

EFFECTIFS

DÉVELOPPEMENT RH



VIE AU TRAVAIL

GESTION DU PERSONNEL

Repère SOCIAL

2021



Introduction

Le repère social est une photographie du personnel de la Région Hauts-de-France au 31 décembre 2021. 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) du Rapport Social Unique (RSU) exigés tous les ans par les services préfectoraux. Ce dernier a été réalisé en 2019.

A compter de 2021, sera mis en œuvre annuellement 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 2021 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 une actualisation des modalités d'organisation du télétravail de par la volonté de moderniser l'organisation administrative régionale et de développer les actions concourant à l'organisation des conditions de travail (délibération du 23/09/2021),
- par la mise en place au sein de la Région Hauts de France du dispositif Travail Non Rémunéré – Circuit Court en qualité de structure d'accueil des personnes physiques soumises à une telle mesure, au fur et à mesure de son déploiement par les tribunaux de son territoire (délibération du 22/04/2021),
- par la poursuite de la crise sanitaire qui a nécessité une très forte mobilisation et adaptation de la DRH dans un contexte inédit de gestion de la pandémie.

Sommaire

Chapitre 1 : Les effectifs4

A/ Effectifs présents au 31/12/2021.....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 professionnelle23

C/ La formation professionnelle.....28

Chapitre 3 : La gestion du personnel.....35

A/ La gestion des carrières36

B/ La rémunération41

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



Cérémonie des médailles du travail - novembre 2021

Les effectifs

A/ Effectifs présents au 31/12/2021

La Région Hauts-de-France compte 9 637 agents répartis comme suit :

- **7 842 agents permanents (7 751.4 ETP),**
 - 4 718 agents des lycées (4 685.7 ETP),
 - 2 929 agents des services (2 873.2 ETP),
 - 195 agents des ports (192.5 ETP).

Les fonctionnaires représentent 95% des agents permanents soit 7 449 agents. Les contractuels permanents sont au nombre de 393 agents.

À noter : Les agents recrutés sur contrat de projet (emplois non permanents) sont intégrés dans les agents permanents. (36 en 2021)

- **1 795 agents non permanents (1 772.1 ETP),**
 - 1 560 agents des lycées (1 539.1 ETP),
 - 235 agents des services et ports (233 ETP).

Les agents temporaires représentent 84.2% des agents non permanents (86.8% en 2020), soit 1 512 agents.

1 - Effectifs permanents : 4271 femmes et 3571 hommes

	LYCEES et CREPS			SERVICES			PORTS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	2580	2130	4710	1452	1109	2561	45	133	178
CONTRACTUELS	3	5	8	188	180	368	3	14	17
TOTAL	2 583	2 135	4 718	1 640	1 289	2 929	48	147	195

L'effectif permanent est de 7 842 agents, soit 7 751.4 ETP, répartis comme suit : 4 195 ETP pour les femmes et 3 556.4 ETP pour les hommes.

Le taux de féminisation est de 54.5% pour les effectifs permanents : 54.7% dans les lycées, 56% dans les services et 24.6% dans les ports.

54.7% 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 61% (chiffres 2019 DGCL). Ce taux était de 54.5% en 2019, 54.9% en 2020.

2 - Effectifs non permanents au 31/12/2021 :

	LYCEES et CREPS		SERVICES et PORTS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
Les collaborateurs de cabinet	0	0	6	6	12
Les collaborateurs de groupes politiques	0	0	8	16	24
Les agents temporaires	947	469	64	32	1512
Les apprentis	46	98	26	33	203
Les vacataires	0	0	29	11	40
Les stagiaires gratifiés	0	0	1	2	3
Les contrats CIFRE	0	0	1	0	1
TOTAL	993	567	135	100	1795

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. On compte 58 stagiaires ayant bénéficié d'une gratification au cours de l'année.

Les contrats CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) permettent aux collectivités de confier à un doctorant une étude sur un sujet relevant de leurs compétences. Elle conjugue la recherche académique aux besoins socio-économiques des collectivités.

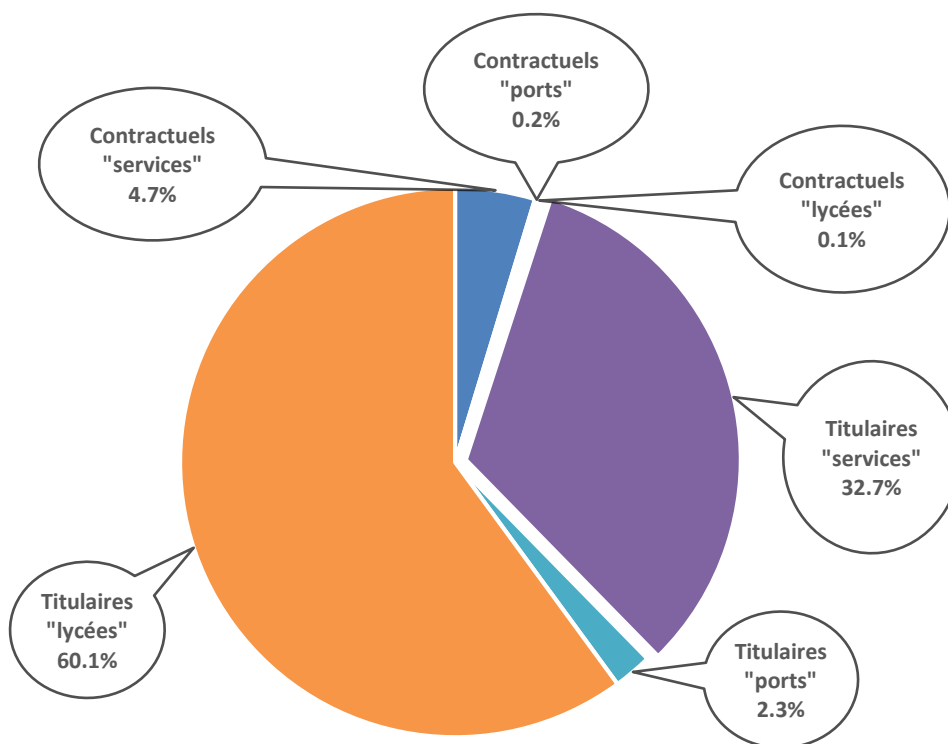
À noter : l'année 2021 est marquée par un accroissement du nombre d'apprentis dans les lycées, soit 49 de plus qu'en 2020 pour atteindre 144 apprentis présents au 31 décembre. Le déploiement du dispositif d'un apprenti par lycée se poursuit.

À noter : après 2 années de crise sanitaire, le nombre d'agents temporaires dans les lycées reste très élevé en 2021. Il a permis de faire face aux absences du personnel et de garantir la continuité du service. On compte 1416 agents contre 1459 en 2020.

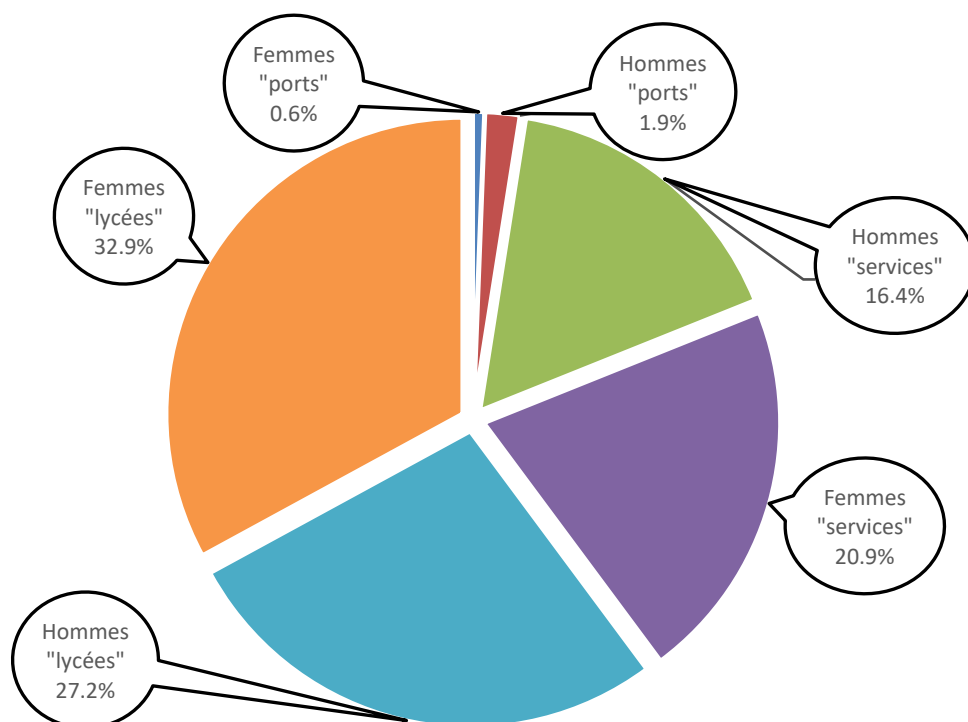
À noter : le nombre de stagiaires écoles ayant été présents au cours de l'année 2021 s'élève à 965, soit 560 de plus qu'en 2020.

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

- Répartition des effectifs permanents par statut et par communauté

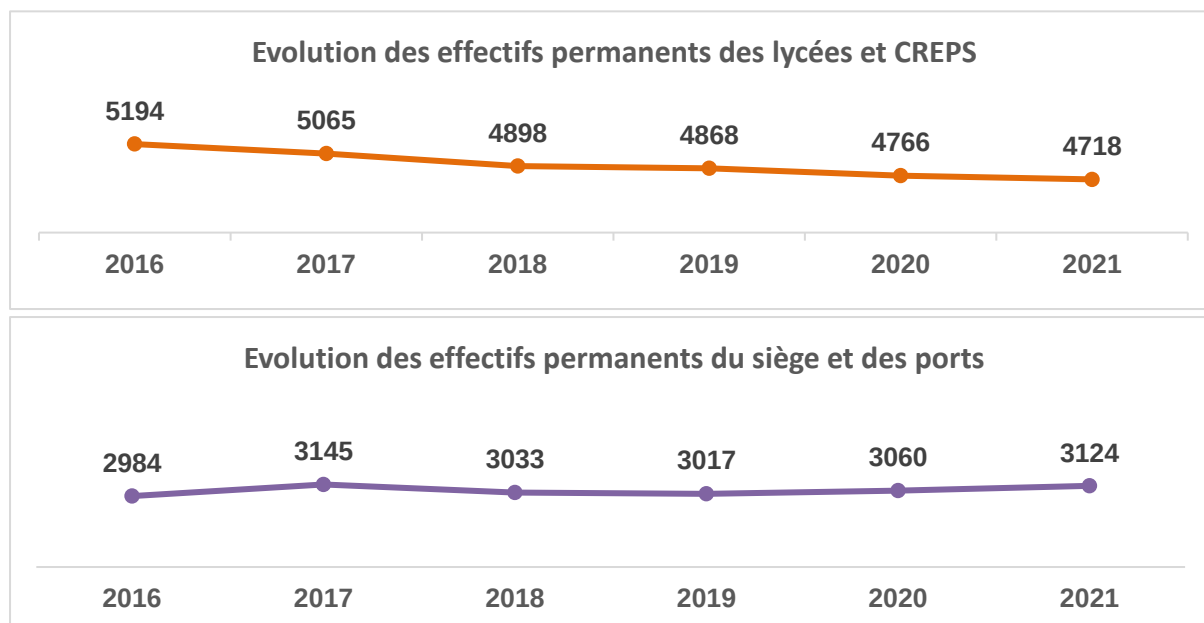


- Répartition des effectifs permanents par communauté et par sexe



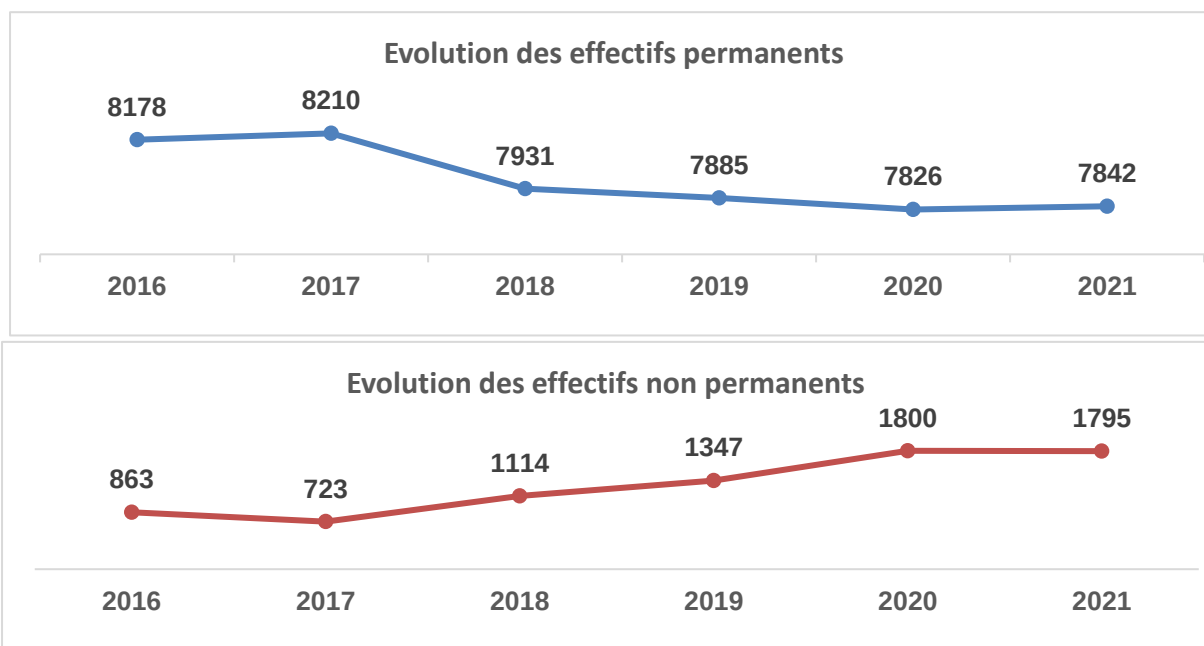
4 - Évolution des effectifs permanents et non permanents :

