



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

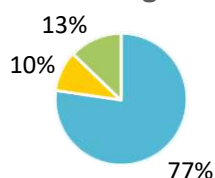
intercommunalités de 350 agents et plus région Hauts-de-France

Cette Fiche "Repères" réalisée par l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) via l'application www.bs.donnees-sociales.fr 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.

- > 37 bilans ont été validés lors de la campagne de 2019 (réalisée en 2020)
- > 12 365 agents recensés dans ces collectivités dont 9 552 fonctionnaires, 1 215 contractuels permanents et 1 598 contractuels non permanents

Effectifs

77% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	161	2855	955
Contractuels permanents	16	390	122
Contractuels non permanents	19	1105	160



En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

29 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

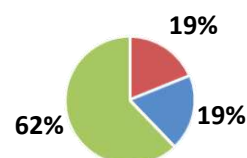
- ⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 29 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

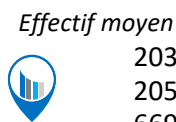
52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	29%	27%	29%	315
Technique	55%	28%	52%	560
Culturelle	5%	12%	6%	64
Sportive	1%	2%	1%	16
México-sociale	4%	25%	6%	68
Police	1%		1%	9
Incendie				0
Animation	4%	5%	4%	45
Total	100%	100%	100%	1 077

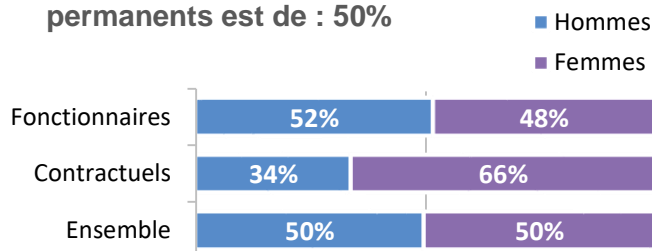
62% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
■ Catégorie A	203
■ Catégorie B	205
■ Catégorie C	669



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 50%

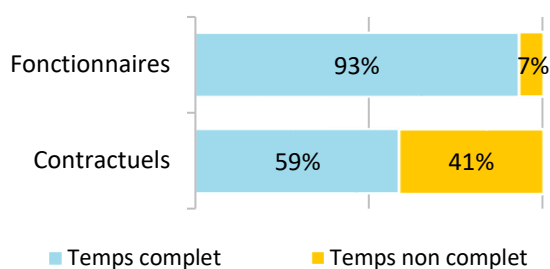


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 32%

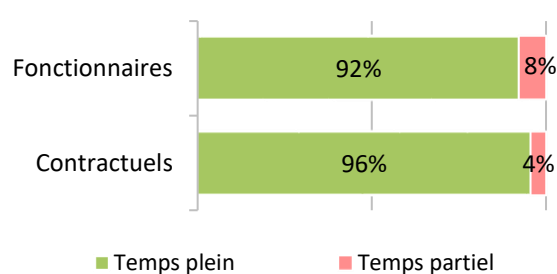
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	32%
Adjointes administratifs	13%
Attachés	9%
Agents de maîtrise	7%
Techniciens	7%

Temps de travail des agents permanents

93% des fonctionnaires à temps complet contre 59% des contractuels



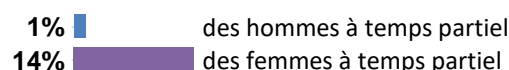
8% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	30%	69%
Médico-sociale	30%	86%
Culturelle	21%	65%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

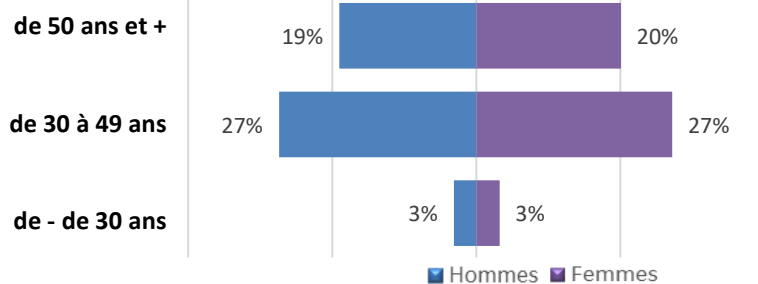
En moyenne, les agents des intercommunalités de 350 agents et plus ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,70
Contractuels permanents	43,04
Ensemble des permanents	46,29

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,51



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, 1 102 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 908 fonctionnaires
> 94 contractuels permanents
> 99 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	190 ETPR
Catégorie B	188 ETPR
Catégorie C	625 ETPR

