

BILAN SOCIAL 2017

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

LE MOT DU DIRECTEUR

Le bilan social est un outil stratégique pour la politique ressources humaines des collectivités. Cette année la région Bourgogne Franche-Comté a finalisé sa réorganisation afin de répondre au mieux aux besoins du territoire et de ses habitants. Ce document relate les points importants survenus en 2017 concernant les ressources humaines.

La pyramide des âges montre qu'un renouvellement important des effectifs est à venir dans les 10 prochaines années : dans les lycées, 31% des agents a au moins 55 ans en 2017. La question du recrutement de jeunes agents, qui a déjà été posée dans les années passées par les deux ex-Régions, est toujours d'actualité. Nous devons aussi nous emparer de la question de l'accès des femmes à l'encadrement supérieur dans les services administratifs et surtout aux postes d'encadrement des équipes dans les lycées où elles ne représentent qu'une minorité. Cette année a également vu l'arrivée de nouveaux agents suite à l'intégration des collègues des transports au sein de notre collectivité.

Le bilan montre la richesse de notre collectivité et de notre politique de ressources humaines. Par exemple : la priorité donnée aux compétences internes et à la mobilité interne. Dans les lycées,

la pérennisation de contractuels lors des recrutements permet de lutter contre la précarité. La collectivité veille également à respecter l'obligation d'emploi des personnes reconnues comme travailleur handicapé puisqu'elles représentent 7,95% de l'effectif. Le développement des compétences est favorisé par la politique de formations qu'offre la Région : en 2017, 1168 agents ont suivi une formation et 5635 jours de formation ont été organisés.

La reconnaissance de l'investissement des agents dans leurs missions est réelle également, puisque 1376 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon ou d'une promotion interne en 2017. Enfin je tiens à souligner l'effort de la collectivité permettant aux agents de concilier leur vie professionnelle et familiale (19% des agents des services administratifs bénéficient ainsi d'un temps partiel) et en matière d'action sociale puisque la Région consacre plus de 2,7 M€ dans ce domaine soit un peu moins de 1,7% de son budget des ressources humaines.

En conclusion, je tiens à remercier les 4 217 agents de notre collectivité qui concourent chaque jour à la réalisation des missions de la Région, au service du territoire et de ses habitants.

Gilles DA COSTA

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

PAGES **6**

PAGES **7 À 18**

PAGE **19**

PAGES **20 À 27**

PAGES **28 À 32**

PAGES **33 À 35**

PAGES **36 À 38**

PAGES **39 À 40**

PAGES **41 À 44**

PAGES **45 À 47**

PAGE **48**

SOMMAIRE

1/ POSTES

2/ EFFECTIFS

3/ POLITIQUE D'INTÉGRATION

4/ MOUVEMENTS DE PERSONNEL

5/ CONDITIONS DE TRAVAIL

6/ AVANCEMENTS ET PROMOTION

7/ FORMATION DES AGENTS

8/ RÉMUNÉRATION

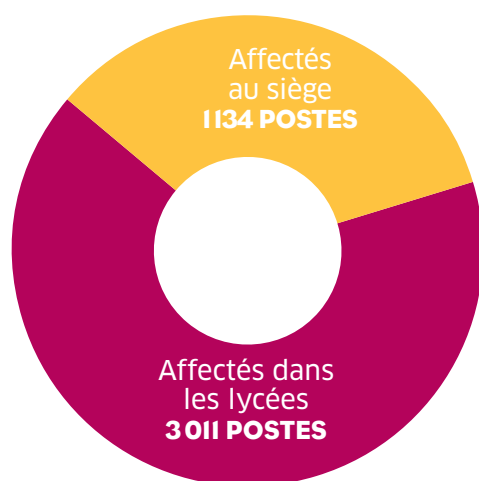
9/ ACTION SOCIALE

10/ RELATIONS SOCIALES

11/ COMMUNICATION INTERNE

1/ POSTES

Au 31 décembre 2017, la répartition des postes est la suivante :



SOIT UN TOTAL DE POSTES 4145

Il faut préciser que la Région a créé notamment en 2017 :

- 87 postes pour accueillir les agents des départements dans le cadre du transfert de compétences des transports interurbains et scolaires.
- 13 postes pour les agents du CREPS de Dijon transférés à la Région en 2017.

2/ EFFECTIFS

Le personnel de la Région Bourgogne-Franche-Comté se compose d'agents titulaires et stagiaires, ainsi que d'agents non titulaires, permanents ou non.

Ce bilan social porte sur les agents présents et rémunérés au 31 décembre 2017.

Au 31 décembre 2017, la collectivité comptait 4217 agents : 3896 permanents et 321 non permanents.

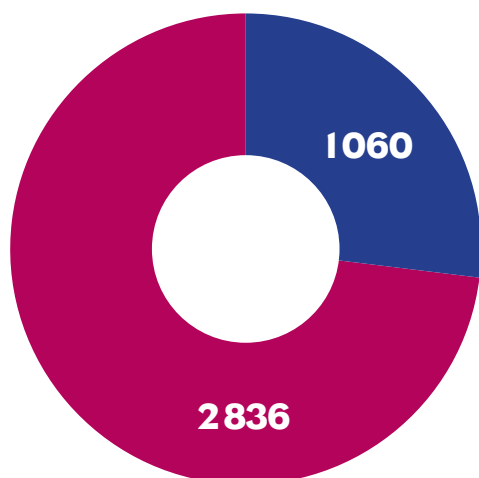
Sont entendus comme agents permanents, les agents titulaires, stagiaires, contractuels en CDD de 3 ans et CDI. Les agents en congé à demi-traitement en attente d'une décision du comité médical ou de la CNRACL sont également inclus dans l'effectif des agents permanents. Sont entendus comme agents non permanents les agents contractuels recrutés en remplacement, sur poste vacant ou en renfort, ainsi que les collaborateurs de groupes d'élus, de cabinet, les apprentis et les contrats d'avenirs.

L'EFFECTIF PERMANENT RÉPARTITION PAR STATUT ET PAR AFFECTATION

Agents permanents	Siège	Lycées	TOTAL
TOTAL	1 060	2 836	3 896
FONCTIONNAIRES	951	2 832	3 783
CONTRACTUELS PERMANENTS	109	4	113
CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE	57		57
CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	52	4	56

Les postes permanents sont occupés à hauteur de 93 % pour le siège (contre 90 % en 2016), et de 94 % pour les lycées.

RÉPARTITION PAR AFFECTATION

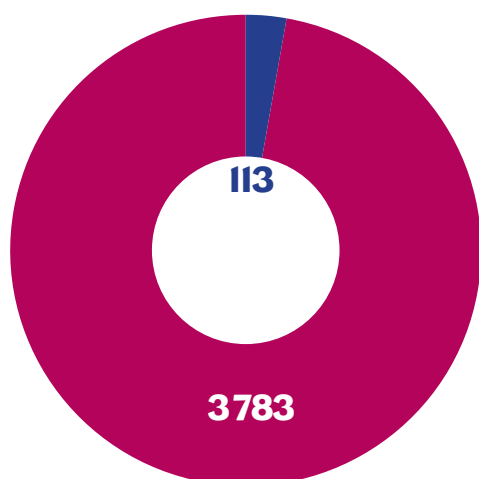


■ SIÈGE
■ LYCÉES

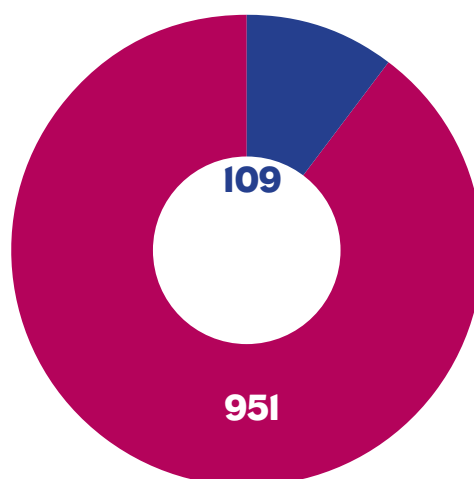
72 % des agents de la Région sont affectés dans les lycées.

RÉPARTITION PAR STATUT DES AGENTS PERMANENTS

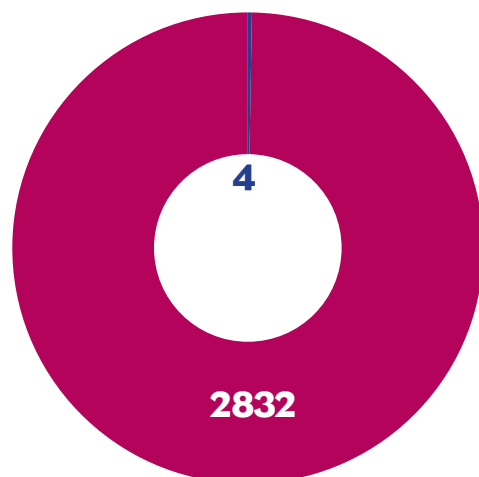
SUR L'ENSEMBLE DE LA COLLECTIVITÉ



AU SIÈGE



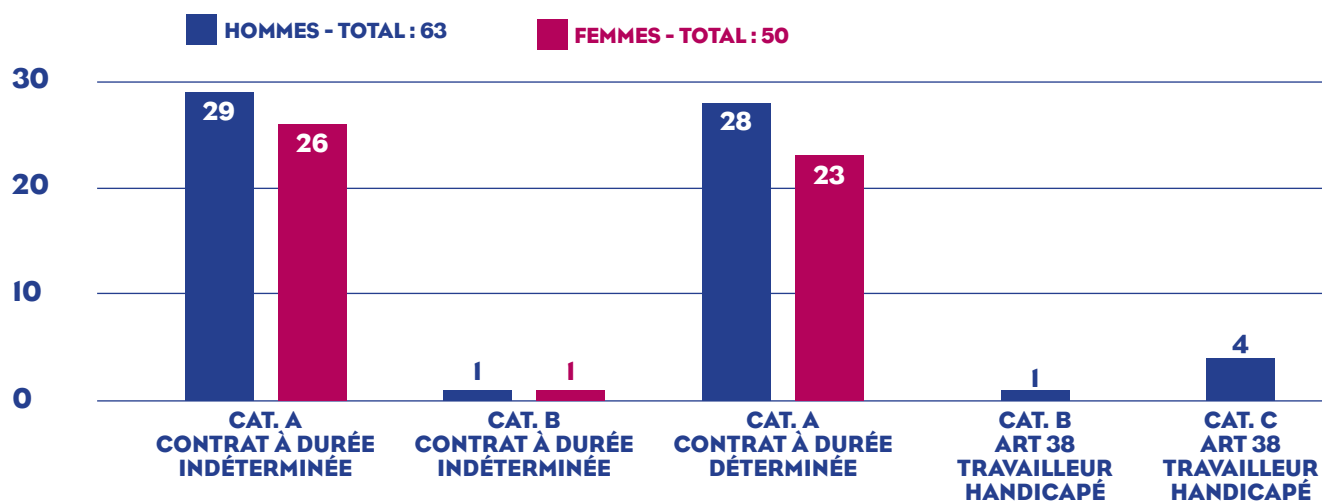
DANS LES LYCÉES



■ CONTRACTUELS
■ FONCTIONNAIRES

Le poids des agents contractuels permanents a légèrement augmenté dans les services administratifs entre 2016 et 2017 : il est passé de 9,81 % à 10,28 %.

LES AGENTS CONTRACTUELS PERMANENTS



Les 113 agents contractuels permanents sont répartis de la façon suivante :

- 109 agents dans les services administratifs
- 4 agents dans les lycées (article 39 - contrat travailleur handicapé)

Malgré une augmentation des CDD de catégorie A (40 en 2016, 51 en 2017), notamment liée à la pérennisation des agents dans le cadre de la fusion, les CDI restent majoritaires en 2017.

