

EFFECTIFS

DÉVELOPPEMENT RH



VIE AU TRAVAIL
GESTION
DU PERSONNEL

2020

Repère
SOCIAL



Introduction

Le repère social est une photographie du personnel de la Région Hauts-de-France au 31 décembre 2020. Il récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier l'état du personnel de la collectivité.

À cet égard, il convient de rappeler que l'on distingue les repères sociaux (documents de communication) des Rapports sur l'Etat de la Collectivité (REC) exigés tous les deux ans par les services préfectoraux. Ce dernier a été réalisé en 2019.

A compter de 2021, sera mis en œuvre le Rapport Social Unique (RSU) créé par la loi de transformation de la fonction publique.

Le repère social Hauts-de-France, produit depuis 2015, permet d'avoir une vue consolidée des données RH. Il se décompose en 4 parties :

- les effectifs,
- le développement des RH,
- la gestion du personnel,
- la vie au travail.

L'effectif de la Région Hauts-de-France se compose d'agents travaillant dans les lycées (270 établissements), le CREPS, les services administratifs et les ports de Calais et de Boulogne-sur-Mer.

Le repère social se distingue des documents directeurs des politiques ressources humaines, tels que les Lignes Directrices de Gestion (LDG) à venir en 2022, le plan de formation, la convention avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (3PRIPACT), qui décrivent les enjeux et les objectifs RH.

Le repère social quant à lui présente un bilan chiffré de la mise en œuvre de ces politiques RH.

L'année 2020 a été marquée

- par une adaptation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (délibération du 19/12/2020 pour une mise en œuvre entre 2021 et 2023),
- par l'attribution du marché crèche à un nouveau prestataire,
- par la crise sanitaire qui a nécessité une très forte mobilisation et adaptation de la DRH dans un contexte inédit (pandémie, confinement, télétravail contraint).

Sommaire

Chapitre 1 : Les effectifs4

A/ Effectifs présents au 31/12/2020.....5

B/ Structure des effectifs permanents9

C/ Les agents en situation de handicap17

Chapitre 2 : Le développement des ressources humaines18

A/ Les mouvements de personnel.....19

B/ La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
et l'évaluation professionnelle24

C/ La formation professionnelle.....28

Chapitre 3 : La gestion du personnel.....34

A/ La gestion des carrières35

B/ La rémunération40

Chapitre 4 : La vie au travail46

A/ Conditions de travail, santé, hygiène et sécurité47

B/ Conditions de travail et absentéisme48

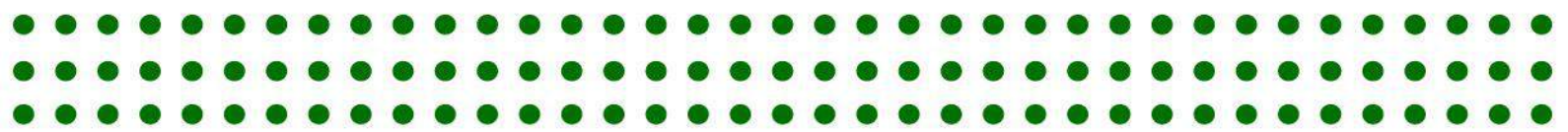
C/ Les relations sociales54

D/ L'action sociale55

E/ Le vivre ensemble58

Annexe : Les contrats aidés 61

EFFECTIFS



Les effectifs

AI Effectifs présents au 31/12/2020

La Région Hauts-de-France compte 9 626 agents répartis comme suit :

- **7 826 agents permanents (7 725 ETP),**
 - 4 766 agents des lycées (4 730.5 ETP),
 - 2 867 agents des services (2 803.6 ETP),
 - 193 agents des ports (190.9 ETP).

Les fonctionnaires représentent 95.6% des agents permanents soit 7 485 agents.

- **1 800 agents non permanents (1 782.3 ETP),**
 - 1 554 agents des lycées (1 540.3 ETP)
 - 246 agents des services et ports (242 ETP)

Les agents temporaires représentent 86.8% des agents non permanents, soit 1 563 agents.

1 - Effectifs permanents : 4271 femmes et 3555 hommes

	LYCEES et CREPS			SERVICES			PORTS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	2607	2153	4760	1452	1095	2547	47	131	178
CONTRACTUELS	2	4	6	161	159	320	2	13	15
TOTAL	2 609	2 157	4 766	1 613	1 254	2 867	49	144	193

L'effectif permanent est de 7 826 agents, soit 7 725 ETP, répartis comme suit : 4 187.7 ETP pour les femmes et 3 537.3 ETP pour les hommes.

Le taux de féminisation est de 54.6% pour les effectifs permanents : 54.7% dans les lycées, 56.3% dans les services et 25.4% dans les ports.

54.9% des titulaires sont des femmes, ce qui est légèrement inférieur au taux de féminisation des titulaires au sein des collectivités régionales qui s'élève à 59% (chiffres 2017 DGCL). Ce taux était de 54.5% en 2019.

2 - Effectifs non permanents :

	LYCEES et CREPS		SERVICES et PORTS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
Les collaborateurs de cabinet	0	0	8	7	15
Les collaborateurs de groupes politiques	0	0	13	12	25
Les agents temporaires	970	489	68	36	1563
Les apprentis	39	56	24	29	148
Les emplois d'avenir	0	0	0	0	0
Les vacataires	0	0	26	15	41
Les stagiaires gratifiés	0	0	5	3	8
Les services civiques	0	0	0	0	0
TOTAL	1009	545	144	102	1800

Les collaborateurs de cabinet sont les personnes affectées au service du cabinet du Président. Les conditions de rémunération et l'effectif maximal sont fixés par décret en fonction du nombre d'habitants de la Région (article 110 loi 84-53 du 26 janvier 1984).

Les collaborateurs de groupes politiques sont les personnes affectées auprès d'un groupe politique conformément au code général des collectivités territoriales (article L4132-23). Ces personnels sont employés par l'institution, sur proposition des groupes, et rémunérés dans la limite des indemnités versées chaque année aux membres du Conseil régional.

Les agents temporaires correspondent aux agents en CDD inférieur à un an, en CDD pour remplacement d'agents indisponibles et en CDD pour répondre à un accroissement temporaire d'activité.

Les apprentis sont les personnes recrutées sur la base d'un contrat de droit privé en alternance visant à l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel conclu entre un apprenti et un employeur.

Les vacataires sont les personnes engagées pour accomplir un service ponctuel, exécuter un acte ou une tâche précise, de manière discontinue dans le temps et avec une rémunération liée à l'acte accompli.

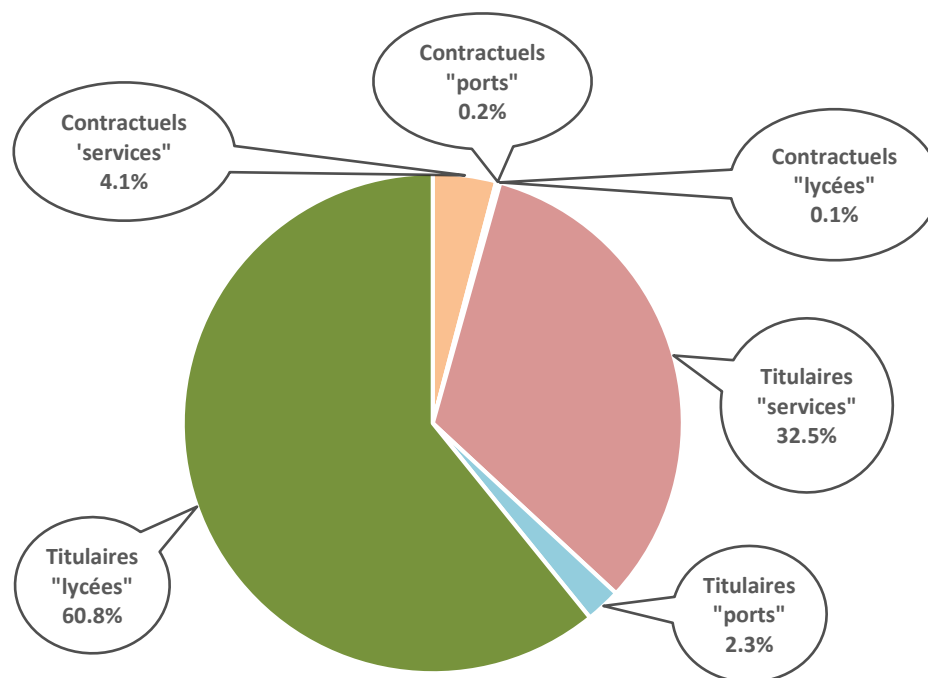
Les stagiaires gratifiés correspondent aux stagiaires écoles percevant une gratification à compter de 44 jours de présence.

À noter : une population d'apprentis plus importante depuis la rentrée scolaire de septembre de par la volonté d'aller vers un recrutement d'un apprenti par lycée, soit 87 apprentis de plus qu'au 31 décembre 2019.

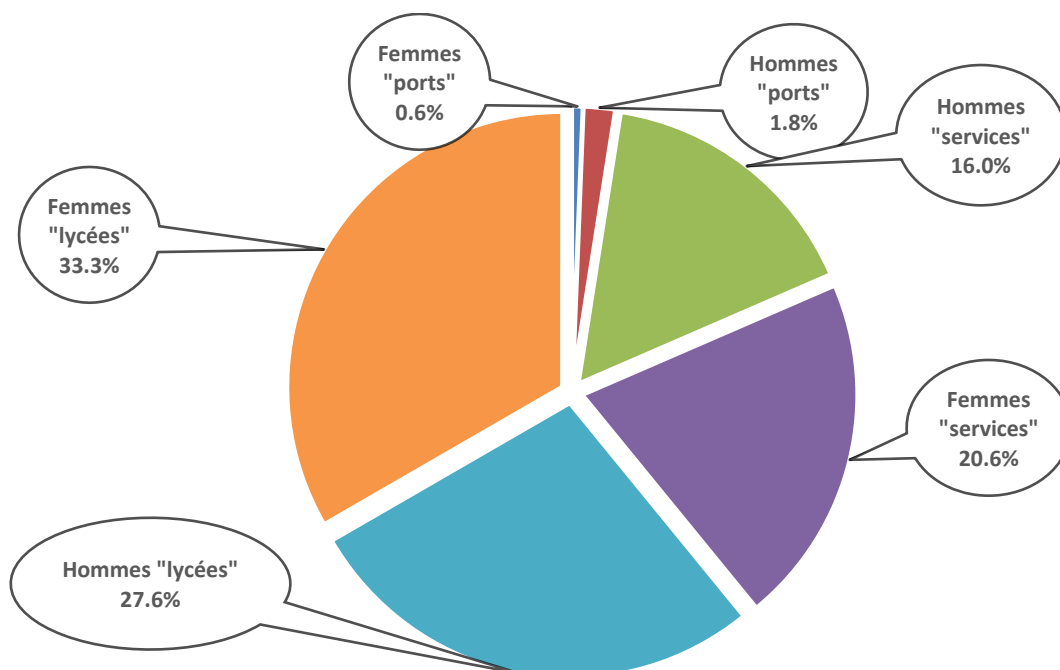
À noter : une hausse des agents temporaires de 32.7% entre 2019 et 2020 en lien avec la crise sanitaire afin de faire face aux absences du personnel et garantir la continuité du service, maintien de l'ouverture des établissements scolaires dans les meilleures conditions possibles notamment depuis la rentrée scolaire 2020-2021.

3 – Structure des effectifs par statut, communauté et sexe :

- Répartition des effectifs permanents par statut et par communauté

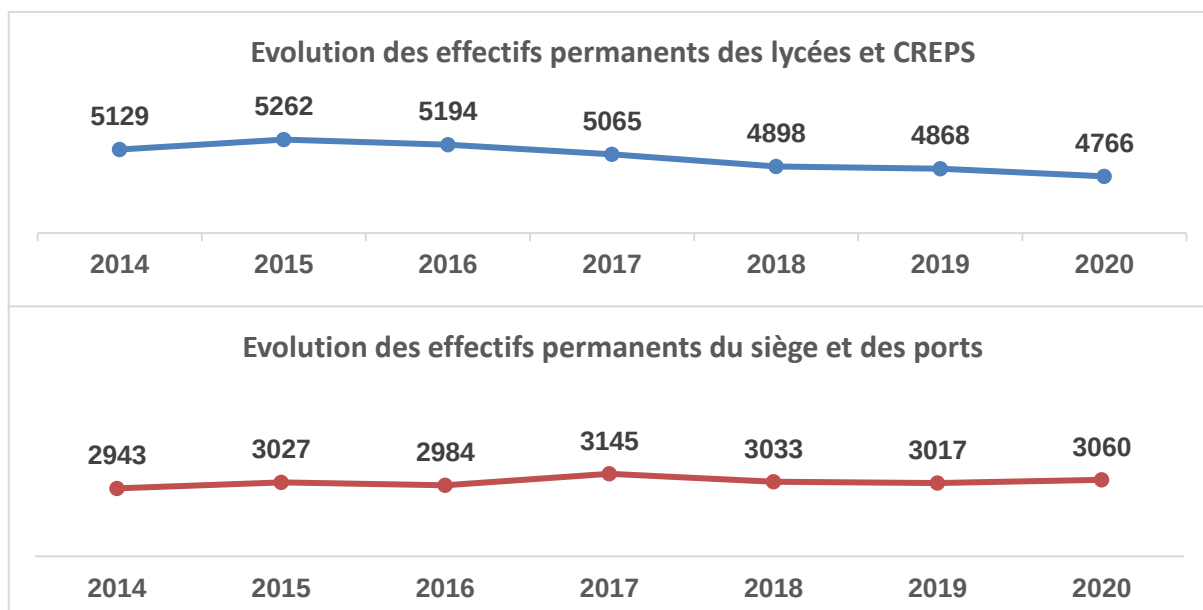


- Répartition des effectifs permanents par communauté et par sexe



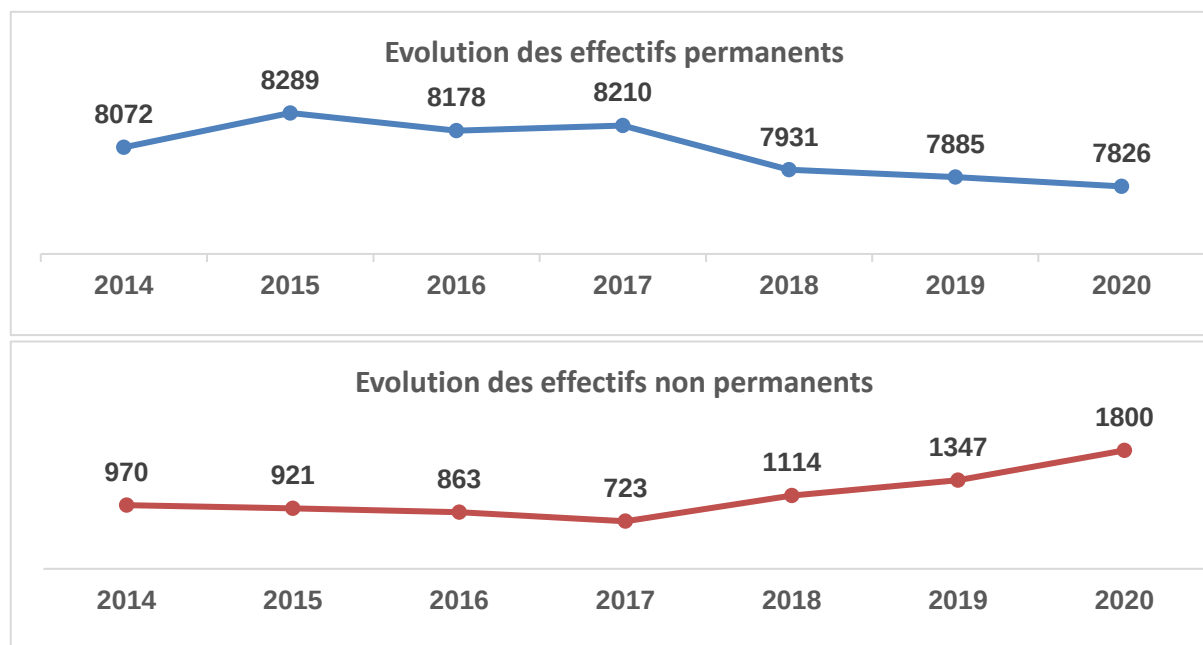
4 – Évolution des effectifs permanents et non permanents :

- Évolution des effectifs permanents par communauté



À noter : les équipes intervenant dans les lycées sur le domaine informatique (126 agents), l'entretien et la maintenance des bâtiments (218 agents) sont comptabilisées dans les services depuis décembre 2017 suite à la sortie du cadre d'emploi des adjoints techniques des établissements d'enseignement.

