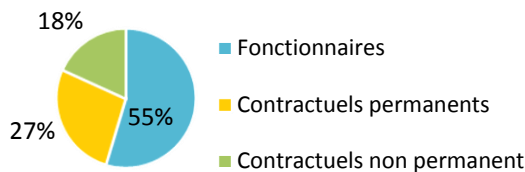


### Fiche Repères des collectivités ayant répondu au bilan social (Rapport sur l'Etat des Collectivités) 2017, portant sur les effectifs au 31/12/2017, sans possibilité de contrôle des données

> 51 ont transmis leur Bilan Social pour la région Hauts de France  
 > 5 128 agents recensés dans ces collectivités dont 2 802 fonctionnaires, 1 389 contractuels et 937 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

#### 55% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

**Fonctionnaires > Minimum : 6 - Maximum : 163**

**Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 397**



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	54,9
Contractuels permanents	27,2
Agents sur emploi permanent	82,2

#### Effectif moyen

Par catégorie :	Effectif moyen	Des 3 principales filières :	Effectif moyen
- Catégorie A :	6,4	- Technique :	28,7
- Catégorie B :	16,7	- Administrative :	18,1
- Catégorie C :	59,1	- Médico-sociale :	19,1

#### Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ⇒ 35 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 50 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 34 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

#### En moyenne, 81,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



- > **48,8** fonctionnaires
- > **17,9** contractuels permanents
- > **14,7** contractuels non permanents

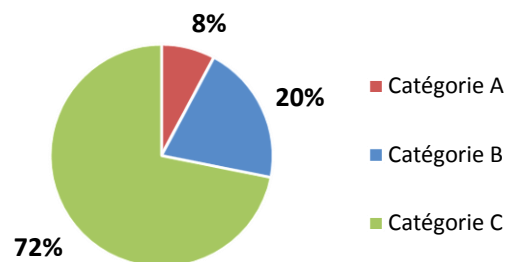
En moyenne, **148 241 heures rémunérées par collectivité**

### Caractéristiques des agents sur emploi permanent

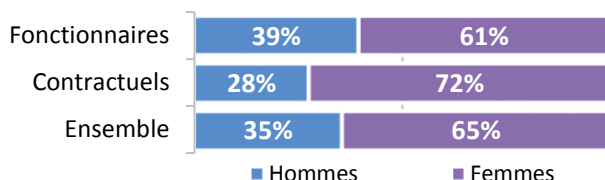
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27,5%	11,1%	22,0%
Technique	41,6%	21,6%	35,1%
Culturelle	6,2%	12,9%	8,4%
Sportive	2,4%	3,5%	2,7%
Médico-sociale	13,6%	42,6%	23,2%
Police	0,0%	0,0%	0,0%
Incendie			
Animation	8,7%	8,3%	8,6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### 65% des agents sur emploi permanent sont des femmes



#### Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoins techniques</b>	<b>29%</b>
Agents sociaux	15%
Adjoins administratifs	13%
Adjoins territoriaux d'animation	7%
Assistants d'enseignement artistique	6%

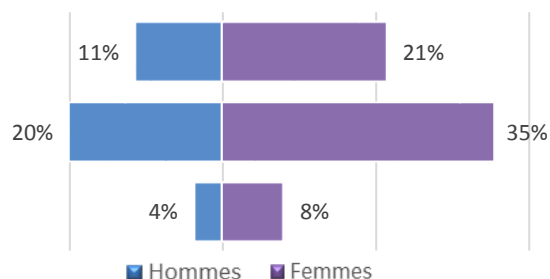
## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents ont 44 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent		
Fonctionnaires	45,09	de + de 50 ans
Contractuels permanents	42,22	de 30 à 50 ans
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,14</b>	de - de 30 ans
Contractuels non permanents	37,20	



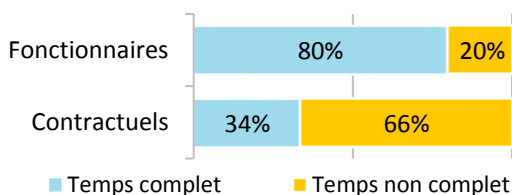
### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



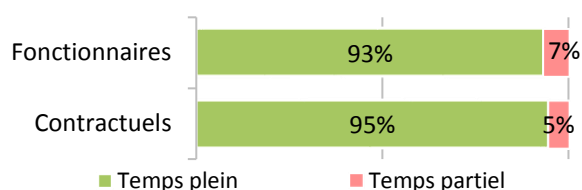
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