- Évolution des effectifs permanents par communauté



À noter : les équipes intervenant dans les lycées sur le domaine informatique (130 agents), l'entretien et la maintenance des bâtiments (213 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



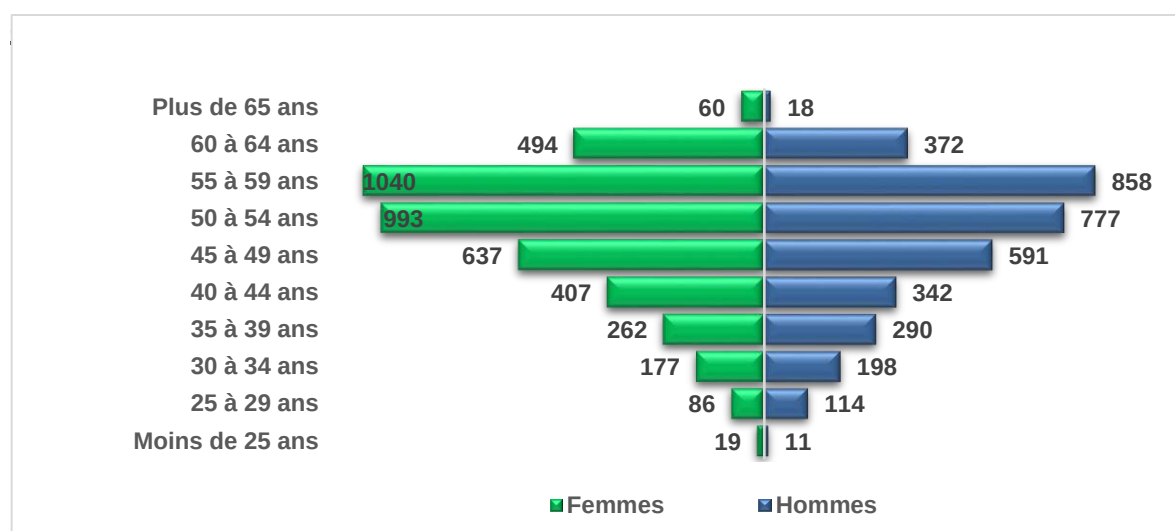
A noter : la structure des effectifs évolue différemment entre les deux communautés sur la période 2016-2021.

- une baisse des effectifs permanents dans les lycées de 476 agents du fait principalement de nombreux départs à la retraite compensés en partie par des déprécarisations et des recrutements à l'externe.

- une hausse des effectifs permanents dans les services et ports de 140 agents en lien notamment avec :
 - le recours aux contrats de projet en 2021 pour la gestion des fonds européens,
 - la poursuite du déploiement de la mission Proch'Orientation suite au transfert de compétence initié en 2020,
 - la poursuite du développement de la direction des antennes régionales et de la relation aux usagers ainsi que le déploiement des antennes régionales initiée en 2017,
 - le transfert de compétence relatif aux transports scolaires et interurbains en 2017,
 - la mise en place de la direction des infrastructures de mobilités et du canal Seine Nord Europe en lien avec les nouvelles missions confiées par la loi d'orientation des mobilités de 2021,
 - le développement de l'action régionale en matière de transition énergétique et de technologies numériques.

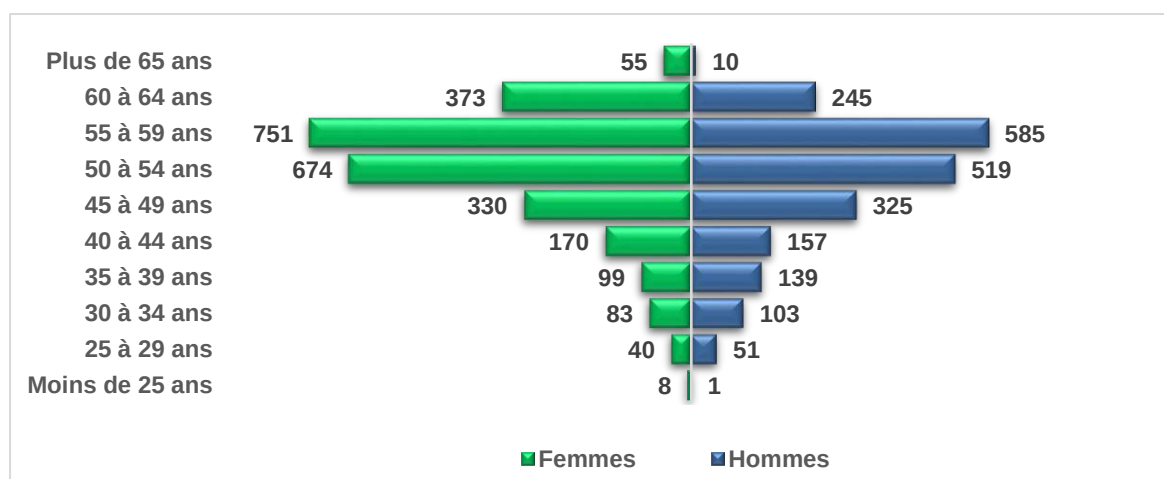
B/ Structure des effectifs permanents

1 - Répartition par âge :



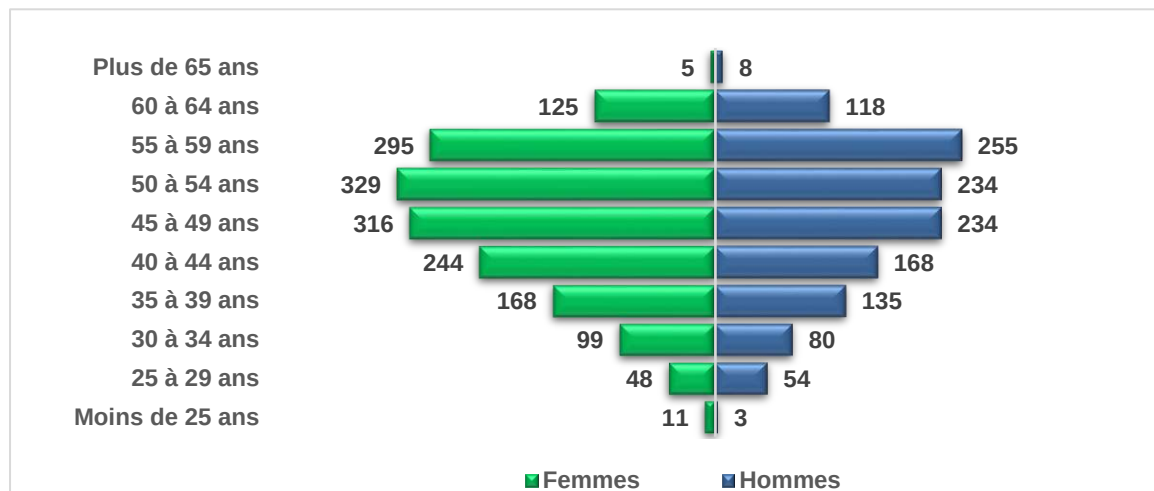
En 2021, les moins de 30 ans représentent 3% des effectifs alors que les 50 ans et plus représentent 59.3% des effectifs soit une hausse de 1.9 points. C'est désormais la tranche d'âge des 55 à 59 ans qui compte le plus d'agents (24.4%).

- Pyramide des âges des agents des lycées : 4 718 agents



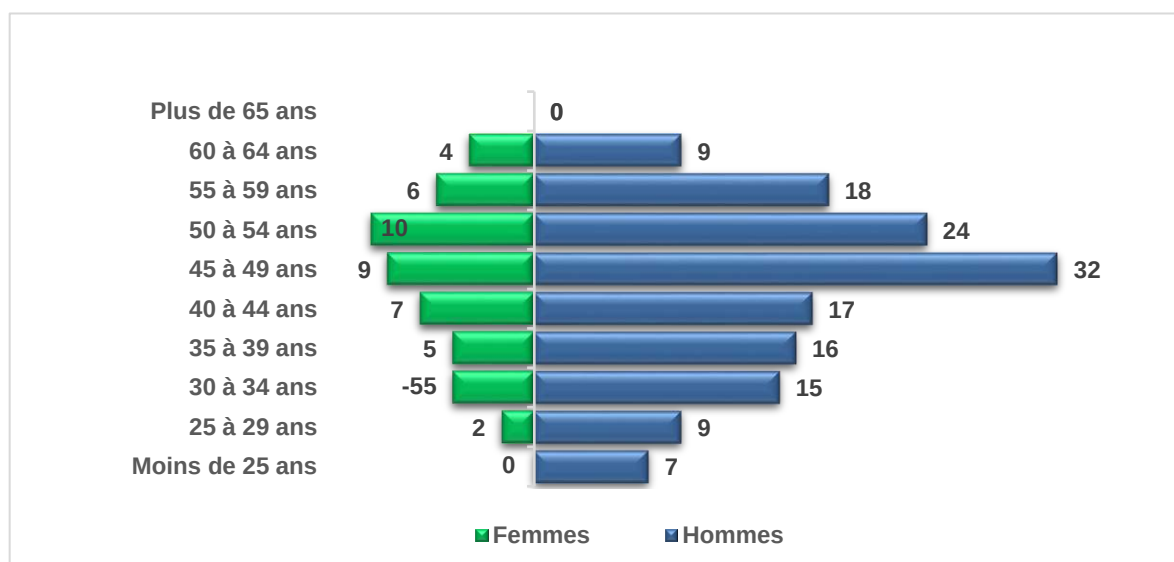
En 2021, les moins de 30 ans représentent 2.1% des effectifs soit une légère baisse par rapport à 2020 (2.5%) alors que les 50 ans et plus représentent 68.1% des effectifs. C'est la tranche d'âge des 55-59 ans qui compte le plus d'agents (28.4%). 53.6% de agents ont entre 50 ans et 59 ans.

- Pyramide des âges des agents des services : 2 929 agents



En 2021, les moins de 30 ans représentent 4% des effectifs, soit en légère augmentation par rapport à 2020 (3.1%) alors que les 50 ans et plus représentent 46.7% des effectifs. C'est la tranche d'âge des 50 à 54 ans (19.2%) qui compte le plus d'agents. 57% des agents ont entre 45 ans et 60 ans.

- Pyramide des âges des agents des ports : 195 agents



En 2021, les moins de 30 ans représentent 9.2% des effectifs alors que les 50 ans et plus représentent quant à eux 36.4% des effectifs. C'est la tranche d'âge des 45 à 49 ans qui compte le plus d'agents (21%). La structure par âge de la direction des ports, mers et littoral reste stable.

