



BILAN SOCIAL 2013

DES COLLECTIVITES RATTACHEES

AU COMITE TECHNIQUE DEPARTEMENTAL

DU CENTRE DE GESTION DE L'ISERE

SOMMAIRE

■ INTRODUCTION	Page 3
■ L'EMPLOI TERRITORIAL	Page 4
> Effectifs	Page 4
> Temps de travail	Page 10
> Pyramide des âges.....	Page 11
> Rémunération	Page 12
■ SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	Page 13
■ FORMATION.....	Page 16
■ DROITS SOCIAUX.....	Page 18
■ DIALOGUE SOCIAL	Page 18
■ EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	Page 19

INTRODUCTION

■ Présentation des résultats :

Ce document synthétise les résultats du bilan social 2013 pour les collectivités rattachées au Comité Technique départemental du Centre de gestion de l'Isère (collectivités de moins de 50 agents).

■ Taux de retour :

Sur un total de 750 collectivités rattachées au Comité Technique départemental du Centre de gestion de l'Isère, 220 ont retourné leur bilan social. Elles représentent 3 654 agents titulaires et non titulaires permanents sur un total de 6 220 agents titulaires et non titulaires permanents (source : listes électorales comité technique départemental).

> Evolution du taux de retour des bilans sociaux :

	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Par rapport au nombre de collectivités	76 %	57 %	35 %	14 %	29 %	30 %	29 %
Par rapport au nombre d'agents*	70 %	57 %	60 %	60 %	37 %	56 %	59 %

* Le taux de retour par rapport au nombre d'agents est calculé :

- sur les agents titulaires de 2001 à 2011,
- sur les agents titulaires et non titulaires permanents pour 2013

Pour la campagne 2013, le nombre de collectivités ayant retourné leur bilan social a légèrement baissé par rapport à 2012, passant de 226 à 220 collectivités ayant renvoyé leur bilan social.

Les relances étant concentrées sur les collectivités ayant le plus d'agents, le taux de retour de l'effectif augmente légèrement passant de 56 % à 59 %.

Remarques :

Les effectifs présentés dans ce document sont exprimés en personnes physiques.

Les données de la filière Incendie et Secours ne sont pas présentées, le Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Isère n'étant pas rattaché au CTP du Centre de gestion.

L'EMPLOI TERRITORIAL : EFFECTIFS

■ Effectif global :

> Répartition de l'effectif par statut :

	Effectifs 2013	Répartition 2013	Répartition 2011	Répartition 2009	Répartition 2007
Nombre d'agents titulaires et stagiaires	3 095	69 %	69 %	68 %	67 %
Nombre d'agents contractuels sur emplois permanents	559	12 %	17 %	15 %	13 %
<i>Total des agents sur emplois permanents</i>	3 654				
Nombre d'agents contractuels sur emplois non permanents	836	19 %	14 %	17 %	20 %
Total	4 490	100 %	100 %	100 %	100 %

Remarque : Les agents non titulaires sur emplois permanents comprennent les agents remplaçant des titulaires (en congé maladie ou maternité par exemple), car ils occupent un emploi permanent. Toutefois ils ont un statut d'agents non permanents.

> Répartition de l'effectif non permanent :

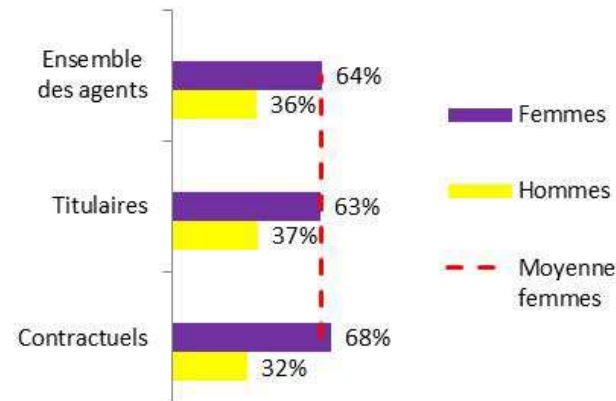
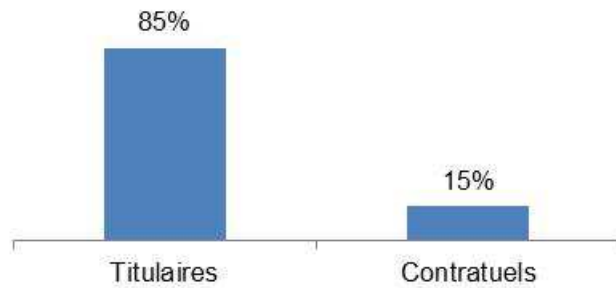
	Effectifs 2013	Répartition 2013	Répartition 2011	Répartition 2009	Répartition 2007
Besoins saisonniers ou occasionnels (alinéa 2)	544	74,0 %	61,0 %	57,8 %	75,5 %
Contrats aidés	56	7,7 %	12,0 %	14,2 %	8,0 %
Assistantes maternelles	1	0,1 %	15,0 %	0,2 %	9,0 %
Apprentis	20	3,0 %	6,0 %	4,8 %	4,0 %
Collaborateurs de cabinet	2	0,2 %	1,0 %	0,0 %	0,5 %
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	108	15,0 %	5,0 %	23,0 %	3,0 %
Sous-total effectif non permanent	731	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Non titulaires recrutés par le CDG mis à disposition des collectivités	105				
Total effectif non permanent 2011	836				

Remarque :
La rubrique des "agents recrutés par le CDG et mis à disposition" concerne les agents recrutés par dans le cadre des missions temporaires par le CDG.
Ceux-ci interviennent dans différentes collectivités, y compris celles qui ne sont pas rattachées au comité technique départemental.

