

Cette synthèse présente les principales données des collectivités de l'Isère rattachées au Comité technique (CT) départemental comparées aux données des collectivités iséroises ayant leur propre Comité technique.

Taux de retour Bilan social 2015	En nombre de collectivités	En nombre d'agents permanents
Collectivités rattachées au CT départemental	47%	53%
Collectivités ayant leur propre CT	58%	64%
Ensemble des collectivités	49%	73%

Légende des codes couleurs :

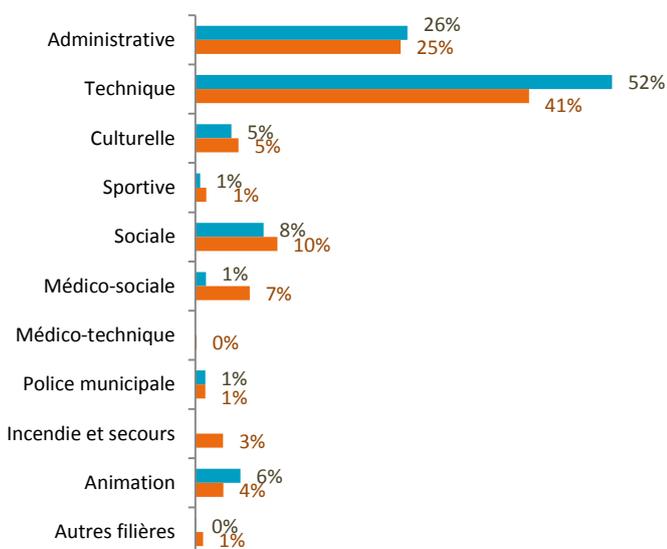
Collectivités du CT départemental	Données des 293 collectivités rattachées au Comité technique départemental de l'Isère ayant envoyé leur Bilan Social 2015.
Collectivités ayant leur propre CT	Données des 91 collectivités iséroises ayant leur propre comité technique ayant envoyé leur Bilan Social 2015.

Effectifs

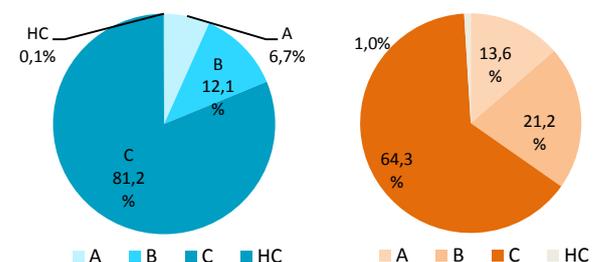
	Nb agents	Nb ETP	Part Nb agents	Nb agents	Nb ETP	Part Nb agents
Titulaires	2 761	2 278	83,5%	19 552	18 238	85,2%
Contractuels permanent	547	388	16,5%	3 404	2 776	14,8%
Ensemble permanents	3 308	2 666	100,0%	22 956	21 014	100,0%
Contractuels non permanents	720	-	-	4 017	-	-

Catégories, filières et cadre d'emplois (agents permanents)

Répartition des agents par filière :



Répartition des agents par catégorie :



Top 5 des cadres d'emplois :

	Nb	Nb
Adjoints techniques	1 479	6 945
Adjoints administratifs	535	2 763
ASEM	226	634
Rédacteurs	186	1 645
Adjoints territoriaux d'animation	164	624

Handicap

Nombre de BOETH* pour 100 agents ETP (agents permanents)

