

EFFECTIFS

DÉVELOPPEMENT RH



VIE AU TRAVAIL

GESTION DU PERSONNEL

Repère SOCIAL



2022

Introduction

Le repère social est une photographie du personnel de la Région Hauts-de-France au 31 décembre 2022. 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) créé par la loi de transformation de la fonction publique. Ce dernier sera produit annuellement et présenté au comité social territorial en même temps que le repère social.

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), 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 2022 a été marquée par

- de nouvelles élections professionnelles en décembre avec la mise en œuvre du vote électronique,
- la mise en place des nouvelles instances :
 - Comité Social Technique (CST)
 - Formation Spécialisée du comité (FSC)
 - Formation spécialisée de site lycées et CREPS,
- la création d'une nouvelle association participant à la mise en œuvre de la politique d'action sociale de la Région Hauts-de-France : CLEA (Comité de Loisirs Et d'Activités),
- des mesures gouvernementales impactant la masse salariale (hausse du point d'indice, revalorisations du SMIC,...),
- la hausse du télétravail dans le cadre du plan de maîtrise de l'énergie.

Sommaire

Chapitre 1 : Les effectifs4

A/ Effectifs présents au 31/12/2022.....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.....29

Chapitre 3 : La gestion du personnel.....36

A/ La gestion des carrières38

B/ La rémunération42

Chapitre 4 : La vie au travail48

A/ Conditions de travail, santé, hygiène et sécurité49

B/ Conditions de travail et absentéisme50

C/ Les relations sociales57

D/ L'action sociale58

E/ Le vivre ensemble61

Annexe : Les contrats aidés 64

EFFECTIFS



Les effectifs

AI Effectifs présents au 31/12/2022

La Région Hauts-de-France compte 9 515 agents répartis comme suit :

- **7 669 agents titulaires et contractuels permanents (7 648.7 ETP),**
 - 4 597 agents des lycées (4 567.9 ETP),
 - 2 881 agents des services (2 826.7 ETP),
 - 191 agents des ports (189.1 ETP).

Les fonctionnaires représentent 95.8% des agents permanents soit 7 344 agents. Les contractuels permanents sont au nombre de 325 agents.

- **65 contrats de projet.** Bien que ce soit des non permanents statutairement, ils sont cependant intégrés aux permanents car il s'agit de contrats d'une durée supérieure à un an.
-
- **1 781 agents non permanents (1 744.6 ETP),**
 - 1 568 agents des lycées (1 536.3 ETP),
 - 213 agents des services et ports (208.3 ETP).

Les agents temporaires représentent 83.7% des agents non permanents (84.2% en 2021), soit 1 490 agents.

1 - Effectifs permanents : 4 235 femmes et 3 499 hommes

Les effectifs permanents regroupent :

- les titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale,
- les agents contractuels de droit public recrutés sur des contrats supérieurs à un an dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ou en contrat à durée indéterminée,
- les personnes reconnues travailleurs handicapés sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984,
- les contrats de projets recrutés sur un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un projet clairement identifié.

	LYCEES et CREPS			SERVICES			PORTS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	2 536	2 055	4 591	1 457	1 120	2 577	45	131	176
CONTRACTUELS	2	4	6	150	154	304	3	12	15
CONTRAT DE PROJET	0	0	0	42	23	65	0	0	0
TOTAL	2 538	2 059	4 597	1 649	1 297	2 946	48	143	191

L'effectif permanent est de 7 734 agents, soit 7 648.7 ETP, répartis comme suit : 4 161.8 ETP pour les femmes et 3 486.9 ETP pour les hommes.

Le taux de féminisation est de 54.8% pour les effectifs permanents (55.2% dans les lycées, 56% dans les services et 25.1% dans les ports), ce qui est légèrement inférieur au taux de féminisation des titulaires au sein des collectivités régionales qui s'élève à 61% (chiffres 2019 DGCL).

2 - Effectifs non permanents au 31/12/2022 :

	LYCEES et CREPS		SERVICES et PORTS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
Les collaborateurs de cabinet	0	0	8	6	14
Les collaborateurs de groupes politiques	0	0	10	20	30
Les agents temporaires	953	473	41	23	1 490
Les apprentis	44	98	26	39	207
Les vacataires	0	0	24	11	35
Les stagiaires gratifiés	0	0	1	2	3
Les services civiques	0	0	0	0	0
Les contrats CIFRE	0	0	2	0	2
TOTAL	997	571	112	101	1 781

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 services civiques correspondent aux jeunes de 16/25 ans et aux jeunes en situation de handicap jusqu'à 30 ans inscrits dans le dispositif « service civique » leur permettant de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général.

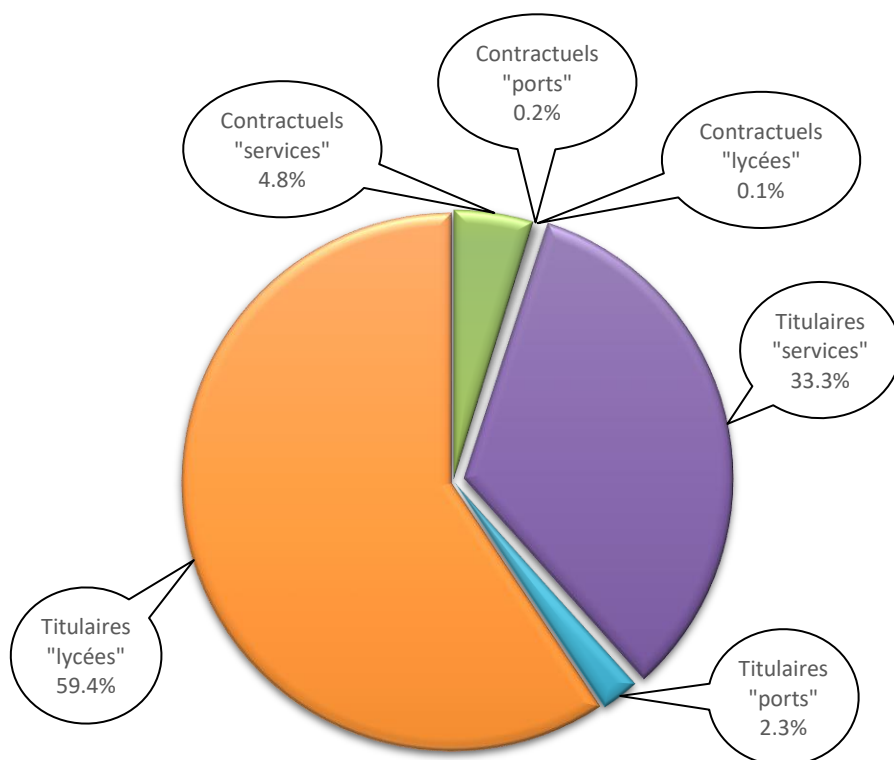
Les contrats CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) permettent aux collectivités de confier à un doctorant une étude sur un sujet relevant de leurs compétences. Elle conjugue la recherche académique aux besoins socio-économiques des collectivités.

À noter : en 2022, le nombre d'agents temporaires dans les lycées reste très élevé pour garantir la continuité du service, en lien avec une population vieillissante et au nombre croissant de départs en retraite.

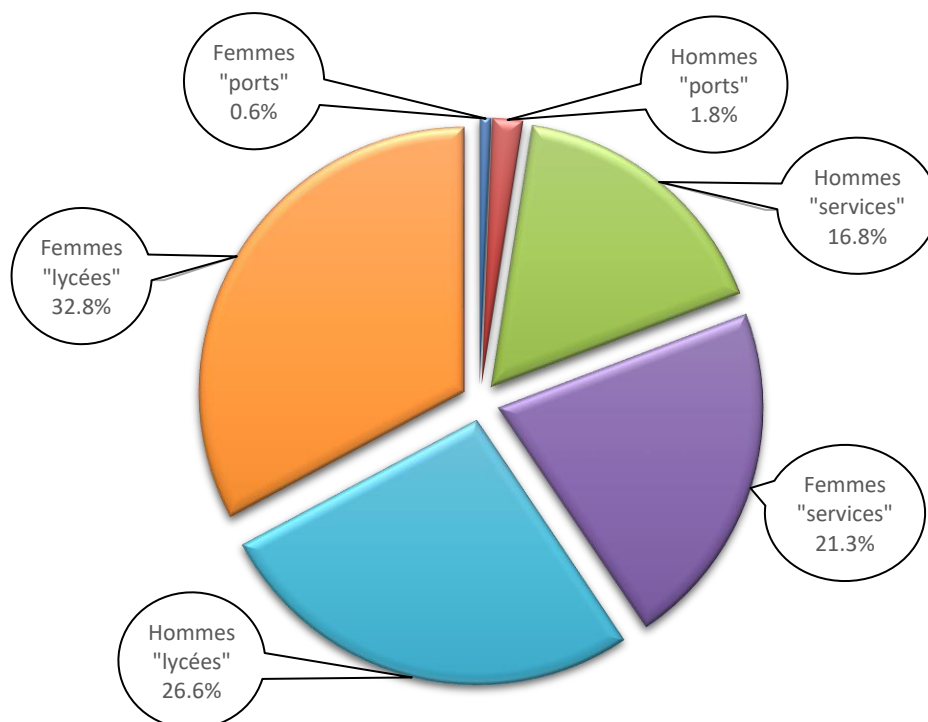
A noter : le nombre de stagiaires écoles ayant été présents au cours de l'année 2022 s'élève à 1 122, soit 157 de plus qu'en 2021.

