

# EFFECTIFS

## DÉVELOPPEMENT RH



## VIE AU TRAVAIL

## GESTION DU PERSONNEL

# Repère SOCIAL



# 2023

# Introduction

**Le repère social est une photographie du personnel de la Région Hauts-de-France au 31 décembre 2023. 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. Ces documents sont présentés en principe à la même instance. Cette année, la plateforme de déclaration du RSU ayant été mise en ligne au 2<sup>ème</sup> trimestre 2024, il n'est pas possible pour la Région Hauts-de-France de l'établir dans le cadre du calendrier de l'instance du CST du 10 juin 2024. Le RSU 2023 sera présenté au comité social territorial en octobre 2024.

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 2023 a été marquée par :

- la mise à disposition des services de l'Etat chargés de la gestion du fond européen pour le développement rural (FEADER) en avril 2023 ayant pour finalité le transfert du personnel en 2024,
- la mise en œuvre des nouveaux modes d'organisation du travail,
- le lancement du dispositif « bi-activité » d'accompagnement des agents régionaux dans l'exercice d'une activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule de transport scolaire.

## A Retenir

L'année 2023 a également vu la mise en place de projets ambitieux et volontaristes pour soutenir le pouvoir d'achat et le « mieux vivre » des agents régionaux :

- la revalorisation de 1€ de la valeur faciale du titre restaurant,
- la mise en œuvre du « bilan bien vieillir » Tempoforme à compter du second semestre,
- la mise en place du forfait mobilité durable à compter du 1er juillet,
- le chantier relatif à l'évolution du régime indemnitaire : alignement de la filière technique des établissements d'enseignement sur la filière technique, la reconnaissance des interims et fonctions exercées de manière accessoire...
- la déprécarisation de plus de 250 agents contractuels,
- la négociation sur la protection sociale complémentaire qui a permis le maintien des prestations tout en limitant la hausse des cotisations.

# Sommaire

<b>Chapitre 1 : Les effectifs</b> .....	<b>4</b>
A/ Les effectifs présents au 31/12/2023 .....	5
B/ La structure des effectifs permanents .....	11
C/ Les agents en situation de handicap .....	19
<b>Chapitre 2 : Le développement des ressources humaines</b> .....	<b>20</b>
A/ Les mouvements de personnel.....	21
B/ La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et l'évaluation professionnelle .....	27
C/ La formation professionnelle.....	33
D / Le coaching interne .....	39
<b>Chapitre 3 : La gestion du personnel</b> .....	<b>42</b>
A/ La gestion des carrières .....	43
B/ La rémunération .....	47
<b>Chapitre 4 : La vie au travail</b> .....	<b>48</b>
A/ Conditions de travail, santé, hygiène et sécurité .....	54
B/ Conditions de travail et absentéisme .....	55
C/ Les relations sociales .....	61
D/ L'action sociale .....	62
E/ Le vivre ensemble .....	65
<b>Annexe : Les contrats aidés</b> .....	<b>68</b>

# EFFECTIFS



# Les effectifs

## A/ Effectifs présents au 31/12/2023

La Région Hauts-de-France compte **9 444 agents** répartis comme suit :

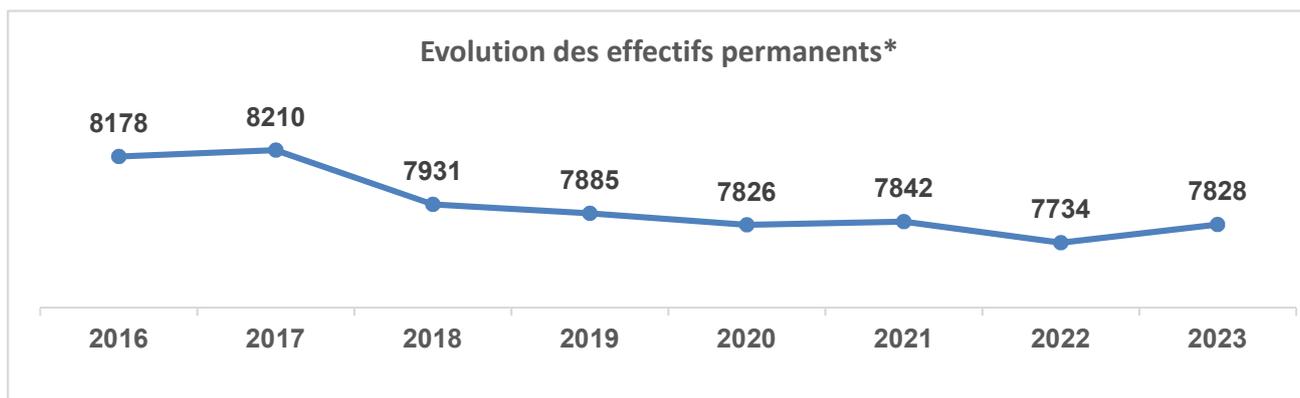
**+ 94 agents permanents**

- **7 748 agents titulaires et contractuels permanents (7 664.6 ETP),**
  - 4 608 agents des lycées (4 579.7 ETP)
  - 2 946 agents des services (2 894 ETP)
  - 194 agents des ports (191.9 ETP)

Les fonctionnaires représentent 95.3% des agents permanents soit 7 384 agents. Les contractuels permanents (titulaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an) sont au nombre de 364 agents.

**À noter :** 17 agents ont intégré les effectifs de la Région en avril 2023 dans le cadre du transfert de compétences de la gestion des fonds européens dans l'agriculture. Ces agents ont été mis à disposition à titre gratuit.

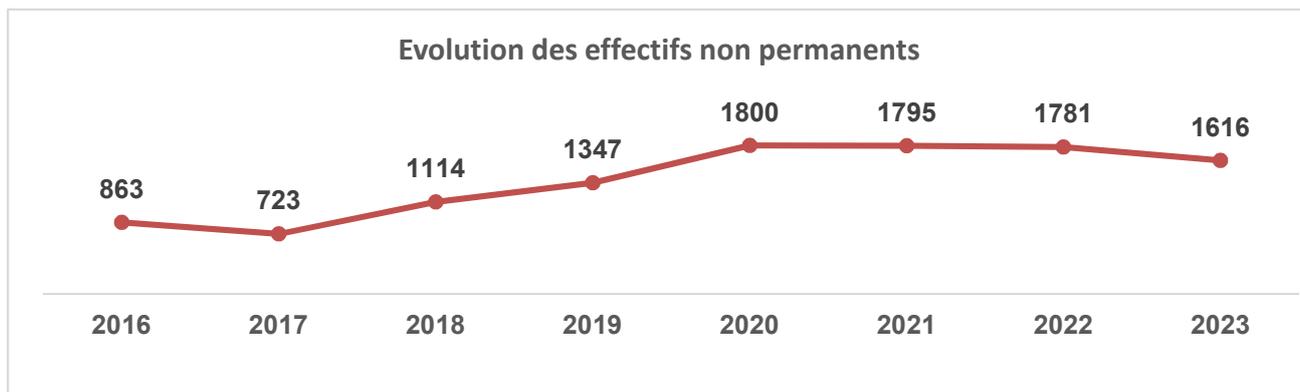
- **80 contrats de projet.** Bien qu'agents non permanents statutairement, ils sont intégrés aux permanents car il s'agit de contrats d'une durée supérieure à un an. On compte 79 agents au sein des services et 1 aux ports.



\* agents titulaires + agents contractuels sur postes permanents + contrats de projet

- **1 616 agents non permanents (1 584.7 ETP),**
  - 1 384 agents des lycées (1 355.8 ETP),
  - 232 agents des services et ports (228.9 ETP).

Les agents temporaires représentent 81.9% des agents non permanents (83.7% en 2022), soit 1 323 agents.



# Les effectifs

## 1 - Effectifs permanents : 4 301 femmes et 3 527 hommes

### Les effectifs permanents regroupent :

- les titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale,
- les agents contractuels de droit public recrutés sur des contrats d'une durée supérieure 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
TITULAIRE	2536	2 068	<b>4 604</b>	1 478	1 128	<b>2 606</b>	46	128	<b>174</b>
CONTRACTUEL	1	3	<b>4</b>	183	157	<b>340</b>	3	17	<b>20</b>
CONTRAT DE PROJET	0	0	<b>0</b>	53	26	<b>79</b>	1	0	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 537</b>	<b>2 071</b>	<b>4 608</b>	<b>1 714</b>	<b>1 311</b>	<b>3 025</b>	<b>50</b>	<b>145</b>	<b>195</b>

L'effectif permanent est de 7 828 agents, soit 7 745.5 ETP, répartis comme suit : 4 230.7 ETP pour les femmes et 3 514.8 ETP pour les hommes.

Le taux de féminisation est de 54.9% pour les effectifs permanents (55.1% dans les lycées, 56.7% dans les services et 25.6% dans les ports). Ce taux est de 59.4% pour les collectivités ayant plus de 1000 agents. (Collectivités locales en chiffres 2023 – DGCL)

## 2 - Effectifs non permanents au 31/12/2023 :

- 171 agents non permanents dans les lycées

	LYCEES et CREPS		SERVICES et PORTS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
Les collaborateurs de cabinet	0	0	7	6	<b>13</b>
Les collaborateurs de groupes politiques	0	0	12	23	<b>35</b>
Les agents temporaires	843	412	42	26	<b>1323</b>
Les apprentis	49	80	23	44	<b>196</b>
Les vacataires	0	0	30	12	<b>42</b>
Les stagiaires gratifiés	0	0	4	1	<b>5</b>
Les services civiques	0	0	0	0	<b>0</b>
Les contrats CIFRE	0	0	2	0	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>892</b>	<b>492</b>	<b>120</b>	<b>112</b>	<b>1616</b>

# Les effectifs

**A noter :** en 2023, le nombre d'agents temporaires dans les lycées est en baisse de 171 agents au profit de la déprécarisation des agents dans le cadre de la politique de « 1000 déprécarisations » d'ici 2026. Parallèlement, les effectifs permanents dans les lycées augmentent de 11 agents, malgré les départs en retraite et les métiers en tension, entraînant ainsi une baisse continue depuis 2016.

**A noter :** le nombre de stagiaires écoles ayant été présents au cours de l'année 2023 s'élève à 1 246, soit 13 de moins qu'en 2022.

**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 d'une durée inférieure 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 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.

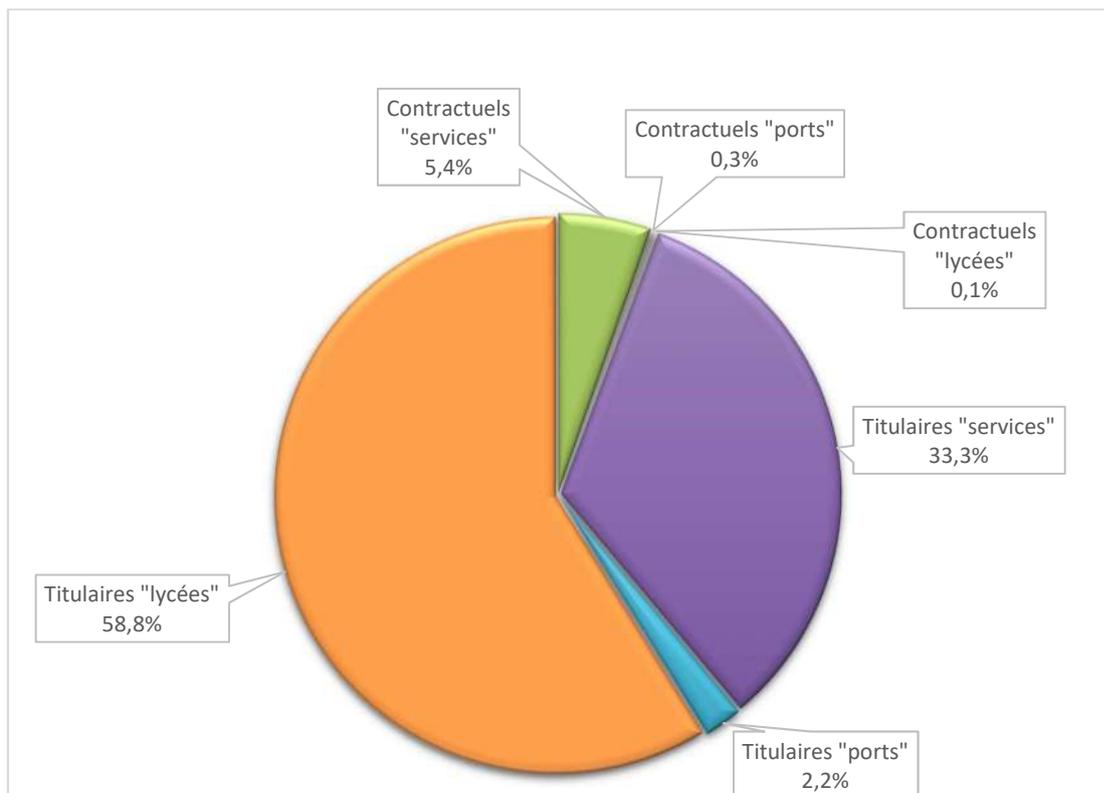
**Les services civiques** correspondent aux jeunes de 16/25 ans et aux jeunes en situation de handicap jusqu'à 30 ans inscrits dans le dispositif « service civique » leur permettant de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général.

**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.

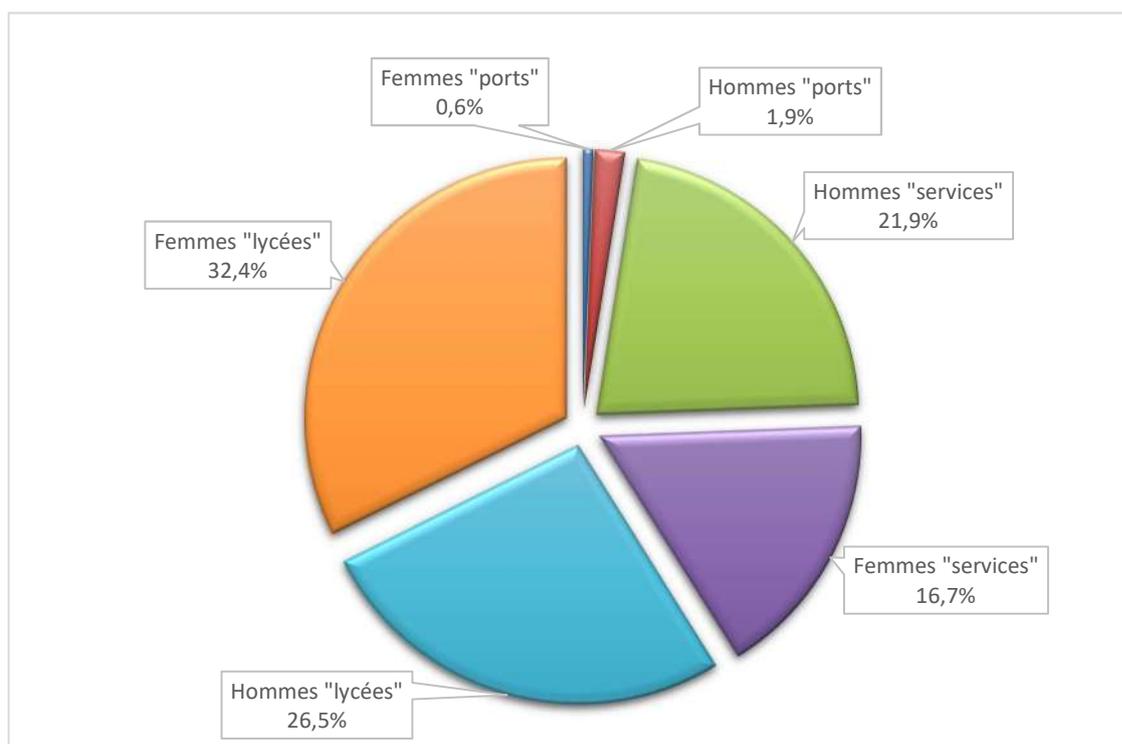
# Les effectifs

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

### - Répartition des effectifs permanents par statut et par communauté



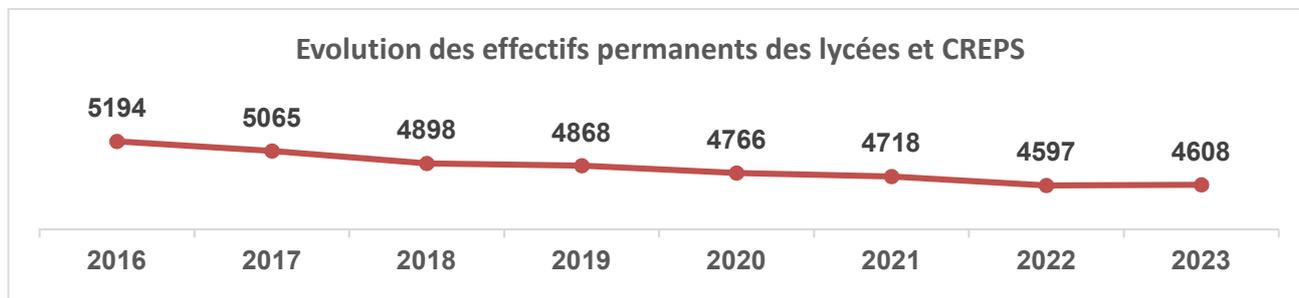
### - Répartition des effectifs permanents par communauté et par sexe



