

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

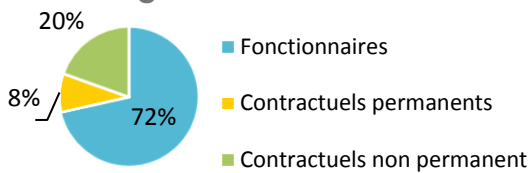
TAUX DE RETOUR EFFECTIF :

72%

> 2399 ont transmis leur Bilan Social pour la Région Hauts de France
> 126 428 agents recensés dans ces collectivités dont 90 413 fonctionnaires, 11 210 contractuels et 24 805 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ **72% des agents sont fonctionnaires**



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	37,7
Contractuels permanents	4,7
Agents sur emploi permanent	42,4

Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 0 - Maximum : 7 823

Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 849



Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :		
- Catégorie A :	4,6	- Technique :	20,1
- Catégorie B :	6,9	- Administrative :	10,9
- Catégorie C :	30,8	- Médico-sociale :	4,7

➔ **Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels**

⇒ 22 % des agents contractuels permanents en CDI

⇒ 24 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 31 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

➔ **En moyenne, 45,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017**



> **35,8** fonctionnaires

> **3,4** contractuels permanents

> **6,2** contractuels non permanents

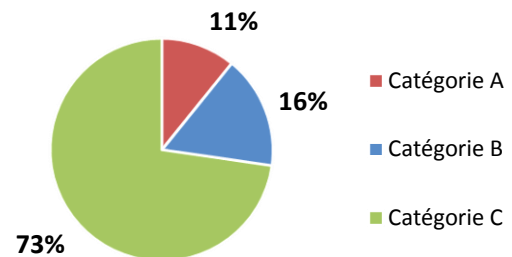
En moyenne, 82 474 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

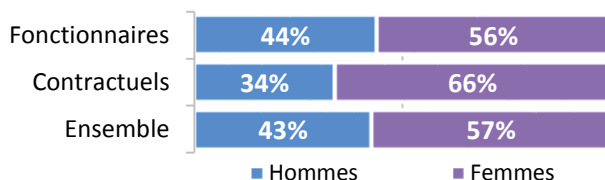
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26,4%	20,1%	25,7%
Technique	48,8%	37,1%	47,5%
Culturelle	3,5%	12,5%	4,5%
Sportive	1,1%	1,6%	1,1%
Médico-sociale	10,1%	18,5%	11,2%
Police	1,3%	0,0%	1,1%
Incendie	4,6%	0,1%	4,1%
Animation	4,2%	10,2%	4,8%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **57% des agents sur emploi permanent sont des femmes**



➔ **Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent**

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	7%
Rédacteurs	6%
Attachés	5%

Pyramide des âges

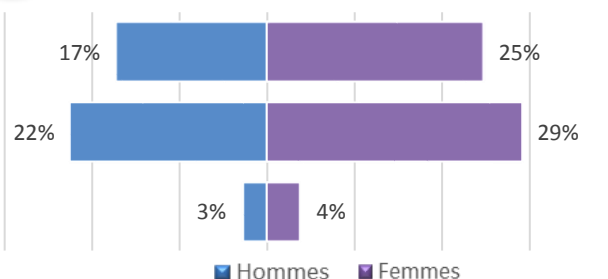
➔ En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 47 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47,39
Contractuels permanents	41,14
Ensemble des permanents	46,67
Contractuels non permanents	36,51

de + de 50 ans
de 30 à 50 ans
de - de 30 ans



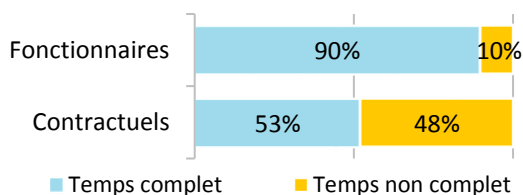
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