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

- Répartition des effectifs permanents par statut et par communauté

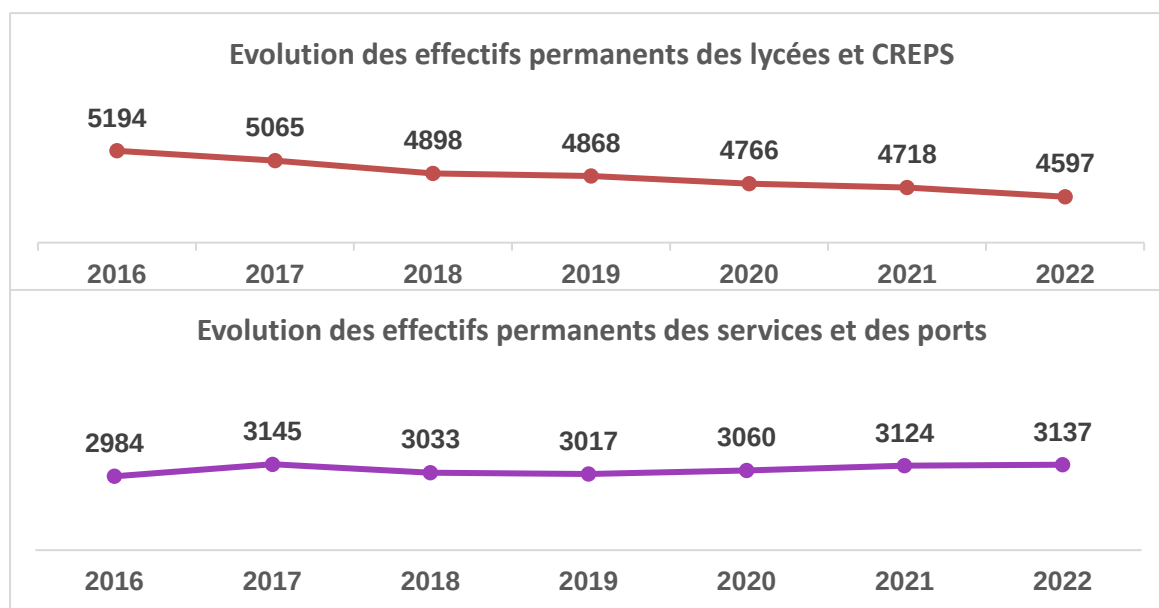


- Répartition des effectifs permanents par communauté et par sexe



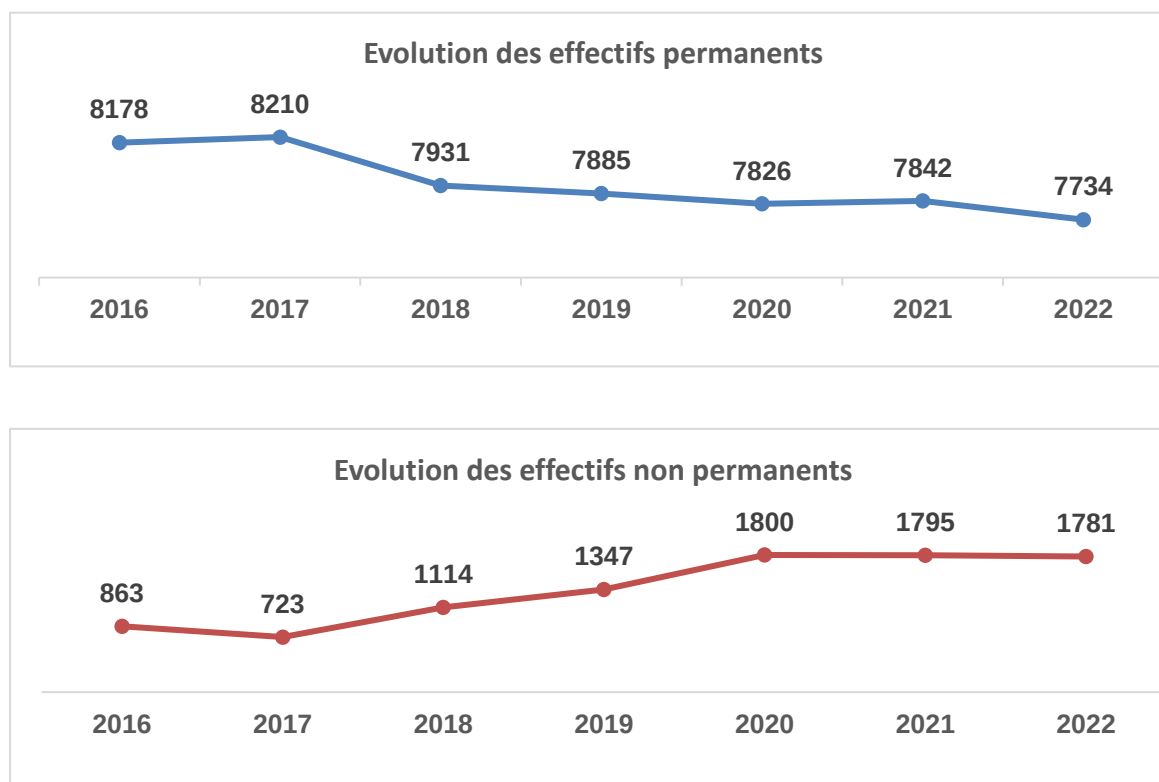
4 - Évolution des effectifs permanents et non permanents :

- Évolution des effectifs permanents par communauté



A noter : les contrats de projets mis en place en 2020, ont été déployés sur les 2 dernières années pour répondre principalement aux missions de gestion des fonds européens. Au 31 décembre 2022, on compte 65 agents (36 en 2021 et 3 en 2020).

- Évolution des effectifs permanents et non permanents



La structure des effectifs évolue différemment entre les deux communautés sur la période 2016-2022.

- une baisse des effectifs permanents dans les lycées de 597 agents du fait de nombreux départs à la retraite compensés par les déprécarisations et des recrutements à l'externe (121 agents en moins entre 2021 et 2022).

- une hausse des effectifs permanents dans les services et ports de 153 agents en lien notamment avec :

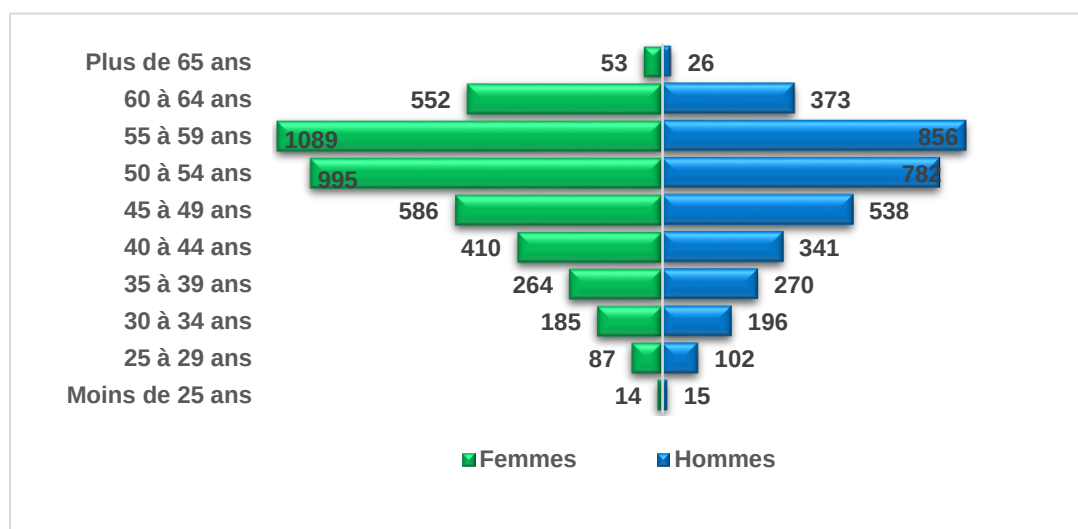
- des transferts de compétences (transports scolaires et interurbain-2017, Proch'Orientation-2020, loi d'orientation des mobilités-2021),
- la poursuite du déploiement de contrats de projet initié en 2020,
- la poursuite du développement de la direction des antennes régionales et de la relation aux usagers ainsi que le déploiement des antennes régionales initiée en 2017,
- le développement de l'action régionale en matière de transition énergétique et de technologies numériques.

A noter : une hausse des non permanents notamment dans les lycées à partir de 2020 en raison du COVID (remplacement de titulaires, mise en place des ASA,...)

B/ Structure des effectifs permanents

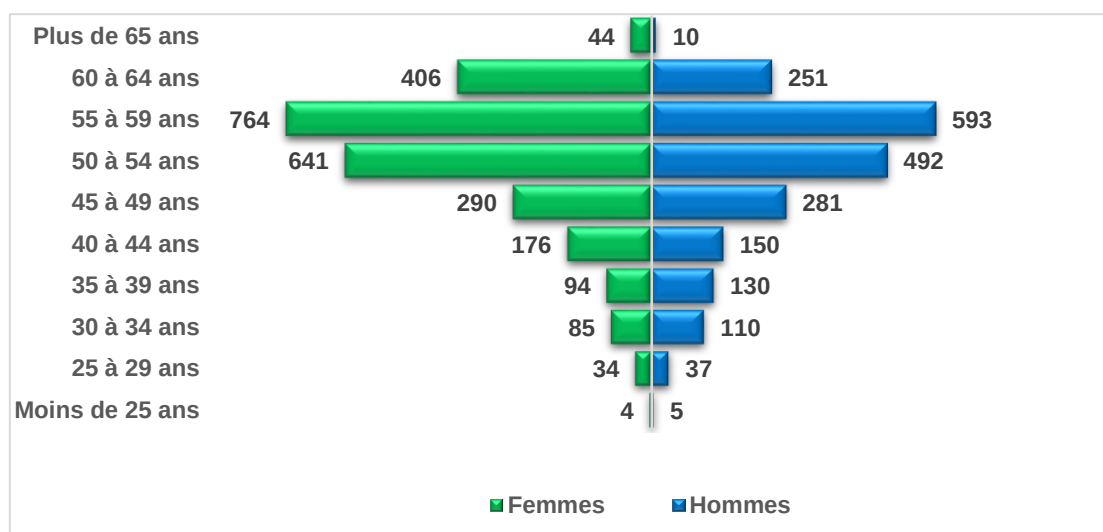
1 - Répartition par âge :

- Pyramide des âges de l'ensemble des agents permanents : 7 734 agents



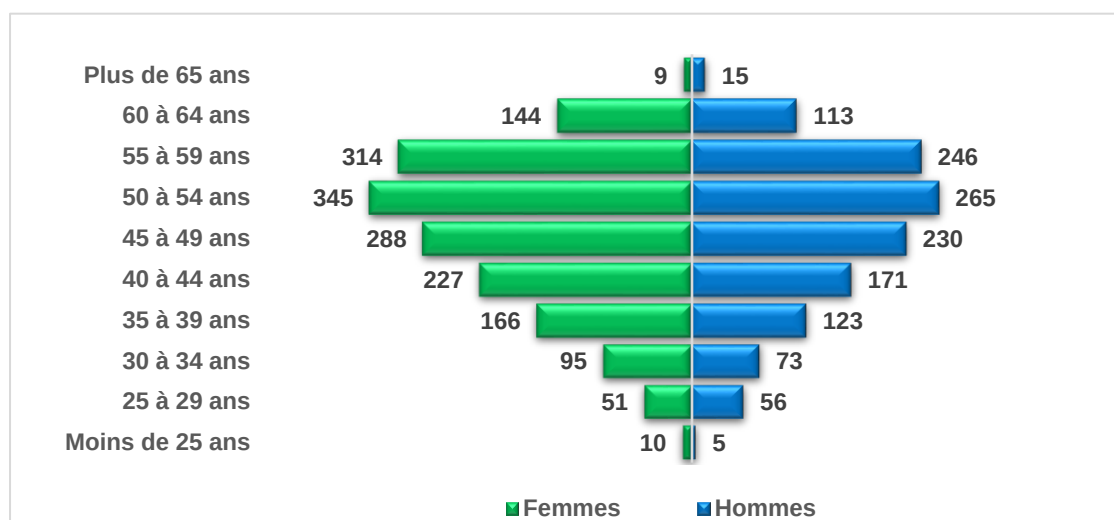
En 2022, les moins de 30 ans ne représentent plus que 2.4% des effectifs alors que les 50 ans et plus représentent 63.5% des effectifs. C'est désormais la tranche d'âge des 55 à 59 ans qui compte le plus d'agents (25.7%).

- Pyramide des âges des agents des lycées et CREPS : 4 597 agents



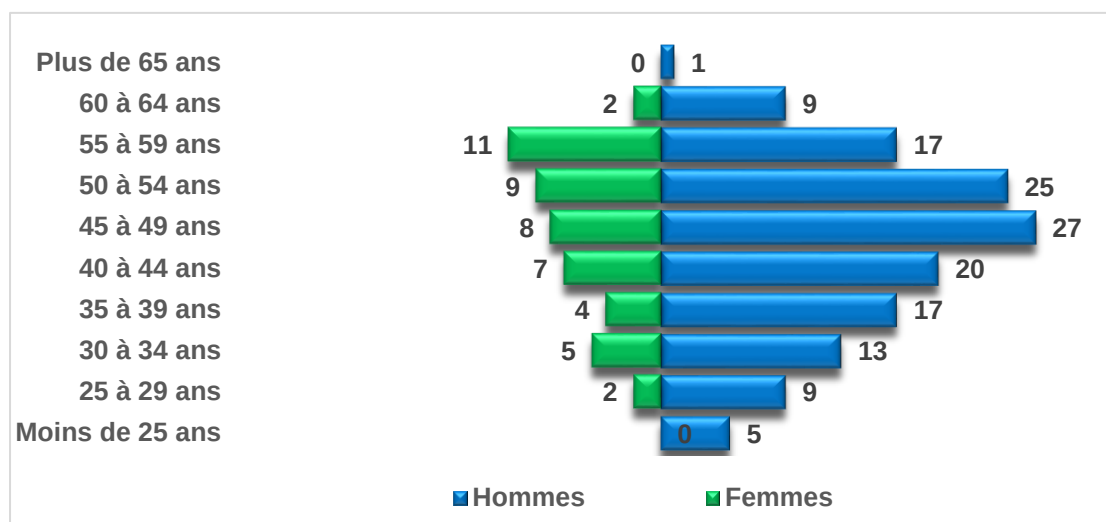
En 2022, les moins de 30 ans ne cessent de diminuer ne représentant plus que 1.7% des alors que les 50 ans et plus représentent désormais 69.1% des effectifs (68.1% en 2021). C'est la tranche d'âge des 55-59 ans qui compte le plus d'agents (29.5%). 54.2% de agents ont entre 50 ans et 59 ans.