2,4

Collectivités du CT départemental

4,8

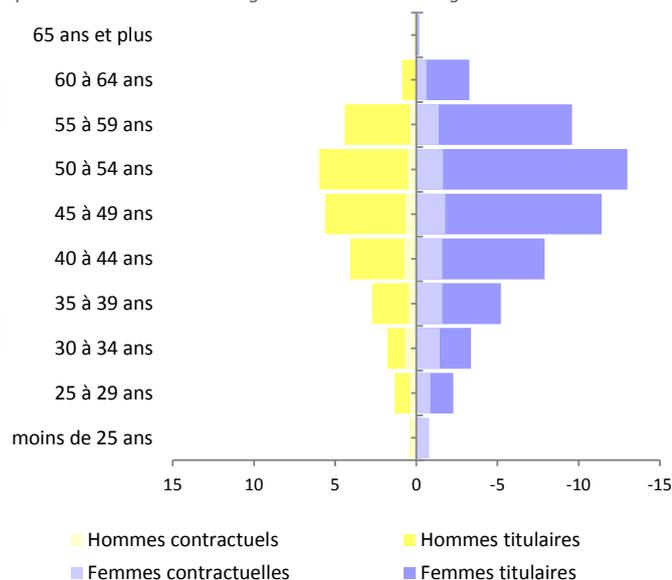
Collectivités ayant leur propre CT

* Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

Âge

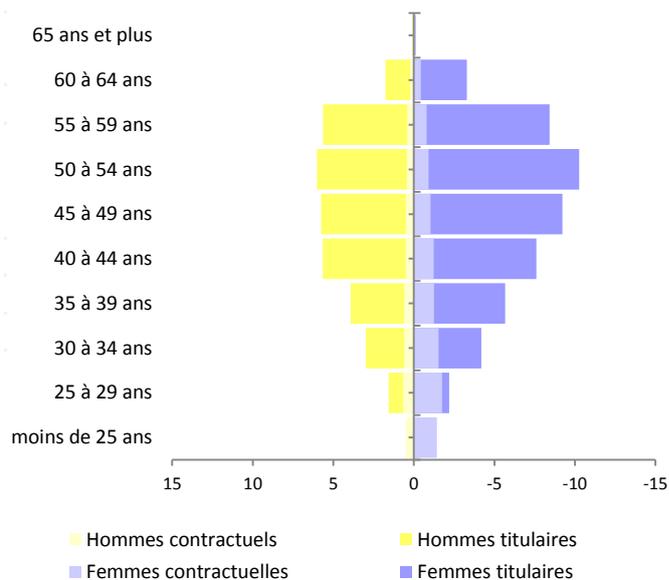
Pyramide des âges des agents permanents des collectivités rattachées au CT Départemental

part en % de la tranche d'âge sur l'ensemble des agents



Pyramide des âges des agents permanents des collectivités ayant leur propre CT

part en % de la tranche d'âge sur l'ensemble des agents



L'âge moyen des agents titulaires des collectivités rattachées au CT départemental est de 46 ans et 11 mois contre 46 ans et 3 mois pour les collectivités ayant leur propre CT.

Mouvements

Motifs d'arrivée des fonctionnaires	Nb	Part	Part
Recrutement direct	32	41%	17%
Voie de concours	5	6%	8%
Intégration directe	10	13%	4%
Voie de mutation	18	23%	18%
Détachement de la FPE	1	1%	1%
Détachement de la FPH	0	0%	2%
D'autres collectivités territoriales	0	0%	1%
D'autres organismes	0	0%	0%
Réintégration	3	4%	10%
Transfert de compétence	9	12%	39%
Ensemble	78	100%	100%

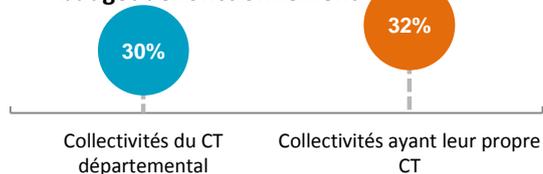
Le taux de rotation des fonctionnaires des collectivités rattachées au CT départemental en 2015 est de 3 % contre 7 % pour les collectivités ayant leur propre CT.

Arrivées de contractuels en 2015	Nb	Nb
Ensemble	219	1 882
dont remplacements	94	1 177

58 contractuels titularisés en 2015 dans les collectivités rattachées au CT départemental, contre 405 dans les collectivités ayant leur propre CT.

Budget et rémunérations

Poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement



Part du régime indemnitaire (RI) dans la rémunération

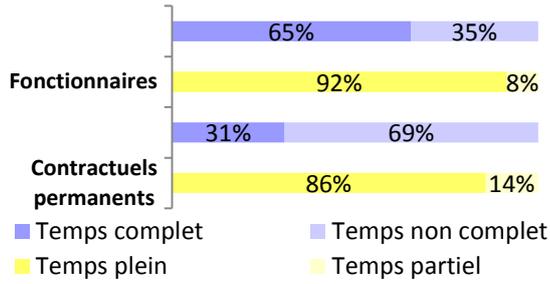
	Part du RI*	Part du RI*
Titulaires	15%	21%
Contractuels permanents	8%	16%

