FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2017

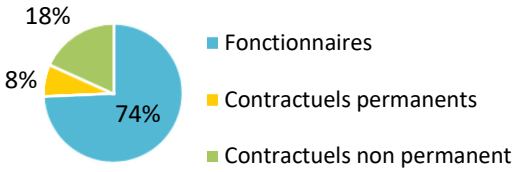
Communautés d'agglomération
Région Hauts-de-France

Fiche Repères des collectivités ayant répondu au bilan social (Rapport sur l'Etat des Collectivités) 2017,portant sur les effectifs au 31/12/2017, sans possibilité de contrôle des données

> 13 ont transmis leur Bilan Social pour la région Hauts de France
> 11 488 agents recensés dans ces collectivités dont 8 538 fonctionnaires, 858 contractuels et 2 092 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	656,8
Contractuels permanents	66,0
Agents sur emploi permanent	722,8

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	138,5	- Technique :	386,8
- Catégorie B :	151,0	- Administrative :	225,8
- Catégorie C :	433,2	- Médico-sociale :	21,2

Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :
Fonctionnaires > Minimum : 101 - Maximum : 2 863
Contractuels > Minimum : 12 - Maximum : 351

Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- 15 % des agents contractuels permanents en CDI
- 11 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 38 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

En moyenne, 764,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017

> 638,7 fonctionnaires
> 56,2 contractuels permanents
> 69,8 contractuels non permanents

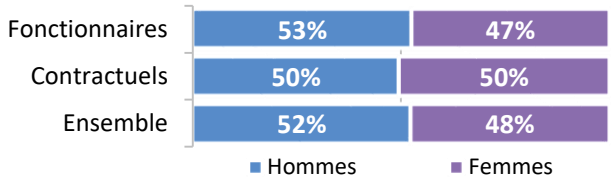
En moyenne, 1 391 740 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

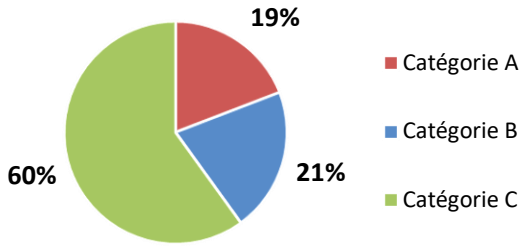
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30,5%	39,4%	31,2%
Technique	55,9%	29,8%	53,5%
Culturelle	4,6%	23,5%	6,4%
Sportive	1,9%	2,8%	1,9%
Médico-sociale	2,9%	3,1%	2,9%
Police	0,9%		0,9%
Incendie			
Animation	3,3%	1,4%	3,2%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

48% des agents sur emploi permanent sont des femmes



Répartition des agents par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

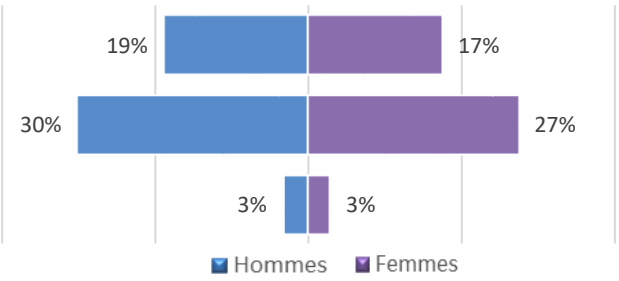
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**33%**
Adjoints administratifs	15%
Attachés	9%
Techniciens	7%
Rédacteurs	7%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	**46,29**
Contractuels permanents	**40,57**
Ensemble des permanents	**45,78**
Contractuels non permanents	**33,09**

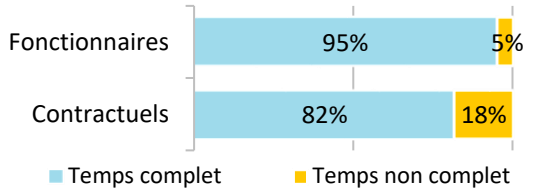
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



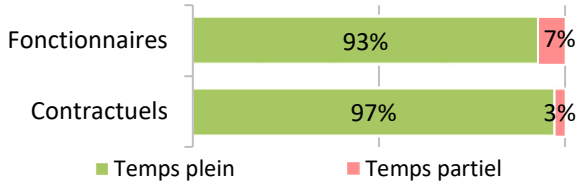
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Temps de travail des agents sur emploi permanent

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

En 2017, 1 448 arrivées d'agents sur emploi permanent, 600 départs

167 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au **31/12/2016***	Effectif physique au **31/12/2017**
8 548 agents	**9 396 agents**

