



# FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

## conseils départementaux région Hauts-de-France

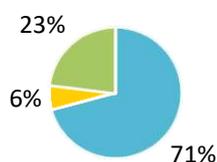
Cette Fiche "Repères" réalisée par l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) via l'application [www.bs.donnees-sociales.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr) reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019 (Rapport sur l'Etat des Collectivités) sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités de la région Hauts-de-France.

> 2 bilans ont été validés lors de la campagne de 2019 (réalisée en 2020)

> 14 062 agents recensés dans ces collectivités dont 10 062 fonctionnaires, 858 contractuels permanents et 3 271 contractuels non permanents

### Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	Minimum	Maximum	Effectif moyen
■ Contractuels permanents	2652	7410	5 031
■ Contractuels non permanents	282	576	429
	436	2835	1 636



En moyenne, 6 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

Précisions emplois non permanents

10 % des contractuels permanents en CDI

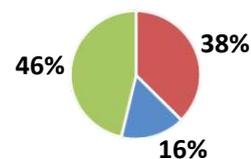
⇒ 5 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

37% d'agents relevant de la filière technique

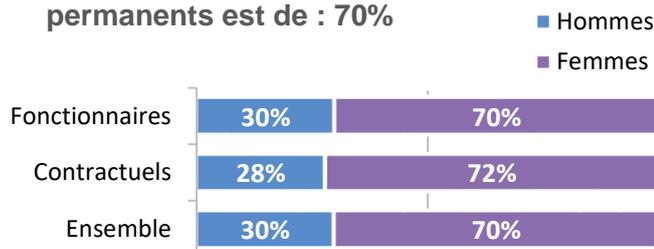
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	34%	33%	34%	1 839
Technique	38%	29%	37%	2 013
Culturelle	2%	2%	2%	122
Sportive	0%	0%	0%	2
Médico-sociale	26%	35%	27%	1 468
Police				0
Incendie				0
Animation	0%	0%	0%	19
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>5 460</b>

46% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A	Effectif moyen	2 050
■ Catégorie B		879
■ Catégorie C		2 532

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 70%

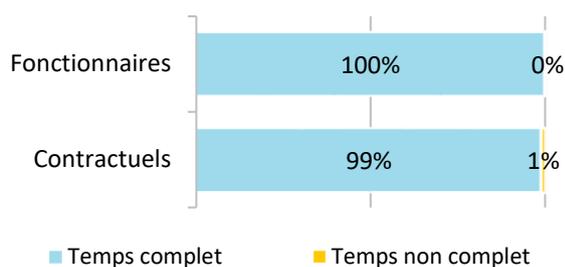


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 19%

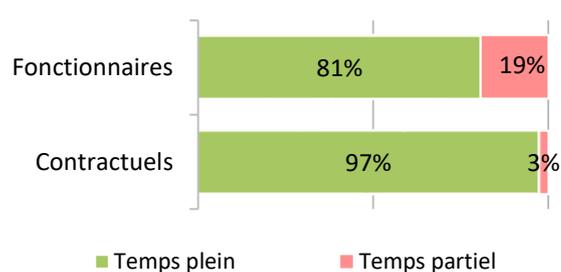
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>19%</b>
Assistants socio-éducatifs	16%
Adjointes administratifs	14%
Rédacteurs	12%
Attachés	8%

## Temps de travail des agents permanents

- 100% des fonctionnaires à temps complet contre 99% des contractuels



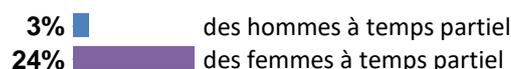
- 19% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	0%	1%
Médico-sociale	0%	2%
Administrative	0%	0%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des conseils départementaux ont 48 ans

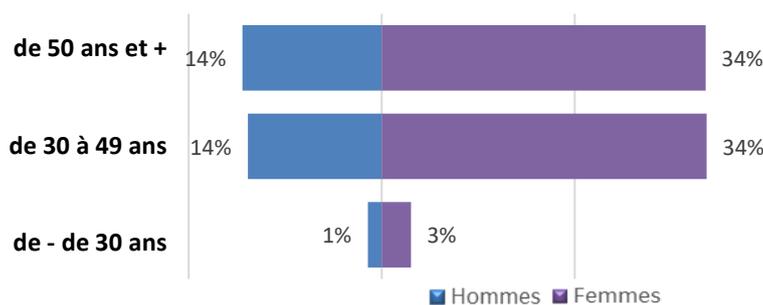
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,96
Contractuels permanents	39,28
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,20</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	50,09