- Pyramide des âges des agents des services : 2 946 agents



En 2022, les moins de 30 ans représentent 4.2% des effectifs, soit une stabilité par rapport à 2021 (4%) alors que les 50 ans et plus représentent 49.3% des effectifs. C'est la tranche d'âge des 50 à 54 ans (20.7%) qui compte le plus d'agents. 57.3% des agents ont entre 45 ans et 60 ans.

- Pyramide des âges des agents des ports : 191 agents



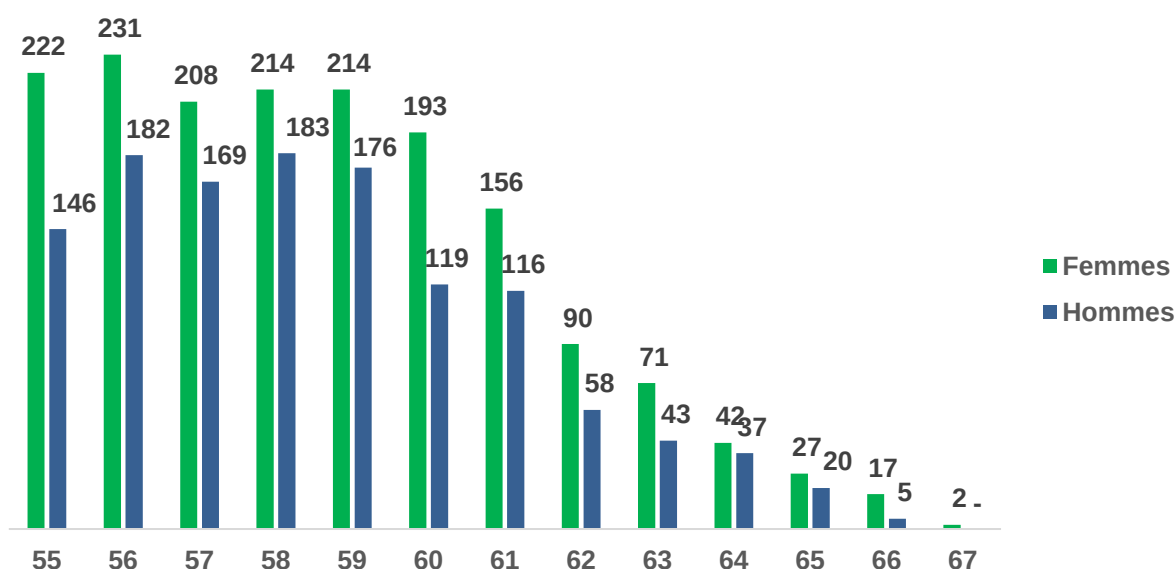
En 2022, les moins de 30 ans représentent 18.4% des effectifs alors que les 50 ans et plus représentent quant à eux 38.7% des effectifs. C'est la tranche d'âge des 45 à 49 ans qui compte le plus d'agents (18.3%). La structure par âge de la direction des ports, mers et littoral reste stable.

- L'âge

	LYCEES et CREPS	SERVICES	PORTS	TOTAL
FEMMES	52.2	48	46.9	50.1
HOMMES	50.8	48	44.6	49.5
TOTAL	51.7	48	45.2	50.1

L'âge moyen de l'ensemble des agents permanents est de 50.1 ans en 2022 (49.9 ans en 2021). L'écart de la moyenne d'âge entre les lycées/CREPS et les services/ports reste stable, soit 3.9 ans. 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 = 2 949 agents



On compte 2 949 agents permanents de 55 ans et plus. Ils étaient 2 862 en 2021, soit 87 agents de plus en une année.

Les agents de 55 ans et plus représentent désormais 38.1% des effectifs permanents. Ils n'étaient que 27.2% en 2016, soit une progression de 10.9 points en 7 ans. Ce taux est de 45% dans les lycées et CREPS, 28.5% dans les services et 21% dans les ports.

Les femmes représentent 58.7% de cette classe d'âge (56.4% en 2021).

A noter : on compte également 284 agents de 55 ans et plus parmi les agents non permanents, soit 18.1% des effectifs au 31 décembre 2022.

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	-	78	1,7%	4 519	98,3%	4 597	4 567.9
SERVICES	1 366	46.70%	547	17,2%	1 033	35.8%	2 946	2 891.7
PORTS	63	29.2%	37	21.6%	91	49.2%	191	189.1
TOTAL	1 429	18.20%	662	8.10%	5 643	73.70%	7 734	7 648.7

La majorité des agents est issue de la catégorie C, soit 73%, puis en catégorie A à hauteur de 18.5% et 8.6% 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	7	71	2 531	1 988	2 538	2 059
SERVICES	776	590	365	182	508	525	1 649	1 297
PORTS	18	45	11	26	19	72	48	143
TOTAL	794	635	383	279	3 058	2 585	4 235	3 499
%	55.6%	44.4%	57.9%	42.1%	54.2%	45.8%	54.8%	45.2%

La catégorie C est composée à 80,1% d'agents des lycées et 19.9% d'agents des services et des ports.

La catégorie B est composée à 11.8% d'agents des lycées et 88.2% d'agents des services et des ports.

La catégorie A est composée à 95.6% d'agents des services et à 4.4% d'agents des ports.

Les femmes représentent 54.2% de la catégorie C, 57.9% de la catégorie B et 55.6% 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		4	9	13	12.9
ADMINISTRATEUR		7	12	19	18.8
DIRECTEUR TERRITORIAL		40	36	76	74.9
ATTACHE HORS CLASSE		3	3	6	6
ATTACHE PRINCIPAL		322	164	486	473.5
ATTACHE TERRITORIAL	B	276	163	439	430.4
REDACTEUR PRINCIPAL 1ERE CL		153	16	169	166.4
REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CL		110	24	134	130.3
REDACTEUR	C	101	27	128	124.6
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 1E CL		272	52	324	313.5
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 2E CL		123	25	148	144.1
ADJOINT ADMINISTRATIF TERR		84	23	107	105.3
FILIERE ADMINISTRATIVE		1495	554	2049	2000.7
INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE	A	4	3	7	7
INGENIEUR EN CHEF CL. EXC		0	1	1	1
INGENIEUR EN CHEF		11	15	26	25.8
INGENIEUR HORS CLASSE		0	3	3	3
INGENIEUR PRINCIPAL		90	165	255	249.6
INGENIEUR		17	51	68	67.8
TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CL	B	4	70	74	74
TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CL		5	85	90	90
TECHNICIEN		9	50	59	58.2
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	C	34	255	289	288.9
AGENT DE MAITRISE		40	155	195	194.1
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 1E CL		41	309	350	349.3
ADJ TECH TER. PL 1E CL ETB ENS		102	305	407	404.9
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2E CL		37	131	168	167.6
ADJ TECH TER. PL 2E CL ETB ENS		1654	804	2458	2435.5
ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL		36	175	211	210.5

ADJOINT TECHNIQUE ETS ENS		635	351	986	983.4
FILIERE TECHNIQUE		2719	2928	5647	5610.6

	Cat.	FEMMES	HOMMES	EFFECTIF	ETP
ATTACHE PPAL CONSERV.PAT	A	5	1	6	5.6
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	14.6
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	1.8
ASSISTANT SOCIO-EDUC PPL		0	0	0	0
ASSISTANT SOC EDUC CL EXCEP		1	0	1	1
FILIERE SOCIALE		3	0	3	2.8
CHEF MECANICIEN	B	0	1	1	0
HYDROGRAPHE		0	2	2	2
MAITRE D'ENTRETIEN		0	1	1	2
MECANICIEN		0	1	1	1
PATRON DE VEDETTE		0	2	2	2
HORS FILIERE		0	7	7	7
TOTAL		4235	3499	7734	7648.7

La filière technique : elle représente 73% de l'effectif permanent. Elle est composée de 89.7% d'agents de catégorie C. Les femmes représentent 48% des effectifs de la filière, en lien avec leur représentation dans le cadre d'emploi des adjoints techniques des établissements d'enseignement.

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 (15.3%) ou des adjoints techniques territoriaux (15.6%). Par contre, elles sont majoritairement présentes dans le cadre d'emploi des adjoints techniques des EPLE (62.1%). Elles représentent 33.1% des effectifs dans le cadre d'emploi des ingénieurs.

La filière administrative : elle représente 26.5% de l'effectif permanent. Elle est composée de 72.5% de femmes.

L'étude de la filière administrative met en évidence la surreprésentation des femmes dans certains cadres d'emplois : 63.7% des attachés, 84.5% des rédacteurs et 82,7% des adjoints administratifs. En revanche, dans le cadre d'emplois des administrateurs, les femmes ne représentent que 34.4%.

Sur les grades supérieurs, on compte 14 femmes dans le cadre d'emploi des ingénieurs en chef pour 19 Hommes. Dans le cadre d'emploi des administrateurs, ce rapport est de 11 femmes pour 21 hommes.

Les autres filières : La répartition femmes/hommes sur les filières culturelle, médico-sociale, sociale et hors filière est stabilisée à hauteur de 64.3% en faveur des femmes.

- Répartition des agents permanents par pôle et par direction

Pôle	Structure hiérarchique	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CABINET	Cabinet	2	1	3
	Direction de la communication et des relations publiques	37	30	67
	Direction des relations institutionnelles	19	0	19
CABINET		58	31	89
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	Direction générale des services	6	1	7
	Secrétariat général	38	24	62
DIRECTION GENERALE DES SERVICES		44	25	69
POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE	Direction de la cohésion et de la communication interne	6	5	11
	Direction de l'audit	13	9	22
	Direction de l'inspection générale	4	2	6
	Direction des ressources humaines	171	28	199
	Direction qualité et performance	28	20	48
	Mission fusion et projet d'administration	0	1	1
	Pôle compétences et accompagnement interne	4	4	8
POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE		226	69	295
POLE EDUCATION ET AVENIR DES JEUNES	Direction équipements et patrimoine lycées	78	280	358
	Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales	43	24	67
	Direction de l'apprentissage et de l'alternance	36	11	47
	Direction fonctionnement des établissements	36	31	67
	Direction politiques éducatives	31	143	174
	Mission information et proximité avec les lycées	13	15	28
	Mission Proch'orientation	12	1	13
	Pôle éducation lycées	21	7	28
POLE EDUCATION ET AVENIR DES JEUNES		270	512	782
POLE MOBILITES INFRASTRUCTURES ET PORTS	Direction de la mer, des ports et du littoral	48	143	191
	Direction des services de transport	64	49	113
	Direction des infrastructures de mobilités et du Canal Seine Nord Europe	26	24	50
	Pôle mobilité, infrastructures et ports	2	4	6
POLE MOBILITE INFRASTRUCTURES ET PORTS		140	220	360

Pôle	Structure hiérarchique	FEMMES	HOMMES	TOTAL
POLE PROXIMITE RAYONNEMENT CULTURE ET SPORT	Direction de la création artistique et des pratiques culturelles	82	31	113
	Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers	62	20	82
	Direction des sports, de la jeunesse et de la vie associative	38	12	50
	Pôle culture et rayonnement	8	4	12
POLE PROXIMITE RAYONNEMENT CULTURE ET SPORT		190	67	257
POLE RESSOURCES	Direction de l'achat public	30	18	48
	Direction des affaires juridiques	21	8	29
	Direction des finances	32	16	48
	Direction des systèmes d'information	19	55	74
	Pôle ressources	3	0	3
POLE RESSOURCES		105	97	202
POLE STRATEGIE REGIONALE	Agence Hauts-de-France 2040	28	31	59
	Direction des relations internationales	12	2	14
	Direction Europe	59	23	82
	Direction REV 3	20	13	33
	Mission auprès de l'union européenne	2	4	6
	Pôle stratégie régionale	6	3	9
POLE STRATEGIE REGIONALE		127	76	203
POLE SUPPORTS TECHNIQUES	Direction accueil et gestion des manifestations	18	32	50
	Direction des moyens institutionnels	55	59	114
	Direction du patrimoine et de la sécurité	26	56	82
	Pôle supports techniques	4	4	8
POLE SUPPORTS TECHNIQUES		103	151	254
POLE TERRITOIRES ET TRANSITIONS	Direction agriculture et développement rural	45	17	62
	Direction de la santé	14	1	15
	Direction de l'aménagement du territoire et du logement	54	21	75
	Direction de l'eau et la biodiversité	21	13	34
	Mission ingénierie touristique et attractivité	7	4	11
	Mission transition numérique	6	4	10
	Pôle territoires et transitions	29	12	41
POLE TERRITOIRES ET TRANSITIONS		176	72	248
POLE TRAVAIL ENTREPRISES ET EMPLOI	Direction de la formation professionnelle	101	38	139
	Direction de la transformation de l'économie régionale	34	29	63
	Direction de l'emploi	23	5	28
	Direction des entreprises	52	28	80
	Pôle travail entreprises et emploi	21	6	27
POLE TRAVAIL ENTREPRISES ET EMPLOI		231	106	337
CESER		13	9	22
REPRESENTANT DU PERSONNEL		3	3	6
MISE A DISPOSITION		11	2	13
TOTAL		1697	1440	3137

C/ Les agents en situation de handicap

SITUATION AU 31 DECEMBRE 2022*	TOTAL
Effectifs rémunérés au 31 décembre 2022	8106
Nombre de travailleurs handicapés au 31 décembre 2022	850
Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés	10.49

* 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 2022, la Région compte 850 agents en situation d'handicap : 29.53 % au sein des services et des ports et 70.47% dans les lycées et CREPS. On compte 12 agents de plus qu'en décembre 2021 (838 agents).

