

EFFECTIFS

DÉVELOPPEMENT RH



VIE AU TRAVAIL

GESTION DU PERSONNEL

Repère SOCIAL



2024

Introduction

Le repère social est une photographie du personnel de la Région Hauts-de-France au 31 décembre 2024. Il récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier l'état du personnel de la collectivité.

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 (269 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.

A Retenir

- l'engagement pour l'emploi et le pouvoir d'achat

Grâce une politique de **déprécarisation** active menée depuis 2023 et permettant d'atteindre **850 déprécarisations** en octobre 2025 (328 déprécarisations en 2024), **l'emploi permanent dans les lycées augmente pour la 2ème année consécutive** (+97 agents) malgré 200 départs à la retraite.

L'institution poursuit sa **politique emploi à destination des jeunes** : 1 609 jeunes accueillis en 2024 (apprentis, stagiaires).

La négociation sur **la protection sociale complémentaire** qui a permis le maintien des prestations tout en limitant la hausse des cotisations.

- Accompagnement des compétences et des carrières : soutien et reconnaissance

645 agents accompagnés par le service accompagnement professionnel (+10%).

Une nette augmentation de l'activité formation avec plus de **11 000 stagiaires en formation** soit près de 5 500 agents formés, avec une attention particulière à la formation des agents de catégorie C (+20% entre 2023 et 2024). 43% des agents sont formés par des formateurs internes témoignant ainsi du développement et de la qualité du réseau.

Une **campagne de promotion en 2024** qui a vu reconnaître l'expérience de 1010 agents régionaux soit une **progression de 58%** par rapport à 2023.

- L'action pour l'égalité professionnelle : L'institution confirme son ambition

Un nouveau **plan d'égalité professionnelle** a été élaboré et déployé depuis 2024 : casser les stéréotypes, soutenir les potentiels et les carrières quelque soit le genre, lancement de la campagne #le 8mars, c'est toute l'année... l'avenir est pluriel à la Région. De nombreuses actions et ateliers sont et seront mises en place. Les actions concrètes montrent leurs effets.

Une **progression de 66% du taux de promotion des femmes** entre 2023 et 2024 (+181 femmes promues).

Avec 3 040 femmes formées, et pour la première fois, **la part des femmes (70%) ayant participé à des formations est plus élevée que celle des hommes (69%)**.

L'égalité professionnelle, c'est aussi l'inclusion qui se traduit par un **partenariat solide entre la Région Hauts-de-France et le FIPHFP en faveur des agents en situation de handicap**. Le FIPHFP renouvelle sa confiance à la Région en signant une nouvelle convention soutenant nos actions à destination des agents RQTH.

Sommaire

Chapitre 1 : Les effectifs4

A/ Les effectifs présents au 31/12/20245

B/ La structure des effectifs permanents 11

C/ Les agents en situation de handicap 19

Chapitre 2 : Le développement des ressources humaines20

A/ Les mouvements de personnel.....21

B/ La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
et l'évaluation professionnelle27

C/ La formation professionnelle.....37

D / Le coaching interne 43

Chapitre 3 : La gestion du personnel.....46

A/ La gestion des carrières47

B/ La rémunération51

Chapitre 4 : La vie au travail58

A/ Conditions de travail, santé, hygiène et sécurité59

B/ Dispositif de signalement 61

B/ Conditions de travail et absentéisme63

C/ Les relations sociales70

D/ L'action sociale71

E/ Le vivre ensemble74

Annexe : Les contrats aidés 77

EFFECTIFS



Les effectifs

A/ Effectifs présents au 31/12/2024

La Région Hauts-de-France compte **9 425 agents** répartis comme suit :

7890 agents pris en compte dans les effectifs permanents

- **7 812 agents titulaires et contractuels permanents (7 737.8 ETP)**
 - 4 705 agents des lycées (4 679 ETP)
 - 2 914 agents des services (2 868.7 ETP)
 - 193 agents des ports (190.1 ETP)

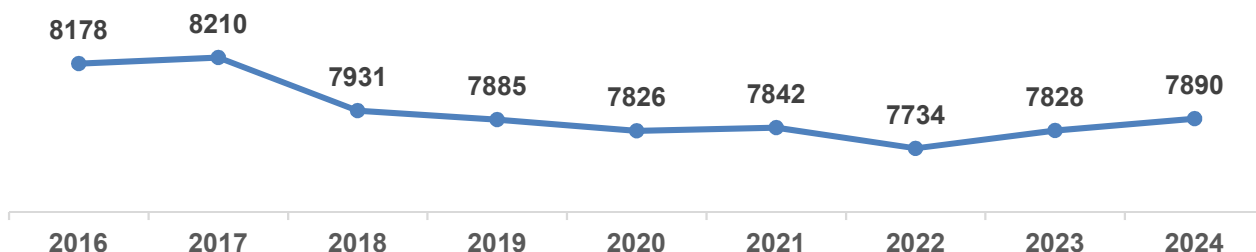
+ 97 agents permanents dans les lycées

Les fonctionnaires représentent 94.5% des agents sur postes permanents soit 7 453 agents. Les contractuels sur postes permanents (titulaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an) sont au nombre de 359 agents.

À noter : sur les 17 agents ayant 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, 12 d'entre eux ont intégré la collectivité et 5 demeurent sous le statut de mise à disposition à titre gratuit.

- **78 contrats de projet (77.7 ETP).** Bien qu'agents non permanents statutairement, ils sont intégrés aux permanents car il s'agit de contrats d'une durée supérieure à un an. Les contrats de projet mis en place en 2020, ont été déployés pour répondre principalement aux missions de gestion des fonds européens.

Evolution des effectifs permanents*



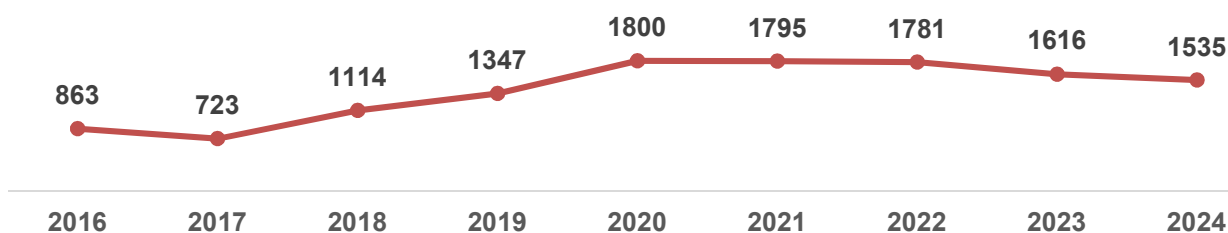
* agents titulaires + agents contractuels sur postes permanents + contrats de projet

1 535 agents non permanents (1 500.9 ETP)

- 1 323 agents des lycées (1 294.2 ETP)
- 212 agents des services et ports (206.7 ETP)

Les agents temporaires représentent 81.4% des agents non permanents (81.9% en 2023), soit 1 250 agents.

Evolution des effectifs non permanents



Les effectifs

1 - Effectifs permanents : 4 340 femmes et 3 550 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 ou égale 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 projet 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	2594	2 106	4 700	1 462	1 114	2 576	51	126	177
CONTRACTUEL	2	3	5	181	157	338	3	13	16
CONTRAT DE PROJET	0	0	0	46	31	77	1	0	1
TOTAL	2 596	2 109	4 705	1 689	1 302	2 991	55	139	194

A noter :

- le taux de féminisation est de 55%. Pour information, ce taux est de 59.4% pour les collectivités ayant plus de 1000 agents. (Collectivités locales en chiffres 2023 – DGCL)
- la représentation féminine est de 55.2% dans les lycées, 56.5% dans les services et 28.4% dans les ports.
- les femmes représentent 54.1% de la catégorie C, 59.8% de la catégorie B et 56.1% de la catégorie A, soit une répartition équilibrée au regard de la part des femmes dans la structure des effectifs.

2 - Effectifs non permanents au 31/12/2024 :

- 68 agents non permanents dans les lycées

	LYCEES et CREPS		SERVICES et PORTS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
Les collaborateurs de cabinet	0	0	6	6	12
Les collaborateurs de groupes politiques	0	0	9	20	29
Les agents temporaires	810	377	42	21	1 250
Les apprentis	53	83	36	39	211
Les vacataires	0	0	20	11	31
Les stagiaires gratifiés	0	0	0	2	2
Les services civiques	0	0	0	0	0
Les contrats CIFRE	0	0	0	0	0
TOTAL	863	460	113	99	1 535

Les effectifs

A noter :

- en 2024, le nombre d'agents temporaires dans les lycées est en baisse de 68 agents au profit de la déprécarisation des agents dans le cadre de la politique de « 1000 déprécarisations » d'ici *fin 2025. En conséquence, les effectifs permanents dans les lycées augmentent pour la 2^{ème} année consécutive, soit 97 agents de plus qu'en 2023.

- le nombre de stagiaires écoles ayant été présents au cours de l'année 2024 s'élève à 1 289.

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.

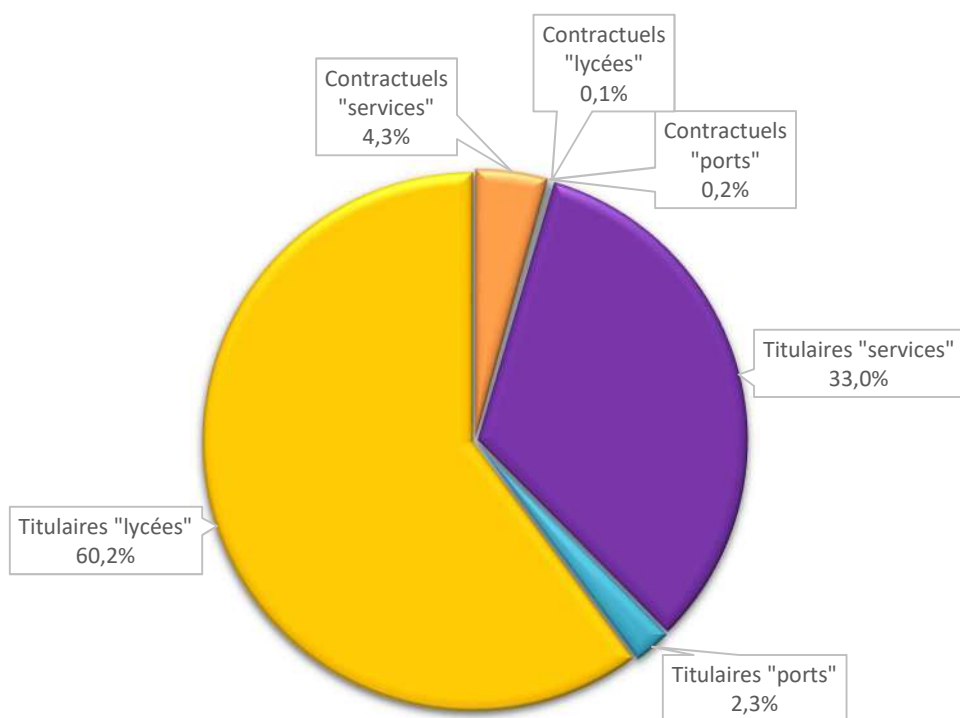
Les stagiaires gratifiés correspondent aux stagiaires écoles percevant une gratification à compter de 44 jours de présence. On compte 40 stagiaires ayant bénéficié d'une gratification au cours de l'année.

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.

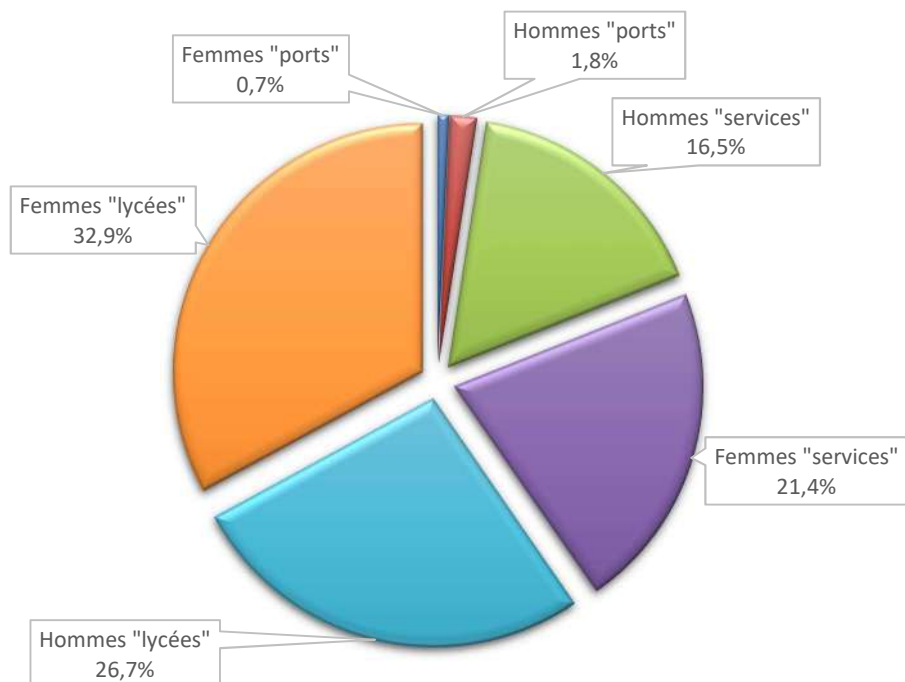
Les contrats CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) permettent aux collectivités de confier à un doctorant une étude sur un sujet relevant de leurs compétences. Elle conjugue la recherche académique aux besoins socio-économiques des collectivités.

Les effectifs

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



- Répartition des effectifs permanents par communauté et par sexe

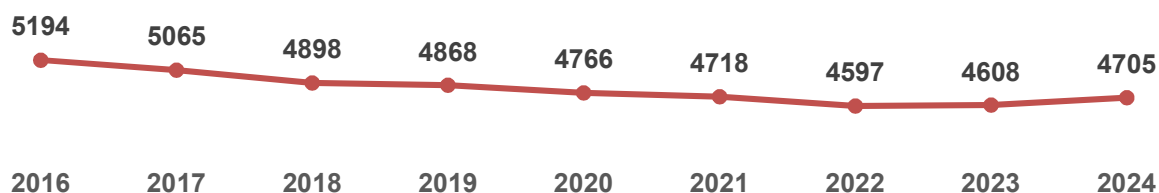


Les effectifs

4 - Évolution des effectifs permanents et non permanents :

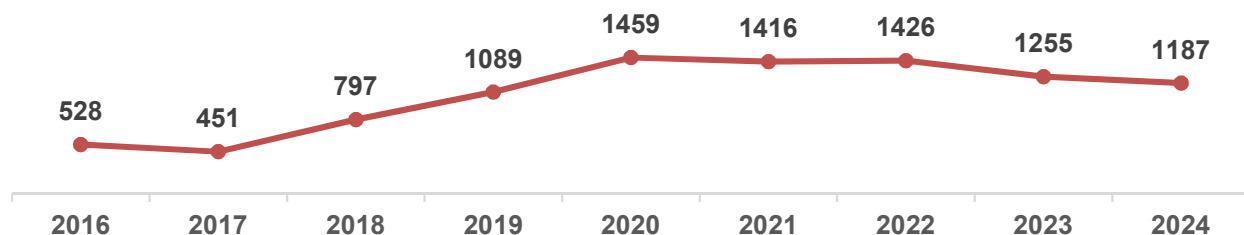
LYCEES et CREPS : Évolution des effectifs

Evolution des effectifs permanents des lycées et CREPS



Les effectifs permanents dans les lycées ont augmenté de 97 agents entre 2023 et 2024, grâce à une dynamique active de déprécarisations (161 agents en 2022, 256 en 2023, 326 en 2024). La revalorisation du régime indemnitaire porte également ses fruits en rendant plus attractif les postes au sein des lycées Hauts-de-France.

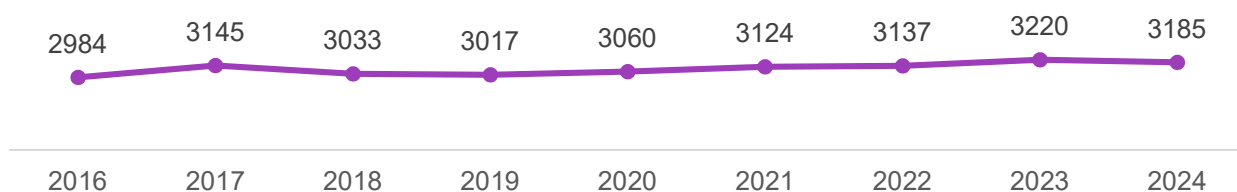
Evolution des effectifs non permanents des lycées et CREPS



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 s'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 s'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, commencé au second semestre 2023, a permis de poursuivre la baisse des effectifs. On compte 1 187 agents à décembre 2024 (1255 en 2023).