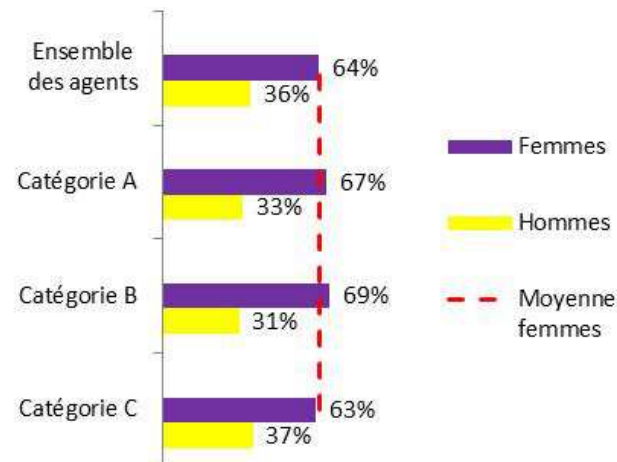
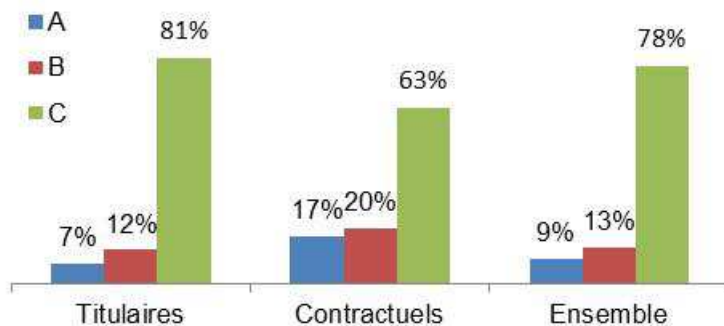
■ Répartition de l'effectif sur emplois permanents (3 654 agents) :

Rappel : les données concernant les agents non titulaires sur emplois permanents comprennent les remplaçants au titre de l'article 3, alinéa 1 (arrêt maladie, congé maternité. . .).

> Par statut :



> Par catégorie :



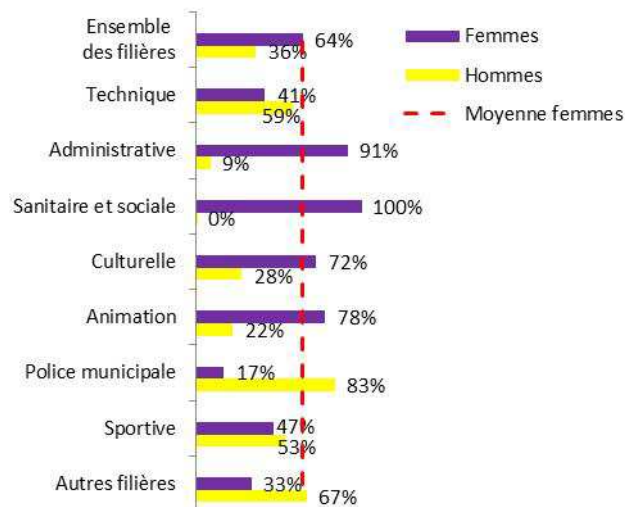
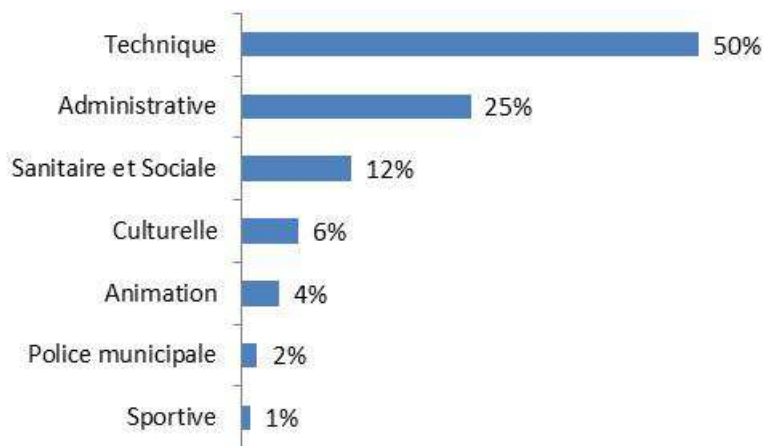
DONNEES BILANS SOCIAUX PRECEDENTS

	Titulaires	Contractuels	Total
2007	84%	16%	100%
2009	82%	18%	100%
2011	80%	20%	100%

Titulaires et contractuels sur emplois permanents			
Cat.	2007	2009	2011
A	8%	7%	11%
B	16%	14%	16%
C	76%	79%	73%
Total	100%	100%	100%

> Par filières :

