



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS) des 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 Rapport Social Unique 2020 sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités de la région Hauts-de-France. En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

117 rapports ont été validés lors de la campagne 2020 (rapports validés en 2021)

13 575 agents recensés dans les collectivités dont 2 272 fonctionnaires, 570 contractuels permanents et 730 contractuels non permanents

Effectifs

64% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	191	19
Contractuels permanents	0	41	5
Contractuels non permanents	0	59	6



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 22 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 57 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

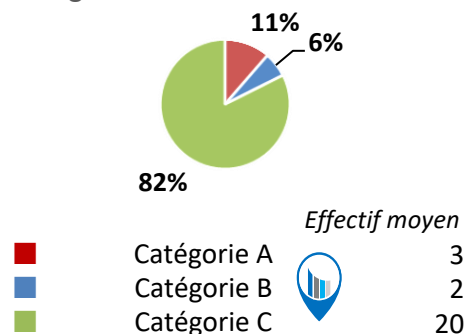
11 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

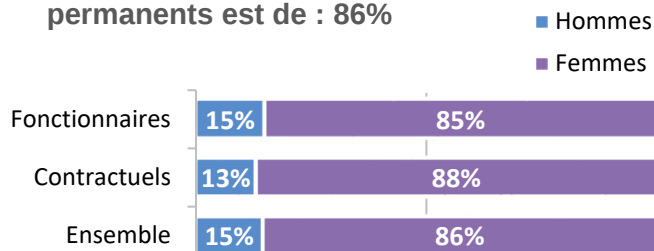
18% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	28%	13%	25%	6
Technique	19%	12%	18%	4
Culturelle	0%	0%	0%	0
Sportive	0%	0%	0%	0
Médico-sociale	47%	68%	51%	12
Police				0
Incendie				0
Animation	6%	7%	6%	1
Total	100%	100%	100%	24

82% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 86%

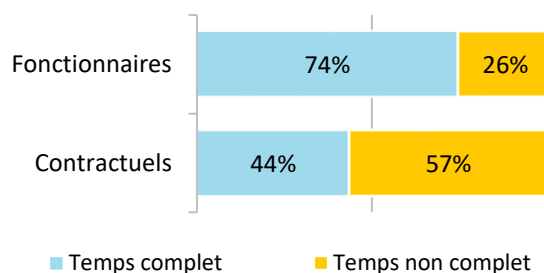


Le cadre d'emplois des Agents sociaux représente 29%

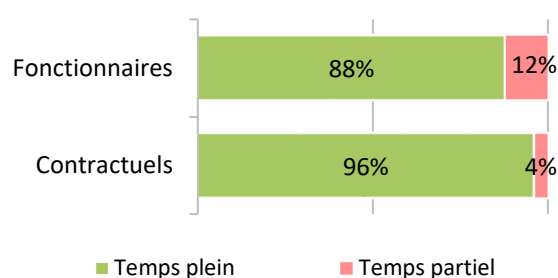
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	29%
Adjoints administratifs	18%
Adjoints techniques	16%
Auxiliaires de soins	10%
Adjoints d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

- 74% des fonctionnaires à temps complet contre 44% des contractuels



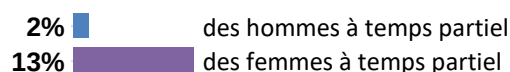
- 12% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	
Médico-sociale	38%	65%
Animation	26%	38%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

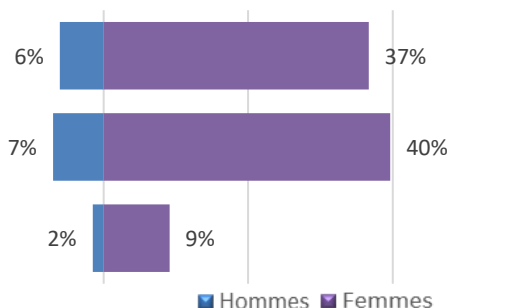
- En moyenne, les agents des Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS) des Hauts-de-France ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,07
Contractuels permanents	38,43
Ensemble des permanents	46,13
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,40