SERVICES et PORTS : Évolution des effectifs

Evolution des effectifs permanents des services et des ports



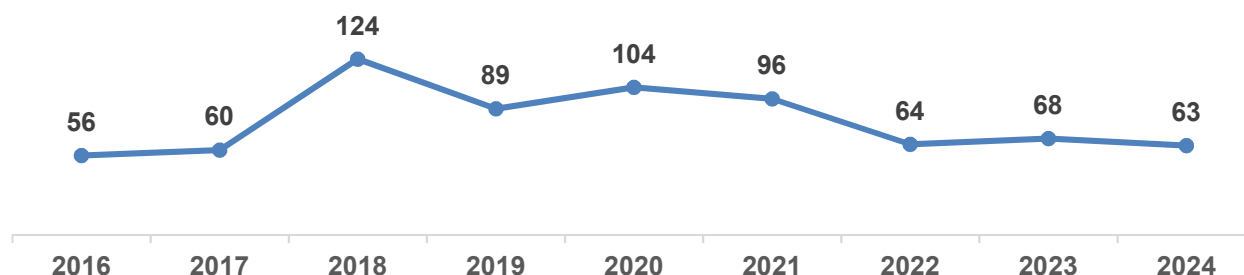
Les effectifs

Depuis 2016, une hausse des effectifs permanents dans les services et ports de 201 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.

A noter : l'année 2024 marque une baisse des effectifs permanents. Au regard du contexte budgétaire global de la collectivité, la DRH s'est inscrite dès 2024 dans une démarche pro active de la gestion des postes pour répondre au mieux aux besoins de la collectivité.

Evolution des agents temporaires des services et des ports



Après 4 années de 2018 à 2021, où le nombre d'agents temporaires dépassait les 90 mensuellement, on est revenu en 2023 à une situation proche du début de mandat. En décembre 2024, il est compté 63 agents temporaires pour 56 en 2016 et 60 en 2017.

FOCUS

Les apprentis : une progression constante depuis 2016

Dans les lycées, la Région comptait **24 apprentis en 2016 contre 136 en 2024**.

Dans les services, la Région comptait **31 apprentis en 2016 contre 75 en 2024** avec une progression constante également à compter de 2020.

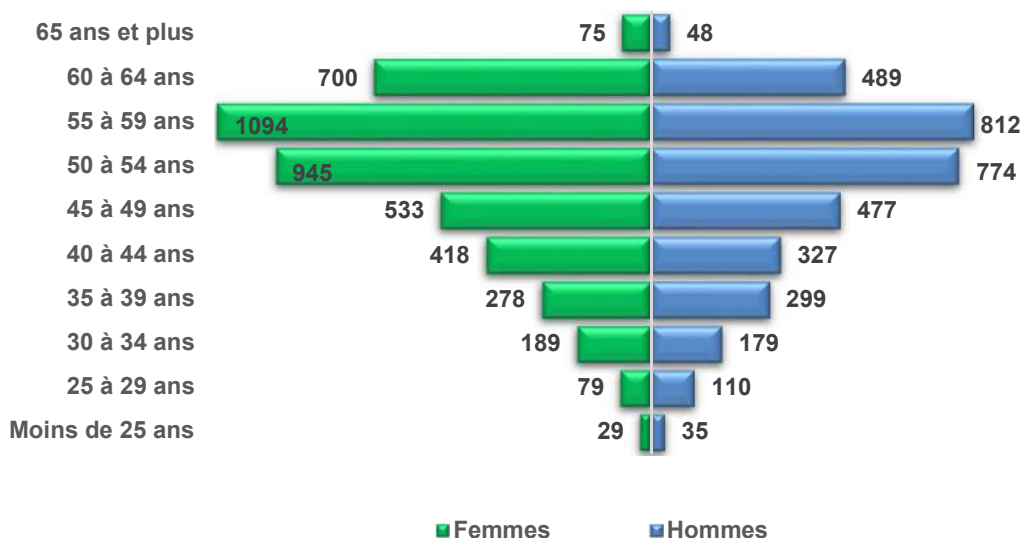
Les effectifs

B/ Structure des effectifs permanents

1 - Répartition par âge :

40.8% des agents ont 55 ans et plus

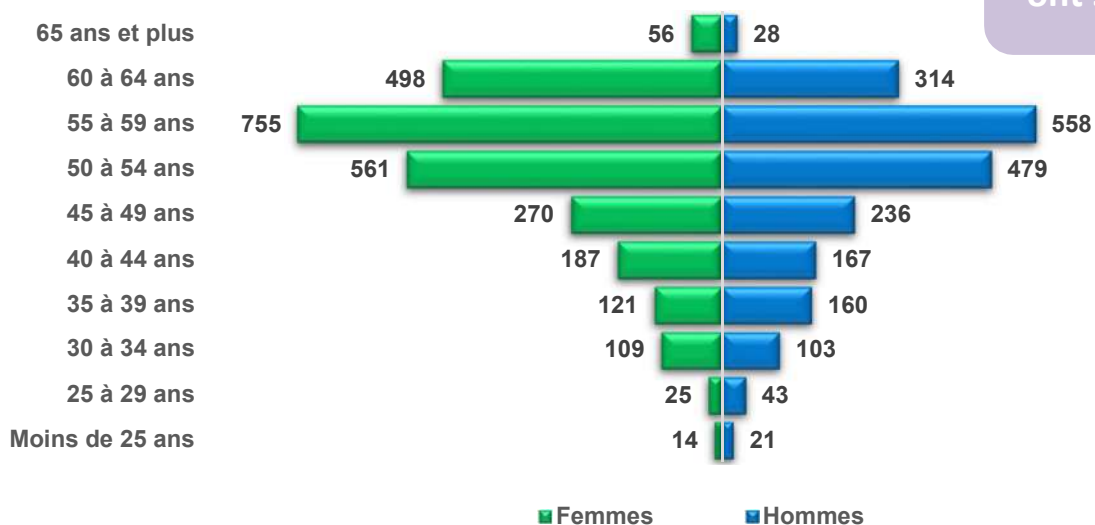
- Pyramide des âges de l'ensemble des agents permanents : 7 890 agents



En 2024, 62.6% 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 55 ans à 59 ans qui compte le plus d'agents (24.2%), soit 1 906 agents.

- Pyramide des âges des agents des lycées et CREPS : 4 705 agents

46.9% des agents ont 55 ans et plus

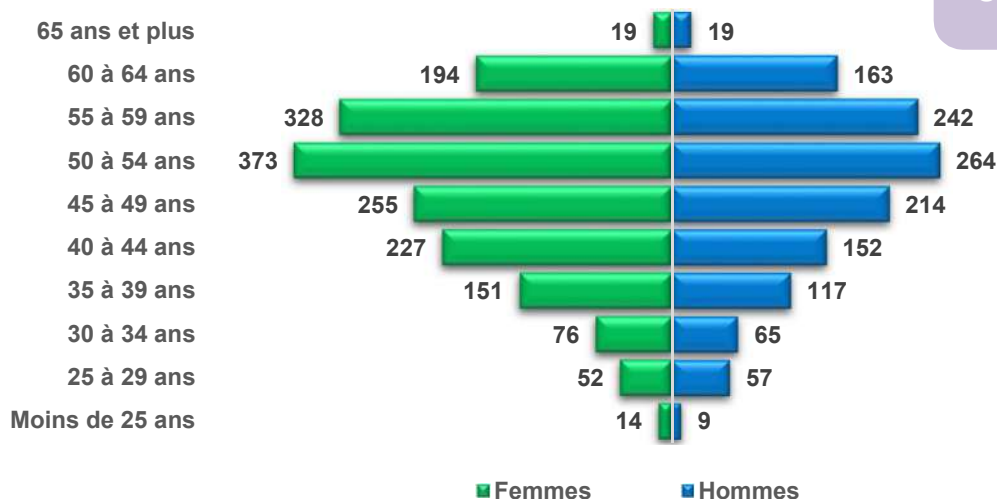


En 2024, les agents âgés de 50 et plus représentent 69.1% des effectifs permanents dans les lycées. 27.9% des agents ont entre 55 ans et 59 ans, représentant 1 313 agents. Les moins de 30 ans ne représentent

Les effectifs

- Pyramide des âges des agents des services : 2 991 agents

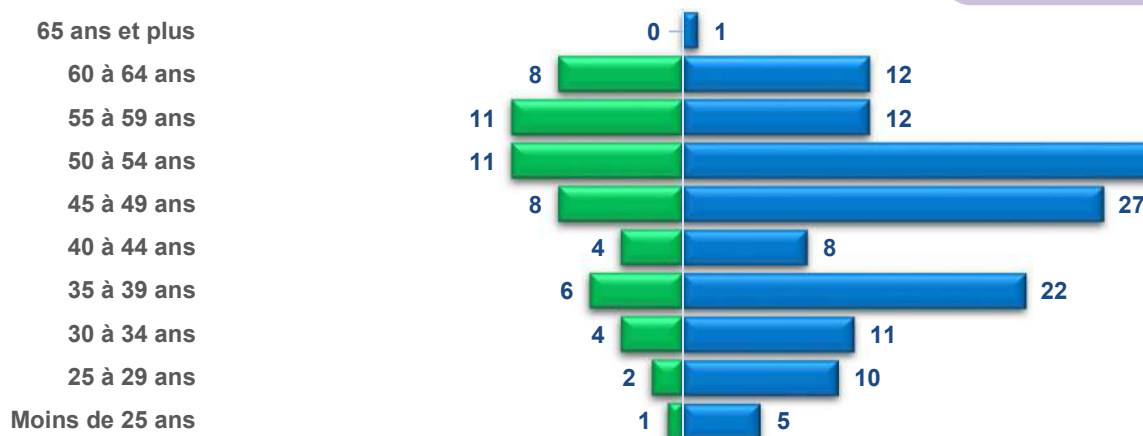
32.3% des agents ont 55 ans et plus



En 2024, on constate une répartition proche de l'équilibre entre les moins de 50 ans (46.4%) et les 50 ans et plus (53.6%). Les moins de 30 ans représentent 4.4% des effectifs et 56% des agents ont entre 45 et 59 ans.

- Pyramide des âges des agents des ports : 195 agents

22.6% des agents ont 55 ans et plus



En 2024, c'est au sein des ports que la population est la plus jeune, 55.7% des agents ont moins de 50 ans et 31.4% ont moins de 40 ans.

Les effectifs

- L'âge

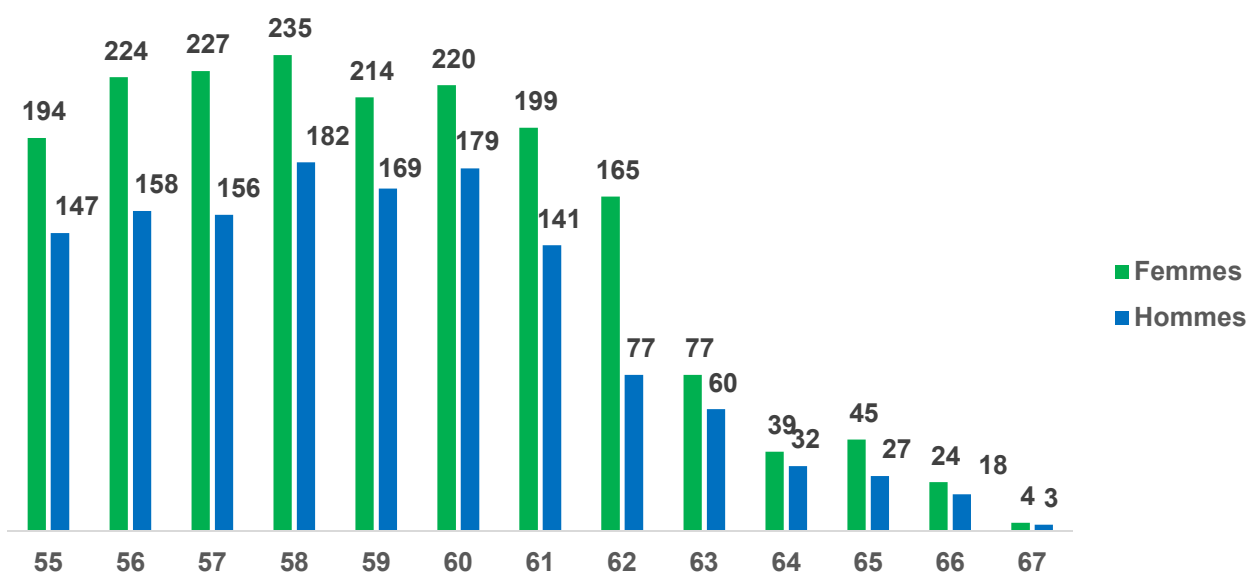
Age moyen de 50,5 ans

	LYCEES et CREPS	SERVICES	PORTS	TOTAL
FEMMES	52.5	49	48.3	51.1
HOMMES	50.7	48.7	45.1	49.8
TOTAL	51.7	48.9	45.9	50.5

L'âge moyen de l'ensemble des agents permanents est de 50.5 ans en 2024 (50.2 ans en 2023).

L'écart de la moyenne d'âge entre les lycées/CREPS et les services/ports reste stable, soit 3.1 ans. Il est à noter que les femmes sont plus âgées que les hommes dans les lycées mais au sein des services, on constate une égalité.

- Part des agents ayant 55 ans et plus = 3 218 agents



On compte 3 218 agents permanents de 55 ans et plus en 2024. Ils étaient 3 078 en 2023, soit 140 agents de plus en une année.

Les agents de 55 ans et plus représentent désormais 40.8% des effectifs permanents. Ils n'étaient que 27.2% en 2016.

Ce taux est de 47% dans les lycées et CREPS, 32.3% dans les services et 22.7% dans les ports.

Les femmes représentent 58.1% de cette classe d'âge (57.8% en 2023).

A noter : on compte également 273 agents de 55 ans et plus parmi les agents non permanents, soit 17.8% des effectifs au 31 décembre 2024.

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	%		
LYCEES et CREPS	0	-	80	1,7%	4 625	98,3%	4 705	4 679.0
SERVICES	1 419	47.4%	582	19.5%	990	33.1%	2 991	2 945.4
PORTS	68	35.1%	34	17.5%	92	47.4%	194	191.1
TOTAL	1 487	18.8%	696	8.8%	5 707	72.3%	7 890	7 815.5

La majorité des agents est issue de la catégorie C, soit 72.3%. 18.8% des effectifs sont en catégorie A et 8.8% en catégorie 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
LYCEES et CREPS	0	0	7	73	2 589	2 036	2 596	2 109
SERVICES	809	610	396	186	484	506	1 689	1 302
PORTS	25	43	13	21	17	75	55	139
TOTAL	834	653	416	280	3 090	2 617	4 340	3 550
%	56.1%	43.9%	59.8%	40.2%	54.1%	45.9%	55%	45%

La catégorie C est composée à 81% d'agents des lycées et 19% d'agents des services et des ports.

La catégorie B est composée à 11.5% d'agents des lycées et 88.5% d'agents des services et des ports.

La catégorie A est composée à 95.4% d'agents des services et à 4.6% d'agents des ports.

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
FILIERE EMPLOI FONCTIONNEL		3	6	9	9
ADMINISTRATEUR GENERAL	A	0	0	0	0
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE		4	6	10	12.8
ADMINISTRATEUR		3	10	13	9.9
DIRECTEUR TERRITORIAL		29	26	55	54.3
ATTACHE HORS CLASSE		14	8	22	22
ATTACHE PRINCIPAL		348	180	528	516.4
ATTACHE TERRITORIAL	B	294	172	466	459.4
REDACTEUR PRINCIPAL 1ERE CL.		153	20	173	171.2
REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CL.		118	25	143	139.1
REDACTEUR	C	126	33	159	156.7
ADJOINT ADMINISTRATIF PPAL 1E CL.		301	58	359	350.5
ADJOINT ADMINISTRATIF PPAL 2E CL.		75	17	92	89.8
ADJOINT ADMINISTRATIF		70	22	92	91.3
FILIERE ADMINISTRATIVE		1535	577	2112	2073.4
INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE	A	3	2	5	5
INGENIEUR EN CHEF CLASSE EXCEP.		0	1	1	1
INGENIEUR EN CHEF		9	14	23	23
INGENIEUR HORS CLASSE		1	4	5	5
INGENIEUR PRINCIPAL		94	165	259	253.7
INGENIEUR		16	56	72	71.6
TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CL.	B	1	66	67	66.6
TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CL.		7	82	89	88.5
TECHNICIEN		10	48	58	56.7
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	C	44	277	321	319.7
AGENT DE MAITRISE		42	182	224	223.5
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 1E CL.		57	290	347	346.2
ADJOINT TECH. PPAL 1E CL. ETB ENS.		409	426	835	828.1
ADJOINT TECHNIQUE PPA 2E CL.		31	111	142	141.6
ADJOINT TECH. PPAL 2E CL. ETB ENS.		1306	626	1932	1916.9
ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL		46	211	257	256.4
ADJOINT TECHNIQUE ETB ENS.		709	396	1105	1103.3
FILIERE TECHNIQUE		2785	2957	5749	5706.8

Les effectifs

	Cat.	FEMMES	HOMMES	EFFECTIF	ETP
ATTACHE PRINCIPAL CONSERV. PAT.	A	6	1	7	6.8
ATTACHE CONSERV.PAT.		3	1	4	4
BIBLIOTHECAIRE		0	0	0	0
BIBLIOTHECAIRE PRINCIPAL		0	1	1	1
CONSERVATEUR PAT. EN CHEF		1	0	1	1
ASSISTANT CONS. PPAL 1ERE CL.	B	1	0	1	0.9
ASSISTANT CONS. PPAL 2EME CL.		0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE		11	3	14	13.7
CADRE DE SANTE DE 1ERE CLASSE	A	1	0	1	1
MEDECIN		1	0	1	0.8
PSYCHOLOGUE TERR. CL. NORMALE		1	0	1	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE		3	0	3	2.8
ASSISTANT SOCIO-EDUC. CL. EXCEP	B	1	0	1	1
ASSISTANT SOCIO-EDUC. PPAL		0	0	0	0
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF		2	0	2	1.8
FILIERE SOCIALE		3	0	3	2.8
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
HORS FILIERE		0	7	7	7
TOTAL		4340	3550	7890	7815.5

La filière technique :

- représente 73.4% de l'effectif permanent (stable par rapport à 2023),
- comprend 89.9% d'agents de catégorie C,
- comprend 48.5% de femmes.