- Évolution des effectifs permanents et non permanents



À noter : on constate une modification de la structure des effectifs sur les 5 dernières années :

- une baisse des effectifs permanents de 352 agents. Si on constate plutôt une stabilité au sein des services et ports (+76 agents), la baisse concerne principalement les lycées du fait de nombreux départs à la retraite.

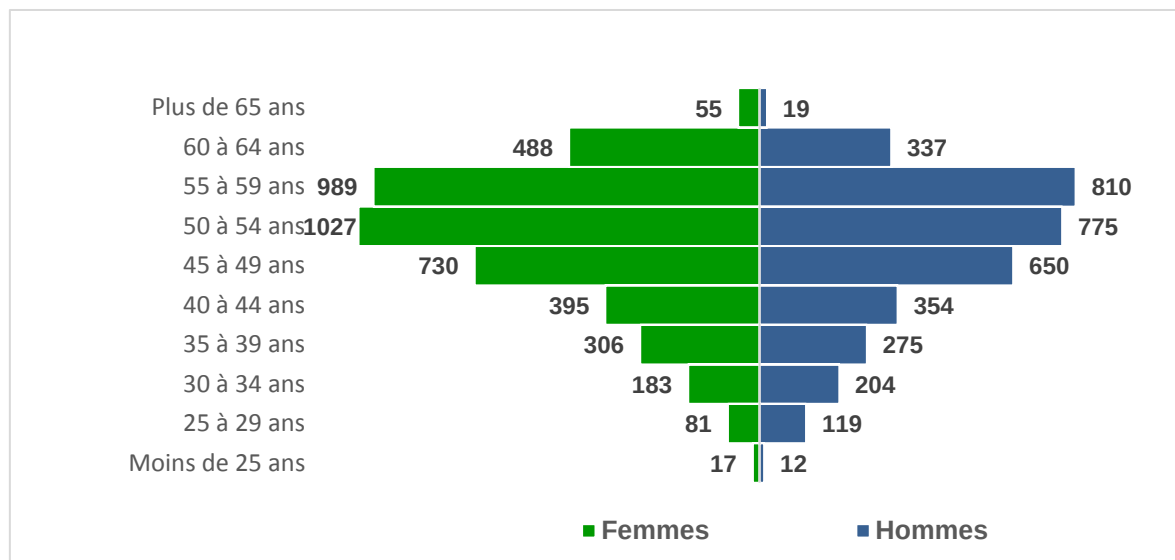
- une hausse des non permanents de 937 agents, qui concerne principalement les EPLE, en lien avec la fin des contrats aidés à compter de 2018, l'absentéisme et les remplacements liés au COVID.

B/ Structure des effectifs permanents

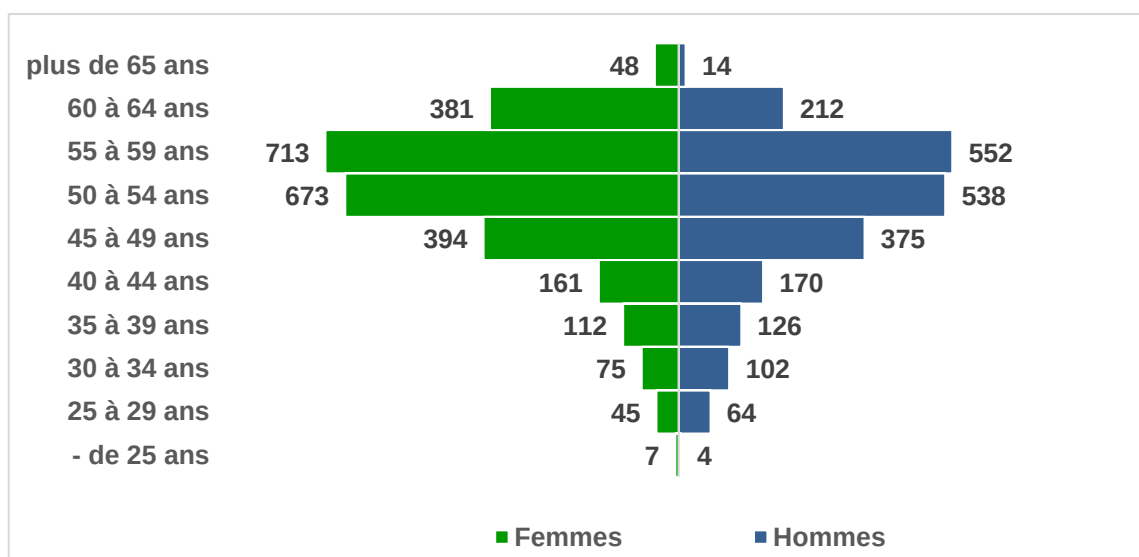
1 - Répartition par âge :

- Pyramide des âges de l'ensemble des agents permanents : 7 826 agents

En 2020, les moins de 30 ans représentent 2.93% des effectifs alors que les 50 ans et plus représentent quant à eux 57.5% des effectifs. C'est la tranche d'âge des 50 à 54 ans qui compte le plus d'agents (23%).

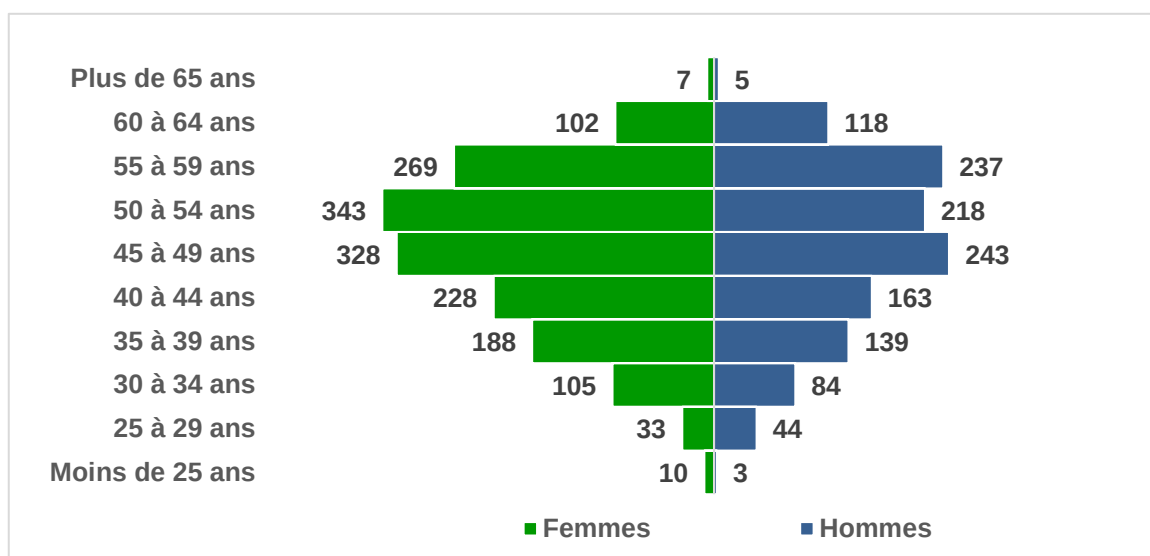


- Pyramide des âges des agents des lycées : 4 766 agents



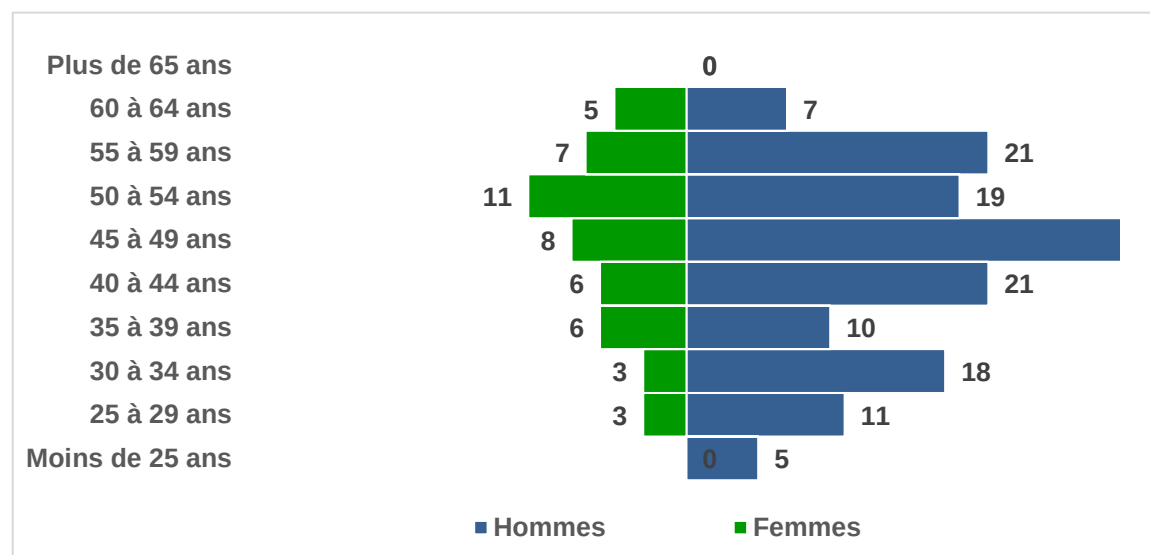
En 2020, les moins de 30 ans représentent 2.52% des effectifs alors que les 50 ans et plus représentent quant à eux 65.7% des effectifs. C'est la tranche d'âge des 55-59 ans qui compte le plus d'agents (26.54%). En 2019, c'était la tranche d'âge des 50 à 54 ans qui comptait le plus d'agents, signe du vieillissement de la population dans les EPLE.

- Pyramide des âges des agents des services : 2 867 agents



En 2020, les moins de 30 ans représentent 3.1% des effectifs alors que les 50 ans et plus représentent quant à eux 45.3% des effectifs. Ceux sont les tranches d'âge des 45 à 49 ans (19.92%) et des 50-54 ans (19.57%) qui compte le plus d'agents.

- Pyramide des âges des agents des ports : 193 agents



En 2020, les moins de 30 ans représentent 9.8% des effectifs alors que les 50 ans et plus représentent quant à eux 36.3% des effectifs. C'est la tranche d'âge des 45 à 49 ans qui compte le plus d'agents (20.7%).

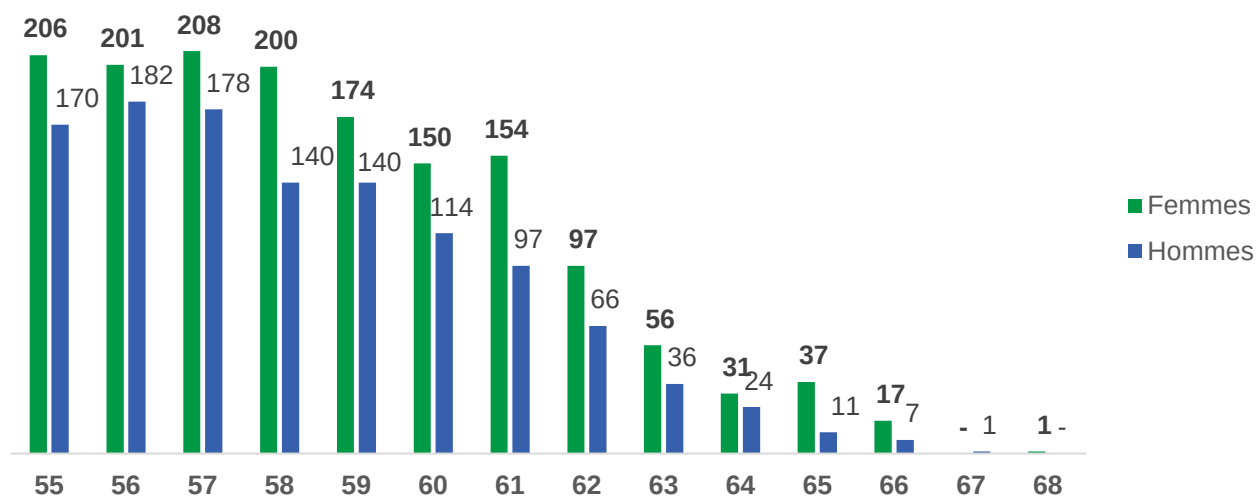
- L'âge moyen :

	LYCEES et CREPS	SERVICES	PORTS	TOTAL
FEMMES	52	47.4	47.1	50.2
HOMMES	50.1	47.8	44.3	49
TOTAL	51.1	47.5	45	49.7

L'âge moyen de l'ensemble des agents permanents est de 49.7 ans en 2020 (49.4 ans en 2019).
La population des lycées est en moyenne plus âgée de 3.6 ans par rapport aux services.

La moyenne d'âge s'accroît progressivement depuis plusieurs années : +2.2 points depuis 2014 (47,5 ans d'âge moyen en 2014).

- Part des agents ayant plus de 55 ans = 2 698 agents



On compte 2 698 agents permanents de 55 ans et plus. Ils étaient 2 582 en 2019, 2 347 en 2017.

Les agents de 55 ans et plus représentent 34.5% des effectifs permanents (27.2% en 2016, 32.7% en 2019), soit une progression de 7.3 points en 5 ans.

Ce taux est de 40.3% dans les lycées, 25.7% dans les services et 20.7% dans les ports.

Les femmes représentent 56.8% de cette classe d'âge (58.4% en 2017)

A noter : On compte également 239 agents de 55 ans et plus parmi les agents non permanents, soit 17.7% des effectifs.