RÉPARTITION PAR FILIÈRE

GRADE	TOTAL	HOMMES	FEMMES
FILIÈRE TECHNIQUE	3 123	1 361	1 762
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	758	159	599
FILIÈRE CULTURELLE	15	9	6
TOTAL	3 896	1 529	2 367

80 % des agents appartiennent à la filière technique.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DU SIÈGE PAR CADRE D'EMPLOIS

CADRE D'EMPLOI	HOMMES	FEMMES	TOTAL
FILIÈRE ADMINISTRATIVE			
ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX	14	7	21
ATTACHÉS TERRITORIAUX	94	219	313
RÉDACTEURS TERRITORIAUX	23	171	194
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	28	202	230
FILIÈRE CULTURELLE			
CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	1	2	3
ATTACHÉS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	3	2	5
ASSISTANTS DE CONSERVATION TERRITORIAUX	2	0	2
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	3	2	5
FILIÈRE TECHNIQUE			
INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	18	4	22
INGÉNIEURS TERRITORIAUX	66	51	117
TECHNICIENS TERRITORIAUX	42	12	54
AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX	13	0	13
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	69	8	77
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	3	1	4
TOTAL	379	681	1060

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux représente près de 30 % des effectifs, celui des adjoints administratifs 21 % et 18 % pour les rédacteurs. La filière administrative représente 71 % des effectifs du siège. Cette filière est à 80 % féminine : presque à 90 % pour les cadres d'emplois de B et de C, à 70 % pour les attachés et à peine plus de 30 % pour les administrateurs.

La filière technique est elle à 26 % féminine, avec un taux qui monte à 44 % pour le seul cadre d'emplois des ingénieurs. Ce taux redescend à 18 % pour le cadre d'emplois supérieur. Globalement, au siège les femmes représentent 64 % de l'effectif et les hommes 36 %. Nous avons donc une population majoritairement féminine.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES LYCÉES PAR GRADE

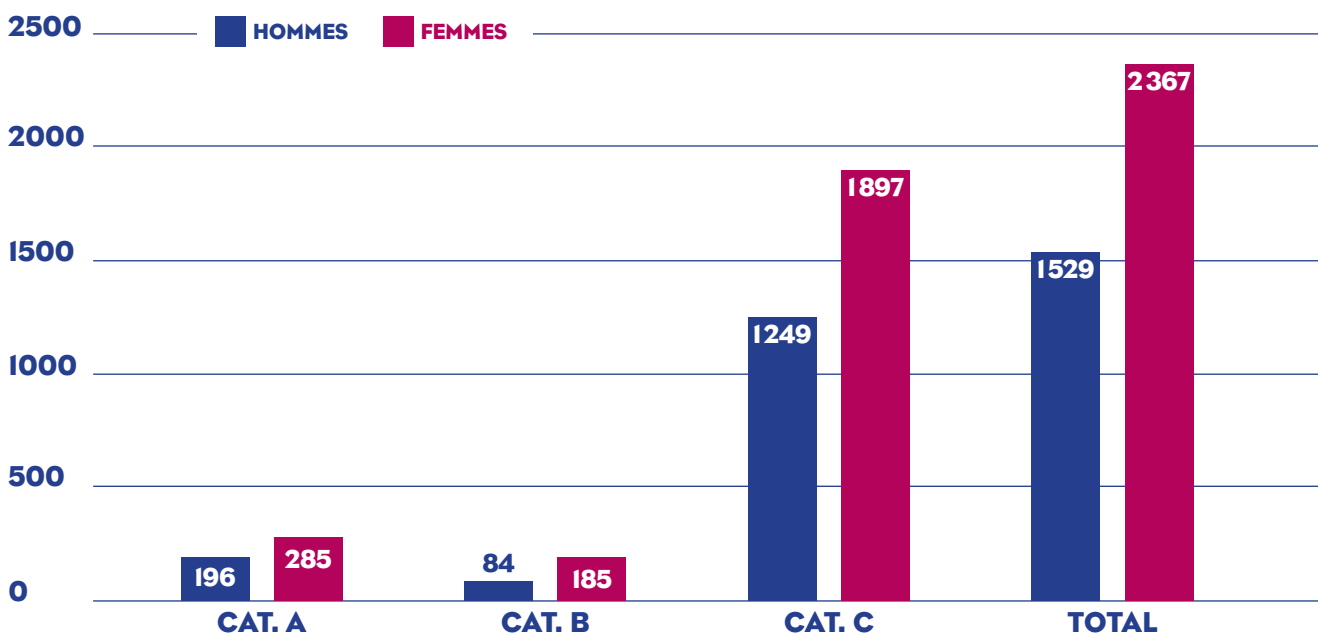
GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
TECHNICIEN PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	5	0	5
TECHNICIEN PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	3	0	3
TECHNICIEN	9	2	11
AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL	4	0	4
AGENT DE MAÎTRISE	124	20	144
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX PCP DE 1 ^{RE} CLASSE ÉTABLISSEMENTS ENS.	107	21	128
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX PCP DE 2 ^E CLASSE ÉTABLISSEMENTS ENS.	677	1234	1911
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX ÉTABLISSEMENTS ENS.	221	409	630
TOTAL	1150	1686	2836

L'évolution entre le bilan social 2016 et celui de 2017 montre l'impact de la réforme du PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations). Le grade largement le plus représenté est celui des adjoints techniques des établissements d'enseignement principaux de 2^e classe (67%) qui a intégré les adjoints techniques des établissements d'enseignement de 1^{re} classe. Il faut lier la baisse du nombre d'adjoints techniques des établissements d'enseignement

principaux de 1^{re} classe (4% en 2017 contre 7% en 2016) avec l'ouverture des emplois des lycées sur le grade d'agent de maîtrise (5% en 2017 - aucun agent en 2016).

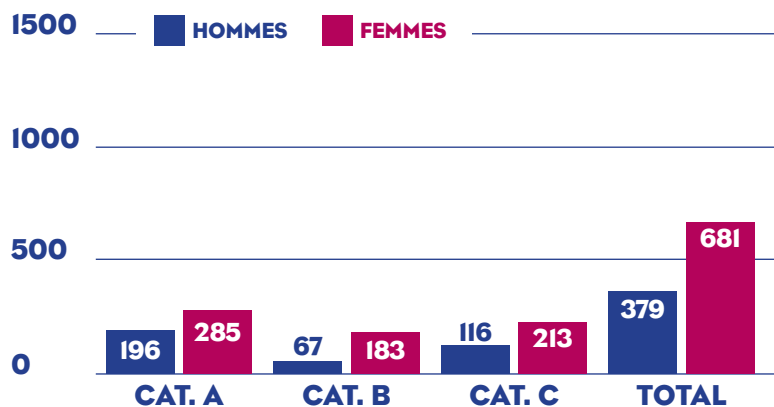
Enfin, on peut remarquer que le taux de féminisation est de 65% pour les deux premiers grades puis tombe aux alentours de 15% - quand il n'est pas nul - pour les grades supérieurs.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

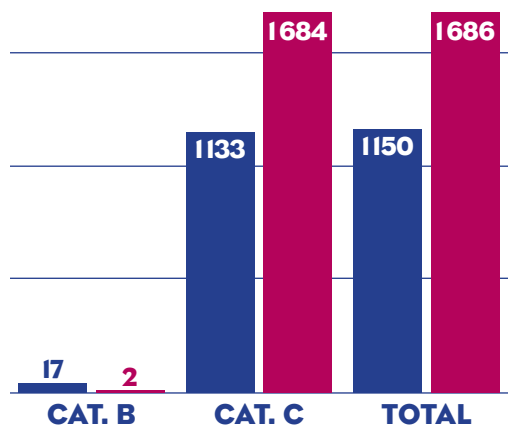


RÉPARTITION PAR CATÉGORIE AU SIÈGE ET DANS LES LYCÉES

SIÈGE

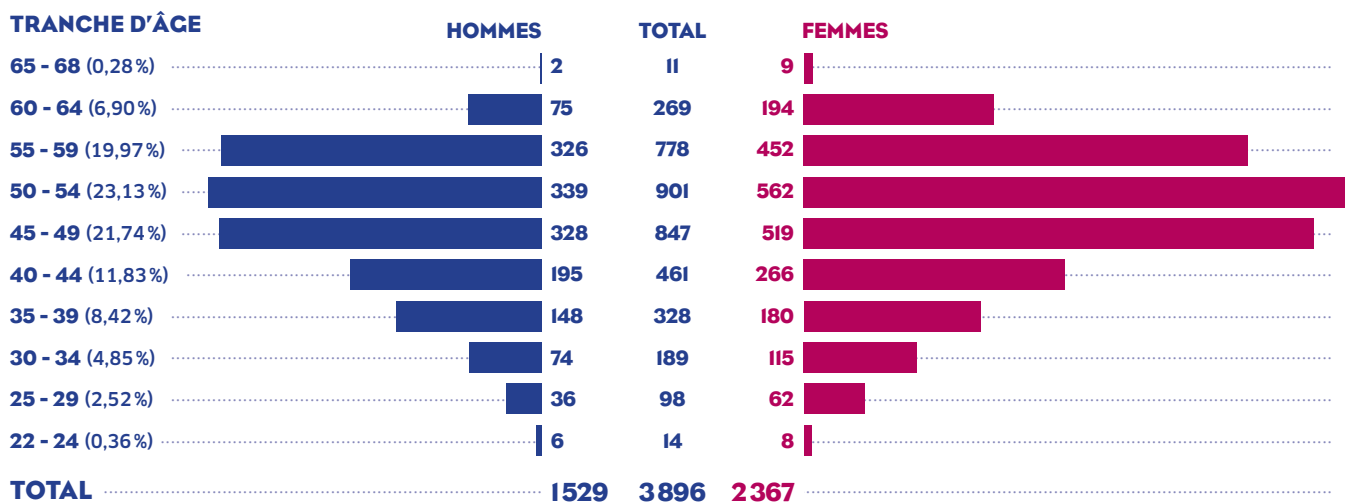


LYCÉES



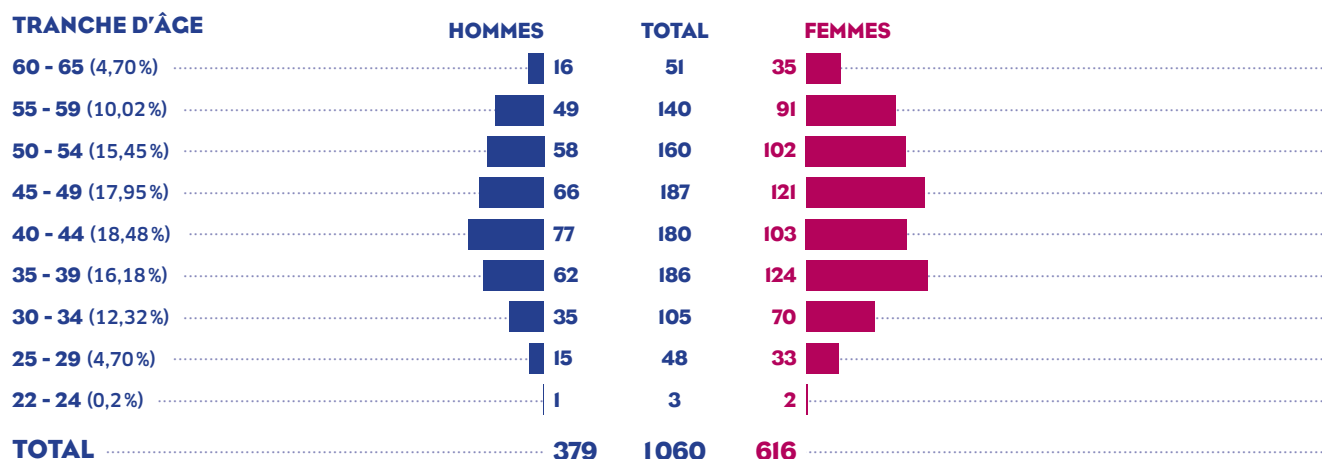
Notre collectivité est composée majoritairement d'agents de catégorie C (80%), mais sur le siège, il faut noter environ 45% de cadre A (taux stable depuis 2015).