# Les effectifs

## 4 - Évolution des effectifs permanents et non permanents :

### LYCEES et CREPS : Évolution des effectifs



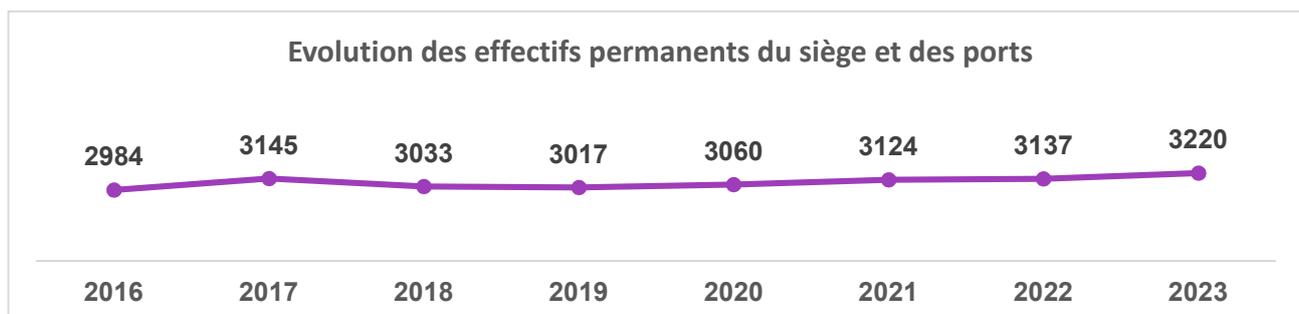
Malgré les 219 départs en retraite et les difficultés de recrutement sur certains métiers, pour la 1ère fois depuis 2016, les effectifs permanents dans les lycées ont augmenté de 11 agents, grâce à une dynamique active de déprécarisation (161 agents déprécarisés en 2022, 256 en 2023).

La revalorisation du régime indemnitaire porte également ses fruits en rendant plus attractifs les postes au sein des lycées Hauts-de-France.



Dans les lycées, on comptait 528 agents temporaires en 2016, puis, suite à la fin du dispositif des emplois d'avenir en 2018, le recours aux agents temporaires c'est accru pour atteindre 1089 agents temporaires en décembre 2019. C'est à partir de 2020 et la crise COVID que le recours aux agents temporaires c'est à nouveau fortement accru, avec plus de 1400 agents présents au 31 décembre de chaque année de 2020 à 2022. Un travail commun porté par la direction des ressources humaines et la direction de fonctionnement des établissements sur le second semestre 2023, a permis d'actionner de nouvelles mesures pour réduire l'enveloppe dont la déprécarisation d'agents non permanents. On compte 1 255 agents à décembre 2023.

### SERVICES et PORTS : Évolution des effectifs

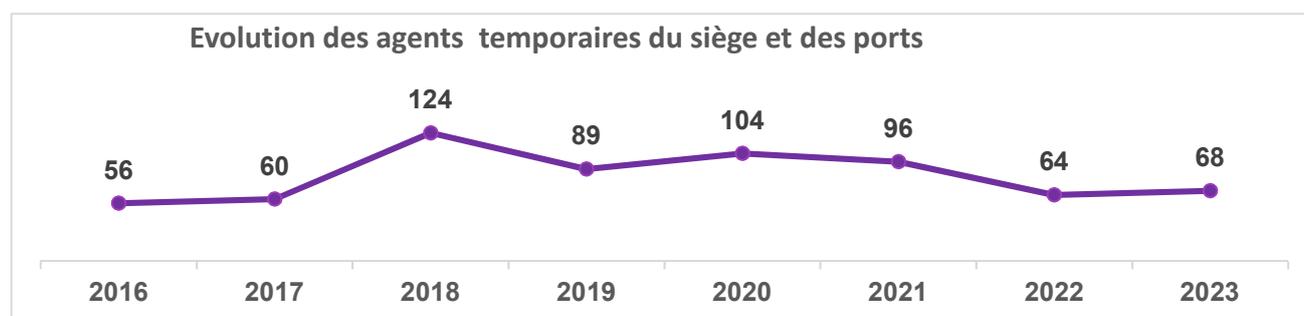


# Les effectifs

**A noter :** les contrats de projets mis en place en 2020, ont été déployés pour répondre principalement aux missions de gestion des fonds européens. Au 31 décembre 2023, on compte 80 agents (65 en 2022, 36 en 2021 et 3 en 2020).

**Depuis 2016, une hausse des effectifs permanents dans les services et ports de 236 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 développement de la direction des antennes régionales et de la relation aux usagers ainsi que le déploiement des antennes régionales initié en 2017,
- le transfert de compétence en matière de gestion des fonds européens sur le périmètre de l'agriculture
- le transfert de compétence en matière environnementale avec le dispositif "Natura 2000",
- le renforcement des équipes en charge de la gestion des fonds européens afin de pouvoir répondre aux attentes de l'Europe en matière de traitement des dossiers et contrôle des fonds accordés.



Dans les services, après 4 années de 2018 à 2020, où le nombre d'agents temporaires dépassait les 90, on est revenu en 2023 à une situation proche du début de mandat. On compte en décembre 2023, 68 agents temporaires pour 56 en 2016 et 60 en 2017.

## FOCUS

### Les apprentis

Dans les lycées, on est passé de **24 apprentis en 2016 à 129 en 2023**. L'année 2020 marque le lancement du projet politique de recrutement d'un apprenti par lycée.

Dans les services, on est passé de 31 apprentis en 2016 à 67 en 2023 avec une progression constante également à compter de 2020.

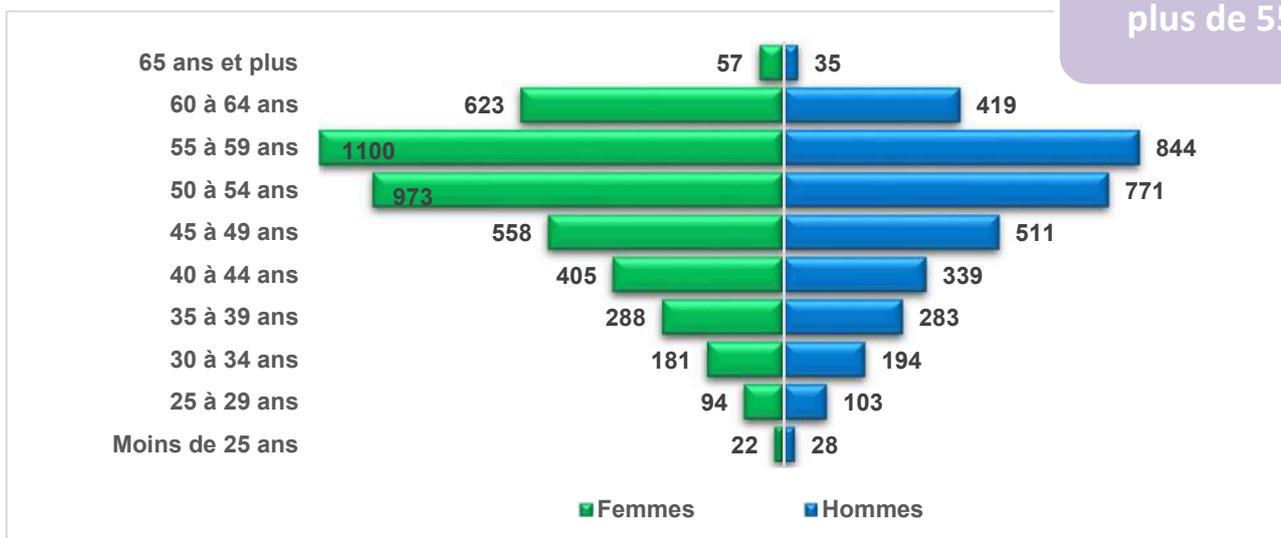
# Les effectifs

## B/ Structure des effectifs permanents

### 1 - Répartition par âge :

#### - Pyramide des âges de l'ensemble des agents permanents : 7 828 agents

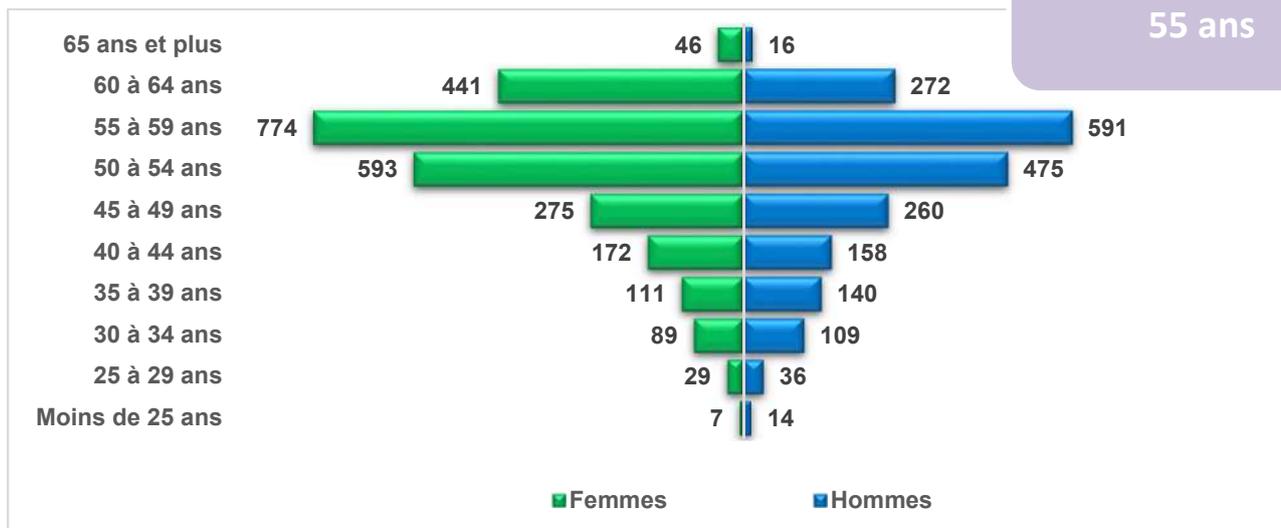
1 agent sur 4 a plus de 55 ans



En 2023, 61.6% des agents permanents ont 50 ans et plus alors que les moins de 30 ans ne représentent que 3.2%. C'est la tranche d'âge des 50 ans à 54 ans qui compte le plus d'agents (24.8%), soit 1 944 ans.

#### - Pyramide des âges des agents des lycées et CREPS : 4 608 agents

46% des agents > 55 ans

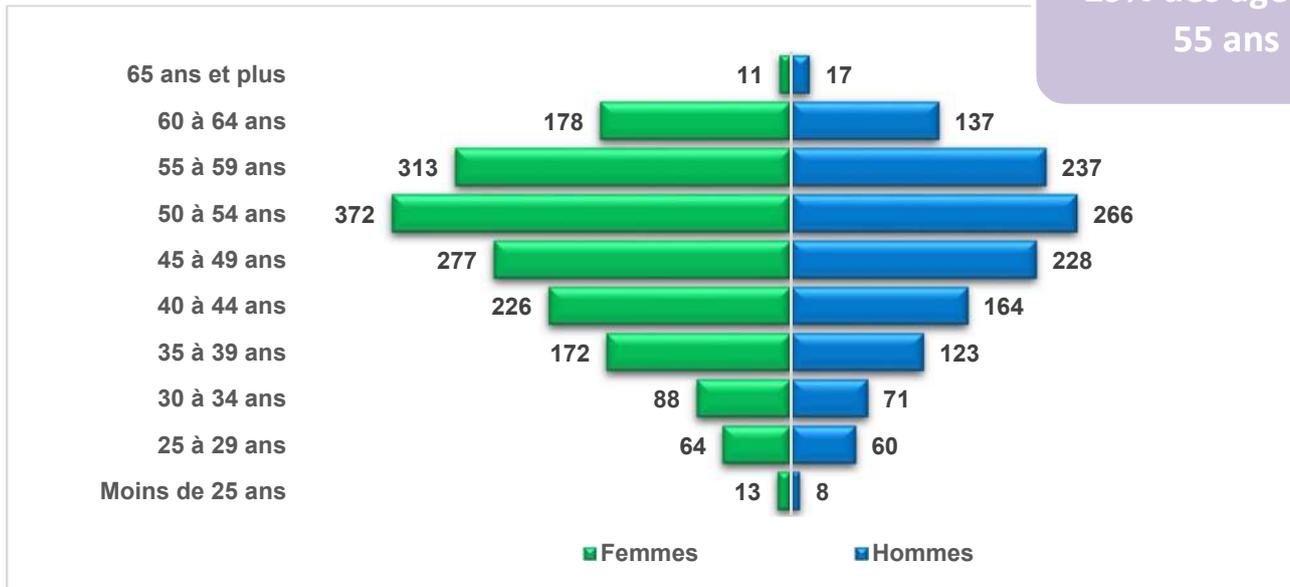


# Les effectifs

En 2023, les agents âgés de 50 et plus représentent 69.6% des effectifs permanents dans les lycées. 29.6% des agents ont entre 55 ans et 59 ans, représentant 1 365 agents.

La part des moins de 30 ans est passée de 141 en 2018 à 86 en 2023. On constate une baisse régulière de 2018 à 2022 et une légère reprise en 2023 avec +6 agents par rapport à 2022.