2 - Répartition par catégorie, communauté, filière et sexe :

	A		B		C		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETP
	AGENTS	%	AGENTS	%	AGENTS	%		
LYCEES et CREPS	0	0,0%	88	1,9%	4 678	98,1%	4 766	4 730.5
SERVICES	1 321	45,1%	487	17,2%	1 059	37,7%	2 867	2 803.6
PORTS	58	29%	42	20,9%	93	50,3%	193	190.9
TOTAL	1 379	16,9%	617	7,8%	5 830	75,3%	7 826	7 725.0

La majorité des agents est issue de la catégorie C, soit 75,3%, puis en catégorie A à hauteur de 16,9% et 7,8% pour les B.

La structure des effectifs par catégorie est identique à celle de 2019 et reste stable sur les 5 dernières années (17.3% A, 7.8% B, 74.9% C situation 2016).

À titre de comparaison, dans la fonction publique territoriale (REC 2017 DGCL), la répartition des effectifs se présente comme suit :

Catégorie C = 80%

Catégorie B = 7%

Catégorie A = 12%

- Répartition par catégorie, communauté et sexe

	A		B		C		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
LYCEES et CREPS	0	0	8	80	2 601	2 077	2 609	2 157
SERVICES	747	574	335	152	531	528	1 613	1 254
PORTS	16	42	12	30	21	72	49	144
TOTAL	763	616	355	262	3 153	2 677	4 271	3 555
%	55.3%	44.7%	57.5%	42.5%	54.1%	45.9%	54.6%	45.4%

La catégorie C est composée à 80,2% d'agents des lycées, et 19.8% d'agents des services et des ports.

La catégorie B est composée à 14.3% d'agents des lycées et 85.7% d'agents des services et des ports.

La catégorie A est composée à 95.8% d'agents des services et à 4.2% d'agents des ports.

Les femmes représentent 54.1% de la catégorie C, 57.5% de la catégorie B et 55.3% de la catégorie A, soit une répartition équilibrée au regard de la part des femmes dans la structure des effectifs (54.6%).

- Répartition par filière, catégorie, grade et sexe

	Cat.	FEMMES	HOMMES	EFFECTIF	ETP
DIR. GENERAL REGION + 2M.			1	1	1
D.G.A.REGION + 2 M.		3	6	9	9
FILIERE EMPLOI FONCTIONNEL		3	7	10	10
ADMINISTRATEUR GENERAL	A	0	0	0	0
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE		6	10	16	15.8
ADMINISTRATEUR		8	16	24	23.7
DIRECTEUR TERRITORIAL		45	44	89	87.4
ATTACHE HORS CLASSE		3	3	6	6
ATTACHE PRINCIPAL		289	160	449	436
ATTACHE TERRITORIAL		269	148	417	407
REDACTEUR PRINCIPAL 1ERE CL	B	140	15	155	151.4
REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CL		103	22	125	121
REDACTEUR		95	13	108	103.7
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 1E CL	C	230	40	270	257.9
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 2E CL		183	43	226	220.6
ADJOINT ADMINISTRATIF TERR		92	27	119	117.1
FILIERE ADMINISTRATIVE		1 463	541	2 004	1 947.6
INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE	A	2	7	9	9
INGENIEUR EN CHEF CL. EXC		0	1	1	1
INGENIEUR EN CHEF		14	17	31	30.8
INGENIEUR PRINCIPAL		86	155	241	235.6
INGENIEUR		23	44	67	65.8
TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CL	B	3	74	77	77
TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CL		5	82	87	87
TECHNICIEN		8	48	56	55.3
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	C	7	88	95	94.6
AGENT DE MAITRISE		55	318	373	372
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 1E CL		3	149	152	151.7
ADJ TECH TER. PL 1E CL ETB ENS		74	488	562	559.4
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2E CL		21	75	96	95.8
ADJ TECH TER. PL 2E CL ETB ENS		1839	952	2791	2762.1
ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL		13	113	126	125.8
ADJOINT TECHNIQUE ETS ENS		636	384	1020	1016.8
FILIERE TECHNIQUE		2 789	2 995	5 784	5 739.7

	Cat.	FEMMES	HOMMES	EFFECTIF	ETP
ATTACHE PPAL CONSERV.PAT	A	3	1	4	3.8
ATTACHE CONSERV.PAT		6	1	7	7
BIBLIOTHECAIRE		0	1	1	1
CONSERVATEUR PAT EN CHEF		1	0	1	1
ASSISTANT CONS PPL 1ERE CL	B	1	0	1	1
ASSISTANT CONS PPL 2EME CL		0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE		11	3	14	13.8
CADRE DE SANTE DE 1ERE CLASSE	A	1	0	1	1
MEDECIN TERR.HORS CLASSE		0	1	1	0.9
PSYCHOLOGUE TERR.CL.NORMALE		2	0	2	2
FILIERE MEDICO-SOCIALE		3	1	4	3.9
ASSISTANT SOC EDUC 2ND CLASSE	B	1	0	1	1
ASSISTANT SOCIO-EDUC PPL		0	0	0	0
ASSISTANT SOC EDUC CL EXCEP		1	0	1	1
FILIERE SOCIALE		2	0	2	2
CHEF MECANICIEN	B		1	1	1
HYDROGRAPHE			2	2	2
MAITRE D'ENTRETIEN			2	2	2
MECANICIEN			1	1	1
PATRON DE VEDETTE			2	2	2
HORS FILIERE		0	8	8	8
TOTAL		4 271	3 555	7 826	7 725

La filière technique regroupe l'essentiel des agents (73.4%), ainsi que la majorité des agents de catégorie C (89,5% de l'effectif permanent).

La filière administrative représente 25,4% de l'effectif permanent. Elle est composée de 73% de femmes contre 48,2% dans la filière technique.

L'étude de la filière administrative met en évidence la surreprésentation des femmes dans certains cadres d'emplois : 63.1% des attachés, 87.1% des rédacteurs et 82,1% des adjoints administratifs. En revanche, dans le cadre d'emplois des administrateurs, les femmes ne représentent que 35% ; on constate cependant une légère progression par rapport à 2019 (34.1%).

L'étude de la filière technique montre un fort déséquilibre de la représentation féminine par cadre d'emploi. Elles sont très minoritaires sur les cadres d'emplois des techniciens (7.3%), des agents de maîtrise (13.2%) ou des adjoints techniques territoriaux (9.9%) ; elles représentent 58.3% des adjoints techniques des EPLE.

Sur les grades supérieurs, on constate une évolution du nombre de femmes sur le cadre d'emplois des ingénieurs en chef passant de 34.7% en 2018 à 40% en 2019. Ce rapport reste stable en 2020 (39%). La part des ingénieurs passe de 34.8% à 35.4%.

La répartition femmes/hommes sur les autres filières réunies (culturelle, médico-sociale, sociale et hors filière) est désormais de 57.1% en faveur des femmes. Contre 47.6% en 2019.

- Répartition des agents permanents par pôle et par direction

Pôle	Structure hiérarchique	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CABINET	Cabinet	6	1	7
	Direction de la communication et des relations publiques	44	29	73
	Direction des relations institutionnelles	21	0	21
CABINET		71	30	101
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	Direction de la cohésion et de la communication interne	7	6	13
	Direction de l'inspection générale	3	3	6
	Direction des ressources humaines	171	31	202
	Direction générale des services	4	1	5
	Mission fusion et projet d'administration		1	1
	Secrétariat général	49	36	85
DIRECTION GENERALE DES SERVICES		234	78	312
POLE PERFORMANCE ET PROXIMITE	Direction de l'audit	16	10	26
	Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers	49	18	67
	Direction qualité et performance	28	17	45
	Mission suivi des projets transversaux	3	2	5
	Pôle Performance et proximité	2	1	3
POLE PERFORMANCE ET PROXIMITE		98	48	146
POLE CULTURE ET RAYONNEMENT	Direction de la création artistique et des pratiques culturelles	82	31	113
	Direction des sports, de la jeunesse et de la vie associative	37	11	48
	Mission ingénierie touristique et attractivité	6	3	9
	Pôle Culture et rayonnement	8	2	10
POLE CULTURE ET RAYONNEMENT		133	47	180
POLE EDUCATION DES LYCEES	Direction équipements et patrimoine lycées	82	272	354
	Direction fonctionnement des établissements	35	28	63
	Direction politiques éducatives	32	133	165
	Mission information et proximité avec les lycées	13	14	27
	Mission Proch'Orientation	7	1	8
	Pôle Éducation lycées	11	5	16
POLE EDUCATION DES LYCEES		180	453	633
POLE TRANSPORTS ET INFRASTRUCTURE	Direction de la mer, des ports et du littoral	49	144	193
	Direction des transports	31	29	60
	Direction des transports scolaires et interurbains	48	39	87
	Mission "Canal Seine-Nord Europe"	2	2	4
	Pôle Transports et infrastructures	1	3	4
POLE TRANSPORTS ET INFRASTRUCTURE		131	217	348

Pôle	Structure hiérarchique	FEMMES	HOMMES	TOTAL
POLE EQUILIBRE DES TERRITOIRES	Agence Hauts-de-France 2040	33	29	62
	Direction de la biodiversité	27	13	40
	Direction de la santé	13	2	15
	Direction de l'agriculture	28	11	39
	Direction de l'aménagement du territoire et du logement	68	24	92
	Mission transition numérique	8	4	12
	Pôle Équilibre des territoires	7	1	8
POLE EQUILIBRE DES TERRITOIRES		184	84	268
POLE SOUTIEN AU TRAVAIL	Direction de la formation professionnelle	102	35	137
	Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales	49	22	71
	Direction de l'apprentissage et de l'alternance	41	11	52
	Direction de l'appui aux entreprises	22	18	40
	Direction de l'innovation et de la performance industrielle	7	8	15
	Direction des partenariats économiques, de l'artisanat et de la pêche	40	24	64
	Direction troisième révolution industrielle	26	17	43
	Mission "Hauts-de-France financement"	6	0	6
	Direction "Proch'emploi"	27	6	33
	Pôle Soutien au travail	4	2	6
POLE SOUTIEN AU TRAVAIL		324	143	467
POLE EUROPE ET INTERNATIONAL	Direction des relations internationales	11	3	14
	Direction Europe	52	26	78
	Mission auprès de l'Union européenne	4	3	7
	Pôle Europe et international	3	2	5
POLE EUROPE ET INTERNATIONAL		70	34	104
POLE RESSOURCES	Direction de l'achat public	28	10	38
	Direction des affaires juridiques	21	7	28
	Direction des finances	29	16	45
	Direction des systèmes d'information	17	57	74
	Pôle Ressources	4	0	4
POLE EUROPE ET INTERNATIONAL		99	90	189
POLE SUPPORTS TECHNIQUES	Direction accueil et gestion des manifestations	19	32	51
	Direction de la sécurité, de la sûreté et de la gestion des risques	5	8	13
	Direction des moyens institutionnels	51	64	115
	Direction du patrimoine immobilier	27	47	74
	Pôle Supports techniques	7	6	13
POLE SUPPORTS TECHNIQUES		109	157	266
CESER		13	10	23
DRH - RELATIONS SOCIALES*		4	5	9
MISE A DISPOSITION		12	2	14
TOTAL		1662	1398	3060

*Le personnel rattaché à la structure « DRH – RELATIONS SOCIALES » sont les agents déchargés à 100% sur leur fonction de représentant syndical.

C/ Les agents en situation de handicap

SITUATION A 31 DECEMBRE 2020	TOTAL
Effectifs rémunérés au 31 décembre 2020	8 241
Nombre de travailleurs handicapés au 31 décembre 2020	799
Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés	9.70%

À noter : tous les employeurs sont tenus de respecter une obligation d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap.

L'obligation d'emploi s'applique à toute personne qui souffre d'un handicap reconnu d'un point de vue administratif et qui appartient essentiellement à l'une des catégories suivantes :

- travailleurs disposant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) attribuée par la MDPH,
- agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité,
- agents reclassés,
- titulaires de la carte d'invalidité,
- titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 la capacité de gain ou de travail,
- titulaires d'une rente d'accidents du travail ou maladies professionnelles si incapacité permanente supérieure à 10%.

En décembre 2020, la Région compte 799 agents en situation d'handicap : 27.53 % au sein des services et des ports et 72.46 % dans les lycées. On compte 71 agents de moins qu'en décembre 2019 (870 agents). Cette baisse s'explique en plusieurs facteurs :

- les délais d'actualisations des dossiers arrivés à échéance en 2020. La mission handicap travaille activement pour informer suffisamment tôt les agents et les accompagne s'ils le souhaitent dans la constitution de leur dossier de renouvellement à la MDPH.
- le nombre d'agents BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) atteignant l'âge de la retraite augmente chaque année (47 en 2020, 62 en 2021, 93 en 2022)
- le mode de calcul de la DOETH (déclaration obligation d'emploi de travailleurs handicapés) a évolué en 2020, la période de référence passant du 01/01/2019 au 31/12/2020, soit 2 années de décalage impactant de fait les effectifs présents.

Le taux d'emploi direct des agents régionaux en situation de handicap est de 9.70% (10.60% au 31 décembre 2019).

A titre de comparaison, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique en 2020 poursuit sa progression historique et atteint un taux record de 5,58 %. (bilan annuel du FIPHFP 2020)

- 4,67% dans la fonction publique d'État,
- 5,54 % dans la fonction publique hospitalière,
- 6.70 % dans la fonction publique territoriale.

La Région s'acquitte également de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés par la passation de marchés de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA), ce qui permet de favoriser l'employabilité des personnes ne pouvant intégrer le milieu ordinaire.

DÉVELOPPEMENT RH



Le Développement des ressources humaines

A/ Les mouvements de personnel

Les mouvements de personnel permettent d'appréhender les politiques mises en œuvre afin de répondre aux besoins en moyens humains exprimés pour l'exercice des compétences régionales sur l'ensemble du territoire.

En fonction notamment du nombre de sorties, il est mis en place une politique de recrutement assise en priorité sur la mobilité interne (changement de poste et/ou de métier au sein de la même collectivité) ou sur le recrutement externe (recours à des compétences externes à la collectivité).

Les mouvements de personnel intègrent également ceux liés aux dispositifs d'insertion des jeunes (apprentissage, stages, emplois d'avenir).

1 - Les sorties (présentation par motifs de départ)

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Congé parental	4	0	4
Disponibilité	14	8	22
Congé formation	0	0	0
Détachement extérieur	6	3	9
Sous Total	24	11	35
Décès	5	13	18
Démission	8	4	12
Détachement	1	2	3
Mutation	21	11	32
Retraite	158	11	269
Autres (radiation, fin de contrat, licenciement, ...)	6	4	10
Sous total	199	145	344
TOTAL	223	156	379

379 agents ont quitté la collectivité en 2020 (379 en 2019) :

- On compte 246 départs au sein des lycées et 133 au sein des services.
- Le principal motif de départ reste la retraite : 269 agents (69 dans les services et 200 dans les lycées), soit 81.3% des départs dans les lycées et 49.3% dans les services.
- La répartition des départs par motif est similaire à celle de 2019, 35 sorties provisoires contre 32 en 2019 et 344 départs définitifs contre 347 en 2019.
- 2 agents ont fait le choix d'un détachement vers l'extérieur contre 9 en 2019.

