



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Conseils Départementaux des Hauts-de-France

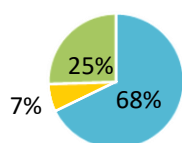
Cette Fiche "Repères" réalisée par l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) via l'application [www.bs.donnees-sociales.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr) reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020 sur la base d'informations déclarées par un échantillon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

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

27 110 agents recensés dans les collectivités dont 18 419 fonctionnaires, 1 786 contractuels permanents et 6 904 contractuels non permanents

#### Effectifs

##### 68% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

| Minimum | Maximum | Effectif moyen |
|---------|---------|----------------|
| 1627    | 7432    | 3 684          |
| 132     | 723     | 357            |
| 411     | 2913    | 1 381          |



##### En moyenne, 6 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

##### 11 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

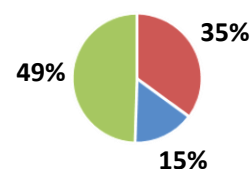
- ⇒ 1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 41% d'agents relevant de la filière technique

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        | Nbre moyen   |
|----------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Administrative | 32%         | 35%         | 32%         | 1 296        |
| Technique      | 42%         | 28%         | 41%         | 1 662        |
| Culturelle     | 2%          | 3%          | 2%          | 85           |
| Sportive       | 0%          |             | 0%          | 2            |
| Médico-sociale | 23%         | 35%         | 24%         | 984          |
| Police         |             |             |             | 0            |
| Incendie       |             |             |             | 0            |
| Animation      | 0%          | 0%          | 0%          | 12           |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>4 041</b> |

##### 49% d'agents relevant de la catégorie C



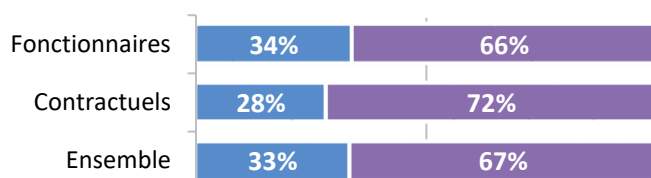
| Catégorie   | Effectif moyen |
|-------------|----------------|
| Catégorie A | 1 418          |
| Catégorie B | 623            |
| Catégorie C | 2 000          |

Effectif moyen



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%

■ Hommes  
■ Femmes

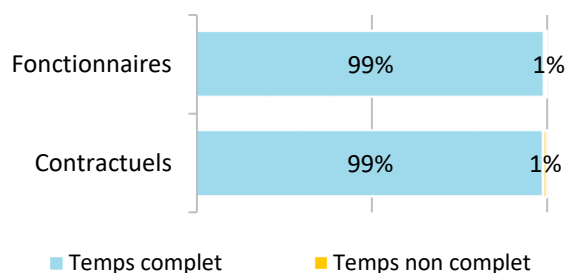


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 16%

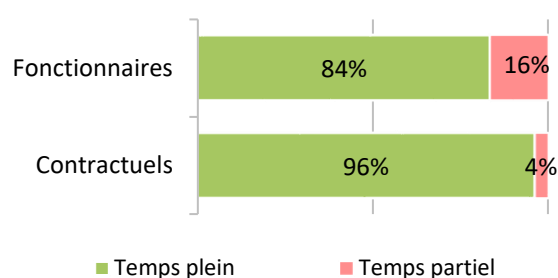
| Cadres d'emplois                                       | % d'agents |
|--------------------------------------------------------|------------|
| <b>Adjointes techniques</b>                            | <b>16%</b> |
| Assistants socio-éducatifs                             | 15%        |
| Adjointes administratifs                               | 14%        |
| Adjointes techniques des établissements d'enseignement | 12%        |
| Rédacteurs                                             | 10%        |

## Temps de travail des agents permanents

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



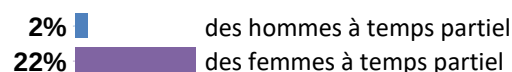
- 16% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



