

BILAN SOCIAL 2013

Rapport sur l'état des collectivités d'Ille et Vilaine

SOMMAIRE

Introduction	P. 5
I. Les effectifs dans la Fonction Publique Territoriale en Ille et Vilaine	P. 8
1.1 Répartition des agents territoriaux par statut.....	P. 8
1.2 Répartition par filière	P. 10
1.3 Répartition par catégorie hiérarchique	P. 11
1.4 Répartition par âge	P. 12
1.5 Répartition des effectifs sur emplois non permanents	P. 13
II. Parité et diversité	P. 14
2.1 Répartition des effectifs par sexe	P. 14
2.2 Durée du travail	P. 15
2.3 Les travailleurs en situation de handicap	P. 17
III. Les mouvements de personnel	P. 18
3.1 Nature des départs	P. 18
3.2 Recrutement des titulaires	P. 18
3.3 Taux de rotation	P. 18
IV. Santé et sécurité au travail	P. 19
4.1 L'absentéisme	P. 19
4.2 La prévention des risques professionnels	P. 20
4.3 Les absences au travail selon le genre	P. 21
V. La Formation	P. 22
5.1 Répartition des types de formation	P. 22
5.2 Répartition des organismes de formation	P. 23
VI. Rémunérations	P. 24
6.1 Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement	P. 24
6.2 Progression de carrière des fonctionnaires territoriaux	P. 24
VII. Action Sociale et Droits Sociaux	P. 25
Quelques chiffres clés.....	P. 27

Introduction

Réglementation et objectifs du Bilan Social :

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit l'obligation pour l'autorité territoriale de présenter, au moins tous les deux ans au CT un rapport sur l'état de la collectivité. Il synthétise en un document unique les principales données quantitatives afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité. Le décret 97-443 du 25 avril 1997 modifié et l'arrêté du 24 juillet 2013 fixent les obligations des collectivités en matière de bilan social et les principaux indicateurs contenus dans le rapport.

Le rapport fait l'objet, après débat, d'un avis du Comité Technique. Chaque CDG transmet l'ensemble des rapports et des avis dont il dispose, à savoir ceux du CT départemental et ceux des collectivités affiliées ayant leur propre Comité Technique, au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Parallèlement, le préfet reçoit une copie des différents rapports et avis et le rapport du CDG est transmis à la DGCL.

Ce rapport indique les principales caractéristiques des agents territoriaux, de l'organisation et des pratiques des collectivités territoriales. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statuts, de formation professionnelle ou encore de rémunération.

Le bilan social est à la fois un outil de dialogue social, de gestion des ressources humaines (prévisions de recrutement) ainsi qu'un instrument de comparaison dans l'espace et le temps. Il offre une vision globale et dynamique des ressources humaines et constitue un outil de suivi de l'évolution des effectifs des collectivités territoriales.

La procédure de réalisation du Bilan Social 2013

Pour la neuvième « édition », la saisie des données s'est réalisée pour la deuxième fois via une procédure dématérialisée, pour toutes les collectivités. Les collectivités rattachées au CT départemental ont pu bénéficier de la procédure de saisie simplifiée « Agent par agent » qui ne nécessite pas l'établissement préalable de tableaux et le calcul d'indicateurs de gestion et leur permet une restitution graphique des données saisies.

Les bilans sociaux ont été réceptionnés et vérifiés via l'application jusqu'au vendredi 26 septembre 2014. Une réunion d'information organisée le 15 avril 2014 ainsi qu'une assistance téléphonique et de nombreuses relances ont permis d'avoir un retour de 532 questionnaires correspondant aux données présentes dans le tableau page suivante.

L'année 2014 a été une année particulièrement dense pour les collectivités. Bien que ce rapport constitue une obligation légale, les collectivités ont eu des difficultés à prioriser les nombreux projets en cours. L'année 2014 a en effet été marquée par les élections municipales, l'organisation des élections professionnelles, la préparation et la coordination de la réforme des rythmes scolaires, la procédure de dématérialisation comptable... De nombreuses relances ainsi que deux prolongations successives du délai de réponse ont été nécessaires pour atteindre un taux de réponse relativement satisfaisant de 72.3 %, inférieur cependant aux exercices précédents.

LES COLLECTIVITÉS DU DÉPARTEMENT :

Nature de la collectivité	Collectivités affiliées au CDG35	Collectivités avec CT autonome	Collectivités relevant du CT départemental	Collectivités ayant répondu	Taux de réponse
Communes	350	30	320	224	70%
CCAS	265	21	244	201	82%
Structures personnes âgées ¹	36	11	25	14	56%
Syndicats	110	1	109	70	64.2%
Communautés de communes	29	5	24	15	62.5%
Autres (Caisses des écoles / Garderies / Cantines...)	10	1	9	6	66.6%
Total	800	67	733	530	72.3%

Le nombre de collectivités affiliées au CDG35 et relevant du CT départemental a diminué entre 2011 et 2013. Une réduction du nombre de CCAS et structures classées dans « Autres » (correspondant aux caisses des écoles, cantines municipales, garderies...) est visible entre 2011 et 2013. En effet, certains établissements publics ont disparu ou ont fusionné avec la mairie.

Concernant la baisse des bilans sociaux complétés par les communautés de communes, il faut prendre en compte qu'au 1^{er} janvier 2014 :

- les communautés de communes du Pays Guerchais, du Pays de Bécherel et Pipriac communauté disparaissent ;
- Les communautés de communes du Pays de Montauban-de-Bretagne et du Pays de Saint-Méen-le-Grand fusionnent pour créer la communauté de communes de Saint-Méen Montauban.
- Les communautés de communes du canton de Guichen et Maure de Bretagne communauté fusionnent pour créer Vallons de Haute-Bretagne communauté.

¹ Les « structures personnes âgées » comprennent ici : les Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées / Maisons d'Accueil pour Personnes Agées / Maisons d'Accueil Rurales pour Personnes Agées / Foyers Logements

Les collectivités d'Ille et Vilaine :

6 collectivités d'Ille et Vilaine (et leurs établissements publics rattachés) adhèrent au CDG 35 :

- Fougères
- Rennes
- Saint Malo
- Conseil Général
- Conseil Régional
- SDIS

800 collectivités sont affiliées au Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

Les collectivités affiliées au CDG35 :

800 collectivités affiliées au Centre de Gestion représentent un effectif total de 11059 agents titulaires et stagiaires (à temps complet et non complet) gérés par le service Carrières.

Sur ces 800 collectivités affiliées :