A noter : des mouvements ont eu lieu également au sein des groupes politiques (5 départs) et au sein du cabinet sur des emplois de cabinet (1 départ). En 2019, on comptait 6 départs au sein des groupes politiques et 2 départs parmi les collaborateurs de cabinet.

2 - La mobilité interne

La mobilité correspond au changement d'affectation d'un agent permanent présent au sein de la collectivité sur un poste déclaré vacant.

	TOTAL
Lycées et CREPS	113
Services et Ports	204
TOTAL	317

- Mobilité dans les lycées

113 agents des lycées ont fait une mobilité dans le cadre de la bourse à l'emploi, soit une baisse de 18% par rapport à 2020.

Bourse à l'emploi de septembre 2019 avec effet au 1^{er} février 2020

- 195 postes ouverts
- 1 387 candidatures
- 185 comités de sélections
- 48 agents ont effectué une mobilité

A noter : 116 agents ont également été déprécarisés dans le cadre de cette bourse à l'emploi.

Bourse à l'emploi de février 2020 avec effet au 1^{er} septembre 2020

La crise sanitaire de mars 2020 et notamment la décision nationale du confinement à compter du 16 mars 2020 a entraîné le décalage des affectations au 1^{er} janvier 2021 au lieu de septembre 2020. Aussi, les données relatives à cette bourse à l'emploi seront intégrées au bilan social 2021. Toutefois, à titre d'information, 128 postes vacants ont été publiés donnant lieu à 969 candidatures.

En parallèle des bourses à l'emploi, les postes à spécialité ont fait l'objet d'une publication tout au long de l'année, à la faveur de la vacance de poste et de l'autorisation d'ouverture par la direction du Fonctionnement des Etablissements du pôle Lycées, sur la base d'une fiche de poste validée en accord avec l'établissement concerné. Les postes à spécialité concernent les métiers suivants : agent technique du bâtiment, manager d'équipe, magasinier, linger, veilleur de nuit, agent d'entretien des espaces verts, cuisinier-2nd de cuisine, responsable de restauration collective, agent d'accueil et d'information.

En 2020, 96 affectations ont été réalisées sur les postes à spécialité dont 65 par mobilité interne (24 déprécarisations et 7 recrutements externes).

- Mobilité dans les services

Le nombre de mobilités internes au sein des services est de 204 (115 femmes et 89 hommes), soit une baisse de 42.6% par rapport à 2019 et de 34.8% par rapport à 2018. L'organisation du Conseil régional Hauts-de-France s'est stabilisée, ce qui a engendré une baisse des mobilités internes. La crise sanitaire a pu également jouer un rôle, le contexte ne favorisant pas le changement de fonction dans de bonnes conditions.

- Accompagnement à la mobilité par le service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi au sein de la DRH

	Agents accompagnés		dont agents accompagnés ayant effectué une mobilité	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
LYCEES et CREPS	51	57	2	4
SERVICES et PORTS	89	35	20	4
TOTAL	140	92	22	8
	232		30	

232 agents ont sollicité le service parcours professionnel en 2020 contre 213 en 2019. Une activité en légère augmentation par rapport à 2019 malgré les deux confinements. En effet, cette période a donné lieu à des réflexions sur le projet professionnel plus nombreuses notamment chez les agents des services. Les chargés d'accompagnement ont également réalisé 17 bilans professionnels internes (équivalent du bilan de compétences mais réalisé en interne de la collectivité), malgré une vacance de poste sur l'ensemble de l'année 2020. Le taux de mobilité effective suite à l'accompagnement des équipes auprès des agents a baissé. En effet il a été de 13% en 2020 contre 26% en 2019. Cette baisse s'explique notamment par le ralentissement de l'activité de recrutement et des envies de mobilité dans le contexte de la crise sanitaire.

3 - Les entrées (recrutement externe par type d'entrées)

Les entrées correspondent au recrutement d'agents permanents sur un poste déclaré vacant, dans le respect du cadre réglementaire (statut, cadre d'emplois).

309 recrutements ont été réalisés au cours de l'année 2020, soit 34 de moins qu'en 2019. Cependant, cette baisse est à nuancer selon les motifs de recrutement :

- une diminution des déprécarisations de 73 agents (-64 dans les EPLE et -9 dans les services et ports),
- 58 agents ont été recrutés par mutation ou par détachement, soit une hausse de 20 recrutements par rapport à 2019 (38).
- 22 agents ayant quitté provisoirement la collectivité pour prendre un congé parental, une disponibilité, ... ont repris leur fonction au cours de l'année, soit 6 de plus qu'en 2019.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
REINTEGRATION			
Réintégration suite à disponibilité	5	8	13
Réintégration suite à congé parental	4	1	5
Réintégration suite à détachement	0	0	4
Réintégration suite à mise à disposition, détachement	4	0	4
TOTAL REINTEGRATION	13	9	22

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
RECRUTEMENT			
Intégration fonction publique	100	55	155
Recrutement direct	1	6	7
Recrutement par concours	6	4	10
Recrutement par voie de détachement et de mutation	30	28	58
Recrutement de non titulaires	32	16	48
TOTAL RECRUTEMENT	169	109	278
TOTAL	182	118	300

À noter : le taux de recrutement à l'interne pour la Région est de 50.6% (66% en 2019). Nombre de mobilités internes / (nombre de mobilités internes + nombre d'entrées).

À noter : des mouvements ont eu lieu également au sein des groupes politiques (7 arrivées) et au sein du cabinet sur des emplois de cabinet (2 arrivées). En 2019, on comptait 4 recrutements de collaborateurs de groupe.

À noter : on compte 145 recrutements au sein des EPLE dont 138 déprécarisations et 7 recrutements externes.

À noter : au sein des services, 32.7% des recrutements ont concerné des non titulaires. Sur les 85 titulaires recrutés, 51 proviennent de détachements (11) ou de mutations (40).

À noter : 155 agents ont été déprécarisés en 2020, 138 au sein des lycées et 17 dans les services.

4 - La politique employeur d'insertion des jeunes (apprentissage, stage, emploi d'avenir)

La politique d'insertion des jeunes a pour objectif de favoriser l'accès des jeunes à des actions de formation pratique de différents niveaux suivant leur cursus d'études par le biais de différents leviers : apprentissage, stages de découverte, stages pratiques, formation pratique par la recherche.

Cette politique permet de contribuer au renforcement de l'accompagnement global des jeunes dans leurs parcours vers la vie active, dans un contexte d'exposition accrue au risque du chômage.

L'apprentissage

Quelques chiffres

- 138 apprentis ont signé un contrat d'apprentissage au cours de l'année 2020 (93 dans les EPLE, 37 au siège et 8 dans les ports)
- 205 apprentis ont travaillé au moins une journée en 2020
- 148 apprentis étaient présents au 31/12/2020
- la moyenne d'âge est de 21 ans, 20.7 ans dans les EPLE et 21.4 au sein des services.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
LYCEES et CREPS			
Apprenti-e-s	39	56	95
SERVICES et PORTS			
Apprenti-e-s	24	29	53
TOTAL			
Apprenti-e-s	63	85	148

Le président de Région a souhaité l'accueil d'un apprenti par lycée dès la rentrée scolaire 2020-2021, à savoir, 270 apprentis.

Au 31 décembre, 82 établissements scolaires avaient un apprenti, soit 30%. Cet objectif ambitieux a été rendu difficile du fait de la crise sanitaire et nécessite un accompagnement des établissements.

À noter : On recense 20 apprentis en situation de handicap

- Les stagiaires écoles

Les stages école concernent l'accueil d'élèves ou d'étudiants, en stages gratifiés ou non et suivant une durée de stage en lien avec le cursus scolaire ou universitaire. Le stage est un prolongement de l'enseignement théorique reçu au lycée, à l'école ou à l'université.

La collectivité a accueillis 405 stagiaires au cours de l'année dont 173 dans les établissements d'enseignement et 232 dans les services et ports.

À noter : au 31 décembre 2020, 52 stagiaires ont bénéficié d'une gratification sur les 405 stagiaires accueillis.

À noter : l'effort de recrutement important réalisé en 2019 a connu un coup d'arrêt du fait de la crise sanitaire passant de 1 117 stagiaires à 405 stagiaires et ce, plus particulièrement au sein des EPLE (173 contre 837 en 2019).

B/ La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et l'évaluation professionnelle

Définition : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines adaptée au contexte de la collectivité (contraintes liées à l'environnement, orientations stratégiques et missions à exercer).

La GPEC est également une démarche impliquant la mise en place de procédures et de méthodes ayant pour objectif de :

- décrire et analyser les divers emplois d'une organisation,
- détecter les métiers stratégiques ou sensibles,
- anticiper les besoins en compétences,
- accompagner la formalisation des politiques de ressources humaines à mener.

Pour répondre à ces enjeux les services experts disposent de différents leviers afin de rendre vivante la GPEC :

- un document de référence : le référentiel "métiers" (106 métiers)
- des outils d'évaluation et d'appréciation des besoins en compétences : l'entretien professionnel qui évalue les résultats professionnels et les objectifs annuels.

- Le référentiel Métiers

- le référentiel métier des Hauts-de-France repose sur la notion d'activités « cœur de métier ».
- la description de ces activités est synthétique, afin de distinguer les activités essentielles de chaque métier.
- les activités spécifiques sont reprises dans les fiches de poste.
- le nombre de métiers et de postes au sein de la collectivité est précisé dans le tableau ci-dessous :

Outils	Arborescence	
	Domaines professionnels	Nombre de métiers
	18	106

- Référentiel emplois des services, des lycées et des ports

	Métiers	FEMME	HOMME	TOTAL
Administration générale	Agent d'accueil et d'information	267	73	340
	Agent d'administration	15	5	20
	Assistant administratif et/ou financier	104	8	112
	Assistant de direction	107	2	109
	Assistant documentaire	8	7	15
	Assistant technique	3	16	19
	Cadre administratif et/ou financier	41	13	54
	Gestionnaire administratif et/ou financier	398	67	465
	Gestionnaire des fonds européens	40	14	54
	Gestionnaire d'études	11	12	23
	Gestionnaire relations publiques	4	0	4
Appui aux usagers	Agent de prévention	0	0	0
	Animateur culturel	0	0	0
	Conseiller téléphonique - téléconseiller	8	5	13
	Gestionnaire d'accompagnement professionnel	15	0	15
Communication	Attaché de presse	2	1	3
	Chargé de communication	13	2	15
	Community manager	3	1	4
	Concepteur maquettiste	3	1	4
	Graphiste	2	3	5
	Journaliste	3	4	7
	Photographe / Vidéaste	3	9	12
	Régisseur général	0	4	4
Conservation, valorisation, documentation	Archiviste	3	0	3
	Chercheur de l'inventaire culturel	4	2	6
	Documentaliste	6	1	7
	Médiateur du patrimoine	0	0	0
Finance et Gestion	Acheteur public	7	1	8
	Chargé de commande publique	5	2	7
	Comptable	0	0	0
	Contrôleur de gestion	8	3	11
Logistique	Agent courrier	6	11	17
	Agent de service et d'intendance	4	2	6
	Agent des interventions techniques	2	33	35
	Agent du parc scénique	0	0	0
	Chauffeur	0	20	20
	Magasinier	74	157	231
	Technicien reprographe	1	3	4

	Métiers	FEMME	HOMME	TOTAL
Santé, sécurité	Assistant social	3	0	3
	Infirmier	1	0	1
	Médecin du travail	0	1	1
	Préventeur	2	2	4
	Psychologue	1	0	1
Audit et qualité	Auditeur	13	8	21
	Consultant interne	6	5	11
	Evaluateur de politiques publiques	3	3	6
	Inspecteur	0	2	2
	Qualiticien	0	0	0
Entretien et hygiène	Visiteur technique	0	0	0
	Agent d'entretien	1788	559	2347
	Agent d'intervention en entretien	0	0	0
	Agent technique en espaces extérieurs	3	49	52
	Linger	49	0	49
infrastructures portuaires	Agent d'exploitation portuaire	0	8	8
	Charpentier de quai	0	2	2
	Chaudronnier - soudeur	0	5	5
	Conducteur VL, PL, Engins	3	0	3
	Maçon	0	8	8
	Mainteneur des équipements et ouvrages portuaires	0	10	10
	Mécanicien VL, PL, Engins	0	3	3
	Technicien de maintenance portuaire	0	3	3
	Technicien des méthodes	0	0	0
	Technicien d'exploitation portuaire	4	1	5
	Télé opérateur des écluses	0	12	12
Ressources humaines	Chargé de développement RH	11	2	13
	Formateur interne	1	1	2
	Gestionnaire RH	78	10	88
	Référent RH	5	1	6
Système d'information	Administrateur des systèmes d'information	4	5	9
	Agent technique des systèmes d'information	0	10	10
	Applicatifs manager	0	4	4
	Concepteur - développeur informatique	0	4	4
	Géomaticien	2	1	3
	Ingénieur systèmes et réseau	1	10	11
	Responsable de projet informatique	2	13	15
	Technicien informatique	8	108	116
	Technicien SIG	0	4	4

	Métiers	FEMME	HOMME	TOTAL
Développement des politiques régionales	Chargé de mission	292	184	476
	Chargé d'étude	1	3	4
	Conseiller technique	49	52	101
	Interlocuteur lycées	5	3	8
	Responsable de projet	56	72	128
Juridique	Juriste conseil	12	8	20
Management	Manager de direction	43	57	100
	Manager de direction générale	3	7	10
	Manager de proximité	35	64	99
	Manager d'équipe	43	258	301
	Manager intermédiaire	105	99	204
Maritime	Hydrographe	0	2	2
	Maître d'entretien	0	2	2
	Mécanicien marin	0	2	2
	Responsable de vedette	0	2	2
Patrimoine et bâtiment	Agent de sécurité bâtiment et incendie	1	1	2
	Agent d'intervention du bâtiment	15	172	187
	Agent technique du bâtiment	3	632	635
	Architecte	5	2	7
	Chargé de la programmation patrimoniale	0	0	0
	Chargé d'opération	2	30	32
	Dessinateur - projeteur	1	7	8
	Gestionnaire du patrimoine portuaire	0	2	2
	Technicien de maintenance	0	11	11
	Technicien d'exploitation des transports	3	15	18
	Veilleur de nuit	2	44	46
Restauration collective	Agent de restauration	435	122	557
	Cuisinier - second de cuisine	88	312	400
	Responsable de restauration collective	36	175	211

- L'observatoire des métiers : la GPEC dans sa dimension prospective.

La situation sanitaire 2020, liée à la pandémie, renforce la dimension prospective d'une GPEC réfléchie et maîtrisée. Dans un contexte de travail dégradé, la prise en compte de cette dimension est encore plus incontournable.

Le télétravail s'est généralisé et les méthodes de faire ont été adaptées. Prévenir ces changements et ces évolutions, c'est permettre à la collectivité d'anticiper leurs effets et de mieux les accompagner.