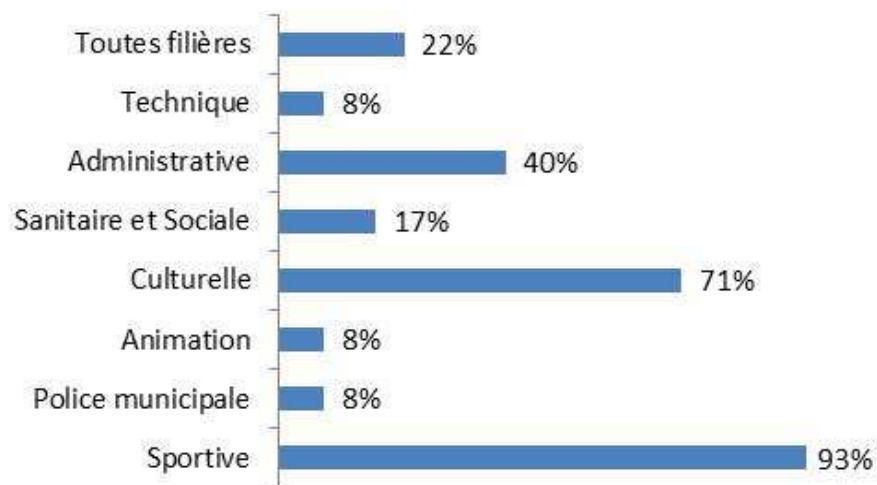
=> Répartition de l'ensemble des agents permanents :



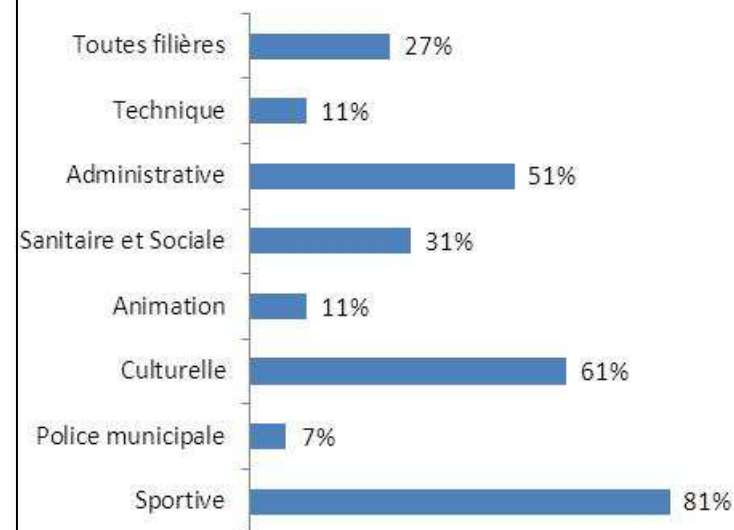
DONNEES BILANS SOCIAUX PRECEDENTS

Titulaires et contractuels sur emplois permanents			
Filière	2007	2009	2011
Technique	48%	48%	44%
Administrative	25%	26%	27%
Sanitaire et Sociale	13%	12%	20%
Culturelle	5%	7%	4%
Animation	6%	5%	3%
Sécurité	1%	1%	1%
Sportive	2%	1%	1%
Total	100%	100%	100%

=> Taux d'encadrement (part des agents A et B dans l'effectif de la filière) :



Taux d'encadrement 2011



> Zoom sur les contractuels sur emplois permanents :

=> Répartition par statut :

	Répartition 2013	Répartition 2011	Répartition 2009	Répartition 2007
Remplaçants et postes vacants (article 3 alinéas 1 et 2)	58%	67%	36%	68%
Absence de cadre d'emploi et agents de catégorie A (article 3 alinéas 4 et 5)	17%	18%	42%	28%
Temps complets inférieurs au mi- temps pour les communes de moins de 1 000 habitants (article 3 alinéa 6)	4%	4%	8%	3%
Autres non titulaires* (articles 38, 47, 136. . .)	21%	11%	14%	1%
Total	100%	100%	100%	100%
* Travailleurs handicapés, DGS, PACTE, agents n'ayant pas la nationalité française. . .				

=> Répartition par ancienneté :

	Répartition 2013	Répartition 2011	Répartition 2009	Répartition 2007
Moins de 3 ans	58%	62%	65%	67%
De 3 ans à moins de 6 ans	26%	22%	19%	22%
6 ans et plus	16%	16%	16%	11%
Total	100%	100%	100%	100%

■ Mouvements de personnel :

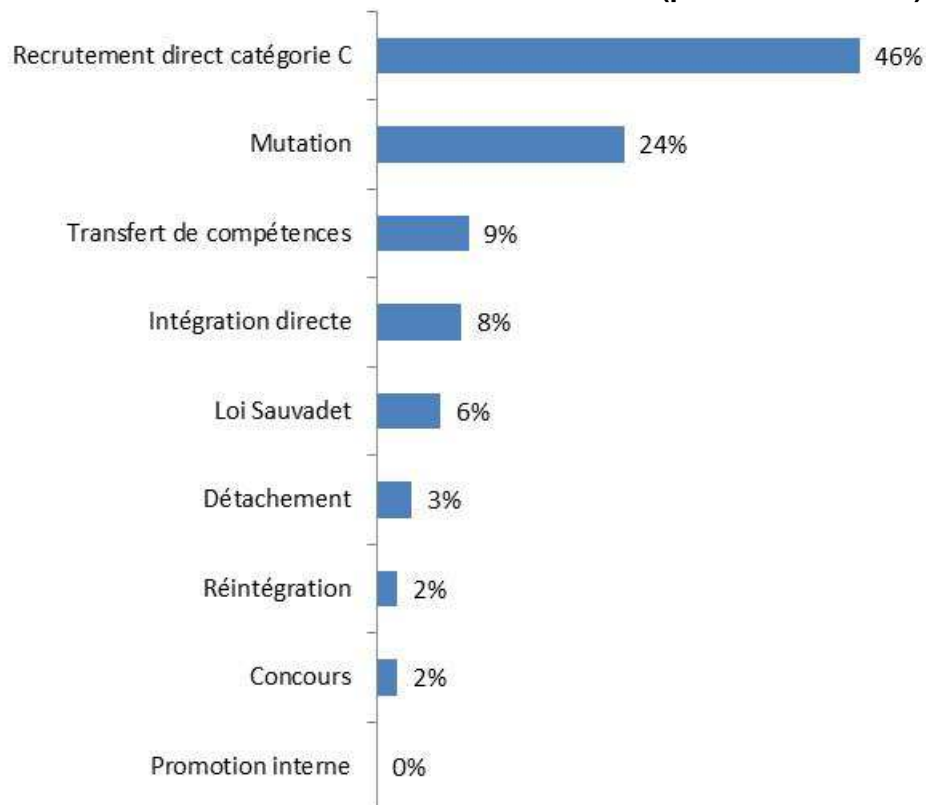
=> ARRIVEES :