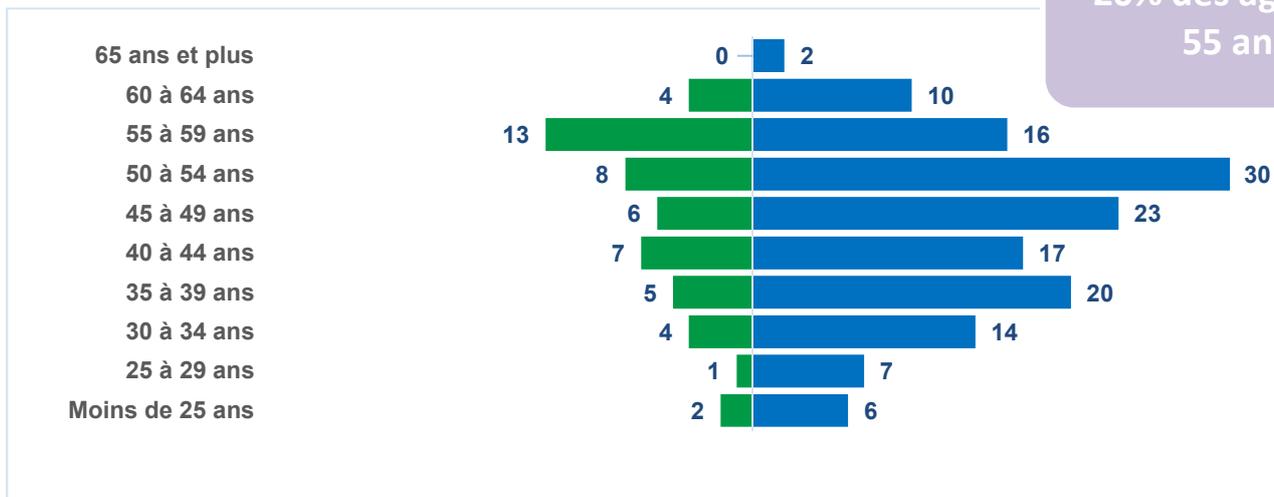
## - Pyramide des âges des agents des services : 3 025 agents



29% des agents > 55 ans

En 2023, on constate une répartition équilibrée entre les moins de 50 ans (49.4%) et les 50 ans et plus (50.6%). Même si les moins de 30 ans ne représentent que 4.8% des effectifs, à l'inverse des lycées, on constate une hausse régulière des effectifs de cette tranche d'âge passant de 80 agents en 2018 à 145 en 2023. 1 693 agents ont entre 45 et 59 ans soit 56% des agents.

## - Pyramide des âges des agents des ports : 195 agents



20% des agents > 55 ans

En 2023, c'est au sein des ports que la population est la plus jeune, 57.44% des agents ont moins de 50 ans

# Les effectifs

## - L'âge

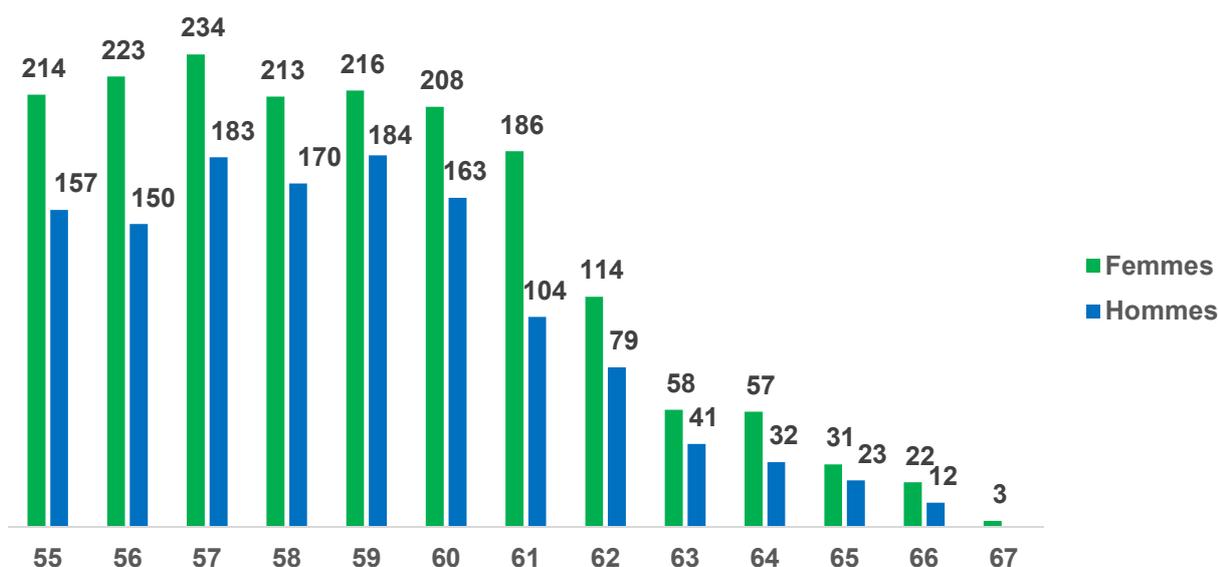
Age moyen en 23  
50,2 ans

	LYCEES et CREPS	SERVICES	PORTS	TOTAL
FEMMES	52.6	48.2	47.1	<b>50.8</b>
HOMMES	50.8	48.2	44.9	<b>49.6</b>
TOTAL	51.8	48.2	45.5	<b>50.2</b>

L'âge moyen de l'ensemble des agents permanents est de 50.2 ans en 2023 (50.1 ans en 2022).

L'écart de la moyenne d'âge entre les lycées/CREPS et les services/ports reste stable, soit 3.6 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 parfaite égalité.

## - Part des agents ayant 55 ans et plus = 3 078 agents



On compte 3 078 agents permanents de 55 ans et plus. Ils étaient 2 949 en 2022, soit 129 agents de plus en une année.

Les agents de 55 ans et plus représentent désormais 39.3% 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 46.4% dans les lycées et CREPS, 29.5% dans les services et 20,5% dans les ports.

Les femmes représentent 57.8% de cette classe d'âge (58.7% en 2022).

**A noter :** on compte également 299 agents de 55 ans et plus parmi les agents non permanents, soit 18.5% des effectifs au 31 décembre 2023.

# Les effectifs

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

### Répartition par catégorie et communauté

	A		B		C		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETP
	AGENTS	%	AGENTS	%	AGENTS	%		
<b>LYCEES et CREPS</b>	0	-	81	1,7%	4 527	98,3%	<b>4 608</b>	<b>4 579.7</b>
<b>SERVICES</b>	1 429	46.70%	565	17,2%	1 031	35.8%	<b>3 025</b>	<b>2 972.9</b>
<b>PORTS</b>	64	29.2%	36	21.6%	95	49.2%	<b>195</b>	<b>192.9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 493</b>	<b>19.07%</b>	<b>682</b>	<b>8.71%</b>	<b>5 653</b>	<b>72.22%</b>	<b>7 828</b>	<b>7 745.5</b>

La majorité des agents est issue de la catégorie C, soit 72.2%, puis en catégorie A à hauteur de 19.1% et 8.71% 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 les régions (collectivités locales en chiffres 2023 - DGCL), la répartition des effectifs se présente comme suit :

Catégorie A = 14.5%

Catégorie B = 7.4%

Catégorie C = 78.1%

### - Répartition par catégorie, communauté et sexe

	A		B		C		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
<b>LYCEES et CREPS</b>	0	0	7	74	2 530	1 997	<b>2 537</b>	<b>2 071</b>
<b>SERVICES</b>	825	604	379	186	510	521	<b>1 714</b>	<b>1 311</b>
<b>PORTS</b>	21	43	11	25	18	77	<b>50</b>	<b>145</b>
<b>TOTAL</b>	<b>846</b>	<b>647</b>	<b>397</b>	<b>285</b>	<b>3 058</b>	<b>2 595</b>	<b>4 301</b>	<b>3 527</b>
<b>%</b>	<b>56.7%</b>	<b>43.3%</b>	<b>58.2%</b>	<b>41.8%</b>	<b>54.1%</b>	<b>45.9%</b>	<b>54.9%</b>	<b>45.1%</b>

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 11.9% d'agents des lycées et 88.1% d'agents des services et des ports.

La catégorie A est composée à 95.7% d'agents des services et à 4.3% d'agents des ports.

Les femmes représentent 54.1% de la catégorie C, 58.2% de la catégorie B et 56.7% de la catégorie A, soit une répartition équilibrée au regard de la part des femmes dans la structure des effectifs (54.9%).

# Les effectifs

## - 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	6	8	8
<b>FILIERE EMPLOI FONCTIONNEL</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
ADMINISTRATEUR GENERAL	<b>A</b>	0	0	0	0
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE		3	9	12	11.9
ADMINISTRATEUR		5	11	16	16
DIRECTEUR TERRITORIAL		35	33	68	67.2
ATTACHE HORS CLASSE		10	6	16	16
ATTACHE PRINCIPAL		350	171	521	508.8
ATTACHE TERRITORIAL		303	168	471	462.7
REDACTEUR PRINCIPAL 1ERE CL	<b>B</b>	159	21	180	177.7
REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CL		109	23	132	128.1
REDACTEUR		111	36	147	144
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 1E CL	<b>C</b>	303	57	360	350
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 2E CL		102	21	123	120.1
ADJOINT ADMINISTRATIF TERR		75	21	96	94.4
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>		<b>1565</b>	<b>577</b>	<b>2142</b>	<b>2096.9</b>
INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE	<b>A</b>	4	3	7	7
INGENIEUR EN CHEF CL. EXC		0	1	1	1
INGENIEUR EN CHEF		9	14	23	22.8
INGENIEUR HORS CLASSE		1	3	4	4
INGENIEUR PRINCIPAL		90	169	259	252.7
INGENIEUR		16	50	66	65.8
TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CL	<b>B</b>	2	79	81	80.6
TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CL		7	72	79	78.9
TECHNICIEN		8	47	55	53.9
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	<b>C</b>	40	269	309	308.2
AGENT DE MAITRISE		37	137	174	173.8
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 1E CL		54	329	383	382.3
ADJ TECH TER. PL 1E CL ETB ENS		155	316	471	468
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2E CL		31	117	148	147.8
ADJ TECH TER. PL 2E CL ETB ENS		1569	751	2320	2299.6
ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL		46	197	243	242.2
ADJOINT TECHNIQUE ETS ENS		646	380	1026	1023.6

# Les effectifs

	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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>		<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>14.6</b>
CADRE DE SANTE DE 1ERE CLASSE	A	1	0	1	1
MEDECIN		1	0	1	1
PSYCHOLOGUE TERR.CL.NORMALE		1	0	1	1
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2.8</b>
CHEF MECANICIEN	B	0	1	1	1
HYDROGRAPHE		0	2	2	2
MAITRE D'ENTRETIEN		0	1	1	1
MECANICIEN		0	1	1	1
PATRON DE VEDETTE		0	2	2	2
<b>HORS FILIERE</b>		<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>		<b>4301</b>	<b>3527</b>	<b>7828</b>	<b>7745.5</b>

**La filière technique** : elle représente 72.2% de l'effectif permanent (stable par rapport à 2022). Elle est composée de 89.8% d'agents de catégorie C. Les femmes représentent 48.1% des effectifs de la filière, en lien avec leur représentation dans le cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement.

L'étude de la filière technique montre un fort déséquilibre de la représentation féminine par cadre d'emplois. Elles sont très minoritaires sur les cadres d'emplois des techniciens (7.9%), des agents de maîtrise (15.9%) ou des adjoints techniques territoriaux (16.9%). Par contre, elles sont majoritairement présentes dans le cadre d'emplois des adjoints techniques des EPLE (62.1%). Elles représentent 32.6% des effectifs dans le cadre d'emplois des ingénieurs.

**La filière administrative** : elle représente 27.3% de l'effectif permanent (+0.8% par rapport à 2022). Elle est composée de 73.1% de femmes.

L'étude de la filière administrative met en évidence la surreprésentation des femmes dans certains cadres d'emplois : 64.9% des attachés, 82.6% des rédacteurs et 82,9% des adjoints administratifs.

La représentativité des femmes dans le cadre d'emplois des administrateurs baisse en 2023 passant de 34.4% en 2022 à 28.6%.

# Les effectifs

Sur les grades supérieurs, on compte 13 femmes dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef pour 18 hommes. Dans le cadre d'emplois des administrateurs, ce rapport est de 8 femmes pour 20 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
<b>CABINET</b>	Cabinet	4	1	5
	Direction de la communication et des relations publiques	61	52	113
	Direction des relations institutionnelles	9	3	12
<b>CABINET</b>		<b>74</b>	<b>56</b>	<b>130</b>
<b>DIRECTION GENERALE DES SERVICES</b>	Direction générale des services	7	1	8
	Secrétariat général	48	22	70
<b>DIRECTION GENERALE DES SERVICES</b>		<b>55</b>	<b>23</b>	<b>78</b>
<b>POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE</b>	Direction de l'audit	14	8	22
	Direction de l'inspection générale	5	2	7
	Direction des ressources humaines	180	34	214
	Direction qualité et performance	29	21	50
	Mission évolution sur les méthodes de travail	0	1	1
	Mission fusion et projet d'administration	0	1	1
	Pôle compétences et accompagnement interne	6	3	9
<b>POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE</b>		<b>234</b>	<b>70</b>	<b>304</b>
<b>POLE EDUCATION ET AVENIR DES JEUNES</b>	Direction équipements et patrimoine lycées	76	283	359
	Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales	51	23	74
	Direction de l'apprentissage et de l'alternance	37	10	47
	Direction fonctionnement des établissements	38	32	70
	Direction politiques éducatives	31	139	170
	Mission information et proximité avec les lycées	14	14	28
	Mission Proch'orientation	20	2	22
	Pôle éducation lycées	18	6	24
<b>POLE EDUCATION ET AVENIR DES JEUNES</b>		<b>285</b>	<b>509</b>	<b>794</b>
<b>POLE MOBILITES INFRASTRUCTURES ET PORTS</b>	Direction de la mer, des ports et du littoral	50	145	195
	Direction des services de transport	56	49	105
	Direction des infrastructures de mobilités et du Canal Seine Nord Europe	24	23	47
	Pôle mobilité, infrastructures et ports	1	3	4
<b>POLE MOBILITE INFRASTRUCTURES ET PORTS</b>		<b>131</b>	<b>220</b>	<b>351</b>

# Les effectifs

Pôle	Structure hiérarchique	FEMMES	HOMMES	TOTAL
POLE PROXIMITE RAYONNEMENT CULTURE ET SPORT	Direction de la création artistique et des pratiques culturelles	75	29	104
	Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers	74	27	101
	Direction des sports, de la jeunesse et de la vie associative	38	13	51
	Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport	8	5	13
<b>POLE PROXIMITE RAYONNEMENT CULTURE ET SPORT</b>		<b>195</b>	<b>74</b>	<b>269</b>
POLE RESSOURCES	Direction de l'achat public	28	14	42
	Direction des affaires juridiques	20	10	30
	Direction des finances	31	14	45
	Direction des systèmes d'information	19	56	75
	Pôle ressources	7	1	8
<b>POLE RESSOURCES</b>		<b>105</b>	<b>95</b>	<b>200</b>
POLE STRATEGIE REGIONALE	Agence Hauts-de-France 2040	33	26	59
	Direction Europe	62	25	87
	Direction REV 3	21	13	34
	Mission auprès de l'union européenne	2	4	6
	Pôle stratégie régionale	2	3	5
<b>POLE STRATEGIE REGIONALE</b>		<b>120</b>	<b>71</b>	<b>191</b>
POLE SUPPORTS TECHNIQUES	Direction des moyens institutionnels	63	70	133
	Direction du patrimoine et de la sécurité	31	54	85
	Pôle supports techniques	6	2	8
<b>POLE SUPPORTS TECHNIQUES</b>		<b>100</b>	<b>126</b>	<b>226</b>
POLE TERRITOIRES ET TRANSITIONS	Direction agriculture et développement rural	65	24	89
	Direction de la santé	12	2	14
	Direction de l'aménagement du territoire et du logement	55	22	77
	Direction de l'eau et la biodiversité	26	16	42
	Mission ingénierie touristique et attractivité	7	4	11
	Mission transition numérique	6	4	10
	Pôle territoires et transitions	33	12	45
<b>POLE TERRITOIRES ET TRANSITIONS</b>		<b>204</b>	<b>84</b>	<b>288</b>
POLE TRAVAIL ENTREPRISES ET EMPLOI	Direction de la formation professionnelle	99	39	138
	Direction de la transformation de l'économie régionale	36	26	62
	Direction de l'emploi	22	9	31
	Direction des entreprises	52	26	78
	Pôle travail entreprises et emploi	24	10	34
<b>POLE TRAVAIL ENTREPRISES ET EMPLOI</b>		<b>233</b>	<b>110</b>	<b>343</b>
<b>CESER</b>		<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>
<b>REPRESENTANT DU PERSONNEL</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
<b>MISE A DISPOSITION</b>		<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1763</b>	<b>1456</b>	<b>3219*</b>

\*Un agent en situation d'inaptitude définitive a réintégré les effectifs suite à une disponibilité pour convenance personnelle et est positionné sur une structure dite « disponibilité » et vient s'ajouter au 3219 agents présents dans les services au 31 décembre 2023.