Tenant compte de ce retour d'expérience et malgré un contexte sanitaire défavorable, les démarches GPEC entreprises en 2019 dans le cadre du Projet d'Administration Régional, ont pu être adaptées et se développer en 2020. C'est notamment le cas de l'observatoire des métiers et des compétences.

Les grandes fonctions de l'observatoire des métiers et des compétences sont de :

- être en alerte sur les évolutions constatées et à venir, touchant à la fois les métiers et les compétences ;
- identifier leur impact sur les activités et anticiper les politiques RH à mettre en œuvre ;

- dresser des diagnostics réguliers, quantitatifs et qualitatifs,

L'observatoire décline de façon très opérationnelle les modalités de fonctionnement, de reporting de la veille.

Les travaux se poursuivent avec comme objectif d'expérimenter cette veille métier sur des métiers sensibles à travers la mise en place de démarches en intra (veille inclusive) et la mise en place de partenariats externe-interne (veille thématique).

C/ La formation professionnelle

La formation professionnelle s'inscrit dans un objectif de développement des compétences des agents en lien avec les orientations de l'institution. Dans ce cadre, elle donne lieu à la formalisation d'un plan de formation présenté en comité technique.

La formation professionnelle est assise sur un outil commun aux équipes en charge de la formation (outil Fœderis). Elle se traduit par la mise en œuvre des actions de formation dans ou hors collectivité, en s'appuyant sur le partenariat avec le CNFPT, la mobilisation de formateurs internes et l'achat de prestations auprès d'organismes de formation.

1 – Le budget dédié au plan de formation 2020

L'effort de formation représente l'ensemble des sommes dédiées à la formation des agents.

Il se décompose de la façon suivante :

$$\begin{aligned} &\text{EFFORT DE FORMATION 2020} \\ &= \\ &\text{MONTANTS DES CRÉDITS EN 2020 +} \\ &\text{COTISATION CNFPT (COTISATION 2020)} \end{aligned}$$

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
MONTANT DES CREDITS	300 000	817 800	1 117 800
COTISATION CNFPT	853 168	684 281	1 537 449
TOTAL	1 153 168	1 502 081	2 655 249

2 - Les bénéficiaires

- **Les bénéficiaires** repris dans ce tableau sont les agents ayant effectivement suivi une formation au cours de l'année 2020 quel que soit le nombre de formation (pas de double compte).
- **Les stagiaires** correspondent au nombre d'agents présents en sessions de formation au cours de l'année 2020. (Un agent est comptabilisé deux fois s'il a participé à 2 formations)

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
STAGIAIRES	883	1994	2 877
BENEFICIAIRES	689	1291	1 980
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION MOYEN PAR AGENT	1.3	1.5	1.45

En moyenne, un agent a participé à 1.45 actions de formation. Parmi les bénéficiaires de la catégorie C présents en grand nombre dans les deux communautés, on compte 653 bénéficiaires dans les EPLE et 413 dans les services et ports.

- Répartition des bénéficiaires par genre

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	378	273	651
B	140	123	263
C	456	610	1 066
TOTAL	974	1 006	1 980

- Part des agents formés par catégorie

	BENEFICIAIRES	EFFECTIF PRESENT AU 31/12/2019	Part des formés par catégorie d'emploi
A	651	1 379	47%
B	263	617	43%
C	1 066	5 830	18%
TOTAL	1 980	7 826	25%

- Nombre de jours de formation moyen par catégorie

	STAGIAIRES	BENEFICIAIRES	Nombre de jours formation moyen
A	1 031	651	1.6
B	423	263	1.6
C	1 423	1 066	1.3
TOTAL	2 877	1 980	1.5

3 - Les modalités d'organisation des formations

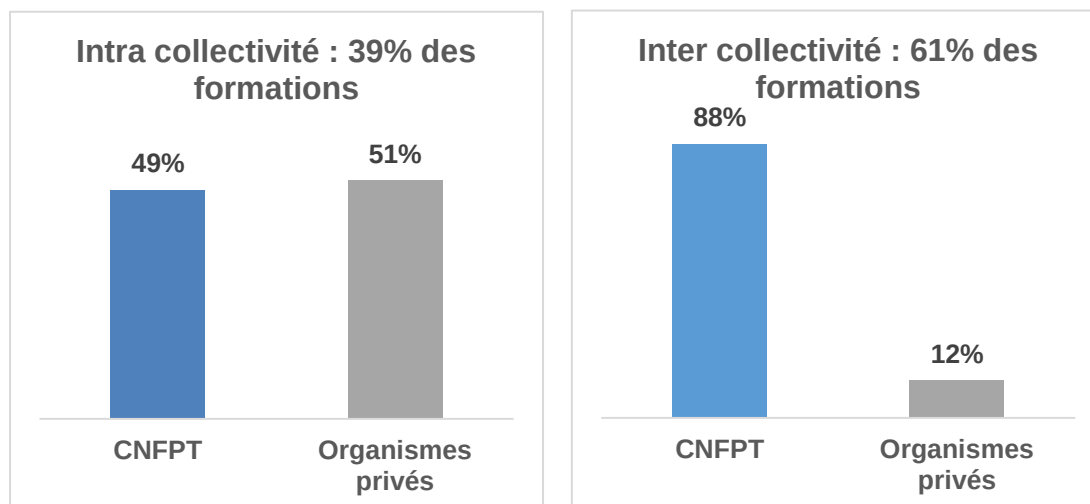
Les actions de formation s'organisent de deux façons :

- **En intra collectivité** : formations organisées dans les locaux de l'institution (dans les services ou en territoire) avec un groupe constitué exclusivement d'agents de la collectivité (animées par le CNFPT, un organisme privé ou un formateur interne de la collectivité).

Le cahier des charges est rédigé par les services en charge de la formation et s'adapte donc au besoin de formation exprimé ou recensé.

- **En inter collectivité** : formations organisées en dehors des locaux de l'institution avec un groupe constitué d'agents venant de différentes collectivités et/ou organismes. Il s'agit de mobiliser l'offre de formation existante dans le catalogue du CNFPT ou d'organismes de formation.

- Répartition des modalités d'organisation des formations en 2020



39% des stagiaires sont formés dans les locaux de la Région

À noter : Ce mode d'organisation permet une adaptation du contenu des formations afin de répondre au mieux aux besoins des agents et aux exigences de la collectivité. Cette organisation permet également de délocaliser les formations au plus près des lieux d'exercice des agents, particulièrement pour les agents des lycées et les agents des services n'étant pas basés au siège.

- L'absentéisme en formation = 16.9%

L'absentéisme est un indicateur essentiel qui permet d'appréhender la place accordée à la politique de formation, d'une part par la collectivité dans son ensemble et d'autre part, par chacun des agents.

En 2020, les mesures initiées en 2019 pour lutter contre l'absentéisme ont été poursuivies :

- la poursuite de l'effort de territorialisation des formations
- les convocations dématérialisées pour les formations INTRA
- l'arrêt des repositionnements (sauf pour raisons médicales)
- les préinscriptions en formation

• Bilan chiffré

Les éléments de mesure de l'absentéisme sont, comme pour les années antérieures, fondés sur le rapport entre le nombre d'agents inscrits aux différentes sessions de formation et la participation effective à chacune d'entre elles.

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
Nombre de stagiaires convoqués	1 122	2 339	3 461
Nombre d'annulations	239	345	584
TAUX D'ABSENTEISME GLOBAL *	21%	15%	17%

Par rapport à l'année 2019, le taux d'absentéisme a augmenté de 2% pour les agents des services et des ports, alors que celui des agents des lycées a diminué de 15%.

- L'absentéisme global par sexe

	Taux d'absentéisme parmi la population convoquée
Homme	18.3%
Femme	15.6%

- L'absentéisme global par catégorie d'emplois

	Taux d'absentéisme global
A	13.1%
B	14.4%
C	20.9%

À noter : 52% de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 306 agents en 2020.

4 - Les préparations aux concours et examens professionnels

Sont comptabilisés, les agents ayant émis le souhait de préparer un concours ou un examen professionnel et ayant concrétisé cette demande par une inscription en préparation.

Sur les 740 agents qui ont exprimés une demande, 371 ont été annulés pour non réponse de l'agent, 123 n'ont pas été engagés car les agents étaient déjà entrés dans un parcours de préparation, 49 pour critères statutaires non requis et 4 parcours de préparation non proposés par le CNFPT.

Pour l'année 2020, 193 agents ont donc suivi une préparation à un concours ou à un examen professionnel.

PREPARATION CNFPT	BENEFICIAIRES SERVICES ET PORTS	BENEFICIAIRES LYCEE
Préparation aux concours et examens de catégorie A	51	1
Préparation aux concours et examens de catégorie B	55	25
Préparation aux concours et examens de catégorie C	12	49
TOTAL BENEFICIAIRES	118	75

Le CNFPT est le partenaire privilégié de la collectivité en matière de préparation aux concours. Il détermine le calendrier et les modalités d'entrée en préparation aux concours et examens professionnels.

Avant d'entrer en parcours de formation, des tests d'orientation sont obligatoires pour chaque agent. En fonction du niveau de l'agent, d'autres préparations peuvent être mises en place :

- Le parcours "**Actualisation des compétences de base**" est un dispositif de remise à niveau en mathématiques et/ou en français sous forme d'Atelier de Pédagogie Personnalisée (APP). Il vient en amont de la préparation au concours ou à l'examen ;

- Le dispositif "**Réévaluation du projet de préparation**" vient en amont de la préparation et ne fait pas partie de la préparation proprement dite. Il permet d'analyser les résultats obtenus au test d'orientation et d'établir un

plan d'action de formation et de reconduire le projet de préparation. Il est proposé seulement par le CNFPT du Nord-Pas-de-Calais.

- Le parcours "**Tremplin**" est un dispositif de remise à niveau dans les matières optionnelles, en expression écrite... Une évaluation à l'issue du parcours conditionne le passage en parcours suivant.

- Le parcours "**Méthodologie et apports de connaissances**" est un dispositif de préparation aux programmes des concours ou examens professionnels se déroulant dans l'année précédant la date du concours préparé.

À noter : une offre de préparation aux concours et examens professionnels complémentaire peut être proposée :

- des formations en ligne pour les agents contractuels de catégorie A (3 agents en 2020)
- des préparations aux épreuves orales pour les agents admissibles (31 agents en 2020).

5 - Les autres actions de parcours professionnels

En complément du conseil à la mobilité, des dispositifs sont mobilisés pour accompagner les agents dans leur projet de mobilité dans une logique de parcours professionnels :

- les bilans de compétences,
- les validations des acquis de l'expérience professionnelle (VAE),
- les congés de formation professionnelle.

13 demandes de bilan de compétences ont été recensées (9 femmes et 4 hommes) :

	LYCEES et CREPS						SERVICES et PORTS						TOTAL
	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			
Catégorie	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
En cours d'instruction	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
En cours de réalisation	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	6
Effectués et finalisés	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6
Annulés	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	8			2			1			2			13

2 demandes de VAE ont été recensées :

	LYCEES et CREPS						SERVICES et PORTS						TOTAL
	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			
Catégorie	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
En cours d'instruction	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
En cours de réalisation	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Effectués et finalisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Annulés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1			0			0			1			2

19 demandes de Formations diplômantes et certifiantes exprimées :

	SERVICES et PORTS		TOTAL
	En cours de réalisation	Demandes annulées	
Formations diplômantes et certifiantes	1	11	12
Hautes études régionales	2	3	5
TOTAL des FDC recensés	3	14	17

** il s'agit d'agents pour lesquels soit une suite défavorable a été donnée à leur requête, soit qui ont décidé d'annuler ou de reporter leur projet.*

12 agents ont été accompagnés dans leur projet de formation dans le cadre du CPF en 2020.

Le CPF se substitue depuis le 1^{er} janvier 2017 au droit individuel à la formation (DIF).

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objectif, par l'utilisation des droits qu'il permet d'acquérir, de renforcer l'autonomie de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle.

Il bénéficie à l'ensemble des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, sans condition d'ancienneté de service. Il permet d'obtenir 24 heures de droits à la formation par an, dans la limite de 150 heures (contre 120 heures pour le DIF). Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (48 heures par an dans la limite de 400 heures).

Accompagnement de la collectivité

Un ensemble d'outils d'information a été mis à disposition des agents sur l'intranet pour aider à la compréhension et l'appropriation du dispositif :

- un guide pratique,
- un Webin'RH
- un formulaire de demande de CPF

Le service formation et innovation pédagogique et le service accompagnement professionnel de la direction des ressources humaines conseillent les agents pour construire leur projet de formation personnel.

12 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2021 :

- ➔ 6 dossiers accordés
- ➔ 4 dossiers refusés (motif : formation non éligible au CPF)
- ➔ 2 dossiers reportés par rapport au contexte sanitaire

GESTION DU PERSONNEL



La gestion du personnel

A/ La gestion des carrières

Les avancements d'échelon, de grade ou de promotion interne sont soumis :

- à des règles statutaires fixant des conditions d'ancienneté, d'échelon ou de service ;
- à des quotas limitant le nombre de promotions internes possibles et imposant aux collectivités d'adopter des ratios pour les avancements de grade.

Concernant la promotion interne et l'avancement de grade, les critères statutaires d'avancement ont été déclinés de manière harmonisée à partir de :

- l'appréciation issue de l'entretien professionnel valant avis sur la manière de servir,
- la notion d'ancienneté permettant de départager les agents promouvables,
- la notion de poste occupé permettant d'appréhender les fonctions et les responsabilités exercées.

Parallèlement, un ratio de promotion harmonisé de 60% a été délibéré pour le droit commun et 100% pour les lauréats d'examen professionnel au titre de la promotion interne (délibération 20161373 du 13/10/2016).

Un ratio spécifique a été établi pour les grades de catégorie B (rédacteur principal de 2^e et de 1^{re} classe, technicien principal de 2^e et de 1^{re} classe, assistant de conservation principal de 2^e et de 1^{re} classe) pour lesquels le nombre de promotions à l'ancienneté est conditionné au nombre de lauréats d'examen professionnel.

À noter : la Région Hauts-de-France a mis en place une politique de déroulement de carrière pour les agents contractuels sur poste permanent, par homologie avec celle des fonctionnaires territoriaux de grades et de fonctions équivalents.

Les avancements et promotions internes par comparabilité sont soumis pour avis aux commissions paritaires consultatives, réunies par catégories A, B ou C.

1- Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon correspond à une évolution dans le même grade, avec une augmentation de traitement indiciaire, et n'a aucune incidence sur les fonctions exercées. Pour chaque cadre d'emplois, le statut particulier divise chaque grade en un certain nombre d'échelons et fixe une durée d'avancement unique (loi de finances n°20151785 DU 25/12/2015).

HAUTS DE FRANCE							
A		B		C			
FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
233	166	144	104	1 475	1 183	1 852	1 453
389		248		2 658		3 305	

À noter : 3 305 agents ont été concernés par un avancement d'échelon au cours de l'année 2020, soit 42.2% des effectifs permanents, soit 243 agents de plus qu'en 2019.

À noter : 56% des bénéficiaires sont des femmes pour 44% d'hommes. Ce ratio était de 54.5% de femmes et 45.5% d'hommes en 2019.