	2013		2011		2009		2007	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Titulaires	148	54%	146	28%	165	46%	207	55%
Contractuels	124	46%	370	72%	196	54%	172	45%
Total	272	100%	516	100%	361	100%	379	100%

=> DEPARTS :

	2013		2011		2009		2007	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Titulaires	135	52%	186	53%	130	42%	210	53%
Contractuels	125	48%	165	47%	177	58%	185	47%
Total	260	100%	351	100%	307	100%	395	100%

=> REPARTITION DES MOTIFS DE D'ARRIVEES (pour les titulaires) :



=> REPARTITION DES MOTIFS DEPARTS (pour tous les statuts) :



*Autres cas : révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc...

=> TITULARISATIONS PROMOTIONS ET AVANCEMENTS :

	2013	2011	2009	2007
Stagiaires titularisés	99	209	138	190
Agents non titulaires mis en stage ou titularisés	141	6	124	169
Total	240	215	262	359

	2013	2011	2009	2007
Prolongation de stage	3	14	9	8
Refus de titularisation	5	2	27	1
Total	8	16	36	9

	Effectif 2013	Répartition 2013	Répartition 2011	Répartition 2009	Répartition 2007
Avancement d'échelon	670	76%	77%	76%	80%
Avancement de grade	190	22%	20%	21%	16%
Promotion interne	23	2%	3%	3%	4%
Total	883	100%	100%	100%	100%

=> RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES :

	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Nombre de travailleurs handicapés	59	28	67	156	77	176	95
Taux d'emploi	0,7%	0,4%	1,52%	3,79%	2,65%	5,14%	2,79%
Rappel obligation	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%

L'obligation de recrutement des travailleurs handicapés concerne les collectivités d'au moins 20 agents.
Les collectivités qui ne respectent pas cette obligation sont pénalisées financièrement depuis 2006.

L'EMPLOI TERRITOIRAL : TEMPS DE TRAVAIL

■ Modalités d'exercice du temps de travail :

> Répartition par statut, pour l'ensemble des agents permanents :

	Titulaires		Contractuels		Ensemble		Part des contractuels par temps de travail*	
	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013
Temps plein	68%	65%	45%	29%	63%	59%	14%	7%
Temps partiel	11%	6%	6%	11%	10%	7%	12%	23%
Temps non complet	21%	29%	49%	60%	27%	34%	37%	28%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	20%	15%

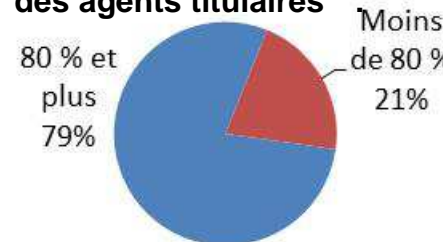
Attention : la quotité du temps non complet pour les contractuels en 2011 n'était pas demandée.

* Note de lecture : En 2011, 14 % de l'ensemble des agents à temps plein étaient des contractuels.

> Répartition par catégorie, pour l'ensemble des agents permanents en 2013 :

	A	B	C	Total
Temps plein	87%	73%	64%	67%
Temps non complet	13%	27%	36%	33%
Total	100%	100%	100%	100%

> Quotité de temps de travail pour le temps partiel des agents titulaires * :

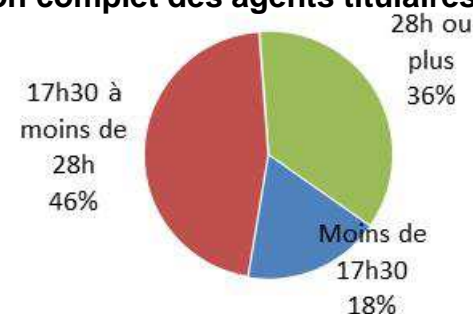


* Note de lecture : 79 % des agents titulaires à temps partiel travaillent à 80% ou plus.

> Répartition par filière, pour l'ensemble des agents permanents en 2013 :

	Technique	Administrative	Sanitaire et Sociale	Culturelle	Animation	Police municipale	Sportive	Total
Temps plein	69%	77%	57%	41%	43%	100%	77%	67%
Temps non complet	31%	23%	43%	59%	57%	0%	23%	33%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

> Quotité de temps de travail pour le temps non complet des agents titulaires :