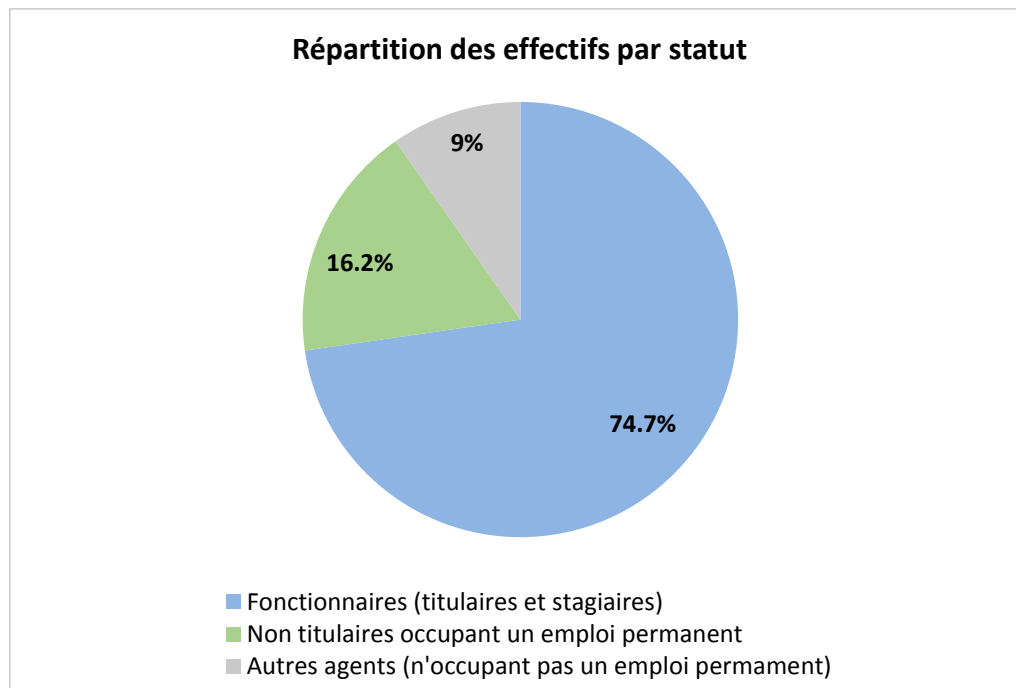
- 67 structures forment 40 Comités Techniques autonomes dont l'effectif est supérieur à 50 agents,
- 733 ont un effectif inférieur à 50 agents et relèvent du CT départemental (parmi celles-ci, 208 n'ont pas d'agent)

Répartition des collectivités par type et effectif :				
Nature de la collectivité	+ de 50 agents	Entre 1 et 50 agents	Pas d'agent	Total
Communes	36	314	0	350
CCAS	4	74	187	265
Foyers logements / EHPAD / MAPA	2	34	0	36
Syndicats	1	90	19	110
Communautés de communes	6	23	0	29
Autres (Caisses des écoles / CDG / OPH...)	1	7	2	10
Total	50	542	208	800

I - Les effectifs dans la Fonction Publique Territoriale en Ile et Vilaine

1.1 Répartition des agents territoriaux par statut

Effectif	Déclarés au 31/12/2013	Estimés au 31/12/13	%
Titulaires	3986	5781	74.7
Non titulaires	963	1250	16.2
Non permanents	532	700	9
%Total	5481	7731	100



L'analyse des réponses aux questionnaires par les collectivités du CT départemental révèle une petite hausse **des effectifs estimés** entre 2011 et 2013. En prenant en compte uniquement les emplois permanents (titulaires, stagiaires et non titulaires), on constate une augmentation d'environ 300 agents.

Les 7 731 agents ne représentent qu'environ 26 % des effectifs territoriaux du département, alors qu'en 2004, les collectivités de moins de 50 agents constituaient 30 % de l'ensemble des agents d'Ile et Vilaine.

Nombre d'agents non titulaires occupant un emploi permanent				963
				Répartition %
Loi du 26 janvier 1984, article 3	Article 3-1	Remplaçants	439	46%
	Article 3-2	Sur un poste vacant	250	26%
	Article 3-3, 1°	Pas de cadre d'emploi existant	21	2%
	Article 3-3, 2°	Catégorie A selon les fonctions ou besoins de service	49	5%
	Article 3-3, 3° et 4°	Dans les communes et groupements de communes de moins de 1000 habitants	59	6%
	Article 3-3, 5°	Dans les communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab.	37	4%
Articles 38, 38bis, 47, 136...		Autres non titulaires	108	11%
Dont CDI relevant des alinéas 4, 5 et 6			107	11%

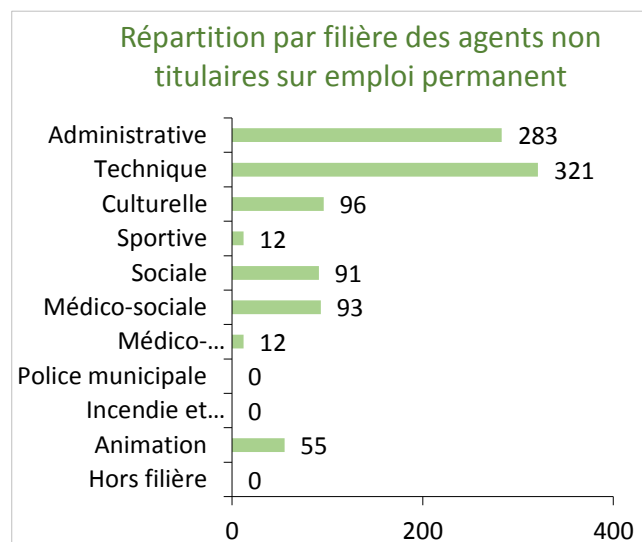
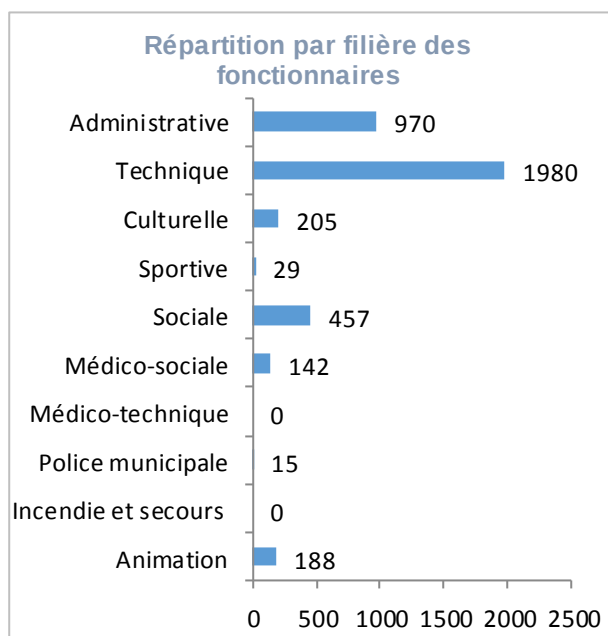
Les effectifs des agents non titulaires (sur emplois permanents) sont en diminution depuis dix ans, leur part étant passée de **28 % en 2001**, à **17,4 % en 2011** et **estimée à 16,2 % pour 2013**. La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique n'explique pas à elle seule la baisse du taux des non-titulaires.

Les non-titulaires sur emploi permanent employés sur des postes de remplaçants représentent 46% des non-titulaires contre 39% en 2011 en Ille et Vilaine et 26,3%¹ au niveau national. Les remplacements représentent le motif principal de recours à des agents non-titulaires en constante augmentation depuis 2009.

¹ Bilans sociaux 2011 - CNFPT- Etude emploi

1.2 Répartition par filière

Filière	Titulaires		Non titulaires		Ensemble	
	en nombre	%	en nombre	%	Total	%
Technique	1980	49.7%	321	33.3%	2301	46.5
Administrative	970	24.3%	283	29.4%	1253	25.3
Animation	188	4.7%	55	5.7%	243	4.9
Culturelle	205	5.1%	96	10.0%	301	6.1
Sociale	457	11.5%	91	9.4%	548	11.1
Police	15	0.4%	0	0.0%	15	0.3
Sportive	29	0.7%	12	1.2%	41	0.8
Médico-sociale	142	3.6%	93	9.7%	235	4.7
Médico-technique	0	0.0%	12	1.2%	12	0.2
Incendie et secours	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0
Autres cas (hors filière)		0.0%	0	0.0%	0	0.0
Total	3986	100.0%	963	100.0%	4949	100.0



Un fonctionnaire sur deux se trouve dans la filière technique. Cette filière est également la plus représentée chez les non-titulaires avec plus d'un agent sur trois. Les **filières sociale et médico-sociale** regroupent **15.1 % des effectifs des titulaires** (moins 1 point par rapport à 2011) et **19.1 % de non titulaires** (stable depuis 2011). On note ici, une part très importante des non-titulaires dans la filière

médico-sociale (39.6%). Les chiffres internes confirment cette donnée puisqu'en 2013, sur 282 décisions de recrutement, 108 concernaient des postes de non-titulaires dans la filière médico-sociale (38.3%).

