

**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**

> 5 ont transmis leur Bilan Social pour la région Hauts de France  
 > 11 708 agents recensés dans ces collectivités dont 7 758 fonctionnaires, 713 contractuels et 3 237 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

➔ 66% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	1551,6
Contractuels permanents	142,6
Agents sur emploi permanent	1694,2



Effectif moyen	
Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 185,8	- Technique : 775,6
- Catégorie B : 284,2	- Administrative : 420,0
- Catégorie C : 1224,2	- Médico-sociale : 147,2

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

- ⇒ 13 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 15 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 23 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

➔ En moyenne, 1 954,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



- > 1 510,6 fonctionnaires
- > 92,2 contractuels permanents
- > 351,8 contractuels non permanents

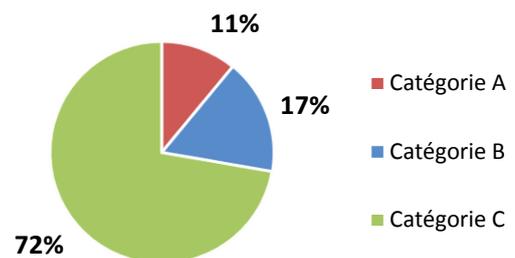
En moyenne, 3 557 372 heures rémunérées par collectivité

### Caractéristiques des agents sur emploi permanent

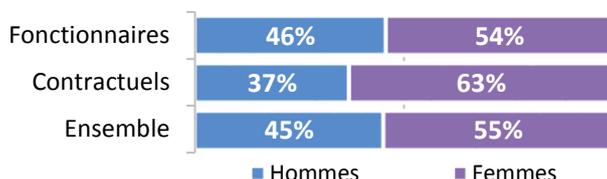
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25,5%	17,0%	24,8%
Technique	46,5%	38,4%	45,8%
Culturelle	7,3%	19,8%	8,4%
Sportive	2,2%	3,4%	2,3%
Médico-sociale	8,1%	15,0%	8,7%
Police	3,6%		3,3%
Incendie			
Animation	6,8%	6,4%	6,7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 55% 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	35%
Adjoins administratifs	14%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	6%
Adjoins territoriaux d'animation	5%

## Pyramide des âges

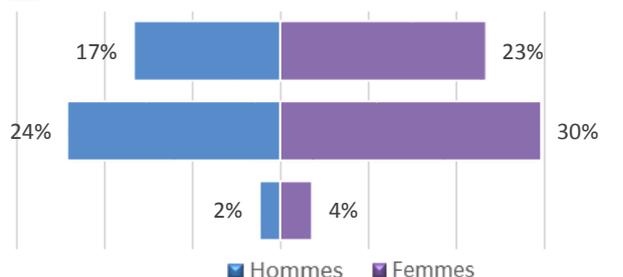
➔ En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47,21
Contractuels permanents	38,98
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,46</b>
Contractuels non permanents	34,96

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



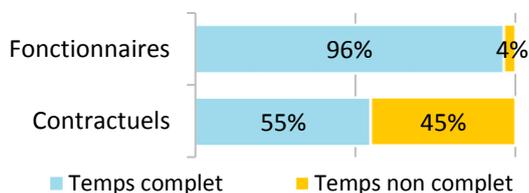
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



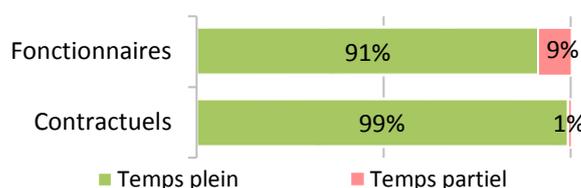
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## 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, 837 arrivées d'agents sur emploi permanent, 939 départs

58 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

### Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
<b>8 573 agents</b>	<b>8 471 agents</b>

\* cf. page 5

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-3,45%
Contractuels	↗	22,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,2%</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>37%</b>
Départ à la retraite	27%
Transfert de compétence	9%
Mutation	9%
Mise en disponibilité	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>61%</b>
Voie de mutation	12%
Arrivées de contractuels	9%
Recrutement direct	8%
Réintégration et retour	5%

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 64,33 % des dépenses de fonctionnement

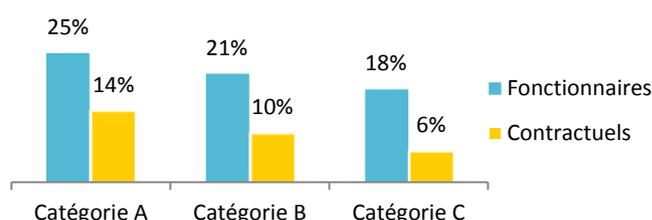
Montant global	Budget de fonctionnement*	707 032 587 €	Charges de personnel*	454 812 071 €	➔ Soit 64,33 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		141 406 517 €		90 962 414 €	

\* 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 19,18 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	19,68%
Contractuels sur emplois permanents	9,20%
<b>Ensemble</b>	<b>19,18%</b>

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



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Montant global	Montant moyen
<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>236 671 431 €</b>	<b>47 334 286 €</b>
Primes et indemnités versées :	45 386 630 €	9 077 326 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 649 514 €	729 903 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 811 994 €	762 399 €
<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>25 814 210 €</b>	<b>5 162 842 €</b>

➔ 100%\* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

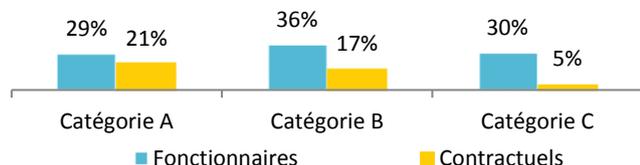
\* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

## Formation

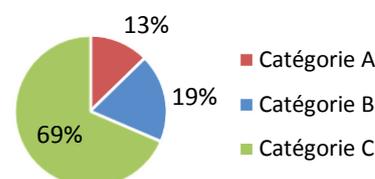
➔ En 2017, 27,0% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 7 236 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 1 447 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



➔ 2 354 787 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : **470 957 €**

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	83 %
> Autres organismes	15 %
> Frais de déplacement	2 %

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



> 0,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	72%
> Autres organismes	13%
> Interne	15%

## Promotions

➔ 3 984 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 12 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 35 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 2 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

## Absentéisme

➔ En moyenne, 36,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 10,5 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)	5,61%	2,49%	5,35%	0,81%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,94%	2,86%	9,35%	0,81%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,74%	3,56%	10,14%	0,88%

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

➔ 806 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 6,9 accidents du travail pour 100 agents
- > 161,2\* accidents du travail déclarés par les collectivités
- > 30 jours d'absence consécutifs par accident du travail

\* 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.

4 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 80%



637 travailleurs handicapés, soit 8% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 29 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 1% des agents non permanents
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C\*

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

⇒ 252 772 € de dépenses en matière de handicap

## Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

55 assistants de prévention désignés

7 conseillers de prévention

➔ FORMATION

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

Coût total des formations : 68 481 €

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 : 2 387 593 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2007

Date moyenne de mise à jour : 2016

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

### L'action sociale des collectivités

80% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

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

80% 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>838 916 €</b>	<b>170 145 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>302 €</b>	<b>20 €</b>

## Relations sociales

### 100% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



654 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée  
878,8 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