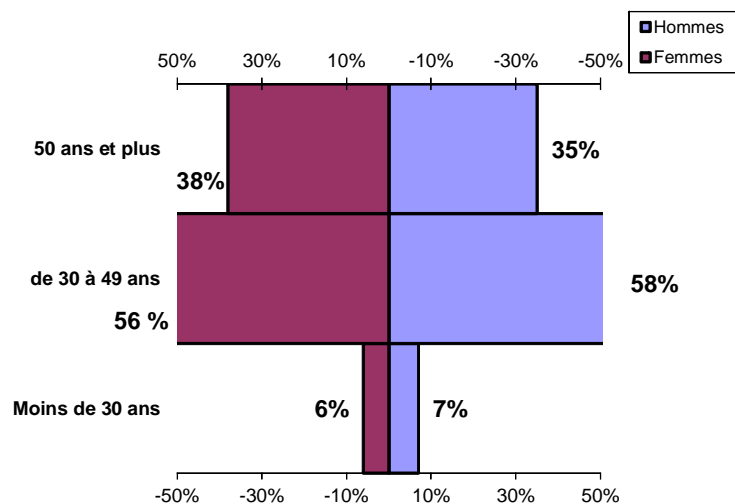


> Compte épargne temps :

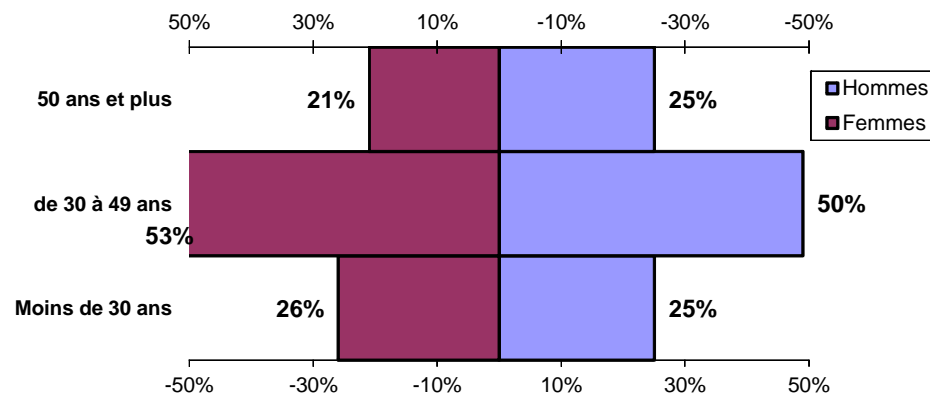
Nombre de comptes ouverts en 2013	114
Nombre de jours cumulés en 2013	2 665
Nombre de jours versés en 2013	392

L'EMPLOI TERRITORIAL : PYRAMIDE DES AGES

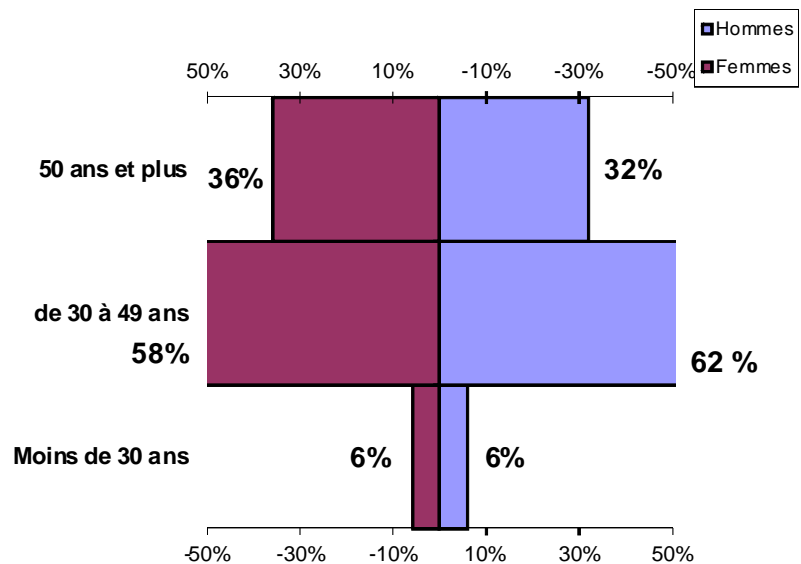
Titulaires 2013



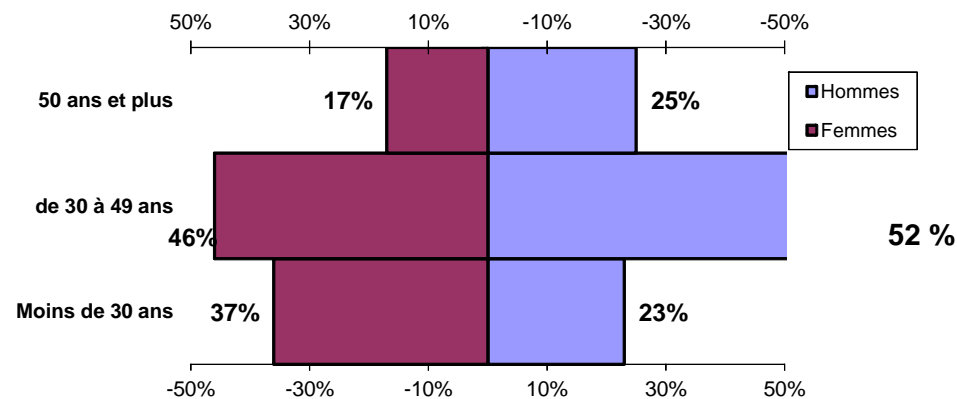
Contractuels 2013



Titulaires 2011



Contractuels 2011



L'EMPLOI TERRITORIAL : REMUNERATION

■ Part des primes dans la rémunération :

	Rémunération brute (hors NBI)	Dont primes, indemnités et heures supplémentaires	Part des primes, indemnités et heures supplémentaires dans la rémunération brute			
			2013	2011	2009	2007
Titulaires	68 079 478 €	11 833 464 €	17%	19%	15%	17%
Contractuels sur emplois permanents	10 992 895 €	901 500 €	8%	15%	10%	12%
Ensemble	79 072 373 €	12 734 964 €	16%	18%	15%	16%