Cette hausse s'explique par :

- le suivi des agents arrivant en fin de droit pour anticiper leur renouvellement,
- une visibilité de la mission handicap lors des salons RH en lycées et sur l'intranet de la collectivité pour accompagner et sensibiliser les agents à la reconnaissance,
- la mise en place d'actions de communication pour informer sur la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et des aides correspondantes.

Le taux d'emploi direct des agents régionaux en situation de handicap est de 10.49% (10.08% au 31 décembre 2021).

A titre de comparaison, la fonction publique présente un taux d'emploi direct de **5,45%**, qui est en progression constante depuis la création du fonds et en légère régression par rapport à 2021, notamment pour des raisons techniques, de nouveaux modes de calcul, mais aussi de nombreux départs en retraite.

- 4.40 % dans la fonction publique d'état,
- 5.53 % dans la fonction publique hospitalière,
- 6.72 % dans la fonction publique territoriale.

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

DÉVELOPPEMENT RH



Le Développement des ressources humaines

A/ Les mouvements de personnel

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

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

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

1 - Les sorties (présentation par motifs de départ)

	FEMMES	HOMMES	
Congé parental	8	1	9
Disponibilité	13	10	23
Congé formation	0	0	0
Détachement extérieur	9	9	18
Sous Total	30	20	50
Décès	12	21	33
Démission	14	10	24
Détachement	4	2	6
Mutation	10	18	28
Retraite	166	134	300
Autres (radiation, fin de contrat, licenciement, ...)	3	12	15
Sous total	209	197	406
TOTAL	239	217	456

456 agents ont quitté la collectivité en 2022 (403 en 2021) :

- on compte 288 départs au sein des lycées et 168 au sein des services.

- le principal motif de départ reste la retraite : 300 agents (86 dans les services et 214 dans les lycées), soit 74.3% des départs dans les lycées et CREPS et 51% dans les services et ports.

- le nombre d'agents ayant sollicité une demande particulière d'absence est en hausse en 2022, plus particulièrement sur les demandes de disponibilité (+6) et les demandes de détachement extérieurs (+10).

- parmi les 46 départs supplémentaires constatés sur 2022 au sein des lycées, on compte 20 décès de plus qu'en 2021 ainsi que 9 départs en retraite.

- au sein des services, 66% des départs concernent les titulaires pour 34% de contractuels soit une stabilité par rapport à 2021.

A noter : 17 agents en position particulière d'absence (disponibilité, détachement, ...) ont quitté définitivement la collectivité en 2022, suite à mutation, radiation des effectifs ou retraite (5 agents des lycées et CREPS et 12 agents des services et ports).

2 - 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	4	2	6
Réintégration suite à congé parental	5	0	5
Réintégration suite à mise à disposition, détachement	1	1	2
TOTAL REINTEGRATION	10	3	13
RECRUTEMENT			
Intégration fonction publique	114	70	184
Recrutement direct	2	5	7
Recrutement par concours	4	2	6
Recrutement par voie de détachement, mutation	24	32	56
Recrutement de non titulaires	13	14	27
Recrutement de contrat de projet*	21	12	33
Mise à disposition de la collectivité	0	0	0
TOTAL RECRUTEMENT	178	135	313
TOTAL	188	138	326

À noter :

313 recrutements ont été réalisés en 2023.

- 174 entrées au sein des EPLE, soit 29 de moins qu'en 2021, dont 161 déprécarisations.
- 139 entrées dont 79 titulaires (56.8%) et 60 contractuels (43.2%). En 2021, ce rapport était de 44% de titulaires pour 55% de contractuels, soit une inversion du rapport titulaire/contractuel.

A cela s'ajoute également 13 réintégrations réparties comme suit :

- 5 au sein des lycées
- 8 au sein des services.

- *le recours aux contrats de projet, bien qu'il ne s'agisse pas d'emplois permanents, sont pris en compte dans le total des entrées. 33 agents ont donc intégré la collectivité en 2022 et impacte le taux de recrutement des contractuels.

- 184 agents ont été déprécarisés en 2022 contre 191 en 2021, 161 au sein des lycées et CREPS et 23 dans les services et ports.

2 - La mobilité interne

le taux de recrutement à l'interne pour la Région est de 53.3% (48.1% en 2021).

Nombre de mobilités internes / (nombre de mobilités internes + nombre d'entrées).

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

	TOTAL
LYCEES et CREPS	130
SERVICES et PORTS	242
TOTAL	372

- Mobilité dans les lycées

130 agents des lycées ont fait une mobilité au cours de l'année, contre 183 en 2021.

Bourse à l'emploi du 1^{er} février 2022

- 60 postes ouverts
- 516 candidatures
- 19 agents ont effectué une mobilité

A noter : 23 agents ont également été déprécarisés dans le cadre de cette bourse à l'emploi.

Bourse à l'emploi du 1^{er} septembre 2022

- 209 postes ouverts
- 1 194 candidatures
- 28 agents ont effectué une mobilité

A noter : 111 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 établissements du pôle éducation et avenir des jeunes, 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 2022, 138 affectations ont été réalisées sur les postes à spécialité, répartis comme suit : 83 mobilité interne, 46 déprécarisations et 9 recrutements externes.

- 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	140	113	3	2
SERVICES et PORTS	186	76	36	4
TOTAL	326	189	39	6
	479		45	

479 agents ont sollicité le service sur le volet « accompagnement des parcours professionnels » en 2022 contre 400 en 2021. Une activité en augmentation par rapport à 2021. En effet, cette période a donné lieu à des réflexions sur le projet professionnel plus nombreuses, notamment chez les agents des services dans un contexte d'ajustements organisationnels au sein de la collectivité. Il est à noter également, l'arrivée d'une nouvelle chargée d'accompagnement en mai 2022, en remplacement d'un collègue parti en décembre 2021. Les chargés d'accompagnement ont également réalisé 37 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 augmenté, passant de 12% en 2021 à 16% en 2022. Cette augmentation s'explique notamment par les opportunités de postes qui ont émergées suite aux ajustements organisationnels. En effet, cette période a amené les agents à se questionner sur leur avenir professionnel et pour certains à engager un changement à l'issue de cette période de réflexion.

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

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

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

L'apprentissage

Quelques chiffres

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
LYCEES et CREPS			
Apprenti	44	98	142
SERVICES et PORTS			
Apprenti	26	39	65
TOTAL			
Apprenti	70	137	207

- 110 apprentis ont signé un contrat d'apprentissage au cours de l'année 2022 (64 dans les lycées et CREPS, 44 dans les services et 2 dans les ports),
- 30 apprentis poursuivent leur apprentissage au sein de la collectivité sur une nouvelle convention de stage,
- 307 apprentis ont travaillé au moins une journée en 2022 : 213 au sein des lycées et CREPS et 103 dans les services et ports,
- 207 apprentis étaient présents au 31/12/2022 : 142 au sein des lycées et CREPS et 65 dans les services et ports,
- la moyenne d'âge est de 21 ans, 20.1 ans dans les lycées et CREPS et 21.8 au sein des services et ports.

À noter : Au 31 décembre 2022, 101 établissements scolaires avaient un apprenti contre 106 en 2021.

À noter : on recense 33 apprentis en situation de handicap.

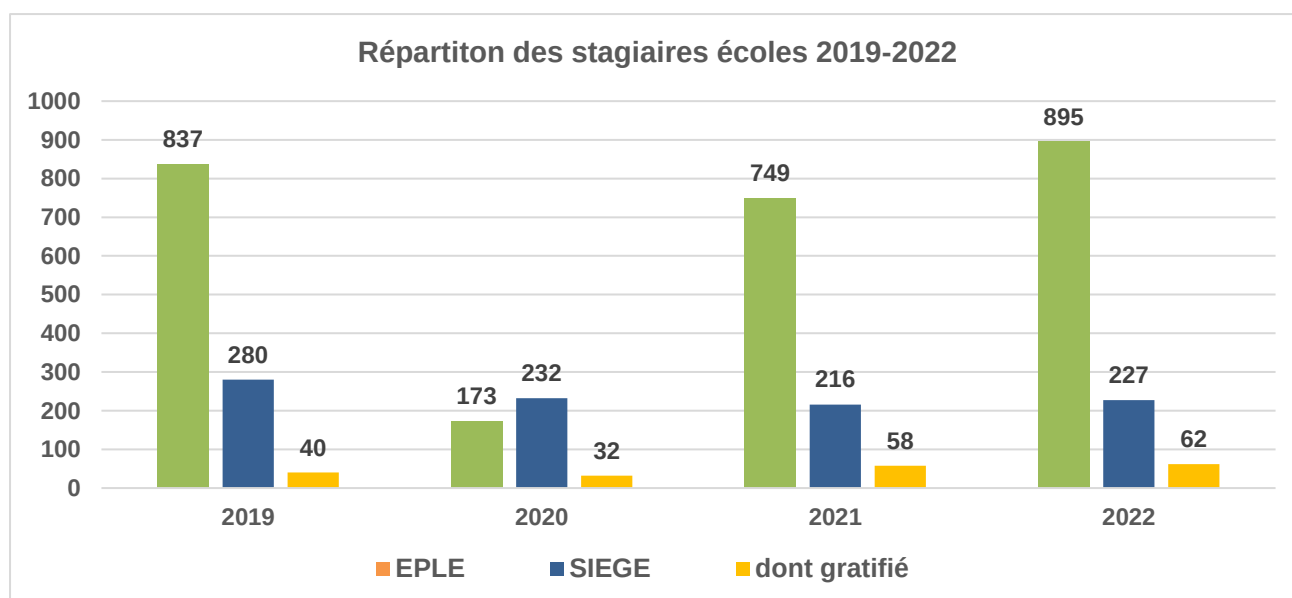
- Les stagiaires écoles

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 1122 stagiaires au cours de l'année dont 895 dans les établissements d'enseignement et 227 dans les services et ports.

Nombre de stagiaires écoles	2019	2020	2021	2022
	1117	405	965	1122

À noter : au 31 décembre 2022, 62 stagiaires ont bénéficié d'une gratification sur les 1122 stagiaires accueillis.



À noter : Après 2 années marquées par la crise sanitaire, la cible de 1 000 stagiaires a de nouveau été atteinte en 2022.