# Les effectifs

## C/ Les agents en situation de handicap

Taux d'emploi  
**10,8 %**

SITUATION AU 31 DECEMBRE 2023*	TOTAL
Effectifs rémunérés au 31 décembre 2023	<b>8305</b>
Nombre de travailleurs handicapés au 31 décembre 2023	<b>897</b>
Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés	<b>10.80</b>

\* 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 2023, la Région compte 897 agents en situation d'handicap : 28.32% au sein des services et des ports et 71.68% dans les lycées et CREPS. On compte 47 agents de plus qu'en décembre 2022 (850 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,
- la comptabilisation des agents en PPR (période préparatoire au reclassement). 9 agents étaient en cours de PPR sur l'année 2023, 7 dans les lycées et 2 au siège / 5 femmes et 4 hommes.

Le taux d'emploi direct des agents régionaux en situation de handicap est de 10.8% (10.31% au 31 décembre 2022).

A titre de comparaison, la fonction publique présente un taux d'emploi direct de **5,44%**, qui est en progression constante depuis la création du fonds et en légère régression par rapport à 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).

Agents Sortis  
Diminution de 7%

### 1 - Les sorties (présentation par motifs de départ)

	FEMMES	HOMMES	
Congé parental	2	0	2
Disponibilité	11	12	23
Congé formation	0	0	0
Détachement extérieur	4	8	12
Mise à disposition extérieure	1	0	1
<b>Sous Total</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>
Décès	7	9	16
Démission	11	9	20
Détachement	2	2	4
Mutation	20	22	42
Retraite	156	134	290
Autres (radiation, fin de contrat, licenciement, ...)	7	8	15
<b>Sous total</b>	<b>203</b>	<b>184</b>	<b>387</b>
<b>TOTAL</b>	<b>221</b>	<b>204</b>	<b>425</b>

**425 agents ont quitté la collectivité en 2023 (456 en 2022) :**

- on compte 275 départs au sein des lycées et 150 au sein des services,
- le principal motif de départ reste la retraite : 290 agents (71 dans les services et 219 dans les lycées), soit 80% des départs dans les lycées et CREPS et 47% dans les services et ports,
- au sein des services, 75.3% des départs concernent les titulaires pour 24.7% de contractuels pour 66% de titulaires et 34% de contractuels en 2022,
- 25 agents en position particulière d'absence (disponibilité, détachement, ...) ont quitté définitivement la collectivité en 2023, suite à mutation, radiation, retraite, ... (8 lycées et CREPS et 17 services et ports).

# Le Développement des ressources humaines

## 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).

Agents Lycées  
+ 287 nouvelles entrées

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>REINTEGRATION</b>			
Réintégration suite à disponibilité	6	8	14
Réintégration suite à congé parental	5	1	6
Réintégration suite à mise à disposition, détachement	2	1	3
<b>TOTAL REINTEGRATION</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>RECRUTEMENT</b>			
Intégration fonction publique	154	123	277
Recrutement direct	0	9	9
Recrutement par concours	9	8	17
Recrutement par voie de détachement, mutation	44	46	90
Recrutement de non titulaires	35	27	62
Recrutement de contrat de projet*	16	8	24
Mise à disposition de la collectivité	12	5	17
<b>TOTAL RECRUTEMENT</b>	<b>270</b>	<b>226</b>	<b>496</b>
<b>TOTAL</b>	<b>283</b>	<b>236</b>	<b>519</b>

\* 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. 24 agents ont donc intégré la collectivité en 2023 et impacte le taux de recrutement des contractuels.

### FOCUS

#### 496 recrutements ont été réalisés en 2023

- 287 entrées au sein des EPLE, soit 113 de plus qu'en 2022, dont 256 déprécarisations et 22 mutations et/ou détachements,
- 209 entrées au sein des services et ports dont 109 titulaires (52%) et 100 contractuels (48%) pour 56.8% de titulaires et 43.2% de contractuels en 2022

**277 agents ont été déprécarisés en 2023** contre 184 en 2022  
256 au sein des lycées et CREPS et 21 dans les services et ports.

A cela s'ajoute également 23 réintégrations réparties comme suit :

- 12 au sein des lycées
- 11 au sein des services

# Le Développement des ressources humaines

## 3- La mobilité interne

Le taux de recrutement à l'interne pour la Région est de 44.8% (53.3% en 2022, 48.1% en 2021).

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

Mobilité interne  
5% de l'effectif

La mobilité interne correspond au changement d'affectation d'un agent permanent présent au sein de la collectivité sur un poste déclaré vacant. 403 mobilités ont eu lieu au cours de l'année 2023.

### - Mobilité dans les services

286 mobilités ont eu lieu en 2023, soit 44 de plus qu'en 2022. Elles se répartissent comme suit :

Répartition par sexe : 61% des mobilités réalisées ont concernés des femmes.

FEMMES	HOMMES	TOTAL
174	112	286

Répartition par catégorie

	A	B	C	TOTAL
Effectif	209	66	11	286
%	73.1%	23.1%	3.8%	100%

Cela représente 14% des effectifs A et 11% des effectifs B.

Il est à noter que les mobilités des catégories C sont à mettre en corrélation avec la campagne de déprécarisation qui permet également à des agents contractuels d'être affectés sur des postes ouverts à la mobilité. Pour rappel, 21 agents ont été déprécarisés en 2023.

Répartition par pôle : 81% des mobilités ont été effectuées sur les pôles regroupant les directions opérationnelles.

Pôle	Effectif	%
Cabinet	7	2%
Direction générale des services	3	1%
Pôle compétences et accompagnement interne	28	10%
Pôle éducation et avenir des jeunes	75	26%
Pôle mobilités infrastructures et ports	37	13%
Pôle proximité rayonnement culture et sports	24	8%
Pôle ressources	13	5%
Pôle stratégie régionale	19	7%
Pôle supports techniques	12	4%
Pôle territoires et transition	28	10%
Pôle travail entreprises et emploi	40	14%
<b>TOTAL</b>	<b>286</b>	<b>100%</b>

# Le Développement des ressources humaines

## - Mobilité dans les lycées

En 2023, de nouvelles modalités de recrutement ont été mises en place afin de lisser les mobilités internes et recrutement tout au long de l'année scolaire et renforcer ainsi l'attractivité des postes.

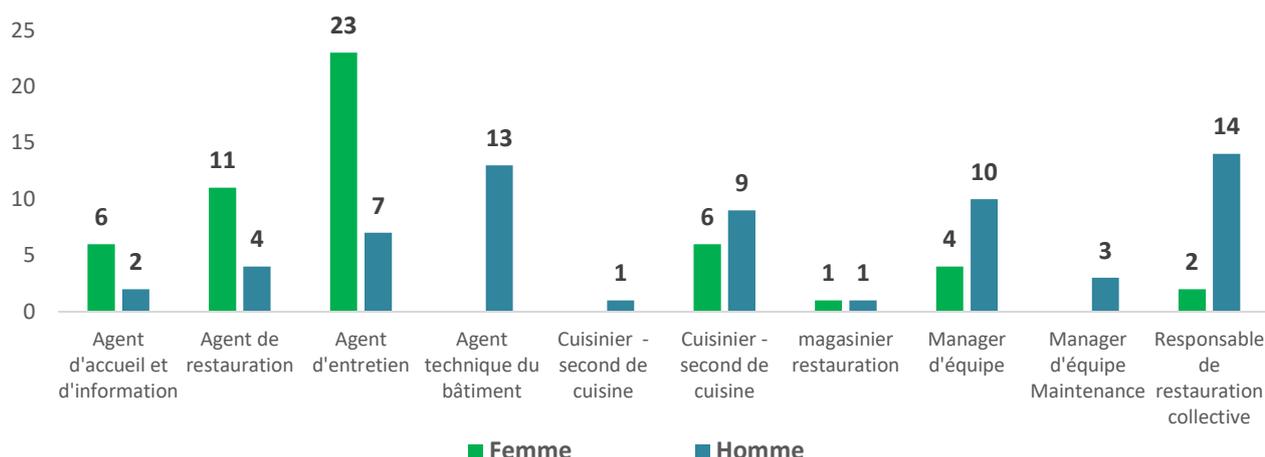
117 agents des lycées ont fait une mobilité au cours de l'année, contre 130 en 2022. 41 ont été réalisées dans le cadre de la Bourse à l'Emploi (BE) 2023 et 76 mobilités réalisées au fil de l'eau.

### Répartition par sexe

	FIL DE L'EAU	BOURSE A L'EMPLOI (BE)	TOTAL
HOMMES	26	27	53
FEMMES	50	14	64
TOTAL	76	41	117

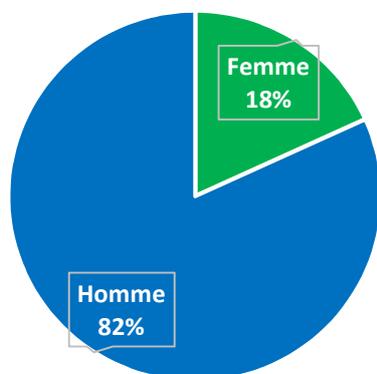
**À noter :** 55% des mobilités ont été réalisées par des femmes.

### Répartition par type de métier



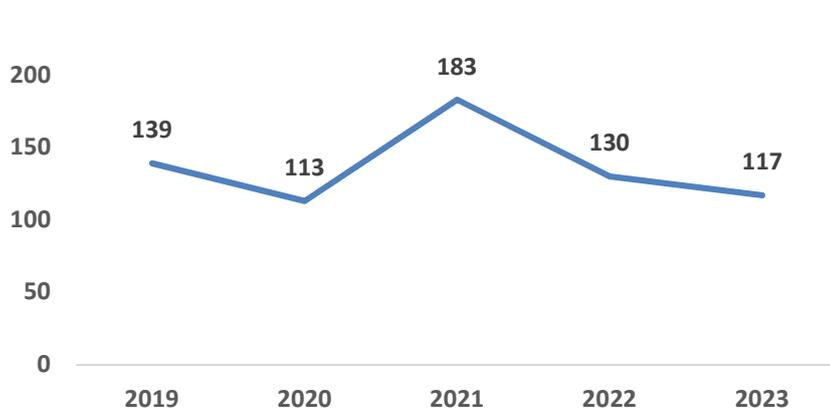
**À noter :** les métiers de la restauration représentent 43% des mobilités

### Focus sur les métiers d'encadrement



**A noter :** 82% des mobilités sur des postes de managers ont concerné des hommes.

### Evolution des mobilités internes de 2019 à 2023



**A noter :** entre 2019 et 2023, en moyenne chaque année, 136 agents ont effectué une mobilité.

# Le Développement des ressources humaines

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

+ 23 % de  
personnes  
accompagnées

	Agents accompagnés		dont agents accompagnés ayant effectué une mobilité	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
LYCEES et CREPS	171	130	14	8
SERVICES et PORTS	186	102	40	14
TOTAL	357	232	54	22
	589		76	

589 agents ont sollicité le service sur le volet « accompagnement des parcours professionnels » en 2023 contre 479 en 2022. Une activité en augmentation par rapport à 2022. 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.

### FOCUS

#### Une augmentation de 89% des bilans d'orientation professionnels

Les chargés d'accompagnement ont également réalisé 70 bilans d'orientation professionnels internes (équivalent du bilan de compétences mais réalisé en interne de la collectivité), contre 37 en 2022. Une activité en forte hausse qui explique notamment le faible recours au bilan de compétences externe cette année.

Le taux de mobilité effective suite à l'accompagnement des équipes auprès des agents a baissé, passant de 16% en 2022 à 8% en 2023. Cette baisse s'explique notamment par la stabilisation des directions suite aux ajustements organisationnels. En effet, davantage d'agents avaient effectué une mobilité en 2022. Par ailleurs, l'augmentation des bilans d'orientation internes montre que cette année 2023 a été davantage tournée vers la réflexion sur le projet que sur des changements de poste confirmés.

## 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.

1 562 jeunes  
accueillis en 23

# Le Développement des ressources humaines

316 apprentis dont  
103 nouveaux  
contrats

## L'apprentissage

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>LYCEES et CREPS</b>			
Apprenti-e-s	49	80	<b>129</b>
<b>SERVICES et PORTS</b>			
Apprenti-e-s	23	44	<b>67</b>
<b>TOTAL</b>			
Apprenti-e-s	72	124	<b>196</b>

- 103 apprentis ont signé un contrat d'apprentissage au cours de l'année 2023 (64 dans les lycées et CREPS, 37 dans les services et 2 dans les ports),
- 22 apprentis poursuivent leur apprentissage au sein de la collectivité sur une nouvelle convention de stage,
- 316 apprentis ont travaillé au moins une journée en 2023 : 212 au sein des lycées et CREPS et 104 dans les services et ports,
- 199 apprentis étaient présents au 31/12/2023 : 132 au sein des lycées et CREPS et 67 dans les services et ports,
- la moyenne d'âge est de 20.9 ans, 20.2 ans dans les lycées et CREPS et 22.2 ans au sein des services et ports.

**À noter :** Au 31 décembre 2023, 121 établissements scolaires avaient un apprenti contre 101 en 2022.

**À noter :** on recense 35 apprentis en situation de handicap.

## Les stagiaires écoles

1 246 stagiaires

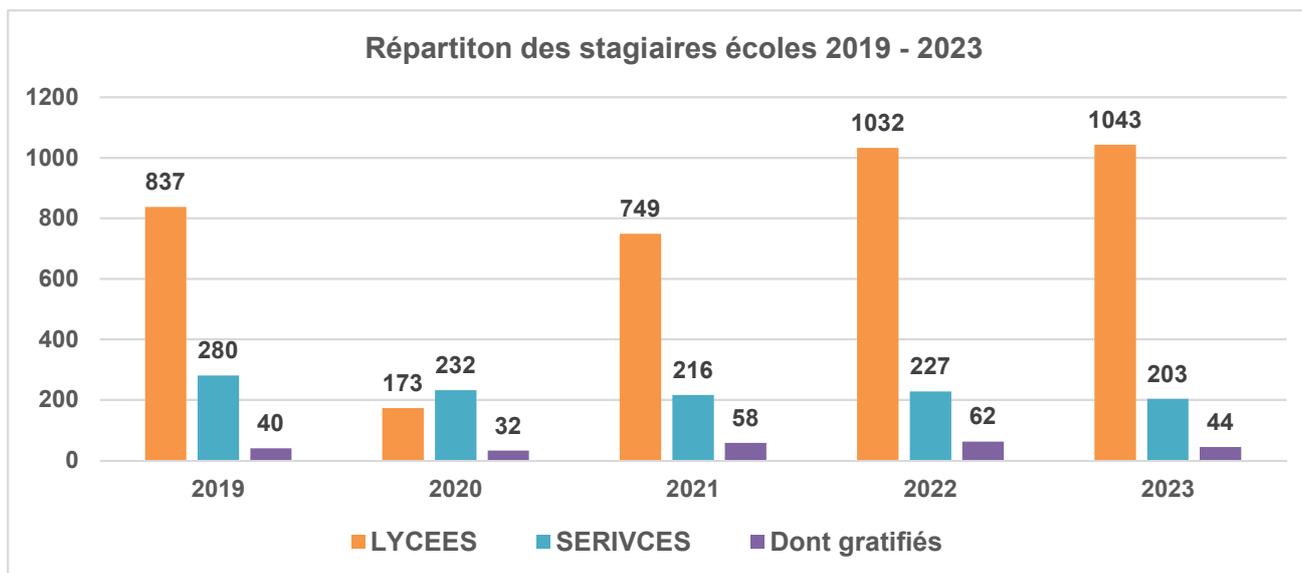
Les stages école concernent l'accueil d'élèves ou d'étudiants, en stages gratifiés ou non et suivant une durée de stage en lien avec le cursus scolaire ou universitaire. Le stage est un prolongement de l'enseignement théorique reçu au collège, au lycée, ou à l'université.