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 (8.4%), des agents de maîtrise (15.8%) ou des adjoints techniques territoriaux (18%). Elles sont par contre majoritairement présentes dans le cadre d'emplois des adjoints techniques des EPLE (62.6%). Enfin, elles représentent 28.2% des effectifs dans le cadre d'emplois des ingénieurs.

La filière administrative :

- représente 27% de l'effectif permanent (stable par rapport à 2023),
- comprend 51.8% d'agents de catégorie A,
- comprend 72.7% de femmes.

Les effectifs

L'étude de la filière administrative met en évidence la surreprésentation des femmes dans certains cadres d'emplois : 64% des attachés, 83.6% des rédacteurs et 82,1% des adjoints administratifs. Sur les grades supérieurs, on compte 12 femmes dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef pour 17 hommes. Dans le cadre d'emplois des administrateurs, ce rapport est de 7 femmes pour 16 hommes.

Les autres filières : La répartition femmes/hommes est stabilisée à hauteur de 63% en faveur des femmes.

- Répartition des agents permanents par pôle et par direction

Pôle	Structure hiérarchique	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CABINET	Cabinet	4	1	5
CABINET		4	1	5
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	Direction de la communication, des relations publiques et du Nouveau Siècle	58	51	109
	Direction générale des services	7	1	8
	Secrétariat général	47	22	69
DIRECTION GENERALE DES SERVICES		112	74	186
POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE	Direction de l'audit	16	6	22
	Direction de l'inspection générale	5	2	7
	Direction des ressources humaines	183	34	217
	Direction qualité et performance	25	19	44
	Mission évolution sur les méthodes de travail	0	1	1
	Mission innovation et animation managériale	0	2	2
	Pôle compétences et accompagnement interne	5	4	9
POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE		234	68	302
POLE EDUCATION ET AVENIR DES JEUNES	Direction équipements et patrimoine lycées	82	275	357
	Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales	47	22	69
	Direction de l'apprentissage et de l'alternance	32	14	46
	Direction fonctionnement des établissements	42	31	73
	Direction politiques éducatives	30	131	161
	Mission information et proximité avec les lycées	14	15	29
	Mission Proch'orientation	25	3	28
	Pôle éducation et avenir des jeunes	19	5	24
POLE EDUCATION ET AVENIR DES JEUNES		291	496	787
POLE MOBILITES INFRASTRUCTURES ET PORTS	Direction de la mer, des ports et du littoral	55	139	194
	Direction des services de transport	56	48	104
	Direction des infrastructures de mobilités et du Canal Seine Nord Europe	27	22	49
	Pôle mobilité, infrastructures et ports	1	5	6
POLE MOBILITE INFRASTRUCTURES ET PORTS		139	214	353

Les effectifs

Pôle	Structure hiérarchique	FEMMES	HOMMES	TOTAL
POLE PROXIMITE RAYONNEMENT CULTURE ET SPORT	Direction de la création artistique et des pratiques culturelles	73	28	101
	Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers	69	30	99
	Direction des sports, de la jeunesse et de la vie associative	35	14	49
	Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport	9	5	14
POLE PROXIMITE RAYONNEMENT CULTURE ET SPORT		186	77	263
POLE RESSOURCES ET SUPPORTS TECHNIQUES	Direction de l'achat public	29	12	41
	Direction des affaires juridiques	19	9	28
	Direction des finances	28	14	42
	Direction des moyens institutionnels	60	70	130
	Direction des systèmes d'information	18	57	75
	Direction du patrimoine et de la sécurité	32	51	83
	Pôle ressources et supports techniques	12	4	16
POLE RESSOURCES ET SUPPORTS TECHNIQUES		198	217	415
POLE STRATEGIE REGIONALE	Agence Hauts-de-France 2020 2040	31	26	57
	Direction des relations internationales	10	1	11
	Direction Europe	63	24	87
	Direction REV 3	22	11	33
	Mission auprès de l'union européenne	2	4	6
	Pôle stratégie régionale	2	5	7
POLE STRATEGIE REGIONALE		130	71	201
POLE TERRITOIRES ET TRANSITIONS	Direction agriculture et développement rural	69	26	95
	Direction de la santé	11	3	14
	Direction de l'aménagement du territoire et du logement	49	24	73
	Direction de l'eau et la biodiversité	28	17	45
	Mission ingénierie touristique et attractivité	7	4	11
	Mission transition numérique	4	4	8
	Pôle territoires et transitions	27	11	38
POLE TERRITOIRES ET TRANSITIONS		195	89	284
POLE TRAVAIL ENTREPRISES ET EMPLOI	Direction de la formation professionnelle	98	36	134
	Direction de la transformation de l'économie régionale	34	31	65
	Direction de l'emploi	23	10	33
	Direction des entreprises	49	29	78
	Pôle travail entreprises et emploi	22	11	33
POLE TRAVAIL ENTREPRISES ET EMPLOI		226	117	343
CESER		14	10	24
REPRESENTANT DU PERSONNEL		4	4	8
MISE A DISPOSITION		10	3	13
TOTAL		1743	1441	3184

*Un agent en situation d'invalidité définitive a réintégré les effectifs suite à une disponibilité pour convenance personnelle et est

Les effectifs

C/ Les agents en situation de handicap

Taux d'emploi
11.63%

SITUATION AU 31 DECEMBRE 2024*	TOTAL
Effectifs rémunérés au 31 décembre 2024	8304
Nombre de travailleurs handicapés au 31 décembre 2024	966
Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés	11.63%

* 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 2024, la Région compte 966 agents en situation d'handicap : 30.1% au sein des services et des ports et 69.9% dans les lycées et CREPS. On compte 69 agents de plus qu'en décembre 2023 (897 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). 8 agents étaient en cours de PPR sur l'année 2024, 6 dans les lycées et 2 dans les services, soit 5 femmes et 3 hommes.

Le taux d'emploi direct des agents régionaux en situation de handicap est de 11.63% (10.8% au 31 décembre 2023).

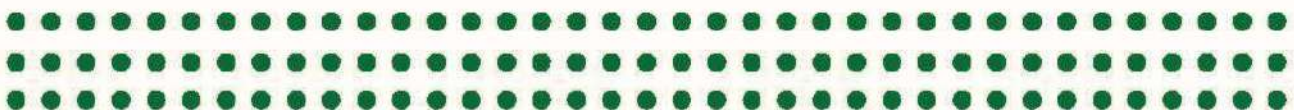
A titre de comparaison, la fonction publique présente un taux d'emploi direct de **5,9%**, qui est en progression constante et approche le taux légal de 6 % (données issues de la DOETH 2024). Une progression qui est observée dans les 3 versants de la fonction publique :

- 4.86 % dans la fonction publique d'état, (4.64% en 2023),
- 5.90 % dans la fonction publique hospitalière, (5.64% en 2023),
- 7.24 % dans la fonction publique territoriale (6.89% en 2023).

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).

Retraite : 68.8% des départs externes

1 – Les départs

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
DEPARTS PROVISOIRES			
Congé parental	3	0	3
Disponibilité	13	12	25
Congé formation	0	0	0
Détachement extérieur	5	10	15
Sous Total	21	22	43
DEPARTS DEFINITIFS			
Décès	14	9	23
Démission	14	10	24
Détachement	4	2	6
Mutation	17	25	42
Retraite	156	109	265
Autres (radiation, fin de contrat, licenciement, ...)	14	11	25
Sous total	219	166	385
TOTAL	240	188	428

428 agents ont quitté la collectivité en 2024 (425 en 2023), soit 385 départs externes et 43 sorties temporaires

- 264 départs ont eu lieu au sein des lycées et 164 au sein des services,
- le principal motif de départ reste la retraite : 265 agents (65 dans les services et 200 dans les lycées), soit 76% des départs dans les lycées et CREPS et 40% dans les services et ports,
- au sein des services, les départs ont concerné 72% de titulaires et 28% de contractuels (75.3% de titulaires pour 24.7% de contractuels en 2023),
- 39 agents en position particulière d'absence (disponibilité, détachement, ...) ont quitté définitivement la collectivité en 2024, suite à radiation, mutation, retraite, ... (8 au sein des lycées et CREPS et 31 dans les services et ports),
- 7 agents ont été placés en cessation anticipée d'activité dont 6 perçoivent l'allocation des travailleurs de l'amiante et 1 une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité.

Le développement des ressources humaines

2 - Les 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
328 déprécarisations
effectives en 2024

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
REINTEGRATION			
Réintégration suite à disponibilité	5	4	9
Réintégration suite à congé parental	3	0	3
Réintégration suite à mise à disposition, détachement	4	3	7
TOTAL REINTEGRATION	12	7	19
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
RECRUTEMENT			
Intégration fonction publique	209	141	350
Recrutement direct	0	2	2
Recrutement par concours	1	1	2
Recrutement par voie de détachement, mutation	26	49	75
Recrutement de non titulaires	18	17	35
Recrutement en contrat de projet*	10	7	17
Mise à disposition de la collectivité	0	0	0
TOTAL RECRUTEMENT	264	217	481
TOTAL	276	224	500

* le recours aux contrats de projet, bien qu'il ne s'agisse pas d'emplois permanents, est pris en compte dans le total des entrées. 17 agents ont donc intégré la collectivité en 2024 et impactent le taux de recrutement des contractuels.

FOCUS

481 recrutements ont été réalisés en 2024

- 374 entrées au sein des EPLE, soit 87 de plus qu'en 2023, dont 328 déprécarisations et 42 mutations et/ou détachements,
- 107 entrées au sein des services et ports dont 58 titulaires (54.2%) et 49 contractuels (45.8%).

350 agents ont été déprécarisés en 2024 contre 277 en 2023

328 au sein des lycées et CREPS et 22 dans les services et ports.

A noter : 19 agents ayant quitté temporairement la collectivité (disponibilité, congés parental, détachement extérieur, ...) ont été réintégrés au cours de l'année, soit 6 agents au sein des lycées et CREPS et 13 agents au sein des services et ports.

Le développement des ressources humaines

3- La mobilité interne

Mobilité interne
4.7% de l'effectif

Le taux de recrutement à l'interne pour la Région est de 44.1% (44.8% en 2023, 53.3% en 2022, 48.1% en 2021).

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

La mobilité interne correspond au changement d'affectation d'un agent permanent présent au sein de la collectivité sur un poste déclaré vacant. 372 mobilités ont eu lieu au cours de l'année 2024.

- Mobilité dans les services

195 mobilités ont eu lieu en 2024, soit 91 de moins qu'en 2023. Elles se répartissent comme suit :

Répartition par sexe : 55.4% des mobilités réalisées ont concernés des femmes.

FEMMES	HOMMES	TOTAL
108	87	195

Répartition par catégorie

	A	B	C	TOTAL
Effectif	118	59	18	195
%	60.5%	30.3%	9.2%	100%

Cela représente 7.9% des effectifs A et 9.6% 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, 22 agents ont été déprécarisés en 2024.

Répartition par pôle : 85.6% des mobilités ont été effectuées sur les pôles regroupant les directions opérationnelles.

Pôle	Effectif	%
Cabinet	2	1%
Direction générale des services	10	5%
Pôle compétences et accompagnement interne	16	8%
Pôle éducation et avenir des jeunes	43	22%
Pôle mobilités infrastructures et ports	29	15%
Pôle proximité rayonnement culture et sports	13	7%
Pôle ressources et supports techniques	30	16%
Pôle stratégie régionale	8	4%
Pôle territoires et transition	12	6%
Pôle travail entreprises et emploi	32	16%
TOTAL	195	100%

Le développement des ressources humaines

- Mobilité dans les lycées

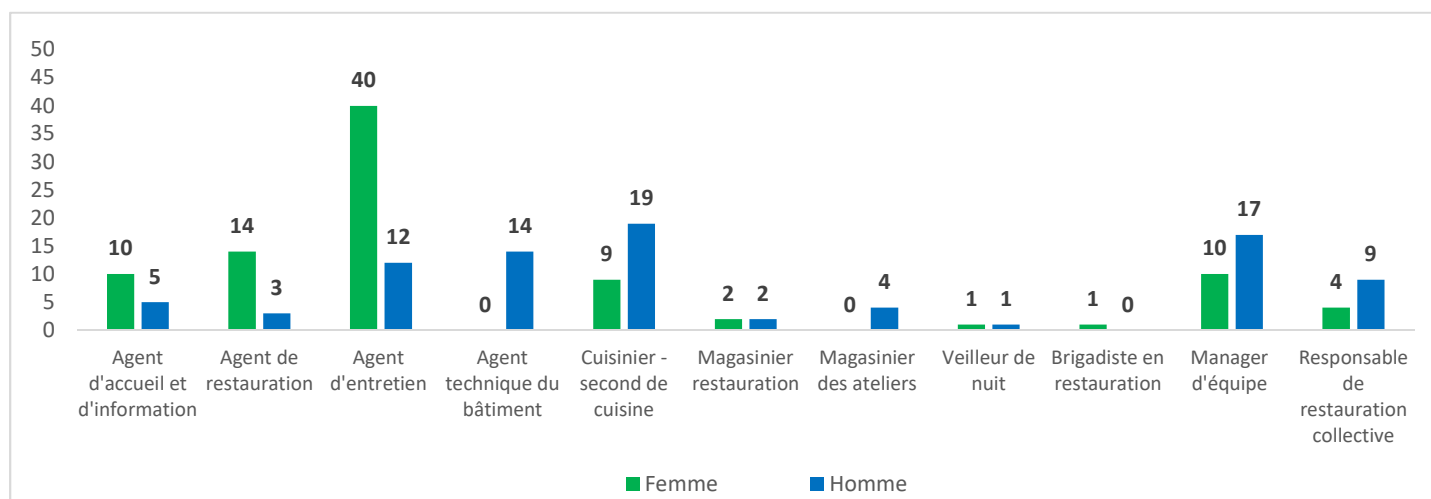
En 2024, de nouvelles modalités de recrutement ont été mises en place afin de lisser les mobilités internes et les recrutements tout au long de l'année scolaire et de renforcer ainsi l'attractivité des postes.

177 agents des lycées ont fait une mobilité au cours de l'année, contre 117 en 2023.

Répartition par sexe

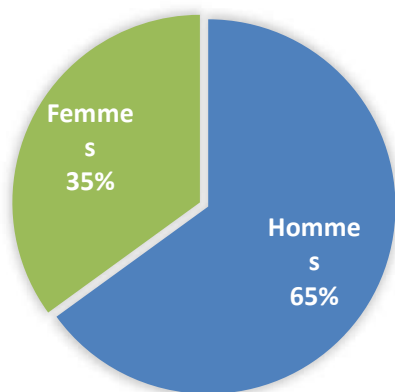
	TOTAL
HOMMES	86
FEMMES	91
TOTAL	177

À noter : 51.4% des mobilités ont été réalisées par des femmes.



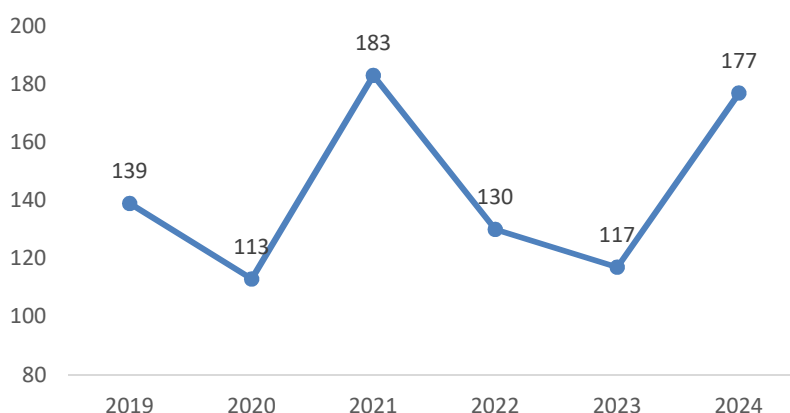
À noter : les métiers de la restauration représentent 36% des mobilités.

Focus sur les métiers d'encadrement



A noter : 65% des mobilités sur des postes de managers ont concerné des hommes.

Evolution des mobilités internes de 2019 à 2024



A noter : entre 2019 et 2024, en moyenne chaque année, 143 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

+ 9.5 % de
personnes
accompagnées

	Agents accompagnés		dont agents accompagnés ayant effectué une mobilité	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
LYCEES et CREPS	202	135	14	5
SERVICES et PORTS	196	112	28	11
TOTAL	398	247	42	16
	645		58	

645 agents ont sollicité le service sur le volet « accompagnement des parcours professionnels » en 2024 contre 589 en 2023, une activité en augmentation par rapport à 2023. En effet, cette période a donné lieu à des réflexions sur le projet professionnel plus nombreuses, notamment avec une visibilité plus forte des outils d'accompagnement : animation sur les salons RH, printemps des métiers, ateliers de la mobilité, pass management...

Les chargés d'accompagnement ont également réalisé 47 bilans d'orientation professionnels internes (équivalent du bilan de compétences mais réalisé en interne de la collectivité), contre 70 en 2023. Une activité en baisse après une forte hausse en 2023 qui s'explique par plus de stabilité au sein des organisations après une année forte de réflexion sur le changement. Par ailleurs, 10 ateliers de la mobilité se tiennent maintenant par an, permettant de travailler à la carte certaines phases du projet professionnel.