2 005 196 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> 4,4 agents mis à disposition dans la collectivité
> 14,0 agents mis à disposition dans une autre structure
> 1,1 agents en congés parental

> 4,3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 3,6 agents détachés au sein de la collectivité
> 9,1 agents détachés dans une autre structure
> 3,0 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 74 arrivées d'agents permanents et 80 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 7 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
1 082 agents	1 077 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	6,0%
Ensemble	↘	-0,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	36%
Fin de contrats remplaçants	20%
Mutation	13%
Mise en disponibilité	11%
Démission	11%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	39%
Voie de mutation	19%
Recrutement direct	15%
Remplacements (contractuels)	14%
Transfert de compétence	4%

* 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

- 17,7 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 10,6 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,8 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 1,0 % des femmes

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

- 267,6 avancements d'échelon par collectivité

- 0,8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

Sanctions disciplinaires

- 73 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 10 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	49	10
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	3	1

6 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	65%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	4%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 20,98 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	33 486 067 €
Primes et indemnités versées :	7 723 305 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	445 943 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	242 746 €
Supplément familial de traitement :	349 601 €
Indemnité de résidence :	124 803 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
2 622 036 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

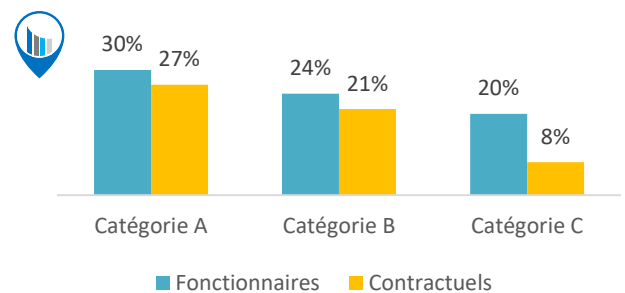
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 789 €	41 791 €	34 958 €	29 254 €	27 707 €	26 004 €
Technique	55 294 €	48 076 €	38 206 €	32 784 €	28 494 €	24 946 €
Culturelle	47 339 €	46 807 €	32 313 €	30 877 €	26 332 €	24 865 €
Sportive	48 864 €	s	35 789 €	30 873 €	29 236 €	s
Médico-sociale	34 968 €	35 624 €	37 561 €	s	25 215 €	22 788 €
Police	49 748 €		43 452 €		31 666 €	
Incendie						
Animation			32 561 €	24 473 €	25 278 €	19 856 €
Toutes filières	51 418 €	43 122 €	35 895 €	30 612 €	28 056 €	23 699 €

*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 23,06 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	23,43%
Contractuels sur emplois permanents	19,39%
Ensemble	23,06%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 34 123 heures en moyenne

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

20% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 29 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 11,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,65%	2,61%	4,42%	0,94%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,93%	3,12%	7,39%	0,95%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,61%	3,69%	8,05%	1,07%

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

> 45,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

85 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 6,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 45 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.

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



- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 80 % sont en catégorie C*
- ⇒ 53 453 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

8 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 22 349 €

Coût par jour de formation : 82 €

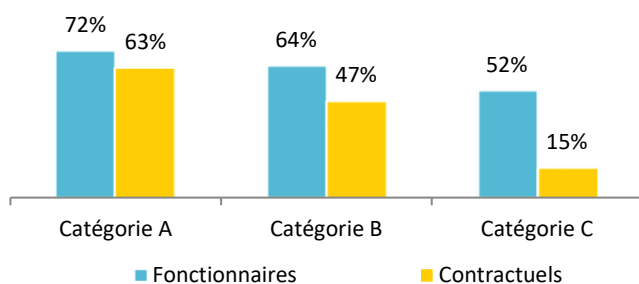
DOCUMENT DE PRÉVENTION

80% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 55,6% 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



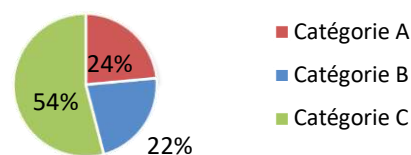
- 442 009 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Autres organismes	39 %
Frais de déplacement	5 %

- 2 593 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	60%
Autres organismes	19%
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	2 068 870 €	1 096 796 €
Montant moyen par bénéficiaire	416 €	277 €

- L'action sociale des collectivités

70% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

40% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

50% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

70% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

210,8 jours de grève recensés en moyenne en 2019
100% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

2,7 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

5,0 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
1,9 réunions du CHSCT en moyenne en 2019 dans les collectivités

Précisions méthodologiques

1 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

2 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 »

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 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