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

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

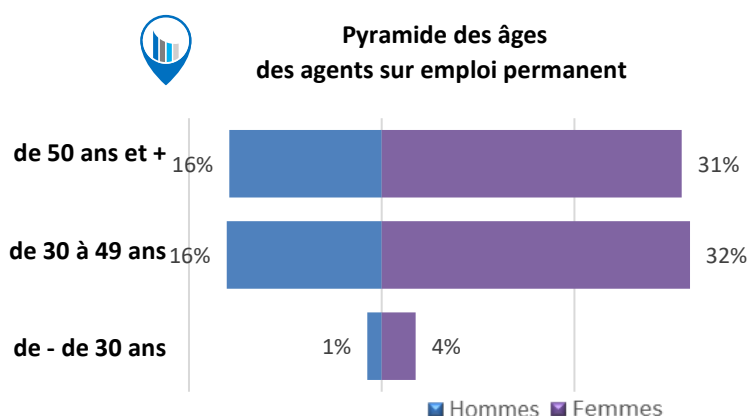
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Conseils Départementaux des Hauts-de-France ont 48 ans

| Âge moyen* des agents permanents     |       |
|--------------------------------------|-------|
| Fonctionnaires                       | 48,85 |
| Contractuels permanents              | 38,66 |
| Ensemble des permanents              | 47,95 |
| Âge moyen* des agents non permanents |       |
| Contractuels non permanents          | 50,17 |



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

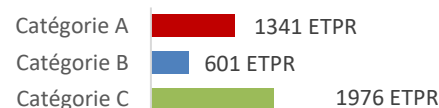
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 5 301 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 3 580 fonctionnaires
- > 339 contractuels permanents
- > 1 382 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 9 646 976 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 4,8 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 39,6 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 5,4 agents en congé parental

- > 82,6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 10,6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 31,8 agents détachés dans une autre structure
- > 30,8 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadre)

## Mouvements

- En 2020, 292 arrivées d'agents permanents et 276 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 19 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2019 | Effectif physique au 31/12/2020 |
|-------------------------------------------|---------------------------------|
| 4 024 agents                              | 4 041 agents                    |

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

| Variation des effectifs*<br>entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 |   |             |
|-------------------------------------------------------------------------|---|-------------|
| Fonctionnaires                                                          | ↘ | -0,8%       |
| Contractuels                                                            | ↗ | 15,3%       |
| <b>Ensemble</b>                                                         | ↗ | <b>0,4%</b> |

- Principales causes de départ d'agents permanents

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| <b>Départ à la retraite</b> | <b>38%</b> |
| Fin de contrats remplaçants | 31%        |
| Mise en disponibilité       | 9%         |
| Mutation                    | 8%         |
| Démission                   | 4%         |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| <b>Arrivées de contractuels</b> | <b>32%</b> |
| Remplacements (contractuels)    | 25%        |
| Recrutement direct              | 16%        |
| Voie de mutation                | 13%        |
| Voie de détachement             | 7%         |

\* 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

- 11,8 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 11,2 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité
- 160,6 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

- 1 442,4 avancements d'échelon par collectivité

## Sanctions disciplinaires

- 21 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 5 collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

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

Aucune sanction prononcée 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) | 48% |
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral                                                                                   | 17% |
| Mœurs (dont harcèlement sexuel)                                                                                                         | 13% |

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 19,59 % des dépenses de fonctionnement

|                       |                                 |                        |                              |                      |   |                                                    |
|-----------------------|---------------------------------|------------------------|------------------------------|----------------------|---|----------------------------------------------------|
| <b>Montant moyen*</b> | <b>Budget de fonctionnement</b> | <b>1 222 277 162 €</b> | <b>Charges de personnel*</b> | <b>239 406 092 €</b> | → | <b>Soit 19,59 % des dépenses de fonctionnement</b> |
|-----------------------|---------------------------------|------------------------|------------------------------|----------------------|---|----------------------------------------------------|

\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

|                                                |                      |
|------------------------------------------------|----------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes :</b>        | <b>111 058 985 €</b> |
| Primes et indemnités versées :                 | 28 822 346 €         |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 586 072 €            |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :             | 1 537 721 €          |
| Supplément familial de traitement :            | 1 189 405 €          |
| Indemnité de résidence :                       | 474 660 €            |

### Montant moyen - Emplois non permanents

|                                         |
|-----------------------------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes :</b> |
| <b>8 028 072 €</b>                      |