Le taux de mobilité effectif suite à l'accompagnement des équipes auprès des agents a baissé, passant de 8% en 2023 à 6.5% en 2024. Cette légère baisse s'explique notamment par la stabilisation des effectifs des directions suite aux ajustements organisationnels. Par ailleurs, la baisse des bilans d'orientation professionnels internes montre que cette année 2024 a été davantage tournée vers la stabilisation des agents au sein des organisations.

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.

1 609 jeunes
accueillis en 24

Le développement des ressources humaines

320 apprentis présent
au cours de l'année

L'apprentissage

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
LYCEES et CREPS			
Apprenti-e-s	53	83	136
SERVICES et PORTS			
Apprenti-e-s	36	39	75
TOTAL au 31/12/2024			
Apprenti-e-s	89	122	211

À noter :

- 134 contrats d'apprentis ont été réalisés en 2024 dont 35 contrats pour des apprentis déjà présents l'année n-1 ou n-2, et ayant signé un nouveau contrat pour poursuite d'études supérieures, réorientation, ou redoublement,
- 320 apprentis ont travaillé au moins une journée en 2024,
- la moyenne d'âge des 211 apprentis est de 20.6 ans dans les lycées et CREPS et 22.1 ans au sein des services et ports,
- 211 apprentis répartis sur 102 établissements scolaires au 31/12/2024,
- 33 apprentis avaient une reconnaissance de handicap.

Les stagiaires écoles

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

1 246 stagiaires

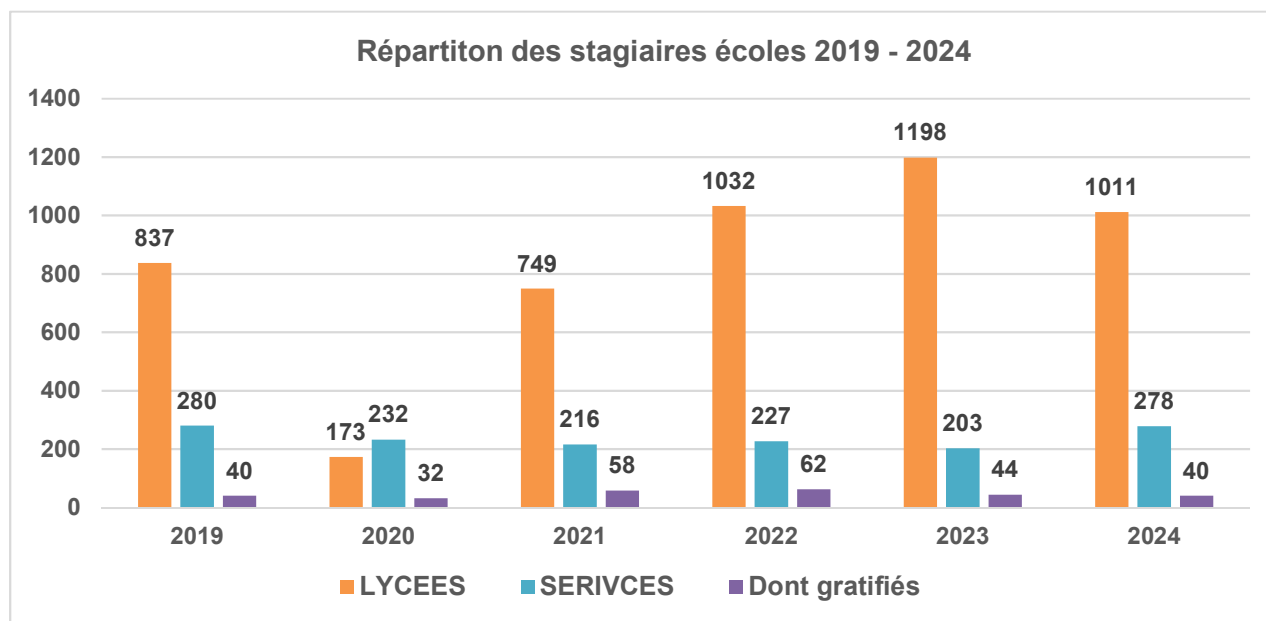
	2019	2020	2021	2022	2023*	2024
LYCEES et CREPS	837	173	749	1032	1198	1011
SERVICES et PORTS	280	232	216	227	203	278
TOTAL	1117	405	965	1259	1401	1289

**le nombre de stagiaires présents en 2023 a été actualisé suite à la remontée de données après la réalisation du repère social.*

A noter :

- la cible de 1 000 stagiaires a de nouveau été atteinte en 2024 avec 1 289 stagiaires accueillis au cours de l'année. On compte 278 stagiaires dans les services et ports et 1198 dans les établissements d'enseignement.
- 78.4% des stagiaires ont été accueillis dans les lycées. Ce taux était de 82% en 2022 et 85.5% en 2023.

Le développement des ressources humaines



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

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 postes des agents sur poste permanent

Les principes du référentiel "métiers" sont les suivants :

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

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

Le développement des ressources humaines

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

	Métiers	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administration générale	Agent d'accueil et d'information	263	69	332
	Agent d'administration	10	4	14
	Assistant administratif et/ou financier	57	8	65
	Assistant de direction	87	5	92
	Assistant documentaire	11	4	15
	Assistant technique	4	14	18
	Cadre administratif et/ou financier	45	13	58
	Gestionnaire administratif et/ou financier	395	76	471
	Gestionnaire des fonds européens	71	24	95
	Gestionnaire d'études	20	13	33
	Gestionnaire relations publiques	6	2	8
Appui aux usagers	Agent de prévention	0	0	0
	Animateur culturel	0	0	0
	Conseiller téléphonique - téléconseiller	15	5	20
	Gestionnaire d'accompagnement professionnel	9	2	11
Communication	Attaché de presse	3	1	4
	Chargé de communication	15	3	18
	Community manager	1	4	5
	Concepteur maquettiste	2	1	3
	Graphiste	2	2	4
	Journaliste	1	5	6
	Photographe / Vidéaste	3	7	10
	Régisseur général	0	4	4
Conservation, valorisation, documentation	Archiviste	4	0	4
	Chercheur de l'inventaire culturel	3	3	6
	Documentaliste	6	1	7
	Médiateur du patrimoine	0	0	0
Finance et Gestion	Acheteur public	5	0	5
	Chargé de commande publique	0	0	0
	Comptable	0	0	0
	Contrôleur de gestion	4	5	9
Logistique	Agent courrier	6	9	15
	Agent de service et d'intendance	2	2	4
	Agent des interventions techniques	1	27	28
	Agent du parc scénique	0	9	9
	Chauffeur	0	12	12
	Magasinier	70	139	209
	Technicien reprographe	0	2	2

Le développement des ressources humaines

	Métiers	FEMMES	HOMMES	
Santé, sécurité	Assistant social	4	0	4
	Infirmier	1	0	1
	Médecin du travail	1	0	1
	Préventeur	1	3	4
	Psychologue	2	0	2
Audit et qualité	Auditeur	13	6	19
	Consultant interne	3	4	7
	Evaluateur de politiques publiques	2	5	7
	Inspecteur	2	1	3
	Qualiticien	0	0	0
Entretien et hygiène	Visiteur technique	0	0	0
	Agent d'entretien	1871	508	2379
	Agent d'intervention en entretien	0	0	0
	Agent technique en espaces extérieurs	3	39	42
	Linger	41	0	41
infrastructures portuaires	Agent d'exploitation portuaire	0	7	7
	Charpentier de quai	0	3	3
	Chaudronnier - soudeur	0	6	6
	Conducteur VL, PL, Engins	0	2	2
	Maçon	0	5	5
	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	4	1	5
	Télé opérateur des écluses	0	12	12
Ressources humaines	Chargé de développement RH	17	1	18
	Formateur interne	0	0	0
	Gestionnaire RH	82	8	90
	Référent RH	8	2	10
Système d'information	Administrateur des systèmes d'information	3	6	9
	Agent technique des systèmes d'information	0	7	7
	Applicatifs manager	0	3	3
	Concepteur - développeur informatique	0	4	4
	Géomaticien	2	1	3
	Ingénieur systèmes et réseau	1	11	12
	Responsable de projet informatique	5	21	26
	Technicien informatique	9	122	131
	Technicien SIG	0	3	3

Le développement des ressources humaines

	Métiers	FEMMES	HOMMES	
Développement des politiques régionales et fonctionnelles	Chargé de mission	294	177	471
	Chargé d'étude	2	4	6
	Conseiller technique	46	46	92
	Interlocuteur lycées	5	4	9
	Responsable de projet	92	113	205
Juridique	Juriste conseil	24	13	37
Management	Manager de direction générale	3	6	9
	Manager de direction	47	54	101
	Manager de proximité	36	38	74
	Manager d'équipe	53	264	317
	Manager intermédiaire	122	106	228
Maritime	Hydrographe	0	1	1
	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	9	166	175
	Agent technique du bâtiment	8	642	650
	Architecte	1	0	1
	Chargé de la programmation patrimoniale	0	0	0
	Chargé d'opération	4	35	39
	Dessinateur - projeteur	2	6	8
	Gestionnaire du patrimoine portuaire	0	1	1
	Technicien de maintenance	1	13	14
	Technicien d'exploitation des transports	4	14	18
	Veilleur de nuit	3	45	48
Restauration collective	Agent de restauration	414	134	548
	Cuisinier - second de cuisine	111	304	415
	Responsable de restauration collective	43	190	233

- 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 »** 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

- « **Favoriser le maintien dans l'emploi en prévenant et traitant la problématique des métiers pénibles-usants** » 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** » 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
- l'égalité professionnelle.

36 métiers à haut
potentiel d'usure
professionnelle

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

Des groupes de travail avec les managers ont permis d'affiner les cartographies des 10 métiers techniques usant au sein des services (*Assistant technique, Agent d'intervention du bâtiment, Technicien de maintenance, Agent de sécurité bâtiment et incendie, Agent de service et d'intendance, Chauffeur, Agent des interventions techniques, Agent du parc scénique, Technicien reprographe, Technicien informatique*).

Des managers (directs, de proximité, intermédiaires, stratégiques) ont été conviés à participer à une de ces rencontres. 24 ont répondu présent et 16 ont participé aux groupes de travail. Tous les métiers de la cible étaient représentés par au moins un manager.

A ce stade l'ensemble des métiers à usure professionnelle ont été étudiés. (36 métiers).

Fort de ces réalisations et en s'appuyant sur les cartographies des métiers à usure professionnelle un diagnostic a été constitué afin de mieux comprendre le lien entre absentéisme et usure professionnelle notamment. Ces travaux ont été traduits en recommandations au travers d'un plan TOUS APTES (Actions Prévention, Travail, Equilibre et Santé) qui comprend 3 axes déclinés en 12 actions.

L'amélioration des conditions de travail des agents régionaux des services et ports comme des lycées et Creps est un axe central de la politique RH. Prendre en compte l'usure professionnelle et ses méfaits y contribuent.

L'axe 1 du plan centralise les actions autour de l'usure professionnelle.

Axe 1 Prévenir l'usure professionnelle

- Action 1 : prévenir et réduire l'usure en adaptant les rythmes de travail et en optimisant les expériences de récupération des agents des lycées
- Action 2 : élaboration d'une nomenclature régionale des achats possibles dans les lycées et par l'association des agents à la conception en amont des travaux dans les EPLE.
- Action 3 : aménagement du temps de travail en fin de carrière – agents lycées
- Action 4 : mise en place d'une méthode de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sur poste de travail

Ces travaux vont être conduits en 2025 et en parallèle, une démarche sera initiée pour communiquer, sensibiliser autour de l'usure professionnelle et des cartographies réalisées.

Le développement des ressources humaines

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 :

Bilan du Plan d'Action Égalité Professionnelle 2021-2023

Depuis 2021, notre collectivité a mis en œuvre un plan d'action composé de 17 initiatives concrètes et opérationnelles pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan, volontariste et engagé, concrétise notre détermination à respecter les principes fondamentaux d'égalité, considérés comme non négociables et essentiels pour la justice sociale. L'égalité professionnelle est non seulement une obligation légale, mais aussi un enjeu éthique et moral pour garantir le bien-être au travail et moderniser la gestion des ressources humaines. Le plan d'action a été structuré autour de quatre thématiques clés : la rémunération, le déroulement de carrière et les mobilités, l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Un cinquième axe, lié à la gouvernance, au pilotage et à la communication, a été ajouté pour organiser, représenter et diffuser les informations nécessaires à la progression vers une véritable égalité. Ce plan a mobilisé jusqu'à 130 agents et a conduit à la réalisation de 149 groupes de travail ou réunions, marquant ainsi un engagement collectif significatif.

Le plan d'action, arrivé à échéance en décembre 2023, a permis de marquer l'engagement des agents et de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle. Il a imposé une dynamique collective, volontaire et durable, et a posé des marqueurs forts pour fixer le cap.

Parmi les réalisations notables, on peut citer :

- la création d'une commission « Egalité professionnelle » présidée par Monsieur Jean-Paul Fontaine,
- la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et de discrimination,
- la création d'une école des encadrants « Pass Management »,
- des sessions de formation et de sensibilisation autour des thématiques liées à l'EGP, la rédaction d'une charte des bons comportements signée par Madame la DGS, et la création d'une ASA spéciale pour aider les agents en cas de violence familiales.

Le développement des ressources humaines

Etat d'avancement des actions du plan 2021-2023 : 14 actions réalisées et 3 en cours de réalisation

Axes	Domaines	Statut
Axe 1 Gouvernance, pilotage et communication	1- Mettre en place une commission égalité professionnelle femmes – hommes associant les partenaires sociaux et contribuant au comité de suivi du plan d'égalité professionnelle en Hauts-de-France.	Réalisé
	2- Mettre en place le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.	Réalisé
	3- Veiller à la mise en place systématique d'indicateurs sexués dans le pilotage et le suivi des politiques RH.	Réalisé
	4- Lancer une campagne de communication et de sensibilisation (journée droits des femmes 08/03, lutte contre les stéréotypes et préjugés...).	Réalisé
	5- Viser l'obtention d'un label égalité professionnelle femmes-hommes.	Non réalisée, déplacée au prochain plan
Axe 2 Rémunération	6- Identifier dans les lignes directrices de gestion, des critères de promotion concourant à l'égalité professionnelle.	Réalisé
	7- Informer les agents sur l'impact des choix de vie sur la carrière (rémunération, retraite...).	En cours de réalisation
Axe 3 Déroulement de carrière et mobilités	8- Mettre en place une école des encadrants.	Réalisé
	9- Garantir l'égalité à l'embauche en menant des recrutements exemplaires.	Réalisé
	10- Valoriser les parcours atypiques (apprentis, agents).	Réalisé
Axe 4 Conciliation vie personnelle et vie professionnelle	11- Rédiger une charte des temps	En cours de réalisation
	12- Proposer un dispositif d'accompagnement à la parentalité.	Réalisé
	13- Réaliser une étude sur les besoins des agents concernant le mode d'accueil de leurs jeunes enfants et mettre en place ou faire évoluer les dispositifs existants.	Réalisé
	14- Etudier la mise en place d'actions spécifiques relatives au congé paternité.	Réalisé
Axe 5 Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales	15- Mettre en place des sessions d'information et de formation relatives à la non-discrimination, le harcèlement moral et sexuel.	Réalisé
	16- Elaborer une charte des bons comportements pour une prévention du sexisme.	Réalisé
	17- Informer les agents et proposer des mesures visant à lutter contre les violences familiales	Réalisé

Plan d'Action Égalité Professionnelle 2024-2026

Le nouveau plan d'action pour la période 2024-2026 vise à enrichir les initiatives déjà engagées et à proposer de nouvelles réponses pour corriger les inégalités persistantes. Présenté en juin 2024, ce plan ambitionne de sensibiliser davantage les agents et de prendre en compte les évolutions législatives. Les priorités incluent la rémunération, le management, l'implication de tous, la visibilité des actions réalisées et l'inclusion de toutes et tous avec un focus particulier sur la question du handicap. Le plan se compose de 17 actions réparties sur cinq axes, visant à promouvoir l'égalité professionnelle et à garantir une meilleure qualité de vie au travail. Les actions en cours de réalisation intègrent déjà la feuille de route définie par l'équipe de direction générale, démontrant notre engagement continu en faveur de l'égalité professionnelle.