Part des collectivités ayant un RI

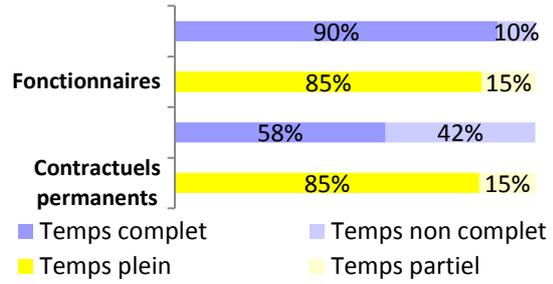
	%	%
Collectivités	88%	99%

Temps de travail

Agents permanents des collectivités rattachées au CT départemental



Agents permanents des collectivités ayant leur propre CT

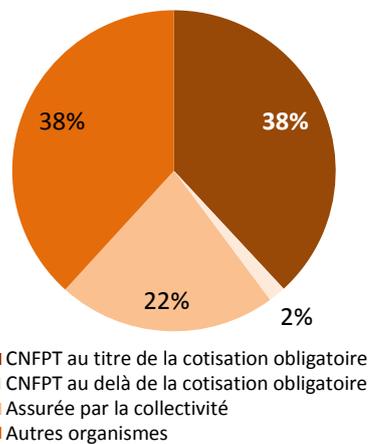
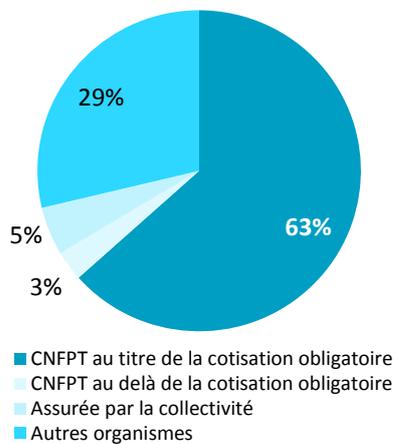


Formation

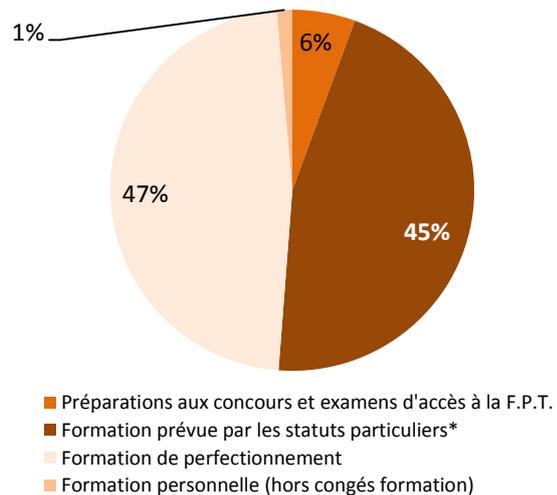
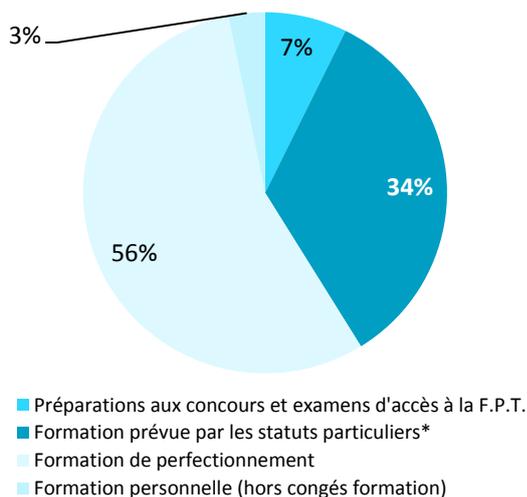
	Nb	Nb
Nombre moyen de jours de formation par agent*	1,1	2,6
dont cat A	1,4	3,3
dont cat B	1,5	2,6
dont cat C	1,0	2,5

* Sur emploi permanent

Répartition par organisme formateur :