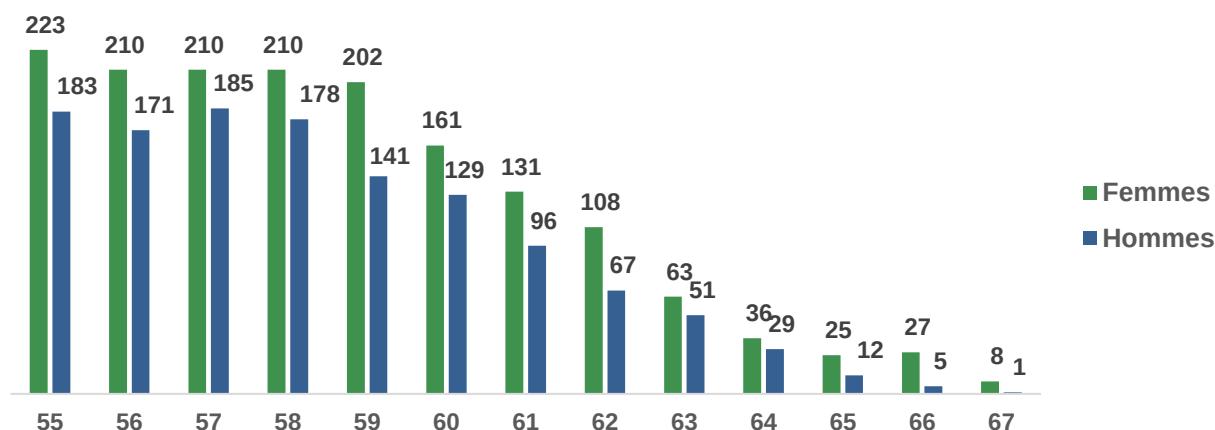
- L'âge moyen :

	LYCEES et CREPS	SERVICES	PORTS	TOTAL
FEMMES	52.2	47.5	46.9	50.4
HOMMES	50.5	47.9	44.3	49.3
TOTAL	51.4	47.7	44.9	49.9

L'âge moyen de l'ensemble des agents permanents est de 49.9 ans en 2021 (49.7 ans en 2020).

L'écart de la moyenne d'âge entre les lycées/Creps et les services/Ports augmente encore passant de 3.6 ans en 2020 à 3.9 ans en 2021. Il est à noter que les femmes sont plus âgées dans les lycées que les hommes mais au sein des services on constate une égalité.

- Part des agents ayant 55 ans et plus = 2 862 agents



On compte 2 862 agents permanents de 55 ans et plus. Ils étaient 2 698 en 2020, soit 164 agents de plus en une année.

Les agents de 55 ans et plus représentent désormais 36.5% des effectifs permanents. Ils n'étaient que 27.2% en 2016, soit une progression de 9.3 points depuis 2016. Ce taux est de 42.8% dans les lycées, 27.5% dans les services et 19% dans les ports.

Les femmes représentent 56.4% de cette classe d'âge (56.8% en 2020).

A noter : au regard du nombre d'agents ayant plus de 62 ans et considérant que l'âge moyen de départ en retraite est de 63 ans, la projection des départs en retraite suivrait une courbe exponentielle sur les 7 prochaines années (sous réserve des évolutions sur les droits à la retraite).

Effectif entre 63 et 67 ans	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
SERVICES ET PORTS	122	182	256	340	433	492	527
LYCEE	303	438	618	811	992	1 151	1 268
HDF	425	620	874	1 151	1 425	1 643	1 795

A noter : on compte également 326 agents de 55 ans et plus parmi les agents non permanents, soit 18.1% des effectifs au 31 décembre 2021.

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

- Répartition par catégorie et communauté

	A		B		C		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETP
	AGENTS	%	AGENTS	%	AGENTS	%		
LYCEES et CREPS	0	-	82	1,7%	4 636	98,3%	4 718	4 685.7
SERVICES	1 369	46.7%	511	17,2%	1 049	35.8%	2 929	2 873.2
PORTS	57	29.2%	42	21.6%	96	49.2%	195	192.5
TOTAL	1 426	18.2%	635	8.10%	5 781	73.70%	7 842	7 751.4

La majorité des agents est issue de la catégorie C, soit 73.7%, puis en catégorie A à hauteur de 18.2% et 8.1% pour les B. La structure des effectifs varie peu dans le temps (17.3% A, 7.8% B, 74.9% C en 2016).

À titre de comparaison, dans la fonction publique territoriale (REC 2019 DGCL), la répartition des effectifs se présente comme suit :

Catégorie A = 12%

Catégorie B = 13%

Catégorie C = 75%

- Répartition par catégorie, communauté et sexe

	A		B		C		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
LYCEES et CREPS	0	0	10	73	2 573	2 062	2 583	2 135
SERVICES	772	597	348	163	520	529	1 640	1 289
PORTS	17	40	11	31	20	76	48	147
TOTAL	789	637	369	267	3 113	2 667	4 271	3 571
%	55.3%	44.7%	58.0%	42.0%	53.9%	46.1%	54.5%	45.5%

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 13.1% d'agents des lycées et 86.9% d'agents des services et des ports.

La catégorie A est composée à 96% d'agents des services et à 4% d'agents des ports.

Les femmes représentent 53.9% de la catégorie C, 58% 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%).

À titre de comparaison, dans la fonction publique territoriale (REC 2019 DGCL), la représentation des femmes se présente comme suit :

Catégorie C = 60%

Catégorie B = 57%

Catégorie A = 69%

- Répartition par filière, catégorie, grade et sexe

	Cat.	FEMMES	HOMMES	EFFECTIF	ETP
DIR. GENERAL REGION + 2M.		1	0	1	1
D.G.A.REGION + 2 M.		2	7	9	9
FILIERE EMPLOI FONCTIONNEL		3	7	10	10
ADMINISTRATEUR GENERAL	A	0	0	0	0
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE		5	10	15	14.8
ADMINISTRATEUR		7	14	21	20.8
DIRECTEUR TERRITORIAL		46	41	87	92.8
ATTACHE HORS CLASSE		3	3	6	6
ATTACHE PRINCIPAL		309	163	472	460
ATTACHE TERRITORIAL		275	159	434	424.7
REDACTEUR PRINCIPAL 1ERE CL	B	151	17	168	163.9
REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CL		114	22	136	128.6
REDACTEUR		84	16	100	96.2
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 1E CL	C	259	49	308	296.2
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 2E CL		154	32	186	180.7
ADJOINT ADMINISTRATIF TERR		80	25	105	103.5
FILIERE ADMINISTRATIVE		1487	551	2038	1988.2
INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE	A	3	4	7	7
INGENIEUR EN CHEF CL. EXC		0	1	1	1
INGENIEUR EN CHEF		11	17	28	27.8
INGENIEUR HORS CLASSE		0	1	1	1
INGENIEUR PRINCIPAL		89	168	257	251.7
INGENIEUR		21	46	67	65.8
TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CL	B	3	79	82	82
TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CL		5	84	89	89
TECHNICIEN		10	42	52	51
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	C	11	176	187	187
AGENT DE MAITRISE		54	237	291	290
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 1E CL		38	305	343	342.2
ADJ TECH TER. PL 1E CL ETB ENS		66	331	397	395.2
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2E CL		41	139	180	179.4
ADJ TECH TER. PL 2E CL ETB ENS		1702	836	2538	2512.9
ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL		31	162	193	192.3
ADJOINT TECHNIQUE ETS ENS		678	375	1053	1050.1
FILIERE TECHNIQUE		2763	3003	5766	5725.4

	Cat.	FEMMES	HOMMES	EFFECTIF	ETP
ATTACHE PPAL CONSERV.PAT	A	5	1	6	5.8
ATTACHE CONSERV.PAT		5	1	6	6
BIBLIOTHECAIRE		0	0	0	0
BIBLIOTHECAIRE PRINCIPAL		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		12	3	15	14.8
CADRE DE SANTE DE 1ERE CLASSE	A	1	0	1	1
MEDECIN TERR.HORS CLASSE		0	0	0	0
PSYCHOLOGUE TERR.CL.NORMALE		2	0	2	2
FILIERE MEDICO-SOCIALE		3	0	3	3
ASSISTANT SOC EDUCATIF	B	2	0	2	2
ASSISTANT SOCIO-EDUC PPL		0	0	0	0
ASSISTANT SOC EDUC CL EXCEP		1	0	1	1
FILIERE SOCIALE		3	0	3	3
CHEF MECANICIEN	B	0	0	0	0
HYDROGRAPHE		0	2	2	2
MAITRE D'ENTRETIEN		0	2	2	2
MECANICIEN		0	1	1	1
PATRON DE VEDETTE		0	2	2	2
HORS FILIERE		0	7	7	7
TOTAL		4271	3571	7842	7751.4

La filière technique regroupe l'essentiel des agents (73.1%) ainsi que la majorité des agents de catégorie C (89,7% de l'effectif permanent). (75% REC 2019 DGCL).

La filière administrative représente 25,8% de l'effectif permanent. Elle est composée de 73% de femmes contre 48% dans la filière technique. (23% REC 2019 DGCL).

L'étude de la filière administrative met en évidence la surreprésentation des femmes dans certains cadres d'emplois : 63.5% des attachés, 86.2% des rédacteurs et 82,4% des adjoints administratifs. En revanche, dans le cadre d'emplois des administrateurs, les femmes ne représentent que 33.3%.

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 (8.1%), des agents de maîtrise (13.6%) ou des adjoints techniques territoriaux (15.4%). Elles représentent 61.3% 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 et 2021 (39%). Dans le cadre d'emploi des ingénieurs, les femmes représentent 34% des effectifs, soit une légère baisse par rapport à 2020 (35.4%).

La répartition femmes/hommes sur les autres filières réunies (culturelle, médico-sociale, sociale et hors filière) est désormais de 64.3% en faveur des femmes, contre 57.1% en 2020.

- Répartition des agents permanents par pôle et par direction

Pôle	Structure hiérarchique	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CABINET	Cabinet	5	1	6
	Direction de la communication et des relations publiques	40	30	70
	Direction des relations institutionnelles	19	0	19
CABINET		64	31	95
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	Direction générale des services	5	0	5
	Secrétariat général	49	29	78
DIRECTION GENERALE DES SERVICES		54	29	83
POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE	Direction de la cohésion et de la communication interne	7	6	13
	Direction de l'inspection générale	4	2	6
	Direction des ressources humaines	171	31	202
	Mission fusion et projet d'administration	0	1	1
	Pôle Compétences et accompagnement interne	0	1	1
POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE		182	41	223
POLE PERFORMANCE ET PROXIMITE	Direction de l'audit	16	9	25
	Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers	58	21	79
	Direction qualité et performance	28	17	45
	Mission suivi des projets transversaux	3	2	5
	Pôle Performance et proximité	0	1	1
POLE PERFORMANCE ET PROXIMITE		105	50	155
POLE CULTURE ET RAYONNEMENT	Direction de la création artistique et des pratiques culturelles	81	30	111
	Direction des sports, de la jeunesse et de la vie associative	37	12	49
	Mission ingénierie touristique et attractivité	7	4	11
	Pôle Culture et rayonnement	7	2	9
POLE CULTURE ET RAYONNEMENT		132	48	180
POLE EDUCATION DES LYCEES	Direction équipements et patrimoine lycées	81	274	355
	Direction fonctionnement des établissements	35	34	69
	Direction politiques éducatives	32	140	172
	Mission information et proximité avec les lycées	14	16	30
	Mission Proch'Orientation	14	3	17
	Pôle Éducation lycées	16	6	22
POLE EDUCATION DES LYCEES		192	473	665
POLE TRANSPORTS ET INFRASTRUCTURE	Direction de la mer, des ports et du littoral	48	147	195
	Direction des services de transport	61	49	110
	Direction des infrastructures de mobilités et du Canal Seine Nord Europe	25	22	47
	Pôle Transports et infrastructures	1	3	4
POLE TRANSPORTS ET INFRASTRUCTURE		135	221	356

Pôle	Structure hiérarchique	FEMMES	HOMMES	TOTAL
POLE EQUILIBRE DES TERRITOIRES	Agence Hauts-de-France 2040	29	29	58
	Direction de la biodiversité	19	11	30
	Direction de la santé	16	2	18
	Direction agriculture et développement rural	45	17	62
	Direction de l'aménagement du territoire et du logement	53	22	75
	Mission transition numérique	7	4	11
	Pôle Équilibre des territoires	27	6	33
POLE EQUILIBRE DES TERRITOIRES		196	91	287
POLE SOUTIEN AU TRAVAIL	Direction de la formation professionnelle	97	39	136
	Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales	42	16	58
	Direction de l'apprentissage et de l'alternance	38	11	49
	Direction de l'appui aux entreprises	29	18	47
	Direction de l'innovation et de la performance industrielle	4	9	13
	Direction des partenariats économiques, de l'artisanat et de la pêche	37	22	59
	Direction troisième révolution industrielle	24	19	43
	Mission "Hauts-de-France financement"	5	2	7
	Direction "Proch'emploi"	25	4	29
	Pôle Soutien au travail	22	12	34
POLE SOUTIEN AU TRAVAIL		323	152	475
POLE EUROPE ET INTERNATIONAL	Direction des relations internationales	11	3	14
	Direction Europe	57	25	82
	Mission auprès de l'Union européenne	2	4	6
	Pôle Europe et international	4	2	6
POLE EUROPE ET INTERNATIONAL		74	34	108
POLE RESSOURCES	Direction de l'achat public	26	16	42
	Direction des affaires juridiques	21	7	28
	Direction des finances	31	17	48
	Direction des systèmes d'information	19	59	78
	Pôle Ressources	4	0	4
POLE EUROPE ET INTERNATIONAL		101	99	200
POLE SUPPORTS TECHNIQUES	Direction accueil et gestion des manifestations	16	33	49
	Direction de la sécurité, de la sûreté et de la gestion des risques	5	6	11
	Direction des moyens institutionnels	54	59	113
	Direction du patrimoine immobilier	22	49	71
	Pôle Supports techniques	5	6	11
POLE SUPPORTS TECHNIQUES		102	153	255
CESER		12	9	21
REPRESENTANT DU PERSONNEL		3	3	6
MISE A DISPOSITION		13	2	15
TOTAL		1688	1436	3124

*Le personnel rattaché à la structure « REPRESENTANT DU PERSONNEL » sont les agents déchargés à 100% sur leur fonction de représentant syndical.