La **filière administrative** représente **24.3 % de l'effectif total (25,3% en 2011)** et 29,4 % pour les non titulaires (30 % en 2011). Malgré la réforme des rythmes scolaires appliquée dès la rentrée 2013 dans 32¹ des écoles du département, la **filière animation** n'augmente que très légèrement avec une représentation de **4.5 % de l'effectif total**. A la lecture des statistiques internes du Centre de gestion² et à la généralisation de la réforme à la rentrée 2014 (207 écoles d'Ille et Vilaine), il semblerait que cette faible représentation connaisse une forte évolution lors du prochain bilan social.

1.3 Répartition par catégorie hiérarchique

	Ensemble		
	A	B	C
Hommes	131	292	1 089
% H	8.7	19.3	72.0
Femmes	294	458	2 685
% / F	8.6	13.3	78.1
Total	425	750	3774
% / total	8.6	15.2	76.3

Titulaires				Non titulaires			
A	B	C	Total	A	B	C	Total
293	480	3 213	3 986	132	270	561	963
7.4	12.0	80.6	100.0	13.7	28.0	58.3	100.0

Une **progression du taux d'encadrement** (catégories A et B) est visible entre 2011 et 2013 (+ 1.4 point pour les A et de 1 point pour les B) ce qui confirme la tendance observée depuis plusieurs années. En conséquence, la part des agents titulaires de catégorie C a diminué de 2,4 points sur la période 2011-2013.

Pour les agents non titulaires, la tendance de 2011 se confirme avec une légère **baisse des effectifs de catégorie C** (- 2 points entre 2011 et 2013) et une hausse du nombre d'agents occupant un poste de catégorie B. Les postes de A se stabilisent avec 14 agents sur 100 en Ille et Vilaine contre 22 agents sur 100 au niveau national.

1 : Ouest-France - 3 avril 2014

2 : 46 offres de poste dans la filière animation en 2012, 62 en 2013 et 167 déjà comptabilisé en 2014.

1.4 Répartition par âge et sexe des agents permanents

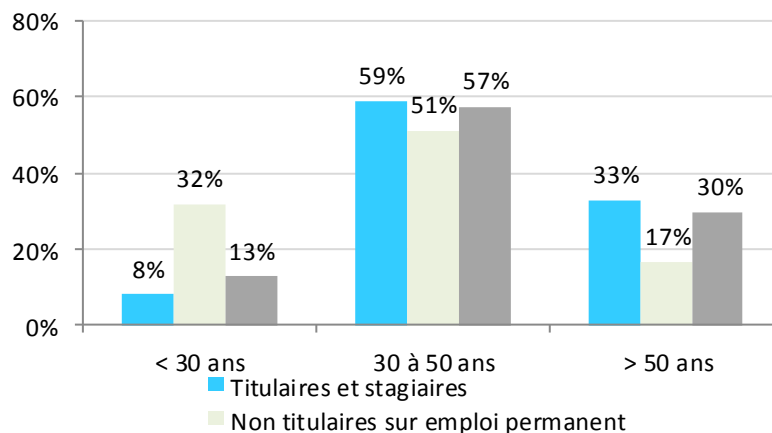
L'âge moyen des agents titulaires est de 44 ans et 2 mois. Il a évolué depuis 2011 de presque 8 mois.

Tranche d'âge	Fonctionnaires			Non titulaires		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
moins de 25 ans	32	30	62	22	80	102
25 - 29 ans	76	188	264	63	143	206
30 - 34 ans	124	263	387	42	121	163
35 - 39 ans	189	356	545	26	96	122
40 - 44 ans	191	496	687	28	89	117
45 - 49 ans	213	517	730	27	65	92
50 - 54 ans	222	427	649	24	46	70
55 - 59 ans	182	369	551	15	53	68
60 - 64 ans	26	82	108	8	13	21
65 ans ou plus	1	2	3	1	1	2
TOTAL	1256	2730	3986	256	707	963

Une nouvelle tranche d'âge est apparue dans le questionnaire du Bilan Social en 2013 : celle des 65 ans et plus, en lien avec la réforme des retraites en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2011 et élevant l'âge de départ à taux plein. Les hommes ont en moyenne 45 ans et les femmes 44 ans et 3 mois.

Les **agents non titulaires** sont plus jeunes : en moyenne 8 ans de moins que les agents titulaires (37 ans). La classe d'âge des 25 / 34 ans est largement représentée, regroupant 41 % des effectifs contre 37 % en 2011. Ce phénomène correspond dans un premier temps à la nature des recrutements : les jeunes agents débutent leur carrière et sont souvent recrutés sans concours. La titularisation se fait plus tardivement au cours de la carrière professionnelle.

La pyramide des âges continue de progresser pour les titulaires, une faible proportion d'agents jeunes est visible (la base reste réduite) et les tranches d'âge des 40 / 54 ans se développent de plus en plus. Les fonctionnaires de 40 à 49 ans représentent 37 % des effectifs des titulaires.

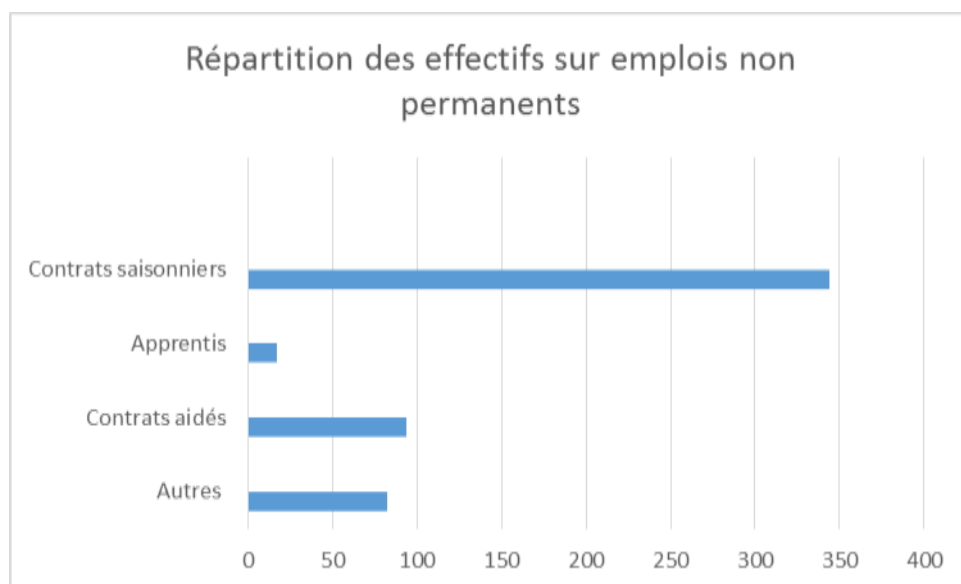


1.5 Répartition des effectifs sur emplois non permanents

En ce qui concerne les agents non permanents, 2 contrats sur 3 sont liés à un besoin saisonnier ou occasionnel.