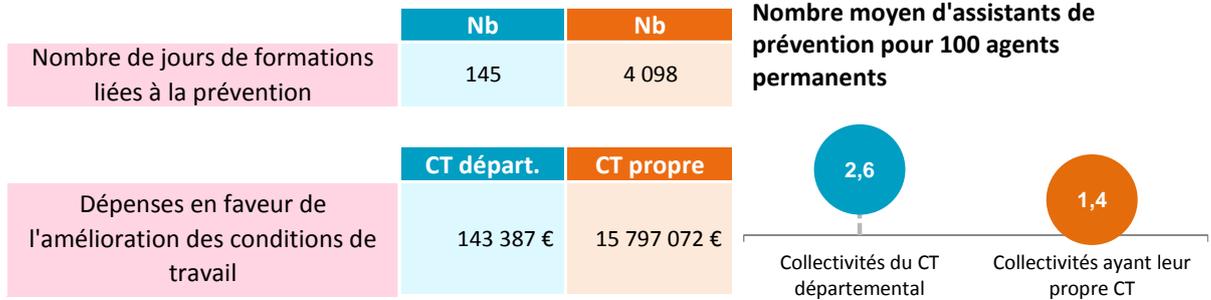
Répartition par type de formation :



* (intégration et professionnalisation)

Conditions de travail et prévention des risques

Prévention :

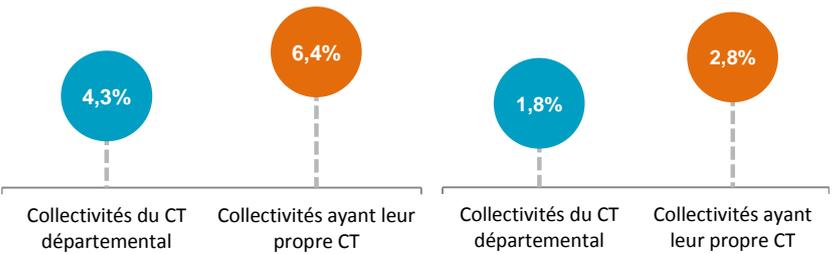


Absentéisme des agents sur emplois permanent :

Taux d'absentéisme des collectivités du CT départ.

Compressible ¹	3,9%
Médical ²	5,3%
Global ³	5,8%

Taux d'absentéisme compressible des titulaires



Taux d'absentéisme des collectivités ayant leur propre CT

Compressible ¹	5,9%
Médical ²	7,7%
Global ³	8,6%

Formule du taux d'absentéisme :

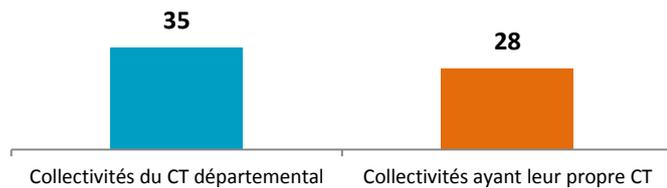
$\text{Nb de jours d'absence calendaires} / (\text{Nb d'agents sur emploi permanent} * 365)$

1. Maladie ordinaire et accident du travail.

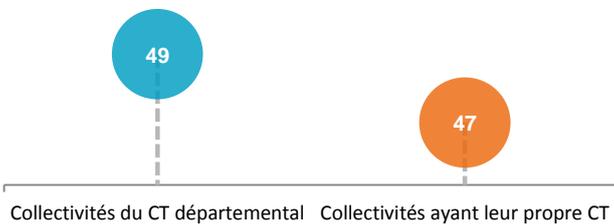
2. Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle.

3. Toutes absences, y compris maternité, paternité et autres motifs (autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels). Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

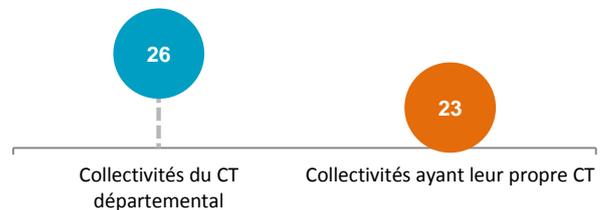
Nombre moyen de jours d'absence pour accident de travail (de service ou de trajet) pour les agents permanents (titulaires et contractuels) par arrêt



Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical en 2015 par agent **titulaire** ayant été absent



Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical en 2015 par agent **contractuel** ayant été absent



Méthodologie

Cette synthèse a été réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère à partir d'un outil développé dans le cadre de l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG). Elle reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2015 sélectionnés par le Centre de Gestion de l'Isère.