C/ Les agents en situation de handicap

SITUATION AU 31 DECEMBRE 2021*	TOTAL
Effectifs rémunérés au 31 décembre 2021	8 312
Nombre de travailleurs handicapés au 31 décembre 2021	838
Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés	10.08%

* Données issues de la déclaration annuelle au FIPHFP

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 2021, la Région compte 838 agents en situation d'handicap : 28 % au sein des services et des ports et 72% dans les lycées. On compte 39 agents de plus qu'en décembre 2020 (799 agents).

Cette hausse s'explique par :

- la mise en place d'un travail partenarial avec les différents acteurs RH pour informer sur la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé,
- une visibilité de la mission handicap et une action proactive,
- une sensibilisation et un suivi des agents arrivant en fin de droit pour en anticiper le renouvellement.

Le taux d'emploi direct des agents régionaux en situation de handicap est de 10.08% (9.7% au 31 décembre 2020).

A titre de comparaison, la fonction publique présente un taux d'emploi direct de **5,44%**, qui est en progression constante depuis la création du fonds et en légère régression par rapport à 2020, notamment pour des raisons techniques, de nouveaux modes de calcul, mais aussi de nombreux départs en retraite. (Bilan annuel du FIPHFP 2020).

- 4.40 % dans la fonction publique d'État,
- 5.48 % dans la fonction publique Hospitalière,
- 6.67 % 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



Séminaire des formateurs internes occasionnels - novembre 2021

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).

1 - Les sorties (présentation par motifs de départ)

	FEMMES	HOMMES	
Congé parental	8	1	9
Disponibilité	9	8	17
Congé formation	0	0	0
Détachement extérieur	2	6	8
Sous Total	19	15	34
Décès	7	10	17
Démission	8	5	13
Détachement	2	3	5
Mutation	7	17	24
Retraite	163	112	275
Autres (radiation, fin de contrat, licenciement, ...)	12	23	35
Sous total	199	170	369
TOTAL	218	185	403

403 agents ont quitté la collectivité en 2021 (379 en 2020) :

- on compte 242 départs au sein des lycées et 161 au sein des services.
- le principal motif de départ reste la retraite : 275 agents (70 dans les services et 205 dans les lycées), soit 84.7% des départs dans les lycées et 44% dans les services.
- la répartition des départs par motif reste stable d'une année sur l'autre pour les sorties provisoires (34 en 2021 contre 35 en 2020).
- si le nombre de sorties reste stable dans les lycées (236 en 2021 contre 232 en 2020), on constate une hausse des sorties dans les services et ports de 28 agents supplémentaires, passant de 112 en 2020 à 140 en 2021 et impactant principalement des contractuels.
- au sein des services, 66.7% des départs concernent les titulaires pour 33.3% de contractuels. Ce ratio était de 84.8% de titulaires pour 15.2% de contractuels en 2020.

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
LYCEES et CREPS	183
SERVICES et PORTS	204
TOTAL	387

- Mobilité dans les lycées

183 agents des lycées ont fait une mobilité au cours de l'année, soit une hausse de 62% par rapport à l'année 2020 (113 mobilités).

Bourse à l'emploi du 1^{er} janvier 2021

- 128 postes ouverts
- 969 candidatures
- 28 agents ont effectué une mobilité

A noter : 38 agents ont également été déprécarisés dans le cadre de cette bourse à l'emploi.

Bourse à l'emploi du 1^{er} septembre 2021

- 237 postes ouverts
- 1 506 candidatures
- 61 agents ont effectué une mobilité

A noter : 94 agents ont également été déprécarisés dans le cadre de cette bourse à l'emploi.

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, linge, veilleur de nuit, agent d'entretien des espaces verts, cuisinier-2nd de cuisine, responsable de restauration collective, agent d'accueil et d'information.

En 2021, 161 affectations ont été réalisées sur les postes à spécialité, répartis comme suit : 94 mobilité interne, 43 déprécarisations et 24 recrutements externes.

- Mobilité dans les services

Le nombre de mobilités internes au sein des services pour l'année 2021 est de 216 (119 femmes et 97 hommes), soit une augmentation de 5,8% par rapport à 2020. L'organisation du Conseil régional Hauts-de-France s'est stabilisée, ce qui a engendré une légère hausse des mobilités internes, même si le contexte sanitaire ne favorisait pas le changement de fonction dans de bonnes conditions.

La répartition femmes/hommes sur les mobilités internes reste stable par rapport à 2021, les femmes étant majoritairement concernées par les mobilités (56% en 2020 et 55% en 2021).

- 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	99	90	5	6
SERVICES et PORTS	144	67	30	6
TOTAL	243	157	22	12
	400		47	

400 agents ont sollicité le service sur le volet « accompagnement des parcours professionnels » en 2021 contre 232 en 2020. Une activité en forte augmentation par rapport à 2020 malgré une activité majoritairement à distance due aux mesures sanitaires. En effet, cette période a donné lieu à des réflexions sur le projet professionnel plus nombreuses, notamment chez les agents des services. Il est à noter également, l'arrivée d'une nouvelle chargée d'accompagnement en janvier 2021, alors que le poste était vacant sur la quasi-totalité de l'année 2020. Les chargés d'accompagnement ont également réalisé 40 bilans professionnels internes (équivalent du bilan de compétences mais réalisé en interne de la collectivité). Le taux de mobilité effective suite à l'accompagnement des équipes auprès des agents a légèrement baissé, passant de 13% en 2020 à 12% en 2021. 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).

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
REINTEGRATION			
Réintégration suite à disponibilité	2	6	8
Réintégration suite à congé parental	9	1	10
Réintégration suite à mise à disposition, détachement	2	2	4
TOTAL REINTEGRATION	13	9	22
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
RECRUTEMENT			
Intégration fonction publique	115	76	191
Recrutement direct	0	7	7
Recrutement par concours	2	4	6
'Recrutement par voie de détachement, mutation	34	44	78
Recrutement de non titulaires	54	56	110
Mise à disposition de la collectivité	1	2	3
TOTAL RECRUTEMENT	206	189	395
TOTAL	219	198	417

À noter : le taux de recrutement à l'interne pour la Région est de 48.1% (51.4% en 2020). *Nombre de mobilités internes / (nombre de mobilités internes + nombre d'entrées).*

À noter : on compte 203 recrutements au sein des EPLE soit 58 de plus qu'en 2020. Cela se traduit par 175 déprécarisations, 24 recrutements de titulaires et 4 contractuels sur contrat d'un an.

À noter : au sein des services, on compte 192 recrutements dont 86 titulaires et 106 contractuels, soit 44% de titulaires et 55% de contractuels. En 2020, ce rapport était de 64% de titulaires pour 36% de contractuels.

À noter : le recours au contrat de projet, 34 sur l'année, impacte également le taux de recrutement des contractuels. (Recrutement pour la gestion des fonds européens)

À noter : 191 agents ont été déprécarisés en 2021 contre 155 en 2020, 175 au sein des lycées et 16 dans les services. Cette augmentation concerne les lycées avec 37 agents de plus nommés stagiaires au cours de l'année.

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

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

- 118 apprentis ont signé un contrat d'apprentissage au cours de l'année 2021 (80 dans les EPLE, 36 au siège et 2 dans les ports),
- 18 apprentis poursuivent leur apprentissage au sein de la collectivité sur une nouvelle convention de stage,
- 271 apprentis ont travaillé au moins une journée en 2021 : 177 au sein des lycées et 94 dans les services et ports,
- 203 apprentis étaient présents au 31/12/2021 : 144 au sein des lycées et 59 dans les services et ports,
- la moyenne d'âge est de 21 ans, 20.7 ans dans les lycées et 21.7 au sein des services et ports.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
LYCEES et CREPS			
Apprenti-e-s	46	98	144
SERVICES et PORTS			
Apprenti-e-s	26	33	59
TOTAL			
Apprenti-e-s	72	131	203

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 2021, 106 établissements scolaires avaient un apprenti contre 82 en 2020.

Cet objectif reste ambitieux et a été rendu difficile du fait de la crise sanitaire. Il nécessite un accompagnement des établissements.

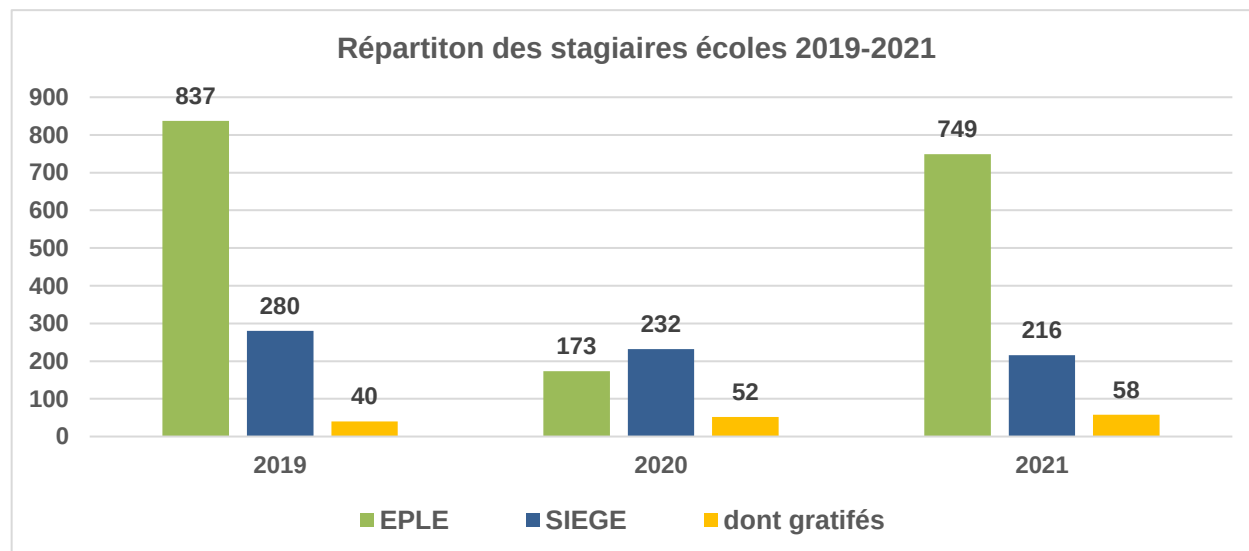
À noter : on recense 24 apprentis en situation de handicap.

- 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 collège, au lycée, ou à l'université.

La collectivité a accueilli 965 stagiaires au cours de l'année dont 749 dans les établissements d'enseignement et 216 dans les services et ports.

À noter : au 31 décembre 2021, 58 stagiaires ont bénéficié d'une gratification sur les 965 stagiaires accueillis.



Soit 1 117 stagiaires écoles en 2019, 405 en 2020 et 965 en 2021.

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 disposent de différents leviers afin de rendre vivante la GPEC :

- un document de référence : le référentiel "métiers" composé de 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

Les principes du référentiel "métiers" sont les suivants :

- il repose sur la notion d'activités « cœur de métier »,
- la description des activités est synthétique, afin de distinguer les activités essentielles de chaque métier,
- les activités spécifiques sont reprises dans les fiches de poste.