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

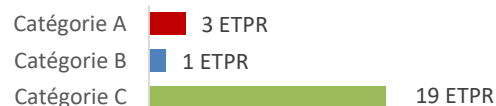
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 28 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 19 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 50 800 heures rémunérées en 2020 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 congé 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, congé spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 4 arrivées d'agents permanents et 4 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
24 agents	24 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	5,9%
Ensemble	↗	1,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	61%
Départ à la retraite	16%
Démision	9%
Mutation	6%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	49%
Arrivées de contractuels	35%
Voie de mutation	5%
Recrutement direct	5%
Intégration directe	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- Moins d'un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité
- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

- 7,9 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 8 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 117 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	5
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	71%
Ivresse	14%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	14%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 70,45 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	15 744 525 €	Charges de personnel*	11 091 970 €	→	Soit 70,45 % des dépenses de fonctionnement
-----------------------	---------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	585 924 €
Primes et indemnités versées :	85 170 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 380 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 216 €
Supplément familial de traitement :	4 802 €
Indemnité de résidence :	2 849 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
78 212 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

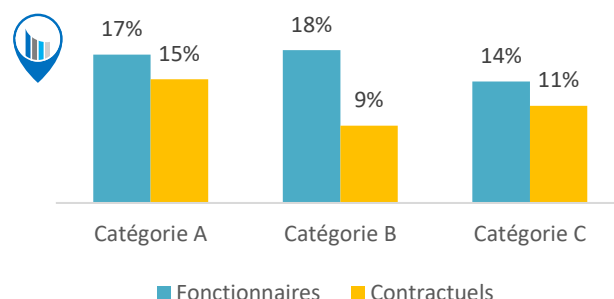
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	34 026 €	42 072 €	33 728 €	24 717 €	26 604 €	19 568 €
Technique			35 633 €		24 611 €	21 536 €
Culturelle				s		s
Sportive			s	s		s
Médico-sociale	34 164 €	27 359 €	35 797 €	24 688 €	24 840 €	21 592 €
Police						
Incendie						
Animation			29 687 €	22 331 €	11 570 €	20 257 €
Toutes filières	34 115 €	30 878 €	33 305 €	24 294 €	23 836 €	21 316 €

*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 14,54 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,02%
Contractuels sur emplois permanents	12,14%
Ensemble	14,54%

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



- ⇒ 85% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 355 heures en moyenne

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

- En moyenne, 45,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



- > En moyenne, 11,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,68%	2,64%	5,87%	1,81%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,40%	3,17%	10,55%	1,81%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,14%	3,49%	11,20%	2,04%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- > 42,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 4 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 80 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.

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



- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 91 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C*
- ⇒ 520 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION

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

- FORMATION

0,5 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 57 €

Coût par jour de formation : 120 €

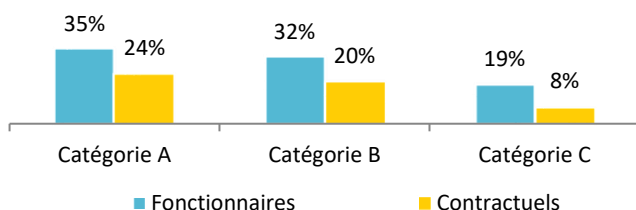
- DOCUMENT DE PRÉVENTION

60% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 19,1% 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 2020



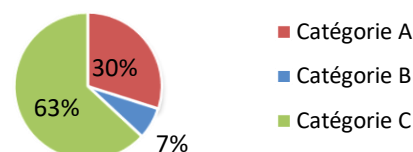
- 9 922 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	78 %
Autres organismes	18 %
Frais de déplacement	4 %

- 21 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 :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	1%

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	264 355 €	96 731 €
Montant moyen par bénéficiaire	373 €	119 €

- L'action sociale des collectivités

45% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

37% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

30% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

56% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

2,1 jours de grève recensés en moyenne en 2020
15% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique

1,4 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités
1,1 réunion du CHSCT en moyenne en 2020 dans les collectivités

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 RSU 2020. 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 RSU.



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 2022

Version 3