■ Part des dépenses en personnel dans le budget de fonctionnement pour l'ensemble du personnel

	2013	2011	2009	2007
Dépenses de fonctionnement	388 678 705,00 €	646 754 940,00 €	262 732 568,00 €	372 225 186,00 €
Dépenses de personnel	128 760 568,00 €	183 382 982,00 €	95 103 823,00 €	144 789 728,00 €
Par des dépenses de personnel dans les dépenses de fonctionnement	33%	28%	36%	39%

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

■ Taux d'absentéisme global :

Le taux d'absentéisme théorique correspond à la part du temps non travaillé en raison des absences pour raisons de santé. Il est exprimé en pourcentage. Il permet de visualiser directement le poids de l'absentéisme sur l'effectif étudié.

Il est calculé selon la formule suivante* :

$$(\text{nombre de jours d'absence} \times 5/7) / (\text{effectif} \times \text{nombre moyen de jours travaillés par an et par agent})$$

Le coefficient de 5/7 permet de ne pas comptabiliser comme journées d'absence des jours de maladie correspondant à des jours de repos, et donc de ramener des jours calendaires en jours ouvrés.

Cette correction a toutefois le désavantage de sous-estimer le poids des nombreux petits arrêts (inférieurs à cinq jours) qui ne contiennent pas en général de jours de repos.

Motifs	Nombre de jours d'absence pour raisons de santé	Taux d'absentéisme 2013	Taux d'absentéisme 2011
Titulaires	62 708	7%	11%
Contractuels sur emplois permanents	6 138	4%	4%
Total	68 846	7%	9%

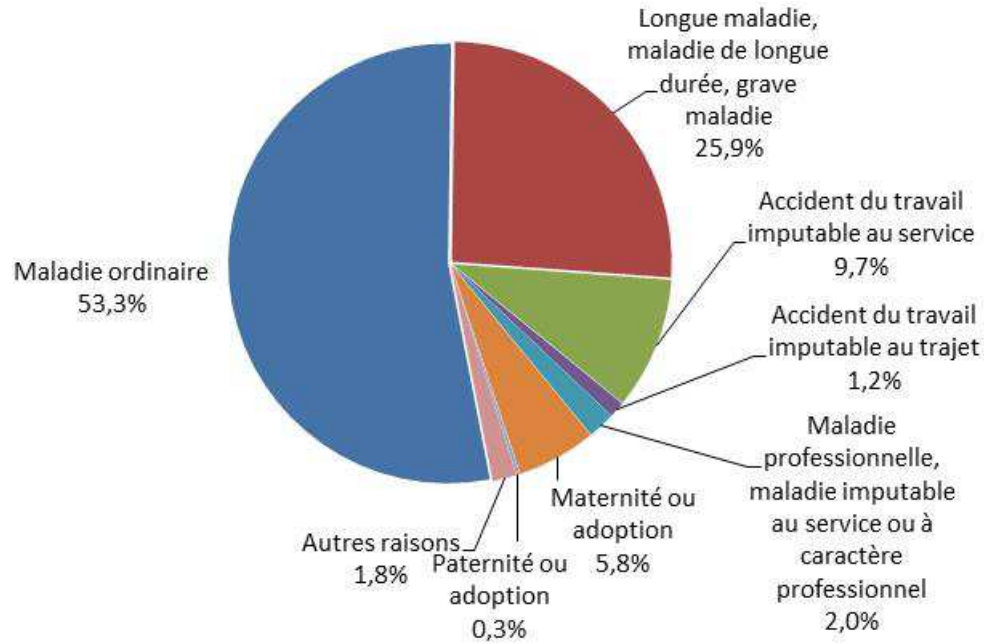
* Précisions sur la formule de calcul du taux d'absentéisme :

- Il s'agit de la formule du Bureau international du travail.
- Cette formule est également utilisée par d'autres acteurs. Toutefois les différentes composantes du calcul ne provenant pas de la même base, il n'est pas possible de comparer les taux d'absentéisme de cette synthèse et ceux diffusés par d'autres acteurs.
- Le nombre moyen de jours travaillés par an et par agent est estimé à 200 jours.
- Sont comptabilisés dans le nombre de jours d'absence les arrêts pour les motifs suivants :
 - o Maladie ordinaire
 - o Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie
 - o Accident du travail de service et de trajet
 - o Maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel
 - o Maternité ou adoption
 - o Paternité ou adoption

