2017 ou auparavant)

Répartition par sexe :

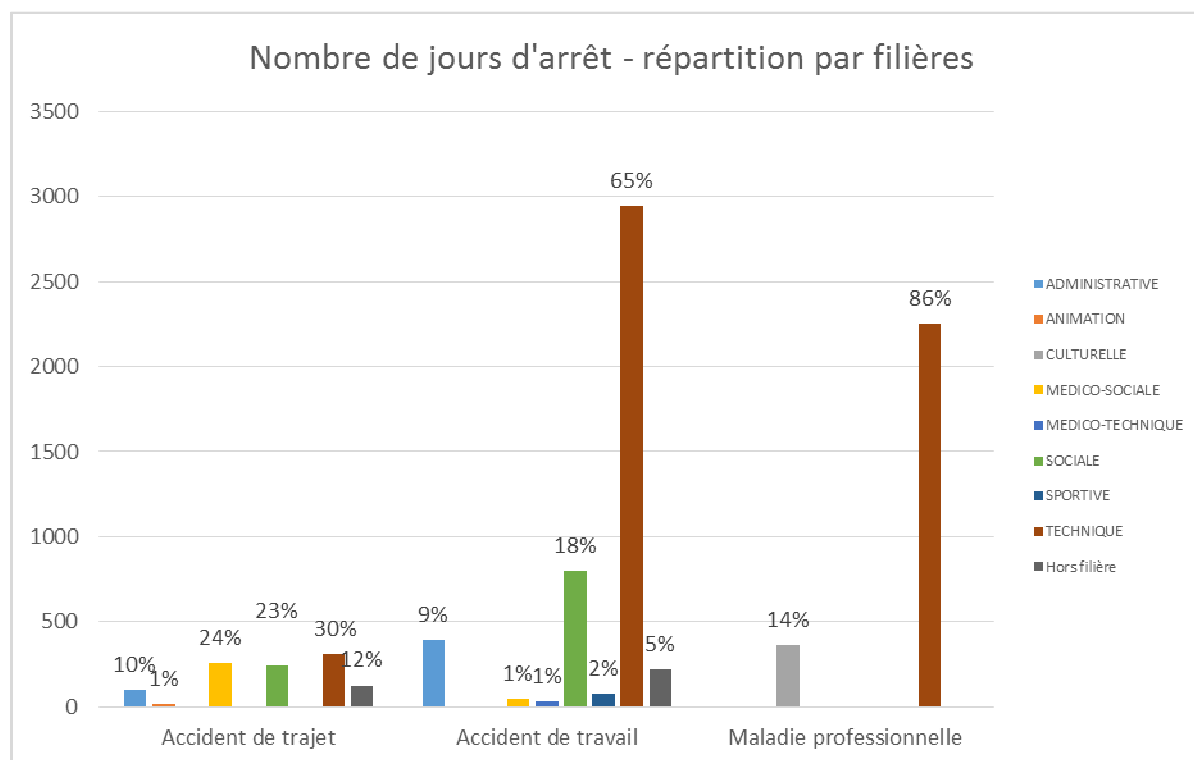
	Accident de trajet	Accident de travail	Maladie professionnelle	Total / sexe
<b>Femmes</b>	602	2095	2254	<b>4951</b>
<b>Hommes</b>	453	2413	363	<b>3229</b>
<b>Total / type accident</b>	<b>1055</b>	<b>4508</b>	<b>2617</b>	<b>8180</b>

### Nombre de jours d'arrêts - répartition H/F



Répartition par filière :

	Accident de trajet	Accident de travail	Maladie professionnelle	Total / filière
<b>ADMINISTRATIVE</b>	102	395		<b>497</b>
<b>ANIMATION</b>	15			<b>15</b>
<b>CULTURELLE</b>			365	<b>365</b>
<b>MEDICO-SOCIALE</b>	258	47		<b>305</b>
<b>MEDICO-TECHNIQUE</b>		29		<b>29</b>
<b>SOCIALE</b>	242	802		<b>1044</b>
<b>SPORTIVE</b>		74		<b>74</b>
<b>TECHNIQUE</b>	312	2944	2252	<b>5508</b>
<b>Hors filière</b>	126	217		<b>343</b>
<b>Total / type accident</b>	<b>1055</b>	<b>4508</b>	<b>2617</b>	<b>8180</b>



## Allocations temporaires d'invalidité

2 allocations temporaires d'invalidité ont été concédées au cours de l'année. Elles concernent 2 femmes.