LES PYRAMIDES DES ÂGES POUR L'ENSEMBLE DE LA COLLECTIVITÉ



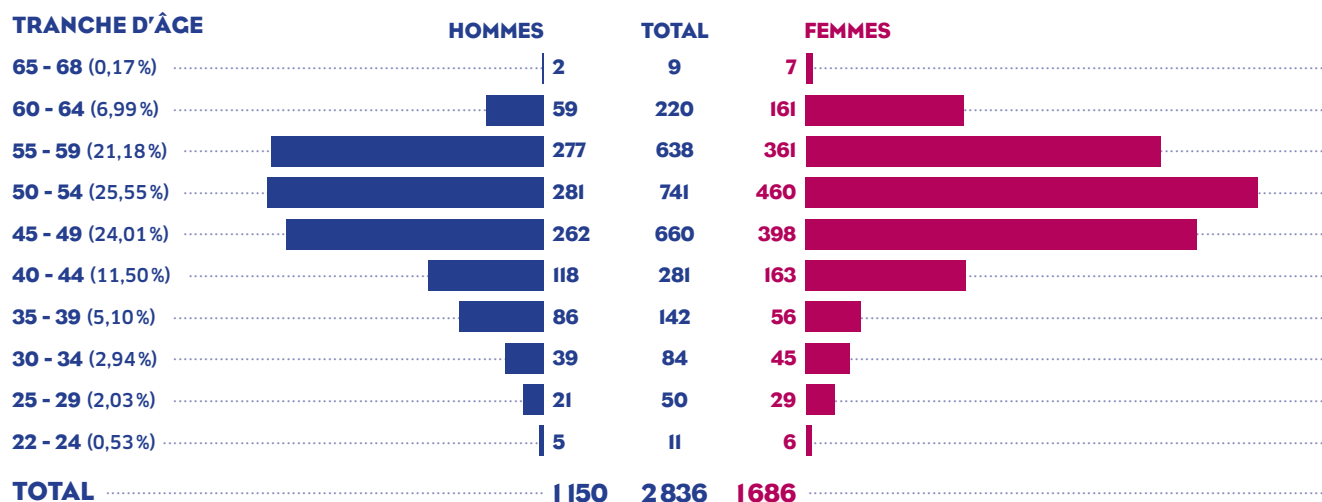
- Moyenne d'âge : 48,5 ans
- Âge moyen pour les hommes : 48,11 ans
- Âge moyen pour les femmes : 48,74 ans
- Effectif de moins de 40 ans : 16,14 %

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS



- Moyenne d'âge : 44,78 ans
- Âge moyen pour les hommes : 44,81 ans
- Âge moyen pour les femmes : 44,76 ans
- Effectif de moins de 40 ans : 32,16 %

DANS LES LYCÉES



- Moyenne d'âge : 49,88 ans
- Âge moyen pour les hommes : 49,20 ans
- Âge moyen pour les femmes : 50,35 ans
- Effectif de moins de 40 ans : 10,12 %

Les constats faits l'année précédente sont toujours vrais, voire s'accroissent : la population est plus vieillissante sur les lycées : 31 % d'agents au-delà de 55 ans contre 18 % au siège. Pour les lycées on peut noter une activité, notamment des femmes, au-delà de 65 ans. L'âge moyen pour les hommes et les femmes est équivalent à 2017 au siège (45 ans) et dans les lycées (49 ans).

ANCIENNETÉ DANS LA COLLECTIVITÉ

L'ancienneté est calculée à compter de la date d'entrée dans la collectivité

	MOINS DE 5 ANS		DE 6 À 10 ANS		DE 11 À 15 ANS		DE 16 À 20 ANS		DE 21 À 25 ANS		DE 26 À 30 ANS		31 ANS ET PLUS		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL
SIÈGE	110	161	102	122	95	153	31	72	16	46	17	68	8	59	1060
LYCÉE	165	169	548	799	436	717	-	0	1	1	0	0	0	0	2836
TOTAL	275	330	650	921	531	870	31	72	47	47	17	8	5	59	3896

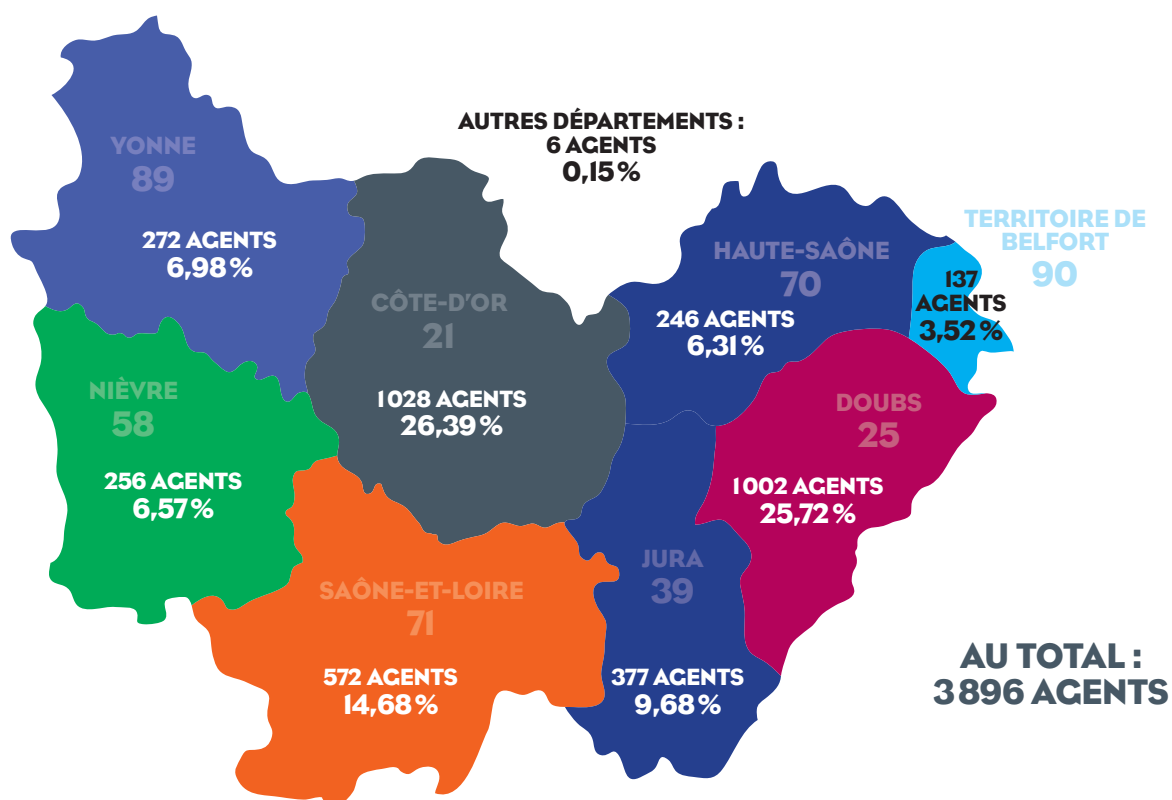
Au siège : 70% des agents ont une ancienneté inférieure dans la collectivité à 15 ans et se répartissent de manière équitable entre ces trois tranches, avec une légère prépondérance de la première tranche (liée aux transferts notamment). Les hommes représentent 40% de la première tranche (0-5 ans), 46% de la seconde tranche (6 -10 ans) alors qu'ils ne sont que 35%

des effectifs. Leur taux diminue ensuite progressivement, jusqu'à atteindre 12%.

Dans les lycées : L'ensemble des agents ont une ancienneté qui se situe entre moins de 5 ans et 15 ans suite à leur transfert de l'État à partir de 2006.

LIEU D'AFFECTATION

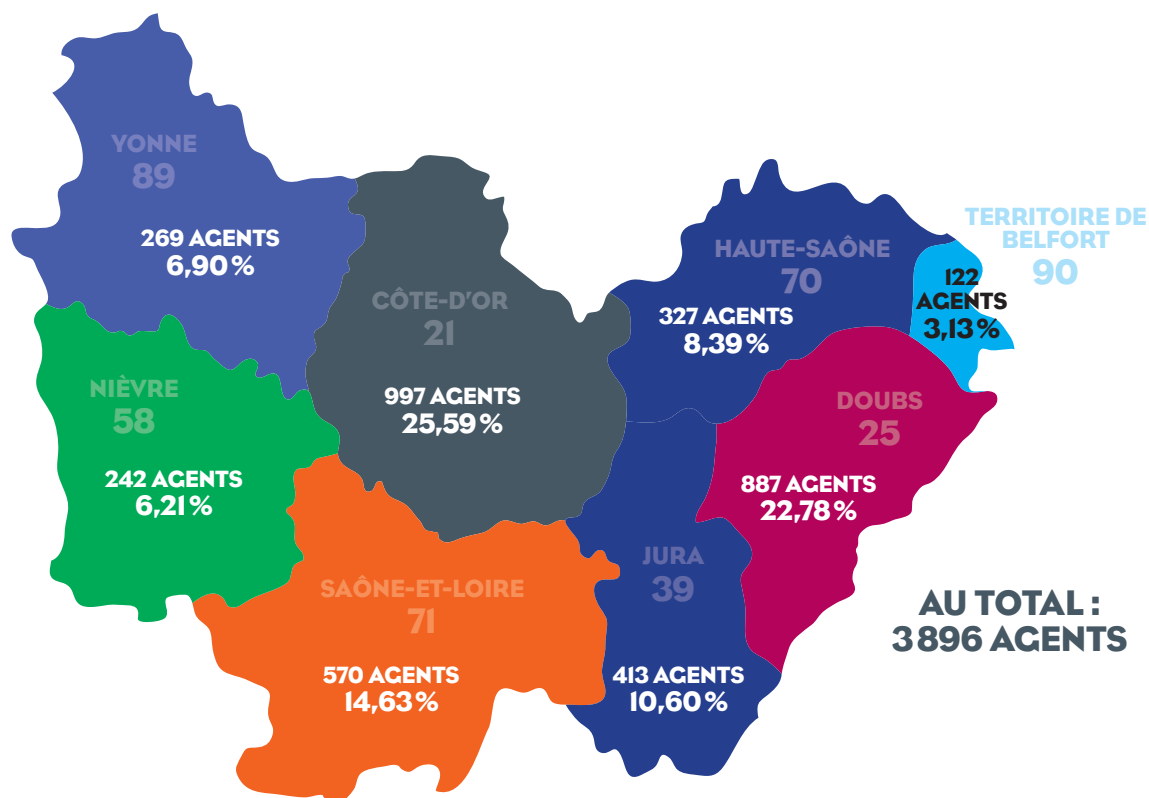
RÉSIDENTE ADMINISTRATIVE



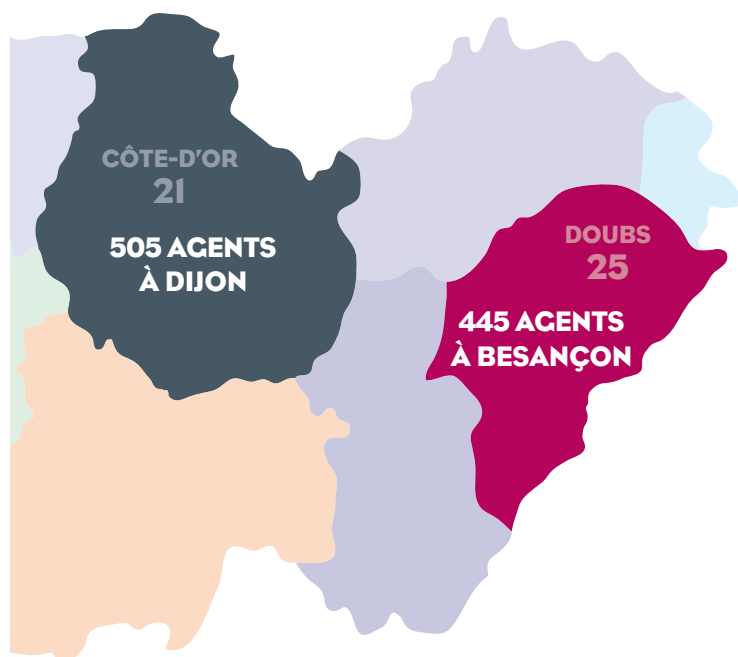
La résidence administrative « autres » concerne les agents affectés à Mayence, Bruxelles no-

tamment. Les équilibres entre les départements sont sensiblement les mêmes qu'en 2016.