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 5 346 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 4 722 fonctionnaires
- > 382 contractuels permanents
- > 242 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 9 730 139 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 2,5 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 78,0 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 14,5 agents en congés parental

- > 84,0 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 21,0 agents détachés au sein de la collectivité
- > 46,5 agents détachés dans une autre structure
- > 7,0 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- En 2019, 399 arrivées d'agents permanents et 323 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 62 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
5 384 agents	5 460 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↗	36,8%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Départ à la retraite</b>	<b>40%</b>
Mutation	15%
Fin de contrats remplaçants	14%
Mise en disponibilité	13%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>39%</b>
Remplacements (contractuels)	21%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	11%
Voie de détachement	9%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

## Évolution professionnelle

- 5,0 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 5,0 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,0 % des femmes

0,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

- 1 924,5 avancements d'échelon par collectivité

- 219,5 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

## Sanctions disciplinaires

- 21 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 2 collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	12	9
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	43%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Autres	14%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 19,07 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>232 263 588 €</b>
Primes et indemnités versées :	46 544 273 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	843 892 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 794 688 €
Supplément familial de traitement :	2 149 268 €
Indemnité de résidence :	1 195 627 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>50 879 653 €</b>

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

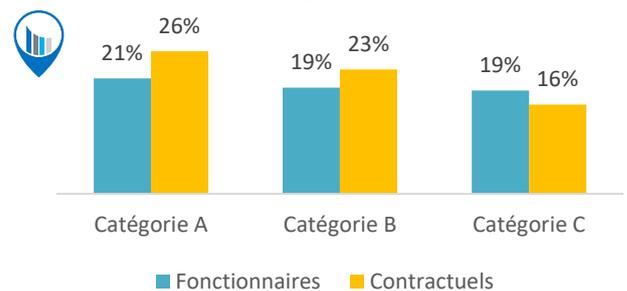
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	63 489 €	37 549 €	47 469 €	37 003 €	35 611 €	48 362 €
Technique	83 063 €	87 313 €	50 540 €	33 269 €	34 344 €	68 205 €
Culturelle	49 766 €	30 871 €	45 313 €	25 717 €	36 287 €	12 869 €
Sportive	52 875 €					
Médico-sociale	51 121 €	45 202 €	172 942 €	226 994 €	40 617 €	31 206 €
Police						
Incendie						
Animation			33 313 €		37 263 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>56 376 €</b>	<b>43 837 €</b>	<b>51 335 €</b>	<b>42 202 €</b>	<b>34 798 €</b>	<b>58 054 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,04 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,88%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>21,88%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,04%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 29 736 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

En moyenne, 31,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 6,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 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)	4,56%	1,59%	4,33%	0,17%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,61%	1,81%	8,08%	0,17%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,15%	2,27%	8,61%	0,22%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 44,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

211 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 48 jours d'absence consécutifs par accident du travail

\*nombre moyen

## 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.

481 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 14 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 60 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 506 609 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

125 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

5 conseillers de prévention en moyenne

FORMATION

731 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 17 037 €

Coût par jour de formation : 23 €

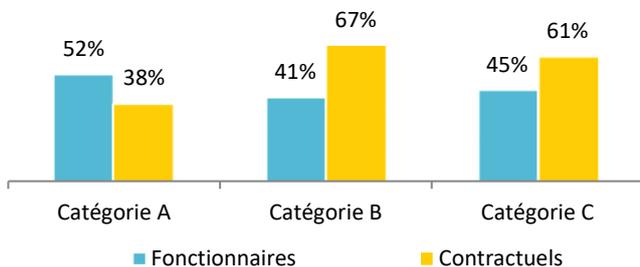
DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

## Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 46,9% des agents permanents 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 2019



- 11 234 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 2 174 568 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	58 %
Autres organismes	42 %

CNFPT	44%
Autres organismes	35%
Interne à la collectivité	21%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	5 135 211 €	3 182 857 €
Montant moyen par bénéficiaire	1 397 €	424 €

- L'action sociale des collectivités

100% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

Aucune collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

100% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

100% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

1 356,5 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
100% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

3,0 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

2,0 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

9,0 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
5,5 réunions du CHSCT en moyenne en 2019 dans les collectivités

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

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

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2019

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

### <sup>2</sup> Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

*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 de la collectivité, 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 2019. 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : mars 2021

Version 12