Date de publication : 09/05/2017
Contact CDG 38 : Lourdes Barroso, Service emploi
Coordinatrice de l'Observatoire régional
04 76 33 20 43 - lbarroso@cdg38.fr



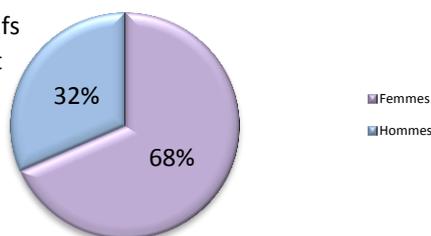
Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des Collectivités rattachées au Comité technique départemental

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2015. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités.

Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2015, ces collectivités employaient 2264 femmes et 1044 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

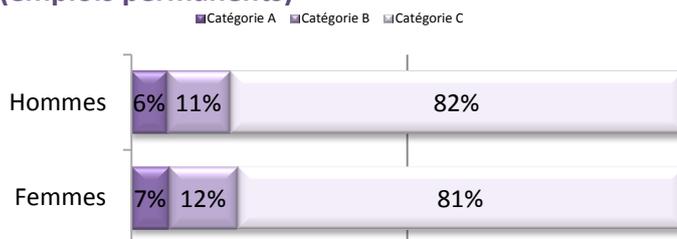


Les collectivités emploient 24 agents sur emploi fonctionnel, dont 54% de femmes.

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein, on dénombre :

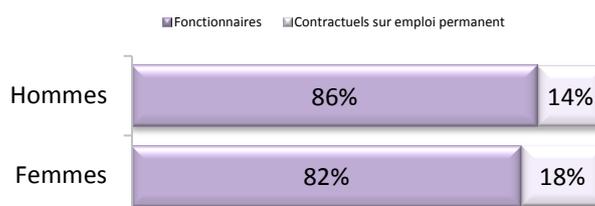
- 796,18 fonctionnaires hommes
- 1 482,01 fonctionnaires femmes
- 92,66 contractuels hommes
- 295,04 contractuelles femmes

- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	70%	70%	68%

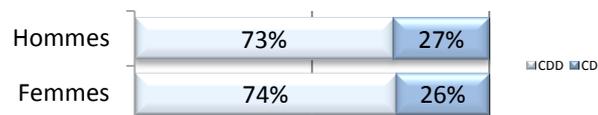
- 18 % des femmes sont contractuelles contre 14 % des hommes sur emploi permanent



- ▶ 68 % des fonctionnaires sont des femmes et 32 % des hommes
- ▶ 73 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 27 % des hommes

- 26 % des femmes contractuelles sont en CDI et 27 % des hommes sont en CDI

Au total, 144 agents en CDI



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	91%	9%
Technique	50%	50%
Culturelle	79%	21%
Sportive	40%	60%
Médico-sociale	100%	0%
Police	17%	83%
Incendie	-	-
Animation	87%	13%
Hors filière	23%	77%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités

● Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Secrétaires de mairie	100%
Assistants socio-éducatifs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
ASEM	100%
Agents sociaux	100%

● Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

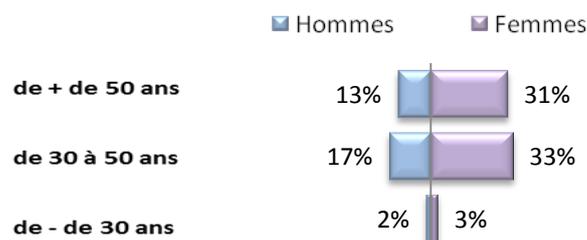
Agents de maîtrise	95%
Gardes-champêtres	89%
Agents de police municipale	81%
Techniciens	79%
Ingénieurs	68%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

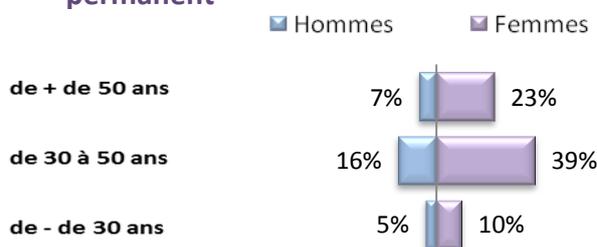
● Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,84	43,38	47,07
Hommes	46,62	42,09	45,98