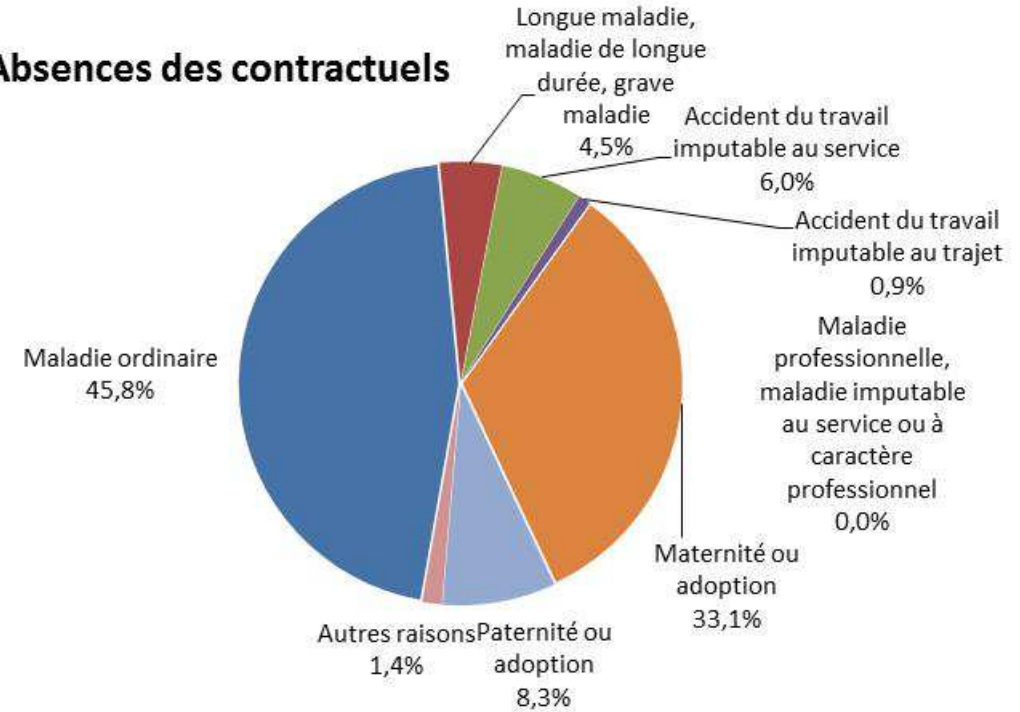
■ Santé au travail :

> Répartition des motifs d'absence pour raisons de santé :

Absences des titulaires



Absences des contractuels



Remarques :

Les absences sont décomptées en jours calendaires, sauf les absences pour "autres raisons" qui sont décomptées en jours ouvrés.

Exemples d'absences pour "autres raisons" : autorisations d'absences pour événements familiaux, fonctions électives, concours et examens. . .

> **Nombre moyen de journées d'absence par agent, par an, selon le statut :**

Motifs	Titulaires	Contractuels	Ensemble
Maladie ordinaire ¹	11,0	5	10
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie ¹	5,3	1	5
Accident du travail imputable au service ¹	2,0	1	2
Accident du travail imputable au trajet ¹	0,2	0	0
Maladie professionnelle, imputable au service ou à caractère professionnel ¹	0,4	0	0
Maternité ou adoption ¹	1,2	4	2
Paternité ou adoption ¹	0,1	1	0
Autres raisons ²	0,4	0	0
Total	20,6	11	19
1 : jours calendaires			
2 : jours ouvrés.			
Hors motif syndical, de représentation, grève, et formation.			
Exemples : Autorisations d'absences pour événements familiaux, fonctions électives, concours et examens. . .			

Remarque :

Le nombre moyen de journées d'absence est obtenu en divisant le nombre de journées d'absence par motif par le nombre total d'agents.

■ **Nombre d'Assistants et conseillers de prévention :**

- En 2007 : 104
- En 2009 : 101
- En 2011 : 171
- En 2013 : 80

FORMATION

■ Formation continue, initiale, préparation aux concours et formation de perfectionnement :

Remarque : les données présentées pour la formation concernent les agents titulaires et non titulaires sur emplois permanents.

> Volumes de formation pour l'ensemble des agents :

	2011	2013
Nombre de total de jours de formation	10 423	6 161
Nombre total d'agents partis en formation	2 913	1 933
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	4	3
Part des agents formés par rapport au nombre total des agents	58%	53%

Note de lecture :

Les agents partis en formation en 2011 ont suivi en moyenne 4 jours de formation.

58 % du total des agents sur emplois permanents sont partis en formation en 2011.

> Répartition des départs en formation par catégorie :

	A	B	C	Total
Part de la catégorie dans le nombre d'agents formés	12%	19%	69%	100%
Rappel du poids de la catégorie dans l'effectif	9%	13%	78%	100%
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	3	3	3	3

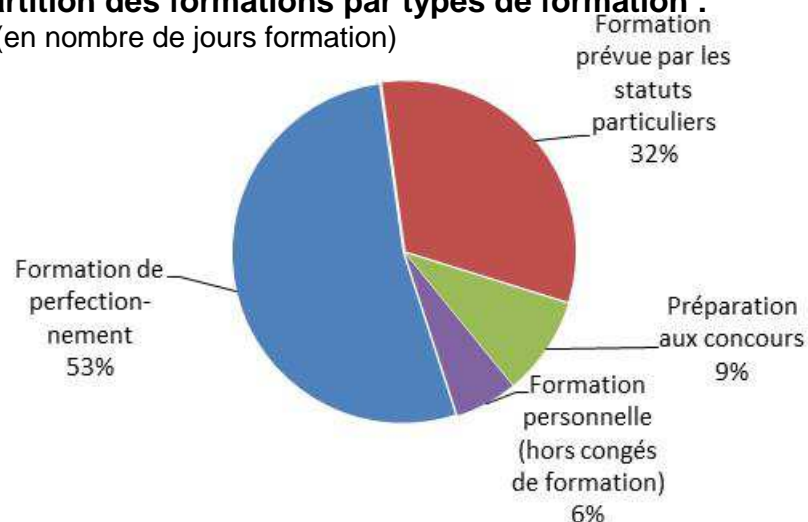
Note de lecture, pour la catégorie A :

Parmi les agents formés, 12 % sont des agents de catégorie A, alors qu'ils ne représentent que 9 % de l'effectif.

Les agents de catégorie A ont suivi en moyenne 3 jours de formation.