## Actes de violence physique

9 agressions physiques ont eu lieu en 2017.

<b>Agressions physiques</b>	Hommes		Femmes	
	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Émanant du personnel	0	0	2	0
Émanant des usagers	0	1	2	4

### **C. Agents inaptes**

Agents ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle : 1

Agents ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur : 1

Agents effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle : 2

Agents effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur : 4

Agents considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme : 4

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique : 9

Agents placés en disponibilité d'office pour raisons médicales (DORM) en 2017 : 8 (sur 17 agents en DORM au 31/12/2017)

Retraites pour invalidité : 3

Licenciements pour inaptitude physique : 0

## VI. Formation

### *Effectifs formés en 2017 (tous agents) et coût de la formation*

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	76	206	3	4	289
Catégorie B	129	234	3	19	385
Catégorie C	283	143	16	7	449
Agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM)					0
<b>Total</b>	<b>488</b>	<b>583</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>1 123</b>

### **A. FORMATIONS COLLECTIVES**

#### - Formations collectives en Intra

<b>Orientations</b>	<b>Nombre de sessions réalisées</b>
Santé Sécurité au Travail	48
Technicité de l'emploi	50
Organisation et relations professionnelles	15
Accompagnement des changements organisationnels	1
Encadrement	21
Accompagnement professionnel	2
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>

Pour les formations collectives : **116 074,04 euros ont été engagés** sur le budget 2017 pour les 3 devis/MAPA/CNFPT.

Sur ce montant **84 504,40 euros ont été mandatés**.

**62 000 euros ont été engagés** sur le budget 2017 pour le marché SST. Sur ces 62000 euros, **53 445 euros ont été mandatés**.

#### - Zoom sur les Formations Santé-Sécurité

Type de formation	Orientation	Intitulé	Coût 2017
Bouscaren	Santé Sécurité au Travail	ACES	3 560,00
CFPR	Santé Sécurité au Travail	Prévention du Risque Chimique	1 740,00
Formation Stratégique	Santé Sécurité au Travail	Gestes et posture	3 456 (2016) - pas de montant en 2017
ACERFS	Santé Sécurité au Travail	Examen AIPR -	864
Bureau Véritas	Santé Sécurité au Travail	MMS	4 704,00
SERENDIP ergonomie	Santé Sécurité au Travail	Assistant de Prévention	5 500,00
CCI Drôme	Santé Sécurité au Travail	Outils de coupe	2 450,00
APAVE	Santé Sécurité au Travail	Habilitation électrique	10 800,00
Sauve Performance	Santé Sécurité au Travail	AFGSU	6 300,00

## **B. FORMATIONS INDIVIDUELLES**

### **- Partenariat CNFPT (données du CNFPT)**

INTER CNFPT

Nombre d'inscrit total (SFMR) : 898

Nombre d'inscrits acceptés (par le CNFPT) : 581

Nombre d'inscrits refusés (par le CNFPT) : 300

Nombre d'annulations : 81

Nombre de présents : 424

#### PREPARATION CONCOURS/EXAMENS

Nombre d'inscrits total (SFMR) : 455

Nombre d'inscrits acceptés (par le CNFPT) : 455

Nombre d'inscrits refusés (par le CNFPT) : 0

Nombre d'annulations : 16

Nombre de présent : 232

#### INTEGRATION

Nombre d'inscrits total (SFMR) : 44

Nombre de présents : 44

Montant de la cotisation CNFPT : 702645,10 euros (hors ASFAM et emplois d'avenir soit 3395 agents concernés)

#### - Formations individuelles hors CNFPT

<b>Formations/colloques dans le cadre du PIF (programme individuel de formation ; en Fonction de l'emploi occupé)</b>	<b>Montant Global</b>	<b>Nombre d'actions</b>
Formations individuelles payantes (hors colloques)	124 690,61	105
Colloque payants	20 312	140
Total	145 002,61	245