LIEU DE RÉSIDENCE FAMILIALE DES AGENTS



LIEU D'AFFECTATION ADMINISTRATIVE POUR LES AGENTS DES SERVICES ADMINISTRATIFS



Les agents qui n'ont pas leur résidence administrative sur Besançon ou Dijon sont principalement les agents des unités territoriales transports hors département 21 et 25, ainsi que les AMIR affectés dans des lycées hors de Besançon et de Dijon.

En 2016, la répartition des agents entre Besançon et Dijon s'élevait respectivement à 45% et 48%. En 2017, elle est de 42% et de 47%. Le poids relatif des résidences « autres » a a contrario augmenté suite au transfert des agents des départements.

AGENTS EN TSD (TRAVAIL EN SITE DISTANT)

AGENTS DONT LE POSTE EST LOCALISÉ À BESANÇON MAIS QUI SONT EN TSD À DIJON

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	12	19	31
B	3	14	17
C	3	4	7
TOTAL	18	37	55

AGENTS DONT LE POSTE EST LOCALISÉ À DIJON MAIS QUI SONT EN TSD À BESANÇON

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	10	17	27
B	0	7	7
C	0	8	8
TOTAL	10	32	42

Les éléments montrent les agents qui sont en travail en site distant c'est-à-dire que le poste de l'agent est positionné à Besançon ou à Dijon en raison de la localisation de son service et/ou de sa direction mais l'agent a son bureau administratif sur l'autre site et donc est considéré comme travaillant en site distant.

LES ENCADRANTS

AU SIÈGE : ENCADRANTS SERVICES ADMINISTRATIFS

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
DCS - DCAS	5	1	6
DIRECTEUR DÉLÉGUÉ	21	15	36
DIRECTEUR ADJOINT	9	6	15
CHEF DE SERVICE	34	44	78
RESPONSABLES UT	5	2	7
TOTAL	74	68	142

L'équilibre est respecté entre les hommes et les femmes même si en moyenne les femmes occupent 47% des postes d'encadrement alors qu'elles représentent 65% des effectifs des services administratifs.

Par ailleurs, le taux de féminisation des postes est de 56% pour la strate chef de service puis décroît progressivement dans les strates supérieures : 40% environ pour les directeurs adjoints et directeurs puis 16% pour les emplois fonctionnels.

DANS LES LYCÉES

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
CHEF D'EMOP	8	1	9
CUISINE ET MAGAZINAGE ALIMENTAIRE	108	14	122
ENTRETIEN - MAINTENANCE - LINGERIE	89	25	114
TOTAL	205	40	245

Force est de constater un certain déséquilibre entre les sexes, puisque les femmes représentent 16% des encadrants alors qu'elles sont près de 60% des agents des lycées.

AGENTS NON PERMANENTS

RÉPARTITION DES AGENTS PAR CONTRAT

Les 321 agents permanents présents au 31 décembre 2017 sont répartis comme suit :

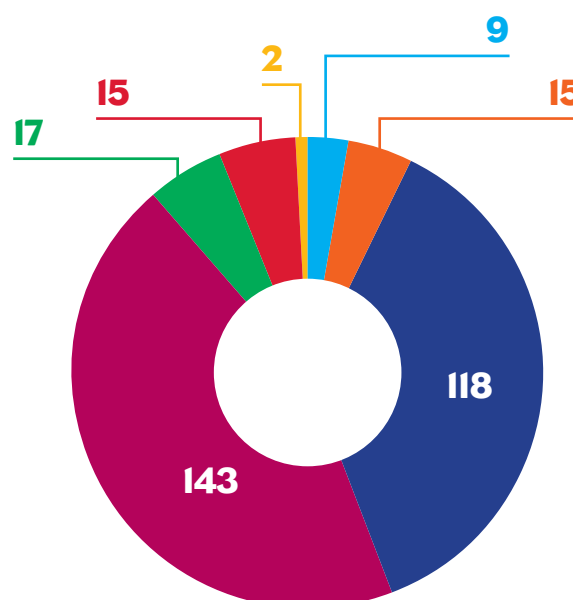
278 agents contractuels, en remplacement de congés maladie ou de maternité, compensation de temps partiels, en renfort temporaire d'un service ou d'un établissement, ou sur postes budgétaires vacants.

17 AGENTS DE DROIT PRIVÉ, que représentent les apprentis, recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (dont 11 dans les lycées)

2 AGENTS EN CONTRAT « EMPLOI AVENIR »

15 COLLABORATEURS DE GROUPE D'ÉLUS

9 COLLABORATEURS DE CABINET



Le dispositif des contrats avenir n'a pas été renouvelé, d'où le nombre très réduit d'agents présents au 31 décembre 2017.

La légère augmentation des contractuels en remplacement, en renfort ou sur postes vacants (+40 agents) n'est pas forcément représentative de la réalité.

En effet, au 31 décembre 2017, les chiffres ne reflètent pas, notamment, l'activité des lycées, certains contrats s'arrêtant aux vacances scolaires. On peut constater une moyenne de 411 agents en 2017.

RÉPARTITION HOMMES FEMMES PAR STATUT

COLLABORATEURS DE CABINET

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ART 110 COLL DE CABINET	5	4	9

COLLABORATEURS DE GROUPE D'ÉLUS

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ART 110-1 COLL. GRP. ELUS CDI	5	1	6
ART 110-1 COLL. GRP. ELUS CDD	7	2	9
TOTAL	12	3	15

CONTRACTUELS EN REMPLACEMENT, RENFORT OU SUR POSTES VACANTS

	SIÈGE		LYCÉE		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H+F
ART 3.1 ACCR TEMPORAIRE ACTI	1	8	3	5	4	13	17
ART 3.1 REMPLACEMENT (DONT DÉCHARGES SYNDICALES)	5	24	33	56	38	80	118
ART 3.2 VACANCE D'EMPLOI	3	9	62	69	65	78	143
TOTAL	8	41	98	130	107	171	278

ANCIENNETÉ DES AGENTS CONTRACTUELS EN REMPLACEMENT, RENFORT ET SUR VACANCE DE POSTE

	MOINS DE 2 ANS			DE 3 À 5 ANS			DE 6 À 10 ANS			PLUS DE 11 ANS			TOTAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
SIÈGES	5	30	35	4	9	13	0	1	1	0	1	1	50
LYCÉES	66	68	135	24	47	71	7	15	22	1	0	1	228
TOTAL	71	98	169	28	56	84	7	16	23	1	1	2	278

L'ancienneté dans la collectivité est calculée à partir de la date d'entrée dans l'organisme. Cela ne signifie pas que les agents soient présents dans la collectivité depuis toute cette durée, car ils peuvent avoir eu des périodes sans contrat.

Pour 60% des agents contractuels leur arrivée dans la collectivité s'est effectuée après le 1^{er} janvier 2016 et 91% d'entre eux sont arrivés après le 1^{er} janvier 2013.

3/ POLITIQUE D'INTÉGRATION

APPRENTISSAGE ET EMPLOIS D'AVENIR

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
APPRENTIS AU SIÈGE	4	2	6
APPRENTIS DANS LES LYCÉES	8	3	11
EMPLOIS D'AVENIR CDD DANS LES LYCÉES	0	2	2
TOTAL	12	7	19

À noter que la politique d'emploi d'avenir n'a pas été renouvelée, d'où le faible nombre de contrats.

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

STATUT	TH	ATI
HOMME	124	14
FEMME	196	15

AFFECTATION	SIÈGE	LYCÉES
HOMME	20	124
FEMME	25	186

La loi impose une obligation d'emploi des personnes reconnues en qualité de travailleurs handicapés et assimilées égale à 6% de l'effectif total des agents.

Le taux d'emploi de ces personnes est, au 31 décembre 2017, de 8,78% correspondant à 342 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (211 femmes, 131 hommes) dont :

- 320 agents reconnus TH (196 femmes / 124 hommes).
- 29 agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une pension d'invalidité (15 femmes / 14 hommes)

Par ailleurs la répartition siège - lycées est la suivante :

- 186 femmes et 118 hommes pour les lycées, soit un taux de 10,12%,
- 25 femmes et 20 hommes pour les services administratifs, soit un taux de 4,24% (en augmentation).

Les taux sont calculés pour les seuls agents permanents en activité : le mode de calcul n'est pas identique pour le FIPH car il intègre les marchés avec les établissements de travail protégé et tous les agents de la collectivité. La Région Bourgogne-Franche-Comté sollicite le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) afin qu'il subventionne du matériel ou des aides permettant le maintien à son poste de l'agent reconnu travailleur handicapé.

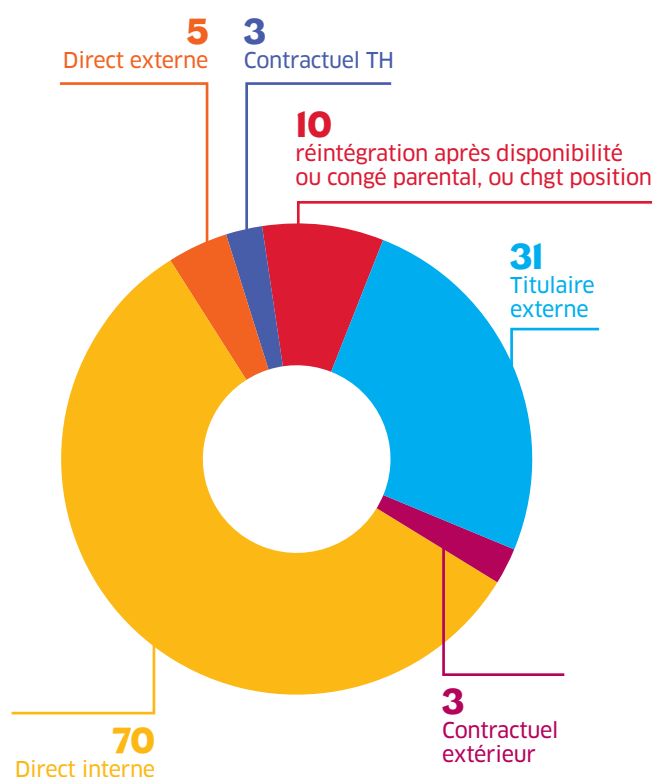
En 2017, le financement du FIPHFP s'élève à 28 610,08 €.

4/ MOUVEMENTS DE PERSONNEL

DANS LES LYCÉES

Le solde des entrées et des sorties est négatif en 2017 : - 22, contrairement à de l'année 2016 (+13). Cela peut s'expliquer par une priorisation des recrutements sur les services administratifs suite à la réorganisation post-fusion.