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>LYCEES et CREPS</b>	837	173	749	1032	1043
<b>SERVICES et PORTS</b>	280	232	216	227	203
<b>TOTAL</b>	<b>1117</b>	<b>405</b>	<b>965</b>	<b>1259</b>	<b>1246</b>

**A noter :** la cible de 1 000 stagiaires a de nouveau été atteinte en 2023 avec 1 246 stagiaires accueillis au cours de l'année. On compte 203 stagiaires dans les services et ports et 1043 dans les établissements d'enseignement.

**A noter :** 83.7% des stagiaires ont été accueillis dans les lycées. Ce taux était de 77.6% en 2021 et 82% en 2022.

# Le Développement des ressources humaines



## 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 permet d'évaluer les résultats professionnels et évaluer et fixer les objectifs annuels.

### **- Le référentiel Métiers = la « racine » des fiches de poste des 9 444 agents**

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

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

# Le Développement des ressources humaines

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

	Métiers	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Administration générale</b>	Agent d'accueil et d'information	265	67	332
	Agent d'administration	13	4	17
	Assistant administratif et/ou financier	67	9	76
	Assistant de direction	91	4	95
	Assistant documentaire	11	4	15
	Assistant technique	6	20	26
	Cadre administratif et/ou financier	47	13	60
	Gestionnaire administratif et/ou financier	406	78	484
	Gestionnaire des fonds européens	61	22	83
	Gestionnaire d'études	17	11	28
Gestionnaire relations publiques	8	1	9	
<b>Appui aux usagers</b>	Agent de prévention	0	0	0
	Animateur culturel	0	0	0
	Conseiller téléphonique - téléconseiller	14	4	18
	Gestionnaire d'accompagnement professionnel	8	2	10
<b>Communication</b>	Attaché de presse	2	1	3
	Chargé de communication	15	3	18
	Community manager	1	3	4
	Concepteur maquettiste	3	1	4
	Graphiste	2	2	4
	Journaliste	1	5	6
	Photographe / Vidéaste	3	7	10
Régisseur général	0	4	4	
<b>Conservation, valorisation, documentation</b>	Archiviste	4	0	4
	Chercheur de l'inventaire culturel	4	3	7
	Documentaliste	6	1	7
	Médiateur du patrimoine	0	0	0
<b>Finance et Gestion</b>	Acheteur public	6	0	6
	Chargé de commande publique	4	0	4
	Comptable	0	0	0
	Contrôleur de gestion	6	4	10
<b>Logistique</b>	Agent courrier	6	7	13
	Agent de service et d'intendance	2	2	4
	Agent des interventions techniques	2	26	28
	Agent du parc scénique	1	7	8
	Chauffeur	0	12	12
	Magasinier	67	148	215
	Technicien reprographe	0	3	3

# Le Développement des ressources humaines

	Métiers	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Santé, sécurité</b>	Assistant social	4	0	4
	Infirmier	1	0	1
	Médecin du travail	1	0	1
	Préventeur	2	2	4
	Psychologue	2	0	2
<b>Audit et qualité</b>	Auditeur	13	6	19
	Consultant interne	4	4	8
	Evaluateur de politiques publiques	2	5	7
	Inspecteur	2	1	3
	Qualiticien	0	0	0
<b>Entretien et hygiène</b>	Visiteur technique	0	0	0
	Agent d'entretien	1845	531	2376
	Agent d'intervention en entretien	0	0	0
	Agent technique en espaces extérieurs	3	41	44
	Linger	43	0	43
<b>infrastructures portuaires</b>	Agent d'exploitation portuaire	0	8	8
	Charpentier de quai	0	2	2
	Chaudronnier - soudeur	0	5	5
	Conducteur VL, PL, Engins	0	4	4
	Maçon	0	6	6
	Mainteneur des équipements et ouvrages portuaires	0	11	11
	Mécanicien VL, PL, Engins	0	4	4
	Technicien de maintenance portuaire	0	2	2
	Technicien des méthodes	0	1	1
	Technicien d'exploitation portuaire	3	1	4
	Télé opérateur des écluses	0	12	12
<b>Ressources humaines</b>	Chargé de développement RH	17	1	18
	Formateur interne	0	0	0
	Gestionnaire RH	83	10	93
	Référent RH	9	2	11
<b>Système d'information</b>	Administrateur des systèmes d'information	3	6	9
	Agent technique des systèmes d'information	0	8	8
	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	18	23
	Technicien informatique	9	127	136
	Technicien SIG	0	2	2

# Le Développement des ressources humaines

	Métiers	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Juridique	Chargé d'étude	2	3	5
	Conseiller technique	52	42	94
	Interlocuteur lycées	5	4	9
	Responsable de projet	79	109	188
	Juriste conseil	19	14	33
Management	Manager de direction générale	3	6	9
	Manager de direction	48	59	107
	Manager de proximité	43	47	90
	Manager d'équipe	46	254	300
	Manager intermédiaire	122	107	229
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	3	5
	Agent d'intervention du bâtiment	12	170	182
	Agent technique du bâtiment	8	613	621
	Architecte	2	0	2
	Chargé de la programmation patrimoniale	0	0	0
	Chargé d'opération	2	35	37
	Dessinateur - projeteur	1	8	9
	Gestionnaire du patrimoine portuaire	0	2	2
	Technicien de maintenance	1	14	15
	Technicien d'exploitation des transports	2	16	18
	Veilleur de nuit	3	44	47
Restauration collective	Agent de restauration	403	136	539
	Cuisinier - second de cuisine	109	299	408
	Responsable de restauration collective	40	184	224

## - 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 travaille 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.

# Le Développement des ressources humaines

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.

Pour alimenter ces axes, les démarches de GPEC ont été structurées autour de trois sujets :

L'usure professionnelle et le maintien dans l'emploi, l'organisation des unités de travail/Accompagnement managériale et l'égalité professionnelle.

## Sur l'usure professionnelle et le maintien dans l'emploi :

En 2022 et 2023, les travaux réalisés dans le cadre du maintien dans l'emploi, ont permis de réaliser les aires d'usures professionnelles pour 36 métiers.

36 métiers à haut potentiel d'usure professionnelle

26 métiers ont des aires d'usures professionnelles identifiées en 2022. Cette année 10 nouveaux métiers ont pu être étudiés.

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| • agent d'entretien                   | • mécanicien VL, PL, engins                         |
| • agent d'accueil et d'information    | • mainteneur des équipements et ouvrages portuaires |
| • agent de restauration               | • technicien de maintenance portuaire               |
| • cuisinier / second de cuisine       | • technicien d'exploitation portuaire               |
| • responsable de cuisine collective   | • hydrographe                                       |
| • magasinier                          | • maitre d'entretien                                |
| • agent technique du bâtiment         | • mécanicien marin                                  |
| • agent en espace extérieurs          | • responsable de vedette                            |
| • agent technique informatique lycées | • assistant technique                               |
| • linger                              | • agent d'intervention du bâtiment                  |
| • veilleur de nuit                    | • technicien de maintenance                         |
| • manager d'équipe                    | • agent de sécurité bâtiment et incendie            |
| • agent d'exploitation portuaire      | • agent de service et d'intendance                  |
| • conducteur VL, PL, Engins           | • chauffeur   |
| • charpentier de quai                 | • agent des interventions techniques                |
| • chaudronnier - soudeur              | • agent du parc scénique                            |
| • télé opérateur des écluses          | • technicien reprographe                            |
| • maçon                               | • technicien informatique                           |

Ces métiers techniques se concentrent uniquement au sein des services. En 2024, des groupes de travail sont prévus avec les managers directs de ces métiers pour affiner les contenus produits. A l'issue, l'ensemble des métiers potentiellement usants de la collectivité aura été étudié.

Ce contenu viendra alimenter les démarches et les bases de données afin :

1. d'identifier et mettre en place une stratégie de dialogue inhérente au maintien dans l'emploi
2. de qualifier les métiers à risque et prévenir l'usure professionnelle

# Le Développement des ressources humaines

3. d'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.

D'ores et déjà, pour compléter ces travaux et apporter un niveau plus fin d'analyse (au niveau agent), une cellule chargée du suivi des situations d'agents de la collectivité déclarés inaptes a été actée.

Cette cellule aura pour objectif de réaliser le bilan des situations dont elle a été saisie et proposer des orientations adaptées à la situation de l'agent.

## **Sur l'organisation des unités de travail / Accompagnement managérial :**

La GPEC, en rassemblant et en concentrant plusieurs outils RH, permet de prévenir et d'adapter en ressources humaines les organisations. Les consultants organisation et qualité de vie au travail interviennent en appui des managers qu'ils conseillent pour réaliser ces objectifs organisationnels.

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. Les consultants organisation et qualité de vie au travail accompagnent les managers sur les ajustements et la conduite du changement liés à ces évolutions.

En ce sens, le service accompagnement collectif, organisation et GPEC a finalisé 13 rapports concernant l'organisation des services et ports présentés lors des CST en 2023.

En outre, les démarches de GPEC et l'appui du conseil en organisation 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.

## **Sur l'égalité professionnelle :**

En 2023, les actions mises en œuvre ont été priorisées et organisées autour de 3 axes :

1. rassembler largement pour porter et promouvoir l'égalité professionnelle femmes-hommes,
2. œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle et économique,
3. agir en faveur de la culture de l'égalité.

Une action particulière concentre ces 3 axes au travers de la mise en place d'une école des encadrants : Pass Management.

En effet, 28% des femmes occupent des postes de management, et seulement 14% sur le métier de manager d'équipe. Cette action ambitionne d'intégrer sur un parcours, des agents lycées femmes pour démystifier, se former, et découvrir le métier de manager d'équipe.

Ainsi l'objectif de cette action est de :

- briser les plafonds de verre en renforçant la confiance en soi,
- anticiper les départs en retraite et la transmission des compétences
- renforcer les compétences des managers de la collectivité.

# Le Développement des ressources humaines

Les résultats attendus pour cette action :

- créer une école des encadrants avec une expérimentation sur le métier de manager d'équipe
- identifier des leviers pour d'autres métiers du management (manager de direction notamment)

30 agents ont été retenus pour suivre ce parcours et bénéficier d'un accompagnement fin dans la réalisation de leur parcours professionnel. 2 ont abandonné et 3 participants ont d'ores et déjà trouvé un poste.

En 2024, un bilan sera dressé pour évaluer et optimiser les moyens et les objectifs du Pass Management. Un bilan de l'ensemble du plan d'action sera également réalisé.

## C/ La formation professionnelle

### 1 - Le budget dédié au plan de formation 2023

Le montant de 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 2023**  
=  
**MONTANTS DES CRÉDITS EN 2023 +  
COTISATION CNFPT (COTISATION 2023)**

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
<b>MONTANT DES CREDITS*</b>	324 000€	1 075 000€	<b>1 399 000€</b>
<b>COTISATION CNFPT*</b>	1 167 450€	965 700€	<b>2 133 150€</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 491 450€</b>	<b>2 040 700€</b>	<b>3 532 150€</b>

\* Montant inscrit au budget prévisionnel 2023

Toutefois, en 2023, seuls 70% du budget ont été consommés, soit 978 758€, soit +4% par rapport à l'année 2022 qui s'élevait à 744 298€. Le retard dans l'exécution budgétaire s'explique par les délais de mise en œuvre des marchés et les 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 2023 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 2023. (Un agent est comptabilisé deux fois s'il a participé à 2 formations)

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
<b>STAGIAIRES</b>	2 929	4 915	<b>7 844</b>
<b>BENEFICIAIRES</b>	2 029	2 134	<b>4 163</b>
<b>NOMBRE DE JOURS DE FORMATION MOYEN PAR AGENT</b>	<b>1.4</b>	<b>2.3</b>	<b>1.9</b>

En moyenne, un agent a participé à 1.9 actions de formation. 4 163 agents se sont formés en 2023, soit 53% de l'effectif permanent, 43% des agents des lycées et CREPS et 66% des agents des services et ports.

# Le Développement des ressources humaines

## - Répartition des bénéficiaires par genre

	Femmes	HOMMES	TOTAL
A	589	387	976
B	256	208	464
C	1375	1338	2713
TOTAL	2 220	1 933	4 153

**A noter :** 55% des agents masculins ont participé à des formations contre 52% des agents féminines, alors qu'ils sont moins nombreux (45.1%) que les femmes (54.9%) à travailler pour la Région. Cependant, on note une augmentation de la participation à des formations de 11% chez les femmes et seulement 3% chez les hommes entre 2022 et 2023.

## - Distinction par communauté

1 139 des femmes formées, soit 65% sont des agents des services et des ports présentes au 31/12  
995 des hommes formés, soit 68%, sont des agents des services et des ports présents au 31/12

1081 des femmes formées, 42%, sont des agents des lycées et creps présentes au 31/12  
948 des hommes formés, 46% sont des agents de lycées présents au 31/12

## - Part des agents formés par catégorie

	BENEFICIAIRES	EFFECTIF PRESENT AU 31/12/2023	Part des formés par catégorie d'emploi
A	976	1 493	65.4%
B	464	682	68.0%
C	2 713	5 653	48.0%
TOTAL	4 153	7 828	53.1%

Globalement, pour toutes les catégories d'emploi, le départ en formation en 2023 a de nouveau augmenté soit +7% de l'effectif régional, comme cela avait été le cas en 2022, permettant d'atteindre des indicateurs les plus élevés depuis 2018.

Il est à noter que l'augmentation est plus marquée pour les agents de catégorie C : 587 agents supplémentaires sont partis en formation sur 2023 par rapport à 2022, dont 527 étaient de catégorie C.

## 3 - Les modalités d'organisation des formations

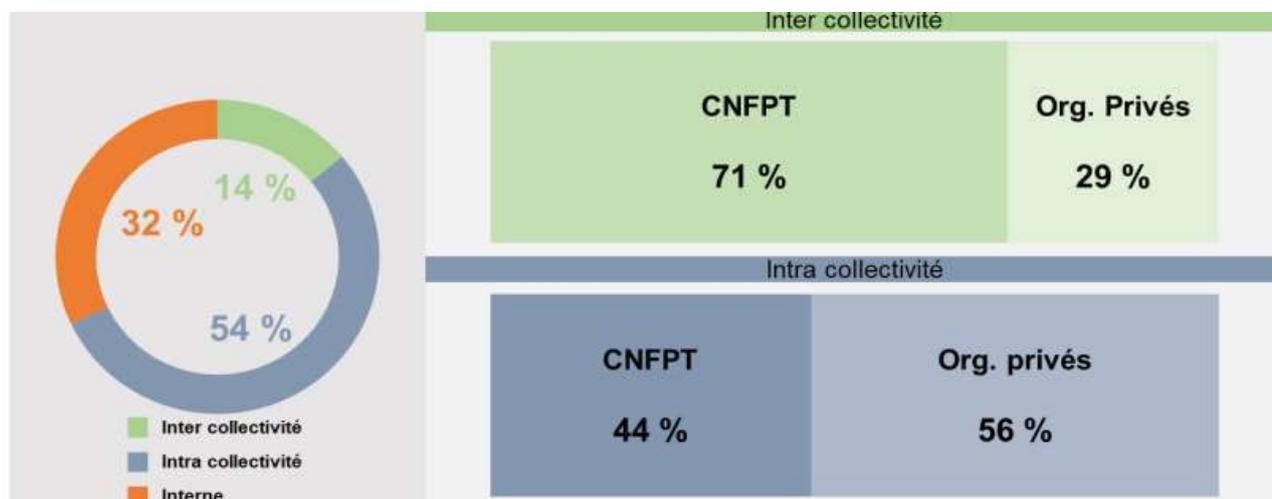
• **En intra collectivité** : formations organisées dans les locaux de l'institution (dans les services ou en territoire) avec un groupe constitué exclusivement d'agents de la collectivité (animées par le CNFPT, un organisme privé). Le cahier des charges est rédigé par les services en charge de la formation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

# Le Développement des ressources humaines

## Répartition des modalités d'organisation des formations en 2023



**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.

### FOCUS sur l'Absentéisme en formation

#### L'absentéisme en formation = 11.5% en 2023 Une diminution forte de 7,2 points

En 2023, l'absentéisme en formation a fortement diminué, majoritairement chez les agents des lycées (14.8%) par rapport à 2022 (27.8%).