#### - Projet d'accompagnement évolution professionnelle

<b>Outils</b>	<b>Valorisation financière</b>	<b>Nombre d'agents concernés</b>
Bilan de compétence	16 029,17	13
VAE	9 824,52	7
Préparation à concours	8 414,29	6

Formation diplômante	86 623,17	25
Total	120 893,15	51

## C. FORMATIONS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES EN INTERNE

### - Formations bureautique DISI

En 2017, la DISI a enregistré environ 560 participations (jours\*agents) à des formations bureautiques dispensées par le service utilisateurs. Cela correspond à une baisse par rapport à 2016 en raison d'actions complémentaires proposées par le service utilisateurs et notamment l'accompagnement des services de la collectivité sur l'optimisation de fichiers ou la participation à des projets tels que le télétravail, la nouvelle plateforme pour les agents des collègues ...

Ces participations se déclinent comme suit :

- 110 participations à des sessions d'autoformation et formations individuelles
  - 80 sessions d'autoformation d'une demi journée => 21 agents ont bénéficié a minima d'une session
  - 150 sessions de formations individuelles personnalisées d'une demi journée => 62 agents ont bénéficié a minima d'une session
- 450 participations à des sessions de formation en présentiel
  - 70 sessions de formation en présentiel d'une journée => 300 agents ont été formés en présentiel sur potentiellement plusieurs sessions

- **Formations MEOP :** 4 sessions de formations ont été organisées sur les thèmes de conduite de projet et animation de réunion => 60 agents ont bénéficié de ces formations

- **Formations dispensées par le coach interne :** 2 sessions et 1 cycle de formations ont été organisés sur les thèmes suivants : atelier de co développement, animer une équipe et anticiper et réguler les conflits => 37 agents ont bénéficié de ces formations

- **Formations MARCO WEB DCP :** 6 sessions ont été organisées => 47 agents ont bénéficié de ces formations

- **Formations dispensées par SGMRP :** 18 sessions délivrées en 2017

2 sessions d'accueil des agents des collègues (SAAC)

1 session d'accueil des agents des routes (FAAR)

4 sessions de formation des acteurs santé et sécurité au travail (OSST2)

2 session de formation à la sécurité incendie (Evacuation et manipulation des moyens de secours)

1 session de formation sur la démarche d'évaluation des risques professionnels (utilisateurs KITRY)

8 sessions de formation de Sauveteur Secouriste du Travail (2 formations initiales et 6 recyclages)

#### **D. COUT DE LA FORMATION :**

		Montants pour l'année 2017 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	843 357,68
5.1.4.2	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	5 600,00
5.1.4.3	Autres organismes	337 173,96
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	14 225,70
<b>Coût total des actions de formation</b>		<b>1 200 357,34</b>

## VII. Relations sociales

### A. Droits sociaux

Les organisations syndicales représentatives aux instances paritaires du Département sont au nombre de quatre : FO, CFDT, CGT et SUD.

### Les instances paritaires

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.)

<b>Séances du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail</b>	18 janvier (suite des 8 et 9 décembre 2016) 2 mars 21 mars (suite du 2 mars) 27 avril (suite des 2 et 21 mars) 12 mai 23 juin (suite du 12 mai) 29 juin 20 octobre 14 décembre (suite du 20 octobre)
<b>Visites du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail</b>	14 mars (CMS de Calvisson) 7 juin (Collège Remoulins) 8 novembre (Parc de Nîmes)
<b>Groupes de travail</b>	Préparations des fiches hygiène et sécurité et accidents de travail : 24 février, 21 avril, 9 mai, 20 juin, 13 octobre
<b>Formation membres CHSCT</b>	20, 21 et 22 décembre

Comité technique (CT)

<b>Séances du Comité technique</b>	25 et 27 janvier 23 février (suite des 25 et 27 janvier 2017) 28 et 29 mars 30 mai (suite des 28 et 29 mars 2017) 1er et 2 juin 7 septembre (suite des 1 <sup>er</sup> et 2 juin) 28 septembre 29 septembre (Bilan social) 23 et 24 novembre
------------------------------------	--

