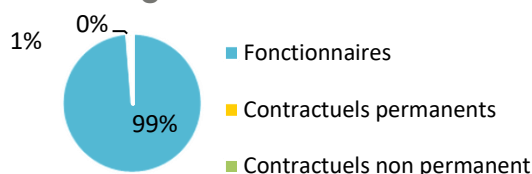


Fiche Repères des collectivités ayant répondu au bilan social (Rapport sur l'Etat des Collectivités) 2017, portant sur les effectifs au 31/12/2017, sans possibilité de contrôle des données

> 4 ont transmis leur Bilan Social pour la Région Hauts de France
> 5 167 agents recensés dans ces collectivités dont 5 107 fonctionnaires, 23 contractuels et 37 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ 99% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 506 - Maximum : 2

Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 13



➔ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ➔ 2 agents contractuels permanents en CDI
- ➔ 38 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 32 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	1276,8
Contractuels permanents	5,8
Agents sur emploi permanent	1282,5

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 99,3	- Technique : 90,0
- Catégorie B : 134,3	- Administrative : 143,0
- Catégorie C : 1049,0	- Médico-sociale : 0,8

➔ En moyenne, 1 296,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



> 1 287,0 fonctionnaires
> 2,8 contractuels permanents
> 6,3 contractuels non permanents

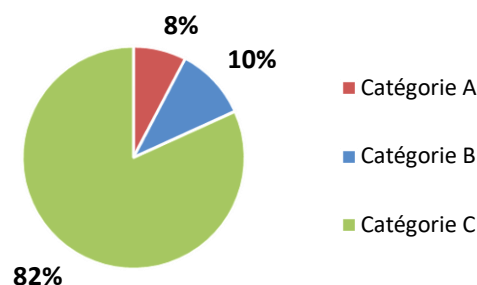
En moyenne, 2 358 720 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

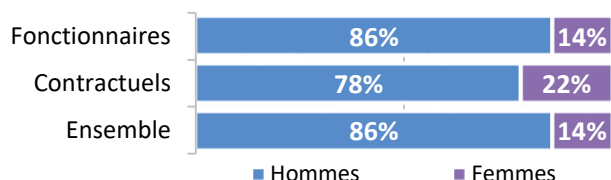
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	11,1%	30,4%	11,2%
Technique	7,0%	13,0%	7,0%
Culturelle	0,0%		0,0%
Sportive			
Médico-sociale	0,0%	4,3%	0,1%
Police			
Incendie	81,9%	52,3%	81,7%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 14% des agents sur emploi permanent sont des femmes



➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	50%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	20%
Adjoints administratifs	7%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	4%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents ont 42 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	41,71
Contractuels permanents	33,15
Ensemble des permanents	41,68
Contractuels non permanents	34,50

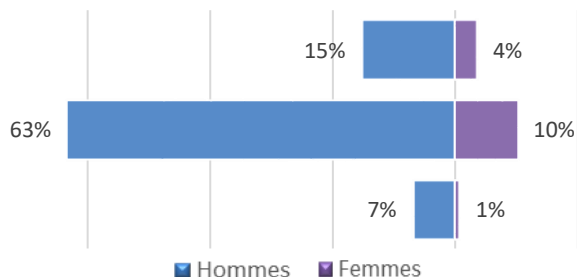
de + de 50 ans

de 30 à 50 ans

de - de 30 ans



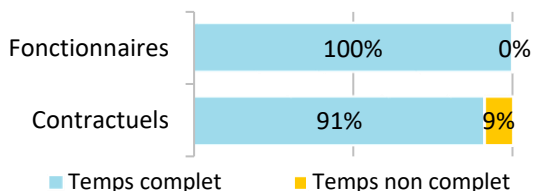
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