● Pyramide des âges des fonctionnaires



● Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

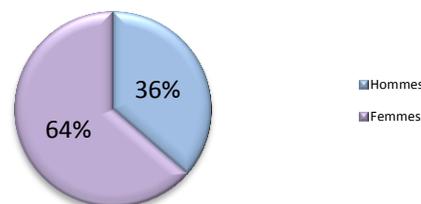


● Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	63%
CAE/CUI	79%
Emploi d'avenir	61%
Apprentissage	27%

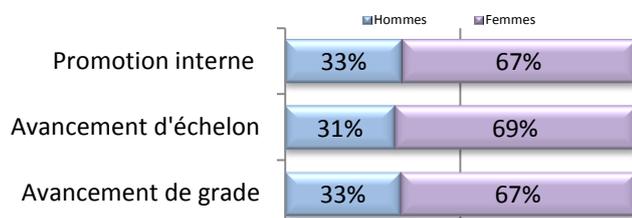
* ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

● 48 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



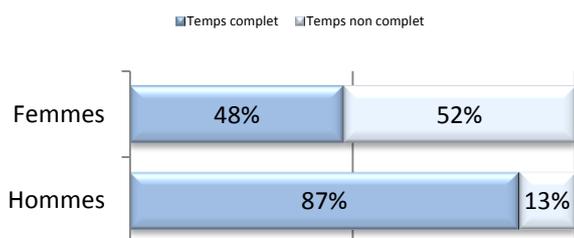
► Pour rappel, 68% des fonctionnaires sont des femmes

● Titularisation

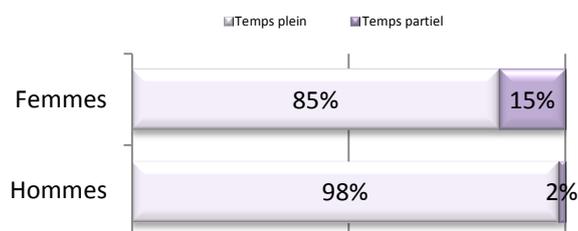
- 102 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 74 femmes et 28 hommes
- 58 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015 dont 41 femmes et 17 hommes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

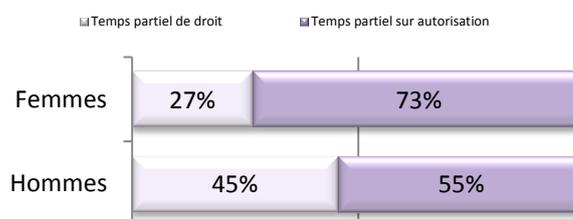
● Répartition des emplois à temps complet ou non complet



● Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



● Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

● Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail)	3,63%	4,52%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,83%	6,30%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,59%	6,38%

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent X 365)

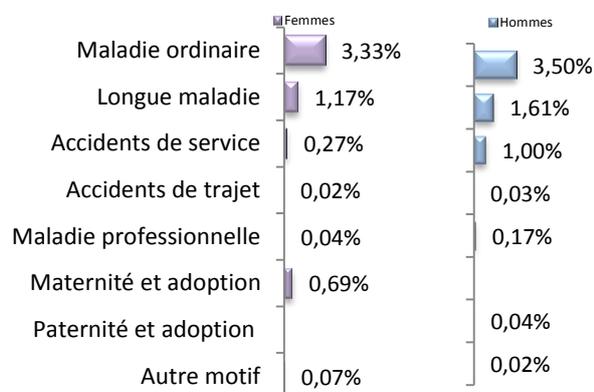
● Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2015

- ▶ En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque femme présente dans les collectivités
- ▶ En moyenne, 23 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque homme présent dans les collectivités

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



● Congés maternité, paternité ou adoption des agents sur emploi permanent

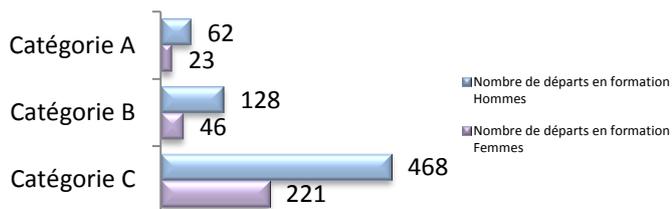
- ▶ 49 congés maternité ou adoption en 2015
- ▶ 34 congés paternité ou adoption en 2015