<b>Groupes de travail / Comités de suivi</b>	<i>11 janvier, 12 janvier, 24 janvier, 24 février, 19 septembre, 22 septembre</i>	Rencontre OS / DGA
	<i>20 septembre, 11 octobre, 12 octobre,</i>	Rencontre OS / Président
	<i>12 janvier, 6 juillet</i>	Groupe de travail protocole AES (accident d'exposition au sang)
	<i>24 janvier, 15 mars, 4 mai, 10 mai, 13 septembre, 20 septembre</i>	« résorption emploi précaire »
	<i>15 mars</i>	Groupe de travail « tableau des effectifs »
	<i>27 janvier, 30 mars</i>	Comité de suivi projets de réorganisation en cours
	<i>15 mars, 10 mai, 5 juillet</i>	Comité de suivi mouvement des agents des collèges
	<i>16 mars</i>	OS/ DGADS / Assistants familiaux
	<i>17 mars, 24 avril</i>	Rédaction cahier des charges CHSCT expert agréé, analyse des offres
	<i>23 mars</i>	Comité de suivi avancement de grade et promotion interne
	<i>12 décembre</i>	Règlement intérieur-avancement de grade -promotion interne
	<i>29 mars</i>	Groupe de travail « matériel DGAML »
	<i>20 avril, 24 mai</i>	Comité de suivi Protocole droit syndical
	<i>21 avril</i>	Comité de suivi mouvement des agents des routes
	<i>28 avril</i>	Procédure violence
	<i>3 mai</i>	Viabilité hivernale DGAML
	<i>9 mai, 2 juin</i>	Règlement intérieur CT, et du CHSCT
	<i>4 mai, 13 juin</i>	Protocole effectifs et mobilité DGADS
	<i>11 mai, 26 juin, 14 septembre</i>	Groupe de travail : télétravail
	<i>15 septembre</i>	Groupe de travail « propos suicidaire »
<i>26 juin</i>	Commission formation – PEP	
<i>19 octobre</i>	Groupe de travail RIFSEEP	
<i>8 décembre</i>	Comité de suivi NBI	
<i>21 novembre</i>	Groupe de travail « mutuelle »	

### Commission administrative paritaire (CAP)

<b>Séances</b>	24 mars 27 juin 17 octobre 7 décembre
----------------	--

<b>Réunions techniques préparatoires</b>	13 mars 12 juin 9 octobre 27 novembre
--	--

## Les autorisations spéciales d'absence

Chaque syndicat bénéficie chaque année d'un contingent d'autorisations spéciales d'absence, d'un crédit d'heures de décharges d'activités de service, d'autorisations spéciales d'absence et de congés pour formation syndicale.

Un calcul des absences autorisées au titre de l'exercice du droit syndical est effectué chaque année. Depuis 2009, un suivi et un enregistrement de ces absences ont été mis en place.

Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	902,75 jours
Volume du contingent global d'heures d'autorisation d'absence calculé en application des articles 14 et 17 du décret du 3 avril 1985	5 904 heures
Nombre d'heures de décharge d'activité de service auxquelles ont droit les organisations syndicales	7 800 heures
Nombre d'heures de décharge d'activité de service effectivement utilisées	11 820 heures
Nombre de jours d'absence pour formation syndicale accordés aux fonctionnaires	376 jours
Nombre de protocoles d'accord en matière de droits syndicaux	
Nombre de jours de grève en heure agent sur <u>mot d'ordre local</u>	12 heures (1 heure/agent)
Nombre de jours de grève en heure agent sur <u>mot d'ordre national</u>	1054 jours (6759 heures)