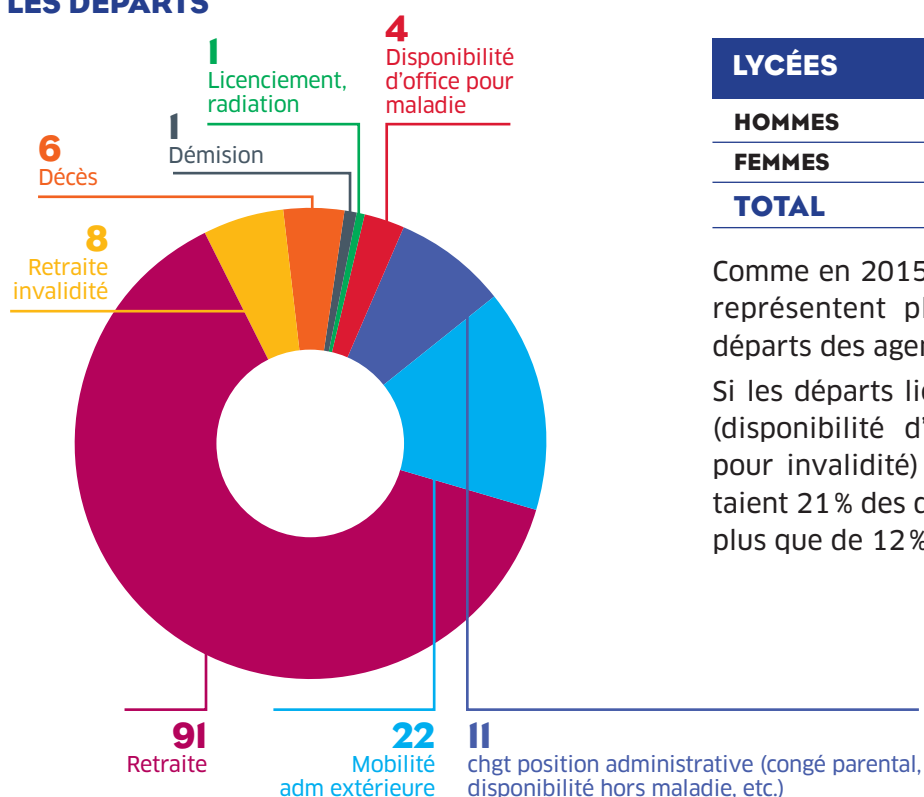
LES ARRIVÉES



LYCÉES	B	C	TOTAL
HOMMES	2	49	51
FEMMES	0	71	71
TOTAL	2	120	122

Si les postes du CREPS ont été créés en 2017, les agents du CREPS ne seront transférés qu'au 1^{er} janvier 2018 en raison de la date de leur droit d'option. À noter que certains agents ont été recrutés sur des postes vacants dès 2017.

LES DÉPARTS



LYCÉES	B	C	TOTAL
HOMMES	1	60	61
FEMMES	0	83	83
TOTAL	1	143	144

Comme en 2015 et 2016, les retraites de droit représentent plus de 60 % des raisons des départs des agents.

Si les départs liés à l'état de santé des agents (disponibilité d'office pour maladie, retraite pour invalidité) ainsi que les décès représentaient 21 % des départs en 2016, leur taux n'est plus que de 12 % en 2017.

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

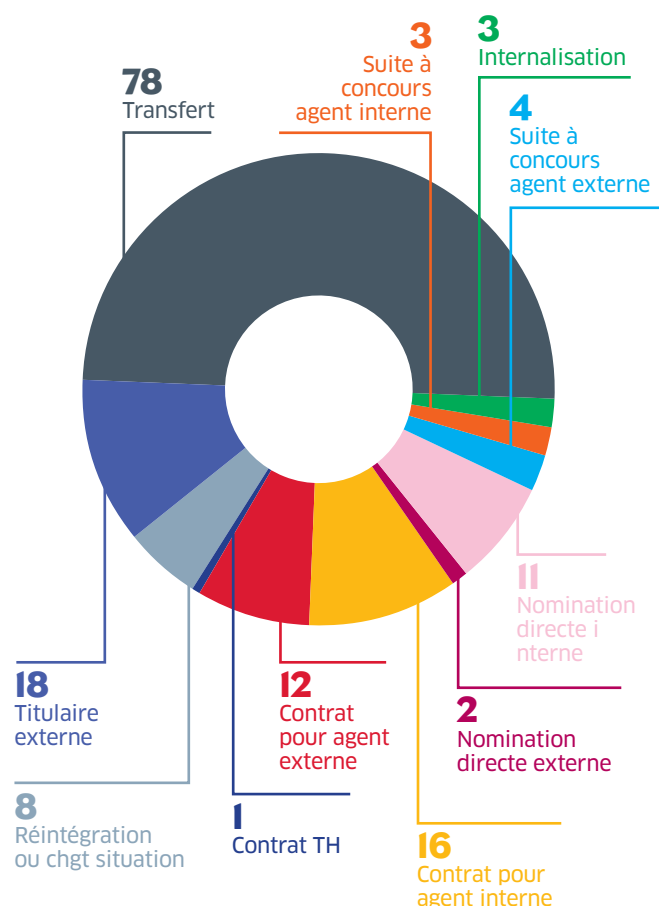
En 2016, le solde des arrivées et des départs était négatif. Le constat est inversé en 2017, et pas seulement en raison des transferts qui représentent la moitié des arrivées. Les recrutements entrepris suite à la réorganisation ont permis d'augmenter légèrement le taux d'occupation des postes alors que le nombre de départ est toujours aussi élevé qu'en 2016 (il était de 35 en 2015).

Outre les transferts des agents transports (78 agents permanents présents sur les 87 postes transférés), on peut voir également l'arrivée de trois agents du Bureau Bourgogne-Franche-Comté Europe à Bruxelles suite à l'internalisation de l'activité par la Région.

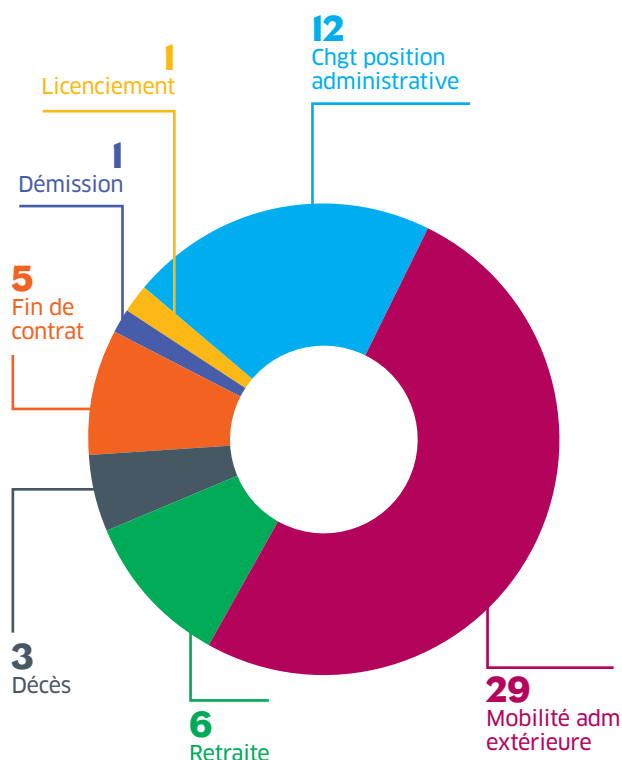
Sur les 67 arrivées liées à des recrutements (recrutement d'un titulaire externe, nomination directe ou suite à réussite à concours, contrat) 30 ont concerné des agents déjà présents dans la collectivité, soit 44 %.

SIÈGE	A	B	C	TOTAL
HOMMES	27	15	14	56
FEMMES	30	30	40	100
TOTAL	57	45	54	156

LES ARRIVÉES AU SIÈGE - TOTAL : 156



LES DÉPARTS AU SIÈGE - TOTAL : 57



SIÈGE	A	B	C	TOTAL
HOMMES	12	6	3	21
FEMMES	23	8	5	36
TOTAL	35	14	8	57

LES MOBILITÉS HORS RÉORGANISATION

	A	B	C	TOTAL
HOMMES	2	2	3	7
FEMMES	9	3	2	14
TOTAL	11	5	5	21

Ces chiffres concernent les mobilités liées au recrutement au fil de l'eau, repris à partir du mois d'avril. Les données ci-après donnent un aperçu plus large des mouvements internes.

LA RÉORGANISATION

L'organisation des services de la Région Bourgogne-Franche-Comté s'est construite au long de l'année 2016 et du 1^{er} trimestre 2017. Au 31 décembre 2016, les pôles, directions et services sont créés et les encadrants précédemment en poste dans les anciennes Régions sont repositionnés dans l'organisation.

En décembre 2016 débute la phase de repositionnement des agents dans les nouveaux organigrammes.

Le choix a été fait d'un mode de réorganisation qui conciliait la sécurisation des agents qui souhaitaient continuer à exercer leur métier dans leur direction et la possibilité de mobilité pour ceux qui souhaitaient changer de poste.

1023 postes affectés dans les services administratifs

- 138 postes d'encadrants
- 779 postes ouverts au pré-positionnement
- 106 postes non ouverts au pré-positionnement dont 63 AMIR. Le reste étant les nouveaux postes des services administratifs et financiers, du pôle Stratégie ainsi que d'autres postes publiés parallèlement au pré-positionnement

1^{RE} ÉTAPE : LES PREMIERS POSTES OUVERTS À LA MOBILITÉ GÉNÉRALE

En décembre 2016, les 19 postes d'encadrants non encore pourvus auxquels se sont ajoutés 2 postes tout début janvier 2017, ainsi que 22 postes du pôle Stratégie et 17 postes des services administratifs et financiers et d'autres directions transversales ont été ouverts à la mobilité générale.

Cette ouverture avant la phase de pré-positionnement visait à éviter des situations de concurrence sur des mêmes postes en ouvrant la possibilité à ceux qui le souhaitaient de faire une mobilité sur de nouvelles missions.

Sur ces 60 postes lancés, 51 sont pourvus au 1^{er} avril 2017.

2^E ÉTAPE : LA PHASE DE PRÉ-POSITIONNEMENT

La phase de pré-positionnement s'est déroulée par direction de décembre 2016 à février 2017.

Des fiches de postes résumées ont été rédigées pour tous les postes ouverts au pré-positionnement avec en plus de la description des missions principales, les précisions concernant le lieu, l'ouverture au travail en site distant, la catégorie, l'indication s'il s'agissait d'un poste inchangé ou d'un poste nouveau.

Un agent déjà en poste bénéficiait d'une priorité pour être confirmé sur celui-ci par rapport à un agent qui n'occupait pas ces missions. Il pouvait également faire le choix de se positionner sur un autre poste de la direction ou sur tout poste ouvert à la mobilité générale.

La Région a également décidé d'organiser les entretiens uniquement dans les cas où plusieurs agents dans la même situation se trouvaient en concurrence pour un poste dont l'essentiel des missions avait évolué.

Enfin, le pré-positionnement s'adressait uniquement aux agents titulaires ou contractuels de longue durée (CDI ou CDD 3 ans).

La direction des Ressources humaines a analysé tous les pré-positionnements afin de veiller au respect des règles discutées dans le dialogue social et présentées aux agents.

Environ 730 agents ont participé à cette phase de pré-positionnement.

Au terme de la 1^{re} analyse menée par la direction des Ressources humaines :

- 564 agents sont nommés directement sans entretien
- 120 postes font soit l'objet d'un jury, soit sont mis en attente du résultat d'un autre jury
- 95 postes sont vacants
- 30 agents sont sans poste

Après les entretiens menés par les directions et validés :

- 77 agents sont confirmés après avoir participé à un entretien
- 32 agents sont nommés directement sans entretien
- 11 postes sont vacants
- 14 agents sont sans poste

Parmi les 44 agents sans poste, 8 agents sont repositionnés sur des postes vacants au sein de leur direction avant leur réouverture à la mobilité générale.