Par rapport à l'année 2022, le taux d'absentéisme a diminué de 2.9 points pour les agents des services et des ports, et de 13 points pour les agents des lycées.

La baisse de l'absentéisme pour les agents des lycées peut s'expliquer par

1. L'utilisation de Forméo et la possibilité de choisir la date et le lieu de la formation
2. Une augmentation des formations en distanciel en 2023 (21%) par rapport à 2022 (14)
3. La poursuite de la territorialisation des formations, c'est-à-dire la recherche d'une meilleure adéquation entre le lieu de travail/résidence et le lieu de formation afin de limiter les contraintes de déplacement.

#### - 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.

# Le Développement des ressources humaines

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
Nombre de stagiaires convoqués	3 436	5 424	8 860
Nombre d'annulations	507	509	1 016
<b>TAUX D'ABSENTEISME GLOBAL</b>	<b>14.8%</b>	<b>9.4%</b>	<b>11.8%</b>

## - L'absentéisme global par sexe

	Taux d'absentéisme global
<b>FEMMES</b>	<b>9.5%</b>
<b>HOMMES</b>	<b>13.6%</b>

## - L'absentéisme global par catégorie d'emplois

	Taux d'absentéisme global
<b>A</b>	<b>8%</b>
<b>B</b>	<b>7.8%</b>
<b>C</b>	<b>13.9%</b>

**À noter :** L'absentéisme en formation a diminué dans toutes les catégories par rapport à 2022 (A : 10.7% ; B : 8% ; C : 21.3%)

**À noter :** 88% de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 902 agents en 2023.

- Répartition des annulations selon 2 motifs d'absence toutes communautés confondues :

- absence réglementaire (congés, maladie, enfant malade, décharge syndicale, ...) : 6% (58 agents)
- indisponibilité de l'agent pour raison de service : 5.5%(54 agents)

## 4 - Les préparations aux concours et aux examens professionnels du CNFPT

Pour l'année 2023, au total 296 agents ont suivi une Préparation aux concours ou examens.

**+ 18,4 % d'agent préparés aux concours**

PREPARATION CNFPT	BENEFICIAIRES SERVICES ET PORTS	BENEFICIAIRES LYCEE
Préparation aux concours et examens de catégorie A	127	0
Préparation aux concours et examens de catégorie B	102	45
Préparation aux concours et examens de catégorie C	5	17
<b>TOTAL BENEFICIAIRES</b>	<b>234</b>	<b>62</b>

# Le Développement des ressources humaines

C'est la délégation régionale des Hauts-de-France du CNFPT qui détermine les 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.

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 2023, 53 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.

4 demandes de bilan de compétences ont été recensées (3 femmes et 1 homme) :

Catégorie	LYCEES et CREPS						SERVICES et PORTS						TOTAL
	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			
	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	0	0	0	0	0	0	0
Effectués et finalisés	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	4
Annulés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>			<b>0</b>			<b>1</b>			<b>1</b>			<b>4</b>

# Le Développement des ressources humaines

8 demandes de VAE ont été recensées (5 femmes et 3 hommes)

Catégorie	LYCEES et CREPS						SERVICES et PORTS						TOTAL
	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
En cours d'instruction	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
En cours de réalisation	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	4
Effectués et finalisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Annulés	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>			<b>2</b>			<b>0</b>			<b>1</b>			<b>8</b>

7 demandes de formations diplômantes et certifiantes exprimées.

	SERVICES et PORTS		TOTAL
	En cours de réalisation	Demandes annulées	
Formations diplômantes et certifiantes	4	0	4
Hautes études régionales	3	0	3
<b>TOTAL des formations recensées</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

## 6 – Le Compte Personnel de Formation : le CPF

45 agents ont été accompagnés dans leur projet de formation dans le cadre du CPF en 2023.

45 agents  
accompagnés

Le CPF se substitue depuis le 1<sup>er</sup> 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',

# Le Développement des ressources humaines

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.

**13 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2023 :**

- **12 dossiers accordés,**
- 1 dossier refusé (motif : formation non éligible au CPF),

**30 agents engagés dans le dispositif Pass Management** ont mobilisé 25 heures de leur CPF,

**3 agents ont intégré le réseau des coach internes** et ont dans ce cadre mobilisé 150 heures de leur CPF.

## D/ Le coaching interne

65 agents  
accompagnés  
et 1 direction

- **Un accompagnement personnalisé :**
  - Qui vise à développer certaines compétences et/ou améliorer une situation professionnelle insatisfaisante,
  - Proposé à **tous les agents** à leur demande ou conseillé par leur hiérarchie. Il peut être réalisé **sur tout le territoire,**
  - Qui consiste à aider l'agent à trouver **ses propres solutions** et à mobiliser **ses propres ressources** pour atteindre son objectif professionnel et pour viser son autonomie.
- **Une démarche volontaire :**
  - Qui suppose l'adhésion de l'agent et qui est orientée vers les résultats en cas de coaching individuel et incitatrice en cas de coaching prescrit par le responsable hiérarchique,
  - Inscrite dans **un contrat qui reprend les objectifs et indicateurs de mesure.**
- Un processus qui nécessite une **relation** de confiance, de bienveillance et de confidentialité entre le coaché et le coach.
- Un parcours d'une durée moyenne de 7 séances, dont une séance préliminaire et une séance de bouclage. 10 séances sont généralement requises pour un coaching prescrit.

En 2023, le coaching en quelques chiffres

- 65 coaching individuels dont 53 agents accompagnés dans les services et 12 dans les lycées
- 1 coaching collectif
- 482 heures de coaching réalisées

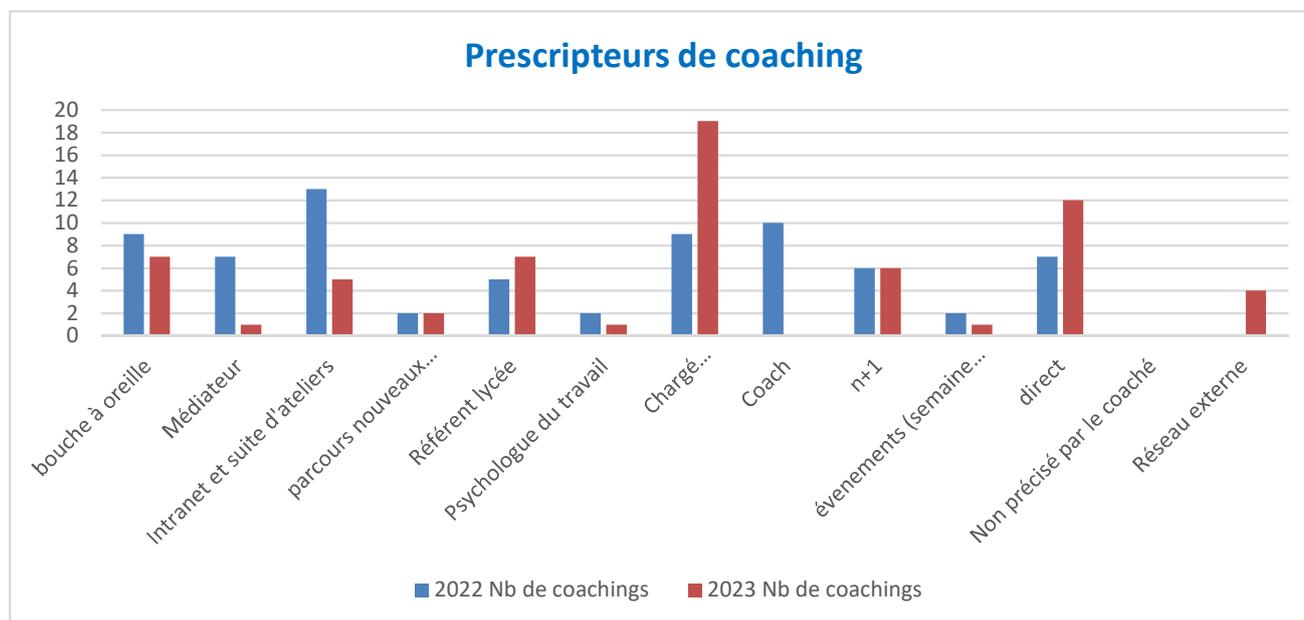
Répartition par sexe

FEMMES	HOMMES	TOTAL
41	24	65

**À noter :** Parmi les 65 coaching réalisés, 27 ont concerné des managers et 61 ont concerné des contrats bipartites et 4 des contrats tripartites.

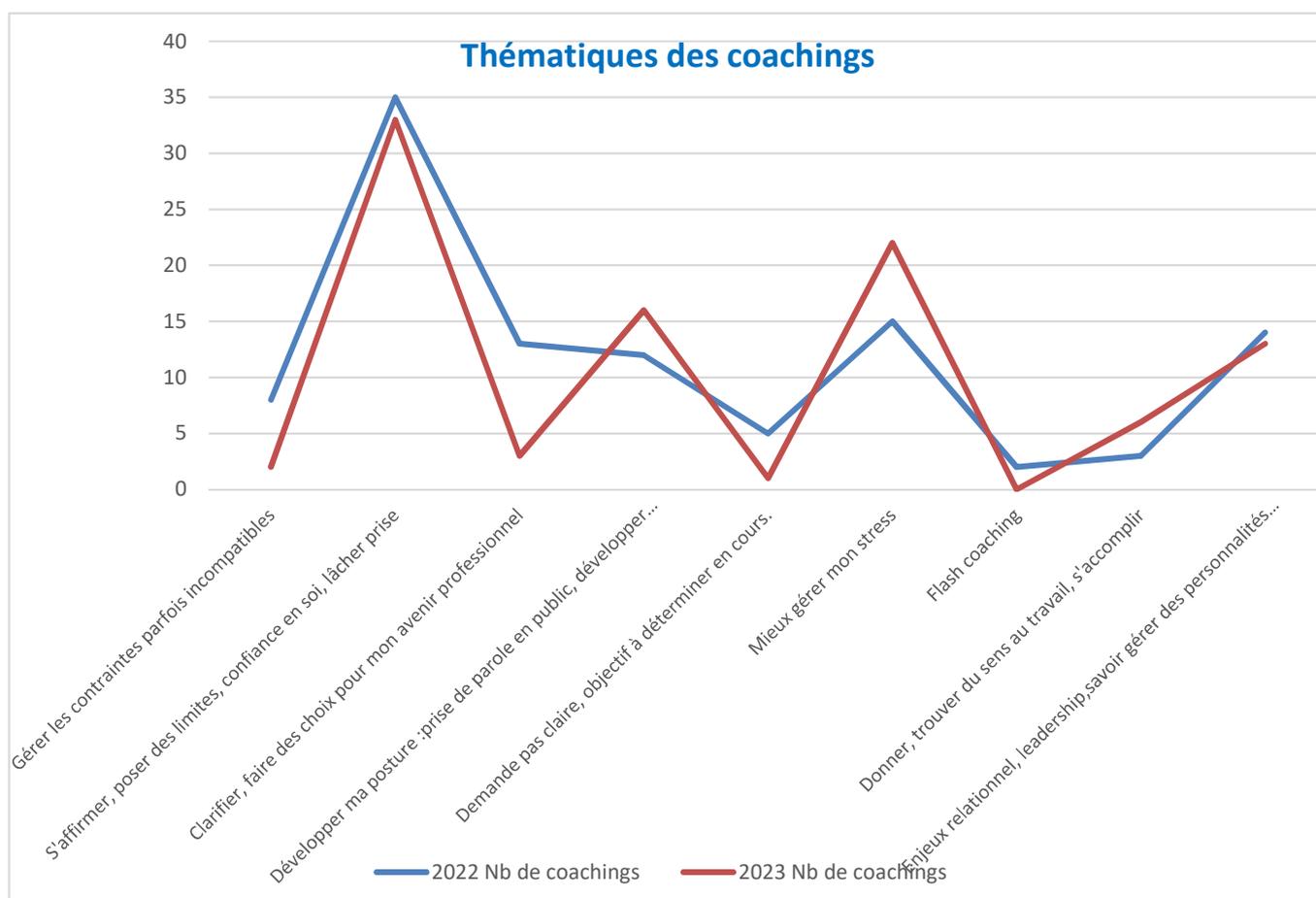
# Le Développement des ressources humaines

## Les prescripteurs de coaching



Les chargés d'accompagnement professionnel ont recommandé le coaching massivement. Le contrat direct s'explique par le fait que la prestation de coaching commence à être connue dans l'institution. Les agents des lycées accèdent au coaching principalement sur les recommandations des référents RH lycées.

## Les principaux sujets abordés en 2023



# Le Développement des ressources humaines

S'affirmer, poser des limites, développer sa confiance en soi restent des sujets fortement abordés en coaching. On note une progression importante en 2023 de la gestion de son stress et dans une moindre mesure la thématique autour de la posture, la prise de parole en public, développer son assertivité, exprimer son besoin. Il n'y a pas de différences notables entre les agents des sièges et ports et les agents des lycées et CREPS.

## **Un réseau de 6 coachs internes certifiés**

- des coachs internes, agents de la Région, certifiés au regard des compétences ICF (international coach fédération) après une formation de 7 mois,
- 4 d'entre eux ont également été formés au coaching collectif,
- chacun est supervisé individuellement dans un souci d'amélioration continue de sa pratique professionnelle,
- 1 agent consacre 100% de son temps au coaching et coordonne le réseau des coachs internes. Les autres sont engagés à hauteur de 10% de leur temps de travail,
- 3 nouveaux collègues ont intégré la formation de coaching et viendront renforcer le réseau en 2024.

# 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<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> classe, technicien principal de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> classe, assistant de conservation principal de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> 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
260	209	124	101	1396	1106	1780	1416
469		225		2502		3196	

**À noter :** 3 196 agents ont été concernés par un avancement d'échelon au cours de l'année 2023, soit 40.8% des effectifs permanents, soit 41 agents de plus qu'en 2022.

**À noter :** 55.7% des bénéficiaires sont des femmes, 44.3% sont des hommes. Ce ratio était de 57.3% de femmes et 42.7% d'hommes en 2022.

# La gestion du personnel

## 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.

Le Quota Réglementaire évolue en 2024 pour passer à 1 nomination par voie de promotion interne pour 2 recrutements.