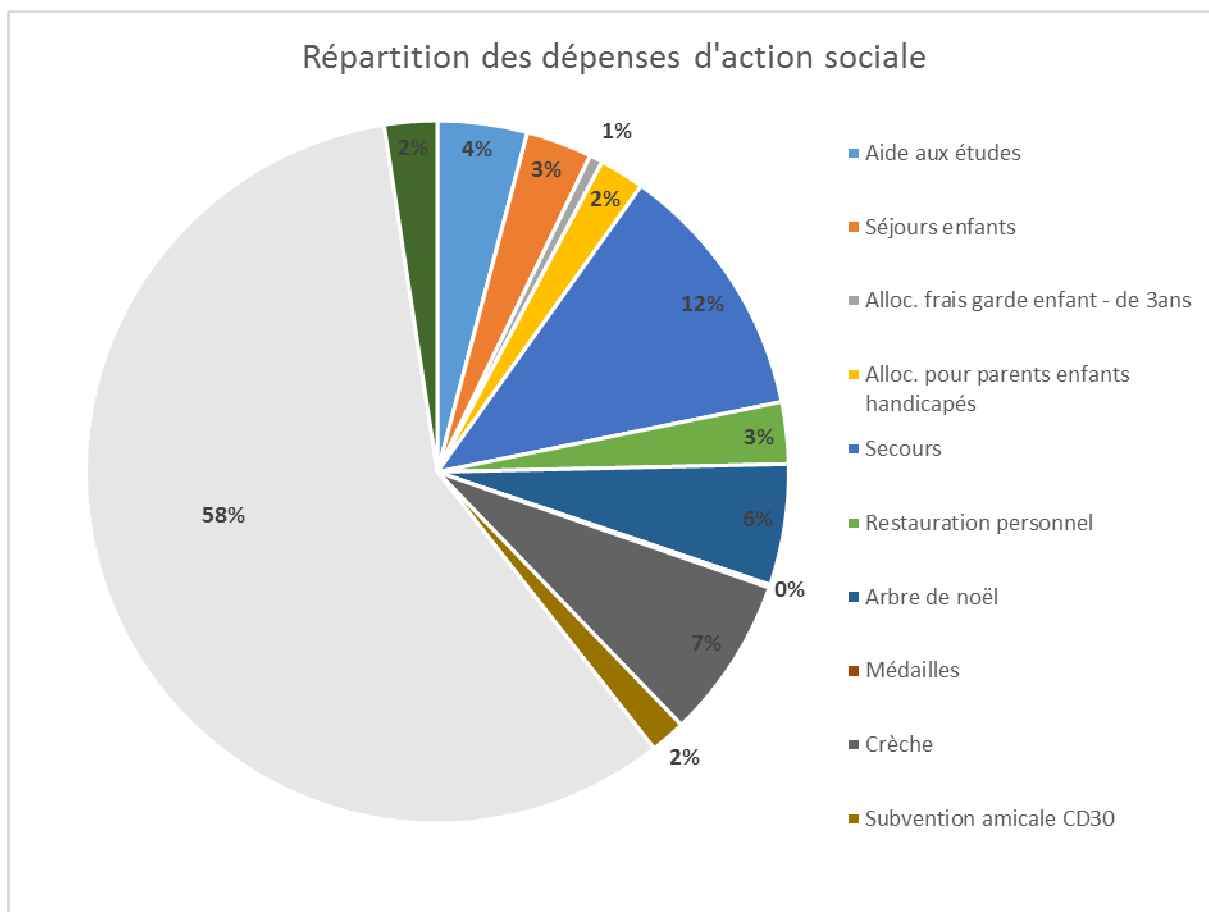
## B. Action sociale

### Dépenses nettes d'action sociales par type de prestations

	2016	2017
Aide aux études	65 550 €	59 014.00 €
Séjours enfants	57 286 €	43 316.23 €
Alloc. frais garde enfant - de 3ans	9 144 €	8 692.64 €
Alloc. pour parents enfants handicapés	31 765 €	29 711.61 €
Secours	122 253 €	170 874.16 €
Restauration personnel	47 226 €	40 609.86 €
Arbre de Noël	82 342 €	79 528.71 €

Médailles	0 €	1 974.84 €
Crèche	207 358 €	106 398.80 €
Subvention amicale CD30	34 950 €	23 400.00 €
Cotisation CNAS	889 278 €	831 162.14 €
Fonctionnement RIA*	45 929 €	34 696.75 €
<b>Total</b>	<b>1 593 081 €</b>	<b>1 429 439.74 €</b>

\*Le coût réel du RIA pour la collectivité est de 164 516,15 €.

