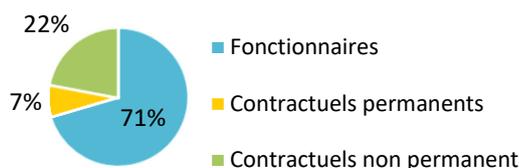


Fiche Repères des collectivités ayant répondu au bilan social (Rapport sur l'Etat des Collectivités) 2017, portant sur les effectifs au 31/12/2017, sans possibilité de contrôle des données

> 70 ont transmis leur Bilan Social pour la région Hauts de France
 > 25 793 agents recensés dans ces collectivités dont 18 214 fonctionnaires, 1 897 contractuels et 5 682 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ 71% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :
Fonctionnaires > Minimum : 66 - Maximum : 821
Contractuels > Minimum : 1 - Maximum : 112

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

- ⇒ 16 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 26 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 48 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	260,2
Contractuels permanents	27,1
Agents sur emploi permanent	287,3

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 16,2	- Technique : 147,9
- Catégorie B : 42,0	- Administrative : 64,4
- Catégorie C : 229,1	- Médico-sociale : 20,2

➔ En moyenne, 316,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017

- > 246,5 fonctionnaires
- > 20,2 contractuels permanents
- > 50,1 contractuels non permanents

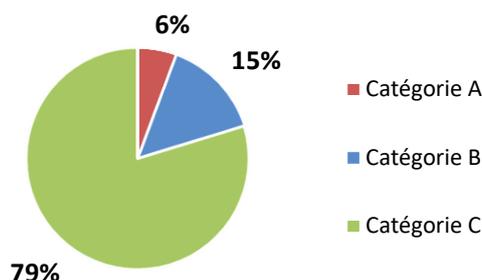
En moyenne, 576 368 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

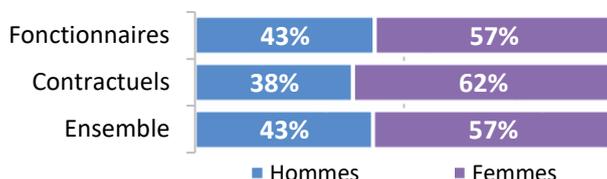
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23,4%	12,6%	22,4%
Technique	52,7%	39,9%	51,5%
Culturelle	5,5%	21,1%	7,0%
Sportive	2,1%	2,7%	2,2%
Médico-sociale	7,1%	5,8%	7,0%
Police	2,5%		2,3%
Incendie	0,0%		0,0%
Animation	6,7%	17,9%	7,6%
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
Adjoins techniques	41%
Adjoins administratifs	15%
Agents de maîtrise	7%
Adjoins territoriaux d'animation	7%
Rédacteurs	4%

Pyramide des âges

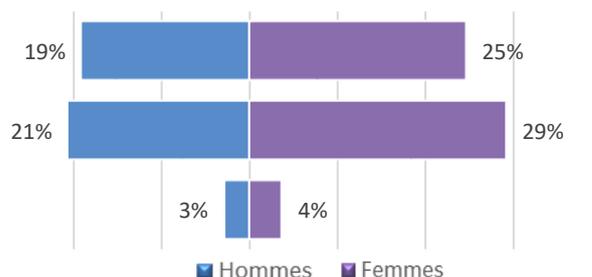
➔ En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47,88
Contractuels permanents	39,86
Ensemble des permanents	47,09
Contractuels non permanents	36,78

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



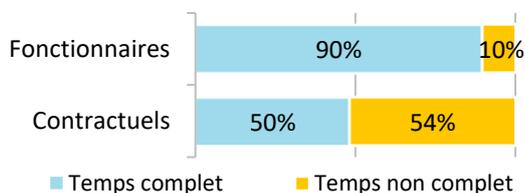
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