		Promouvables			Promus		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents des services	Attaché	238	32	270	13	0	13
	Rédacteur	264	47	311	1	0	1
	Rédacteur principal de 2ème classe	17	4	21	5	0	5
	Ingénieur	3	33	36	1	6	7
	Technicien principal de 2e classe	1	12	13	0	1	1
	Technicien	15	275	290	0	0	0
	Agents de maîtrise	26	217	243	0	3	3
Agents des lycées	Ingénieur	0	9	9	0	0	0
	Technicien principal de 2e classe	2	11	13	0	2	2
	Technicien	171	646	817	0	2	2
	Agent de maîtrise	1511	1081	2592	8	19	27
<b>TOTAL</b>		<b>2248</b>	<b>2367</b>	<b>4615</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>61</b>

**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.

# La gestion du personnel

Agents des lycées		PROMOUVABLES			PROMUS			
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
B	Technicien principal 1 <sup>e</sup> classe	3	35	38	0	11	11	
	Technicien principal 2 <sup>e</sup> classe	3	5	8	2	3	5	
C	Agent de maîtrise principal	10	53	63	7	24	31	
	Adjoint technique principal 1 <sup>e</sup> Classe	11	24	35	8	12	20	
	Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> Classe	3	2	5	1	2	3	
	Adjoint technique principal 1 <sup>e</sup> cl EE	1 341	629	1 970	68	42	110	
	Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> cl EE	207	127	334	98	48	146	
<b>TOTAL</b>		<b>1 578</b>	<b>875</b>	<b>2 453</b>	<b>184</b>	<b>142</b>	<b>326</b>	
Agents des services		PROMOUVABLES			PROMUS			
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ADMINISTRATIVE	A	Administrateur hors classe	0	0	0	0	0	0
		Administrateur général	0	0	0	0	0	0
		Attaché hors classe	23	16	39	4	1	5
		Attaché principal	34	15	49	26	12	38
	B	Rédacteur principal 1 <sup>e</sup> classe	80	11	91	17	3	20
		Rédacteur principal 2 <sup>e</sup> classe	42	8	50	20	4	24
	C	Adjoint administratif principal 1 <sup>e</sup> classe	67	12	79	3	8	11
		Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	23	8	31	13	6	19
<b>TOTAL</b>		<b>269</b>	<b>70</b>	<b>339</b>	<b>83</b>	<b>34</b>	<b>117</b>	
TECHNIQUE	A	Ingénieur en chef hors classe	3	5	8	1	0	1
		Ingénieur hors classe	1	3	4	1	1	2
		Ingénieur principal	3	9	12	0	7	7
	B	Technicien principal 1 <sup>e</sup> classe	1	33	34	0	9	9
		Technicien principal 2 <sup>e</sup> classe	3	21	24	0	4	4
	C	Agent de maîtrise principal	3	40	43	0	6	6
		Adjoint technique principal 1 <sup>e</sup> classe	14	35	49	8	24	32
		Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe	2	20	22	2	14	16
Adjoint technique principal 1 <sup>e</sup> cl EE		0	2	2	0	0	0	
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>168</b>	<b>198</b>	<b>12</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	
PATRIMOINE	A	Conservateur du patrimoine	6	1	7	0	0	0
		Conservateur bibliothèque	0	0	0	0	0	0
		Attaché conservation patrimoine	1	0	1	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL SERVICES</b>		<b>306</b>	<b>239</b>	<b>545</b>	<b>95</b>	<b>99</b>	<b>194</b>	

# La gestion du personnel

## - Les avancements de grade en 2023 dans le cadre de la CPCDI\* :

	PROMOUVABLES			PROMUS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ATTACHE HORS CLASSE	0	1	1	0	1	1
INGENIEUR PRINCIPAL	1	0	1	1	0	1
ATTACHE PRINCIPAL	1	1	2	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

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

## 4 - Entretien professionnel

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

Près de 90 % des agents évalués

La campagne d'entretien professionnel s'est déroulée du **2 mai au 29 septembre 2023** 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 2023.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Agents évalués</b>	<b>3 610</b>	<b>3 081</b>	<b>6 691</b>
Services	1 583	1 354	2 937
Lycées	2 027	1 727	3 754
<b>Agents non évalués</b>	<b>448</b>	<b>311</b>	<b>759</b>
Services	130	84	214
Lycées	318	227	545
	<b>87.20%</b>	<b>88.90%</b>	<b>88.50%</b>
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Nombre d'évaluateurs</b>	<b>414</b>	<b>683</b>	<b>1 097</b>
Services	188	242	430
Lycées	88	344	432
Lycées (autorité fonctionnelle)	138	97	235
<b>Recours demandés</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>
Services	3	1	4
Lycées	3	10	13

**Le taux d'agents évalués est de 89.8% en 2023 (87.77% en 2022)**

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.

# La gestion du personnel

## Quelques chiffres clés issus des EP :

- plus de **750** agents souhaitent partir à la retraite avant la fin d'année 2026.
  - 30% d'agents issus des services et des ports (50% de femmes)
  - 70% d'agents issus des lycées et CREPS (56% de femmes)
- **324** agents des services et des ports souhaitent effectuer une mobilité, soit 11% de l'effectif évalué dont 42.3% à court terme.
- 270 agents des lycées et CREPS souhaitent effectuer une mobilité, soit **7.2 %** de l'effectif évalué dont **58 %** 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 (**17** pour les agents des services et ports et **47** pour les agents des lycées et Creps).

## FOCUS sur les Recours

### 17 recours ont été déposés en 2023, soit 0,25% des agents évalués

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.

17 recours ont été déposés en 2023 (6 femmes et 11 hommes).

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) et 932 (lycées et CREPS).
- d'une segmentation entre rémunérations et charges du personnel.

Elle représente 403.7 millions d'euros en 2023

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

#### - Le régime indemnitaire est attribué selon les dispositions suivantes :

**Phase 1 :** 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.

# La gestion du personnel

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,
  - o le versement d'un régime indemnitaire forfaitaire mensuellement au regard du grade, du métier et du poste occupé (IFSE),
  - o le versement d'une prime de fin d'année, le complément indemnitaire annuel (CIA).

**Phase 2 :** 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<sup>er</sup> janvier 2020.

**Phase 3 :** 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 et par l'intégration au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux pour les responsables et cuisiniers/seconds 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.

**Phase 4 :** le chantier « reconnaissance et équité » lancé en 2023 avec une mise en œuvre de la délibération du 15 décembre 2023, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024, avec notamment :

- alignement de la filière adjoint technique des établissements d'enseignement sur la filière technique
- Modulation de l'IFSE pour certains métiers en tension dans un objectif de fidélisation et d'attractivité
- modulation de l'IFSE en cas d'interim ou d'exercice d'activités accessoires

## 2 - Part des dépenses de personnel dans le budget

NATURES COMPTABLES		SERVICES et PORTS	LYCEES et CREPS	TOTAL	
Les rémunérations	<b>Rémunération des titulaires</b>		<b>113 926 937 €</b>	<b>122 003 896 €</b>	<b>235 930 833 €</b>
	64111	Traitement Indiciaire de base (TIB)	81 083 704 €	99 780 320 €	180 864 024 €
	64112	NBI, Supplément Familial de Traitement et Indemnité de résidence	2 045 170 €	2 207 372 €	4 252 542 €
	64118	Primes et autres indemnités.	30 798 063 €	20 016 204 €	50 814 267 €
	<b>Rémunération des contractuels</b>		<b>21 400 084 €</b>	<b>28 508 834 €</b>	<b>49 908 918 €</b>
	64131	Traitement indiciaire de base (TIB)	16 694 635 €	25 323 567 €	42 018 202 €
	64132	Supplément Familial de Traitement (SFT) et Indemnité de Résidence (IR)	211 197 €	572 419 €	783 616 €
	64138	Primes et autres indemnités	4 494 252 €	2 612 848 €	7 107 100 €
	64171	<b>Rémunération des apprentis</b>	<b>813 218 €</b>	<b>1 481 848 €</b>	<b>2 295 066 €</b>
	<b>TOTAL DES REMUNERATIONS</b>		<b>136 140 239 €</b>	<b>151 994 578 €</b>	<b>288 134 817 €</b>

# La gestion du personnel

La part des dépenses de personnel est de 15% 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	LYCEES et CREPS	TOTAL	
Les charges	6336	Cotisations au CNFPT et au centre de gestion de la fonction publique territoriale	1 013 921 €	1 250 171 €	2 264 092 €
	6451	Cotisations à l'U.R.S.S.A.F.	20 252 323 €	25 026 690 €	45 279 013 €
	6453	Cotisations aux caisses de retraite	27 746 961 €	33 621 907 €	61 368 868 €
	6455	Cotisations pour assurance du personnel	2 122 037 €	2 827 168 €	4 949 205 €
	6456	Versement au F.N.C du supplément familial de traitement	546 954 €	0 €	546 954 €
	6457	Cotisations sociales liées à l'apprentissage	8 430 €	15 557 €	23 987 €
	6458	Cotisations aux autres organismes sociaux	25 822 €	0 €	25 822 €
	6471	Prestations versées pour le compte du F.N.A.L.	507 489 €	626 279 €	1 133 768 €
	<b>TOTAL DES CHARGES</b>		<b>52 223 937 €</b>	<b>63 367 772 €</b>	<b>115 591 709 €</b>
<b>MASSE SALARIALE</b>		<b>403 726 526 €</b>			
<b>Compte Financier Unique (CFU) 2023</b>		<b>421 550 622 €</b>			

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

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

**A noter** 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) .

# La gestion du personnel

## 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.

CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	TOTAL		FEMMES		HOMMES		
			REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		
			TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	
<b>EMPLOI FONCTIONNEL</b>		10	896 679	99 631			-	-	
<b>A+</b>	<b>DGS / DGA</b>	10	896 679	99 631			-	-	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>		2 142	92 962 800	43 400	65 503 075	41 855	27 143 234	47 042	
<b>SERVICES ET PORTS</b>	<b>Administrateur général</b>								
	<b>Administrateur hors classe</b>	12	1 124 352	93 696	-	-	-	-	
	<b>Administrateur</b>	16	1 190 800	74 425	379 610	75 922	811 184	73 744	
	<b>Directeur</b>	68	4 487 592	65 994	2 296 980	65 628	2 189 880	66 360	
	<b>Attaché hors classe</b>	16	1 089 232	68 077	682 440	68 244	406 668	67 778	
	<b>Attaché principal</b>	521	29 388 047	56 407	19 584 250	55 955	9 785 133	57 223	
	<b>Attaché</b>	471	19 131 078	40 618	12 163 329	40 143	6 947 640	41 355	
	<b>B</b>	<b>Rédacteur principal 1ère classe</b>	180	7 419 600	41 220	6 581 169	41 391	837 396	39 876
		<b>Rédacteur principal 2ème classe</b>	132	4 766 256	36 108	3 948 961	36 229	819 191	35 617
		<b>Rédacteur</b>	147	4 876 872	33 176	3 682 536	33 176	1 194 300	33 175
<b>C</b>	<b>Adjoint administratif ppal 1ère classe</b>	360	11 649 960	32 361	9 840 228	32 476	1 817 046	31 878	
	<b>Adjoint administratif ppal 2ème classe</b>	123	3 670 197	29 839	3 043 578	29 839	626 577	29 837	
	<b>Adjoint administratif</b>	96	2 755 872	28 707	2 165 625	28 875	590 751	28 131	

# La gestion du personnel

SERVICES ET PORTS	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	TOTAL		FEMMES		HOMMES	
				REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
				TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
		<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>1 041</b>	<b>42 557 121</b>	<b>40 881</b>	<b>8 664 328</b>	<b>48 676</b>	<b>34 097 993</b>	<b>39 511</b>
A		Ingénieur en chef classe exceptionnelle	1						
		Ingénieur en chef hors classe	7	653 233	93 319				
		Ingénieur hors classe	3						
		Ingénieur en chef	23	1 708 647	74 289	671 418	74 602	1 036 140	74 010
		Ingénieur principal	259	15 251 733	58 887	5 326 380	59 182	9 931 792	58 768
		Ingénieur	66	2 848 032	43 152	659 072	41 192	2 183 600	43 672
B		Technicien principal 1ère classe	56	2 190 496	39 116				
		Technicien principal 2ème classe	37	1 289 080	34 840				
		Technicien	41	1 313 804	32 044	179 292	29 882	1 128 750	32 250
C		Agent de maîtrise principal	101	3 566 916	35 316	204 636	34 106	3 363 950	35 410
		Agent de maîtrise	46	1 497 806	32 561				
		Adjoint technique ppal 1ère classe	180	5 855 040	32 528	436 772	31 198	5 416 248	32 628
		Adjoint technique ppal 2ème classe	93	2 801 625	30 125	448 230	29 882	2 353 026	30 167
		Adjoint technique	127	3 618 230	28 490	280 910	28 091	3 337 776	28 528
		<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>15</b>	<b>693 600</b>	<b>46 240</b>				
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				

# La gestion du personnel

	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	TOTAL		FEMMES		HOMMES	
				REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
				TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
SERVICES ET PORTS	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	286 888	40 984			286 888	40 984
	B	1 maître d'entretien 1 chef mécanicien, 1 mécanicien 2 hydrographes 2 patrons de vedettes	7	286 888	40 984			286 888	40 984
LYCEES et CREPS	FILIERE TECHNIQUE		4 608	128 867 328	27 966	73 773 423	29 079	55 881 793	26 983
	B	Technicien principal 1ère classe	25	961 350	38 454				
		Technicien principal 2ème classe	42	1 537 242	36 601				
		Technicien	14	466 550	33 325				
	C	Agent de maîtrise principal	208	7 214 064	34 683	1 186 532	34 898	5 843 616	33 584
		Agent de maîtrise	128	4 953 036	32 356	143 468 457	33 357	4 598 458	32 016
		Adjoint technique ppal 1ère classe EE	470	13 857 950	29 485	4 579 165	29 543	9 249 345	29 363
		Adjoint technique ppal 2ème classe EE	2 317	62 348 153	26 909	42 380 259	27 011	20 089 784	26 858
	Adjoint technique des EE	1 026	25 917 786	25 261	16 334 110	25 285	9 593 100	25 245	
<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>7 828</b>	<b>267 013 080</b>	<b>34 110</b>	<b>143 468 457</b>	<b>33 357</b>	<b>123 194 583</b>	<b>34 929</b>

# VIE AU TRAVAIL



Rencontre des responsables de restauration au lycée agricole Le Paraclet à Cottendy - 23 octobre 2023



# La vie au travail

## A/ Conditions de travail, santé, hygiène et sécurité :

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

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

- du **service 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.

- 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 7 personnes, 1 médecin, 1 infirmière santé travail, 2 psychologues du travail et 3 gestionnaires santé tous au service des agents de la collectivité.

### - la surveillance médicale

		TOTAL
Visites médicales	Service interne*	0
	Service externe**	1017
	<b>TOTAL</b>	<b>1017</b>

### - les entretiens infirmiers

Entretiens infirmiers	Service interne*	0
	Service externe**	206
	<b>TOTAL</b>	<b>206</b>

### - les soins infirmiers

Soins infirmiers	Service interne*	85
	<b>TOTAL</b>	<b>85</b>

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

**A noter :** suite à l'arrivée du médecin, le mois de décembre a été consacré à la mise en place du protocole médecin infirmier et à l'organisation du service.

### **A noter :**

➤ campagne de vaccination antigrippale en 2023 :

- vaccination par les Services Interprofessionnel de Santé au Travail (SIST) et Centre De Gestion (CDG) soit 27 agents vaccinés.

# La vie au travail

- vaccination par le service Santé : 170 agents vaccinés (Lille) + 57 agents vaccinés (Amiens), soit 227 agents.
  - 28 études de poste ont été effectuées par l'infirmière santé travail,
  - 743 agents (506 en présentiel et 237 par téléphone) ont bénéficié d'un accompagnement psychologique dans le cadre de rendez-vous individuels ou collectifs,
  - 164 appels pris en charge par la plateforme d'écoute et de soutien psychologique,
  - 0 consultation d'aide au sevrage tabagique,
  - 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.