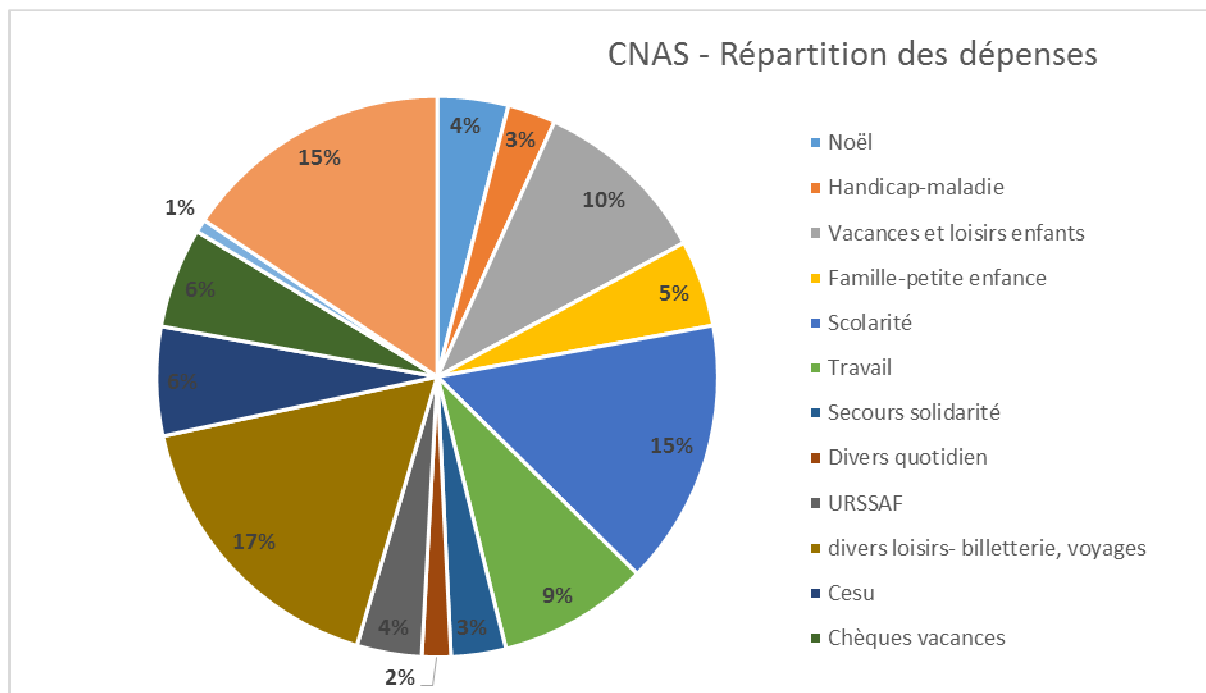


## Zoom sur le Comité national d'action sociale

Répartition des dépenses :

Noël	33 990 €
Handicap-maladie	22 995 €
Vacances et loisirs enfants	84 983 €
Famille-petite enfance	41 453 €
Scolarité	127 342 €
Travail	72 040 €
Secours solidarité	26 239 €
Divers quotidien	13 875 €
	<b>422 917 €</b>

URSSAF	31 127 €
divers loisirs- billetterie, voyages	141 081 €
Cesu	52 198 €
Chèques vacances	48 020 €
bonification prêts	6 261 €
	<b>701 604 €</b>
divers frais de structure + non retour	129 558 €
<b>Cotisation</b>	<b>831 162 €</b>



### Prestations servies directement par la collectivité territoriale

Nature de la prestation	Nombre de bénéficiaires	Montant en euros
<b>Restauration</b>	27 072 repas	40 609
<b>Aide à la famille</b> (garde d'enfants)	23 enfants	8 692
<b>Subvention pour séjours d'enfants</b>	1048 enfants	43 316
<b>Prestation pour enfant handicapé</b>	17 enfants	29 771
<b>Bons cadeaux « Aides aux études » et Noël</b>	1 124 enfants 933 enfants	41 481 (Noël) 59 014 (études)
<b>Aide exceptionnelle</b> (Commission Aides financières Commission Dommages matériels)	158	170 874

## **C. Protection sociale complémentaire**

### **Procédure retenue par la collectivité**

La collectivité participe, sous condition de ressources (ne pas dépasser 1 000 € sur la ligne 14 "impôt soumis au barème avant décote" de l'avis d'imposition du foyer), à la complémentaire santé des agents adhérents à un contrat santé labellisé.

### **Nombre de bénéficiaires et montant des participations**

	A	B	C	Emploi avenir	Total	Compl. apprenti
Nombre d'agents	33	168	317	12	<b>530</b>	1
Montant des participations	9 280 €	54 290 €	111 291€	2 580 €	<b>177 441 €</b>	98 €