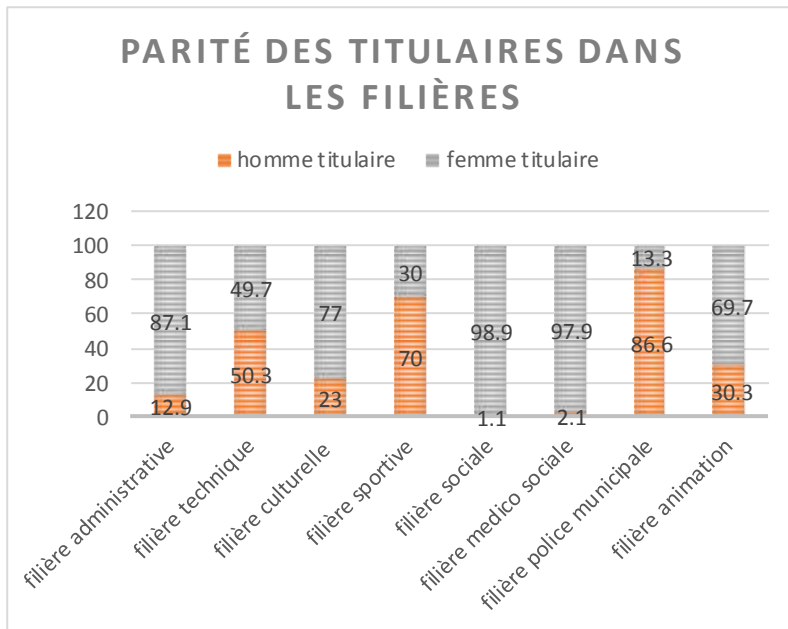
Les contrats aidés (CUI et emploi d'avenir) représentent 17 % de ces effectifs.

Sur les collectivités relevant du CT départemental, on recense 17 contrats d'apprentissage.



II. Parité et diversité

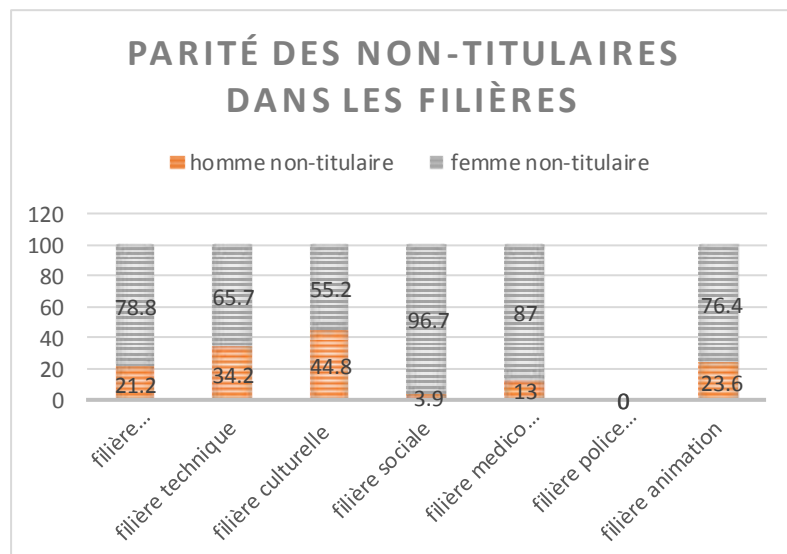
2.1 Répartition des effectifs par sexe et filière



Fin 2013, plus de 69 % des titulaires et non titulaires sur emploi permanent sont des femmes. Au niveau national la parité homme/femme est plus forte avec une proportion féminine de 59 %.

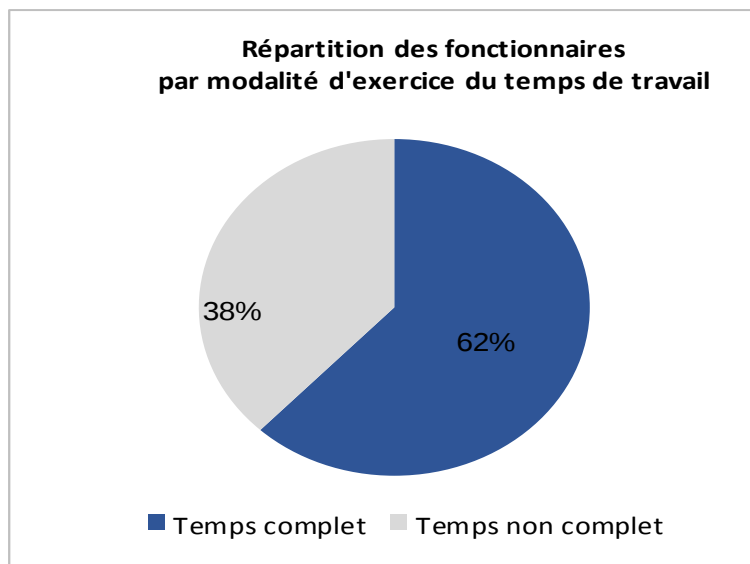
Concernant les agents non-titulaires, on constate une plus forte présence des femmes avec un taux de plus de 73 %. Elles occupent donc encore des emplois plus précaires que les hommes même si on note une baisse constante depuis plusieurs années (76.7 % en 2011).

Pour les agents titulaires et non titulaires, deux filières sont presque exclusivement féminines : les filières sociale et médico-sociale.



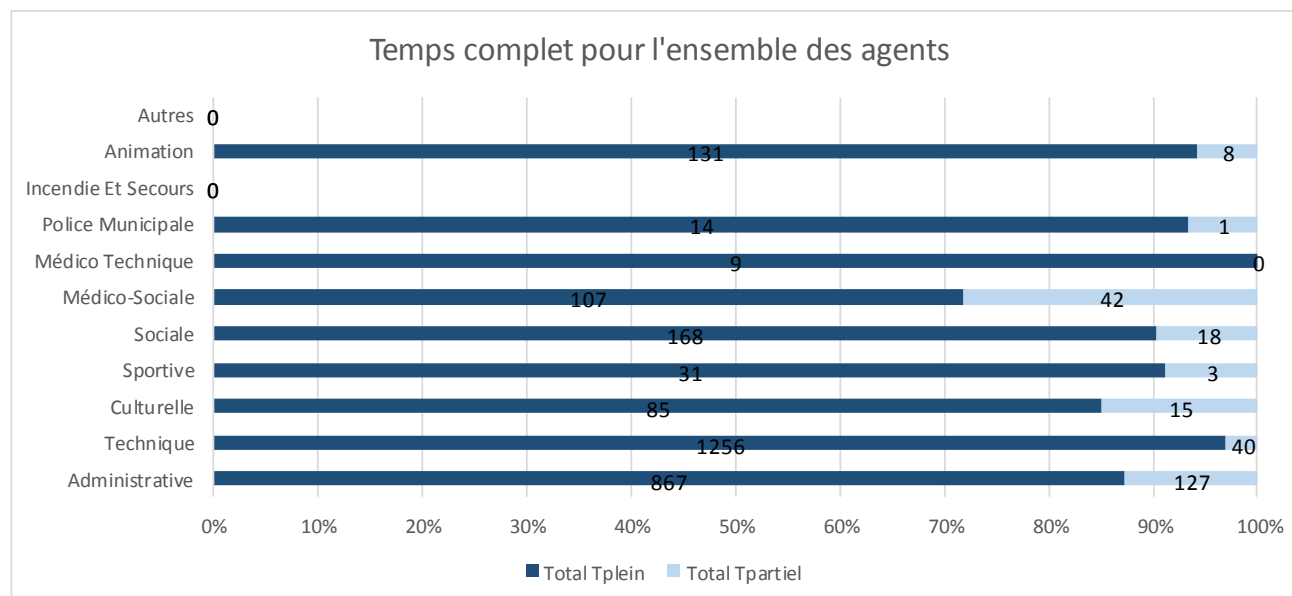
2.2 Durée du travail

La répartition des agents titulaires selon leur temps de travail est équivalente à celle observée en 2011. 38 % des agents travaillent à temps non complet et 62 % à temps plein ou partiel, contre respectivement 40 % et 60 % en 2011.