Le développement des ressources humaines

Le plan d'action 2 en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes 24-26 des agents Hauts-de-France se compose de 17 actions résumées dans le tableau suivant :

Axe	Action	Objectif de l'action	Service porteur
Axe 1 Gouvernance, pilotage et communication	1- Compléter le rapport de situation comparée par des indicateurs supplémentaires à ceux du décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.	Enrichir les analyses et proposer de nouveaux indicateurs.	Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
	2- Intégrer dans le baromètre santé-social RH des indicateurs liés à l'égalité professionnelle	Compléter le baromètre RH existant.	Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
	3- Promouvoir sur le terrain les démarches d'égalité professionnelle.	Faire vivre sur le terrain et toute l'année la démarche d'EGP.	Cellule ressource, pilotage et dialogue social
	4- Mettre à disposition une boîte à outils (numérique, papier) reprenant tous les dispositifs et outils existants autour de l'EGP.	Toucher le plus d'agents possible, rendre accessible et concrète la démarche.	Cellule ressource, pilotage et dialogue social
Axe 2 Rémunération	1- Dans le cadre de l'étude sur l'évolution et du classement, au sein des groupes fonctionnels des métiers des agents régionaux, veiller à ce que les métiers majoritairement féminins soient reconnus à leur juste valeur.	Contribuer à la réduction de l'écart des rémunérations entre hommes et femmes.	Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
	2- Mettre en place l'index d'Egalité professionnelle et mener une étude comparative permettant de situer la région hauts-de-France par rapport aux autres grandes collectivités.	Conformément à la réglementation : publier tous les ans sur internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer.	Département Gestion du Personnel
	3- Dans le cadre de la renégociation des lignes directrices de gestion, identifier des critères de promotion permettant de viser des taux de promotion équitables entre hommes et femmes	Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.	CODIR

Le développement des ressources humaines

Axe	Action	Objectif de l'action	Service porteur
Axe 3 Déroulement de carrière et mobilités	1- Créer le dispositif « Hauts Potentiels »	Favoriser le recrutement de femmes sur les métiers relevant du management stratégique.	Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
	2- Expérimenter le détachement des agents en situation d'handicap (RQTH) sur un grade de niveau supérieur	Permettre aux agents en situation de handicap d'occuper un poste de grade supérieur, d'être détachés à titre expérimental sur ce grade supérieur et intégrés à l'issue de la période de détachement	Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi
	3- Mettre en place des réseaux « parrains-marraines » pour accompagner les agents vers des métiers spécifiques	Démystifier les métiers.	Services Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports
	4- Œuvrer en faveur des trajectoires professionnelles et dynamiser les parcours de mobilité des agents notamment sur les métiers majoritairement occupés par des femmes. Organiser des projets de prévention métiers vers les agents les plus exposés à l'usure professionnelle notamment sur les métiers essentiellement occupés par des femmes.	Mettre en place l'entretien de seconde partie de carrière et donner des perspectives aux agents : objectif, réduire l'usure professionnelle, et aider les agents à être en meilleure santé.	Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi
	5- Communiquer et appliquer la Charte du recrutement exemplaire et inclusif dans nos procédures de recrutement	Garantir à toutes les étapes du recrutement une égalité de traitement (sans discrimination) et sensibiliser les managers à cette charte.	Services Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports
	6- Organiser des ateliers pratiques « recruter sans discriminer » pour les managers lycées	Sensibiliser les managers des lycées à cette thématique et en faire des relais de bonne pratique sur le terrain.	Services Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports

Le développement des ressources humaines

Axe	Action	Objectif de l'action	Service porteur
Axe 4 Conciliation vie personnelle et vie professionnelle	1- Œuvrer pour alléger la charge mentale des agents afin de libérer du temps et limiter le recours à des temps partiels imposés.	Travailler autour de la charge mentale (toutes les activités à réaliser en plus du temps de travail) pour libérer du temps et réduire le recours au temps partiel en traitant la question des proches aidants notamment.	Service Accompagnement Social
	2- Développer la politique d'accompagnement à la santé au travail	Sensibiliser et mieux accompagner les agents autour de pathologies chroniques dans la sphère professionnelle	Service Santé
	3- Développer la politique d'accompagnement à la parentalité	Faire un bilan du congé de paternité et d'accueil de l'enfant au sein de la collectivité depuis sa création. Rappeler son fonctionnement. Alimenter en démarches, dispositifs et informations le coin des parents.	Service Accompagnement Social
Axe 5 Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales	1- Mettre en place de nouvelles actions de sensibilisation et d'information autour des questions d'EGP	Objectif, au travers des FIO, développer ces deux thématiques : - l'égalité professionnelle, avec la question du déroulement de carrière et des mobilités, la conciliation vie personnelle et vie professionnelle. Mais aussi les indicateurs de la collectivité en matière d' EGP, - la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales avec la valorisation de la charte des bons comportements et la plateforme de signalement.	Service Formation et Innovation Pédagogique

Le développement des ressources humaines

C/ La formation professionnelle

1 - Le budget dédié au plan de formation 2024

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 2024 : MONTANTS DES CRÉDITS VOTES AU BP 2024

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
MONTANT DES CREDITS	599 000€	1 115 000€	1 714 000€
COTISATION CNFPT	1 329 595€	1 046 300€	2 375 895€
TOTAL			4 089 895€

En 2024, **70 % du budget a été consommé**, soit la même consommation qu'en 2023. Le retard dans l'exécution budgétaire s'explique par les délais de mise en œuvre des marchés et des dates de formations disponibles auprès des organismes de formation.

2 - Les bénéficiaires

- **Les bénéficiaires** sont les agents ayant effectivement suivi une formation au cours de l'année 2024 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 2024. (Un agent est comptabilisé deux fois s'il a participé à 2 formations)

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
STAGIAIRES	5 640	5 636	11 276
BENEFICIAIRES	3 261	2 215	5 476
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION MOYEN PAR AGENT	1.7	2.5	2.1

En moyenne, un agent a participé à 2.1 actions de formation. 5 476 agents se sont formés en 2024, soit 69% de l'effectif permanent au 31/12/2024, 69% des agents des lycées et CREPS et 70% des agents des services et ports.

Parmi les bénéficiaires, la part des agents contractuels est de 15.1% et celle des agents titulaires de 84.9%.

- Répartition des bénéficiaires par genre

	Femmes	HOMMES	TOTAL
A	633	430	1 063
B	332	225	557
C	2 075	1 781	3 856
TOTAL	3 040	2 436	5 476

Le développement des ressources humaines

- Distinction par communauté

1 265 des femmes formées sont des agents des services et des ports

950 des hommes formés sont des agents des services et des ports

1775 des femmes formées, 69%, sont des agents des lycées et creps présentes au 31/12

1 486 des hommes formés, 70% sont des agents de lycées présents au 31/12

A noter : Pour la première fois depuis le suivi de cet indicateur, la part des femmes (70%) ayant participé à des formations est plus élevée que celle des hommes (69%).

Il est important de noter une augmentation de + 13,53% chez les hommes et de +18,34% chez les femmes entre 2023 et 2024.

- Part des agents formés par catégorie

	BENEFICIAIRES	EFFECTIF PRESENT AU 31/12/2024	Part des formés par catégorie d'emploi
A	1 063	1 487	71.5%
B	557	696	80%
C	3856	5 707	67.6%
TOTAL	5 476	7 890	69.4%

Globalement, pour toutes les catégories d'emploi, le départ en formation en 2024 a de nouveau augmenté. La part de l'effectif formé en 2024 a augmenté de 16% par rapport à 2023.

Il est à noter que l'augmentation est plus marquée pour les agents de catégorie C soit + 20% entre 2023 et 2024.

3 - Les modalités d'organisation des formations

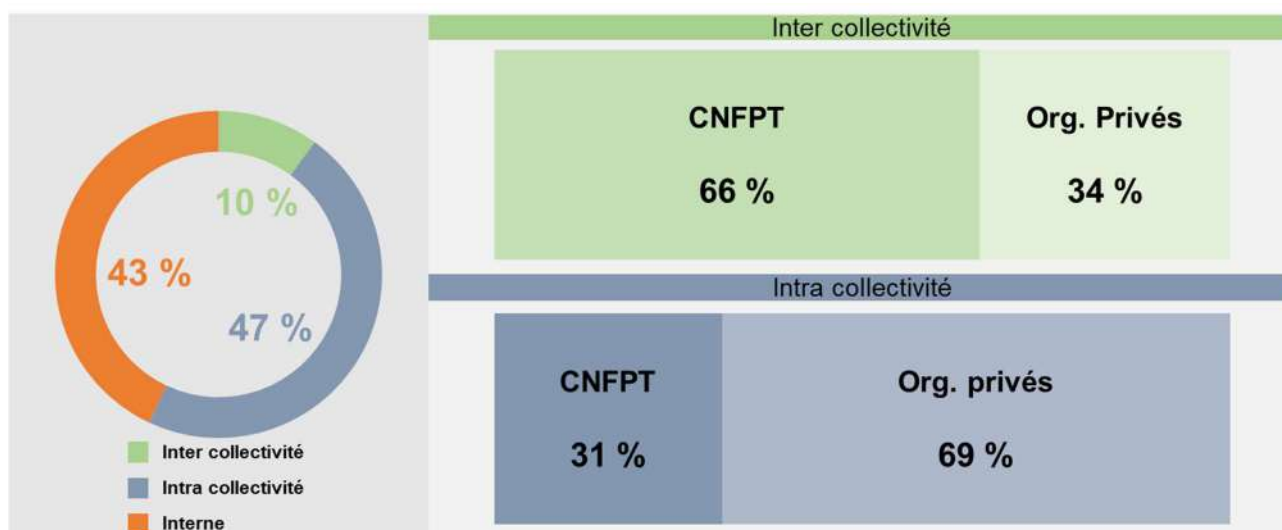
• **Intra collectivité** : formations organisées dans les locaux de l'institution (dans les services ou dans les lycées) avec un groupe constitué exclusivement d'agents de la collectivité (animées par le CNFPT ou un organisme privé).

• **Inter collectivité** : formations organisées dans les locaux de l'organisme de formation (organisme privé ou CNFPT) avec un groupe constitué d'agents issus de collectivités ou structures diverses.

• **Interne** : formations organisées dans les locaux de l'institution (dans les services ou les lycées), avec un groupe constitué exclusivement d'agents de la collectivité et animé par un formateur interne occasionnel de la collectivité.

Le développement des ressources humaines

Répartition des modalités d'organisation des formations en 2024



La majorité des actions de formations est organisée en intra-collectivité (47%), c'est-à-dire dans les différents locaux de la collectivité et 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 territorialiser 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 dans les locaux du siège.

43% des stagiaires ont été formés par des formateurs internes occasionnels. L'équipe des FIO est composée de 109 agents, soit 44 agents de plus qu'en 2023.

10% des agents ont été formés en dehors de la collectivité afin de répondre à des besoins ponctuels et relevant de domaines spécifiques. Globalement, la part des INTER en 2024 a diminué par rapport à l'année 2023 (14%).

FOCUS sur l'Absentéisme en formation

L'absentéisme en formation = 12% en 2024

En 2024, l'absentéisme en formation a très peu augmenté par rapport à 2023 soit +0.5 point, dont majoritairement chez les agents des lycées (16.4%), par rapport à 2023 (14.8%). Ce taux est de 7.2% pour les agents des services et de sports contre 9.4% en 2023.

Comme les années précédentes, le SFIP a poursuivi différentes mesures pour lutter contre l'absentéisme en formation avec notamment :

- le renforcement de la territorialisation des formations INTRA et INTERNE (fonction d'un nombre d'agents minimal pour constituer un groupe),
- l'envoi des convocations dématérialisées entre 4 et 6 semaines avant le démarrage de la formation,
- des relances par mail et des prises de contact individualisées pour certaines actions de formation.
- l'organisation des formations pour les agents des lycées sur les temps de permanence des vacances scolaires. Cette organisation facilite la présence des agents car le lycée n'accueille pas d'élève durant cette période.

Le développement des ressources humaines

- Bilan chiffré

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

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
Nombre de stagiaires convoqués	6 744	6 074	12 818
Nombre d'annulations	1104	438	1 542
TAUX D'ABSENTEISME GLOBAL	14.8%	7.2%	12%

- L'absentéisme global par sexe

	Taux d'absentéisme global
FEMMES	11.1%
HOMMES	13.2%

- L'absentéisme global par catégorie d'emplois

	Taux d'absentéisme global
A	6.7%
B	9.5%
C	14.5%

L'absentéisme en formation a diminué uniquement sur la catégorie A :

- **6,7 %** des agents de catégorie A convoqués ont été absents en 2024, contre 8 % en 2023
- **9,5 %** des agents de catégorie B convoqués ont été absents en 2024, contre 7,8 % en 2023
- **14,5 %** des agents de catégorie C convoqués ont été absents en 2024, contre 13,9 % en 2023

89% de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 1 368 agents en 2024.

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

- absence règlementaire (congés, maladie, enfant malade, décharge syndicale, ...) : 5% (81 agents)
- indisponibilité de l'agent pour raison de service : 6% (89 agents)

Sur certaines actions de formation qui sont obligatoires, le SFIP relance les agents afin de connaître le motif d'absence et le repositionne sur de nouvelles sessions.

Le développement des ressources humaines

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

Les Préparation aux concours et examens professionnels du CNFPT :

PREPARATION CNFPT	BENEFICIAIRES SERVICES ET PORTS	BENEFICIAIRES LYCEE
Préparation aux concours et examens de catégorie A	25	3
Préparation aux concours et examens de catégorie B	76	54
Préparation aux concours et examens de catégorie C	4	23
TOTAL BENEFICIAIRES	105	80

906 stagiaires : 199
via le CNFPT 707
via le réseau FIO

La délégation régionale des Hauts-de-France du CNFPT détermine les modalités et le planning 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 :

- A : Tremplin « Maîtrise de la communication écrite » 6 jours (4 en présentiel et 2 en distanciel),
- A principal : Tremplin « Maîtrise de la communication écrite » 4 jours (3 en présentiel et 1 en distanciel),
- B : Tremplin « Perfectionnement en communication écrite » 7 jours (5 en présentiel et 2 en distanciel),
- C : Tremplin « Fondamentaux de la langue écrite et orale » 10 jours,
- C : Tremplin « Résolution de problèmes de nature mathématique » 7 jours.

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 2024, **14 agents Siège/Ports/Lycées ont bénéficié de ce module de préparation.**

Les Préparations aux concours et examens professionnels avec le réseau des Formateurs Internes Occasionnels :

En plus des Préparations avec le CNFPT, les agents bénéficient d'une offre complémentaire depuis 2022.

Le service formation et innovation pédagogique a proposé en 2024 23 sessions qui correspondent aux différents concours et examens des filières administratives et technique organisés dans l'année.

Les agents ont pu s'inscrire directement dans FORMEO. Au total, en 2024, **707 stagiaires ont pu bénéficier d'une session de Préparation aux concours et examens professionnels via le système des Formateurs Internes Occasionnels.**

Le développement des ressources humaines

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.

7 demandes de bilan de compétences ont été recensées (6 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	4	0	0	1	0	0	5
Effectués et finalisés	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Annulés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2			0			6			1			7

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

8 demandes de formations diplômantes et certifiantes exprimées.

	SERVICES et PORTS		TOTAL
	En cours de réalisation	Demandes annulées	
Formations diplômantes et certifiantes	5	0	5
Hautes études régionales	3	0	3
TOTAL des formations recensées	8	0	8

Le développement des ressources humaines

6 – Le Compte Personnel de Formation : le CPF

46 agents
accompagnés

46 agents ont été accompagnés dans leur projet de formation dans le cadre du CPF en 2024.

Le Compte personnel de formation (CPF) a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Le CPF bénéficie à l'ensemble des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, sans condition d'ancienneté de service. Il permet d'obtenir 25 heures de droits la formation par an, dans la limite de 150 heures. 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.

La Région s'est engagée par délibération du 25 mai 2023 à prendre en charge les frais pédagogiques dans la limite d'un plafond de 3000 €. (Hors frais de déplacement : transports, d'hébergement, restauration...). Une majoration du financement de la prestation ou du parcours de formation jusqu'à 5000 euros s'applique pour les agents de catégorie C sans diplôme ou en prévention d'inaptitude validée par le médecin du travail.

Les frais périphériques au départ en formation (transport, hébergement, restauration) restent à la charge des agents.

Accompagnement de la collectivité

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

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

Le service formation et innovation pédagogique et le service accompagnement et maintien dans l'emploi de la direction des ressources humaines conseillent les agents pour construire leur projet de formation personnel.

13 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2024 :

- 13 dossiers accordés,
- Aucun dossier refusé

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

Le développement des ressources humaines

D/ Le coaching interne :

- **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 8 séances, dont une séance préliminaire et une séance de bouclage. 10 à 12 séances sont généralement requises pour un coaching prescrit.

En 2024, le coaching en quelques chiffres

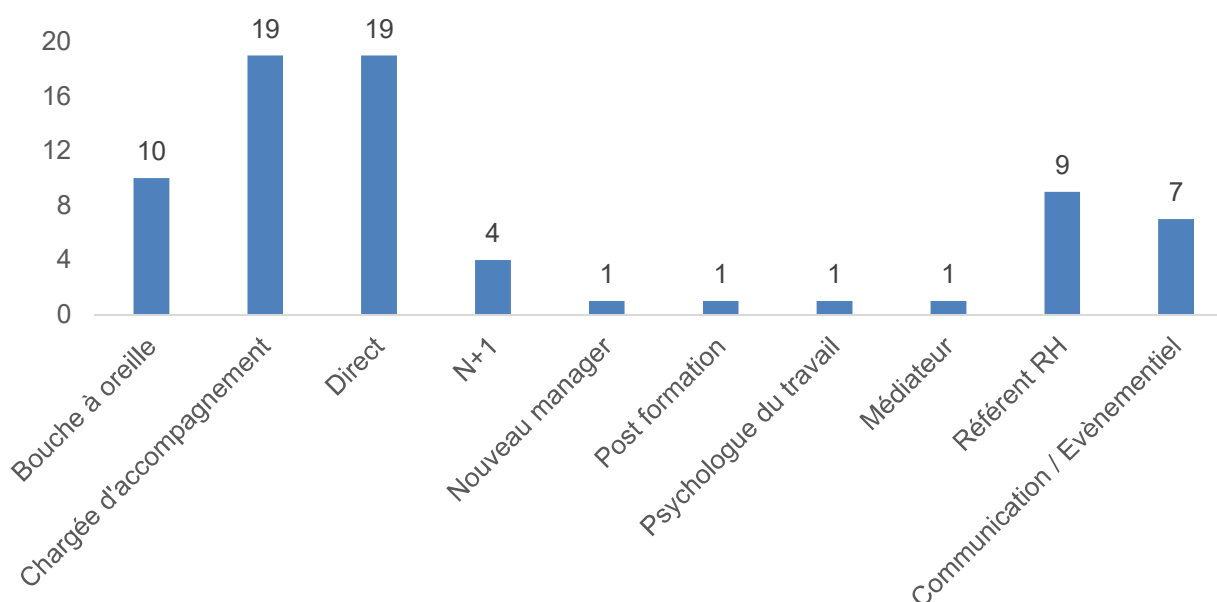
- 72 coachings individuels dont 57 agents accompagnés dans les services et 15 dans les lycées
- 2 coachings collectifs
- 485 heures de coaching réalisées

La répartition par sexe

FEMMES	HOMMES	TOTAL
45	27	72

À noter : Parmi les 72 coaching réalisés, 33 ont concerné des managers, 68 des contrats bipartites et 4 des contrats tripartites.