● 160 accidents du travail déclarés en 2015

- ▶ 2,6 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ 7 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1546 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 4013 jours d'arrêt

Formation

- 948 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent



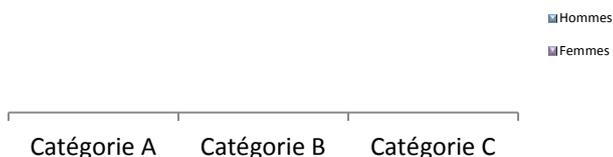
- 82 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent

58,5 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations

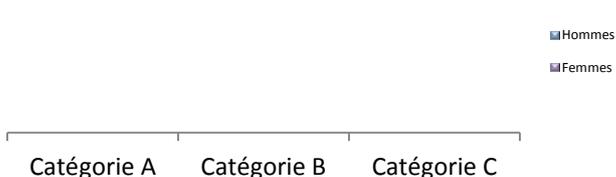
- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires

Données non présentes dans le Bilan Social 2015



- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent

Données non présentes dans le Bilan Social 2015



Du diagnostic à l'action

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide , cliquer sur l'image ci-dessous :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée (RSC) lui-même réalisé par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités. L'outil de réalisation du RSC et sa synthèse ont été développés par le Comité technique des chargés d'études des Observatoires régionaux des Centres de Gestion dans le cadre de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion.



Date de publication : 09/05/2017

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère

Contact CDG 38 : Lourdes Barroso, Service emploi

Coordinatrice de l'Observatoire régional

Tél : 04 76 33 20 43 - lbarroso@cdg38.fr

Synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux des Collectivités rattachées au Comité technique départemental

Préambule : Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités 2015. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Vous y trouverez également les 4 indicateurs destinés à être suivis au niveau national, par le Conseil commun de la fonction publique. Ces 4 indicateurs, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation des agents, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel doivent être suivis dans tous les plans locaux (selon des modalités de calculs identiques). Aussi, pour répondre à l'obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative avec des éléments qualitatifs (mise en place d'entretiens individuels ou collectifs, questionnaires...).

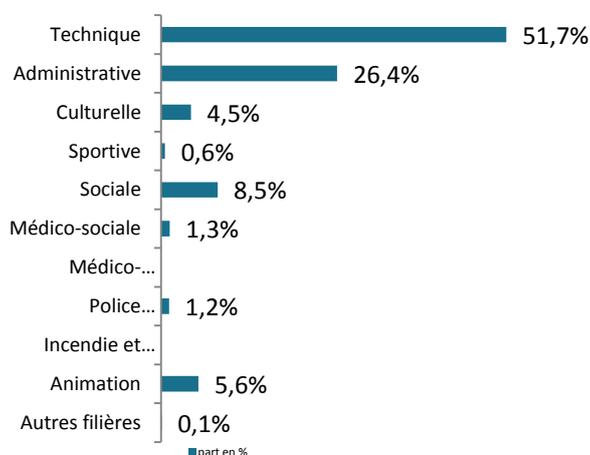
Effectifs

• Typologie des agents

	Effectif	Nb d'ETP*	Part des agents selon le statut
Titulaires	2 761	2 270,3	69%
Contractuels sur emploi permanent	547	387,7	14%
Contractuels sur emploi non permanent	720	**	18%
Ensemble des agents sur emploi permanent	3 308	2 658,0	
Ensemble des agents	4 028		

*Équivalent Temps Plein ** Données non présentes dans le Bilan social

• Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)



• Les principaux cadres d'emplois dans les collectivités (agents sur emploi permanent)

	% d'agents
Adjointes techniques	44,7%
Adjointes administratives	16,2%
ASEM	6,8%
Rédacteurs	5,6%
Adjointes territoriales d'animation	5,0%

• Répartition par genre et selon le statut au sein des collectivités

Répartition Femmes/Hommes selon le statut	Hommes	Femmes
Titulaires	32%	68%
Contractuels sur emploi permanent	27%	73%
Contractuels sur emploi non permanent	32%	68%
Total des agents	32%	68%