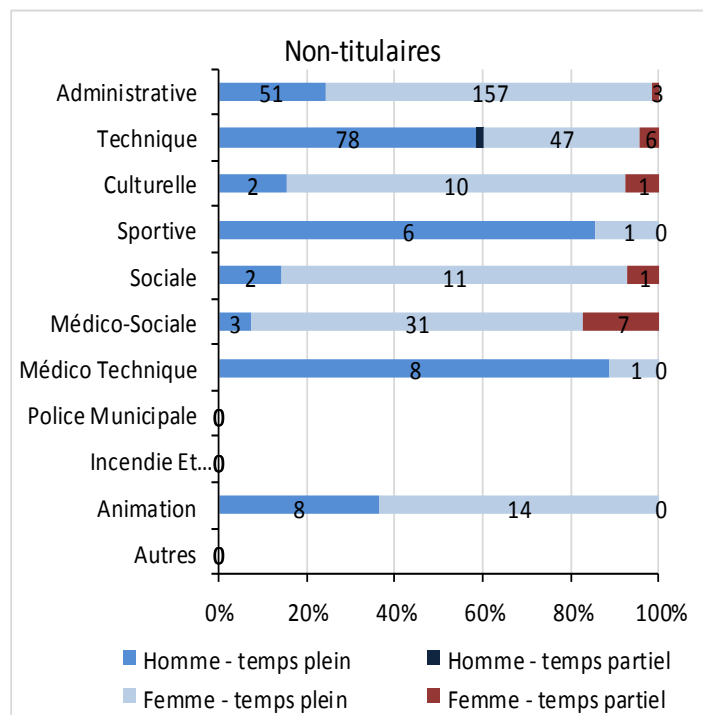
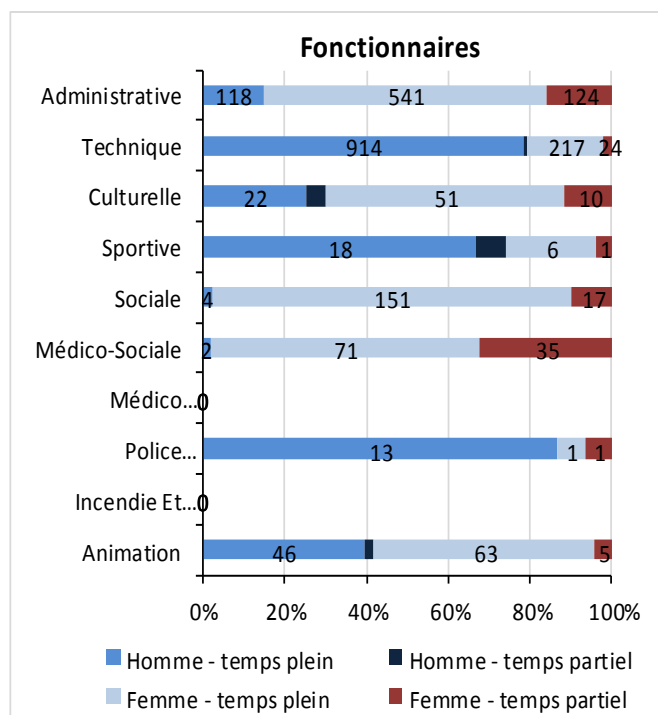


Au niveau national, les TNC représentent 14,7 % des effectifs et le temps partiel est de 8 %. En Ille et Vilaine, 50,8 % des postes sont à temps complet et occupés par des hommes et 92,7 % des temps partiels sont occupés par des femmes, ce qui correspond à la répartition au niveau national.

41,6 % des postes à temps non complet sont à plus de 28h, et 22 % à moins de 17h30. On peut souligner la quasi inexistence des temps partiels chez les hommes et la forte présence de temps partiel dans la filière médico-sociale :



Répartition des temps de travail (temps plein / temps partiel) par filière et par sexe :



On ne note pas de différence notable entre les fonctionnaires et les non-titulaires sur les modalités d'exercice du temps partiel.

■ Les comptes « épargne temps »

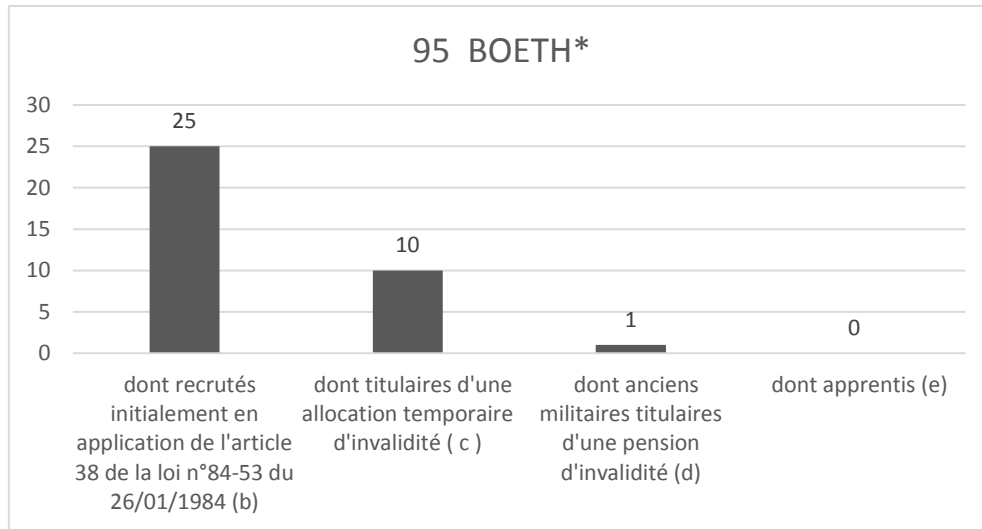
99 comptes épargne temps ont été ouverts en 2013 et 3 205 jours ont été cumulés.

Les catégories A ont créé 29 comptes (19 pour des femmes). La moyenne est de 34 jours par compte pour les femmes et de 42.4 jours pour les hommes.

Les catégories B ont créé 24 comptes (14 pour des femmes). La moyenne de 47.7 jours par compte pour les femmes et de 25.1 jours pour les hommes.

Les catégories C ont créé 46 comptes (28 pour des femmes). La moyenne est de 18.3 jours par compte pour les femmes et de 38.7 jours pour les hommes.

2.3 Les travailleurs en situation de handicap



*BOETH : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés :

Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH

Les victimes d'accidents du travail ou maladies professionnelles (IP = 10% et titulaire d'une rente)

Les titulaires d'une pension d'invalidité, celle-ci doit réduire des 2/3 de leur capacité de travail ou de gain

Les anciens militaires et assimilés, titulaire d'une pension militaire d'invalidité

Les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité (sauteurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou maladie contractée en service).

Les titulaires de la carte d'invalidité Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

Les agents reclassés portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale

Les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)

La répartition par type de bénéficiaire de l'obligation d'emploi montre que les agents reconnus handicapés constituent la part la plus importante des BOETH : 55,6% en France en 2011 et 62,7 % dans notre département. Comme sur les périodes précédentes, les agents en situation de handicap sont employés en grande majorité **sur des postes de catégorie C** (89,5 % en 2013 contre 92.8 % en 2011).