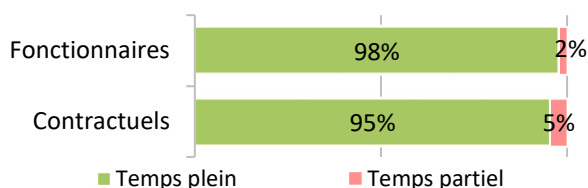
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 142 arrivées d'agents sur emploi permanent, 203 départs

10 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
--	---------------------------------

5 191 agents

5 130 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-1,31%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↘	-1,2%

* 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	47%
Mutation	29%
Mise en disponibilité	10%
Détachement	6%
Mise à disposition	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, sélection professionnelle	59%
Voie de mutation	18%
Arrivées de contractuels	8%
Réintégration et retour	7%
Voie de détachement	6%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 83,64 % des dépenses de fonctionnement

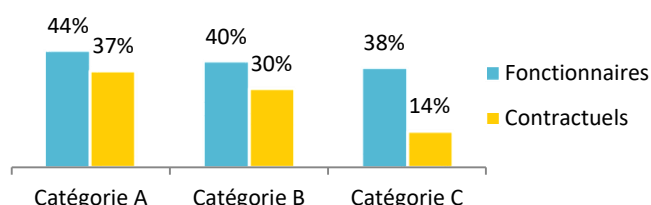
Montant global	Budget de fonctionnement*	395 992 248 €	Charges de personnel*	331 223 841 €	Soit 83,64 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		98 998 062 €		82 805 960 €	

* 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 39,29 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	39,31%
Contractuels sur emplois permanents	32,63%
Ensemble	39,29%

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



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
		165 986 042 €	41 496 511 €
	Primes et indemnités versées :	65 220 311 €	16 305 078 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	374 568 €	93 642 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 314 571 €	328 643 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :		643 537 €	160 884 €

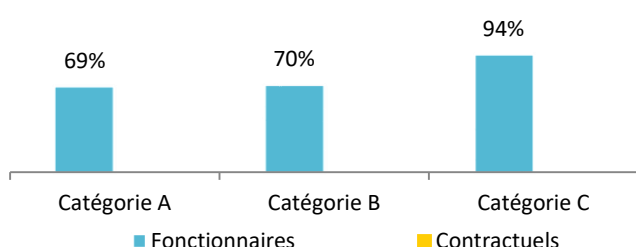
➔ 75%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

Formation

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

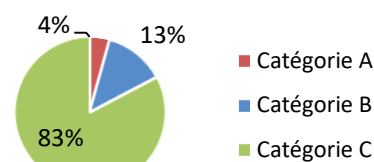
➔ En 2017, 70,7% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 54 622 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 13 656 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



➔ 2 463 028 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : 615 757 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	55 %
> Autres organismes	28 %
> Frais de déplacement	17 %

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



> 10,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	7%
> Autres organismes	11%
> Interne	83%

Promotions

➔ 2 666 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 11 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 39 % 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, 20,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 0,7 jour 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)	4,11%	0,19%	4,09%	0,81%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,59%	0,19%	5,57%	0,81%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,21%	0,98%	6,19%	0,84%

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

➔ 754 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 14,6 accidents du travail pour 100 agents
- > 188,5* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 29 jours d'absence consécutifs par accident du travail

* 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.

1 collectivité emploie au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 25%



64 travailleurs handicapés, soit 1% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent, soit 3% des agents non permanents
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 84 % sont en catégorie C*

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

- ⇒ 24 827 € de dépenses en matière de handicap

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

74 assistants de prévention désignés

10 conseillers de prévention

➔ FORMATION

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

Coût total des formations : 5 880 €

Coût par jour de formation : 20 €

➔ DÉPENSES

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

Total des dépenses : 32 652 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2013

Date moyenne de mise à jour : 2017

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	446 308 €	23 893 €
 Montant moyen par bénéficiaire	291 €	91 €

L'action sociale de la collectivité

100% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

50% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

100% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents
(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

100% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



1606,8 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée
41,8 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 l'ensemble des agents permanents :

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

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

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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, 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 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