TAUX DES POSTES POURVUS AU 1^{ER} MARS 2017

	OUVERTS	POURVUS	TAUX
POSTES ENCADRANTS	138	134	97%
POSTES NON OUVERTS AU PRÉ-POSITIONNEMENT	106	90	85%
POSTES OUVERTS AU PRÉ-POSITIONNEMENT	779	681	87%
TOTAL	1023	905	88%

3^E ÉTAPE : L'OUVERTURE DES POSTES À LA MOBILITÉ GÉNÉRALE

À partir de la fin des pré-positionnements, 99 postes ont été ouverts en interne en février 2017. Il s'agit des postes devenus vacants suite au pré-positionnement ou suite à des départs d'agents dans des collectivités extérieures, ou des procédures de recrutement infructueuses sur les postes précédemment publiés en décembre.

Les agents se retrouvant sans poste à l'issue des pré-positionnements ont été priorités dans les recrutements.

Par ailleurs, les contractuels de courte durée ont pu se positionner sur ces postes, sans être prioritaires par rapport aux titulaires ou aux contractuels de longue durée.

Bilan de cette étape :

Postes pourvus

Sur les 99 postes publiés, 76 sont pourvus au plus tard au 1^{er} juin 2017, dont 33 par des mobilités.

Agents sans poste

Certains sont repositionnés sur les postes vacants publiés au fil de l'eau ou en surnombre dans les directions, en utilisant des postes budgétaires non affectés aux directions.

Sur les 36 agents se retrouvant sans poste au 1^{er} mars, ils ne sont plus que 6 dans cette situation au 1^{er} avril. Au 1^{er} juillet 2017, il ne restait plus qu'un agent sans poste pour lequel une solution a été mise en œuvre au 1^{er} novembre 2017.

LA REPRISE DES RECRUTEMENTS AU FIL DE L'EAU

Après la dernière étape de la réorganisation, les recrutements au fil de l'eau ont repris. Pour autant ils ont été particulièrement nombreux en 2017. Ainsi, le nombre de postes ouverts à la publicité entre avril et décembre 2017 s'élève à 133 postes auxquels il faut rajouter 21 publicités supplémentaires suite à jury infructueux.

Sur ces appels à candidature, on compte 67 recrutements (internes ou externes) au 31 décembre 2017, soit 50% ce qui s'explique surtout par les délais de préavis pour les candidats externes. À titre indicatif, au 1^{er} mars 2018, le nombre de recrutements finalisés est de 119 (90%) -incluant des arrivées prévues jusqu'en mai.

QUELQUES CHIFFRES RÉCAPITULATIFS

LES MOBILITÉS INTER-DIRECTIONS

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	28	51	79
B	4	23	27
C	5	31	36
TOTAL	37	105	142

Les mobilités inter-directions lors des étapes 1 et 3 (ouverture des postes à la mobilité générale avant ou après le pré-positionnement) ont représenté 121 mobilités. Les 21 mobilités restantes ont été effectuées dans le cadre des recrutements au fil de l'eau repris en avril 2017.

Ces chiffres n'incluent pas les mobilités au sein des directions pendant l'étape du pré-positionnement.

La pérennisation de contractuels de courte durée

La réorganisation a également permis à des agents contractuels d'acquérir un statut plus pérenne dans l'organisation : ils ont pu candidater sur des postes ouverts à la mobilité générale à partir de la 3^e étape, puis ceux ouverts au fil de l'eau à partir d'avril 2017.

Au 31 décembre 2017, 28 agents ont ainsi pu bénéficier d'un statut plus pérenne au sein de la Région : selon leur situation, ils ont été nommés stagiaires suite à réussite à concours ou directement pour les agents de catégorie C ou bénéficiaires d'un CDD de 3 ans.

CATÉGORIE	TYPE DE NOMINATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	CDD	8	5	13
	NOMINATION SUITE CONCOURS	0	2	2
TOTAL A		8	7	15
B	NOMINATION SUITE CONCOURS	0	1	1
TOTAL B		0	1	1
C	NOMINATION SANS CONCOURS	2	9	11
	NOMINATION SUITE CONCOURS	0	1	1
TOTAL A		2	10	12
TOTAL		10	18	28

A ces chiffres il faut ajouter 4 agents présents au 31 décembre 2017 et nommés sur des CDD 1 en catégorie B, la réglementation actuelle ne permettant pas leur stagiairisation sans réussite à concours et considérés comme agents non permanents, ils ne sont pas comptés dans l'effectif permanent du bilan social.

La valorisation des agents : évolution vers un poste d'encadrement ou nomination suite à inscription sur liste d'aptitude.

Parmi les mobilités internes vues plus haut, 21 agents ont évolué en 2017 d'un poste non encadrant à un poste managérial :

HOMMES	FEMMES	TOTAL
10	11	21

Certains agents ont pu faire valoir leur réussite à concours ou leur inscription sur liste d'aptitude suite à promotion interne en 2017 grâce à la réorganisation. En effet, le nombre important d'appels à candidatures a représenté pour certains des opportunités en termes de déroulement de carrière.

En 2017, 22 fonctionnaires étaient inscrits sur une liste d'aptitude suite à réussite à concours en 2017 ou antérieurement. 16 ont été nommés en 2017. Une agent sera nommée au 1^{er} janvier 2018 et trois autres agents au 1^{er} avril 2018, pour ces trois derniers, la réussite à leur concours étant intervenue fin 2017.

14 agents contractuels étaient également inscrits sur une liste d'aptitude en 2017. Neuf ont été nommés soit dans le cadre de la loi (agent occupant un poste permanent) soit dans le cadre de leur nomination sur un poste permanent. La situation des 5 lauréats restants a été examinée début 2018 suite à leur réussite au concours fin 2017 et 4 d'entre eux seront nommés au 1^{er} avril 2018.

Sur les 36 lauréats de concours en 2017, la collectivité aura procédé à 25 nominations en 2017 et 8 en 2018.

INSCRITS SUR LA EN 2017

CATÉGORIE	H	F	TOTAL
A	3	20	23
B	4	7	11
C	1	1	2
TOTAL	8	28	36

NOMINATION EN 2017

CATÉGORIE	H	F	TOTAL
A	1	13	14
B	3	7	10
C	0	1	1
TOTAL	4	21	25

NOMINATION EN 2017

CATÉGORIE	H	F	TOTAL
A	1	7	8
TOTAL	1	7	8

Sur les 24 fonctionnaires inscrits en 2017 sur une liste d'aptitude suite à promotion interne, 17 ont été nommés en 2017 et une agent en janvier 2018.

INSCRITS SUR LA EN 2017

CATÉGORIE	H	F	TOTAL
A	4	10	14
B	3	5	8
C	2	0	2
TOTAL	9	15	24

NOMINATION EN 2017

CATÉGORIE	H	F	TOTAL
A	3	8	11
B	2	3	5
C	1	0	1
TOTAL	6	11	17

NOMINATION EN 2017

CATÉGORIE	H	F	TOTAL
A	0	1	1
TOTAL	0	1	1

5/ CONDITIONS DE TRAVAIL

L'ACTIVITÉ

TEMPS PARTIEL/TEMPS COMPLET

SIÈGE ET LYCÉES

CATÉGORIE DU GRADE	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION		TEMPS PARTIEL DE DROIT		TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE		TEMPS COMPLET		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	10	44	0	16		2	186	223	196	285
B	1	31	3	12	1	1	79	141	84	185
C	22	203	12	57	16	36	1199	1601	1249	1897
TOTAL	33	278	15	85	17	39	1464	1965	1529	2367
	311		100		56		3429		3896	

Près de 12% de l'effectif bénéficie d'un temps partiel, il reste à 86 % féminin.

AU SIÈGE

CATÉGORIE DU GRADE	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION		TEMPS PARTIEL DE DROIT		TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE		TEMPS COMPLET		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	10	44	0	16	0	2	186	223	196	285
B	1	31	2	12	0	1	64	139	67	183
C	3	51		15	0	1	113	146	116	213
TOTAL	14	126	2	43	0	4	363	508	379	681
	140		45		4		871		1060	

DANS LES LYCÉES

CATÉGORIE DU GRADE	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATIO		TEMPS PARTIEL DE DROIT		TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE		TEMPS COMPLET		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
B	0	0	1	0	1	0	15	2	17	2
C	19	152	12	42	16	35	1086	1455	1133	1684
TOTAL	19	152	13	42	17	35	1101	1457	1150	1686
	171		55		52		2558		2836	

Comme en 2016, proportionnellement à la population, les temps partiels sont plus nombreux au siège (19%) que dans les lycées (9%).

TÉLÉTRAVAIL

Pour l'année 2017, dans l'attente d'une harmonisation des pratiques, le télétravail est proposé aux seuls agents du site de Besançon. Au 31 décembre 2017, 86 d'entre eux télétravaillent (nombre constant par rapport à l'année 2016).

On constate que ce dispositif est plutôt utilisé par des femmes même si les hommes en sont aussi bénéficiaires.

Les agents en télétravail sont à 58% des catégories A.

	NB FEMMES	NB HOMMES	NB TÉLÉTRAVAILLEURS	% PAR CATÉGORIE
CATÉGORIE A	36	14	50	58 %
CATÉGORIE B	15	6	21	24 %
CATÉGORIE C	14	1	15	18 %
TOTAL	65	21	86	100 %

L'ABSENTÉISME

L'absentéisme prend en compte les absences pour maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, accidents du travail et maladie professionnelle. Les absences pour formation n'apparaissent pas dans ce chapitre. L'absentéisme concerne les agents **permanents et non permanents** en activité, ainsi que les agents bénéficiant d'un maintien à demi-traitement dans l'attente d'une décision du comité médical. Les agents en disponibilité d'office pour maladie ne sont pas comptabilisés dans l'absentéisme car ils ne sont pas en activité.

Le nombre de jours d'absence est calculé sur la base de 365 jours, en jours calendaires (week-ends et jours fériés compris).

Le mode de calcul choisi pour élaborer les différents taux d'absentéisme est le suivant :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{\text{Nombre de jours dans la période théoriquement travaillés}}$$

Taux d'absentéisme global : 8,07% en 2017 (7,41% en 2016)

ABSENTÉISME GLOBAL

SIÈGE ET LYCÉES

	NBRE ACTIVITÉ	NBRE JOURS MALADIE (MO)	NBRE JOURS AT	NBRE JOURS MP	NBRE JOURS ML/MD	TAUX MO ACTIVITÉ	TAUX AT ACTIVITÉ	TAUX MP ACTIVITÉ	TAUX ML-MD ACTIVITÉ	TAUX GLOBAL
SIÈGE	384 000	8 309	981	365	4 632	2,16 %	0,26 %	0,10 %	1,21 %	3,63 %
LYCÉES	1 168 996	63 367	9 932	2 349	35 442	5,42 %	0,85 %	0,20 %	3,03 %	9,30 %
GLOBAL	1 552 996	71 676	10 913	2 714	40 074	4,62 %	0,70 %	0,17 %	2,58 %	7,90 %

Le taux global d'absentéisme a légèrement augmenté entre 2016 et 2017, à la fois sur le siège (de 3,14 % à 3,72 %) que dans les lycées (8,86 % à 9,50 %).

Que ce soit pour le siège ou les lycées, la maladie ordinaire représente toujours la part la plus importante de l'absentéisme (57 %). Suivent ensuite les longues maladies (CLM, CLD : 32 %), puis les accidents de travail (6 % à 8 % selon l'affectation des agents) et enfin la maladie professionnelle (2 %).