Entre 2011 et 2013, le nombre de travailleurs en situation de handicap dans les collectivités de plus de 20 agents (soumis à l'obligation d'emploi de 6 % de l'effectif total) s'est stabilisé autour de 3 % et connaît une évolution très lente. Le taux d'emploi est nettement plus élevé dans les collectivités de plus de 50 agents.

■ Les passations de marché avec les établissements de travail protégé

En 2013, l'ensemble des collectivités d'Ille et Vilaine a passé pour **463 692 € de marché avec des établissements de travail protégé**, ce qui correspond à 27 « équivalent bénéficiaires ».

■ Les reclassements et les inaptitudes

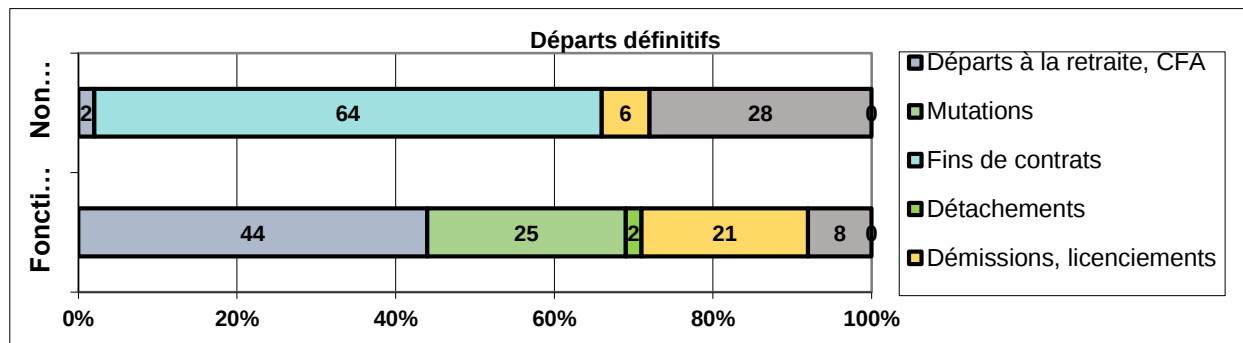
1 reclassement (sur 4 demandes) a été effectif au cours de l'année 2013 suite à une inaptitude. **7 retraites pour invalidité** ont été prononcées et **2 licenciements pour inaptitude physique** ont été réalisés.

9 agents ont été mis en disponibilité d'office pour des raisons médicales et 25 ont obtenu un accord afin d'aménager leur poste de travail ou leurs horaires.

Enfin, **15 agents** bénéficient depuis 2013 d'un **temps partiel thérapeutique**.

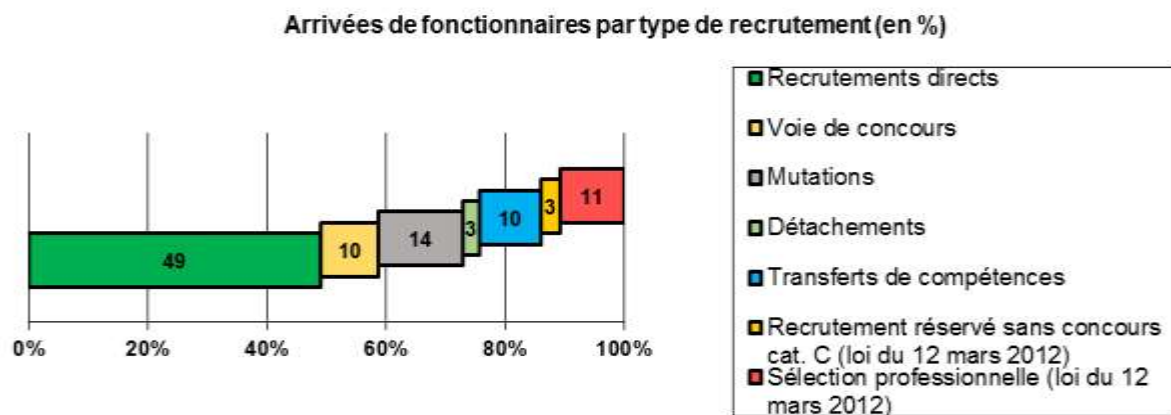
III. Les mouvements de personnel

3.1 Nature des départs



44 % des départs de fonctionnaires sont liés à un départ à la retraite et 21% sont dûs à une démission ou un licenciement. (137 départs)

3.2 Recrutement des titulaires



En 2013, il y a eu 300 recrutements dont 142 recrutements directs. Ces recrutements étaient majoritairement dans la filière technique (147 postes) et dans la filière administrative (69 postes). On compte 107 hommes et 193 femmes nouvellement recrutés.

11 % des agents sont arrivés dans les collectivités en 2013 grâce à la sélection professionnelle (33 postes recensés dans les bilans sociaux reçus.) L'arrivée de fonctionnaires par voie de concours est quant à elle de 10 % (28 postes).

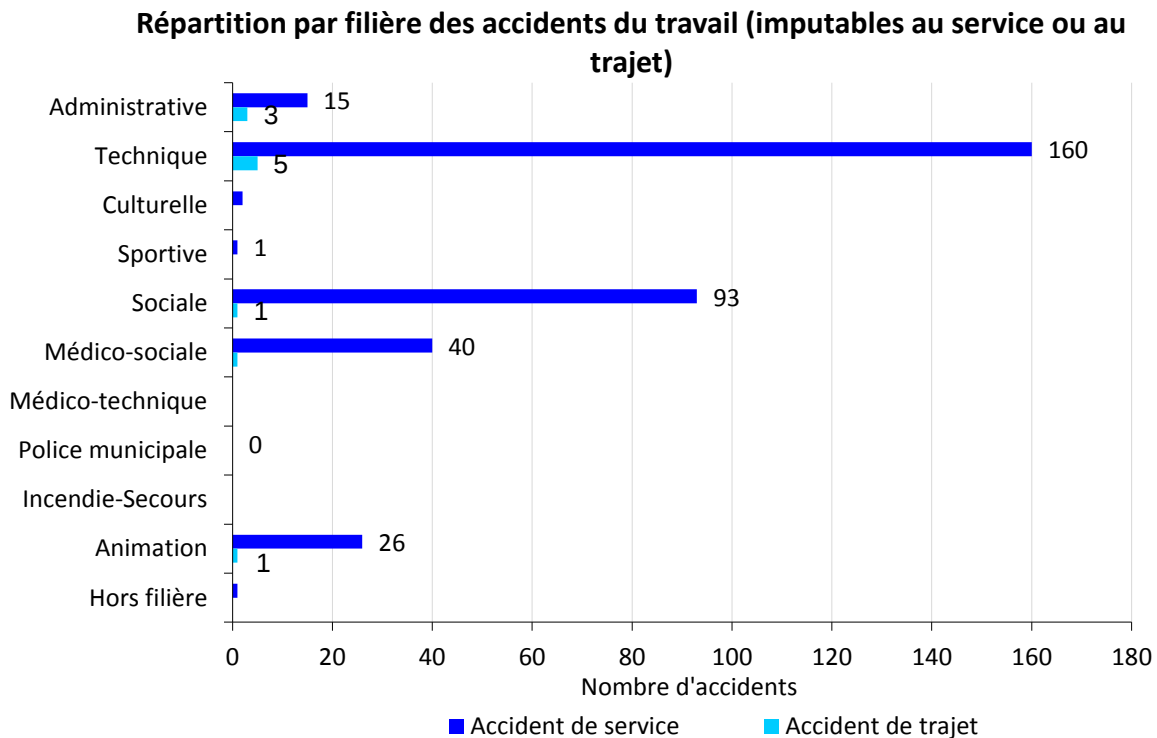
3.3 Taux de rotation

Le taux de rotation des collectivités attachées au CT départemental est de 12.7 % contre 11 % en 2011. Ce taux de rotation est très variable pour les titulaires et les non titulaires. En effet, le taux pour les fonctionnaires est de 5.7 %, en hausse de 1 point par rapport à 2011, contre 47.6 % pour les non titulaires (+ 10 points).