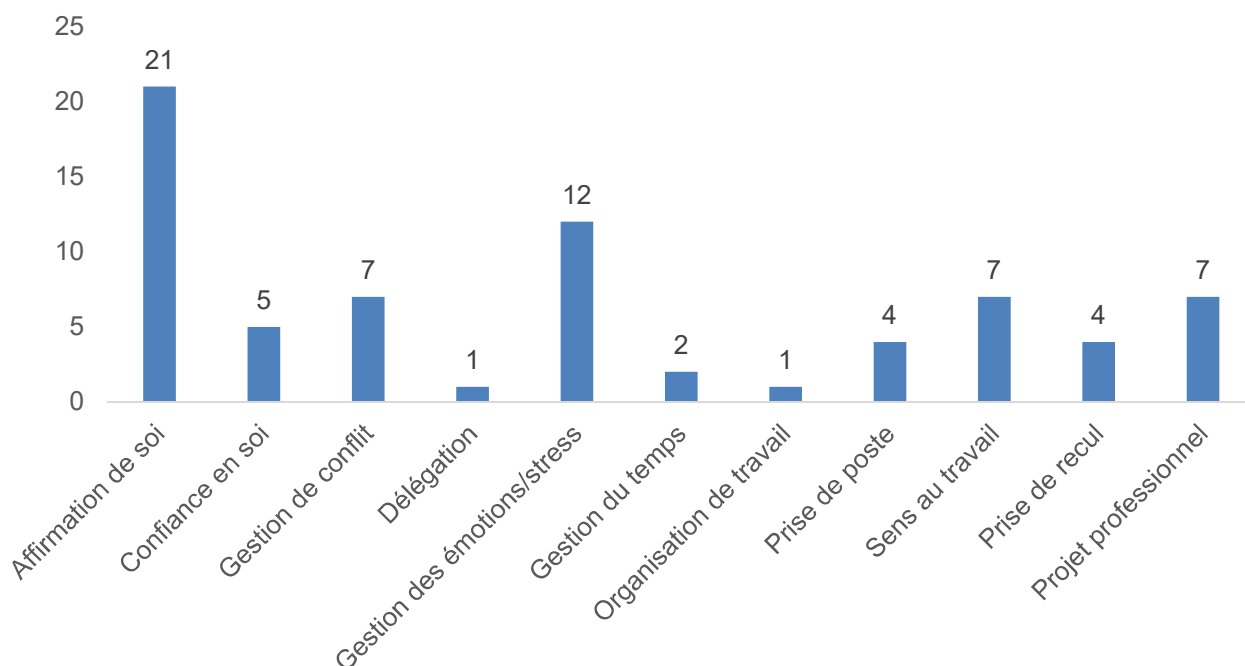
Les prescripteurs de coaching



Le développement des ressources humaines

Les chargés d'accompagnement professionnel ont recommandé le coaching massivement, comme les années précédentes, mais l'on peut constater que le contact direct est majoritaire, signe que le coaching est aujourd'hui un outil d'accompagnement pleinement intégré au sein de l'institution. Les agents des lycées accèdent encore au coaching principalement sur les recommandations des référents RH lycées.

Les principaux sujets abordés en 2024



S'affirmer, développer sa confiance en soi et travailler son projet professionnel sont des sujets fortement abordés en coaching. 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 9 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.

GESTION DU PERSONNEL



La gestion du personnel

A/ La gestion des carrières

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

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

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

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

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

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

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

1 - Avancement d'échelon

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

HAUTS DE FRANCE							
A		B		C		TOTAL	
FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
282	193	154	106	1363	1132	1799	1431
475		260		2495		3230	

À noter : 3 230 agents ont été concernés par un avancement d'échelon au cours de l'année 2024, soit 43.3% des fonctionnaires, soit 34 agents de plus qu'en 2023.

À noter : 55.7% des bénéficiaires sont des femmes, 44.3% sont des hommes, soit la même répartition qu'en 2023.

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 gestion du personnel

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.

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	254	39	293	12	2	14
	Rédacteur	288	55	343	3	1	4
	Rédacteur principal de 2ème classe	12	4	16	9	3	12
	Ingénieur	1	36	37	1	10	11
	Technicien principal de 2e classe	1	15	16	0	3	3
	Technicien	23	297	320	0	2	2
	Agents de maîtrise	29	231	260	7	57	64
	Attaché conservation patrimoine	1	0	1	0	0	0
	Conservateur du patrimoine	6	1	7	0	0	0
	Conservateur bibliothèque	0	1	1	0	0	0
Agents des lycées	Ingénieur	0	15	15	0	0	0
	Technicien principal de 2e classe	1	11	12	0	3	3
	Technicien	245	700	945	0	1	1
	Agent de maîtrise	1460	1061	2521	8	25	33
TOTAL		2321	2466	4787	40	107	147

À noter : Une forte promotion interne concernant les agents de maîtrise, représentant 66% des promus et impactant pour 2024 la répartition des promus entre le siège et les lycées.

À noter : le nombre de promus est supérieur de 86 agents par rapport à 2023 avec une répartition de 25.2% lycées et CREPS et 74.8% 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 LYCEES et CREPS		PROMOUVABLES			PROMUS		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
B	Technicien principal 1 ^e classe	4	28	32	0	0	0
	Technicien principal 2 ^e classe	1	2	3	0	0	0
C	Agent de maîtrise principal	7	38	45	5	16	21
	Adjoint technique principal 1 ^e Classe	12	16	28	12	9	21
	Adjoint technique principal 2 ^e Classe	5	4	9	4	3	7
	Adjoint technique principal 1 ^e cl EE	1 202	574	1 776	272	158	430
	Adjoint technique principal 2 ^e cl EE	212	122	334	121	80	201
TOTAL		1 443	784	2 227	414	266	680
AGENTS DES SERVICES ET DES PORTS		PROMOUVABLES			PROMUS		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ADMINISTRATIVE							
A	Administrateur hors classe	0	1	1	0	0	0
	Administrateur général	0	2	0	0	2	2
	Attaché hors classe	26	22	48	4	3	7
	Attaché principal	28	11	39	17	8	25
B	Rédacteur principal 1 ^e classe	67	13	80	1	0	1
	Rédacteur principal 2 ^e classe	24	4	28	1	0	1
C	Adjoint administratif principal 1 ^e classe	46	10	56	27	7	34
	Adjoint administratif principal 2 ^e classe	13	4	17	8	2	10
		204	67	269	58	22	80
TECHNIQUE							
A	Ingénieur en chef hors classe	1	0	1	0	0	0
	Ingénieur hors classe	4	5	9	0	2	2
	Ingénieur principal	6	9	15	5	4	9
B	Technicien principal 1 ^e classe	1	27	28	0	4	4
	Technicien principal 2 ^e classe	2	16	18	0	4	4
C	Agent de maîtrise principal	3	37	40	2	16	18
	Adjoint technique principal 1 ^e classe	8	27	35	2	16	18
	Adjoint technique principal 2 ^e classe	1	19	20	1	10	11
	Adjoint technique principal 2 ^e cl EE	1	0	1	0	0	0
	Adjoint technique principal 1 ^e cl EE	2	8	10	0	3	3
		29	148	177	10	59	69
PATRIMOINE							
A	Conservateur du patrimoine			0			0
	Conservateur bibliothèque			0			0
	Attaché principal conservation patrimoine	1	0	1	1	0	1
		1	0	1	1	0	1
		234	215	449	69	81	150

La gestion du personnel

- Les avancements de grade en 2024 dans le cadre de la CPCDI* :

	PROMOUVABLES			PROMUS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	1	0	1	1	0	1
ATTACHE HORS CLASSE	0	1	1	0	0	0
ATTACHE PRINCIPAL	1	0	1	1	0	1
ATTACHE	16	2	18	1	0	1
REDACTEUR	3	0	3	1	0	1
INGENIEUR	0	2	2	0	0	0
TECHNICIEN	0	2	2	0	1	1
TOTAL	21	7	28	4	1	5

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

4 - Entretien professionnel

92.7 % des agents évalués

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

La campagne d'entretien professionnel s'est déroulée du **27 mai au 7 octobre 2024** pour l'ensemble des services, des ports, des lycées et du CREPS.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents évalués	3 655	3 092	6 747
Services	1 627	1 363	2 990
Lycées	2 028	1 729	3 757
Agents non évalués	374	334	708
Services	81	82	163
Lycées	293	252	545
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Nombre d'évaluateurs	393	711	1 104
Services	179	252	431
Lycées	85	349	434
Lycées (autorité fonctionnelle)	129	110	239
Recours demandés	11	10	21
Services	3	3	6
Lycées	8	7	53

À noter : Le taux d'agents évalués est de 92.7% en 2024 (89.8% en 2023). Cette année encore, le taux de réalisation des entretiens professionnels reste important et montre ainsi l'implication des encadrants dans la démarche.

La gestion du personnel

Quelques chiffres clés issus des EP :

- **Plus de 750 agents souhaitent partir à la retraite avant la fin d'année 2027.**
 - 34% d'agents issus des services et des ports (52% de femmes)
 - 66% d'agents issus des lycées et CREPS (57% de femmes)
- 300 agents des services et des ports souhaitent effectuer une mobilité, soit 9.5% de l'effectif évalué dont 43% à court terme.
- 243 agents des lycées et CREPS souhaitent effectuer une mobilité, soit 7 % de l'effectif évalué dont 50 % à court terme.

**Plus de 750
agents
souhaitent partir
en retraite avant
la fin 2027**

FOCUS sur les Recours

21 recours ont été déposés en 2024, soit 0,31% 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.

21 recours ont été déposés en 2024 répartis comme suit :

- 11 femmes et 10 hommes
- 15 agents des lycées et CREPS et 6 agents des services et ports
- 18 catégories C, 2 catégories B et 1 catégorie A

Le processus intègre une phase de conciliation, réalisée par les référents Ressources Humaines (RH) des lycées 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 – Masse salariale et régime indemnitaire

- La masse salariale

La masse salariale, telle que définie dans le plan comptable M57 de la fonction publique, se caractérise par l'ensemble des comptes (621, 631, 633, 64) regroupés au sein du chapitre 012, appelé « Charges de personnel et frais assimilés ».

- les éléments de rémunérations relatifs au statut et au grade de l'agent,
- le régime indemnitaire délibéré par la collectivité,
- le supplément familial de traitement et indemnité de résidence,
- l'allocation retour à l'emploi (ARE),
- les cotisations patronales,
- la participation employeur sur la protection sociale complémentaire (PSC),
- la mise à disposition de personnel.
- les frais médicaux
- la participation à l'action sociale

A ce titre, sa définition est plus large que la définition de l'INSEE (cumul des rémunérations brutes des salariés, hors cotisations patronales).

La gestion du personnel

- 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.

Le régime indemnitaire s'insère dans les dispositions prévues par la réglementation, à savoir la mise en œuvre du RIFSEEP tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il se décline en 2 parties :

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

Phase 2 : La délibération passée en juin 2019 (2019.01563):

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

Phase 3 : La troisième phase d'harmonisation du régime indemnitaire se traduit dans la délibération du 9 décembre 2020 (2020.02299).

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 » est lancé en 2023 avec une mise en œuvre de la délibération du 15 décembre 2023 (2023.02077), dès le 1^{er} 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

La gestion du personnel

Focus sur les éléments spécifiques définissant la rémunération de base de chaque agent

NATURES COMPTABLES		SERVICES et PORTS	LYCEES et CREPS	TOTAL
Rémunération des titulaires		118 346 350 €	130 436 906 €	248 783 256 €
64111	Traitement Indiciaire de base (TIB)	83 961 657 €	104 919 978 €	188 881 635 €
64112	NBI, Supplément Familial de Traitement et Indemnité de résidence	2 138 710 €	2 290 788 €	4 429 498 €
64118	Primes et autres indemnités.	32 245 983 €	23 226 140 €	55 472 123 €
Rémunération des contractuels		22 372 513 €	25 706 458 €	48 078 971 €
64131	Traitement indiciaire de base (TIB)	17 294 412 €	23 032 083 €	40 326 495 €
64132	Supplément Familial de Traitement (SFT) et Indemnité de Résidence (IR)	228 840 €	501 212 €	730 052 €
64138	Primes et autres indemnités	4 849 262 €	2 173 162 €	7 022 424 €
64171	Rémunération des apprentis	956 697 €	1 521 544 €	2 478 241 €
TOTAL DES REMUNERATIONS		141 675 560 €	157 664 907 €	299 340 467 €

NATURES COMPTABLES		SERVICES et PORTS	LYCEES et CREPS	TOTAL
6336	Cotisations au CNFPT et au centre de gestion de la fonction publique territoriale	1 052 195 €	1 272 913 €	2 325 108 €
6451	Cotisations à l'U.R.S.S.A.F.	20 304 596 €	24 023 455 €	44 328 051 €
6453	Cotisations aux caisses de retraite	29 543 284 €	36 154 445 €	65 697 729 €
6455	Cotisations pour assurance du personnel	2 688 243 €	3 473 587 €	6 161 830 €
6456	Versement au F.N.C du supplément familial de traitement	608 446 €	0 €	608 446 €
6457	Cotisations sociales liées à l'apprentissage	10 013 €	16 054 €	26 067 €
6458	Cotisations aux autres organismes sociaux	26 797 €	0 €	26 797 €
6471	Prestations versées pour le compte du F.N.A.L.	526 802 €	636 452 €	1 163 254 €
TOTAL DES CHARGES		54 760 376 €	65 576 906 €	120 337 282 €

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

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

La gestion du personnel

2 – Les dépenses de personnel dans le budget de la collectivité

À noter : Plus largement, les dépenses de personnel incluent non seulement la masse salariale, mais également des dépenses intrinsèquement liées telles que :

- la formation professionnelle et frais de formation des apprentis,
- les prestations d'actions sociales (structures d'actions sociales, secours et prêts),
- les frais de déplacement
- les prestations de services et conseils,

	SERVICES et PORTS 930	LYCEES et CREPS 932	TOTAL	Part des dépenses RH
Charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012)	198 764 672	227 814 337	426 579 009	97.3%
Autres dépenses RH (hors chapitre 012)	8 824 679	3 097 402	11 922 081	2.7%
TOTAL	207 589 351	230 911 739	438 501 090	100.0%

Les dépenses de personnel 2024 représentent 17.1% des dépenses de fonctionnement de la collectivité.

Evolution de la part des dépenses de personnel sur les dépenses de fonctionnement

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dépenses de personnel	378 385 650	387 582 238	399 328 006	409 595 605	421 550 622	438 501 091
Dépenses de fonctionnement	2 400 120 261	2 293 172 483	2 400 690 609	2 349 863 483	2 606 538 340	2 568 146 816
Part des dépenses de personnel	15.8%	16.9%	16.6%	17.4%	16.2%	17.1%

Evolution de la part des charges de personnel et frais assimilés sur les dépenses de fonctionnement

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Charges de personnel et frais assimilés	368 917 511	376 841 312	388 990 412	398 855 342	410 451 458	426 579 010
Dépenses de fonctionnement RH	2 400 120 261	2 293 172 483	2 400 690 609	2 349 863 483	2 606 538 340	2 568 146 816
Part des charges de personnel et frais assimilés	15.4%	16.4%	16.2%	17.0%	15.7%	16.6%

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.

