



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Autres Etablissements Publics des Hauts-de-France

CDG, CDE, CDM, PETR, OPHLM, SIVOM, SIVU, SDIS, SM, Métropole,

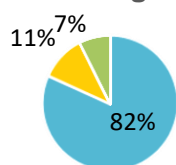
Cette Fiche "Repères" réalisée par l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) via l'application www.bs.donnees-sociales.fr reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020 sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités de la région Hauts-de-France. En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

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

10 804 agents recensés dans les collectivités dont 8 827 fonctionnaires, 1 179 contractuels permanents et 798 contractuels non permanents

Effectifs

82% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	2612	30
Contractuels permanents	0	145	4
Contractuels non permanents	0	191	3



24 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

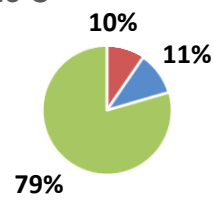
- ⇒ 5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 47 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

22% d'agents relevant de la filière technique

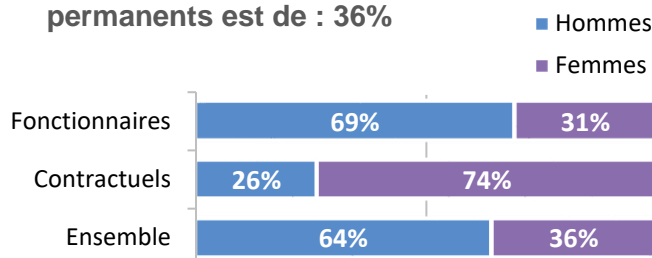
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	16%	16%	16%	5
Technique	20%	34%	22%	7
Culturelle	1%	7%	2%	1
Sportive	0%	1%	0%	0
Médico-sociale	9%	33%	11%	4
Police				0
Incendie	53%	0%	47%	16
Animation	1%	9%	2%	1
Total	100%	100%	100%	34

79% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	3
Catégorie B	4
Catégorie C	27

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 36%

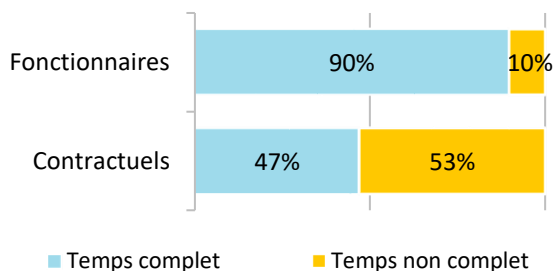


Le cadre d'emplois des Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels représente 28%

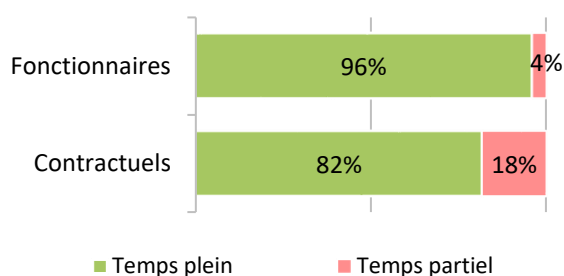
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	28%
Adjoints techniques	14%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	12%
Adjoints administratifs	10%
Agents sociaux	7%

Temps de travail des agents permanents

90% des fonctionnaires à temps complet contre 47% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre 18% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	59%	62%
Animation	51%	79%
Culturelle	20%	68%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

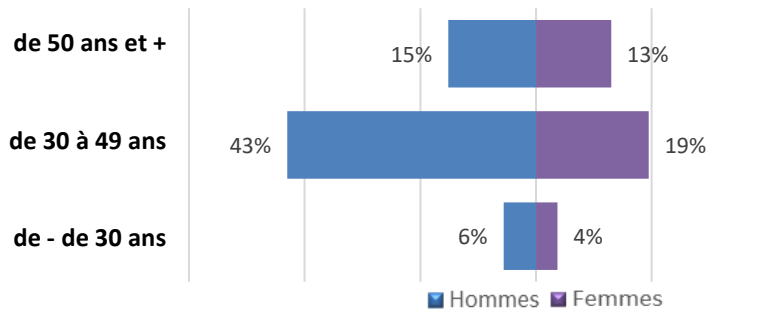
En moyenne, les agents des Autres Etablissements Publics des Hauts-de-France ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,02
Contractuels permanents	40,71
Ensemble des permanents	43,62