# La vie au travail

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

## 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

Le télétravail s'est mis en place progressivement à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2018.

**Phase 1 :** Par délibération en date du 28 juin 2018, le télétravail a été mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 et repose sur les grands principes suivants :

- le nombre de jours télétravaillables est fixé à 2 jours 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.

**Phase 2 :** Une délibération a été prise en date du 24 septembre 2019 afin de tenir compte des enseignements du bilan réalisé et pour respecter les nouvelles dispositions réglementaires à compter du 1<sup>er</sup> 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.

**Phase 3 :** Une nouvelle délibération a été prise le 23 septembre 2021 avec mise en œuvre des dispositions au 1<sup>er</sup> 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.

Près de 63% des agents des services télétravaillent

# La vie au travail

## - Les effectifs par catégorie et sexe au 31/12/2023

	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de télétravailleurs	667	319	365	448	103	114	2016
	1351			665			

Au 31 décembre 2023, 2 016 agents avaient une autorisation d'exercer leur fonction en télétravail, soit 76,6% de femmes et 45,7% d'hommes, représentant 62.6% des agents des services.

**A noter :** 74.7% des catégories A sont en télétravail, 70.2% des catégories B et 42.5% des catégories C. Si la parité est respectée pour les catégories A et B, seulement 19.1% des hommes de catégorie C sont en télétravail pour 48.8% des femmes. Ceci est à mettre en relation avec la représentativité des hommes de cette catégorie dans la filière technique sur des métiers non télétravaillables.

## - Evolution des effectifs en télétravail 2018 - 2023

	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
2018	36	9	8	65	23	29	170
2019	101	26	34	207	102	152	622
2020	292	48	84	483	240	312	1 459
2021	578	286	354	374	78	97	1 767
2022	605	305	364	385	88	95	1 842
2023	667	319	365	448	103	114	2 016

**A noter :** les effectifs en télétravail ont été multipliés par 3.2 points entre 2019 et 2023. La plus forte progression a concerné les catégories A (\*3.6 points).

**A noter :** ceux sont chez les femmes que la progression a été la plus forte, +8.4 points contre +1.4 points pour les Hommes. Ceci est encore plus marquant pour les catégories B (+12.2 points) et C (10.7 points).

## 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	1353	14	91	35	1 493
B	623	4	38	17	682
C	5453	21	162	17	5 653
TOTAL	7429	39	291	69	7828
%	96.06%	0.50%	3.76%	0.89%	100%

# La vie au travail

## - Par genre

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
<b>FEMMES</b>	3954	29	256	62	<b>4301</b>
<b>HOMMES</b>	3475	10	35	7	<b>3527</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7429</b>	<b>39</b>	<b>291</b>	<b>69</b>	<b>7828</b>

## - Par communauté

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
<b>LYCEES</b>	4480	15	105	8	<b>4 608</b>
<b>SERVICES</b>	2763	22	180	60	<b>3 025</b>
<b>PORTS</b>	186	2	6	1	<b>195</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7429</b>	<b>39</b>	<b>291</b>	<b>69</b>	<b>7828</b>

### Analyse comparative des effectifs à temps partiel 2016 / 2023

- 94.9 % des agents permanents exercent une activité à temps plein (91.6%),
- 399 agents, soit 5.1% de l'effectif permanent exercent leur activité à temps partiel (682 agents soit 8.3%),
- 87% de ces agents sont des femmes (89.3%),
- 50.1% de ces agents sont issus de la catégorie C (52.7%),
- 67.9% de ces agents sont affectés dans les services et ports (70.5%),
- 72.9% de ces agents travaillent à 80% (76.4%)

**A noter :** le nombre d'agents en temps partiel est en baisse constante depuis 2016, soit 283 agents de moins entre 2016 et 2023 (664 en 2017, 592 en 2018, 538 en 2019, 490 en 2020, 448 en 2021, 418 en 2022). 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
<b>LYCEES</b>	262 719	15.8%
<b>SERVICES</b>	86 006	7.4%
<b>TOTAL</b>	<b>348 725</b>	<b>12.4%</b>

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

# La vie au travail

Le nombre de jours d'absence prend en compte le cumul des absences des agents permanents présents au 31 décembre 2023. 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 D'AGENTS**	NOMBRE DE JOURS	REPARTITION
Absentéisme pour parentalité	111	6 626	1.9%
Absentéisme pour Accident de Travail et Maladie Professionnelle (AT/MP)	478	50 536	14.5%
Absentéisme pour longue maladie, longue durée, maladie grave	404	119 819	34.4%
Absentéisme pour maladie ordinaire*	3869	171 744	49.2%
<b>TOTAL</b>	<b>4862</b>	<b>348 725</b>	<b>100%</b>

\*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.

\*\* 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 11.1% dans les services et les ports. Ce taux est en hausse

**A noter :** la part de la maladie ordinaire est plus élevée dans les lycées (50.7%) que dans les services et les ports (44.9%).

## Situation des accidents de travail et maladie professionnelle :

	LYCEES ET CREPS	SERVICES ET PORTS	TOTAL
Accident de travail	432	51	483
Accident de trajet	43	20	63
Maladie professionnelle	43	4	47
<b>TOTAL</b>	<b>518</b>	<b>75</b>	<b>593</b>

**A noter :** accident de travail : sur les 483 accidents de travail recensés en 2023, 289 ont généré un arrêt de travail d'une durée moyenne de 35 jours dans les lycées et 59 jours dans les services.

**A noter :** accident de trajet : sur les 63 accidents de trajet en 2023, 46 ont été suivis d'un arrêt de travail d'une durée moyenne de 27 jours dans les lycées et 75 jours dans les services.

**A noter :** maladie professionnelle : sur les 43 agents des lycées et CREPS en situation de maladie professionnelle, 16 l'ont été sur toute l'année 2023.

# La vie au travail

## - 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	133 142	2 752	80 329	1 696	52 813	1056
Accident du travail	22 801	347	12 854	191	9 947	156
Longue maladie	50 256	171	34 570	120	15 686	51
Maladie longue durée	36 197	114	21 685	66	14 512	48
Maladie professionnelle	18 149	67	13 500	50	4 649	17
	<b>260 545</b>	<b>3 451</b>	<b>162 938</b>	<b>2 123</b>	<b>97 607</b>	<b>1 328</b>
Congé maternité	2 062	22	2 062	22	0	0
Congé paternité	75	9	0	0	75	9
Congé adoption	0	0	0	0	0	0
Congé proche aidant	37	1	37	1	0	0
	<b>2 174</b>	<b>32</b>	<b>2 099</b>	<b>23</b>	<b>75</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL LYCEES</b>	<b>262 719</b>	<b>3 483</b>	<b>165 037</b>	<b>2 146</b>	<b>97 682</b>	<b>1 337</b>
SERVICES	JOURS	AGENTS*	FEMMES		HOMMES	
			JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS
Maladie ordinaire	38 602	1 117	23 097	658	15 505	459
Accident du travail	7 038	57	1 890	17	5 148	40
Longue maladie	18 282	74	12 203	48	6 079	26
Maladie longue durée	14 929	44	11 779	34	3 150	10
Maladie professionnelle	2 548	7	730	2	1 818	5
Grave maladie	155	1	0	0	155	1
	<b>81 554</b>	<b>1 300</b>	<b>49 699</b>	<b>759</b>	<b>31 855</b>	<b>541</b>
Congé maternité	3 717	38	3 717	38	0	0
Congé paternité	735	32	0	0	735	32
Congé adoption	0	9	0	0	0	9
	<b>4 452</b>	<b>79</b>	<b>3 717</b>	<b>38</b>	<b>735</b>	<b>41</b>
<b>TOTAL SERVICES</b>	<b>86 006</b>	<b>1 379</b>	<b>53 416</b>	<b>797</b>	<b>32 590</b>	<b>582</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>348 725</b>	<b>4 862</b>	<b>218 453</b>	<b>2 943</b>	<b>130 272</b>	<b>1 919</b>

# La vie au travail

## C / Les relations sociales

### 1 - Les réunions des instances

116 réunions et instances  
soit 1 réunion tous les 2 jours

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 :

- Absentéisme
- Antennes régionales
- Charte des temps
- CLEA
- Comité de suivi organisationnel
- Document Unique
- Droit à la déconnexion
- En forme à La Région !
- Fusion des lycées à Douai
- Comité Usager For
- COPIL PACT services
- COPIL QVT Lycées (Qualité Vie Travail Lycées et Creps)
- Grille d'attribution des moyens humains GAMH
- Information OS : nouvelles modalités de commande des TR pour les agents Lycées
- Règlement Intérieur FSC
- Règlement Intérieur FSS
- Sécurité/sûreté dans les lycées
- Usure professionnelle et maintien dans l'emploi
- Modernisation des espaces de travail
- Nouveaux modes d'organisation du travail
- Observatoire des Métiers
- Partenariats globaux- Équipe mobile
- Plan d'action Co-voiturage
- Protocole Droits syndicaux
- Régime indemnitaire
- Règlement Intérieur CST

#### Les instances consultatives

	TOTAL
Comités Sociaux Territoriaux (CST)	5
CST Exceptionnels	2
Formations Spécialisées du comité (FSC) / de site lycées et creps (FSS)	5
FSC / FSS Exceptionnelles	1
Commissions Administratives Paritaires (CAP)	6
Commissions consultatives Paritaires (CCP)	2
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>

#### Les autres instances

	TOTAL
Commission émanant du CST*	4
Réunion préparatoires des instances**	18
Réunions et groupes de travail avec les partenaires sociaux***	52
Conseils de discipline	0
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>95</b>

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

\*\* *Les réunions préparatoires des instances ont pour objet la préparation des CST, des FS 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.*

# La vie au travail

## 2 - Les droits

	TOTAL
Journées d'autorisation spéciales d'absence accordées en application de l'art 16 du décret du 3 avril 1985	417 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	12 676 heures
- volumétrie d'heures effectivement utilisées	11 714 heures
Heures de décharges d'activité de service (art 19)	
- volume d'heures théoriques	18 001 heures
- volumétrie d'heures effectivement utilisées	14 340 heures
Jours d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	214 jours

## 3 - Les jours de grève

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
Nombre d'agents	5844	1987	7831

Il y a eu 229 jours de grève pour l'ensemble de la Région Hauts-de-France en 2023, 228 sur mot d'ordre national et 1 sur mot d'ordre uniquement local.

## 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,
- Cléa (ex-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<sup>er</sup> janvier 2018,
- la participation employeur sur la prévoyance harmonisée au 1<sup>er</sup> 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,
- le forfait mobilité durable
- 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.

# La vie au travail

## - Les prestations servies par la collectivité

	TOTAL	Répartition des dépenses
Titres restaurants	5 647 213 €	48.5%
Mutuelle santé	3 173 180 €	27.3%
Mutuelle prévoyance	1 857 414 €	16%
Chèques cadeaux	57 718 €	0.5%
Prêts sociaux et secours	88 819 €	0.8%
Prestations pour enfant handicapé	121 408 €	1%
Allocation garde enfant	36 641 €	0.3%
Forfait mobilité durable	96 100€	0.8%
Participation frais de transport domicile-travail	557 169€	4.8%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>11 635 662€</b>	<b>100%</b>

Prévoyance : 5 818 agents sont couverts en prévoyance, soit 116 agents de plus qu'en 2022. On note une stabilité au niveau des deux communautés. Pour les 684 agents reconnus travailleurs handicapés, la cotisation est prise en charge à 100% dans la limite de la cotisation pour les risques incapacité, invalidité et perte de retraite.

Santé : 5 719 agents sont couverts en santé, soit une progression de 98 agents par rapport à 2022.

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 2023, 91 agents ont bénéficié de la prestation « secours » contre 82 en 2022 et 29 agents ont bénéficié du prêt social contre 26 en 2022. 78.3% des bénéficiaires sont des agents des lycées.

## - Les montants versés aux structures d'action sociale

	TOTAL
CNAS / MEYCLUB	1 995 980 € / 22 634 €
Cléa HDF	1 000 000 €
Autres structures associatives**	22 000 €
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3 040 614 €</b>

\* 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*	1 876 338 €
Cléa HDF	Pas de données*
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1 876 338 €</b>

\* données non disponible au moment de la préparation du repère social

**À noter** : le CNAS a réalisé 35 096 prestations au cours de l'année 2023.

**Le montant total consacré à l'action sociale est de 16 552 614 €.  
Soit un coût par agent présent au 31 décembre de 1 752 €.**

## 2 - L'accompagnement social du personnel

869 agents  
accompagnés

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.

- 869 agents ont sollicité le service social (715 en 2022, soit une hausse de 21.5%)

### Répartition sexuée

SEXE	EFFECTIFS	%
FEMMES	512	59%
HOMMES	357	41%
TOTAL	869	100%

### Répartition par statut

STATUT	EFFECTIFS	%
TITULAIRES	699	80.5%
CONTRACTUELS	151	17.5%
APPRENTIS	19	2%
TOTAL	869	100%

### Répartition par catégorie

CATEGORIE	EFFECTIFS	%
A	54	6%
B	47	5.5%
C	768	88.5%
TOTAL	869	100%

# La vie au travail

➤ **1 430 demandes formulées au cours de l'année** (un agent peut formuler plusieurs demandes)

MOTIFS de DEMANDE	NOMBRE	%
<b>SANTE</b> (congés maladie, couverture santé et prévoyance...)	437	29%
<b>VIE ECONOMIQUE</b> (difficultés financières, imprévus, surendettement...)	359	27%
<b>VIE PROFESSIONNELLE</b> (mal-être au travail, reprise du travail après un arrêt maladie, RQTH...)	335	22%
<b>VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE</b> (droits sociaux, changement de situation familiale, décès...)	199	16%
<b>LOGEMENT</b> (accès, maintien, réglementation...)	100	6%
<b>TOTAL</b>	<b>1430</b>	<b>100%</b>

**À noter :** les événements dramatiques qui se sont déroulés en 2023 sur la Région Hauts-de-France ont eu une incidence sur l'activité des assistantes sociales.

- L'attentat perpétré au lycée Gambetta d'ARRAS le 13 Octobre 2023 a fortement mobilisé les assistantes sociales. Elles ont participé à toutes les cellules de soutien psychologique mises en place au sein du lycée et dans les autres établissements de la ville.
- Les intempéries qui ont touché le PAS-DE-CALAIS en Novembre 2023 ont conduit les assistantes sociales à intervenir auprès des agents sinistrés (mise à disposition systématique, information sur les dispositifs d'aide financière et de soutien...)

## 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<sup>er</sup> janvier 2022.

## La vie au travail

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*	20	47 751€
Aménagements**	148	126 020€
Prévoyance	684	129 642€
Transport domicile-travail	8	51 417€
Interprétariat en LSF***	7	15 297€
<b>TOTAL</b>	<b>867</b>	<b>368 127€</b>

\* 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, transcripteur et visio-interprétation...

**À noter :** il a été comptabilisé 126 aménagements de postes dont 22 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 FIPHFP en présence du référent RH, du préventeur et du chargé d'accompagnement - handicap.

## 2 - La responsabilité sociale 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 2023, 21 berceaux étaient occupés par des enfants des agents régionaux.

- **AMAP et le jardin de Cogue**

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 2023, L'AMAP du Cirque comptait 23 agents de la Région Haut-de-France sur un total de 62 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 2023 le cofinancement de 440PEC (parcours emploi compétences) recrutés en 2023, 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 2023	Global
Effectifs 2023	<b>430</b>
Budget 2022 : Co-financement PEC	<b>3 513 087 €</b>
Financement des structures d'accompagnement (période de prise en charge du 01/07/2023 au 30/06/2024)	<b>234 819 €</b>