			TOTAL			FEMMES		HOMMES	
CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		
			TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	
EMPLOI FONCTIONNEL			9	1 015 659	112 851			-	-
A+	DGS / DGA	9	1 015 659	112 851			-	-	
FILIERE ADMINISTRATIVE			2 112	93 736 896	44 383	64 247 425	42 973	27 490 588	47 644
A	Administrateur général								
	Administrateur hors classe	10	947 970	94 797	365 748	91 437	578 862	96 477	
	Administrateur	13	1 000 961	76 997					
	Directeur	55	3 700 235	67 277	1 929 370	66 530	1 769 378	68 053	
	Attaché hors classe	22	1 577 290	71 695	955 416	68 244	600 288	75 036	
	Attaché principal	528	30 644 592	58 039	20 096 304	57 748	10 537 380	58 541	
	Attaché	466	19 446 180	41 730	12 209 526	41 529	7 230 880	42 040	
B	Rédacteur principal 1ère classe	173	7 294 372	42 164	6 478 632	42 344	818 460	40 923	
	Rédacteur principal 2ème classe	143	5 332 756	37 292	4 416 976	37 432	918 725	36 749	
	Rédacteur	159	5 515 074	34 686	4 366 908	34 658	1 147 443	34 771	
C	Adjoint administratif ppal 1ère classe	359	11 977 317	33 363	10 068 450	33 450	1 913 072	32 984	
	Adjoint administratif ppal 2ème classe	92	2 840 224	30 872	2 314 125	30 855	525 776	30 928	
	Adjoint administratif	92	2 708 480	29 440	2 070 460	29 578	638 880	29 040	

La gestion du personnel

			TOTAL		FEMMES		HOMMES		
CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		
			TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	
SERVICES ET PORTS	FILIERE TECHNIQUE		1 037	44 119 165	42 545	9 470 412	50 108	34 835 840	41 080
	A	Ingénieur en chef classe exceptionnelle	1						
		Ingénieur en chef hors classe	5	482 225	96 445				
		Ingénieur hors classe	5	362 215	72 443				
		Ingénieur en chef	23	1 690 891	73 517	670 914	74 546	1 017 450	72 675
		Ingénieur principal	259	15 545 698	60 022	5 623 926	59 829	9 917 655	60 107
		Ingénieur	72	3 190 464	44 312	678 512	42 407	2 506 112	44 752
	B	Technicien principal 1ère classe	47	1 938 609	41 247				
		Technicien principal 2ème classe	44	1 641 200	37 300				
		Technicien	43	1 522 415	35 405	282 312	35 289	1 240 120	35 432
	C	Agent de maîtrise principal	108	3 882 816	35 952	276 488	34 561	3 605 900	36 059
		Agent de maîtrise	91	3 032 211	33 321				
		Adjoint technique ppal 1ère classe	138	4 641 768	33 636	322 860	32 286	4 316 160	33 720
		Adjoint technique ppal 2ème classe	73	2 252 123	30 851	396 097	30 469	1 855 920	30 932
		Adjoint technique	119	3 515 617	29 543	266 580	29 620	3 249 180	29 538
	FILIERE CULTURELLE		14	728 336	52 024				
	A	6 Attachés principaux conservation Pat 6 Attachés conservation Pat 1 bibliothécaire principal 1 conservateur pat. en chef 1 Assistant conservation ppal 1ère classe	14	728 336	52 024				

La gestion du personnel

			TOTAL		FEMMES		HOMMES		
SERVICES ET PORTS	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
				TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
	FILIERE MEDICO SOCIALE		3						
	+	1 Cadre de santé 1ère classe, 2 psychologues de classe normale	3						
	FILIERE SOCIALE		3						
		1 assistant socio-éducative classe exceptionnelle 2 assistantes socio-éducative	3						
	HORS FILIERE		7	296 569	42 367			296 569	42 367
	B	1 maître d'entretien 1 chef mécanicien, 1 mécanicien 2 hydrographes 2 patrons de vedettes	7	296 569	42 367			296 569	42 367
LYCEES et CREPS	FILIERE TECHNIQUE		4 705	137 475 395	29 219	73 103 360	28 160	64 143 126	30 414
	B	Technicien principal 1ère classe	20	769 080	38 454				
		Technicien principal 2ème classe	45	1 647 045	36 601				
		Technicien	15	499 875	33 325				
	C	Agent de maîtrise principal	212	7 352 796	34 683	1 247 505	35 643	6 550 416	37 008
		Agent de maîtrise	134	4 335 704	32 356	1 144 576	33 664	3 378 200	33 782
		Adjoint technique ppal 1ère classe	209	6 703 466	32 074	1 499 582	31 906	5 421 006	33 463
		Adjoint technique ppal 2ème classe	69	1 995 480	28 920	543 060	30 170	1 575 186	30 886
		Adjoint technique	138	3 924 306	28 437	1 097 642	29 666	3 018 991	29 891
		Adjoint technique ppal 1ère classe EE	831	24 502 035	29 485	12 112 320	29 760	12 855 680	30 320
		Adjoint technique ppal 2ème classe EE	1 927	51 853 643	26 909	36 127 896	27 748	17 411 250	27 858
		Adjoint technique des EE	1 105	27 913 405	25 261	17 898 705	25 245	10 549 836	26 641
TOTAL GENERAL			7 890	279 455 910	35 419	150 398 360	34 654	128 719 450	36 259

VIE AU TRAVAIL



Première convention des managers des lycées - Tilloy-les-Moillaines - 21 octobre 2024



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 inter-entreprises de médecine du travail répartis sur l'ensemble du territoire :**

4 services inter-entreprises pour l'ensemble de l'effectif

- des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme,
- des bassins de 15 à 23

1 service inter-entreprises et 1 association loi 1901 spécialisée dans la santé, sécurité et qualité de vie au travail pour l'ensemble :

- des agents des services et des lycées affectés géographiquement dans les bassins 1 à 11
- des agents du département du Nord et Pas-de-Calais.

- du Service santé au travail 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 santé au travail pour les agents des sites de Lille.

Ce service santé au travail est composé de 7 agents au service des agents de la collectivité, 1 responsable, 1 médecin du travail, 1 infirmière santé travail, 2 psychologues du travail et 3 gestionnaires santé.

- la surveillance médicale

		TOTAL
Visites médicales	Service interne*	1058
	Service externe**	1044
	TOTAL	2102

- les entretiens infirmiers

Entretiens infirmiers	Service interne* / Services externes**	227
	TOTAL	227

- les soins infirmiers

Soins infirmiers	Service interne*	73
	TOTAL	73

* 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.

La vie au travail

FOCUS sur EPIONE

Bilan association EPIONE Prévention, prestataire en charge du suivi des agents lycées du département du Nord

371 visites médicales réalisées par le médecin du travail et 70 par l'infirmière en santé au travail soit 441 visites réalisées, et 17 études de poste.

Type de visite (médecin + infirmière)	Visites effectuées
VIP Initiale (VIPI)	28
VIP Périodique (VIPPP)	177
Visite de Pré-reprise à la demande de l'agent	50
Visite de Reprise	18
Visite à la Demande du médecin	10
Visite à la Demande de l'agent	23
Visite à la Demande de l'employeur	65
Total	371

Le médecin a également réalisé 388 examens complémentaires : 205 tests de la vision et 183 tests d'audition.

14 agents ont été réorientés vers leur médecin traitant et 6 vers un médecin spécialiste.

Autres actions : Visite de structures/locaux/sites : 5 visites de locaux réalisées (lycée Wallon à Valenciennes, lycée Jean Moulin à Roubaix, lycée ESAAT de Roubaix, lycée Charlotte Perriand à Genech, lycée Marguerite de Flandres à Gondecourt).

A noter :

- Campagne de vaccination antigrippale : 280 agents vaccinés
 - 23 agents ont été vaccinés par 3 Services Interprofessionnels de Santé au Travail : PRESOA, SMIN et Centre De Gestion (CDG 62),
 - 209 agents sur Lille et 48 agents sur Amiens, soit 257 agents ont été vaccinés par le service Santé.
- 40 études de poste ont été effectuées par l'infirmière santé travail de la collectivité,
- 991 agents ont bénéficié d'un accompagnement psychologique dans le cadre de rendez-vous individuels ou collectifs en présentiel ou téléphonique,
- 181 appels (146 appelants) pris en charge par la plateforme d'écoute et de soutien psychologique,
- CARPS (Comité d'Action des Risques Psycho-Sociaux) : 5 agents ont été accompagnés au sein des lycées, CREPS, siège et ports. Les comités ont été moins nombreux en 2024.

La vie au travail

- TEMPOFORME : une démarche active vers le « Bien Vieillir », au service des agents régionaux.

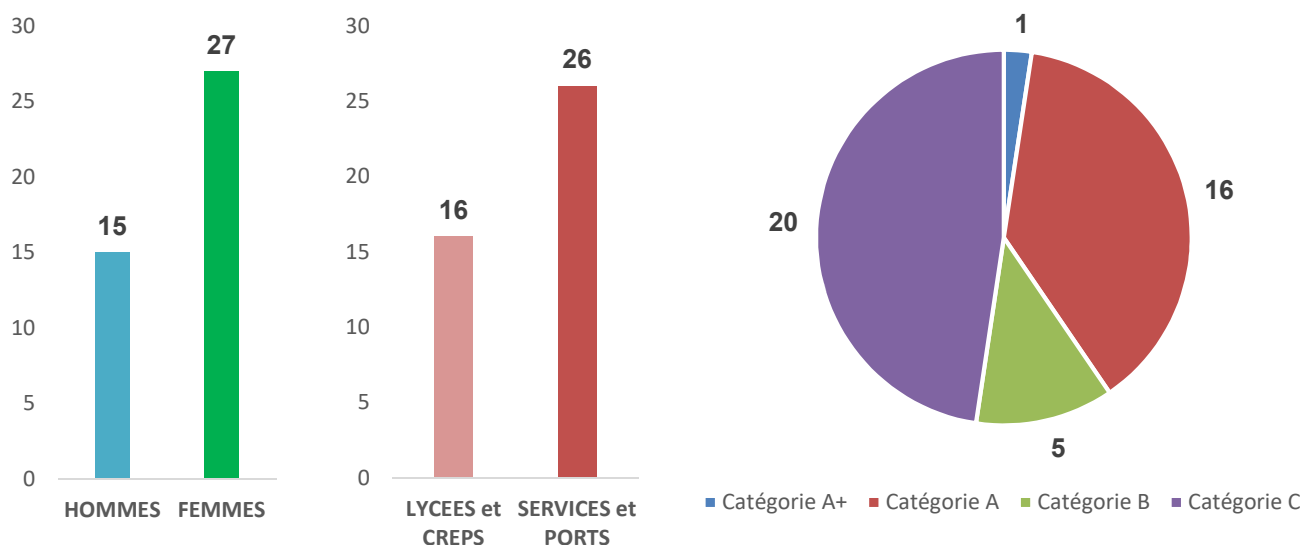
Pour nous aider à évaluer notre capital santé et préserver notre qualité de vie, la Région Hauts de France propose aux agents qui se préparent à la retraite des bilans de santé gratuits « Tempoforme – bien vieillir » pour partir en retraite dans les meilleures conditions possibles.

Au 31 décembre 2024, la Région a financé 42 bilans de santé « bien vieillir » en partenariat avec le CHU de Lille.

Le dispositif mis en œuvre en 2024 a généré pour le service santé en charge du dossier,

- plus de 1200 courriers envoyés
- près de 700 appels téléphoniques passés

Quelques données chiffrées



B / Dispositif de signalement

Le DISPOSITIF REGIONAL DE SIGNALEMENT des actes de violences, de discrimination, de harcèlement, d'agissement sexistes, de menaces ou d'actes d'intimidation a été mis en place en 2024.

Une cellule de signalement composée d'experts pluridisciplinaires au sein de la direction des ressources humaines est chargée de traiter les actes de signalement.

Le signalement peut se faire par le biais de la plateforme d'écoute et de soutien 24h/24, 7 jours/7 (N° vert 0 805 230 447) ou d'un formulaire disponible sur Léo <https://signalement.hautsdefrance.fr>

Le signalement sera réceptionné par le référent signalement via un canal garantissant la confidentialité.

- 21 cellules de signalement ont été organisées au cours de l'année 2024

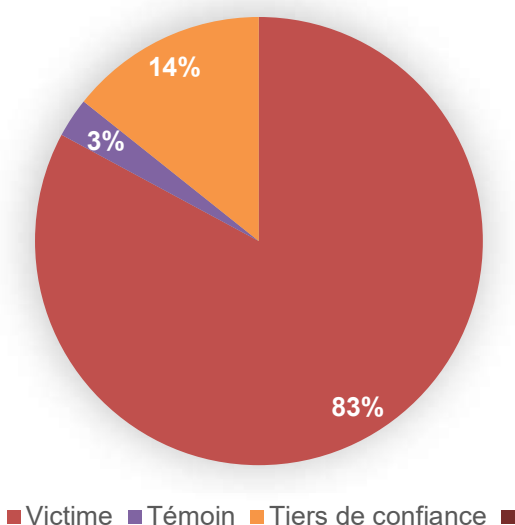
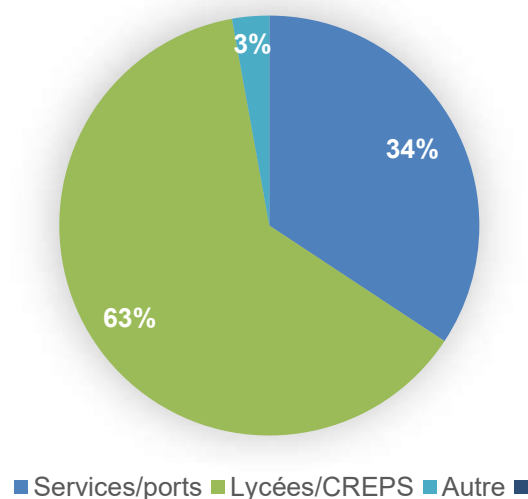
La vie au travail



- 35 signalements saisis sur la plateforme, dont
- 5 signalements pour une même situation dans un lycée
 - 4 signalements pour une même situation dans une direction
 - 2 signalements pour une même situation dans un lycée
 - 2 signalements pour une même situation dans un lycée

Répartition des signalements par communauté

- 12 ont concerné des agents des services et ports,
- 22 des agents des lycées et CREPS
- 1 signalement par un autre agent.



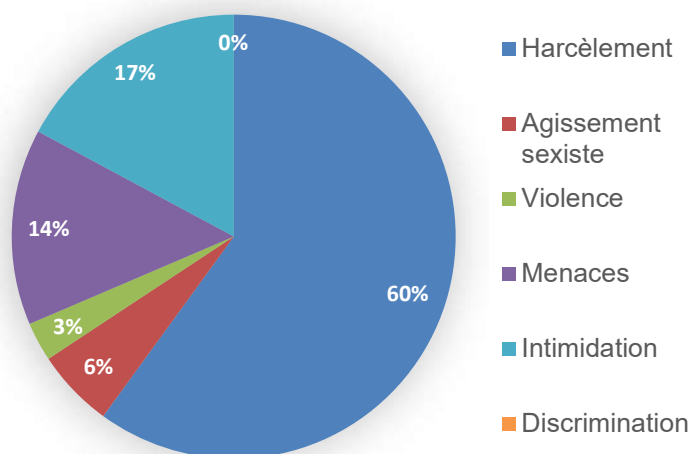
Répartition des signalements par type de signalants

- 29 signalements effectués par les victimes
- 5 signalements effectués par un tiers de confiance
- 1 signalement effectué par un témoin

La vie au travail

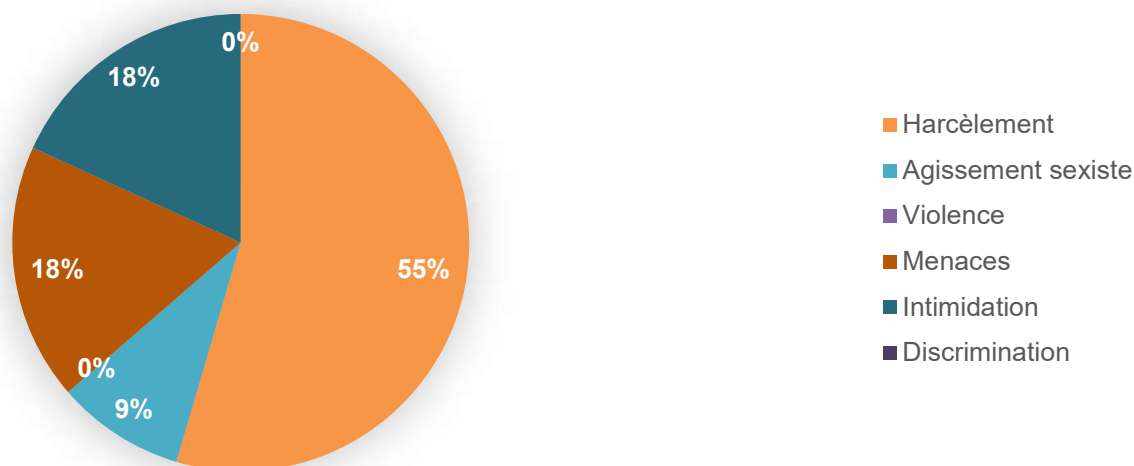
Répartition par typologie des signalements

Motif de signalement	Nombre	Proportion
Harcèlement	21	60%
Agissement sexiste	2	6%
Violence	1	3%
Menaces	5	14%
Intimidation	6	17%
Discrimination	0	0%
TOTAL	35	100%



Recevabilité des signalements

Signalement	Nombre	Recevable	Proportion de recevabilité par motif de signalement
Harcèlement	21	6	29%
Agissement sexiste	2	1	50%
Violence	1	0	0%
Menaces	5	2	40%
Intimidation	6	2	33%
Discrimination	0	0	0%
TOTAL	35	11	31%



Parmi les 11 signalements recevables :

- 5 victimes femmes et 6 victimes hommes
- 10 des auteurs sont des hommes pour 1 une femme
- 9 catégories C, 1 catégorie B et 1 catégorie A
- 9 agents des lycées et CREPS, 1 agent des services et ports, 1 autre

La vie au travail

Actions / Préconisations à l'issue du signalement

Actions	Nombre
Echange téléphonique	4
Entretien	8
Recadrage	1
Sanction	1
Enquête administrative	1
Accompagnement pluridisciplinaire DRH	35
Lien avec le Rectorat	9
Lien direction des affaires juridiques / protection fonctionnelle	3
Courriers de réponses au agents (suite données, plan d'action, plan d'accompagnement ...)	35

C / 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 et des ports : 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

La vie au travail

Répartition des effectifs par formule de temps de travail

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Formule 1	1.7%	1.4%	1.5%
Formule 2	18.3%	2.3%	15.6%
Formule 3	16.9%	6.6%	12.3%
Formule 4	60.6%	78%	68.5%
Formule 5	2.5%	1.7%	2.2%
TOTAL	100%	100%	100.0%

A noter : la répartition des effectifs par formule de temps de travail est stable par rapport à 2023.