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

- Le référentiel emplois des services, des ports, des lycées et CREPS

	Métiers	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administration générale	Agent d'accueil et d'information	270	68	338
	Agent d'administration	13	4	17
	Assistant administratif et/ou financier	79	8	87
	Assistant de direction	91	5	96
	Assistant documentaire	10	4	14
	Assistant technique	6	19	25
	Cadre administratif et/ou financier	42	12	54
	Gestionnaire administratif et/ou financier	399	75	474
	Gestionnaire des fonds européens	42	15	57
	Gestionnaire d'études	17	12	29
	Gestionnaire relations publiques	5	0	5
Appui aux usagers	Agent de prévention	0	0	0
	Animateur culturel	0	0	0
	Conseiller téléphonique - téléconseiller	15	3	18
	Gestionnaire d'accompagnement professionnel	10	1	11
Communication	Attaché de presse	2	1	3
	Chargé de communication	11	3	14
	Community manager	1	1	2
	Concepteur maquettiste	3	1	4
	Graphiste	2	3	5
	Journaliste	2	7	9
	Photographe / Vidéaste	3	7	10
	Régisseur général	0	4	4

	Métiers	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Conservation, valorisation, documentation	Archiviste	2	0	2
	Chercheur de l'inventaire culturel	4	2	6
	Documentaliste	6	2	8
	Médiateur du patrimoine	0	0	0
Finance et Gestion	Acheteur public	7	1	8
	Chargé de commande publique	3	0	3
	Comptable	0	0	0
	Contrôleur de gestion	6	3	9
Logistique	Agent courrier	7	8	15
	Agent de service et d'intendance	1	2	3
	Agent des interventions techniques	2	30	32
	Agent du parc scénique	0	7	7
	Chauffeur	0	14	14
	Magasinier	65	149	214
	Technicien reprographe	1	3	4
Santé, sécurité	Assistant social	4	0	4
	Infirmier	1	0	1
	Médecin du travail	0	0	0
	Préventeur	1	3	4
	Psychologue	2	0	2
Audit et qualité	Auditeur	12	7	19
	Consultant interne	5	4	9
	Evaluateur de politiques publiques	2	5	7
	Inspecteur	1	1	2
	Qualiticien	0	0	0
Entretien et hygiène	Visiteur technique	0	0	0
	Agent d'entretien	1871	528	2399
	Agent d'intervention en entretien	0	0	0
	Agent technique en espaces extérieurs	4	44	48
	Linger	44	1	45
infrastructures portuaires	Agent d'exploitation portuaire	0	8	8
	Charpentier de quai	0	2	2
	Chaudronnier - soudeur	0	3	3
	Conducteur VL, PL, Engins	0	4	4
	Maçon	0	7	7
	Mainteneur des équipements et ouvrages portuaires	0	10	10
	Mécanicien VL, PL, Engins	0	3	3
	Technicien de maintenance portuaire	0	2	2
	Technicien des méthodes	0	1	1
	Technicien d'exploitation portuaire	4	1	5
	Télé opérateur des écluses	0	12	12

	Métiers	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Ressources humaines	Chargé de développement RH	15	1	16
	Formateur interne	0	0	0
	Gestionnaire RH	82	9	91
	Référent RH	5	1	6
Système d'information	Administrateur des systèmes d'information	4	6	10
	Agent technique des systèmes d'information	0	10	10
	Applicatifs manager	0	3	3
	Concepteur - développeur informatique	0	3	3
	Géomaticien	2	2	4
	Ingénieur systèmes et réseau	0	8	8
	Responsable de projet informatique	5	15	20
	Technicien informatique	9	131	140
	Technicien SIG	0	3	3
Développement des politiques régionales et fonctionnelles	Chargé de mission	293	179	472
	Chargé d'étude	1	2	3
	Conseiller technique	49	39	88
	Interlocuteur lycées	4	5	9
	Responsable de projet	64	106	170
Juridique	Juriste conseil	23	15	38
Management	Manager de direction générale	3	7	10
	Manager de direction	46	56	102
	Manager de proximité	41	48	89
	Manager d'équipe	49	260	309
	Manager intermédiaire	118	100	218
Maritime	Hydrographe	0	2	2
	Maître d'entretien	0	1	1
	Mécanicien marin	0	2	2
	Responsable de vedette	0	2	2
Patrimoine et bâtiment	Agent de sécurité bâtiment et incendie	2	2	4
	Agent d'intervention du bâtiment	12	170	182
	Agent technique du bâtiment	7	634	641
	Architecte	3	0	3
	Chargé de la programmation patrimoniale	0	0	0
	Chargé d'opération	3	36	39
	Dessinateur - projeteur	1	8	9
	Gestionnaire du patrimoine portuaire	0	2	2
	Technicien de maintenance	0	15	15
	Technicien d'exploitation des transports	3	16	19
	Veilleur de nuit	4	43	47
Restauration collective	Agent de restauration	401	133	534
	Cuisinier - second de cuisine	103	304	407
	Responsable de restauration collective	41	176	217

- La politique GPEC de la Région Hauts-de-France

1) Une politique inscrite dans les chantiers prioritaires du pôle PCAI

L'approche prospective 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 faire face à ces problématiques désormais intégrées au chantier du pôle PCAI.

Les principales actions sont les suivantes :

- **« 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.

- **« 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.

- **« 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 2022, les travaux réalisés dans le cadre du maintien dans l'emploi, ont permis de réaliser les aires d'usures professionnelles pour 14 métiers supplémentaires.

A ce stade 26 métiers ont des aires d'usures professionnelles identifiées, cela concerne les métiers suivants :

- agent d'entretien
- agent d'accueil et d'information
- agent de restauration
- cuisinier / second de cuisine
- responsable de cuisine collective
- magasinier
- agent technique du bâtiment
- agent en espace extérieurs
- agent technique informatique lycées
- linge
- veilleur de nuit
- manager d'équipe
- agent d'exploitation portuaire
- conducteur VL, PL, Engins
- charpentier de quai
- chaudronnier - soudeur
- télé opérateur des écluses
- maçon
- mécanicien VL, PL, engins
- mainteneur des équipements et ouvrages portuaires

- technicien de maintenance portuaire
- technicien d'exploitation portuaire
- hydrographe
- maître d'entretien
- mécanicien marin
- responsable de vedette

Le contenu de ces travaux, les expériences et connaissances capitalisées au travers de cette démarche sont riches en enseignement.

Pour les agents, ils vont permettre de faire évoluer la qualité de vie au travail en prévenant les situations à risque et en protégeant mieux leur santé.

Pour l'administration, de mieux coordonner les organisations de travail, de donner du sens à son action, de garantir à ses agents le maintien dans l'emploi et de cibler les accompagnements possibles.

Concernant la veille métiers, des travaux ont permis d'affiner l'organisation de l'observatoire des métiers et des compétences. En effet son processus identifié en 2020 a été décliné en fonctions opérationnelles afin de faciliter sa mise en œuvre.

L'observatoire des métiers s'appuiera notamment sur les travaux liés à l'usure professionnelle pour étudier l'évolution des métiers.

Tous ces travaux viendront alimenter et compléter la démarche en cours sur la transmission des savoirs et la capitalisation des expériences.

2) GPEC et égalité professionnelle

D'autres actions menées en 2022 ont pu également porter la démarche de GPEC de la Région. C'est le cas des travaux effectués autour de l'égalité professionnelle.

En effet, la GPEC et l'égalité professionnelle sont étroitement liées car elles visent toutes deux à assurer une gestion efficace et équitable des ressources humaines.

Ainsi depuis 2021, 17 actions très opérationnelles, très concrètes, ont été identifiées dans le cadre du plan égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023, une partie de ces actions sont d'ordre de GPEC et visent à :

- favoriser la mixité des métiers en valorisant les parcours atypiques : faire en sorte que les métiers masculins soient possibles aux femmes et inversement,
- mettre en place une école des encadrants pour faciliter l'accès des femmes à des postes de management,
- identifier de nouveaux leviers pour réduire les écarts femmes – hommes en matière de rémunération et de promotion.

En parallèle, des travaux ont été réalisés sur les prévisions de départ en retraite renforçant l'idée d'une collectivité qui anticipe les évolutions de demain et qui accompagne les agents dans ces changements avec comme enjeux de :

- renforcer les offres de mobilité interne,
- multiplier les possibilités d'accompagnement,
- mettre en évidence des solutions fines pour faciliter la réalisation des parcours professionnels.

Développer sa démarche et ses offres de GPEC permet à la collectivité d'attirer les talents, de recruter plus facilement, de fidéliser ses agents, d'être attractive, en somme de répondre aux nouveaux et nombreux enjeux RH actuels.

3) GPEC et conseil en organisation

La GPEC, en rassemblant et en concentrant plusieurs outils rh, permet également de prévenir et d'adapter en ressources humaines les organisations.

En effet, à l'occasion des comités sociaux territoriaux (CST), elle permet de mettre en cohérence les projets d'organisation avec les orientations politiques et de prendre en compte l'évolution des compétences et des métiers.

En ce sens, le service accompagnement collectif, organisation et GPEC a finalisé 30 rapports concernant l'organisation des services et ports présentés lors des comités techniques en 2022.

En outre, les démarches de GPEC permettent de faire face aux enjeux organisationnels de la collectivité tels que :

- adapter les emplois aux évolutions de l'environnement,
- adapter l'organisation interne et les conditions de travail aux objectifs stratégiques,
- optimiser la gestion des effectifs pour anticiper les recrutements et départs,
- favoriser la transmission du savoir et du savoir-faire pour pérenniser les connaissances et les compétences.

La collectivité a ainsi inscrit, dans ses lignes directrices de gestion, ces différents enjeux au sein du volet stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Un axe dédié est consacré à l'accompagnement des organisations en fonction de l'évolution des politiques publiques tout en préservant la dimension humaine.

C/ La formation professionnelle

1 - Le budget dédié au plan de formation 2022

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

EFFORT DE FORMATION 2022
=
MONTANTS DES CRÉDITS EN 2022 +
COTISATION CNFPT (COTISATION 2022)

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
MONTANT DES CREDITS*	284 500	845 500	1 130 000
COTISATION CNFPT*	1 056 300	838 600	1 894 900
TOTAL	1 340 800	1 684 100	3 024 900

* Montant inscrit au budget prévisionnel 2022

Toutefois, en 2022, seuls 66% du budget ont été consommés, soit 744 298€, montant proche de celui de l'année 2021 qui s'élevait à 737 392.41€. Le retard dans l'exécution budgétaire s'explique par les délais de mise en œuvre des marchés et des dates de formation disponibles auprès des organismes de formation.

2 - Les bénéficiaires

- **Les bénéficiaires** sont les agents ayant effectivement suivi une formation au cours de l'année 2022 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 2022. (Un agent est comptabilisé deux fois s'il a participé à 2 formations)

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
STAGIAIRES	1 765	3 091	4 856
BENEFICIAIRES	1 486	2090	3 576
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION MOYEN PAR AGENT	1.2	1.5	1.4

En moyenne, un agent a participé à 1.4 actions de formation. 3 576 agents se sont formés en 2022, soit 46% de l'effectif permanent, 32% des agents des lycées et CREPS et 66% des agents des services et ports.

- Répartition des bénéficiaires par genre

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	544	392	936
B	252	202	454
C	951	1 235	2 186
TOTAL	1 747	1 829	3 576

À noter : les femmes représentent 54.8% des effectifs permanents, mais elles ne représentent que 48.9% des bénéficiaires.

À noter : 51.1% d'hommes ont participé à des formations, principalement des agents de catégorie C (67.5%) alors que les hommes représentent 45.2% des effectifs permanents.

- Part des agents formés par catégorie

	BENEFICIAIRES	EFFECTIF PRESENT AU 31/12/2022	Part des formés par catégorie d'emploi
A	939	1 429	65.7%
B	454	662	68.6%
C	2 186	5 643	38.7%
TOTAL	3 576	7 734	46.2%

Globalement, pour toutes les catégories d'emploi, le départ en formation en 2022 a de nouveau augmenté comme cela avait été le cas en 2021.

Il est à noter que l'augmentation est plus marquée pour les agents de catégorie C : 608 agents supplémentaires sont partis en formation sur 2022 par rapport à 2021, dont 454 étaient de catégorie C.

