



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Intercommunalités de plus de 350 agents 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 %

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

13 381 agents recensés dans les collectivités dont 10 036 fonctionnaires, 1 824 contractuels permanents et 1 521 contractuels non permanents

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	169	2769	912
Contractuels permanents	25	627	166
Contractuels non permanents	0	920	138



En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

21 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

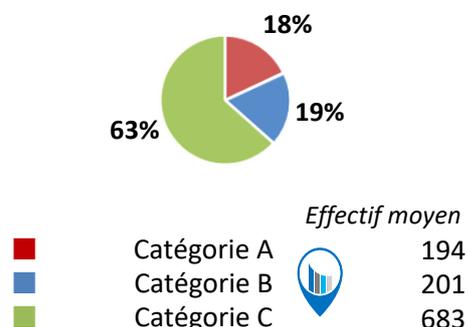
- ⇒ 1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 26 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

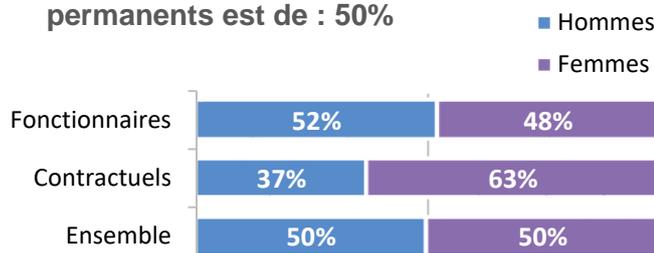
52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	29%	22%	28%	305
Technique	55%	33%	52%	561
Culturelle	5%	10%	6%	65
Sportive	1%	3%	2%	16
México-sociale	4%	20%	6%	68
Police	1%		1%	8
Incendie				0
Animation	4%	12%	5%	55
Total	100%	100%	100%	1 078

63% d'agents relevant de la catégorie C



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

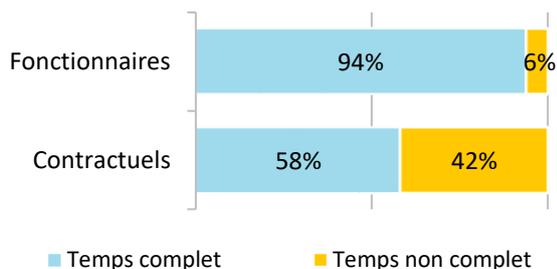


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 33%

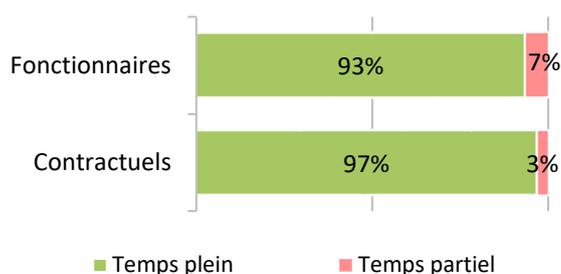
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Adjointes administratifs	13%
Attachés	9%
Agents de maîtrise	7%
Rédacteurs	7%

Temps de travail des agents permanents

94% des fonctionnaires à temps complet contre 58% des contractuels



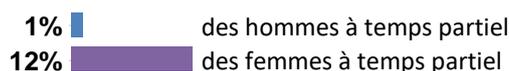
7% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	27%	82%
Animation	25%	82%
Culturelle	18%	63%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

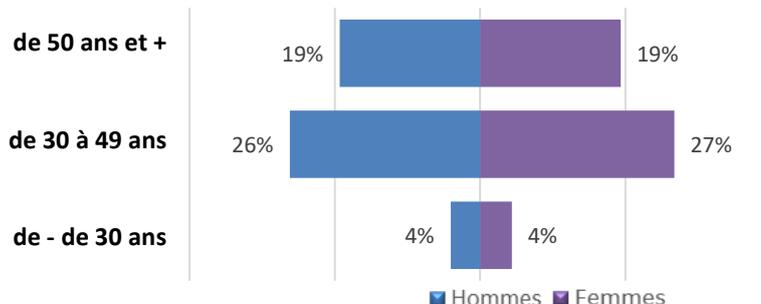
En moyenne, les agents des Intercommunalités de plus de 350 agents des Hauts-de-France ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,06
Contractuels permanents	39,77
Ensemble des permanents	45,94