** cf. page 5*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↗	8,18%
Contractuels	↗	13,8%
Ensemble	↗	**9,9%**

** Variation des effectifs : (effectif physique rémunéré au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016)*

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	**36%**
Fin de contrats	20%
Mise en disponibilité	11%
Mutation	11%
Démission	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Transfert de compétence	**25%**
Voie de détachement	23%
Remplacements (contractuels)	17%
Arrivées de contractuels	14%
Voie de mutation	10%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 18,01 % des dépenses de fonctionnement

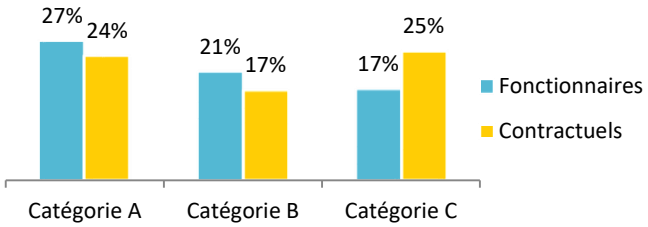
	Budget de fonctionnement*	Charges de personnel*	
Montant global	*2 090 723 140 €*	*376 523 751 €*	**Soit 18,01 % des dépenses de fonctionnement**
Montant moyen*	**160 824 857 €**	**31 376 979 €**	

** Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 20,72 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**20,56%**
Contractuels sur emplois permanents	**22,43%**
Ensemble	**20,72%**

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



		Montant global	**Montant moyen**
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	*286 664 477 €*	**22 051 114 €**
	Primes et indemnités versées :	*59 406 009 €*	4 569 693 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	*3 238 788 €*	249 138 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	*2 263 429 €*	174 110 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :		*19 958 116 €*	**1 535 240 €**

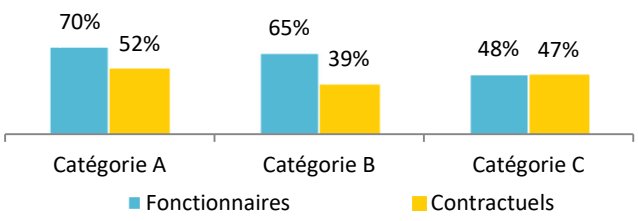
67%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

** Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur*

Formation

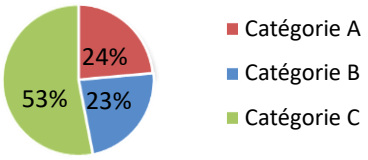
En 2017, 52,5% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



21 127 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 1 625 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérachique



Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :

> 2,2 jours par agent

4 070 837 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : **313 141 €**

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	53 %
> Autres organismes	41 %
> Frais de déplacement	6 %

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	55%
> Autres organismes	29%
> Interne	16%

Promotions

4 077 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

> **9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017**
> **37 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017**
> **1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017**

Absentéisme

En moyenne, 29,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire

> **En moyenne, 6,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,67%**	**1,47%**	**4,38%**	**1,33%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**8,16%**	**1,69%**	**7,57%**	**1,33%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**8,93%**	**2,87%**	**8,38%**	**1,49%**

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

Accidents du travail

748 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

> 6,5 accidents du travail pour 100 agents

> 57,5* accidents du travail déclarés par les collectivités

> 42 jours d'absence consécutifs par accident du travail
> 12 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 92,3%*

** Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur*

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.

12 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 92%

591 travailleurs handicapés, soit 6% des agents sur emploi permanents

- 15 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 1% des agents non permanents
- 94 % sont fonctionnaires*
- 83 % sont en catégorie C*

** Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non*

- 1 390 963 € de dépenses en matière de handicap

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

100 assistants de prévention désignés

7 conseillers de prévention

FORMATION

1 956 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : **235 560 €**
Coût par jour de formation : **120 €**

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **778 851 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Date moyenne de création : 2012
Date moyenne de mise à jour : 2016

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**1 939 591 €**	**182 793 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**446 €**	**8 €**

L'action sociale des collectivités

77% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

55% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

75% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances…)

Relations sociales

67% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017

256,5 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée
244,5 jours moyens de grève recensés en 2016 par collectivité concernée

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2016

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2017
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- 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 31/12/2017
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires de contractuels
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2016
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2016

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2017 x 365}} \times 100$$

Note de lecture :
Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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 médicale* s + 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 2017. 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : décembre 2019 *Version 13*