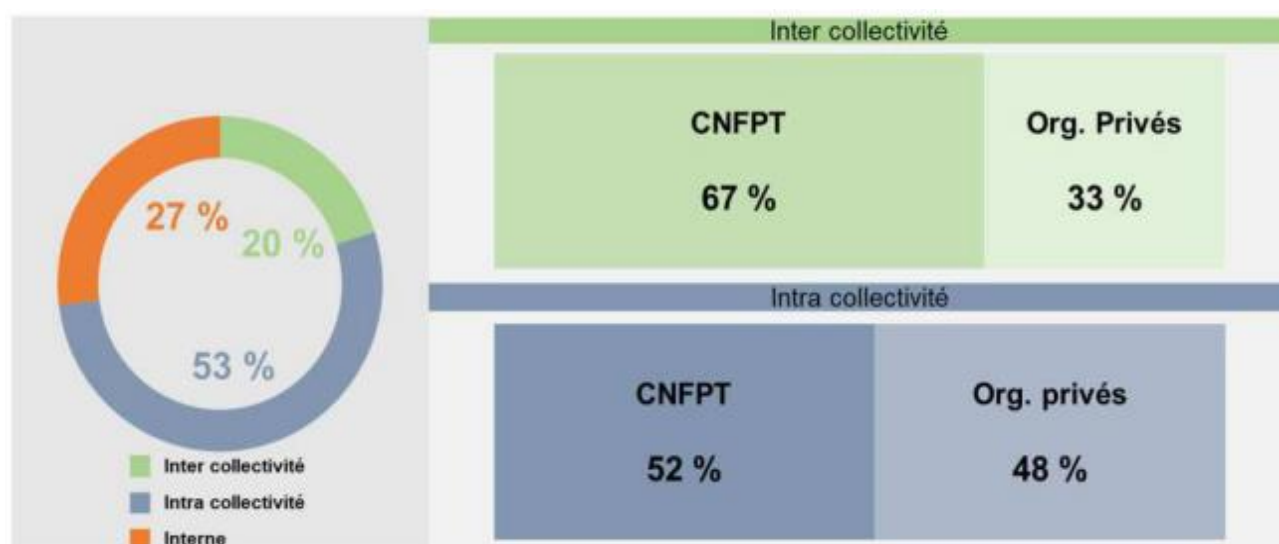
3 - Les modalités d'organisation des formations

• **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 composés exclusivement d'agents de la collectivité.

- Répartition des modalités d'organisation des formations en 2022



À noter : 80% 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 = 18.7%

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.

Comme les années précédentes, le service formation et innovation pédagogique (SFIP) a poursuivi différentes mesures pour lutter contre l'absentéisme en formation avec notamment : la territorialisation des formations INTRA et INTERNE (fonction d'un nombre d'agents minimal pour constituer un groupe), l'envoi des convocations dématérialisées entre 4 et 6 semaines avant le démarrage de la formation, des relances par mail et des prises de contact individualisées pour certaines actions de formation.

Même si le service formation et innovation pédagogique (SFIP) doit encore poursuivre son accompagnement auprès des agents des lycées, le dispositif de préinscription sur les formations du catalogue interne HDF et

sur celui du CNFPT permet aux agents de choisir eux-mêmes la formation réellement nécessaire à leur besoin ainsi que la date et le lieu de réalisation. Le déploiement de FORMEO permet de rendre plus accessibles ces formations proposées grâce à un moteur de recherche plus performant et facilitant

• 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	2 450	3 542	5 843
Nombre d'annulations	681	437	1 118
TAUX D'ABSENTEISME GLOBAL	27.8%	12.3%	18.7%

Par rapport à l'année 2021, le taux d'absentéisme a augmenté de 2.1 points pour les agents des services et des ports, et de 1.6 points pour les agents des lycées.

La hausse de l'absentéisme peut s'expliquer par le retour des formations animées en présentiel, pouvant engendrer des contraintes de déplacement. Par ailleurs, les formations délivrant une habilitation électrique ou un CACES souffrent toujours d'un fort taux d'absentéisme. La territorialisation de la formation se poursuit afin de répondre à la problématique de l'absentéisme.

- L'absentéisme global par sexe

	Taux d'absentéisme global
FEMMES	16%
HOMMES	21.4%

- L'absentéisme global par catégorie d'emplois

	Taux d'absentéisme global
A	10.7%
B	9.9%
C	24.2%

À noter : L'absentéisme en formation a augmenté sur toutes les catégories par rapport à 2021 (A : 8.5% ; B : 8% ; C : 21.3%)

À noter : 57% de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 639 agents en 2022.

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

- absence règlementaire (congés, maladie, enfant malade, décharge syndicale,...) 26% (292 agents)
- indisponibilité de l'agent pour raison de service 16% (183 agents)

4 - Les préparations aux concours et aux examens professionnels

Pour l'année 2022, au total 250 agents ont suivi une Préparation aux concours ou examens. Cela inclut les agents ayant suivi une formation sollicitée à l'occasion de l'Entretien professionnel de 2020 (62 agents), 2021 (103 agents) et 2022 (85 agents).

PREPARATION CNFPT	BENEFICIAIRES SERVICES ET PORTS	BENEFICIAIRES LYCEE
Préparation aux concours et examens de catégorie A	47	0
Préparation aux concours et examens de catégorie B	95	21
Préparation aux concours et examens de catégorie C	29	58
TOTAL BENEFICIAIRES	171	79

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 : Par ailleurs, les agents admissibles à un concours ou à un examen professionnel qui ne sont pas engagés dans un projet de préparation à l'écrit au CNFPT, peuvent, s'ils le demandent, intégrer le module de préparation aux épreuves orales proposé par le CNFPT. Ainsi en 2022, 60 agents Siège/Ports/Lycées ont bénéficié de ce module de préparation.

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.

10 demandes de bilan de compétences ont été recensées (7 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	0	0	0	0	0	0	0	0
En cours de réalisation	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	4
Effectués et finalisés	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	1	0	6
Annulés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0			1			7			2			10

10 demandes de VAE ont été recensées (5 femmes et 5 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	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4
Effectués et finalisés	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3
Annulés	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
TOTAL	4			5			1			0			10

479 agents ont sollicité le service sur le volet « accompagnement des parcours professionnels » en 2022 contre 400 en 2021. Une activité en augmentation par rapport à 2021. En effet, cette période a donné lieu à des réflexions sur le projet professionnel plus nombreuses, notamment chez les agents des services dans un contexte d'ajustements organisationnels au sein de la collectivité.

Il est à noter également, l'arrivée d'une nouvelle chargée d'accompagnement en mai 2022, en remplacement d'un collègue parti en décembre 2021.

Les chargés d'accompagnement ont également réalisé 37 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 augmenté, passant de 12% en 2021 à 16% en 2022. Cette augmentation s'explique notamment par les opportunités de postes qui ont émergées suite aux ajustements organisationnels. En effet, cette période a amené les agents à se questionner sur leur avenir professionnel et pour certains à engager un changement à l'issue de cette période de réflexion.

4 demandes de formations diplômantes et certifiantes exprimées.

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

** 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.*

13 agents ont été accompagnés dans leur projet de formation dans le cadre du CPF en 2022.

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.

18 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2022 :

- ➔ **13 dossiers accordés,**
- ➔ 1 dossier refusé (motif : formation non éligible au CPF),
- ➔ 4 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.

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
279	196	125	98	1 404	1 053	1 808	1 347
475		223		2 457		3 155	

À noter : 3 155 agents ont été concernés par un avancement d'échelon au cours de l'année 2022, soit 40.8% des effectifs permanents, soit 170 agents de plus qu'en 2021.

À noter : 57.3% des bénéficiaires sont des femmes pour 42.7% d'hommes. Ce ratio était de 54.5% de femmes et 45.5% d'hommes en 2021.

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	242	31	273	8	4a 3m 10j	2	6a 9m	10
	Rédacteur	240	45	285	1	8a 11m			1
	Rédacteur principal de 2ème classe	6	1	7	6	17a 11m 11j	1	13a 3m 12j	7
	Ingénieur	1	35	36			11		11
	Technicien principal de 2e classe	1	14	15					0
	Technicien	12	284	296			1		1
	Agents de maîtrise	22	202	224			1		1
Agents des lycées	Ingénieur	0	9	9					0
	Technicien principal de 2e classe	2	15	17			3	5a 1m	3
	Technicien	143	715	858			1	5a 1m	1
	Agent de maîtrise	1659	1177	2836	6	23a 5m 13j	17	20a 2m 22j	23
TOTAL		2328	2528	4856	21	0	37	0	58

À noter : le nombre de promus est supérieur de 11 agents par rapport à 2021 avec une répartition de 46.6% lycées et CREPS et 53.4% 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	35	39			1	9a 4m	1
	Technicien principal 2 ^e classe	3	6	9			1	7a 3m	1
C	Agent de maîtrise principal	30	127	157	24	4a 2m 28j	87	4a 3m 8j	111
	Adjoint technique principal 1 ^e Classe	10	16	26	6	6a 3m 13j	16	6a 10m 27j	22
	Adjoint technique principal 2 ^e Classe	0	0	0					
	Adjoint technique principal 1 ^e cl EE	1 515	685	2 200	41	8a 11m 5j	15	8a 11m 11j	56
	Adjoint technique principal 2 ^e cl EE	260	119	379	129	7a 4m 6j	49	6a 8m 7j	178
TOTAL		1 822	988	2 810	200		169		369

- Agents des services

			PROMOUVABLES			PROMUS				
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
ADMINISTRATIVE	A	Administrateur hors classe	0	0	0					0
		Administrateur général	0	1	1					0
		Attaché hors classe	21	16	37	1	8a 11m	1	8a 11m	2
		Attaché principal	37	11	48	22	10a 25j	7	9a 4m 21j	29
	B	Rédacteur principal 1 ^e classe	84	10	94	7	6a 7m	1	10a 4m	8
		Rédacteur principal 2 ^e classe	23	4	27			1	10a 9 m	1
	C	Adjoint administratif principal 1 ^e classe	53	12	65	31	5a 4 m	8	5a 5m 11j	39
		Adjoint administratif principal 2 ^e classe	14	1	15	6	8a 11m 3j	1	8a 10m	7
TOTAL			232	55	287	67		19		86

			PROMOUVABLES			PROMUS				
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
TECHNIQUE	A	Ingénieur en chef hors classe	0	5	5					0
		Ingénieur hors classe	2	3	5			1	16a 2m	
		Ingénieur principal	7	9	16	5	8a 1m 28j	5	7a 20j	10
	B	Technicien principal 1 ^e classe	0	29	29			3	5a 1m 15j	3
		Technicien principal 2 ^e classe	2	8	10					0
	C	Agent de maîtrise principal	3	36	39			7	4a 4m 13j	7
		Adjoint technique principal 1 ^e classe	7	27	34	3	8a 7m 10j	12	5a 9m 26j	15
		Adjoint technique principal 2 ^e classe	1	23	24	1	13a 9m	15	8a 9m 8j	16
		Adjoint technique principal 1 ^e classe EE	0	2	2					0
	TOTAL			22	140	162	9		43	
PATRIMOINE	A	Conservateur du patrimoine	6	1	7					0
		Conservateur bibliothèque	0	1	1					0
		Attaché principal conservation patrimoine	1	0	1					0
TOTAL			7	2	9	0		0		0
TOTAL SERVICES			261	197	458	76		62		138

- Les avancements de grade en 2022 dans le cadre de la CPCDI* :

	PROMOUVABLES			PROMUS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ATTACHE PRINCIPAL	4	0	4	3	0	3
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	0	1	1	0	1	1
TOTAL	4	1	5	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 **30 mai au 23 septembre 2022** pour l'ensemble des services, des ports, des lycées et du CREPS.

À noter : l'aspect indemnitaire de l'entretien professionnel, 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 2022.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents évalués	3 511	3 017	6 528
Services et ports	1 530	1 307	2 837
Lycées et CREPS	1 981	1 710	3 691
Agents non évalués	530	382	912
Services et ports	134	99	233
Lycées et CREPS	396	283	679
% de l'effectif évalué	86,88%	88,76%	87,74%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Nombre d'évaluateurs	383	692	1 075
Services et ports	177	242	419
Lycées et CREPS	83	339	422
Lycées (autorité fonctionnelle)	123	111	234
Recours demandés	15	8	23
Services et ports	9	1	10
Lycées et CREPS	6	7	13
Recours CAP	0	1	1

Le taux d'agents évalués est de 87.77% en 2022 (85.31% en 2021)

Cette année encore, le taux de réalisation des entretiens professionnels reste important et montre ainsi l'implication des encadrants dans la démarche.