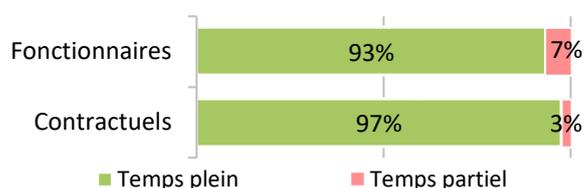
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 1 242 arrivées d'agents sur emploi permanent, 1757 départs

280 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
20 626 agents	20 111 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-1,95%
Contractuels	↘	-8,3%
Ensemble	↘	-2,5%

* 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	37%
Départ à la retraite	29%
Trasnfert de compétence	8%
Mutation	8%
Mise en disponibilité	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	41%
Remplacements (contractuels)	28%
Voie de mutation	15%
Recrutement direct	7%
Réintégration et retour	4%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 58,78 % des dépenses de fonctionnement

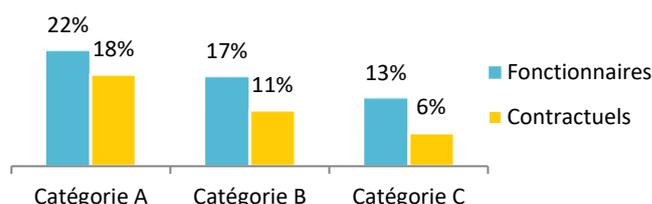
Montant global	Budget de fonctionnement*	1 319 157 080 €	Charges de personnel*	775 389 230 €	➔ Soit 58,78 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		19 987 228 €		11 748 322 €	

* 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 14,33 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,61%
Contractuels sur emplois permanents	9,68%
Ensemble	14,33%

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



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	518 374 356 €	7 405 348 €
Primes et indemnités versées :	74 281 501 €	1 061 164 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	7 473 991 €	106 771 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 888 337 €	69 833 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	58 828 375 €	840 405 €

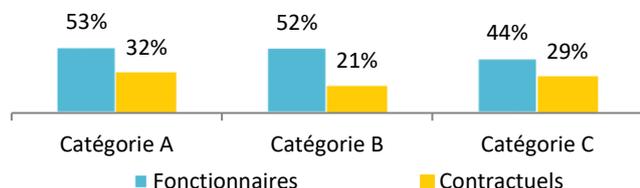
➔ 81%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

Formation

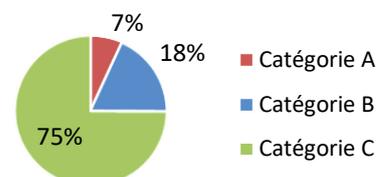
➔ En 2017, 40,4% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 35 157 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 502 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



➔ 6 220 513 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : **88 864 €**

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	69 %
> Autres organismes	27 %
> Frais de déplacement	4 %

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



> 1,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	72%
> Autres organismes	22%
> Interne	5%

Promotions

➔ 7 962 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 33 % 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, 35,1 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)	5,19%	2,29%	4,92%	1,73%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,61%	2,57%	8,95%	1,75%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,31%	3,10%	9,63%	1,97%

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

➔ 1 693 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 6,6 accidents du travail pour 100 agents
- > 24,2* accidents du travail déclarés par les collectivités
- > 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 65 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 92,9%*

* 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.

67 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 96%



1 312 travailleurs handicapés, soit 7% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 252 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 4% des agents non permanents
- ⇒ 81 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 5 192 311 € de dépenses en matière de handicap

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

116 assistants de prévention désignés

21 conseillers de prévention

➔ FORMATION

2 041 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 252 243 €

Coût par jour de formation : 124 €

➔ DÉPENSES

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

Total des dépenses : 3 435 895 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

91% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2011

Date moyenne de mise à jour : 2016

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 445 854 €	471 477 €
Montant moyen par bénéficiaire	252 €	72 €

L'action sociale des collectivités

86% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

48% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

46% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

84% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



39,8 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée

48,4 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 »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : 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 : novembre 2019

Version 13