RÉPARTITION DES ABSENCES PAR TRANCHES D'ÂGE AU SIÈGE

	NBRE ACTIVITÉ	NBRE JOURS MALADIE (MO)	NBRE JOURS AT	NBRE JOURS MP	NBRE JOURS ML/MD	TAUX MO ACTIVITÉ	TAUX AT ACTIVITÉ	TAUX MP ACTIVITÉ	TAUX ML-MD ACTIVITÉ	NOMBRE GLOBAL
65 ANS À 70 ANS	979	8	-	-	0	0,82 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,82 %
60 ANS À 65 ANS	19 479	881	5	-	533	4,52 %	0,03 %	0,00 %	2,74 %	7,28 %
55 ANS À 60 ANS	48 051	1 187	46	-	1 309	2,47 %	0,10 %	0,00 %	2,72 %	5,29 %
50 ANS À 55 ANS	54 536	1 177	535	365	8	2,16 %	0,98 %	0,67 %	0,01 %	3,82 %
45 ANS À 50 ANS	67 826	2 199	152	-	1 264	3,24 %	0,22 %	0,00 %	1,86 %	5,33 %
40 ANS À 45 ANS	65 564	777	27	-	365	1,19 %	0,04 %	0,00 %	0,56 %	1,78 %
35 ANS À 40 ANS	63 482	927	138	-	695	1,46 %	0,22 %	0,00 %	1,09 %	2,77 %
30 ANS À 35 ANS	38 901	892	-	-	458	2,29 %	0,00 %	0,00 %	1,18 %	3,47 %
25 ANS À 30 ANS	21 179	197	71	-	0	0,93 %	0,34 %	0,00 %	0,00 %	1,27 %
20 ANS À 25 ANS	4 003	64	7	-	0	1,60 %	0,17 %	0,00 %	0,00 %	1,77 %
TOTAL	384 000	8 309	981	365	4 632	2,16 %	0,26 %	0,10 %	1,21 %	3,72 %

Le taux d'absentéisme au sein des services administratifs reste relativement faible. Il est donc difficile de tirer des conclusions générales des taux observés. Toutefois, il peut être constaté

que les absences pour longue maladie et maladie de longue durée sont deux fois plus élevées que le taux général à partir de 55 ans et il en est de même pour la maladie ordinaire à partir de 60 ans.

RÉPARTITION DES ABSENCES PAR TRANCHES D'ÂGE DANS LES LYCÉES

	NBRE ACTIVITÉ	NBRE JOURS MALADIE (MO)	NBRE JOURS AT	NBRE JOURS MP	NBRE JOURS ML-MD	TAUX MO ACTIVITÉ	TAUX AT ACTIVITÉ	TAUX MP ACTIVITÉ	TAUX ML-MD ACTIVITÉ	NOMBRE GLOBAL
65 ANS À 70 ANS	5150	431	-	-	0	8,37 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	8,37 %
60 ANS À 65 ANS	97961	7880	1846	8	7079	8,04 %	1,88 %	0,01 %	7,23 %	17,16 %
55 ANS À 60 ANS	249284	15000	2147	541	14421	6,02 %	0,86 %	0,22 %	5,78 %	12,88 %
50 ANS À 55 ANS	288018	13273	3235	778	7233	4,61 %	1,12 %	0,27 %	2,51 %	8,51 %
45 ANS À 50 ANS	263471	15151	1309	856	4321	5,75 %	0,50 %	0,32 %	1,64 %	8,21 %
40 ANS À 45 ANS	116004	5783	639	166	964	4,99 %	0,55 %	0,14 %	0,83 %	6,51 %
35 ANS À 40 ANS	62451	2363	513	-	822	3,78 %	0,82 %	0,00 %	1,32 %	5,92 %
30 ANS À 35 ANS	41766	1911	162	-	602	4,58 %	0,39 %	0,00 %	1,44 %	6,40 %
25 ANS À 30 ANS	27847	1218	42	-	0	4,37 %	0,15 %	0,00 %	0,00 %	4,52 %
20 ANS À 25 ANS	17044	357	39	-	0	2,09 %	0,23 %	0,00 %	0,00 %	2,32 %
TOTAL	1168996	63367	9932	2349	35442	5,42 %	0,85 %	0,20 %	3,03 %	9,50 %

On peut constater une augmentation du taux global de l'absentéisme avec l'âge avec un pic particulièrement important de 55 ans à 60 ans

et plus encore de 60 à 65 ans. Sachant que 30% des agents des lycées ont plus de 55 ans, ces taux impactent donc fortement l'absentéisme.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

324 accidents du travail ont été déclarés en 2017. Le nombre total de jours d'arrêt pour les accidents du travail de 2017 et des années antérieures est de 10913 jours.

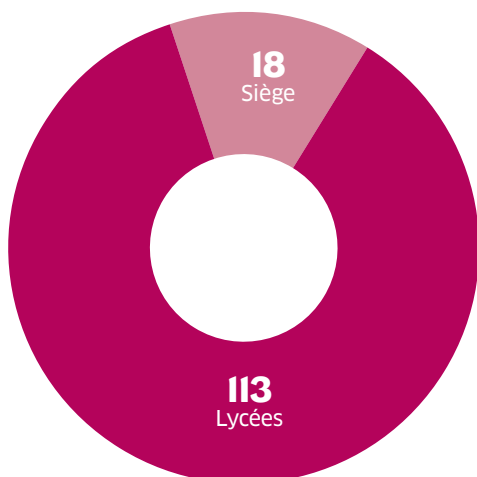
- 4954 jours pour les accidents du travail de 2017
- 5959 jours pour les accidents du travail des années antérieures

117 accidents du travail, soit plus d'un tiers, n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail.

RÉPARTITION SUR L'ANNÉE 2017

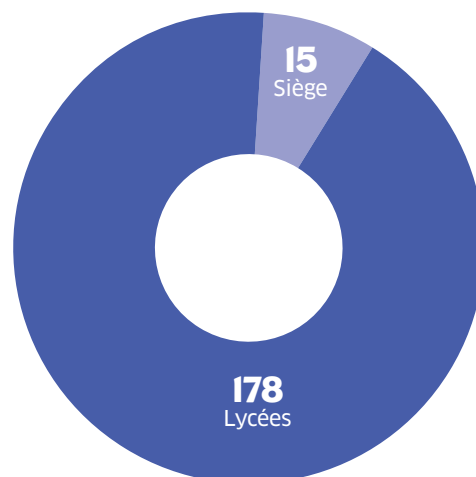
	JAN.	FÉV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.	TOTAL
AT	10	1	3	2	4	7	0	1	5	0	1	5	39
AS	34	19	30	11	30	34	8	5	34	24	34	22	285

ACCIDENTS DU TRAVAIL EN 2017



FEMMES
TOTAL : 131 SOIT 40,43%

Les accidents du travail concernent en majorité les agents des lycées qui exercent des métiers physiques exposant à des risques multiples.



HOMMES
TOTAL : 193 SOIT 59,57%

40,43% des accidents du travail ont concerné des hommes, qui représentent 39% de l'effectif.

60,95% des accidents du travail ont concerné des femmes, qui représentent 61% de l'effectif.

MALADIES PROFESSIONNELLES

Depuis 2007, 182 maladie professionnelles ont été reconnues imputables au service. Les maladies professionnelles concernent plus particulièrement les agents des lycées et très majoritairement les agents féminins (80%).

À ce jour, 26 MP sont actives concernant 24 agents. Elles se répartissent ainsi :

- affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures au travail : 22
- maladie contractée dans l'exercice des fonctions : 1
- maladie professionnelle rhinites et asthmes : 1
- maladie professionnelle manutention manuelle de charges lourdes : 1

- maladie hors tableau : 1

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent la première cause de maladie professionnelle. Les agents victimes d'affections péri- articulaires sont généralement à l'entretien des locaux et/ou interviennent en cuisine (secteur plonge, préparation des repas). Généralement ces agents doivent bénéficier d'un aménagement de poste ou d'un reclassement.

En 2017, 24 agents ont eu un arrêt de travail. L'ensemble des MP a occasionné 2174 jours d'arrêt ce qui représente 7.43 ETP.

MÉDECINE DU TRAVAIL

Le service de médecine préventive a pour objectif d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. En 2017, 250 visites médicales ont été réalisées pour les agents des services administratifs et 1366 visites médicales pour les agents des lycées. Les médecins ont réalisé :

- 996 fiches d'aptitudes sans réserve
- 399 fiches d'aptitudes avec restrictions

- 164 fiches d'aptitudes sous réserves de préconisation
- 55 fiches d'inaptitude temporaire
- 2 fiches d'inaptitudes définitives.

Par ailleurs, 26 agents ont été orientés par les médecins de prévention auprès d'un psychologue du travail. 13 agents ont pris contact et ont bénéficié de séances auprès d'un professionnel. En outre, 15 agents ont été reçus dans le cadre de permanences anonymes RPS avec le médecin de prévention.

6/ AVANCEMENT ET PROMOTION

AVANCEMENT D'ÉCHELON

	SIÈGE			LYCÉE			TOTAL		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
GRADE A	40	41	81	-	-	0	40	41	81
GRADE B	35	69	104	8	1	9	43	70	113
GRADE C	28	51		437	666	1103	465	717	1182
TOTAL	103	161	264	445	667	1112	548	828	1376

En 2017, 1376 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 35 % de l'effectif permanent ; 24 % pour les agents des services administratifs et 39 % pour les agents des lycées.

La différence par rapport à 2016 s'explique par plusieurs éléments :

D'abord la mise en place du PPCR qui a imposé une durée unique d'avancement sur l'ensemble des grille. Il a aussi apporté des changements concernant les règles d'éligibilités, mais a aussi fusionné certains grades et établi une évolution de carrière sur deux grades.

Ensuite, les critères de nomination internes à la région ont été modifiés par rapport à 2016.

AVANCEMENTS DE GRADE

SIÈGE	PROMOUVABLES			INSCRITS AU TABLEAU			PROMUS		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
GRADE A	18	31	49	4	8	12	4	6	10
GRADE B	18	41	59	9	26	35	9	26	35
GRADE C	36	95	131	22	69	91	22	69	91
TOTAL	72	167	239	35	103	138	35	101	136
LYCÉES	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
GRADE A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRADE B	8	0	0	1	0	1	1	0	1
GRADE C	627	1043	1043	95	38	133	95	38	133
TOTAL	635	1043	1043	96	38	134	96	38	134
TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
GRADE A	18	31	49	4	8	12	4	6	10
GRADE B	26	41	67	10	26	36	10	26	36
GRADE C	663	1138	1801	117	107	224	117	107	224
TOTAL	707	1210	1917	131	141	272	131	139	270

Le nombre d'agents promus à l'avancement de grade est inférieur en 2017 par rapport à l'année 2016 (272 inscrits contre 360 en 2016). Toutefois les agents du siège et des lycées n'ont pas eu la même tendance : le nombre d'agents inscrits a presque doublé au siège (67 à 138) alors qu'il a diminué de moitié dans les lycées (283 à 134). Cela est lié au PPCR et l'intégration dans le grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement principal 2^e classe de deux grades (1^{re} classe et principal 2^e classe).

Au siège, les femmes représentent près de 70 % des promouvables et 74 % des promus tandis que dans les lycées elles sont 62 % des promouvables et 28 % des promus, en raison des avancements liés aux missions. En effet, dans les lycées, la majorité des femmes exercent des métiers liés à l'entretien ou à l'accueil, qui sont hors spécialité.