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	36,39



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



- > 28 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	3 ETPR
Catégorie B	4 ETPR
Catégorie C	25 ETPR

60 966 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, 3 arrivées d'agents permanents et 2 départ 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
33 agents	34 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	0,4%
Contractuels	↗	44,8%
Ensemble	↗	4,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	38%
Départ à la retraite	24%
Mutation	15%
Démission	9%
Détachement	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	40%
Arrivées de contractuels	31%
Voie de concours, sélection professionnelle	9%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct	6%

* 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

- 11,2 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 74 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 294 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	59	4
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

7 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)	55%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	16%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	14%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 39,97 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	700 221 €
Primes et indemnités versées :	283 244 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 123 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 345 €
Supplément familial de traitement :	12 001 €
Indemnité de résidence :	3 459 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	29 188 €
---	-----------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

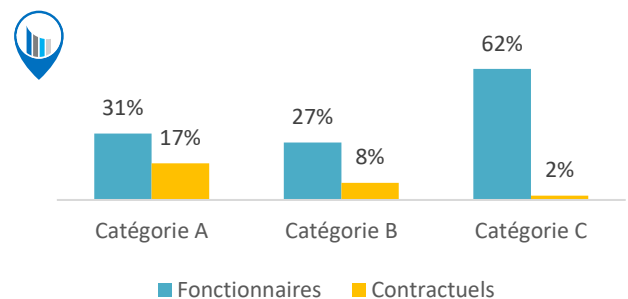
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 803 €	43 195 €	33 803 €	27 699 €	26 901 €	24 184 €
Technique	58 425 €	41 830 €	36 002 €	29 428 €	25 587 €	20 914 €
Culturelle	33 410 €	22 390 €	24 156 €	19 814 €	24 008 €	s
Sportive	52 199 €	s	33 610 €	31 592 €		
Médico-sociale	37 965 €	47 806 €	41 853 €	25 453 €	24 210 €	28 785 €
Police						
Incendie	74 179 €	95 476 €	50 968 €		5 152 €	s
Animation			29 630 €	22 226 €	22 836 €	16 229 €
Toutes filières	61 868 €	41 430 €	41 883 €	25 021 €	13 867 €	36 535 €

*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 40,45 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	46,59%
Contractuels sur emplois permanents	6,80%
Ensemble	40,45%

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



⇒ 64% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 900 heures en moyenne

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 23,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 9,8 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)	4,52%	2,52%	4,28%	0,96%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,37%	2,68%	5,93%	0,96%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,90%	3,01%	6,44%	1,16%

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

> 32,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

21 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 7,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 50 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.

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



⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 93 % sont fonctionnaires*

⇒ 81 % sont en catégorie C*

⇒ 292 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

0,8 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 228 €

Coût par jour de formation : 293 €

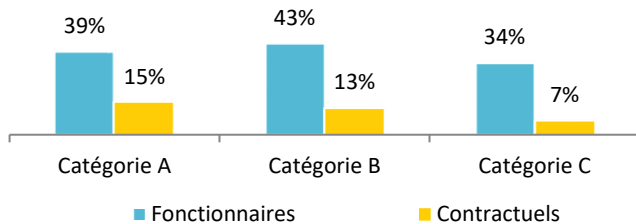
DOCUMENT DE PRÉVENTION

32% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 32,5% 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 2020



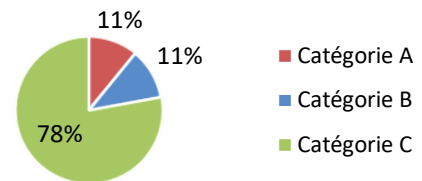
- 14 195 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Autres organismes	30 %
Frais de déplacement	8 %

- 74 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 :

> 2,2 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	19%
Autres organismes	17%
Interne à la collectivité	64%

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	774 278 €	223 114 €
Montant moyen par bénéficiaire	281 €	146 €

- L'action sociale des collectivités

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

24% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

14% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

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

Relations sociales

- Jours de grève

1,7 jours de grève recensés en moyenne en 2020
6% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique

1,0 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 : 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 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