Outil	Arborescence	
Référentiel métiers Hauts-de-France	Domaines professionnels	Nombre de métiers
	18	106

Les métiers sont classés par domaine professionnel. La répartition des agents par métier est la suivante

- Référentiel emplois des services, des lycées et des ports

	Métiers	FEMME	HOMME	TOTAL
Administration générale	Agent d'accueil et d'information	272	68	340
	Agent d'administration	14	4	18
	Assistant administratif et/ou financier	89	8	97
	Assistant de direction	94	2	96
	Assistant documentaire	7	5	12
	Assistant technique	5	20	25
	Cadre administratif et/ou financier	40	12	52
	Gestionnaire administratif et/ou financier	399	75	474
	Gestionnaire des fonds européens	44	15	59
	Gestionnaire d'études	12	12	24
	Gestionnaire relations publiques	4	0	4
Appui aux usagers	Agent de prévention	0	0	0
	Animateur culturel	0	0	0
	Conseiller téléphonique - téléconseiller	13	4	17
	Gestionnaire d'accompagnement professionnel	12	0	12
Communication	Attaché de presse	2	1	3
	Chargé de communication	12	2	14
	Community manager	1	1	2
	Concepteur maquettiste	4	1	5
	Graphiste	2	5	7
	Journaliste	2	6	8
	Photographe / Vidéaste	3	8	11
	Régisseur général	0	4	4
Conservation, valorisation, documentation	Archiviste	2	0	2
	Chercheur de l'inventaire culturel	5	2	7
	Documentaliste	6	2	8
	Médiateur du patrimoine	0	0	0

	Métiers	FEMME	HOMME	TOTAL
Finance et Gestion	Acheteur public	6	1	7
	Chargé de commande publique	3	0	3
	Comptable	0	0	0
	Contrôleur de gestion	6	3	9
Logistique	Agent courrier	5	10	15
	Agent de service et d'intendance	3	2	5
	Agent des interventions techniques	2	34	36
	Agent du parc scénique	1	0	1
	Chauffeur	0	15	15
	Magasinier	68	153	221
	Technicien reprographe	1	3	4
Santé, sécurité	Assistant social	4	0	4
	Infirmier	1	0	1
	Médecin du travail	0	0	0
	Préventeur	2	2	4
	Psychologue	2	0	2
Audit et qualité	Auditeur	14	7	21
	Consultant interne	6	5	11
	Evaluateur de politiques publiques	2	4	6
	Inspecteur	0	1	1
	Qualiticien	0	0	0
Entretien et hygiène	Visiteur technique	0	0	0
	Agent d'entretien	1862	543	2405
	Agent d'intervention en entretien	0	0	0
	Agent technique en espaces extérieurs	3	46	49
	Linger	44	0	44
infrastructures portuaires	Agent d'exploitation portuaire	0	8	8
	Charpentier de quai	0	2	2
	Chaudronnier - soudeur	0	6	6
	Conducteur VL, PL, Engins	0	4	4
	Maçon	0	7	7
	Mainteneur des équipements et ouvrages portuaires	0	11	11
	Mécanicien VL, PL, Engins	0	4	4
	Technicien de maintenance portuaire	0	3	3
	Technicien des méthodes	0	1	1
	Technicien d'exploitation portuaire	5	1	6
	Télé opérateur des écluses	0	12	12

	Métiers	FEMME	HOMME	TOTAL
Ressources humaines	Chargé de développement RH	13	2	15
	Formateur interne	0	0	0
	Gestionnaire RH	83	10	93
	Référent RH	7	2	9
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	3	3
	Géomaticien	2	2	4
	Ingénieur systèmes et réseau	0	9	9
	Responsable de projet informatique	3	17	20
	Technicien informatique	10	128	138
	Technicien SIG	0	4	4
Développement des politiques régionales et fonctionnelles	Chargé de mission	302	180	482
	Chargé d'étude	1	2	3
	Conseiller technique	46	40	86
	Interlocuteur lycées	5	4	9
	Responsable de projet	65	102	167
Juridique	Juriste conseil	21	13	34
Management	Manager de direction générale	3	7	10
	Manager de direction	41	59	100
	Manager de proximité	41	54	95
	Manager d'équipe	45	258	303
	Manager intermédiaire	121	107	228
Maritime	Hydrographe	0	2	2
	Maître d'entretien	0	2	2
	Mécanicien marin	0	1	1
	Responsable de vedette	0	2	2
Patrimoine et bâtiment	Agent de sécurité bâtiment et incendie	1	1	2
	Agent d'intervention du bâtiment	12	167	179
	Agent technique du bâtiment	5	644	649
	Architecte	3	0	3
	Chargé de la programmation patrimoniale	0	0	0
	Chargé d'opération	1	30	31
	Dessinateur - projeteur	1	9	10
	Gestionnaire du patrimoine portuaire	0	2	2
	Technicien de maintenance	0	14	14
	Technicien d'exploitation des transports	4	16	20
	Veilleur de nuit	2	47	49
Restauration collective	Agent de restauration	416	137	553
	Cuisinier - second de cuisine	100	311	411
	Responsable de restauration collective	37	177	214

- La politique GPEC de la Région Hauts-de-France inscrite dans le cadre du PAR

L'approche prospective des métiers et des compétences doit permettre à la collectivité d'identifier les évolutions qui toucheront les métiers et les compétences, d'en anticiper les effets et de les accompagner. Par ailleurs, mieux connaître les métiers permet d'anticiper les situations difficiles et d'actionner les bons leviers pour apporter la réponse la plus adaptée.

C'est pourquoi, la DRH s'appuie sur le Projet d'Administration Régional pour travailler à la mise en place de différents dispositifs pour contrer ces problématiques.

C'est le cas des actions :

2.1 du PAR « Identifier les évolutions et les besoins liés à certains métiers où certaines compétences »

Cette action est déclinée en 3 axes :

- dresser une cartographie des métiers sensibles,
- structurer la fonction de veille sur les métiers et les compétences,
- établir une stratégie de transmission des savoirs.

2.2 du PAR « Favoriser le maintien dans l'emploi en prévenant et traitant la problématique des métiers pénibles-usants ».

Cette action est déclinée en 3 axes :

- identifier et mettre en place une stratégie de dialogue inhérent au maintien dans l'emploi,
- qualifier les métiers à risque et prévenir l'usure professionnelle,
- identifier les leviers RH pour adapter et apporter les bonnes réponses en matière d'usure professionnelle et mieux accompagner les agents en situations de reclassement.

2.3 du PAR « Favoriser la connaissance des métiers et définir les aires de mobilité ».

Cette action est déclinée en 3 axes :

- rédiger une charte de la mobilité,
- communiquer autour des métiers pour mieux les connaître,
- identifier les passerelles entre les métiers.

En 2021, l'accent a été mis sur le maintien à l'emploi lié à des problématiques d'usure professionnelle.

En effet, depuis 2019 une démarche RH de prévention est en cours pour anticiper et prévenir les évolutions de demain tout en confortant la place de l'agent au cœur de ces changements, notamment en apportant des réponses en matière d'accompagnement et de parcours professionnels. L'idée est d'identifier tous les leviers utiles à l'administration pour donner du sens à son action, de coordonner, d'adapter et de moduler les réponses possibles.

Les enjeux sont importants :

- mettre en place des démarches en interne pour repenser l'existant de manière à améliorer la Qualité de vie au travail (QVT) et placer l'humain au centre de la structure,
- faire évoluer et adapter les conditions de travail et d'organisation des agents en tenant compte de l'usure professionnelle afin d'agir pour l'éviter,
- identifier les bons leviers RH pour adapter et apporter les bonnes réponses aux problématiques qui sont les nôtres.

Dans cette optique, des groupes de travail associant manager des lycées, préventeurs et experts RH, ont été réalisés en 2021 pour :

- structurer la notion,
- schématiser les aires du risque d'usure professionnelle et identifier les moyens de prévention à l'échelle de 12 métiers (métiers des agents des établissements d'enseignement).

Les résultats de ces travaux permettent d'alimenter la démarche veille des métiers, de dégager des marges de manœuvre nécessaires pour garantir le pilotage prospectif des RH tout en plaçant l'agent au centre des enjeux et des préoccupations de la collectivité.

C/ La formation professionnelle

1 - Le budget dédié au plan de formation 2021

L'effort de formation représente l'ensemble des sommes dédiées à la formation des agents.
Il se décompose de la façon suivante :

$$\begin{aligned} &\text{EFFORT DE FORMATION 2021} \\ &= \\ &\text{MONTANTS DES CRÉDITS EN 2021 +} \\ &\text{COTISATION CNFPT (COTISATION 2021)} \end{aligned}$$

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
MONTANT DES CREDITS	200 000€	600 000€	800 000€
COTISATION CNFPT	1 078 521€	848 124€	1 926 645€
TOTAL	1 278 521€	1 448 124€	2 726 645€

Le taux de retour sur la cotisation du CNFPT est de 46%

2 - Les bénéficiaires

- **Les bénéficiaires** sont les agents ayant effectivement suivi une formation au cours de l'année 2021 quel que soit le nombre de formations (pas de double compte).
- **Les stagiaires** correspondent au nombre d'agents présents en sessions de formation au cours de l'année 2021. (Un agent est comptabilisé deux fois s'il a participé à 2 formations).

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
STAGIAIRES	1 433	3 504	4 937
BENEFICIAIRES	1 137	1 831	2 968
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION MOYEN PAR AGENT	1.3	1.9	1.66

En moyenne, un agent a participé à 1.66 actions de formation. 2 968 agents se sont formés en 2021, soit 38% de l'effectif permanent, 24% des agents des lycées et CREPS et 59% des agents des services et ports.

- Répartition des bénéficiaires par genre

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	507	352	859
B	231	146	377
C	793	939	1 732
TOTAL	1 531	1 437	2 968

À noter : les femmes représentent 54.6% des effectifs, mais elles ne représentent que 36% des bénéficiaires.

À noter : 48.4% d'hommes ont participé à des formations alors qu'ils représentent 40% des effectifs.

- Part des agents formés par catégorie

	BENEFICIAIRES	EFFECTIF PRESENT AU 31/12/2021	Part des formés par catégorie d'emploi
A	859	1426	60%
B	377	635	59%
C	1732	5 781	30%
TOTAL	2 968	7 842	38%

Globalement, pour toutes les catégories d'emploi, le départ en formation en 2021 a augmenté par rapport à l'année 2020, proche des données chiffrées de l'année 2019 avant le démarrage de la pandémie.

Cette évolution peut s'expliquer par le déploiement du distanciel qui a permis de maintenir une partie de la programmation sur le 1^{er} semestre 2021, ainsi que le maintien des formations CACES et habilitations électriques pour les agents de catégorie C principalement.

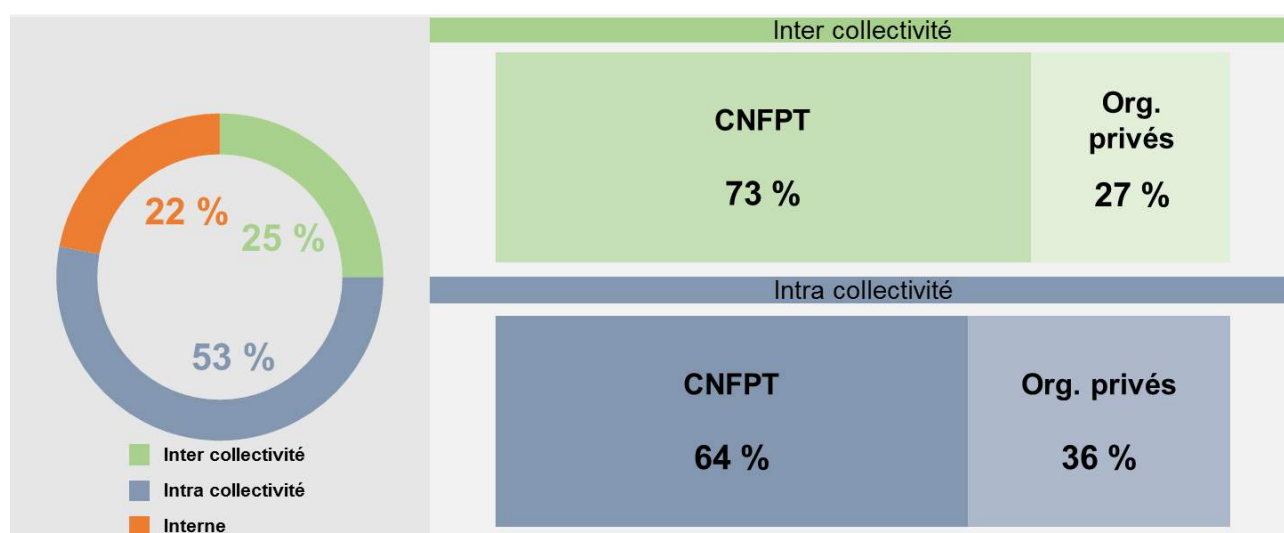
3 - Les modalités d'organisation des formations

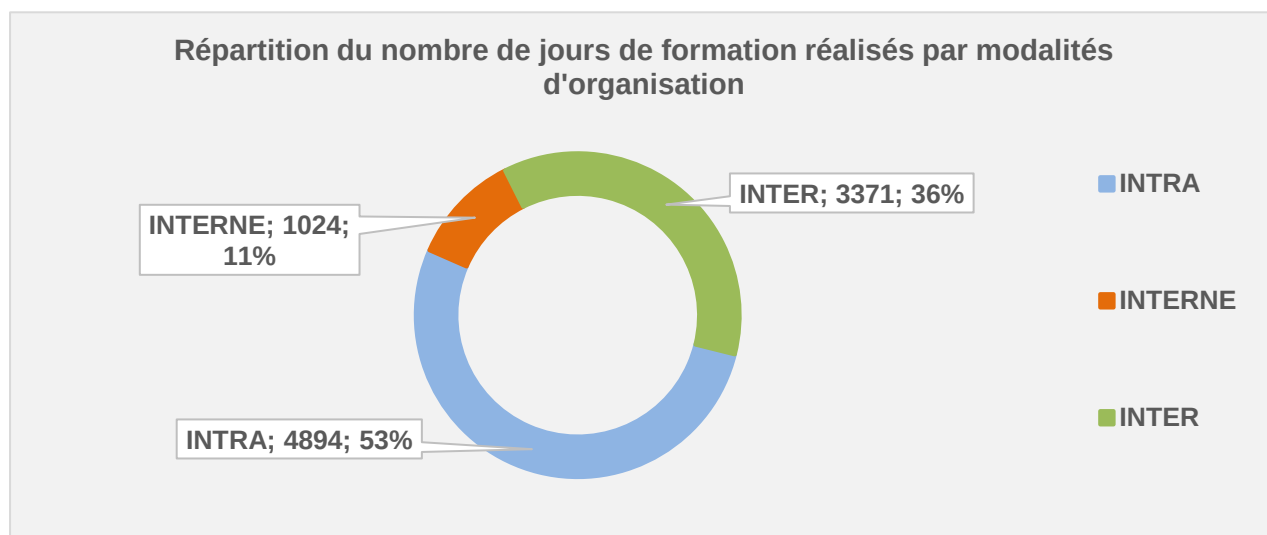
• **En intra collectivité** : formations organisées dans les locaux de l'institution (dans les services ou en territoire) avec un groupe constitué exclusivement d'agents de la collectivité (animées par le CNFPT, un organisme privé). Le cahier des charges est rédigé par les services en charge de la formation 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.