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

Un règlement intérieur du temps de travail des lycées et 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).

66.5% des agents
des services
télétravaillent

Le télétravail participe à 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 risques psychosociaux (RPS) présenté lors du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 29 mars 2018.

- Les modalités de gestion

Le télétravail s'est mis en place progressivement à partir du 1^{er} septembre 2018.

Phase 1 : Par délibération en date du 28 juin 2018 (2018.0816), le télétravail a été mis en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2018 et repose sur les grands principes suivants :

- le nombre de jours télétravaillables est fixé à 2 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.

La vie au travail

Phase 2 : Une délibération a été prise en date du 24 septembre 2019 (2019.01982) afin de tenir compte des enseignements du bilan réalisé et pour respecter les nouvelles dispositions réglementaires à compter du 1^{er} octobre 2019 :

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

Phase 3 : Une nouvelle délibération a été prise le 23 septembre 2021 (2021.01230) avec mise en œuvre des dispositions au 1^{er} octobre 2021 :

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

- Les effectifs par catégorie et sexe au 31/12/2024

	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de télétravailleurs	694	358	364	471	113	119	2 119
	1 416			703			
Part des effectifs	83.2%	87.5%	72.7%	72.1%	54.3%	20.5%	

Au 31 décembre 2024, 2 119 agents avaient une autorisation d'exercer leur fonction en télétravail, soit 81.2% de femmes et 48.8% d'hommes, représentant 66.5% des agents des services.

A noter : 78.3% des catégories A sont en télétravail, 76.3% des catégories B et 44.7% des catégories C.

- Evolution des effectifs en télétravail 2018 - 2024

	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
2018	36	9	8	65	23	29	170
2019	207	102	152	101	26	34	622
2020	309	146	189	193	28	62	927
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
2024	694	358	364	471	113	119	2 119

A noter : les effectifs en télétravail ont été multipliés par 3.4 points entre 2019 et 2024, soit une hausse équivalente pour les catégories A et B de 3.8 et 3.7 points, et une hausse de 2.6 points pour la catégorie C.

A noter : d'un point de vue sexuée, la progression a été de 4.4 points pour les hommes et 3.1 points pour les

La vie au travail

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	1 359	13	83	32	1 487
B	639	4	34	20	697
C	5 527	21	141	17	5 706
TOTAL	7 525	38	258	69	7 890
%	95.4%	0.50%	3.3%	0.9%	100%

- Par genre

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
FEMMES	4030	29	220	61	4340
HOMMES	3495	9	38	8	3550
TOTAL	7525	38	258	69	7890

- Par communauté

CATEGORIE	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL			TOTAL
		<80%	80%	90%	
LYCEES et CRESP	4588	15	94	8	4 705
SERVICES	2756	21	154	60	2 991
PORTS	181	2	10	1	194
TOTAL	7525	38	258	69	7890

Analyse comparative des effectifs à temps partiel 2016 / 2024

- 365 agents, soit 4.6% de l'effectif permanent exercent leur activité à temps partiel (682 agents soit 8.3%),
- 95.4 % des agents permanents exercent une activité à temps plein (91.6%),
- 84.9% des agents sont des femmes (89.3%),
- 49% des agents sont issus de la catégorie C (52.7%),
- 67.9% des agents sont affectés dans les services et ports (70.5%),
- 70.7% des agents travaillent à 80% (76.4%).

La vie au travail

A noter : le nombre d'agents en temps partiel est en baisse constante depuis 2016, soit 317 agents de moins entre 2016 et 2024 (664 en 2017, 592 en 2018, 538 en 2019, 490 en 2020, 448 en 2021, 418 en 2022, 399 en 2023). Ceci peut être mis en relation avec l'uniformisation des formules de temps de travail sur les 2 versants et le développement du télétravail, apportant aux agents de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail et de conciliation du temps personnel et professionnel.

4 - L'absentéisme

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

- Le taux d'absentéisme

	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCES	TAUX D'ABSENTEISME
LYCEES	270 979	16%
SERVICES	78 734	6.7%
TOTAL	349 713	12.3%

Taux d'absentéisme = (total des absences x 100) / (nombre de jours payés (360) x effectif permanent au 31/12/2024).

Le nombre de jours d'absence prend en compte le cumul des absences des agents permanents présents au 31 décembre 2024. Ce nombre de jours est exprimé en jours calendaires (366 jours).

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	100	5 492	1.90%
Absentéisme pour Accident de Travail et Maladie Professionnelle (AT/MP)	414	48 762	14.50%
Absentéisme pour Congé Longue Maladie (CLM), Congé Longue Durée (CLD), grave maladie	416	120 175	34.40%
Absentéisme pour maladie ordinaire*	3 394	175 284	49.20%
TOTAL	4324	349 713	100%

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

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

La vie au travail

A noter : la part de l'absentéisme pour Accident de Travail / Maladie Professionnelle (AT/MP) est plus élevée dans les lycées et CREPS avec un taux de 15.1% contre 9.8% dans les services et ports.

A noter : la part de la maladie ordinaire est plus élevée dans les lycées (50.7%) que dans les services et ports (48.2%).

FOCUS Sur Tous APTES

L'amélioration des conditions de travail est une ambition forte de l'institution. Prévenir l'absentéisme et viser sa résorption s'inscrit dans cette volonté.

En complément des mesures d'ores et déjà prises par la collectivité (PACT Services et Lycées), il est proposé une nouvelle approche.

En 2023, un groupe de travail interne appuyé d'un cabinet d'experts a lancé une phase de diagnostic afin de mieux comprendre le phénomène de l'absentéisme, avec pour objectif un plan d'actions innovants et opérationnels au plus près du terrain. Prévenir et Piloter sont les 2 piliers du plan d'actions issu de ce diagnostic. Le plan Tous APTES, structuré en 3 axes et 12 actions, illustre cette volonté d'agir sur plusieurs fronts :

- Adapter les conditions de travail, notamment pour les agents des lycées.
- Renforcer les outils de suivi et d'analyse de l'absentéisme.
- Valoriser le maintien dans l'emploi à chaque étape de la carrière, en s'appuyant notamment sur les managers.

Situation des accidents de travail et maladie professionnelle :

	LYCEES ET CREPS	SERVICES ET PORTS	TOTAL
Accident de travail	414	51	465
Accident de trajet	46	16	62
Maladie professionnelle	67	13	80
TOTAL	527	80	607

- **accident de travail** : sur les 465 accidents de travail recensés en 2024, 319 ont généré un arrêt de travail d'une durée moyenne de 38 jours dans les lycées et 31 jours dans les services.
- **accident de trajet** : sur les 62 accidents de trajet en 2024, 47 ont été suivis d'un arrêt de travail d'une durée moyenne de 41 jours dans les lycées et 25 jours dans les services.
- **maladie professionnelle** : sur les 80 agents des lycées et CREPS en situation de maladie professionnelle recensées en 2024, 20 ont généré un arrêt de travail d'une durée moyenne de 103 jours dans les lycées et 183 jours dans les services.

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	137 346	2 359	85 076	1 439	52 270	920
Accident du travail	23 169	289	13 395	175	9 774	114
Longue maladie	54 713	184	31 701	108	23 012	76
Maladie longue durée	35 376	107	22 201	66	13 175	41
Maladie professionnelle	17 848	65	13 601	48	4 247	17
	268 452	3 004	165 974	1 836	102 478	1 168
Congé maternité	2 101	20	2 101	20	0	0
Congé paternité	314	14	0	0	314	14
Congé adoption	112	1	0	0	112	1
Congé proche aidant	0	1	0	1	0	0
	2 527	36	2 101	21	426	15
TOTAL LYCEES	270 979	3 040	168 075	1 857	102 904	1 183

SERVICES	JOURS	AGENTS*	FEMMES		HOMMES	
			JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS
Maladie ordinaire	37 938	1 035	22 549	602	15 389	433
Accident du travail	5 623	52	1 356	15	4 267	37
Longue maladie	13 780	72	9 591	48	4 189	24
Maladie longue durée	15 853	51	12 527	39	3 326	12
Maladie professionnelle	2 122	8	787	3	1 335	5
Grave maladie	453	2	453	2	0	0
	75 769	1 220	47 263	709	28 506	511
Congé maternité	2 379	29	2 379	29	0	0
Congé paternité	586	26	0	0	586	26
Congé adoption	0	9	0	0	0	9
	2 965	64	2 379	29	586	35
TOTAL SERVICES	78 734	1 284	49 642	738	29 092	546
TOTAL GENERAL	349 713	4 324	217 717	2 595	131 996	1 729

La vie au travail

C / Les relations sociales

1 - Les réunions des instances

88 réunions et instances en 2024

Les instances sont précédées de réunions préparatoires (à l'exception des Formations Spécialisées exceptionnelles), de groupes de travail et des réunions bilatérales avec les partenaires sociaux).

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

- Ambiance thermique et tenues de travail – DMPL
- Comité de suivi organisationnel
- Document unique
- En forme à La Région !
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Groupe de travail Qualité de Vie au Travail (PACT et QVT lycées)
- Intelligence artificielle
- Lignes directrices de gestion
- Nouveaux modes d'organisation du travail-ARACT
- Présentation du logiciel MyAntiriade
- Protection sociale complémentaire
- Sécurité et sûreté dans les EPLE
- Situation des travailleurs isolés
- Tous APTES (Absentéisme)
- Usure professionnelle et maintien dans l'emploi

Les instances consultatives

	TOTAL
Comités Sociaux Territoriaux (CST)	4
CST Exceptionnels	1
Formations Spécialisées du comité (FSC) / de site lycées et creps (FSS)	6
FSC / FSS Exceptionnelles	1
Commissions Administratives Paritaires (CAP)	6
Commissions consultatives Paritaires (CCP)	2
TOTAL	20

Les autres instances

	TOTAL
Commission émanant du CST*	3
Réunion préparatoires des instances**	19
Réunions et groupes de travail avec les partenaires sociaux***	26
Conseils de discipline	0
TOTAL	48
TOTAL GENERAL	68

* 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	342 jours
Volume du contingent global d'heures d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985 : - volume d'heures théoriques - volumétrie d'heures effectivement utilisées	12 676 heures 11 641 heures
Heures de décharges d'activité de service (art 19) - volume d'heures théoriques - volumétrie d'heures effectivement utilisées	18 001 heures 13 446 heures
Jours d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	98 jours

3 - Les jours de grève

	LYCEES et CREPS	SERVICES et PORTS	TOTAL
Nombre d'agents	1165	108	1273

Il y a eu 229 journées de grève pour l'ensemble de la Région Hauts-de-France en 2024 sur mot d'ordre national, soit en jours cumulés par l'ensemble des agents, 1947 jours.

D / L'action sociale :

1 - Les prestations allouées aux agents

Trois types de structures portent l'action sociale :

- 1 - des structures associatives :

- Cléa HdF,
- Amicale Sportive et Culturelle des Personnels du Département et de la Région (ASCPDR),
- Association Sportive des Personnels du Département et de la Région (ASPDR).

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

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

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

- la participation employeur sur la santé, harmonisée depuis le 1^{er} janvier 2018,
- la participation employeur sur la prévoyance harmonisée au 1^{er} janvier 2020, date de mise en place des conventions de participation communes,
- les frais de transport domicile-travail, avec une prise en charge de 75% plafonnée à 180€ par mois,
- 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	5 758 935 €	44.6%
Mutuelle santé	3 303 340 €	25.6%
Mutuelle prévoyance	2 864 281 €	22.2%
Chèques cadeaux	57 381 €	0.4%
Prêts sociaux et secours	41 095 €	0.3%
Prestations pour enfant handicapé	130 388 €	1%
Allocation garde enfant	43 655 €	0.3%
Forfait mobilité durable	102 600€	0.8%
Participation frais de transport domicile-travail	600 651€	4.7%
TOTAL GENERAL	12 902 323€	100%

Prévoyance : 5693 agents sont couverts en prévoyance en 2024, soit 125 agents de moins qu'en 2023. On note une stabilité au niveau des deux communautés. On compte également 1090 agents reconnus travailleurs handicapés, pour lesquels, la cotisation est prise en charge à 100% dans la limite de la cotisation pour les risques incapacité, invalidité et perte de retraite.

Santé : 5 766 agents sont couverts en santé en 2024, soit 47 agents de moins par rapport à 2023.

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 prêts sociaux à taux zéro. En 2024, 89 agents ont bénéficié de la prestation « secours » contre 91 en 2023 et 19 agents ont bénéficié du prêt social contre 29 en 2023. Les agents des lycées sont les principaux bénéficiaires du dispositif (89% pour les secours et 79% pour les prêts sociaux).

- La médaille d'honneur régionale, départementale et communale

La médaille d'honneur est destinée à récompenser les agents pour les services rendus aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics. Elle est attribuée par arrêté préfectoral deux fois par an, les 1^{er} janvier et 14 juillet.

Ce sont 276 récipiendaires en 2024, dont 152 agents des lycées et CREPS et 124 agents des services et ports.

	Médaille d'Argent	Médaille de Vermeil	Médaille d'or	TOTAL
LYCEES et CREPS	69	53	30	152
SERVICES et LYCEES	64	35	25	124
TOTAL	133	88	55	276

- Les montants versés aux structures d'action sociale

	TOTAL
CNAS / MEYCLUB	1 992 421 € / 11 997 €
Cléa HDF	1 080 000 €
Autres structures associatives**	22 000 €
TOTAL GENERAL	3 106 418 €

La vie au travail

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

	TOTAL
CNAS	1 968 281 €
Cléa HDF*	Aucune données chiffrées
TOTAL GENERAL	1 968 281 €

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

À noter : le CNAS a réalisé 51 494 prestations au cours de l'année 2024.

**Le montant total consacré à l'action sociale est de 17 977 022 €.
Soit un coût par agent présent au 31 décembre 2024 de 1 907 €.**

2 - L'accompagnement social du personnel

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

**758 agents
accompagnés**

- **758 agents ont sollicité le service social en 2024 (869 en 2023, soit une baisse de 12.7%)**

Répartition sexuée

SEXE	EFFECTIFS	%
FEMMES	488	64%
HOMMES	270	36%
TOTAL	758	100%

Répartition par statut

STATUT	EFFECTIFS	%
TITULAIRES	649	86%
CONTRACTUELS	97	13%
APPRENTIS	12	2%
TOTAL	758	100%

La vie au travail

Répartition par catégorie

CATEGORIE	EFFECTIFS	%
A	47	6%
B	40	5%
C	671	89%
TOTAL	758	100%

➤ **1 270 demandes formulées au cours de l'année** (un agent peut formuler plusieurs demandes)

MOTIFS de DEMANDE	NOMBRE	%
SANTE (congé maladie, couverture santé et prévoyance...)	366	29%
VIE ECONOMIQUE (difficultés financières, imprévus, surendettement...)	274	22%
VIE PROFESSIONNELLE (mal-être au travail, reprise du travail après un arrêt maladie, RQTH...)	334	26%
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (droits sociaux, changement de situation familiale, décès...)	201	16%
LOGEMENT (accès, maintien, réglementation...)	95	7%
TOTAL	1270	100%

À noter : les assistantes sociales ont mobilisé le nouveau dispositif d'ASA violences intrafamiliales et conjugales pour quatre agents et 3,5 jours ont été accordés à des victimes pour effectuer leurs démarches.

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.

La vie au travail

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

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

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

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

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

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

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

Les aides financières	Bénéficiaires	Montant
Financements individuels*	38	61 439€
Aménagements**	215	233 141€
Prévoyance 2024	1090	179 641€
Transport domicile-travail	4	57 541€
Interprétariat en LSF***	8	20 213€
TOTAL	1351	368 127€

* 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 135 aménagements de postes et 56 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).

La vie au travail

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.

Le partenariat entre la Région Hauts-de-France et le FIPHFP a été renouvelé lors du comité local du 10 décembre 2024 et vise la période 2025-2027 avec un investissement fort du FIPHFP et de la Région dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

2 - La responsabilité sociétale de l'administration

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

- **La crèche Jules Verne à Amiens**

La Région met à disposition du personnel, une crèche d'entreprise de 60 berceaux. Propriétaire des murs, la Région a passé un contrat de prestation avec une association spécialisée dans l'accueil de la petite enfance et a passé une convention avec la Caisse d'Allocations Familiales dans le cadre de la prestation de service unique. L'agent bénéficiaire s'acquitte donc du tarif CAF. En 2023, 21 berceaux étaient occupés par des enfants des agents régionaux.

- **AMAP et le jardin de Cognac**

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 2024, L'AMAP du Cirque comptait 21 agents de la Région Haut-de-France sur un total de 56 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 Cognac 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 2024 le cofinancement de 380 PEC (parcours emploi compétences) recrutés en 2024, 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 2024	Global
Effectifs au 31/12/2024	246
Budget 2024 : Co-financement PEC	3 412 053.22 €
Financement des structures d'accompagnement (période de prise en charge du 01/07/2024 au 30/06/2025)	216 918 €