L'augmentation des taux de réalisation, notamment dans les lycées, s'explique par la fin du contexte sanitaire lié au COVID.

Quelques chiffres clés :

- plus de **750** agents souhaitent partir à la retraite avant la fin d'année 2025.
 - 29% d'agents des services et des ports (44% de femmes)
 - 71% d'agent des lycées et CREPS (61% de femmes)
- 291** agents des services et des ports souhaitent effectuer une mobilité, soit 10.3% de l'effectif évalué dont 53% à court terme.
- 340** agents des lycées et CREPS souhaitent effectuer une mobilité, soit **9 %** de l'effectif évalué dont **60 %** à court terme.

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. Ces documents sont déposés dans le dossier numérique de l'agent.

Il a permis aux managers de formaliser les comptes rendus des entretiens réalisés dès la reprise d'activité de leurs agents (**46** pour les agents des services et ports et **61** pour les agents des lycées et Creps).

À noter : 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 23 recours déposés en 2022 (15 femmes, 8 hommes), 1 est porté devant la CAP, compétente sur demande expresse de l'agent pour émettre à postériori un avis relatif à la décision portée par l'autorité territoriale au compte-rendu de l'entretien professionnel.

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

Le processus intègre une phase de conciliation, réalisée par les référents RH ou un médiateur interne 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 391.8 millions d'euros en 2022.

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 2022, la part des dépenses de personnel est de 17.4% des dépenses réelles de fonctionnement (16.6% en 2021 ;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	TOTAL
Les rémunérations	Rémunération des titulaires	108 468 432 €	120 989 733 €	229 458 165 €
	64111 Traitement Indiciaire de base (TIB)	77 419 556 €	98 435 649 €	175 855 205 €
	64112 NBI, Supplément Familial de Traitement et Indemnité de résidence	2 065 247 €	2 211 534 €	4 276 781 €
	64118 Primes et autres indemnités.	28 983 629 €	20 342 550 €	49 326 179 €
	Rémunération des contractuels	20 328 920 €	27 634 370 €	47 963 290 €
	64131 Traitement indiciaire de base (TIB)	16 206 881 €	24 720 598 €	40 927 479 €
	64132 Supplément Familial de Traitement (SFT) et Indemnité de Résidence (IR)	196 857 €	548 319 €	745 176 €
	64138 Primes et autres indemnités	3 925 182 €	2 365 453 €	6 290 635 €
	64171 Rémunération des apprentis	724 627 €	1 436 077 €	2 160 704 €
	TOTAL DES REMUNERATIONS	129 521 979 €	150 060 180 €	279 582 159 €

NATURES COMPTABLES		SERVICES et PORTS 930	LYCEES et CREPS 932	TOTAL	
Les charges	6336	Cotisations au CNFPT et au centre de gestion de la fonction publique territoriale	915 589 €	1 165 621 €	2 081 210 €
	6451	Cotisations à l'U.R.S.S.A.F.	19 180 709 €	24 506 322 €	43 687 031 €
	6453	Cotisations aux caisses de retraite	26 620 025 €	33 226 031 €	59 846 056 €
	6455	Cotisations pour assurance du personnel	2 095 683 €	2 835 380 €	4 931 063 €
	6456	Versement au F.N.C du supplément familial de traitement	614 468 €	0 €	614 468 €
	6457	Cotisations sociales liées à l'apprentissage	7 605 €	14 984 €	22 589 €
	6458	Cotisations aux autres organismes sociaux	22 414 €	0 €	22 414 €
	6471	Prestations versées pour le compte du F.N.A.L.	482 656 €	614 347 €	1 097 003 €
	TOTAL DES CHARGES		49 939 149 €	62 362 685 €	112 301 834 €

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

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

MASSE SALARIALE 2022	391 883 993 €
Compte Financier Unique (CFU) 2022	409 615 957 €

A noter : la masse salariale a augmenté de 9.5M€ par rapport à 2021, +4.39M€ au sein des services et ports et de +5.1M€ au sein des lycées et CREPS. La masse salariale a été impactée par plusieurs mesures structurelles telles que :

- la mise en œuvre de la loi Montchalin,
- la revalorisation du point d'indice de 3.5%,
- les hausses successives du SMIC (5.56%),
- la nouvelle cotisation CNFPT de 0.05% pour aider au financement des frais de formation des apprentis pris en charge par le CNFPT.

Malgré ces éléments, la masse salariale a été contenue et maîtrisée sachant qu'elle est naturellement impactée par le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) .

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 Indiciaire), la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- le régime indemnitaire,
- le SFT (Supplément Familial de Traitement), l'indemnité de résidence,

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

			TOTAL			FEMMES		HOMMES	
CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		
			TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	
	EMPLOI FONCTIONNEL	10	996 310	99 631			724 157	103 451	
A+	DGS / DGA	10	996 310	99 631			724 157	103 451	
	FILIERE ADMINISTRATIVE	2 049	84 779 424	41 376	59 512 960	39 808	24 959 916	45 054	
A	Administrateur général								
	Administrateur hors classe	13	1 159 665	89 205	368 740	92 185	793 899	88 211	
	Administrateur	19	1 392 054	73 266	515 690	73 670	876 276	73 023	
	Directeur	76	4 731 836	62 261	2 472 240	61 806	2 257 740	62 715	
	Attaché hors classe	6	388 098	64 683					
	Attaché principal	486	25 774 038	53 033	16 876 020	52 410	8 877 156	54 129	
	Attaché	439	17 332 159	39 481	10 785 528	39 078	6 527 987	40 049	
B	Rédacteur principal 1ère classe	169	6 755 268	39 972	6 128 109	40 053	626 944	39 184	
	Rédacteur principal 2ème classe	134	4 744 806	35 409	3 925 130	35 683	824 088	34 337	
	Rédacteur	128	4 136 832	32 319	3 265 229	32 329	871 452	32 276	
C	Adjoint administratif ppal 1ère classe	324	10 253 952	31 648	8 639 264	31 762	1 621 360	31 180	
	Adjoint administratif ppal 2ème classe	148	4 303 544	29 078	3 580 899	29 113	723 350	28 934	
	Adjoint administratif	107	2 954 163	27 609	2 314 368	27 552	639 262	27 794	

			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		1 047	41 885 235	40 005	8 811 804	48 684	33 353 990	38 515
	A	Ingénieur en chef classe exceptionnelle	1						
		Ingénieur en chef hors classe	7	630 441	90 063	353 496	88 374		
		Ingénieur hors classe	3						
		Ingénieur en chef	26	1 888 172	72 622	791 934	71 994	1 098 765	73 251
		Ingénieur principal	255	14 661 990	57 498	5 179 140	57 546	9 484 035	57 479
		Ingénieur	68	2 807 856	41 292	677 365	39 845	2 130 525	41 775
	B	Technicien principal 1ère classe	59	2 277 518	38 602	142 092	35 523	2 133 670	38 794
		Technicien principal 2ème classe	41	1 393 057	33 977			1 320 540	33 860
		Technicien	45	1 409 310	31 318	151 195	30 239	1 256 800	31 420
	C	Agent de maîtrise principal	101	3 492 782	34 582	200 232	33 372	3 293 270	34 666
		Agent de maîtrise	54	1 704 996	31 574	119 432	29 858	1 584 400	31 688
		Adjoint technique ppal 1ère classe	157	5 038 287	32 091	183 630	30 605	4 852 083	32 133
		Adjoint technique ppal 2ème classe	106	3 112 902	29 367	612 402	29 162	2 499 680	29 408
		Adjoint technique	124	3 433 064	27 686	303 963	27 633	3 128 857	27 689
	FILIERE CULTURELLE		15	651 975	43 465	514 440	42 870		
	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	651 975	43 465	514 440	42 870		

			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	271 859	38 837			271 859	38 837
	B	1 maître d'entretien 1 chef mécanicien, 1 mécanicien 2 hydrographes 2 patrons de vedettes	7	271 859	38 837			271 859	38 837
	LYCEES et CREPS	FILIERE TECHNIQUE		4 600	124 379 400	27 039	66 018 456	26 012	58 181 392
B		Technicien principal 1ère classe	15	560 985	37 399			560 985	37 399
		Technicien principal 2ème classe	49	1 760 374	35 926			1 646 386	35 791
		Technicien	14	463 638	33 117	141 068	35 267	326 390	32 639
C		Agent de maîtrise principal	188	6 323 380	33 635	904 484	32 303	5 418 080	33 863
		Agent de maîtrise	141	4 953 036	31 531	134 833 930	31 838	4 598 458	31 824
		Adjoint technique ppal 1ère classe EE	408	11 698 176	28 672	2 905 062	28 481	8 792 298	28 733
		Adjoint technique ppal 2ème classe EE	2 457	64 388 142	26 206	43 108 202	26 063	21 262 637	26 479
		Adjoint technique des EE	986	23 895 710	24 235	15 345 410	24 166	8 547 201	24 351
TOTAL GENERAL			7 734	253 458 648	32 772	134 833 930	31 838	118 220 713	33 787

VIE AU TRAVAIL



La vie au travail

AI Conditions de travail, santé, hygiène et sécurité :

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

- des **services 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 recruté en septembre, 1 médecin (en cours de recrutement), 1 infirmière santé travail, 2 psychologues du travail + une psychologue vacataire (2 jour par semaine).et 3 gestionnaires santé) au service des agents de la collectivité.

- la surveillance médicale

		TOTAL
Visites médicales	Service interne*	0
	Service externe**	1042
	TOTAL	1042

- les entretiens infirmiers

Entretiens infirmiers	Service interne*	87
	Service externe**	291
	TOTAL	378

- les soins infirmiers

Soins infirmiers	Service interne*	66
	TOTAL	66

* 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 2022 :
 - Vaccination par les Services Interprofessionnel de Santé au Travail (SIST) et Centre De Gestion (CDG) soit 43 agents vaccinés.
 - Vaccination par le service Santé : 150 agents vaccinés (Lille) + 50 agents vaccinés (Amiens), soit 200 agents.
- 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,
- 58 études de poste ont été effectuées par l'infirmière santé travail,
- 728 agents ont bénéficié d'un accompagnement psychologique dans le cadre de rendez-vous individuels ou collectifs,
- 207 appels pris en charge par la plateforme d'écoute et de soutien psychologique,
- Pas de consultation d'aide au sevrage tabagique,
- Dons du sang : 3 collectes ont été organisées en 2022 par l'EFS d'Amiens,
- CARPS (Comité d'Action des Risques Psycho-Sociaux) : 20 agents ont été accompagnés au sein des lycées et CREPS et 25 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	0.6%	0.4%	0.5%
Formule 2	17.8%	11.6%	15%
Formule 3	12.1%	5%	8.9%
Formule 4	66.9%	81.1%	73.4%
Formule 5	2.5%	1.8%	2.2%
TOTAL	100%	100%	100.0%

A noter : la répartition des effectifs par formule de temps de travail est stable par rapport à 2021.

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 règlementaires 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 31/12/2022

	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de télétravailleurs	605	305	364	385	88	95	1842
	1 274			568			

Au 31 décembre 2022, 1 842 agents avaient une autorisation d'exercer leur fonction en télétravail, soit 69.16% de femmes et 30.83% d'hommes.

A noter : les effectifs en télétravail ont augmenté de 75 unités en un an.

A noter : La répartition femmes - hommes des agents régionaux est sensiblement identique en comparaison du 31/12/2021. A cette date 68,9 % des femmes étaient en télétravail pour 31,1% des hommes.