2 - Promotion interne

Les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle bénéficient de possibilités particulières d'accès aux cadres d'emplois de niveau supérieur au titre de la promotion interne.

La promotion interne correspond à un changement de cadre d'emplois, se traduisant par :

- un changement de grade,
- un classement sur une échelle de rémunération supérieure,
- l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois,
- de nouvelles possibilités de carrière.

Elle est soumise à un quota réglementaire qui impose à la collectivité de recruter 3 agents dans le cadre d'emplois concerné pour une nomination par voie de promotion interne.

		Promouvables			Promus				
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
Agents des services	Attaché	221	35	256	9	12a 5m 20j	4	14a 6m 23j	13
	Rédacteur	169	29	198	1	13a 7m			1
	Rédacteur principal de 2ème classe	5	5	10	4	1a	2	1a	6
	Ingénieur	1	21	22			1	3a 11m	1
	Technicien principal de 2e classe		15	15					0
	Technicien	13	275	288			1		1
	Agents de maîtrise	17	189	206			2	11a 8m	2
Agents des lycées	Ingénieur		2	2					0
	Technicien principal de 2e classe	2	19	21			2	5 ans	2
	Technicien	106	685	791					0
	Agent de maîtrise	1752	1280	3032	7	17a 6m	14	17a 4m 12j	21
TOTAL		2286	2555	4841	21	0	26	0	47

À noter : le nombre de promus est moins élevé qu'en 2019 où l'on comptait 61 agents promus. Cependant la répartition siège/lycée reste stable d'une année sur l'autre, soit une répartition de 51.1% / 48.9% en 2020 et 50.8% / 49.2% en 2019.

3 - Avancement de grade

Les fonctionnaires territoriaux ont vocation à bénéficier de décisions d'avancement de grade, correspondant à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois et permettant l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

Pour tous les cadres d'emplois, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions exigées. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique (délibération n° 2016- 1373) :

- ratio de 60% sauf pour les examens professionnels (100%)
- ratio spécifique pour les grades de catégorie B

- Agents des lycées

		PROMOUVABLES			PROMUS				
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
B	Technicien principal 1 ^{ère} classe	3	26	29	1	2 a 1 m			1
	Technicien principal 2 ^{ème} classe	3	16	19	1	24a 3m	11	6a 4m 27j	12
C	Agent de maîtrise principal	0	2	2			1	4a 1m	1
	Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe EE	1590	803	2393	18	5a 5m 13j	65	6a 5m 10j	83
	Adjoint technique principal 2 ^e classe EE	289	136	425	76	7a 8m 4j	59	6a 6m 22j	135
TOTAL		1885	983	2868	96		136		232

- Agents des services

			PROMOUVABLES			PROMUS				
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotio n	TOTAL
ADMINISTRATIVE	A	Administrateur général	1	1	2					0
		Attaché hors classe	11	11	22	1	7a 11m			1
		Attaché principal	36	9	45	26	8a 11m 27j	7	8a 7m 20j	33
	B	Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	76	13	89	1	5a 6m			1
		Rédacteur principal 2 ^e classe	21	4	25	1	6a 7m			1
	C	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	92	20	112	55	8a 9m 21j	11	8a 2m 9j	66
		Adjoint administratif principal 2 ^e classe	32	4	36	15	9a 7m 13j	2	8a 4m	17
	TOTAL			269	62	331	99		20	

			PROMOUVABLES			PROMUS				
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
TECHNIQUE	A	Ingénieur en chef hors classe	1	1	2	1	12a 11m			1
		Ingénieur principal	2	10	12	1	7a 9m 27j	7	7a 7m 17j	8
	B	Technicien principal de 1 ^{ère} classe		20	20			3	4 a 25 j	3
		Technicien principal de 2 ^e classe	2	11	13			8	6a 2m 19j	8
	C	Agent de maîtrise principal	8	51	59	4	4a 1m	32	4a 1m	36
		Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	3	20	23			14	7a 9j	14
		Adjoint technique principal de 2 ^e classe	3	11	14	1	21a 11m	6	8a 9m 27j	7
TOTAL			19	124	143	7		70		77
PATRIMOINE	A	Conservateur du patrimoine	4	1	5					0
		Conservateur du patrimoine en chef			0					0
		Attaché conservation patrimoine	1		1	1	17a 11m			1
	B	Assistant conservation patrimoine principal 1 ^{ère} classe			0					0
TOTAL			5	1	6	1		0		1
SOCIAL	B	Conseiller socio-éducatif			0					0
		Assistant socio-éducatif classe exceptionnelle	1		1	1	23a 10m			1
TOTAL			1	0	1	1		0		1
CULTUREL	A	Bibliothécaire principal		1	1					0
TOTAL			0	1	1	0	0	0	0	0
TOTAL SERVICES			294	188	482	108		90		198

- Les avancements de grade en 2020 dans le cadre de la CPCDI* :

	PROMOUVABLES			PROMUS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
INGENIEUR PRINCIPAL	0	1	1	0	1	1
ATTACHE PRINCIPAL	0	3	3	0	2	2
CADRE DE SANTE 1ère CLASSE	1	0	1	1	0	1
TECHNICIEN PRINCIPAL 1ère CLASSE	0	1	1	0	1	1
REDACTEUR PRINCIPAL 1ère CLASSE	1	0	1	1	0	1
TOTAL	2	5	7	2	4	6

* Commission paritaire des agents en CDI (contrat à durée indéterminée)

4 - Entretien professionnel

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'entretien professionnel est la procédure réglementaire d'évaluation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux (décret du 16 décembre 2014).

La campagne d'entretien professionnel s'est déroulée du 24 août au 23 octobre 2020 pour l'ensemble des services, des ports, des lycées et du CREPS.

À noter : l'année 2020 a vu la mise en place de l'aspect indemnitaire de l'E.P. permettant aux managers d'indiquer le taux à partir duquel a été calculé le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.). Les agents bénéficiaires du RIFSEEP, ou ayant exercé leur droit d'option, ont perçu ce complément dès novembre 2020.

À noter : le dispositif « post-campagne » permet aux managers de réaliser les entretiens des agents absents durant la campagne ou n'ayant pas eu d'entretien saisi/validé dans l'outil Foederis.

Les contraintes sanitaires (télé travail, mesures de distanciation, ...) mises en place fin 2020 ne permettaient pas la mise en place du dispositif post-campagne basée sur la transmission de formulaires au format papier.

C'est pourquoi, il a été décidé de donner à nouveau l'accès au module « Entretien professionnel » dans Foederis aux managers du 23 novembre au 31 décembre 2020.

Le bilan dressé pour l'année 2020 prend en compte les **126** entretiens réalisés dans l'outil Foederis sur cette période complémentaire, contrairement aux années précédentes.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents évalués	3 630	3 161	6 791
Services	1 466	1 278	2 744
Lycées	2 164	1 883	4 047
Agents non évalués	341	238	579
Services	123	82	205
Lycées	218	156	374
% de l'effectif évalué	91.4%	93%	92.2 %

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Nombre d'évaluateurs	354	711	1 065
Services	166	251	417
Lycées	73	343	416
Lycées (autorité fonctionnelle)	115	117	232
Recours demandés	17	14	31
Services	6	5	11
Lycées	11	9	20
Recours CAP	3	1	4

Sur les 21 recours déposés en 2019 (11 femmes, 10 hommes), 1 seul a été porté devant la CAP.

Le taux d'agents évalués est de 92.2% en 2020 (89.2% en 2019).

À noter : en 2020, le taux de réalisation des entretiens professionnels a augmenté significativement malgré l'impact du contexte sanitaire lié au COVID19 sur les modalités d'organisation de la campagne. Cette augmentation démontre ainsi l'implication des encadrants dans la démarche et leur capacité à s'adapter.

Dès la notification de l'entretien professionnel par le manager, l'agent peut solliciter par écrit une révision de son compte-rendu auprès de la DRH dans le cadre de la procédure de recours (délai de 15 jours).

En fonction de la réponse apportée par la DRH, l'agent peut, s'il le souhaite, déposer une demande de recours devant la CAP, dans un délai d'un mois.

Les recours portent essentiellement sur la synthèse littéraire ou le niveau d'évaluation réalisé par l'évaluateur.

À noter : le processus intègre une phase de conciliation, réalisée par les référents RH afin de résoudre les points de divergence soulevés dans la demande de révision du compte-rendu. Cette procédure explique le nombre réduit de recours étudiés en CAP.

B/ La rémunération

1 - Structure des rémunérations et charges sociales

- La masse salariale

Elle se structure selon la nomenclature comptable autour :

- d'une distinction entre les chapitres 930 (services), 932 (lycées), 938 (direction des transports scolaires et interurbains).
- d'une segmentation entre rémunérations et charges du personnel.

Elle représente 369.6 millions d'euros en 2020.

Concernant la rémunération, il convient d'indiquer que celle-ci est assise principalement sur les éléments liés au grade de l'agent ainsi que sur le régime indemnitaire délibéré par la Collectivité.

- Le régime indemnitaire est attribué selon les dispositions suivantes :

Les 14 et 15 décembre 2017, la Région Hauts-de-France a adopté un régime indemnitaire conformément aux dispositions de la loi NOTRe (délibération 2017-1890) et après avis du comité technique du 8 décembre 2017.

Le régime indemnitaire s'insère dans les dispositions prévues par la réglementation, à savoir :

- le RIFSEEP qui tient compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel),
- le versement d'un régime indemnitaire forfaitaire mensuellement au regard du grade, du métier et du poste occupé (IFSE),
- le versement d'une prime de fin d'année, le complément indemnitaire annuel (CIA).

La délibération passée en juin 2019 :

- fixe notamment de nouveaux montants afin de réduire les écarts entre filières, favoriser la mobilité interne, gagner en attractivité sur la politique de recrutement externe,
- supprime les critères de cotation,
- harmonise les modalités de prise en charge en cas de demi-traitement à compter du 1^{er} janvier 2020.

La troisième phase d'harmonisation du régime indemnitaire se traduit dans la délibération du 9 décembre 2020.

La mise en œuvre est établie selon un cadencement :

- dans le temps entre janvier 2021 et janvier 2023,
- en fonction de la catégorie du grade,
- par l'intégration au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux pour les responsables et cuisiniers/second de cuisine.

Cette délibération abroge les dispositions de la délibération de 2017 et abroge progressivement la délibération de 2019 en fonction de la mise en œuvre effective des dispositions de cette présente délibération.

2 - Part des dépenses de personnel dans le budget

Au regard du compte administratif 2020 du chapitre 12, la part des dépenses de personnel est de 16.9% des dépenses réelles de fonctionnement (15.8% en 2019, 17.1% en 2018, 17.2% en 2017, 18,6% en 2016).

Répartition des dépenses de rémunération et des charges par nature comptable

NATURES COMPTABLES		SERVICES et PORTS 930	LYCEES et CREPS 932	DTSI 938	TOTAL
Les rémunérations	Rémunération des titulaires	100 582 978 €	120 102 427 €	2 973 769 €	223 659 174 €
	64111 Traitements	71 297 682 €	98 110 826 €	2 089 124 €	171 497 632 €
	64112 NBI, Supplément Familial de Traitements et Indemnité de résidence	1 998 850 €	2 290 991 €	54 929 €	4 344 770 €
	64118 Autres indemnités.	27 286 446 €	19 700 610 €	829 716 €	47 816 772 €
	Rémunération des contractuels	18 804 798 €	18 962 381 €	250 942 €	38 018 122 €
	64131 Rémunérations	15 586 230 €	18 439 395 €	206 680 €	34 232 305 €
	64132 Supplément Familial de Traitements et Indemnité de résidence	205 453 €	403 096 €	722 €	609 271 €
	64138 Primes et autres indemnités	3 013 116 €	119 891 €	43 539 €	3 176 546 €
	64162 Rémunération emploi d'avenir	92 371 €	28 792 €		121 163 €
	6417 Rémunération des apprentis	533 550 €	472 805 €		1 006 355 €
	TOTAL DES REMUNERATIONS	120 013 697 €	139 566 405 €	3 224 711 €	262 804 814 €

NATURES COMPTABLES		SERVICES et PORTS 930	LYCEES et CREPS 932	DTSI 938	TOTAL	
Les charges	6336	Cotisations au CNFPT et au centre de gestion de la fonction	679 754 €	853 168 €	17 717 €	1 550 639 €
	6451	Cotisations à l'U.R.S.S.A.F.	17 848 762 €	21 919 670 €	430 773 €	40 199 205 €
	6453	Cotisations aux caisses de retraite	24 913 599 €	33 082 055 €	702 706 €	58 698 361 €
	6455	Cotisations pour assurance du personnel	1 928 526 €	2 787 758 €	53 213 €	4 769 497 €
	6456	Versement au F.N.C du supplément familial	498 998 €			498 998 €
	6457	Cotisations sociales liées à l'apprentissage	6 591 €	6 327 €		12 918 €
	6458	Cotisations aux autres organismes sociaux	23 971 €			23 971 €
	6471	Prestations versées pour le compte du F.N.A.L.	448 179 €	574 582 €	11 706 €	1 034 467 €
	TOTAL DES CHARGES		46 348 380 €	59 223 560 €	1 216 115 €	106 788 055 €
MASSE SALARIALE 2020		369 592 869 €				
CA 2020		387 593 944 €				

¹ F.N.C : fond national de compensation du supplément familial

² F.N.A.L : fond national d'aide au logement

3 - Répartition des rémunérations par filière et par grade

Elle repose sur la rémunération des agents permanents présents en décembre et intègre :

- le traitement indiciaire, la NBI (Nouvelle Bonification Indemnitaire), la GIPA (Indemnité de Garantie du Pouvoir d'Achat).
- le Régime indemnitaire,
- le SFT (Supplément Familial de Traitement), l'Indemnité de résidence,

- Les rémunérations sont indiquées pour tout grade comprenant plus de 3 agents.