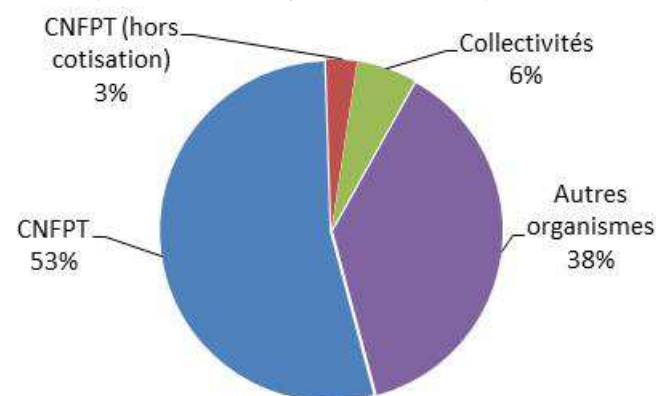
> Répartition des formations par types de formation :

(en nombre de jours formation)



> Répartition des formations par organisateurs :

(en nombre de jours formation)



■ Autres formations :

> Validation des acquis et des expériences des agents titulaires et contractuels sur emplois permanents :

	Titulaires	Contractuels	Ensemble	Total 2011	Total 2009
Nombre de dossiers déposés	1	3	4	9	15
Nombre de dossiers en cours	1	0	1	8	8
Nombre de dossiers ayant débouché sur une validation	4	3	7	5	8

> Bilans de compétences des agents titulaires et contractuels sur emplois permanents :

	Titulaires	Contractuels	Ensemble	Total 2011	Total 2009
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité	3	1	4	5	0

DROITS SOCIAUX

■ Nombre de journées de grève :

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
172	749	1051	838	242	300	665	234	11	136

DIALOGUE SOCIAL

■ Nombre de réunions des instances paritaires départementales:

	2005	2007	2009	2011	2013
CAP	19	22	23	23	17
CTP	9	9	9	8	8

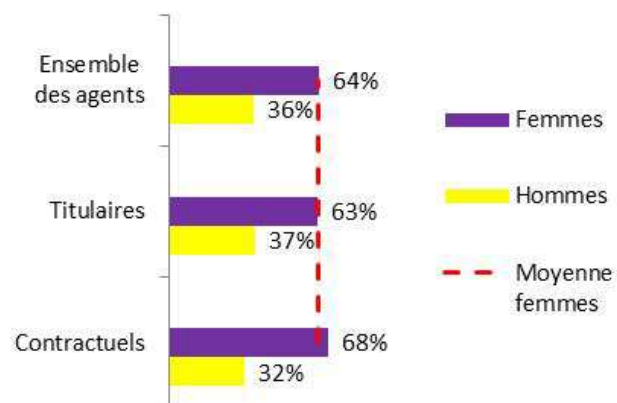
EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 institue la mise en place d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifié dans un chapitre séparé.

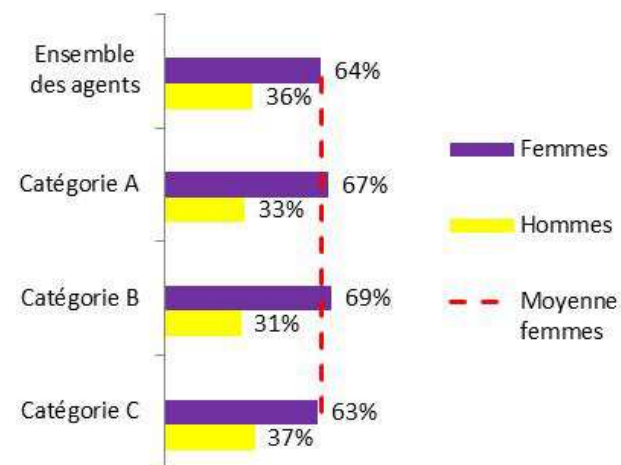
Dans cette synthèse les indicateurs significatifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont intégrés dans les thématiques concernées.

Toutefois, pour faciliter l'approche centrée sur cette question, ces indicateurs sont également repris dans cette partie spécifique.

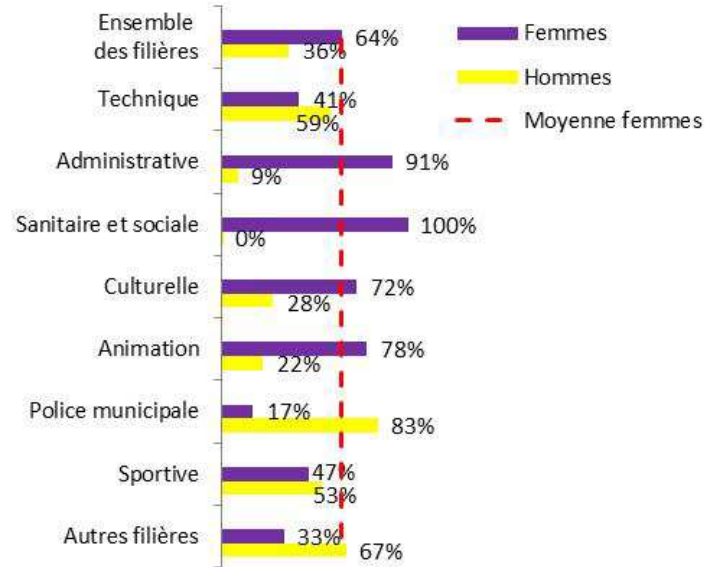
■ Part des femmes par statut :



■ Part des femmes par catégorie :



■ Part des femmes par filière :



■ Part des femmes par statut et par âge :