• **En interne** : formations organisées dans les locaux de l'institution, animées par un formateur interne occasionnel de la collectivité avec des groupes composées exclusivement d'agents de la collectivité.

- Répartition des modalités d'organisation des formations en 2021





À noter : 53% des stagiaires sont formés dans les locaux de l'institution (dans les services ou dans les lycées) par le CNFPT ou un organisme de formation privé.

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 = 15.5%

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.

Les mesures initiées pour lutter contre l'absentéisme se poursuivent :

- poursuite de l'effort de territorialisation des formations INTRA et INTERNE,
- des convocations dématérialisées au moins 6 semaines avant le démarrage de la formation,
- des relances par mail et des prises de contact individualisées pour certaines actions de formation,
- dispositif de préinscription en formation tout au long de l'année.

• 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 et convoqués 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	1 941	3 902	5 843
Nombre d'annulations	508	398	906
TAUX D'ABSENTEISME GLOBAL*	26.2%	10.2%	15.5%

Par rapport à l'année 2020, le taux d'absentéisme a diminué de 4.6 points pour les agents des services et des ports, alors que celui des agents des lycées a augmenté de 4.9 points.

- L'absentéisme global par sexe

	Taux d'absentéisme global
FEMMES	15.2%
HOMMES	15.8%

- L'absentéisme global par catégorie d'emplois

	Taux d'absentéisme global
A	8.5%
B	8%
C	21.3%

À noter : l'absentéisme en catégorie A et B a fortement diminué entre 2020 et 2021, passant de 13.1% à 8.5% pour les A et de 14.4% à 8% pour les B.

À noter : 60% de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 547 agents en 2021.

- Répartition des annulations selon 3 motifs d'absence toutes communautés confondues :

- absence règlementaire (congrés, maladie, enfant malade, décharge syndicale,...) 21% (189 agents)
- indisponibilité de l'agent pour raison de service 12% (110 agents)
- annulation de la demande de formation validée par la hiérarchie 6% (54 agents)

4 - Les préparations aux concours et aux 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 592 agents qui ont exprimé une demande, 437 projets de formation ont été annulés selon les motifs suivants :

- 323 pour non réponse de l'agent,
- 28 pour agents déjà engagés dans un parcours de préparation,
- 30 pour critères statutaires non requis,
- 56 parcours de préparation non proposés par le CNFPT.

Pour l'année 2021, 155 agents ont donc suivi une préparation à un concours ou à un examen professionnel, globalisant 1 550 jours de formation.

PREPARATION CNFPT	BENEFICIAIRES SERVICES ET PORTS	BENEFICIAIRES LYCEE
Préparation aux concours et examens de catégorie A	56	5
Préparation aux concours et examens de catégorie B	42	19
Préparation aux concours et examens de catégorie C	7	26
TOTAL BENEFICIAIRES	105	50

C'est la délégation régionale des Hauts-de-France du CNFPT qui détermine des modalités et les plannings d'entrée en préparation en lien avec le calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels fixés par les centres de gestion des départements du Nord, du Pas de Calais, de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme, centres organisateurs des concours.

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 "**Offre individualisée de remise à niveau**" 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,
- 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 aux examens professionnels complémentaire peut être proposée :

- des formations en ligne pour les agents contractuels de catégorie A (1 agent en 2021),
- des préparations aux épreuves orales pour les agents admissibles (57 agents en 2021).

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 (11 femmes et 2 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	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	6
Effectués et finalisés	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	1	7
Annulés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3			0			8			2			13

6 demandes de VAE ont été recensées (3 femmes et 3 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	2	0	0	0	0	0	0	2
En cours de réalisation	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Effectués et finalisés	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Annulés	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	1			3			2			0			6

400 agents ont sollicité le service sur le volet « accompagnement des parcours professionnels » en 2021 contre 232 en 2020. Une activité en forte augmentation par rapport à 2020 malgré une activité majoritairement à distance due aux mesures sanitaires. En effet, cette période a donné lieu à des réflexions sur le projet professionnel plus nombreuses notamment, chez les agents des services.

Il est à noter également l'arrivée d'une nouvelle chargée d'accompagnement en janvier 2021, alors que le poste était vacant sur la quasi-totalité de l'année 2020.

Les chargés d'accompagnement ont également réalisé 40 bilans professionnels internes (équivalent du bilan de compétences mais réalisé en interne de la collectivité).

Le taux de mobilité effective suite à l'accompagnement des équipes auprès des agents a légèrement baissé. En effet il a été de 12% en 2021 contre 13% en 2020. 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.

5 demandes de formations diplômantes et certifiantes exprimées.

	SERVICES et PORTS		TOTAL
	En cours de réalisation	Demandes annulées*	
Formations diplômantes et certifiantes	2	1	3
Hautes études régionales	2	0	2
TOTAL des formations recensées	4	1	5

** 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.*

15 agents ont été accompagnés dans leur projet de formation dans le cadre du CPF en 2021.

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

Il ouvre droit au financement de formations, dans le but de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle. L'agent peut solliciter son CPF, en complément des droits ouverts au titre du congé pour bilan de compétences, du congé pour validation des acquis de l'expérience ou du congé de formation professionnelle. Un agent peut ainsi utiliser les droits à formation qu'il a acquis pour faciliter une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, ou pour se réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé.

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 et maintien dans l'emploi de la direction des ressources humaines conseillent les agents pour construire leur projet de formation personnel.

26 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2021 :

- ➔ 15 dossiers accordés,
- ➔ 6 dossiers refusés (motif : formation non éligible au CPF),
- ➔ 2 dossiers réorientés vers une préinscription à l'offre régionale CNFPT,
- ➔ 3 dossiers abandonnés (les agents n'ont pas donné suite).

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		TOTAL	
FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
278	235	142	117	1 207	1 006	1 627	1 358
513		259		2213		2985	

À noter : 2 985 agents ont été concernés par un avancement d'échelon au cours de l'année 2021, soit 38.1% des effectifs permanents, soit 320 agents de moins qu'en 2020.

À noter : 54.5% des bénéficiaires sont des femmes pour 45.5% d'hommes. Ce ratio était de 56% de femmes et 44% d'hommes en 2020.

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	223	33	256	6	10a 8m 15j	6	10a 6m 10j	12
	Rédacteur	216	36	252			1	1a	1
	Rédacteur principal de 2 ^e classe	7	4	11	2	1a 6m	3	2a	5
	Ingénieur	1	33	34			1	3a 11m	1
	Technicien principal de 2 ^e classe		17	17			1	6a	1
	Technicien	14	282	296					0
	Agents de maîtrise		207	207			3	15a 1m 5j	3
Agents des lycées	Ingénieur		2	2					0
	Technicien principal de 2 ^e classe	2	17	19			1	6a	1
	Technicien	118	715	833	1	31a 2m 19j			1
	Agent de maîtrise	1712	1241	2953	7	16a 2m 6j	15	15a 1m 5j	22
TOTAL		2293	2587	4880	16	0	31	0	47

À noter : le nombre de promus est identique à 2020 avec une répartition de 51% lycées et CREPS et 49% services et ports.

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 ^e classe	4	36	40			3	6a 1m 15j	3
	Technicien principal 2 ^e classe	4	10	14			6	6a 4m 15j	6
C	Agent de maîtrise principal	9	113	122	5	4a 1m	81	4a 1m 4j	86
	Adjoint Technique principal 1 ^e Classe	16	18	34	13	5a 10m 16j	11	5a 9m 16j	24
	Adjoint Technique principal 2 ^e Classe		1	1			1	9a 2j	1
	Adjoint technique principal 1 ^e classe EE	1560	737	2297	28	6a 9m 23j	29	6a 8m 21j	57
	Adjoint technique principal 2 ^e classe EE	223	89	312	23	7a 7m 3j	22	7a 28j	45
TOTAL		1816	1004	2820	69		153		222

- Agents des services

			PROMOUVABLES			PROMUS				
			FEMME S	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
ADMINISTRATIVE	A	Administrateur hors classe		1	1			1	4a 4m	1
		Administrateur général	1	1	2					0
		Attaché hors classe	14	10	24					0
		Attaché principal	38	11	49	25	9a 5m 20j	9	10a 8m 3j	34
	B	Rédacteur principal 1 ^e classe	79	13	92	20	4a 10m 3j	4	4a 1m 23j	24
		Rédacteur principal 2 ^e classe	47	5	52	26	6a 4m 24j	2	7a 1m	28
	C	Adjoint administratif principal 1 ^e classe	58	14	72	36	6a 3m 9j	8	6a 2m 23j	44
		Adjoint administratif principal 2 ^e classe	25	1	26	10	8a 7m 16j	1	8a 1m	11
TOTAL			262	56	318	117		25		142

			PROMOUVABLES			PROMUS				
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
TECHNIQUE	A	Ingénieur en chef hors classe	2	2	4	1	6a 11m			1
		Ingénieur hors classe	1	5				1	13a 5m	
		Ingénieur principal	6	12	18	3	8a 3m 5j	11	6a 10 6j	14
	B	Technicien principal 1 ^e classe		27	27			5	6a 1m 15j	5
		Technicien principal 2 ^e classe	2	6	8			2	6a 4m 15j	2
	C	Agent de maîtrise principal		35	35			9	4a 1m 4j	9
		Adjoint technique principal 1 ^e classe	2	12	14			4	5a 9m 16j	4
		Adjoint technique principal 2 ^e classe	1	16	17	1	8a 5m	10	9a 2j	11
TOTAL			14	115	129	5		42		47
PATRIMOINE	A	Conservateur du patrimoine	5	4	9					0
		Attaché principal conservation patrimoine	1	1	2	1	21a 3m	1	21a 3m	2
	TOTAL			6	5	11	1		1	
TOTAL SERVICES			282	176	458	123		68		191

- Les avancements de grade en 2021 dans le cadre de la CPCDI* :

	PROMOUVABLES			PROMUS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ATTACHE PRINCIPAL	3	2	5	2	1	3
REDACTEUR PRINCIPAL 2 ^{ème} CLASSE	1	0	1	1	0	1
TOTAL	4	2	6	3	1	4

* 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 **25 mai au 11 septembre 2021** pour l'ensemble des services, des ports, des lycées et du CREPS.

À noter : 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.) a été renseigné pour l'ensemble des agents régionaux. Les agents bénéficiaires du RIFSEEP, ou ayant exercé leur droit d'option, ont perçu ce complément dès novembre 2021.

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. Il a permis aux managers de formaliser les comptes rendus des entretiens réalisés dès la reprise d'activité de leurs agents (**69** pour les agents des services et ports et **96** pour les agents des lycées et Creps).

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents évalués	3 444	2 931	6 375
Services	1 490	1 245	2 735
Lycées	1 954	1 686	3 640
Agents non évalués	610	488	1 098
Services	144	141	285
Lycées	466	347	813
% de l'effectif évalué	84.95%	85.73%	85.31 %
	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	11	11	22
Services	5	2	7
Lycées	6	9	15
Recours CAP	2	2	4

Le taux d'agents évalués est de 85.31% en 2021 (92.2% en 2020).