			TOTAL			FEMMES		HOMMES	
CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		
			TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	
SERVICES ET PORTS	EMPLOI FONCTIONNEL		10						
	A	D.G.A. REGION + 2M.	9	894 843	99 427	-	-	604 758	100 793
	+	DIR. GENERAL REGION +2M.	1			-	-		
	FILIERE ADMINISTRATIVE		2 004	80 260 200	40 050	56 209 923	38 421	24 553 202	44 351
	A	Administrateur général							
		Administrateur hors classe	16	1 323 520	82 720	491 982	81 997	830 820	83 082
		Administrateur	24	1 699 536	70 814	582 824	72 853	1 116 720	69 795
		Directeur	89	5 411 645	60 805	2 709 765	60 217	2 700 676	61 379
		Attaché principal	449	23 158 971	51 579	14 785 818	51 162	8 371 680	52 323
		Attaché	417	16 642 887	39 911	10 758 386	39 994	5 884 776	39 762
	B	Rédacteur principal 1ère classe	155	6 107 775	39 405	5 523 140	39 451	584 895	38 993
		Rédacteur principal 2ème classe	125	4 275 375	34 203	3 541 552	34 384	734 690	33 395
		Rédacteur	108	3 408 804	31 563	2 999 055	31 569	409 812	31 524
	C	Adjoint administratif ppal 1ère classe	270	8 177 760	30 288	6 982 800	30 360	1 195 280	29 882
		Adjoint administratif ppal 2ème classe	226	6 252 516	27 666	5 066 355	27 685	1 186 155	27 585
		Adjoint administratif	119	3 136 245	26 355	2 432 296	26 438	704 511	26 093

			TOTAL			FEMMES		HOMMES	
CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		
			TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	
FILIERE TECHNIQUE			1 018	39 679 604	38 978	8 530 892	47 132	31 174 902	37 246
A	Ingénieur en chef de hors classe	9	774 324	86 036			599 452	85 636	
	Ingénieur en chef	31	2 154 531	69 501	972 804	69 486	1 181 721	69 513	
	Ingénieur principal	241	13 618 187	56 507	4 834 920	56 220	8 783 385	56 667	
	Ingénieur	67	2 888 504	43 112	943 943	41 041	1 943 524	44 171	
B	Technicien principal 1ère classe	59	2 217 810	37 590			2 120 944	37 874	
	Technicien principal 2ème classe	37	1 212 046	32 758			1 177 560	32 710	
	Technicien	36	1 080 108	30 003	117 172	29 293	963 136	30 098	
C	Agent de maîtrise principal	93	3 026 313	32 541			2 816 242	32 747	
	Agent de maîtrise	70	2 156 490	30 807	115 696	28 924	2 040 786	30 921	
	Adjoint technique ppal 1ère classe	152	4 657 432	30 641			4 569 830	30 670	
	Adjoint technique ppal 2ème classe	96	2 573 184	26 804	540 246	25 726	2 031 975	27 093	
	Adjoint technique	126	3 228 498	25 623	314 236	24 172	2 911 558	25 766	
FILIERE CULTURELLE			14	593 264	42 376	461 802	41 982	-	-
A	4 Attachés principaux conserv. Pat, 7 Attachés conserv. Pat, 1 bibliothécaire, 1 conservateur pat en chef, 1 Assistant cons ppal 1ère classe,	14	-	-	-	-			

	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
				TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
SERVICES ET PORTS		FILIERE MEDICO SOCIALE	4						
	+	1 Cadre de santé 1ère classe, 1 médecin hors classe, 2 psychologues classe normale	4					-	-
		FILIERE SOCIALE	2						
		1 assistant socio-éducative classe exceptionnelle, 1 assistante socio-éducative 2 nd e classe	2						
		HORS FILIERE	8	270 760	33 845			270 760	33 845
	B	2 Maîtres d'entretien, 1 mécanicien, 2 Hydrographes, 2 patrons de vedettes, 1 chef mécanicien	8	-	-	-	-	-	-
LYCEES et CREPS		e classe	4 766	122 042 962	25 607	64 748 816	24 827	57 260 372	26 534
	B	Technicien principal 1ère classe	18	657 216	36 512			657 216	36 512
		Technicien principal 2ème classe	50	1 700 050	34 001			1 558 848	33 888
		Technicien	20	625 740	31 287	131 328	32 832	494 416	30 901
	C	Agent de maîtrise principal	2			-	-		
		Agent de maîtrise	303	4 953 036	30 771	130 769 478	30 618	4 598 458	31 934
		Adjoint technique ppal 1ère classe EE	562	15 372 948	27 354	1 998 370	27 005	13 374 128	27 406
		Adjoint technique ppal 2ème classe EE	2 791	70 682 075	25 325	46 381 419	24 111	24 300 752	25 526
		Adjoint technique des EE	1 020	23 491 620	23 031	14 565 672	22 902	8 925 696	23 244
		TOTAL GENERAL	7 826	244 719 020	31 270	130 769 478	30 618	113 898 645	32 039

VIE AU TRAVAIL



La vie au travail

AI Conditions de travail, santé, hygiène et sécurité :

Cette thématique est portée par différentes expertises présentes au sein de la direction des ressources humaines ainsi que par des services externalisés pour tout ou partie de la médecine préventive.

- des services externalisés de médecine préventive pour l'ensemble de l'effectif des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme (sept services inter-entreprises de médecine) et pour les agents des services et des lycées affectés géographiquement dans les bassins 1 à 9 et 11 à 12 des départements du Nord et du Pas-de-Calais (service commun de médecine préventive du centre de gestion du Nord),
- d'un service interne de médecine du travail, le secteur médecine préventive du service santé pour les agents des sites de Lille, des ports et des bassins 10, 13 et 14 des départements du Nord et du Pas-de-Calais.
- Le service santé représente une équipe de 8 personnes (1 responsable, 1 médecin, 1 infirmière, 2 psychologues et 3 gestionnaires) au service des agents de la collectivité. A cela s'ajoute le recours à la vacation d'une psychologue (2 jour par semaine).

- la surveillance médicale

		TOTAL
Visites médicales	Service interne*	300
	Service externe**	1 265
	TOTAL	1 565

- les entretiens infirmiers

Entretiens infirmiers	Service interne*	34
	Service externe**	61
	TOTAL	94

- les soins infirmiers

Soins infirmiers	Service interne*	49
	TOTAL	49

* Le service interne correspond au suivi médical réalisé en interne par le service santé.

** Les services externes correspondent au suivi médical réalisés en externe par le service commun de médecine préventive du centre de gestion du Nord ainsi que par les services inter-entreprises de médecine préventive.

A noter :

- pas d'offre de vaccination contre la grippe en 2020 pour cause de pénurie de vaccins.
- 5 vaccinations DT polio ont été réalisées.
- 39 prescriptions de télétravail pour raison de santé ont été accordées. Le médecin du travail peut prescrire un aménagement du temps pour une période limitée à 2 fois 6 mois, dérogation au cadre de gestion du temps.

- 576 agents ont bénéficié d'un accompagnement psychologique dans le cadre de rendez-vous individuels ou collectifs.
- 1 consultation d'aide au sevrage tabagique : 1 consultation.
- Dons du sang : Sur Lille, depuis 2020, ils ne sont plus organisés en interne mais se font directement auprès de l'EFS. Sur Amiens, 14 donneurs ont participé à la collecte du 2 octobre 2020.
- CARPS (Comité d'Action des Risques Psycho-Sociaux) : 28 agents ont été accompagnés au sein des lycées et Creps et 20 au sein des services et ports.

B / Conditions de travail et absentéisme

1 - Le temps de travail

Conformément à la loi NOTRe, la Région Hauts-de-France a adopté le 14 et 15 décembre 2017 après avis du Comité Technique en date du 29/11/2017, un cadre de gestion du temps de travail harmonisé pour l'ensemble de ses agents.

Respectueux des 1 607 heures, le cadre de gestion du temps définit :

Pour les agents des services : 5 formules de temps de travail reposant sur une corrélation entre le nombre d'heures et le nombre de jours travaillés hebdomadairement.

	Nombre d'heures	Nombre de jours travaillés
• Formule 1	35h50	5 jours
• Formule 2	39h	5 jours
• Formule 3	38h	4,5 jours
• Formule 4	39h50	5 jours
• Formule 5	36h20	4 jours

Répartition des effectifs par formule de temps de travail

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Formule 1	0.6%	0.5%	0.6%
Formule 2	19.4%	14.6%	17.3%
Formule 3	10.3%	5.0%	7.9%
Formule 4	67.1%	77.8%	71.8%
Formule 5	2.7%	2.1%	2.4%
TOTAL	100%	100%	100.0%

A noter : entre 2019 et 2020, on constate une modification de la répartition des effectifs notamment entre les formules 2 et 4. La part des effectifs sur la formule 2 baisse de 3.2 points alors que la part des effectifs sur la formule 4 augmente parallèlement de 3.1 points.

Pour les agents des lycées et du CREPS : un temps de travail annualisé permettant de prendre en compte l'organisation des établissements liée au calendrier scolaire.

Les agents des lycées représentant 61.7% des effectifs, sont concernés par la gestion annualisée du temps de travail.

Un règlement intérieur du temps de travail des lycées et du CREPS présenté au CT du 02/07/2018 est entré en vigueur au 01/09/2018.

3 - Le télétravail

- Contexte

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (Article 2 du décret n°2016-151 du 11 Février 2016).

Le télétravail participe d'une amélioration des conditions de travail en agissant sur les facteurs de stress et de fatigue, induits par les transports, et facilite l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Sa mise en place est donc guidée par une volonté de modernisation de l'organisation administrative régionale et participe du plan d'amélioration des conditions de travail et de lutte contre les RPS présenté lors du CHSCT du 29 mars 2018.

- Les modalités de gestion

Par délibération en date du 28 juin 2018, le télétravail a été mis en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2018 et repose sur les grands principes suivants :

- le nombre de jours télétravaillables est fixé à 3 maximum couplés à une obligation de présence sur site de 2 jours minimum par semaine
- une liste d'activités éligibles au télétravail
- l'autorisation de télétravail est accordée pour une année
- toutes les formules de temps de travail sont éligibles au télétravail
- définition de la liste et la localisation des locaux professionnels mis à disposition par l'administration ainsi que le nombre de postes de travail disponibles
- une prise en charge des coûts de connexion fixée à 10 € par mois sur 11 mois

Une nouvelle délibération a été prise en date du 24 septembre 2019 afin de tenir compte des enseignements du bilan réalisé et pour respecter les nouvelles dispositions réglementaires à compter du 1^{er} octobre 2019 :

- permettre l'accès à 3 jours par semaine,
- réaliser les aménagements de postes nécessaires sur le lieu de télétravail pour tout agent en situation de handicap.

- Les effectifs par catégorie et sexe au 31/12/2020

	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de télétravailleurs	292	48	84	483	240	312	1 459
	424			1 035			

Au 31 décembre 2020, 1459 agents avaient une autorisation d'exercer leur fonction en télétravail, soit 70.93% de femmes et 29.07% d'hommes.

A noter : les effectifs en télétravail ont plus que doublé en une année, passant de 622 à 1459, soit 47.7% des effectifs permanents du siège et des ports. Ce chiffre ne tient pas compte des agents placés en télétravail du fait de la crise sanitaire.

A noter : 62.3% des femmes sont en télétravail pour 30.3% des hommes.

2 - La quotité de travail

Les quotités de travail inférieures au temps plein sont le fait des agents ayant sollicité l'autorisation d'exercer à temps partiel.

- Par catégorie d'emplois

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
A	1 212	15	110	42	1 379
B	546	1	51	19	617
C	5 578	32	202	18	5 830
TOTAL	7 336	48	363	79	7 826
%	93.18%	0.53%	5.14%	1.15%	100%

- Par genre

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
FEMMES	3 857	33	315	66	4 271
HOMMES	3 479	15	48	13	3 555
TOTAL	7 336	48	363	79	7 826

- Par communauté

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
LYCEES	4 616	24	122	4	4 766
SERVICES	2 536	23	233	75	2 867
PORTS	184	1	8	0	193
TOTAL	7 336	48	363	79	7 826

Evolution des effectifs à temps partiel depuis 2016

- 93.7% des agents permanents exercent une activité à temps plein (91.6%),
- 490 agents, soit 6.2% de l'effectif permanent exercent leur activité à temps partiel (682 agents soit 8.3%),
- 84.5% de ces agents sont des femmes (89.3%),
- 52% de ces agents sont issus de la catégorie C (52.7%),
- 69.4% de ces agents sont affectés dans les services (70.5%),
- 74.1% de ces agents travaillent à 80% (76.4%)

A noter : le nombre d'agents en temps partiel est en baisse constante depuis 2016, soit 192 agents de moins entre 2016 et 2020 (664 en 2017, 592 en 2018, 538 en 2019). Ceci peut être mis en relation avec l'uniformisation des formules de temps de travail sur les 2 versants et le développement du télétravail, apportant aux agents de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail et de conciliation du temps personnel et professionnel.

3 - L'absentéisme

L'absentéisme est l'absence d'un agent à son poste de travail. Les principales causes sont la maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie), la maternité, la paternité et l'adoption ainsi que les accidents du travail, les accidents de trajet et la maladie professionnelle.

- Le taux d'absentéisme

	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCES	TAUX D'ABSENTEISME
LYCEES	253 545	14.8%
SERVICES	84 243	7.6%
TOTAL	337 788	12%

Taux d'absentéisme = (total des absences x 100) / (nombre de jours payés (360) x effectif permanent).

Le nombre de jours d'absence prend en compte le cumul des absences pour raison de santé des agents permanents présents au 31 décembre 2019. Ce nombre de jours est exprimé en jours calendaires.

Les absences pour raisons de santé sont classées en 2 familles :

Absences liées à la maladie :

- Maladie ordinaire
- Longue maladie (CLM)
- Longue durée (CLD)
- Grave maladie
- Accident du travail et de trajet (AT)
- Maladie professionnelle (MP)

Absences liées à la parentalité :

- Congé maternité
- Congé paternité
- Congé d'adoption

L'absentéisme se répartit comme suit

	Nombre de jours	Taux
Absentéisme pour parentalité	5 517	1.6%
Absentéisme pour Accident de travail et Maladie Professionnelle (AT/MP)	57 393	17.0%
Absentéisme pour longue maladie, longue durée, maladie grave	130 261	38.6%
Absentéisme pour maladie ordinaire	144 617	42.8%
TOTAL	337 788	100.0%

A noter : la part de l'absentéisme pour AT / MP est plus élevé dans les lycées et CREPS avec un taux de 19.6% contre 9.2% dans les services et ports.

A noter : la part de la maladie ordinaire est similaire entre les lycées (42.4%) et les services et ports (43.9%).

A noter : on constate une baisse du nombre de jours d'absentéisme (tous motifs confondus) par rapport à 2019 de 6% malgré le contexte sanitaire.

A noter : accident de travail : sur les 385 accidents de travail recensés en 2020, 264 ont généré un arrêt de travail d'une durée moyenne de 38.56 jours.

A noter : accident de trajet : sur les 44 accidents de trajet en 2020, 36 ont été suivis d'un arrêt de travail d'une durée moyenne de 34.7 jours.

A noter : maladie professionnelle : sur les 96 agents concernés, on compte 27 nouvelles situations sur 2020, 24 au sein des EPLE et 3 au sein des services.

- Nombre de jours d'absence par communauté, par motif et par sexe

Un agent peut être compté plusieurs fois selon l'évolution de son dossier médical au cours de l'année.

