



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

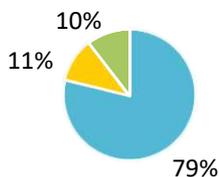
autres établissements région Hauts-de-France

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.

> 332 bilans ont été validés lors de la campagne de 2019 (réalisée en 2020)
 > 9 661 agents recensés dans ces collectivités dont 7 612 fonctionnaires, 1 049 contractuels permanents et 1 000 contractuels non permanents

Effectifs

79% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
 ■ Contractuels permanents
 ■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	2601	23
Contractuels permanents	0	214	3
Contractuels non permanents	0	246	3



36 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

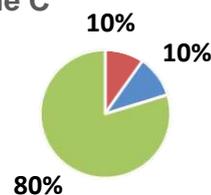
- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 45 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

25% d'agents relevant de la filière technique

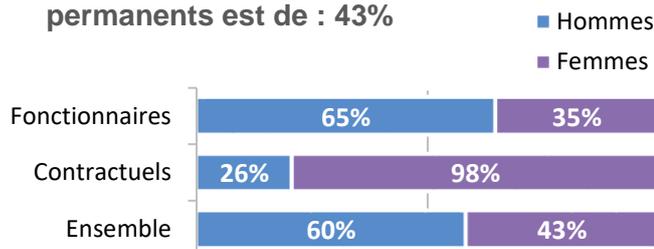
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	18%	17%	18%	5
Technique	24%	29%	25%	6
Culturelle	1%	6%	2%	0
Sportive	0%	0%	0%	0
Médico-sociale	10%	37%	13%	3
Police				0
Incendie	45%	0%	39%	10
Animation	2%	10%	3%	1
Total	100%	100%	100%	26

80% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	3
Catégorie B	3
Catégorie C	21

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 43%

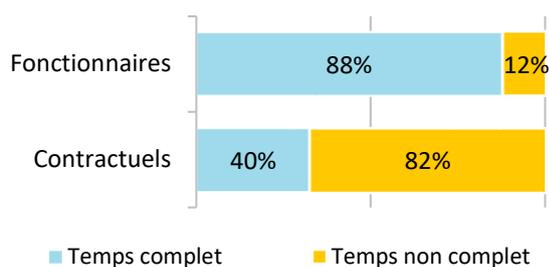


Le cadre d'emplois des Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels représente 23%

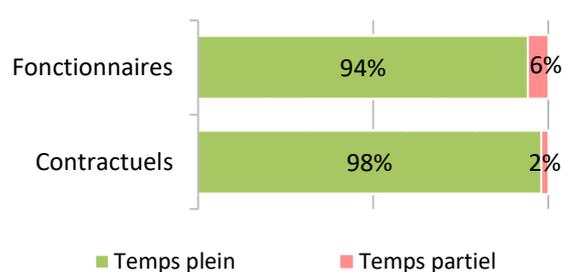
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	23%
Adjoints techniques	17%
Adjoints administratifs	11%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	10%
Agents sociaux	7%

Temps de travail des agents permanents

- 88% des fonctionnaires à temps complet contre 40% des contractuels



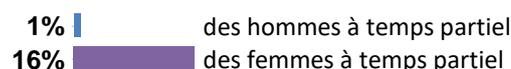
- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	58%	89%
Animation	48%	79%
Culturelle	21%	40%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des autres établissements ont 44 ans

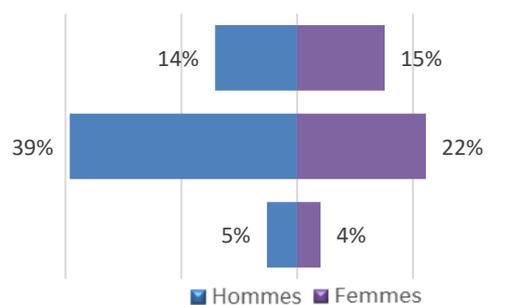
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,10
Contractuels permanents	41,42
Ensemble des permanents	43,73

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,70



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



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

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 27 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 22 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 48 961 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins d'un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins d'un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins d'un agent en congés parental