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	1282	12	102	33	1 429
B	603	1	42	16	662
C	5431	25	171	16	5 643
TOTAL	7316	38	315	65	7734
%	94.60%	0.49%	4.07%	0.84%	100%

- Par genre

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
FEMMES	3868	28	280	59	4235
HOMMES	3448	10	35	6	3499
TOTAL	7316	38	315	65	7734

- Par communauté

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
LYCEES	4467	19	104	7	4 597
SERVICES	2666	18	204	58	2 946
PORTS	183	1	7	0	191
TOTAL	7316	38	315	65	7734

Analyse comparative des effectifs à temps partiel 2022/2016

- 94.6 % des agents permanents exercent une activité à temps plein (91.6%),
- 418 agents, soit 5.4% de l'effectif permanent exercent leur activité à temps partiel (682 agents soit 8.3%),
- 87.8% de ces agents sont des femmes (89.3%),
- 50.7% 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%),
- 75.4% de ces agents travaillent à 80% (76.4%)

A noter : le nombre d'agents en temps partiel est en baisse constante depuis 2016, soit 264 agents de moins entre 2016 et 2022 (664 en 2017, 592 en 2018, 538 en 2019, 490 en 2020, 448 en 2021). 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	267 908	16.2%
SERVICES	87 544	7.8%
TOTAL	355 452	12.8%

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 2022. 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

Répartition de l'absentéisme par motif

	NOMBRE DE JOURS	TAUX D'ABSENTEISME
Absentéisme pour parentalité	8 065	2.3%
Absentéisme pour Accident de Travail et Maladie Professionnelle (AT/MP)	49 111	13.8%
Absentéisme pour longue maladie, longue durée, maladie grave	116 442	32.8%
Absentéisme pour maladie ordinaire*	181 834	51.2%
TOTAL	355 452	100%

**La maladie ordinaire englobe les absences pour disponibilité d'office pour invalidité ou maladie ordinaire, les inaptitudes temporaires ou définitives et les maladies pour hospitalisation.*

Répartition de l'absentéisme par nombre d'agents

	NOMBRE D'AGENTS
Absentéisme pour parentalité	128
Absentéisme pour Accident de travail et Maladie Professionnelle (AT/MP)	401
Absentéisme pour longue maladie, longue durée, maladie grave	427
Absentéisme pour maladie ordinaire	3 821
TOTAL	4 777

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 15.6% contre 8.5% dans les services et les ports. Les taux sont stables par rapport à 2021.

A noter : la part de la maladie ordinaire est plus élevée dans les lycées (51.8%) que dans les services et les ports (49.3%).

A noter : le nombre de jours maladie est en hausse par rapport à 2021, +11 284 jours par rapport à 2021. Il en est de même du nombre d'agents concernés, +638 agents.

Situation des accidents de travail et maladie professionnelle :

	LYCEES ET CREPS	SERVICES ET PORTS	TOTAL
Accident de travail	404	46	450
Accident de trajet	34	19	53
Maladie professionnelle	71	10	81
TOTAL	509	75	584

A noter : accident de travail : sur les 450 accidents de travail recensés en 2022, 339 ont généré un arrêt de travail d'une durée moyenne de 41 jours dans les lycées et 60 jours dans les services.

A noter : accident de trajet : sur les 53 accidents de trajet en 2022, 33 ont été suivis d'un arrêt de travail d'une durée moyenne de 39 jours dans les lycées et 32 jours dans les services.

A noter : maladie professionnelle : sur les 71 agents des lycées et CREPS en situation de maladie professionnelle, 29 l'ont été sur toute l'année 2022. Dans les services et ports, 4 agents sur les 10 agents en maladie professionnelle ont également été absents toute l'année.

- 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	138 652	2 532	86 135	1 534	52 517	998
Accident du travail	25 417	288	14 457	163	10 960	125
Longue maladie	48 462	175	32 617	118	15 845	57
Maladie longue durée	36 094	112	19 325	60	16 769	52
Maladie professionnelle	16 262	70	11 549	51	4 713	19
	264 887	3 177	164 083	1 926	100 804	1 251
Congé maternité	2 220	18	2 220	18	0	0
Congé paternité	333	15	0	0	333	15
Congé adoption	19	6	6	2	13	4
Congé proche aidant	449	3	449	3	0	0
	3 021	42	2 675	23	346	19
TOTAL LYCEES	267 908	3 219	166 758	1 949	101 150	1 270

SERVICES	JOURS	AGENTS*	FEMMES		HOMMES	
			JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS
Maladie ordinaire	43 182	1 289	26 200	755	16 982	534
Accident du travail	5 228	58	2 018	21	3 210	37
Longue maladie	17 876	71	11 169	46	6 707	25
Maladie longue durée	13 415	40	8 562	25	4 853	15
Maladie professionnelle	2 204	11	1 162	6	1 042	5
Grave maladie	595	3	179	1	416	2
	82 500	1 472	49 290	854	33 210	618
Congé maternité	4 350	46	4 350	46	0	0
Congé paternité	657	28	0	0	657	28
Congé adoption	37	12	0	0	37	12
	5 044	86	4 350	46	694	40
TOTAL SERVICES	87 544	1 558	53 640	900	33 904	658
TOTAL GENERAL	355 452	4 777	220 398	2 849	135 054	1 928

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 :

- COPIL PACT services
- COPIL égalité professionnelle
- COPIL QVT Lycées (Qualité Vie Travail Lycées et Creps)
- Méthodologie des ajustements organisationnels
- Comité de suivi organisationnel
- Temps de travail (formules)
- Charte informatique
- Critères promotions et avancements
- Equipes mobiles
- Grille d'attribution des moyens humains GAMH
- Lignes directrices de gestion
- Droit à la déconnexion
- Élections professionnelles
- Présentation outil Formeo
- Usure professionnelle et maintien dans l'emploi
- Echange sur l'organisation d'un plan énergétique
- Présentation de l'étude DQP sur le coût du télétravail
- Expérimentation méthode de pré-imprégnation
- GPEC usure professionnelle et maintien dans l'emploi

Les instances consultatives

	TOTAL
Comités Techniques (CT)	7
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail Exceptionnel (CHSCT)	3
Commissions Administratives Paritaires (CAP)	12
TOTAL	27

Les autres instances

	TOTAL
Commission Paritaire des CDI*	0
Commission émanant du CT**	1
Réunion préparatoires des instances****	11
Réunions et groupes de travail avec les partenaires sociaux*****	50
Conseils de discipline	4
TOTAL	66

TOTAL GENERAL	93
----------------------	-----------

* 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	74 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 3 311 heures
Heures de décharges d'activité de service (art 19) - volume d'heures théoriques - volumétrie d'heures effectivement utilisées	18 000 heures 15 883 heures
Jours d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	90 jours

3 - Les jours de grève

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
Nombre d'agents	1 188	163	1 351
Nombre de jours de grève	1 903.5	136	2 039.5

Il y a eu 68 jours de grève pour l'ensemble de la Région Hauts-de-France en 2022.

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, liquidation en octobre 2022,
- 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 (ASPDR).

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 à hauteur de 60% 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	5 118 062 €	48%
Mutuelle santé	2 980 000 €	28%
Mutuelle prévoyance	1 708 638 €	16%
Chèques cadeaux	57 966 €	0.5%
Prêts sociaux et secours	72 778 €	0.7%
Prestations pour enfant handicapé	137 272 €	1.3%
Allocation garde enfant	34 576 €	0.3%
Participation frais de transport domicile-travail	548 165 €	5.1%
TOTAL GENERAL	10 657 457 €	100%

À noter : 5 702 agents sont couverts en prévoyance (41% d'agents des services et 59% d'agents des lycées), soit 129 agents de plus qu'en 2021. On note une stabilité au niveau des deux communautés.

À noter : 5 621 agents sont couverts en santé (41% d'agents des services et 59% d'agents des lycées) soit une progression de 143 agents par rapport à 2021.

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 2022, 82 agents ont bénéficié de la prestation « secours » contre 90 en 2021 et 26 agents ont bénéficié du prêt social contre 23 en 2021. 67.6% des bénéficiaires sont des agents des lycées.

- Les montants versés aux structures d'action sociale

	TOTAL
CNAS / MEYCLUB	1 944 181 € / 12 648 €
COS / AGOS*	122 072 €
Autres structures associatives**	22 000 €
TOTAL GENERAL	2 100 901 €

* Subvention dédiée à l'organisation de l'arbre de Noël

** ASCPDR = 13 000 € ASPDR = 9 000 €

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

	TOTAL
CNAS*	1 904 873 €
COS / AGOS	122 072 €
TOTAL GENERAL	2 026 945 €

À noter : Le CNAS a réalisé 30 210 prestations au cours de l'année 2022.

**Le montant total consacré à l'action sociale est de 14 785 303€.
Soit un coût par agent présent au 31 décembre de 1 554€.**

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.

- 715 agents ont sollicité le service social (731 en 2021)

Répartition sexuée

SEXE	EFFECTIFS	%
FEMMES	434	61%
HOMMES	281	39%
TOTAL	715	100%

Répartition par statut

STATUT	EFFECTIFS	%
TITULAIRES	587	82%
CONTRACTUELS	113	16%
APPRENTIS	115	2%
TOTAL	715	100%

Répartition par catégorie

CATEGORIE	EFFECTIFS	%
A	37	5%
B	43	6%
C	635	89%
TOTAL	775	100%

- 1 181 demandes formulées au cours de l'année (un agent peut formuler plusieurs demandes)

MOTIFS de DEMANDE	NOMBRE	%
SANTE (conгés maladie, couverture santé et prévoyance...)	340	29%
VIE ECONOMIQUE (difficultés financières, imprévus, surendettement...)	313	27%
VIE PROFESSIONNELLE (mal-être au travail, reprise du travail après un arrêt maladie, RQTH...)	265	22%
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (droits sociaux, changement de situation familiale, décès...)	189	16%
LOGEMENT (accès, maintien, réglementation...)	74	6%
TOTAL	1 181	100%

À noter : Les demandes liées à la santé ont légèrement baissé (- 3%) ainsi que celles liées au logement (-2%) par rapport à 2021. Les demandes motivées par une difficulté économique ont progressé de 4 %.

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.

La convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été renouvelée à l'échelle des Hauts de France pour la deuxième fois au 1^{er} janvier 2022.

Cette convention vise 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 en faveur des agents régionaux en situation de handicap. Il est cependant à noter que dans le cadre cette nouvelle convention la participation de la collectivité est plus forte que celle du FIPHFP et ceci dans un souci de maintenir une qualité de service égale à celle réalisée lors de la précédente convention.

Concrètement, les actions menées permettent d'aménager les postes des collègues en situation de handicap avec du matériel technique permettant de compenser leur handicap. Les aménagements peuvent aussi consister en la mise en place d'un transport adapté pour leurs déplacements domicile-travail, mais également d'un télétravail préconisé par le médecin du travail, ou encore dans la participation au financement d'appareillages auditifs, de chaussures ou semelles orthopédiques. La collectivité systématise enfin l'appel à un interprétariat en langage des signes pour les agents en présentant le besoin.

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*	31	45 430€
Aménagements**	114	131 698€
Prévoyance	678	117 877€
Transport domicile-travail	8	78 076€
Interprétariat en LSF***	4	13 386€
TOTAL	835	386 467€

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

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

*** Interprétariat en langue des signes, codeur, transcribeur et visio-interprétation...

À noter : Il a été comptabilisé 114 aménagements de postes dont 24 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 médical).

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. En 2022, 21 berceaux étaient occupés par des enfants des agents régionaux.

- **AMAP et le jardin de Cogagne**

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.

En 2022, L'AMAP du Cirque comptait 36 agents de la Région Haut-de-France sur un total de 142 adhérents. Chaque jeudi à Amiens, des producteurs locaux bio de légumes, pains, farine, légumineuses, œufs, et lait de chèvre, pommes, viandes et miels...livrent leurs produits.

➤ **Le jardin de Cogue sur Lille**

L'objectif de l'association est de développer une production locale de légumes bio et de vente en circuit court et la remise à l'emploi et l'accompagnement socio professionnel de personnes en difficultés.

Les adhérents doivent aller sur place ou dans des points relais.

Une livraison le jeudi au siège de Région pourrait de nouveau être envisagée, sous réserve d'un nombre minimum de paniers commandés.

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 2022 le cofinancement de 500 PEC (parcours emploi compétences) recrutés en 2022, 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 2022	Global
Effectifs 2022	476
Budget 2022 : Co-financement PEC	3 604 050 €
Financement des structures d'accompagnement (période de prise en charge du 01/07/2022 au 30/06/2023)	254 826 €