À noter : en 2021, la baisse du taux de réalisation, notamment dans les lycées, s'explique par :

- le contexte sanitaire a contraint les agents dont le métier n'est pas télétravaillable à demander une Autorisation Spéciale d'Absence (A.S.A.). Certains n'ont pas pu bénéficier d'un entretien durant la campagne d'E.P.
- le dispositif « post-campagne » a permis aux managers de formaliser les comptes rendus des entretiens réalisés dès la reprise d'activité de leurs agents. Ces documents sont déposés dans le dossier numérique de l'agent.
- 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.

Sur les 22 recours déposés en 2021 (11 femmes, 11 hommes), 4 ont été (vont être) portés devant la CAP.

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 des charges sociales

- La masse salariale

Elle se structure selon la nomenclature comptable autour :

- d'une distinction entre les chapitres 930 (services et ports), 932 (lycées et CREPS),
- d'une segmentation entre rémunérations et charges du personnel.

Elle représente 382.4 millions d'euros en 2021.

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 chapitre 12 du compte administratif 2021, la part des dépenses de personnel est de 16.6% des dépenses réelles de fonctionnement (16.9% en 2020, 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	102 525 775 €	119 135 006 €	2 928 586 €	224 589 367 €
	64111 Traitements	72 764 361 €	96 470 674 €	2 059 389 €	171 294 424 €
	64112 NBI, Supplément Familial de Traitement et Indemnité de résidence	2 000 414 €	2 237 127 €	52 122 €	4 289 663 €
	64118 Primes et autres indemnités.	27 761 000 €	20 427 205 €	817 075 €	49 005 280 €
	Rémunération des contractuels	20 125 176 €	26 103 884 €	182 636 €	46 411 696 €
	64131 Traitements	16 537 370 €	24 017 597 €	130 422 €	40 685 389 €
	64132 Supplément Familial de Traitement et Indemnité de résidence	210 475 €	558 171 €	890 €	769 536 €
	64138 Primes et autres indemnités	3 377 331 €	1 528 116 €	51 324 €	4 956 771 €
	6417 Rémunération des apprentis	680 448 €	1 092 392 €	6 885 €	1 779 725 €
	TOTAL DES REMUNERATIONS	123 331 399 €	146 331 282 €	3 118 107 €	272 780 788 €

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 publique territoriale	827 770 €	1 078 521 €	20 354 €	1 926 645 €
	6451 Cotisations à l'U.R.S.S.A.F.	18 378 922 €	23 776 472 €	406 723 €	42 562 117 €
	6453 Cotisations aux caisses de retraite	25 178 906 €	32 680 854 €	674 222 €	58 533 982 €
	6455 Cotisations pour assurance du personnel	2 005 387 €	2 829 312 €	55 654 €	4 890 353 €
	6456 Versement au F.N.C du supplément familial	593 754 €	0 €	0 €	593 754 €
	6457 Cotisations sociales liées à l'apprentissage	8 092 €	13 328 €	83 €	21 503 €
	6458 Cotisations aux autres organismes sociaux	2 899 €	0 €	0 €	2 899 €
	6471 Prestations versées pour le compte du F.N.A.L.	459 315 €	599 526 €	11 246 €	1 070 087 €
	TOTAL DES CHARGES	47 455 045 €	60 978 013 €	1 168 282 €	109 601 340 €

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

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

MASSE SALARIALE 2021	382 382 128 €
CA 2021	399 328 006 €

A noter : la masse salariale a augmenté de 12.8M€ par rapport à 2020, +4.27M€ au sein des services, une hausse maîtrisée, en lien avec la hausse des effectifs constatée et de +8.5M€ au sein des lycées, en lien avec le recours important aux agents temporaires dans le cadre de la crise sanitaire.

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 GI'PA
- 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	
SERVICES ET PORTS	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
				TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
	EMPLOI FONCTIONNEL			10					
A+	Directeur Général Adjoint REGION + 2M.		9	932 859	103 651			726 586	103 798
	Directeur Général Région +2M.		1						
FILIERE ADMINISTRATIVE			2 038	83 066 842	40 759	58 131 291	39 093	24 553 202	44 691
A	Administrateur général								
	Administrateur hors classe		15	1 315 170	87 678	457 590	91 518	859 720	85 972
	Administrateur		21	1 491 357	71 017	500 871	71 553	990 206	70 729
	Directeur		87	5 191 986	59 678	2 709 952	58 912	2 479 065	60 465
	Attaché hors classe		6	384 030	64 005				
	Attaché principal		472	24 391 544	51 677	15 801 333	51 137	8 572 822	52 594
	Attaché		434	17 343 074	39 961	10 945 550	39 802	6 389 097	40 183
B	Rédacteur principal 1ère classe		168	6 596 184	39 263	5 945 021	39 371	646 918	38 054
	Rédacteur principal 2ème classe		136	4 680 032	34 412	3 950 784	34 656	732 336	33 288
	Rédacteur		100	3 233 300	32 333	2 709 504	32 256	523 872	32 742
C	Adjoint administratif ppal 1ère classe		308	9 431 884	30 623	7 972 020	30 780	1 467 795	29 955
	Adjoint administratif ppal 2ème classe		186	5 139 366	27 631	4 264 722	27 693	875 680	27 365
	Adjoint administratif		105	2 793 735	26 607	2 138 320	26 729	657 100	26 284

			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	FILIERE TECHNIQUE		1 045	41 123 885	39 353	8 609 040	47 828	32 770 525	37 885
	A	Ingénieur en chef de hors classe	7	628 635	89 805			377 108	94 277
		Ingénieur en chef	28	1 991 108	71 111	779 097	70 827	1 212 984	71 352
		Ingénieur principal	257	14 547 228	56 604	5 061 519	56 871	9 491 496	56 497
		Ingénieur	67	2 840 130	42 390	851 277	40 537	1 980 944	43 064
	B	Technicien principal 1ère classe	65	2 448 875	37 675			2 348 312	37 876
		Technicien principal 2ème classe	39	1 285 986	32 974			1 249 516	32 882
		Technicien	37	1 117 252	30 196	143 175	28 635	972 512	30 391
	C	Agent de maîtrise principal	99	3 307 392	33 408			3 114 105	33 485
		Agent de maîtrise	63	1 928 493	30 611	113 208	28 302	1 810 946	30 694
		Adjoint technique ppal 1ère classe	150	4 711 500	31 410			4 615 800	31 400
		Adjoint technique ppal 2ème classe	102	2 826 930	27 715	584 871	27 851	2 242 323	27 683
		Adjoint technique	129	3 402 504	26 376	334 334	25 718	3 069 128	26 458
	FILIERE CULTURELLE		15	642 705	42 847	509 928	42 494	-	-
	A	6 Attachés principaux conservation Pat 6 Attachés conservation Pat 1 bibliothécaire principal 1 conservateur Pat en chef 1 Assistant conservation ppal 1ère classe	15	642 705	42 847	509 928	42 494		

			TOTAL		FEMMES		HOMMES		
SERVICES ET PORTS	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
				TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
	FILIERE MEDICO SOCIALE		3						
	+	1 Cadre de santé 1ère classe, 2 psychologues de classe normale	3						
	FILIERE SOCIALE		3						
		1 assistant socio-éducative classe exceptionnelle 2 assistantes socio-éducative	3						
	HORS FILIERE		7	296 744	42 392			296 744	42 392
	B	2 maîtres d'entretien 1 mécanicien 2 hydrographes 2 patrons de vedettes	7	296 744	42 392			296 744	42 392
LYCEES et CREPS	FILIERE TECHNIQUE		4 721	123 487 197	25 866	65 122 596	25 119	58 136 496	26 952
	B	Technicien principal 1ère classe	17	620 925	36 525			620 925	36 525
		Technicien principal 2ème classe	50	1 723 950	34 479	142 908	35 727	1 580 560	34 360
		Technicien	15	478 575	31 905	166 425	33 285	323 530	32 353
	C	Agent de maîtrise principal	88	2 945 360	33 470	168 820	33 764	2 776 516	33 452
		Agent de maîtrise	228	4 953 036	30 672	132 418 084	31 004	4 598 458	30 871
		Adjoint technique ppal 1ère classe EE	397	11 010 795	27 735	1 788 468	27 098	9 220 667	27 857
		Adjoint technique ppal 2ème classe EE	2 538	64 955 034	25 593	43 421 424	25 512	21 524 492	25 747
		Adjoint technique des EE	1 053	24 738 129	23 493	15 820 452	23 334	8 917 875	23 781
TOTAL GENERAL			7 842	249 759 858	31 849	132 418 084	31 004	116 939 537	32 747

VIE AU TRAVAIL



La vie au travail

A/ 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 interentreprises de santé au travail** pour l'ensemble de l'effectif des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme (sept services inter-entreprises de médecine du travail) et pour les agents des services et des lycées affectés géographiquement dans les bassins 1 à 9 et les bassins 10 et 11 du département du Pas-de-Calais.

- des **services communs de médecine préventive** du Centre de gestion du Pas de Calais pour les agents des ports et des bassins 12 à 14 du département du Pas de Calais ainsi que de la médecine préventive du Centre de gestion du Nord pour les agents lycées et CREPS du département du Nord.

- d'un service interne de médecine du travail, le **secteur médecine préventive du service santé** pour les agents des sites de Lille.

- Le service santé représente une équipe de 8 personnes (1 responsable en cours de recrutement, 1 médecin (en cours de recrutement), 1 infirmière santé travail, 2 psychologues du travail + une psychologue vacataire (2 jour par semaine).et 2 gestionnaires santé) au service des agents de la collectivité.

- la surveillance médicale

		TOTAL
Visites médicales	Service interne*	15
	Service externe**	1144
	TOTAL	1159

- les entretiens infirmiers

Entretiens infirmiers	Service interne*	45
	Service externe**	270
	TOTAL	315

- les soins infirmiers

Soins infirmiers	Service interne*	41
	TOTAL	41

* 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 et du Pas de Calais ainsi que par les services inter-entreprises de médecine du travail.

A noter :

- Campagne de vaccination antigrippale en 2021 :

Vaccination par les Services Interprofessionnel de Santé au Travail (SIST) et Centre De Gestion (CDG) : 33 agents vaccinés.

Vaccination par le service Santé : 132 agents vaccinés (Lille) + 46 agents vaccinés (Amiens)

- 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,
- 28 études de poste ont été effectuées par l'infirmière santé travail,
- 521 agents ont bénéficié d'un accompagnement psychologique dans le cadre de rendez-vous individuels ou collectifs sur le **versant Sud**,
- 114 appels (dont 87 appelants) pris en charge par la plateforme d'écoute et de soutien psychologique,
- Pas de consultation d'aide au sevrage tabagique,
- Dons du sang : Sur Lille, depuis 2020, ils ne sont plus organisés en interne mais se font directement auprès de l'EFS. Sur Amiens, 12 donneurs ont participé à la collecte du 25 juin 2021,
- CARPS (Comité d'Action des Risques Psycho-Sociaux) : 20 agents ont été accompagnés au sein des lycées et Creps et 21 au sein des services et ports,
- Gestion et suivi de la situation sanitaire pour l'ensemble des agents régionaux.

B / Conditions de travail et absentéisme

1 - Le temps de travail

Conformément à la loi NOTRé, 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	0.8%	0.9%	0.9%
Formule 2	19.4%	12.3%	16.1%
Formule 3	10.4%	4.8%	7.8%
Formule 4	66.8%	79.9%	73.0%
Formule 5	2.6%	2.0%	2.3%
TOTAL	100%	100%	100.0%

A noter : la répartition des effectifs par formule de temps de travail est stable par rapport à 2020.

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.

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.

2 - 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 2 maximums 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 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.

Une nouvelle délibération a été prise le 23 septembre 2021 avec mise en œuvre des dispositions au 1^{er} octobre 2021 :

- autorisation d'organiser le télétravail par demi-journée,
- déploiement de 5 jours de télétravail annuels flottants à l'ensemble des agents des services de la Région Hauts-de-France dont les activités sont éligibles au télétravail,
- autorisation de déroger à l'obligation de trois jours de télétravail maximum par semaine et d'un temps de présence sur le lieu d'affectation de deux jours minimum lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

- Les effectifs par catégorie et sexe au 31/12/2021

	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de télétravailleurs	578	286	354	374	78	97	1 767
	1 218			549			

Au 31 décembre 2021, 1 767 agents avaient une autorisation d'exercer leur fonction en télétravail, soit 68,9% de femmes et 31,1% d'hommes.

A noter : les effectifs en télétravail ont augmenté de 308 unités en un an. Ce chiffre ne tient pas compte des agents placés en télétravail du fait de la crise sanitaire.