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

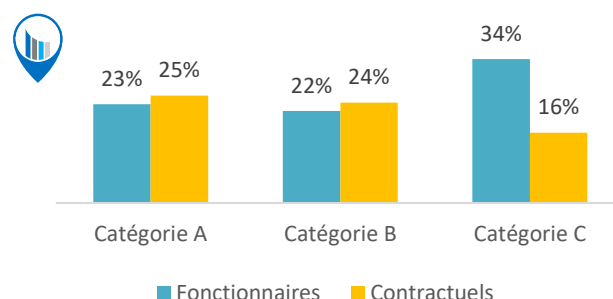
|                        | Catégorie A     |                 | Catégorie B     |                 | Catégorie C     |                 |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                        | Titulaire       | Contractuel     | Titulaire       | Contractuel     | Titulaire       | Contractuel     |
| Administrative         | 53 847 €        | 27 771 €        | 34 804 €        | 16 835 €        | 27 341 €        | 17 427 €        |
| Technique              | 65 990 €        | 32 833 €        | 39 703 €        | 30 495 €        | 13 096 €        | 16 740 €        |
| Culturelle             | 46 941 €        | 30 526 €        | 37 208 €        | 23 521 €        | 30 101 €        | 34 041 €        |
| Sportive               | 45 273 €        |                 | 21 751 €        |                 |                 |                 |
| Médico-sociale         | 39 268 €        | 15 230 €        | 35 504 €        | 25 046 €        | 30 175 €        | 24 968 €        |
| Police                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| Incendie               |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| Animation              |                 |                 | 30 973 €        | s               | 26 526 €        | s               |
| <b>Toutes filières</b> | <b>44 800 €</b> | <b>21 417 €</b> | <b>36 045 €</b> | <b>20 431 €</b> | <b>17 263 €</b> | <b>17 490 €</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 25,95 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : |               |
|-----------------------------------------------------|---------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                               | <b>26,19%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b>          | <b>22,34%</b> |
| <b>Ensemble</b>                                     | <b>25,95%</b> |

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



- ⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 25 209 heures en moyenne

## Absences (Agents présents au 31/12/2020)

- En moyenne, 31,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



- > En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 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)   | 4,37%          | 2,09%                   | 4,17%                      | 0,16%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 8,67%          | 2,26%                   | 8,10%                      | 0,16%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 9,30%          | 3,01%                   | 8,74%                      | 0,21%                       |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- > 32,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 124 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée
- > 2,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 88 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.

**371 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée**



- ⇒ 8 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 63 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 91 237 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

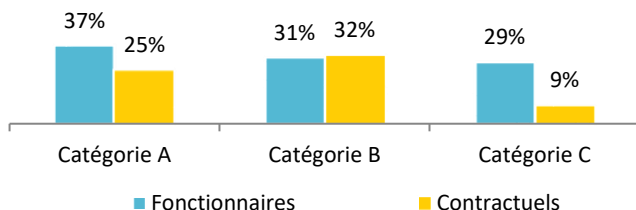
## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
53 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne  
4 conseillers de prévention en moyenne
- FORMATION**  
358 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
Coût moyen des formations : **25 819 €**  
Coût par jour de formation : **72 €**
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 30,9% 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 2020



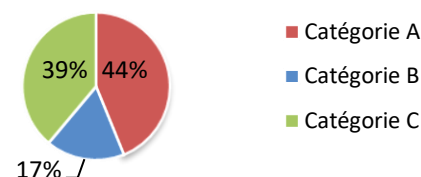
- 1 389 704 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

### Répartition des dépenses de formation

|                      |      |
|----------------------|------|
| CNFPT                | 65 % |
| Autres organismes    | 31 % |
| Frais de déplacement | 4 %  |

- 4 006 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 :

> 1 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| CNFPT                     | 52% |
| Autres organismes         | 32% |
| Interne à la collectivité | 15% |

## 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 | 3 020 564 € | 2 179 508 € |
| Montant moyen par bénéficiaire    | 327 €       | 228 €       |

- L'action sociale des collectivités

60% 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

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

60% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

173,6 jours de grève recensés en moyenne en 2020  
80% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

4,0 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

1,0 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

4,4 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités  
5,0 réunions 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