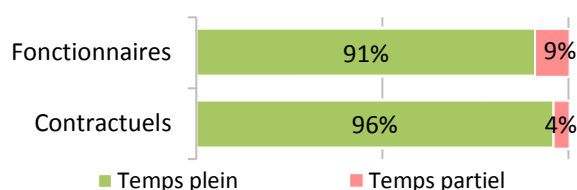
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 7 084 arrivées d'agents sur emploi permanent, 9087 départs

974 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
103 626 agents	101 623 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-1,23%
Contractuels	↘	-8,3%
Ensemble	↘	-1,9%

* 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

Fin de contrats	42%
Départ à la retraite	24%
Mutation	9%
Mise en disponibilité	5%
Démission	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	31%
Remplacements (contractuels)	31%
Voie de mutation	10%
Transfert de compétence	7%
Voie de détachement	6%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 27,15 % des dépenses de fonctionnement

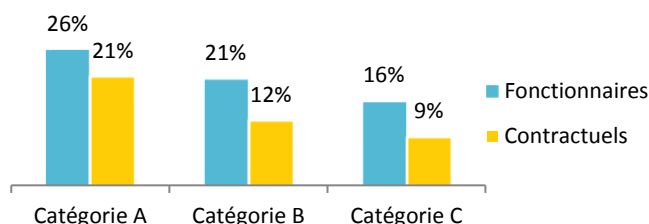
Montant global	Budget de fonctionnement*	16 955 638 429 €	Charges de personnel*	4 603 500 702 €	➔ Soit 27,15 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		7 446 482 €		2 025 297 €	

* 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 18,21 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,57%
Contractuels sur emplois permanents	13,35%
Ensemble	18,21%

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



	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :		
Rémunérations annuelles brutes :	2 320 122 443 €	967 121 €
Primes et indemnités versées :	422 440 100 €	176 090 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	25 368 575 €	10 575 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	22 540 088 €	9 396 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	183 357 440 €	76 431 €

➔ 68%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

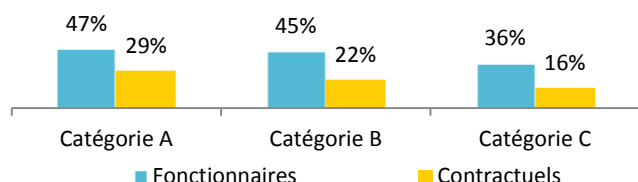
* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

Formation

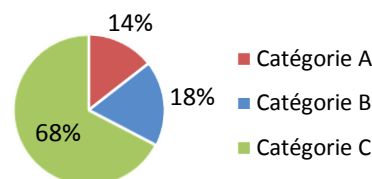
➔ En 2017, 34,2% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 199 694 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 83 jours par collectivité

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



Répartition des jours par catégorie hiérarchique



➔ 31 640 839 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : 13 189 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	64 %
> Autres organismes	31 %
> Frais de déplacement	5 %

Nombre moyen de jours de formation sur emploi permanent :



> 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	48%
> Autres organismes	22%
> Interne	30%

Promotions

➔ 35 765 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 30 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➔ En moyenne, 31 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,71%	2,10%	4,42%	1,34%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,48%	2,57%	7,83%	1,36%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,04%	3,08%	8,38%	1,51%

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

➔ 6 177 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > 2,8* accidents du travail déclarés par les collectivités
- > 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 507 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 22,7%*

* 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.

495 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 21%



4 822 travailleurs handicapés, soit 5% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 745 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 3% des agents non permanents
- ⇒ 83 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 86 % sont en catégorie C*

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

⇒ 18 912 410 € de dépenses en matière de handicap

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1427 assistants de prévention désignés

102 conseillers de prévention

➔ FORMATION

7 241 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 876 063 €

Coût par jour de formation : 121 €

➔ DÉPENSES

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

Total des dépenses : 9 372 210 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

49% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2013

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

26% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

26% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

15% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : restauration, chèques vacances...)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	9 682 222 €	6 120 628 €
 Montant moyen par bénéficiaire	121 €	10 €

Relations sociales

➔ 13% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



78,6 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée
61,3 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

3 « groupes d'absences »

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

** 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