## Mouvements

➔ En 2017, 604 arrivées d'agents sur emploi permanent, 495 départs

33 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

### Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
<b>4 082 agents</b>	<b>4 191 agents</b>

\* cf. page 5

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-0,14%
Contractuels	↗	12,6%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,7%</b>

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016)

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats</b>	<b>55%</b>
Départ à la retraite	14%
Démission	13%
Mutation	10%
Mise en disponibilité	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>62%</b>
Remplacements (contractuels)	20%
Transfert de compétence	6%
Voie de mutation	5%
Recrutement direct	2%

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 9,12 % des dépenses de fonctionnement

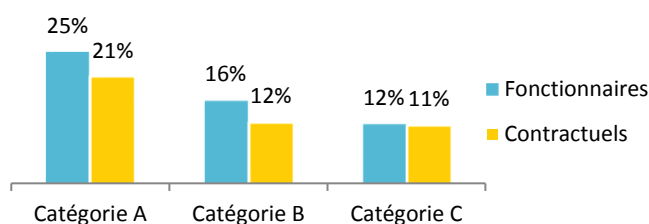
Montant global	Budget de fonctionnement*	1 651 246 278 €	Charges de personnel*	150 529 252 €	➔ Soit 9,12 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		32 377 378 €		2 951 554 €	

\* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,21 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,65%
Contractuels sur emplois permanents	12,71%
<b>Ensemble</b>	<b>14,21%</b>

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



	Montant global	Montant moyen
<b>Rémunérations des agents sur emploi permanent :</b>		
<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	89 633 486 €	1 757 519 €
Primes et indemnités versées :	12 734 377 €	249 694 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 794 095 €	35 178 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	493 512 €	9 677 €
<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	12 529 939 €	245 685 €

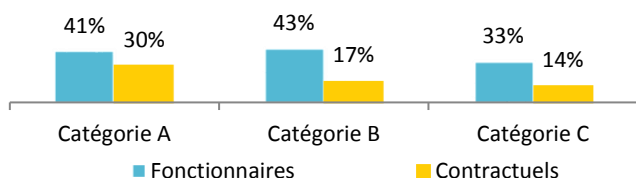
➔ 88%\* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

\* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

## Formation

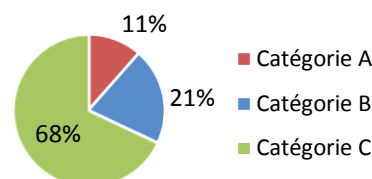
➔ En 2017, 26,5% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



➔ 5 602 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 110 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



➔ 1 255 170 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : 24 611 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	61 %
> Autres organismes	31 %
> Frais de déplacement	8 %

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :



> 1,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	83%
> Autres organismes	16%
> Interne	1%

## Promotions

➔ 913 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 24 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 0 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

## Absentéisme

➔ En moyenne, 23,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 13,4 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2017 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,97%	2,91%	3,62%	1,92%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,41%	3,67%	5,50%	1,92%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,05%	4,09%	6,07%	2,11%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

## Accidents du travail

➔ 152 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 3 accidents du travail pour 100 agents
- > 3,2\* accidents du travail déclarés par les collectivités
- > 53 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 33 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 68,8%\*

\* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

38 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 75%



97 travailleurs handicapés, soit 2% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 57 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 6% des agents non permanents
- ⇒ 47 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C\*

\* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

⇒ 1 638 654 € de dépenses en matière de handicap

## Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

50 assistants de prévention désignés

4 conseillers de prévention

➔ FORMATION

213 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 26 657 €

Coût par jour de formation : 125 €

➔ DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 128 255 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

76% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2012

Date moyenne de mise à jour : 2015

## Action sociale et protection sociale complémentaire

### Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

### L'action sociale des collectivités

37% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

60% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

37% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : restauration, chèques vacances...)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>267 777 €</b>	<b>105 498 €</b>

Montant moyen par bénéficiaire	410 €	139 €
--------------------------------	-------	-------

## Relations sociales

### 39% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



9,6 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée  
5,3 jours moyens de grève recensés en 2016 par collectivité concernée

## Précisions méthodologiques

### Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2016

#### Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2017

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

#### Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2016
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2016

#### Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2017

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires de contractuels
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

### Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)  
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

### En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2017. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du Bilan Social.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2019

Version 13