- > Moins d'un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins d'un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins d'un agent détaché dans une autre structure
- > Moins d'un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 2 arrivées d'agents permanents et 1 départ en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
25 agents	26 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	0,4%
Contractuels	↗	43,3%
Ensemble	↗	4,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	30%
Fin de contrats remplaçants	20%
Démission	16%
Mutation	15%
Mise en disponibilité	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Remplacements (contractuels)	23%
Voie de concours, sélection professionnelle	16%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct	5%

* 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

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

1,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,6 % des femmes

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,3 % des femmes

- 7,7 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 105 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 332 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	89	6
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	2	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	3	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- 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)	54%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	18%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	13%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 30,12 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	548 894 €
Primes et indemnités versées :	227 645 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 271 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 942 €
Supplément familial de traitement :	9 102 €
Indemnité de résidence :	3 012 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
28 081 €

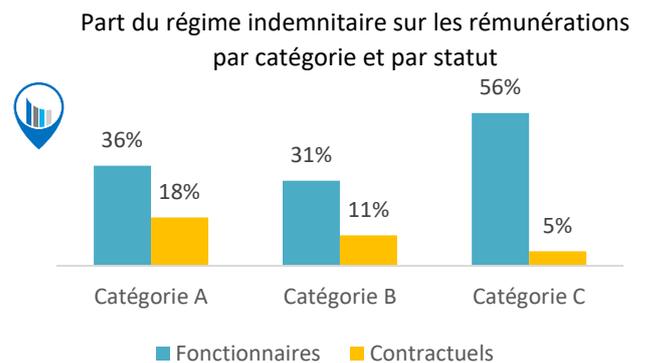
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 265 €	42 294 €	34 671 €	17 938 €	25 354 €	17 266 €
Technique	55 740 €	38 504 €	43 474 €	25 465 €	23 406 €	10 292 €
Culturelle	38 136 €	35 506 €	30 065 €	25 931 €	22 273 €	11 935 €
Sportive	50 325 €	s	33 858 €	26 614 €		26 110 €
Médico-sociale	39 100 €	44 566 €	37 680 €	18 901 €	25 693 €	44 532 €
Police						
Incendie	75 224 €	s	54 026 €		4 905 €	s
Animation			29 136 €	22 932 €	19 424 €	45 642 €
Toutes filières	59 316 €	40 429 €	42 749 €	22 929 €	14 873 €	22 299 €

*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 41,47 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	46,10%
Contractuels sur emplois permanents	10,30%
Ensemble	41,47%



⇒ 61% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 435 heures en moyenne

- 10% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

39% 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, 24 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,8 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)	4,22%	2,06%	3,96%	0,84%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,58%	2,14%	6,04%	0,84%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,94%	2,51%	6,40%	0,90%

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

> 90,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

20 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 9,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 39 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.

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



- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C*
- ⇒ 10 978 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 270 €

Coût par jour de formation : 127 €

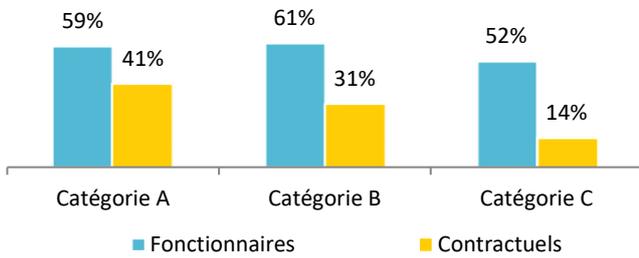
DOCUMENT DE PRÉVENTION

30% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 49,5% 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



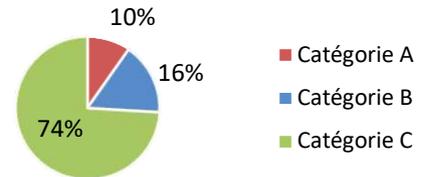
- 13 469 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Autres organismes	33 %
Frais de déplacement	16 %

- 113 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 :

> 4,3 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	19%
Autres organismes	12%
Interne à la collectivité	69%

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	467 099 €	220 843 €
Montant moyen par bénéficiaire	245 €	161 €

- L'action sociale des collectivités

15% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

20% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

8% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

20% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

1,8 jours de grève recensés en moyenne en 2019
11% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

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