IV. Santé et sécurité au travail

4.1 L'absentéisme

Les accidents du travail :



Malgré une forte baisse, la filière technique reste surexposée au risque d'accidents du travail. Elle regroupe 46.3 % des accidents de service et de trajet pour les tous les agents, soit 165 au total contre plus de 900 en 2011. Ainsi, en 2011, toutes filières confondues, 345 accidents de travail ont été déclarés dont 10 accidents de trajet. Les accidents de travail représentent 6.3 % des absences des agents titulaires et stagiaires en 2013 et 4.3 % des absences des agents non titulaires, soit 1.2 jours par agent.

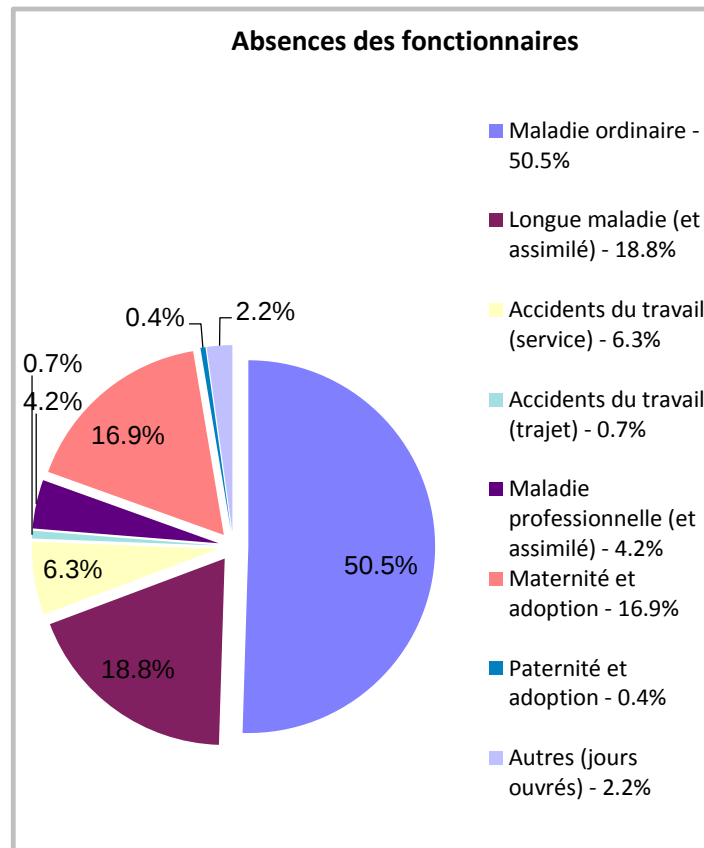
Les jours de carence :

32 % des titulaires et 23 % des non-titulaires ont eu au moins un jour de carence en 2013. Tous statuts confondus, ces jours se répartissent entre 5 % pour la catégorie A, 10 % pour la catégorie B et 85 % pour la catégorie C.

Les autres motifs d'absence :

Les maladies professionnelles rassemblent 2 % des absences pour les titulaires et 4.2 % pour les non titulaires.

La **maladie ordinaire** représente toujours le motif d'absence principal (un peu plus de 50 %) :



4.2 La prévention des risques professionnels

Les acteurs de la prévention

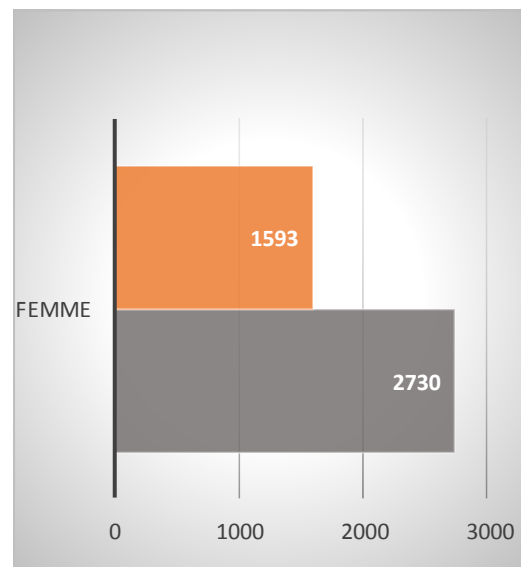
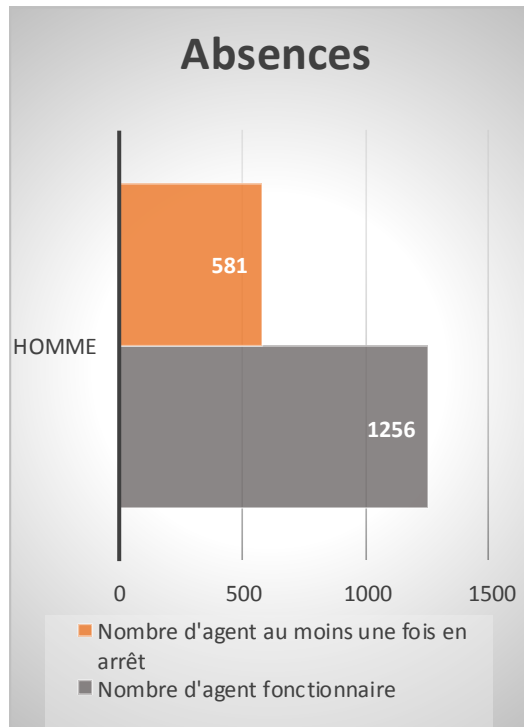
	ACMO	Interventions d'ACFI	Intervention du médecin de prévention	Autres référents affectés à la prévention intervenus dans la collectivité
Agents affectés à la prévention	124	44	20	8

Selon les données internes, il y aurait plus de 330 agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

4.3 Les absences au travail selon le genre

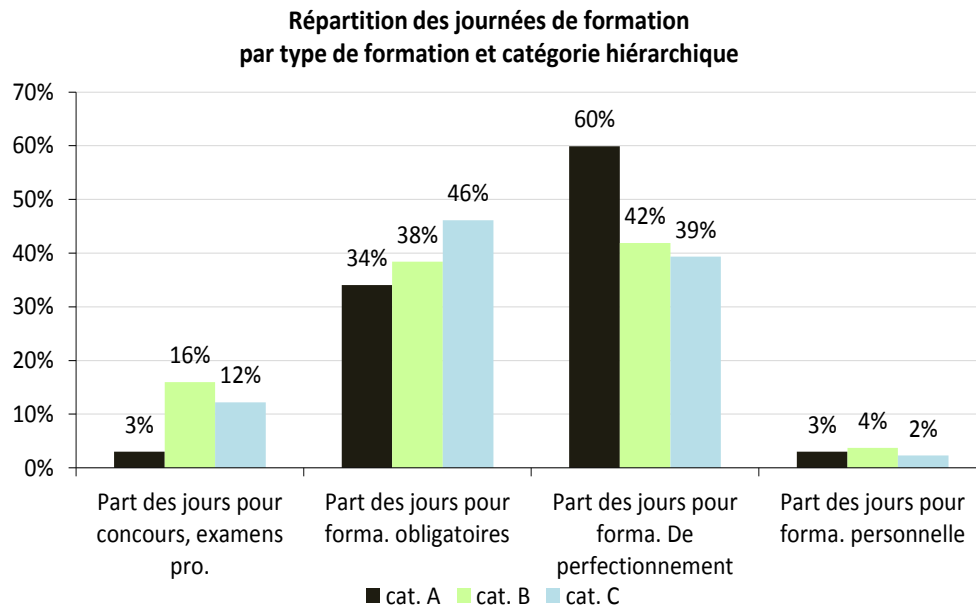
Les effectifs féminins représentent 8 jours d'absence sur 10. Cet indicateur intègre l'ensemble des absences y compris le congé de maternité.