3 - 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	1271	12	106	37	1 426
B	570	1	46	18	635
C	5553	27	181	20	5 781
TOTAL	7394	40	333	75	7842
%	93.18%	0.53%	5.14%	1.15%	100%

- Par genre

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
FEMMES	3886	28	293	64	4271
HOMMES	3508	12	40	11	3571
TOTAL	7394	40	333	75	7842

- Par communauté

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
LYCEES et CREPS	4577	21	114	6	4 718
SERVICES	2634	18	210	67	2 929
PORTS	183	1	9	2	195
TOTAL	7394	40	333	75	7842

Analyse comparative des effectifs à temps partiel 2021/2016

- 93.2% des agents permanents exercent une activité à temps plein (91.6%),
- 449 agents, soit 5.7% de l'effectif permanent exercent leur activité à temps partiel (682 agents soit 8.3%),
- 85.9% de ces agents sont des femmes (89.3%),
- 51% de ces agents sont issus de la catégorie C (52.7%),
- 68.5% de ces agents sont affectés dans les services et ports (70.5%),
- 74.3% de ces agents travaillent à 80% (76.4%).

A noter : le nombre d'agents en temps partiel est en baisse constante depuis 2016, soit 234 agents de moins entre 2016 et 2021 (664 en 2017, 592 en 2018, 538 en 2019, 490 en 2020). 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.

4 - L'absentéisme

L'absentéisme est l'absence d'un agent à son poste de travail, dès lors que cette absence n'est pas liée aux droits légaux, statutaires ou découlant de dispositifs internes dont bénéficient les agents tels les autorisations spéciales, les congés RTT, formation,... (Définition étude INET –ADRH GCT 2016).

- Le taux d'absentéisme

	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCES	TAUX D'ABSENTEISME
LYCEES et CREPS	260 087	15.3%
SERVICES et PORTS	84 079	7.5%
TOTAL	344 166	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 des agents permanents présents au 31 décembre 2021. Ce nombre de jours est exprimé en jours calendaires.

Les absences 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
- congé proche aidant

Répartition de l'absentéisme par motif

	NOMBRE DE JOURS	TAUX D'ABSENTEISME
Absentéisme pour parentalité	9 426	2.7%
Absentéisme pour Accident de travail et Maladie Professionnelle (AT/MP)	49 097	14.3%
Absentéisme pour longue maladie, longue durée, maladie grave	122 824	35.7%
Absentéisme pour maladie ordinaire	162 819	47.3%
TOTAL	344 166	100%

Répartition de l'absentéisme par nombre d'agents

	NOMBRE D'AGENTS
Absentéisme pour parentalité	109
Absentéisme pour Accident de travail et Maladie Professionnelle (AT/MP)	403
Absentéisme pour longue maladie, longue durée, maladie grave	425
Absentéisme pour maladie ordinaire	3 202
TOTAL	4 139

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

A noter : la part de l'absentéisme pour Accident de Travail (AT) / Maladie Professionnelle (MP) est plus élevée dans les lycées et CREPS avec un taux de 16.1% contre 8.7% dans les services et les ports. Le taux est en baisse dans les lycées (19.6% en 2020).

A noter : la part de la maladie ordinaire est plus élevée dans les lycées (48.3%) que dans les services et les ports (44.4%).

A noter : le nombre de jours maladie est en légère hausse par rapport à 2020 de 1.9% mais reste en dessous du total de 2019 (358 568 jours) et 2018 (357 757 jours) malgré le contexte sanitaire.

Situation des accidents de travail et maladie professionnelle

	LYCEES ET CREPS	SERVICES ET PORTS	TOTAL
Accident de travail	335	38	373
Accident de trajet	34	31	65
Maladie professionnelle	82	10	92
TOTAL	451	79	530

A noter : accident de travail : sur les 373 accidents de travail recensés en 2021, 255 ont généré un arrêt de travail d'une durée moyenne de 35 jours dans les lycées et 63.4 jours dans les services.

A noter : accident de trajet : sur les 65 accidents de trajet en 2021, 43 ont été suivis d'un arrêt de travail d'une durée moyenne de 42.8 jours dans les lycées et 20.8 jours dans les services.

A noter : maladie professionnelle : sur les 82 agents des lycées et CREPS en situation de maladie professionnelle, 49% l'ont été sur toute l'année 2022. Ce ratio est de 40% dans les services et ports.

- 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	125 529	2 240	80 779	1 373	44 750	867
Accident du travail	20 174	264	11 388	141	8 786	123
Longue maladie	47 488	165	30 721	111	16 767	54
Maladie longue durée	42 186	130	23 932	76	18 254	54
Maladie professionnelle	21 594	82	15 323	59	6 271	23
	256 971	2 881	162 143	1 760	94 828	1 121
Congé maternité	2 554	25	2 554	25	0	0
Congé paternité	114	5	0	0	114	5
Congé adoption	112	0	112	0	0	0
Congé proche aidant	336	2	336	2	0	0
	3 116	32	3 002	27	114	5
TOTAL LYCEES	260 087	2 913	165 145	1 787	94 942	1 126

SERVICES	JOURS	AGENTS*	FEMMES		HOMMES	
			JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS
Maladie ordinaire	37 290	962	20 607	551	16 683	411
Accident du travail	4 919	47	2 313	22	2 606	25
Longue maladie	17 419	69	10 260	43	7 159	26
Maladie longue durée	14 375	43	9 174	28	5 201	15
Maladie professionnelle	2 410	10	1 074	3	1 336	7
Grave maladie	1 356	18	365	14	991	4
	77 769	1 149	43 793	661	33 976	488
Congé maternité	5 999	56	5 999	56	0	0
Congé paternité	311	21	0	0	311	21
Congé adoption	0	0	0	0	0	0
	6 310	77	5 999	56	311	21
TOTAL SERVICES	84 079	1 226	49 792	717	34 287	509
TOTAL GENERAL	344 166	4 139	214 937	2 504	129 229	1 635

C / Les relations sociales

1 - Les réunions des instances

Les 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 :

- observatoire des effectifs
- COPIL étude des conditions de travail dans les lycées
- COPIL PACT services
- télétravail
- procédure de mise en œuvre des changements organisationnels des services
- référentiel métiers
- Plan de de Déplacement de l'administration : PDA – Plan De Mobilité Employeurs : PDME
- Qualité Vie Travail Lycées et creps (QVT)
- marché EPI (Equipement de Protection Individuelle)
- lignes directrices de gestion
- fiche de paie
- bilan document cadre
- droit à la déconnexion
- élections professionnelles
- GPEC usure professionnelle et maintien dans l'emploi

Les instances consultatives

	TOTAL
Comités Techniques (CT)	4
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	4
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail Exceptionnel (CHSCT)	5
Commissions Administratives Paritaires (CAP)	12
TOTAL	25

Les autres instances

	TOTAL
Commission Paritaire des CDI*	1
Commission émanant du CT**	1
Réunion préparatoires des instances****	8
Réunions et groupes de travail avec les partenaires sociaux*****	44
Conseils de discipline	2
TOTAL	56

TOTAL GENERAL	81
----------------------	-----------

* 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	335 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 6 252 heures
Heures de décharges d'activité de service (art 19) - volume d'heures théoriques - volumétrie d'heures effectivement utilisées	18 000 heures 15 537 heures
Jours d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	104 jours

3 - Les jours de grève

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
Nombre d'agents	870	80	950
Nombre de jours de grève	774.96	62.20	837.16

Il y a eu 53 jours de grève pour l'ensemble de la Région Hauts-de-France en 2021.

D / L'action sociale

1 - Les prestations allouées aux agents

Trois types de structures portent l'action sociale :

- 1 - des structures associatives :

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

Les personnels ou leurs représentants sont parties prenantes dans la gestion de ces structures, dont l'intérêt principal est une offre de 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 4.5€ par titre,
- les prestations pour enfant handicapé,
- les frais de garde jeune enfant,
- les prêts sociaux et secours,
- les chèques cadeaux Noël pour les enfants à partir de 11 ans.

- Les prestations servies par la collectivité

	TOTAL	Répartition des dépenses
Titres restaurants	5 611 851 €	51.1%
Mutuelle santé	2 960 405 €	26.9%
Mutuelle prévoyance	1 696 742 €	15.4%
Chèques cadeaux	56 691 €	0.5%
Prêts sociaux et secours	68 792 €	0.6%
Prestations pour enfant handicapé	141 264 €	1.3%
Allocation garde enfant	34 981 €	0.3%
Participation frais de transport domicile-travail	419 647 €	3.8%
TOTAL GENERAL	11 090 373 €	100.0%

À noter : le coût des titres restaurant est de 94 227€ plus élevé qu'en 2020 (+ 246 763€ dans les services et - 151 536€ dans les EPLE).

À noter : 5 573 agents sont couverts en prévoyance (41% d'agents des services et 59% d'agents des lycées), soit 102 agents de plus qu'en 2020. On note une progression de 2.3% depuis l'harmonisation en 2020.

À noter : 5 478 agents sont couverts en santé (40% d'agents des services et 60% d'agents des lycées) soit une progression de 197 agents par rapport à 2020. On note une progression de 22.4% depuis l'harmonisation en 2018.

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 2021, 90 agents ont bénéficié de la prestation « secours » contre 78 en 2020 et 23 agents ont bénéficié du prêt social contre 13 en 2020. 77% des bénéficiaires sont des agents des lycées.

- Les montants versés aux structures d'action sociale

	TOTAL
CNAS / MEYCLUB	1 913 517 €
COS / AGOS	864 000 €
Autres structures associatives*	22 003 €
TOTAL GENERAL	2 799 520 €

* ASCPDR = 13 000 € ASPDR = 9 003€

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

	TOTAL
CNAS*	1 656 001 €
COS / AGOS	790 537 €
TOTAL GENERAL	2 446 538 €

À noter : Le CNAS a réalisé 22 622 prestations au cours de l'année 2021.

**Le montant total consacré à l'action sociale est de 16 336 461 €.
Soit un coût par agent présent au 31 décembre de 1 695€.**

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.

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

Répartition sexuée

SEXE	EFFECTIFS	%
FEMMES	435	60%
HOMMES	296	40%
TOTAL	731	100%

Répartition par statut

STATUT	EFFECTIFS	%
TITULAIRES	597	81%
CONTRACTUELS	123	17%
APPRENTIS	11	2%
TOTAL	731	100%

Répartition par catégorie

CATEGORIE	EFFECTIFS	%
A	56	8%
B	39	5%
C	636	87%
TOTAL	731	100%

- **1263 demandes formulées au cours de l'année** (un agent peut formuler plusieurs demandes)

MOTIFS de DEMANDE	NOMBRE	%
SANTE (conгés maladie, couverture santé et prévoyance...)	409	32%
VIE ECONOMIQUE (difficultés financières, imprévus, surendettement...)	286	23%
VIE PROFESSIONNELLE (mal-être au travail, reprise du travail après un arrêt maladie, RQTH...)	267	21%
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (droits sociaux, changement de situation familiale, décès...)	204	16%
LOGEMENT (accès, maintien, réglementation...)	97	8%
TOTAL	1 263	100%

À noter : L'année 2021 marque une progression dans l'activité du service social, fortement sollicité par les agents au cours de l'année, soit 172 agents de plus qu'en 2020. 1263 demandes ont été formulées contre 994 en 2020.

À noter : Les plus fortes croissances portent sur les motifs de santé et de logement, respectivement + 50% et +62% de demandes en un an.

À noter : L'action du service social est reconnue par les agents qui le sollicitent un peu plus chaque année.

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*	23	58 686.06 €
Aménagements**	133	171 545.62 €
Prévoyance	644	105 182.85 €
Transport domicile-travail	8	78 929.16 €
TOTAL	794	414 343.69 €

* 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 133 aménagements de postes dont 23 études de postes se répartissant comme suit : 1/3 au sein des services et ports et 2/3 au sein des lycées.

Certains aménagements sont réalisés par l'infirmière du travail en l'absence du médecin du travail car elle est également formée en ergonomie. (Exemple : repose pieds, réorganisation du poste de travail / lumière, souris, double écran mais également sur le télétravail).

Les liens entre le service santé, les référents RH, les chargés d'accompagnement et les préventeurs sont organisés selon chaque situation individuelle. A réception des préconisations de la médecine préventive, les 3 acteurs y répondent de concert. A minima, une étude de poste interne est effectuée et donne le sens des actions à mettre en œuvre. Dans les cas les plus complexes, une demande d'aménagement est faite au réseau des partenaires du FIPHP en présence du référent RH, du préventeur et du chargé d'accompagnement - handicap.

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'Allocations Familiales 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 s'AMAPienne, 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 2021 le cofinancement de 565 PEC (parcours emploi compétences) recrutés en 2021, 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 de montée en qualification des agents, les formations étant obligatoires.

Contrats aidés cumulés en 2021	Global
Effectifs au 31/12/2021	521
Budget 2021 : Co-financement PEC	3 582 240 €
Financement des structures d'accompagnement (période de prise en charge du 01/01/2021 au 30/06/2022)	429 975 €