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	33,76



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

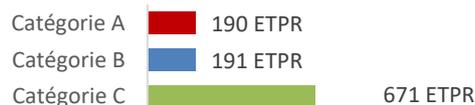
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 1 142 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 925 fonctionnaires
- > 127 contractuels permanents
- > 90 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



2 078 923 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- 2,09 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 11,4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2,3 agents en congé parental

- > 4,7 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3,4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 8,5 agents détachés dans une autre structure
- > 3,3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 99 arrivées d'agents permanents et 74 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 4 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
1 052 agents	1 078 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	29,2%
Ensemble	↗	2,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	35%
Fin de contrats remplaçants	25%
Mutation	13%
Démission	9%
Mise en disponibilité	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	39%
Remplacements (contractuels)	31%
Recrutement direct	16%
Transfert de compétence	7%
Voie de mutation	5%

* 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

- 8,2 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 3,2 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

- 56,5 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

- 382,2 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 41 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 11 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	28	6
Sanctions 2 ^{ème} groupe	2	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

4 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)	61%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	11%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	8%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 21,37 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	33 131 707 €
Primes et indemnités versées :	6 609 321 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	326 507 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	231 080 €
Supplément familial de traitement :	325 646 €
Indemnité de résidence :	117 378 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	955 244 €
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

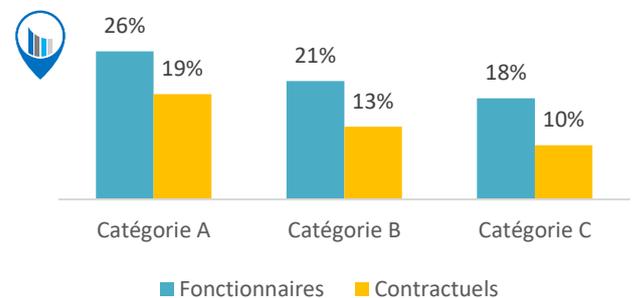
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 915 €	41 250 €	34 220 €	27 429 €	27 535 €	17 081 €
Technique	53 943 €	44 754 €	38 536 €	28 716 €	27 902 €	20 932 €
Culturelle	45 412 €	38 659 €	34 058 €	24 544 €	27 273 €	19 641 €
Sportive	45 343 €		34 843 €	25 335 €	28 959 €	8 929 €
México-sociale	35 863 €	34 195 €	39 664 €	s	10 052 €	26 252 €
Police	52 051 €		40 994 €		32 097 €	
Incendie						
Animation			31 074 €	25 440 €	23 878 €	18 324 €
Toutes filières	51 305 €	41 252 €	35 684 €	26 773 €	26 061 €	21 256 €

*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 19,95 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,67%
Contractuels sur emplois permanents	14,04%
Ensemble	19,95%

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



- ⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 54 283 heures en moyenne

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 27,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 11 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)	4,32%	2,57%	4,05%	0,70%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,48%	3,01%	6,79%	0,70%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,62%	3,56%	7,84%	0,72%

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

> 34,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

67 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 5,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 57 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.

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



- ⇒ 1,7 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 79 % sont en catégorie C*
- ⇒ 19 398 € 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

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

Coût moyen des formations : 22 001 €

Coût par jour de formation : 186 €

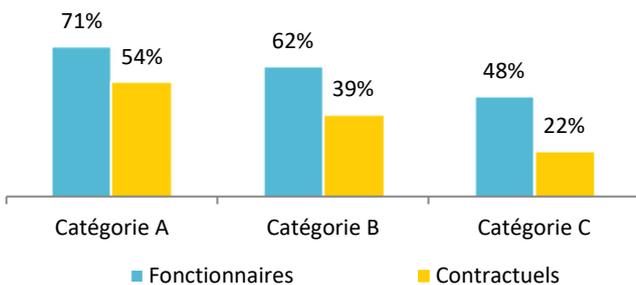
DOCUMENT DE PRÉVENTION

82% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 51,0% 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



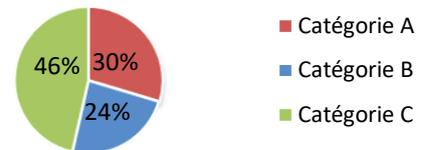
- 357 098 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Autres organismes	36 %
Frais de déplacement	2 %

- 1 618 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 :

> 1,5 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	23%

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	2 138 889 €	415 922 €
Montant moyen par bénéficiaire	468 €	8 €

- L'action sociale des collectivités

82% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

45% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

64% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

82% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

92,5 jours de grève recensés en moyenne en 2020
82% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique

4,7 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
3,3 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 : 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