LYCEES	JOURS	AGENTS*	FEMMES		HOMMES	
			JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS
Maladie ordinaire	107 596	2 152	69 323	1 314	38 273	838
Accident du travail	27 038	279	15 725	152	11 313	127
Longue maladie	46 551	171	33 019	117	13 532	54
Maladie longue durée	48 187	148	27 336	84	20 851	64
Maladie professionnelle	22 597	87	15 991	68	6 606	19
	251 969	2 837	161 394	1 735	90 575	1 102
Congé maternité	1 526	9	1 526	14	-	-
Congé paternité	216	19	-	-	143	13
Congé adoption	-	-	-	-	-	-
	1 742	28	1 526	14	143	13
TOTAL LYCEES	253 711	2 865	162 920	1 749	90 718	1 115

SERVICES	JOURS	AGENTS*	FEMMES		HOMMES	
			JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS
Maladie ordinaire	37 021	1 032	22 468	621	14 553	411
Accident du travail	5 384	49	2 540	23	2 844	26
Longue maladie	18 261	82	12 104	56	6 157	26
Maladie longue durée	15 355	45	10 018	30	5 337	15
Maladie professionnelle	2 374	9	1 464	5	910	5
Grave maladie	1 907	6	896	4	1 011	2
	80 302	1 224	49 490	739	30812	485
Congé maternité	4 420	40	4 420	40	-	-
Congé paternité	157	13	-	-	157	13
Congé adoption	50	1	-	-	50	1
	4 627	54	4 420	40	207	14
TOTAL SERVICES	84 929	1 278	53 910	779	31 019	499
TOTAL GENERAL	338 640	4 143	216 830	2 528	121 737	1 614

C / Les relations sociales

1 - Les réunions des instances

L'année 2020 a été particulière puisqu'elle s'est inscrite dans le contexte de la crise sanitaire, qui a nécessité l'organisation de 13 CHSCT exceptionnels. Au total, ce sont 80 réunions, toutes instances confondues, qui ont été organisées tout au long de l'année.

Ces instances sont précédées de réunions préparatoires (à l'exception des CHSCT exceptionnels), de groupes de travail et des réunions bilatérales avec les partenaires sociaux.

Dans le cadre de ces réunions divers thèmes ont été abordés :

- suivi de la crise sanitaire et des dispositions prises
- prime COVID 19
- régime indemnitaire
- observatoire des effectifs
- cahier des charges relatif à une étude sur les conditions de travail dans les lycées + COFIL PACT
- point sur les antennes régionales
- plan de déplacement
- égalité homme/femme
- télétravail
- procédure de mise en œuvre des changements organisationnels des services
- maintien dans l'emploi
- déprécarisation
- commission formation
- bilan sur la fonction de secrétaire adjoint du CHSCT
- présentation de la situation budgétaire
- apprentissage

Les instances consultatives

	TOTAL
Comités Techniques (CT)	4
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	2
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail Exceptionnel (CHSCT)	13
Commissions Administratives Paritaires (CAP)	11
TOTAL	30

Les autres instances

	TOTAL
Commission Paritaire des CDI*	2
Commission émanant du CT**	1
Réunion préparatoires des instances****	6
Réunions et groupes de travail avec les partenaires sociaux*****	40
Conseils de discipline	1
TOTAL	50

TOTAL GENERAL	80
----------------------	-----------

* La Commission paritaire des CDI est une instance spécifique aux contractuels mise en place en 2016 afin de permettre

une gestion de la carrière des agents non-titulaires.

** Les commissions émanant du CT sont des commissions dotées d'un règlement intérieur et sont composées des organisations membres du comité technique. Ces commissions n'émettent pas d'avis mais échangent sur les dossiers présentés par la suite en CT.

**** Les réunions préparatoires des instances ont pour objet la préparation des CT, des CHSCT et des CAP/CCP.

***** Les réunions et groupes de travail avec les partenaires sociaux ont pour objet des sujets qui ne sont pas abordés lors des instances.

2 - Les droits

	TOTAL
Journées d'autorisation spéciales d'absence accordées en application de l'art 16 du décret du 3 avril 1985	324 jours
Volume du contingent global d'heures d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985 : - volume d'heures théoriques - volumétrie d'heures effectivement utilisées	12 966 heures 1 788 heures
Heures de décharges d'activité de service (art 19) - volume d'heures théoriques - volumétrie d'heures effectivement utilisées	18 000 heures 18 093 heures
Jours d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	80 jours

3 - Les jours de grève

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
Nombre d'agents	1 095	242	1 337
Nombre de jours de grève	1 012	122	1 134

Il y a eu 54 jours de grève pour l'ensemble de la Région Hauts-de-France en 2020.

D / L'action sociale

1 – Les prestations servies aux agents

Trois types de structures portent l'action sociale :

- 1 - des structures associatives :

- Comité des Œuvres Sociales (COS) Hauts-de-France
- l'Association de Gestion des Œuvres Sociales du personnel (AGOS),
- l'Amicale Sportive et Culturelle des Personnels du Département et de la Région (ASCPDR),
- l'Association Sportive des Personnels du Département et de la Région (ASPDR).

Les personnels ou leurs représentants sont parties prenantes dans la gestion de ces structures, dont l'intérêt principal est une offre en proximité.

- 2 - le **Comité National d'Action Sociale (CNAS)**. Un organisme de portée nationale qui propose au travers de son offre négociée au niveau national un éventail de prestations pécuniaires et de loisirs (billetterie, voyages ...),

- **3 - La DRH.** Elle met en œuvre directement des prestations sociales complémentaires.

- La participation employeur sur la santé, harmonisée depuis le 1^{er} janvier 2018,
- La participation employeur sur la prévoyance harmonisée au 1^{er} janvier 2020, date de mise en place des conventions de participation communes,
- Les frais de transport domicile-travail, avec une prise en charge de 75% plafonnée à 180€ par mois,
- Les titres restaurant, avec une participation employeur de 4.50€ par titre,
- Les prestations pour enfant handicapé,
- Les frais de garde jeune enfant,
- Les chèques cadeaux Noël pour les enfants à partir de 11 ans.

- Les prestations servies par la collectivité

	TOTAL	Répartition des dépenses
Les titres restaurants	5 517 624 €	50.9%
Mutuelle santé	2 900 542 €	26.8%
Mutuelle prévoyance	1 648 575 €	15.2%
Les chèques cadeaux	69 773 €	0.6%
Prêts sociaux et secours	54 537 €	0.5%
Prestations pour enfant handicapé	153 762 €	1.4%
Allocation garde enfant	35 034 €	0.3%
Participation frais de transport domicile-travail	454 394 €	4.2%
TOTAL GENERAL	10 834 241 €	100.0%

À noter : le coût des titres restaurant est de 78 416€ plus élevé qu'en 2019.

À noter : 5 471 agents sont couverts en prévoyance soit 204 agents de plus qu'en 2019.

À noter : 5 281 agents sont couverts en santé soit une progression de 979 agents par rapport à 2019.

À noter : la prestation « Prêts et secours » concerne le dispositif financier d'aide et d'accompagnement social destiné aux agents confrontés à des difficultés socio-économiques temporaires. Les aides accordées se présentent sous forme de secours non remboursables et de prêt social à taux zéro.

En 2020, 78 agents ont bénéficié de la prestation « secours » et 13 agents ont bénéficié du prêt social. 76% des bénéficiaires sont des agents des lycées. En 2019, on comptait 26 agents de plus soit 104 bénéficiaires.

- Les montants versés aux structures d'action sociale

	TOTAL
CNAS / MEYCLUB	1 823 416 €
COS / AGOS	1 080 000 €
Autres structures associatives*	22 003 €
TOTAL GENERAL	2 925 419 €

* ASCPDR = 13 000 € ASPDR = 9 003€

- Les prestations versées et les actions réalisées par les structures d'action sociale

	TOTAL
CNAS	1 493 765 €
COS / AGOS	329 777 €
TOTAL GENERAL	1 823 542 €

Le montant total consacré à l'action sociale est de 15 583 202 €.
Soit un coût par agent de 1 619€

2 – L'accompagnement social du personnel

L'accompagnement social repose sur une équipe de 5 personnes dont une responsable et 4 assistantes sociales à l'écoute de l'ensemble des agents en activité de la collectivité.

- **559 agents ont sollicité le service social**

Répartition sexuée

SEXE	EFFECTIFS	%
FEMMES	320	57%
HOMMES	239	43%
TOTAL	559	100%

Répartition par statut

STATUT	EFFECTIFS	%
TITULAIRES	485	87%
CONTRACTUELS	74	13%
TOTAL	559	100%

Répartition par catégorie

CATEGORIE	EFFECTIFS	%
A	57	10%
B	46	8%
C	456	82%
TOTAL	559	100%

- **994 demandes formulées au cours de l'année** (un agent peut formuler plusieurs demandes)

MOTIFS de DEMANDE	NOMBRE	%
SANTE (congrés maladie, couverture santé et prévoyance...)	272	27%
VIE PROFESSIONNELLE (mal-être au travail, reprise du travail après un arrêt maladie, RQTH...)	250	25%
VIE ECONOMIQUE (difficultés financières, imprévus, surendettement, ...)	233	24%
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (droits sociaux, changement de situation familiale, décès...)	179	18%
LOGEMENT (accès, maintien, réglementation...)	60	6%
TOTAL	994	100%

E / Le vivre ensemble

On peut définir le vivre ensemble par la globalité des actions qui concourent au développement des relations entre collègues dans des espaces de convivialité et par la prise en compte des différences.

Cela se traduit par le déploiement de politiques RH dédiées (égalité femmes-hommes, handicap...). Ces politiques participent de la qualité de vie au travail.

Elles marquent aussi la volonté d'inscrire les politiques dans le développement durable et la responsabilité sociale de l'administration.

Ce sont des champs d'investigation nouveaux qui participent d'une politique d'innovation dans les ressources humaines.

1 - La politique de maintien dans l'emploi en faveur des agents régionaux en situation de handicap

La Région Hauts-de-France, en tant qu'employeur, se mobilise sur la thématique du handicap et agit en faveur des agents régionaux en situation de handicap.

Ainsi, les deux anciennes Régions ont signé des conventions avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Ces conventions visent à développer une politique Handicap ambitieuse afin de favoriser le maintien dans l'emploi et d'améliorer les conditions d'exercice des missions des agents régionaux en situation de handicap.

Le FIPHFP contribue au financement des actions mises en œuvre.

Les actions sont organisées autour de différents axes :

- le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap,
- le développement d'un accompagnement personnalisé, l'accompagnement à l'emploi,
- l'évolution des mentalités par la sensibilisation,
- la poursuite de la collaboration avec le secteur protégé...

Concrètement, il s'agit, par exemple, d'aménager les postes des collègues en situation de handicap, de mettre en œuvre un transport adapté pour les déplacements domicile-travail et/ou en télétravail, ou de contribuer au financement d'appareillages auditifs...

Il convient de noter la mise en place d'un dispositif qui vise à majorer la participation employeur au contrat collectif de prévoyance pour les agents régionaux en situation de handicap afin d'aboutir à une prise en charge à 100 % sur les risques invalidité, incapacité et perte de retraite, compte tenu des risques particuliers auxquels sont confrontés ces agents.

Les aides financières	Bénéficiaires	Montant
Financements individuels*	16	46 423.94 €
Aménagements**	165	146 745.86 €
Prévoyance	635	93 240.00 €
Transport domicile-travail	11	58 696.84 €
TOTAL	827	345 106.64 €

* prothèses auditives, chaussures et semelles, casque audio, aide au déménagement.

** Aménagement de l'environnement de travail / Etudes relatives aux aménagements de poste

À noter : il a été comptabilisé 126 aménagements de postes et 39 études de postes se répartissant comme suit : 1/3 au sein des services et ports et 2/3 au sein des lycées que l'on peut expliquer par les éléments suivants :

- un travail collaboratif avec les préventeurs, les directions acheteuses et la mission handicap a permis de rendre plus efficace les processus d'achat de matériel adapté tout au long de l'aménagement de poste ; de la réception d'une préconisation, à la livraison du matériel à l'agent et en passant par l'étude de poste.
- l'infirmière du travail a poursuivi par anticipation des aménagements de postes avant leur préconisation par le médecin de prévention.
- un effectif de la mission handicap qui a été au complet dans le courant du premier semestre 2020.

À noter : il a également été fourni, pour faire face à la crise sanitaire, à l'entourage professionnel des agents le nécessitant, des masques à lecture labiale (30 agents concernés) et la mise à disposition de sièges ergonomiques préconisés au domicile des agents en bénéficiant sur site.

2 - La responsabilité sociétale de l'administration

La Région Hauts-de-France développe une politique de responsabilité sociale vis-à-vis de ses agents. Ainsi, des actions ont été mises en place dans ce cadre :

- **La crèche Jules Verne à Amiens**

La Région met à disposition du personnel, une crèche d'entreprise de 60 berceaux. Propriétaire des murs, la Région a passé un contrat de prestation avec une association spécialisée dans l'accueil de la petite enfance et a passé une convention avec la Caisse d'Allocation Familiale dans le cadre de la prestation de service unique. L'agent bénéficiaire s'acquitte donc du tarif CAF.

- **AMAP et BIO CABAS**

La Région s'est faite le relais pour les agents souhaitant adhérer à une association pour le maintien d'une agriculture paysanne (AMAP) ou s'abonner à des achats réguliers de produits locaux et bios via une structure de type bio cabas.

- **AMAP sur Amiens**

L'objectif pour les AMAP est de préserver les fermes de proximité dans une logique d'agriculture durable.

Il s'agit également pour les consommateurs d'acheter à un prix juste des produits de qualité tout en participant activement à la sauvegarde et au développement de l'activité agricole locale dans le respect d'un développement durable.

Au 1er janvier 2019, l'**AMAP du Cirque** a été créée suite à la fusion de l'AMAP « Le potager du mail » (créée en mai 2011 par des agents de la Région Picardie) et de la Samapienne, l'AMAP du Conseil départemental de la Somme.

Les adhérents se fournissent auprès de producteurs locaux bio en légumes, pains, œufs, fromage de chèvre, pommes, viande et miel et même vin de Bordeaux. Les distributions ont lieu chaque jeudi à Amiens.

- **BIO CABAS sur Lille**

L'objectif est de soutenir une agriculture biologique en région, offrir aux consommateurs des produits de qualité et sensibiliser à une consommation citoyenne.

Chaque semaine, dans le cadre d'un abonnement, les adhérents reçoivent un panier de fruits et légumes provenant des fermes biologiques de la région. Il existe également des formules avec des œufs. Les distributions ont lieu chaque mardi sur Lille.

CONTRATS AIDÉS



Les contrats aidés « Parcours-emploi-compétences »

La Région cofinance les contrats aidés exerçant des missions ouvrières et de service dans les lycées, en vertu de la loi n° 2004 809 relative aux libertés et responsabilités locales et aux transferts de compétences de l'État vers les Régions depuis 2005.

Les contrats aidés Parcours-emploi -compétences (PEC) depuis l'arrêté préfectoral de mars 2018 sont des contrats de travail à durée déterminée, de droit privé, signés entre un agent et son employeur, dont l'objectif final est l'accès à l'emploi durable dans le secteur privé et public.

La Région a délibéré pour l'année 2020 le cofinancement de 496 PEC (parcours emploi compétences) recrutés en 2020, ciblés sur trois missions représentant des enjeux de montée en qualification et d'emploi : agent d'entretien des locaux, de restauration et de maintenance informatique.

Ces nouveaux contrats, d'une durée d'un an, sont centrés sur les besoins en compétences et montée en qualification des agents, les formations sont obligatoires.

Contrats aidés cumulés en 2020	Global
Effectifs au 31/12/2020	496
Budget 2020 : Co-financement PEC	3 600 000 €
Financement des structures d'accompagnement	295 000 €