Par ailleurs, 58.3 % des femmes ont eu au moins une absence durant l'année 2013 contre 46.2 % des hommes.

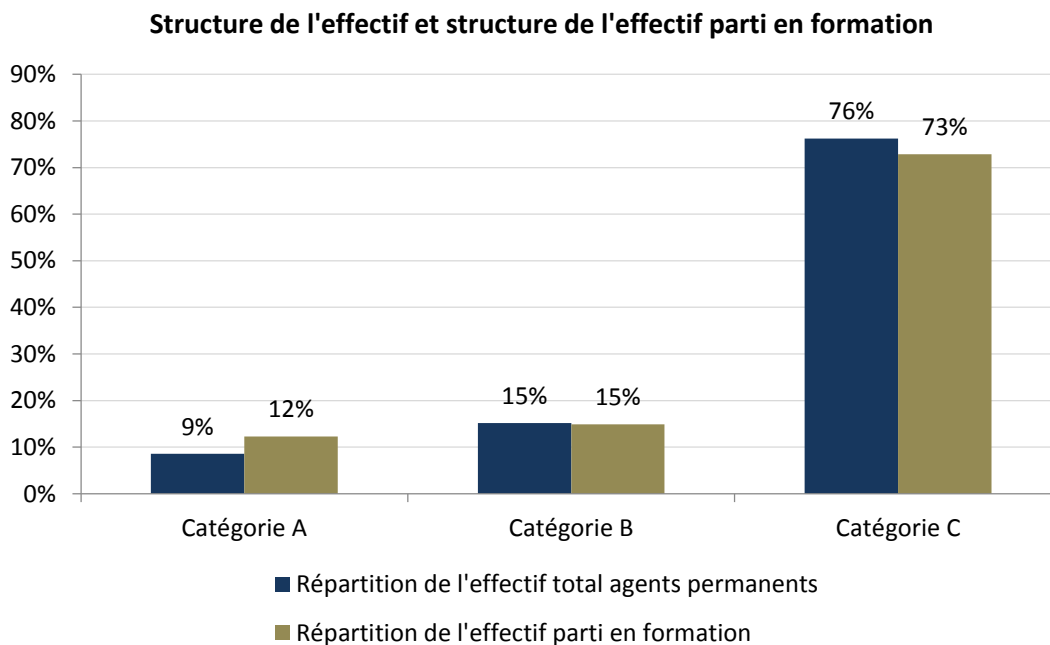


V. La Formation

5.1 Répartition des types de formation



On peut noter la disparité des types de formation selon la catégorie : la majorité des jours de formation pour la catégorie A relève du perfectionnement alors que la catégorie C part majoritairement sur les formations statutaires obligatoires.



On remarque une proportionnalité « respectée » entre la catégorie et les départs en formation, liée pour grande partie à la formation d'intégration obligatoire pour la catégorie C.

5.2 Répartition des organismes de formation

En nombre de jours :					
	Préparation aux concours	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation	Formation de perfectionnement	Formation personnelle
CNFPT (cotisation obligatoire)	1029	926	2110	1152	32
CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)	23	18	135	165	51
Collectivité	0	0	69	179	59
Autres organismes	25	18	461	1983	83
Total	1077	962	2775	3880	225

On remarque la prédominance logique du CNFPT sur les formations aux concours et d'intégration. La répartition est par contre très en faveur des « autres organismes » pour les formations de perfectionnement et personnelles. Les collectivités n'hésitent donc pas à chercher une réponse au-delà de ce que propose le CNFPT pour des dispositifs plus individuels.

Le nombre moyen de journées de formation par agent et par an est de 2 jours, comme en 2011. Les catégories A partent 2.5 jours en formation, les catégories B 1.8 jours et les C 1.8 jours.

53.8 % des agents permanents ne sont pas partis en formation durant l'année 2013 (52,1 % en 2011).

66 % des catégories A ont fait au moins un jour de formation dans l'année 2013, contre 45 % des catégories B et 44 % des catégories C.

VI. Rémunérations et carrières

6.1 Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement

	2013	2011
Total des dépenses de fonctionnement :	417 924 077€	431 354 073€
Total des charges de personnel (hors charges patronales) :	149 093 315 €	147 189 761€
Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement :	35.6 %	34.1 %

On note une légère progression de la part des charges de personnel.

Montant des rémunérations annuelles des agents titulaires et stagiaires :

Montant des rémunérations annuelles des agents titulaires et stagiaires			Montant des rémunérations annuelles des agents non titulaires	
Montant des rémunérations avec primes	Montant des primes	NBI	Montant des rémunérations annuelles	Montant des primes
77 622 709 €	8 741 702 €	632 096 €	14 966 414 €	870 243 €

En 2013, pour les agents titulaires et stagiaires, les primes représentent 11.3 % de la rémunération annuelle des agents permanents, soit 0.4 point de plus qu'en 2011. Pour les agents non titulaires, cette part est moins importante : 5.8 % de la rémunération annuelle.

6.2 Progression de carrière et titularisation des fonctionnaires territoriaux

Nombre de promotions des fonctionnaires territoriaux en 2013

	Hommes	Femmes	Total
Avancement de grade	111	224	235
Avancement d'échelon	376	911	1287
Promotion interne	21	12	33

39 % des fonctionnaires territoriaux ont bénéficié d'une progression de carrière en 2013. (42.1% en 2011). On note sur l'année 2013 neuf prorogations de stage et sept refus de titularisation.

VII. Action Sociale et Droits Sociaux

Santé	Nombre total de bénéficiaires	78	Montant total des participations (en €)	10 434 €	Ratio du montant par bénéficiaire	134 €
Prévoyance		1 068		125 410 €		117 €

Soit :	27.45 €	<i>Par agent permanent travaillant dans la collectivité au 31 décembre 2013</i>
--------	----------------	---

Quelques chiffres clés des collectivités relevant du CT départemental d'Ille et Vilaine

- **Plus de 7 700 agents recensés en 2013 dans les collectivités d'Ille et Vilaine de moins de 50 agents**
- **542 collectivités rattachées au CT du CDG 35 comptent au moins 1 agent**
- **74.7 % d'agents titulaires ou stagiaires / 16.2 % d'agents non titulaires / 9 % d'agents sur des emplois non permanents**
- **7.4 % d'agents en catégorie A**
12 % en catégorie B
80.6 % en catégorie C
- **46.5 % des effectifs permanents dans la filière technique**
25.3 % dans la filière administrative
15.8 % dans les filières sociale et médico-sociale
- **69 % des agents sont des femmes**
- **L'âge moyen des agents titulaires est de 44 ans et 2 mois et celui des non titulaires est de 37 ans**
15 % des effectifs titulaires ont plus de 50 ans
- **Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les collectivités d'Ille et Vilaine est de 2 %**
- **300 agents titulaires ou stagiaires recrutés en 2013**
- **19.8 jours d'absence en moyenne par an et par agent titulaire**
8.6 jours d'absence pour les non titulaires
- **2 jours en moyenne de formation par agent et par an**
- **345 accidents du travail ont été déclarés en 2013**
- **Les charges de personnel (hors charges patronales) représentent en moyenne 35.6 % des dépenses de fonctionnement**