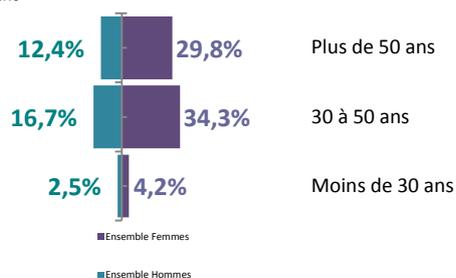
34 agents ont été mis à disposition par le Centre de Gestion ou employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)

Âge

• Pyramide des âges des agents

Pyramide des âges

part en % de la tranche d'âge des agents sur emploi permanent



• Âge moyen des agents

	Âge moyen
Fonctionnaires	46,9
Contractuels sur emploi permanent	42,4
Ensemble agents sur emploi permanent	46,7

Télétravail

- 2 agents exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

Absence

• Taux d'absentéisme des agents des collectivités selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent	Ensemble
Taux d'absentéisme "compressible"*	4,3%	1,8%	0,9%	3,4%
Taux d'absentéisme "médical"** (motif médical hors congés maternité)	5,9%	2,2%	0,9%	4,5%
Taux d'absentéisme global	6,4%	3,0%	1,0%	5,0%

*Le taux d'absentéisme compressible comprend la maladie ordinaire, les accidents de service et les accidents de trajets

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence/(nombre d'agents*365)

**Le taux d'absentéisme médical comprend la maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

Note de lecture: Sur 100 fonctionnaires, 6,4 agents ont été absents toute l'année

• Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2015

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent	Ensemble
Nombre moyen de jours d'absence/agent	23,4	10,8	3,7	18,1

Heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nb moyen d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées sur l'année par cadre d'emploi
Attachés de conserv. du patri.	75,0
Assistants d'enseign. arti.	61,5
Adjointes tech. des étab. d'enseign.	52,7

Mouvements de personnel

• Variation des effectifs entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015

	Effectifs au 31/12/2014	Effectifs au 31/12/2015	Variation
Nombre de titulaires	2 709	2 761	2%
Nombre de contractuels sur emploi permanent	499	548	10%
Ensemble des agents sur emploi permanent	3 208	3 309	3%

Droits sociaux

• Réunions statutaires des instances départementales

	Nb de réunions
Comités techniques départementaux	9
Commissions administratives paritaires	23
Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de travail	2

• Grèves

	2014	2015
Nombre de jours de grève sur mot d'ordre local	0	0

• Droits syndicaux

Heures de décharges d'activités du service	
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	1 734
Nombre d'heures effectivement réalisées	1 734

Accidents de travail et maladies professionnelles

	Nombre
Accidents de service	146
Accidents de trajet	14
Maladies professionnelles	5
ATI* au cours de l'année	40

*Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

• Le taux d'occurrence** des accidents de travail est de 0,04 pour 100 agents

Les principaux cadres d'emploi concernés par les accidents de travail***	Part d'AT/AT total
Adjointes techniques	68,3%
Agents de maîtrise	6,2%
ATSEM	5,6%

** taux d'occurrence = nombre d'accidents de travail/effectif total

***Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

Documents et démarches de prévention

Données non disponibles pour un agrégat de collectivités.

Dépenses, Formations liées à la prévention

En 2015, 145 jours de formation* ont été effectués en lien avec la prévention

*Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.

En 2015, les dépenses* en matière de prévention s'élèvent 119110,33 €

*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail.

	2015
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2015.	20
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	13

	2015
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	4
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

Les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique

Année 2015

• Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 6,1 %

• Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel

	Nb d'actes de violences physiques
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	1

• Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de votre collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 2,2 pour 100 agents .

• Absentéisme pour raisons de santé (2)

	Nb moyen de jours d'arrêt
Congés pour maladie ordinaire	10,6
Congés pour longue maladie et congés longue durée	3,9
Congés pour accidents du travail	1,7
Congés pour maladie professionnelle	0,2
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	16,5

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents



Cette synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux a été réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère à partir d'un outil développé dans le cadre de l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG). Elle reprend les principaux indicateurs issus du Bilan Social 2015.



Date de publication : 09/05/2017

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère

Contact CDG 38: Lourdes Barroso, Service emploi
 Coordinatrice de l'Observatoire régional
 Tél : 04 76 33 20 43 - lbarroso@cdg38.fr