PROMOTION INTERNE

	PROMOUVABLES			INSCRITS AU TABLEAU			PROMUS		
SIÈGE	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
GRADE A	43	115	158	1	5	6	1	4	5
GRADE B	23	46	69	3	5	8	2	3	5
GRADE C	21	1	22	4	0	4	2	0	2
TOTAL	87	162	249	10	5	18	5	7	12
LYCÉES	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
GRADE A	13	0	13	1	0	1	0	0	0
GRADE B	191	16	207	0	1	1	0	0	0
GRADE C	761	1061	1822	143	28	171	143	28	171
TOTAL	965	1077	2042	144	29	173	143	28	171
TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
GRADE A	56	115	171	2	5	7	1	4	5
GRADE B	214	62	276	3	6	9	2	3	5
GRADE C	782	1062	1844	147	28	175	145	28	173
TOTAL	1052	1239	2291	152	39	191	148	35	183

Le nombre de promotions internes a été multiplié par dix entre 2016 et 2017. Cela s'explique par l'ouverture au grade d'agent de maîtrise des agents exerçant des fonctions d'encadrement. Les agents qui remplissaient les conditions ont eu le choix entre une promotion interne à ce grade et un avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{re} classe. Un travail d'analyse individuelle de la DRH leur a permis d'effectuer le choix le plus intéressant pour leur déroulement de carrière.

Ces promotions ont favorisé relativement plus les hommes qui représentent 47% des promouvables et 86% des promus. L'accès au grade d'agent de maîtrise est soumis à un critère d'encadrement.

Dans les services administratifs l'équilibre hommes femmes a été respecté au regard du taux d'agents promouvables et d'agents promus.

7/ FORMATION DES AGENTS

Les chiffres présentés illustrent l'activité formation des agents du conseil régional durant l'année 2017. Consacrés principalement aux domaines de l'hygiène et de la sécurité, l'impact est donc plus fort concernant les personnels des lycées. Ces marchés seront reconduits

en 2018 à l'échelle de la nouvelle région. En revanche, les agents du siège ont été plus nombreux à suivre une formation dans le cadre de l'accompagnement prévu suite à la réorganisation des services.

LE TEMPS DE FORMATION

1168 agents* ont suivi au moins une journée de formation en 2017 (950 agents des lycées et 718 agents du siège) pour un total de 5635 jours de formation, ce qui représente une moyenne de

4 jours de formation pour les agents du siège et 3 jours pour les agents des lycées.

** Il est ici question d'agents et non de stagiaires. Un agent peut être plusieurs fois stagiaire.*

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES PAR CATÉGORIE

LYCÉES	A	B	C	TOTAL
HOMME	0	0	459	459
FEMMES	0	9	482	491
TOTAL	0	9	941	950

C'est dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité (1200 jours), des préparations à concours (693 jours), du management (690 jours), de

SIÈGE	A	B	C	TOTAL
HOMME	214	143	128	485
FEMMES	135	47	51	233
TOTAL	349	190	179	718

l'informatique et de la bureautique (490 jours) qu'ont été réalisés le plus grand nombre de jours de formation en 2017.

RÉALISATION DES ACTIONS DE FORMATION

Les actions de formations suivies par les agents de la région se répartissent en quatre catégories :

- les formations statutaires obligatoires : formation d'intégration, professionnalisation au premier emploi, à la prise de poste à responsabilités, tout au long de la carrière ;
- les formations de perfectionnement ;
- les préparations à concours ou examen professionnel ;
- les formations personnelles.

En 2017, les formations suivies se répartissent ainsi :

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE

TYPE DE FORMATION	A	B	C	TOTAL
INTÉGRATION	15	96	452	563
PROFESSIONNALISATION	551	287	1633,5	2471,5
PERFECTIONNEMENT	850	226,5	815	1891,5
PRÉPARATION CONCOURS	151	75,5	347,5	574
PRÉPARATION CONCOURS HORS CNFPT	35	3	75	113
FORMATION PERSONNELLE *	5	1	23	29
TOTAL	1607	689	3346	5642

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION LYCÉES PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE

TYPE DE FORMATION	A	B	C	TOTAL
INTÉGRATION	0	10	422	432
PROFESSIONNALISATION	0	11	1408,5	1419,5
PERFECTIONNEMENT	0	5	639,5	644,5
PRÉPARATION CONCOURS	0	0	124,5	124,5
PRÉPARATION CONCOURS HORS CNFPT	0	0	0	0
FORMATION PERSONNELLE *	0	0	23	23
TOTAL	0	26	2 617,5	2 643,5

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION SIÈGE PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE

TYPE DE FORMATION	A	B	C	TOTAL
INTÉGRATION	15	86	30	131
PROFESSIONNALISATION	551	276	225	1052
PERFECTIONNEMENT	850	221,5	175,5	1247
PRÉPARATION CONCOURS	151	75,5	223	449,5
PRÉPARATION CONCOURS HORS CNFPT	35	3	75	113
FORMATION PERSONNELLE *	5	1	0	6
TOTAL	1607	663	728,5	2998,5

* Attention : ce chiffre n'est pas représentatif. Sur ex-Franche-Comté, les formations personnelles étaient décomptées au titre du perfectionnement.

LES FORMATIONS PAR ORGANISME

70% des actions de formations suivies par les agents de la région l'ont été auprès du CNFPT et de ses instituts (INET et INSET), pour un to-

tal de 4035 jours de formation. 90 organismes autres que le CNFPT ont été sollicités pour animer 1035 journées de formation alors que 635 journées de formation ont été dispensées en interne (11 % des actions).

ORGANISMES	CAT. A SIÈGE	TOTAL CAT. A	CAT. B LYCÉES	CAT. B SIÈGE	TOTAL CAT. B	CAT. C LYCÉES	CAT. C SIÈGE	TOTAL CAT. C	TOTAL GÉNÉRAL
CNFPT - COTISATION	1 036,5	1 036,5	24	360	384	2 252	362	2 614	4 034,5
COLLECTIVITÉ	201	201	2	160	162	86,5	125,5	212	575
AUTRES ORGANISMES	369,5	369,5	0	143	143	279	241	520	1 032,5
TOTAL	1 607	1 607	26	663	689	2 617,5	728,5	3 346	5 642

BUDGET CONSACRÉ À LA FORMATION

1 050 938 € ont été consacrés à la formation des agents du conseil régional en 2017, ainsi répartis :

- Cotisation CNFPT : **811 360 €**
- Facturation absentéisme CNFPT : **11 910 €**
- Actions auprès d'organismes hors CNFPT payées en 2017 : **206 379 €**
Dont lycées : **68 748 €**
Dont siège : **137 630 €**
- Frais liés à des formations 2017 (déplacement, nuitées, restauration) : **21 289 €**
Dont lycées : **10 330 €**
Dont siège : **10 959 €**

8/ RÉMUNÉRATION

MASSE SALARIALE (BUDGET RH)

- Dépenses de personnel : **162,38 M€**
- Dépenses de fonctionnement : **961,96 M€**

Les dépenses du personnel représentent 16,8 % des dépenses de fonctionnement.

VALEUR DU POINT

Au 1^{er} janvier 2017, la valeur du point de la fonction publique était fixée à **4,6581 €** (depuis le 1^{er} juillet 2016).

Sa valeur a augmenté au 1^{er} février 2017, soit **4,6860 €**.

RÉMUNÉRATION NETTE MOYENNE MENSUELLE PAR CATÉGORIE DE GRADE ET SEXE

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE RÉGION

	HOMME	FEMME	TOTALE
A	3 352 €	2 751 €	2 996 €
B	2 115 €	2 015 €	2 046 €
C	1 691 €	1 586 €	1 628 €

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE SIÈGE

	HOMME	FEMME	TOTALE
A	3 352 €	2 751 €	2 996 €
B	2 074 €	2 016 €	2 031 €
C	1 764 €	1 640 €	1 685 €

La rémunération nette moyenne mensuelle comprend le net à payer, auquel est ajouté les pré-comptes, c'est-à-dire le montant des chèques-déjeuners, de la Préfon et des mutuelles.

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE LYCÉES

	HOMME	FEMME	TOTALE
B	2 260 €	1 975 €	2 230 €
C	1 684 €	1 580 €	1 622 €

On remarque que, comparé à 2016, la rémunération nette mensuelle a augmenté pour toutes les catégories d'agents de la collectivité. Cela peut s'expliquer par l'augmentation du point d'indice.

La différence de salaire moyen entre les hommes et les femmes s'explique par les temps partiels qui sont plus nombreux chez les femmes que chez les hommes et font donc baisser la moyenne.

Mais aussi par les différences de primes entre les filières technique et administrative. Or le nombre de femmes en filière technique est plus faible qu'en filière administrative.

FRAIS DE DÉPLACEMENTS

Les déplacements des agents du siège sont sans commune mesure avec ceux des lycées, en raison de leurs missions.

Plus de 65% des frais du siège sont liés aux déplacements en train et 20% liés aux frais de repas.

FRAIS DE MISSION DONT	SIÈGE	LYCÉES	TOTAL
FRAIS DE REPAS	114 855 €	571 €	115 426 €
FRAIS DE NUITÉES	18 799 €	240 €	19 039 €
FRAIS VÉHICULES (INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES, PÉAGE)	18 161 €	2 912 €	21 073 €
FRAIS ANNEXES (TAXI, PARKING, TRANSPORTS EN COMMUN...)	13 591 €	70 €	13 661 €
BILLETS DE TRAIN (ACHETÉS OU REMBOURSÉS)	307 292 €	1 052 €	308 344 €
ABONNEMENTS TER	66 906 €		66 906 €
FRAIS À L'ÉTRANGER	16 438 €		16 438 €
AVION (BILLETS ACHETÉS OU REMBOURSÉS)	8 034 €	1 239 €	9 274 €
TOTAL	564 078 €	6 086 €	570 165 €

Ces chiffres représentent les remboursements des déplacements effectués en 2017 selon les éléments transmis à la DRH fin mars 2018.

PLAN DE DÉPLACEMENTS ADMINISTRATIF (PDA)

Pour aider au changement des habitudes de déplacement et à l'adoption d'une « mobilité durable », la Région participe aux frais de transport en commun des agents, grâce à une prise en charge de 50% du coût des abonnements mensuels.

En 2017, 403 agents ont bénéficié d'une prise en charge au titre du PDA pour un montant de 88 766,38 €.

9/ ACTION SOCIALE

La politique d'action sociale régionale a bénéficié d'un budget 2 720 454 € en 2017, soit 1,67 % du budget des dépenses du personnel.

Elle se décompose comme suit :

- Une aide directe aux associations du personnel du Conseil régional (APCR pour les agents du site de Dijon et AMICAL pour les agents du site de Besançon) versée annuellement sous la forme d'une subvention de fonctionnement ;
- Un versement annuel au Comité National d'Action Sociale (CNAS), organisme paritaire et pluraliste œuvrant dans le domaine de l'action sociale des agents de la fonction publique territoriale ;
- Des prestations sociales individuelles en faveur des agents de la Région qui reprennent pour partie la réglementation qui s'applique aux agents de l'État
- Une protection sociale complémentaire pour les risques santé et prévoyance
- L'attribution de chèques-déjeuner
- L'attribution de chèquiers-cadeaux de fin d'année et de chèquiers-cadeaux à l'occasion du départ en retraite des agents

LES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL

La participation versée par la Région s'élève en 2017 à :

- **297 000 €** pour AMICAL (site Besançon)
- **465 000 €** pour l'APCR (site Dijon) dont 261 801 € sert à l'attribution des chèques déjeuner pour les agents administratifs.

LE COMITÉ NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)

L'adhésion au CNAS permet au personnel de bénéficier d'une palette de prestations diversifiées visant à améliorer leurs conditions matérielles et morales, comme notamment :

- Contribution aux frais de vacances des enfants
- Recours aux crédits à taux négocié dans le domaine du logement, de l'amélioration de l'habitat, des véhicules)
- Ouverture d'un plan épargne chèques-vacances et achat de tickets CESU
- Proposition d'un grand choix de séjours vacances à prix réduits

- Commande à tarif réduit de billetterie dans le domaine culturel et de loisirs

La Région verse annuellement une cotisation à cet organisme calculée sur la base de l'effectif du personnel.

Au titre de l'année 2017, la cotisation versée s'élève à **880 264 €** répartie comme suit :

- **272 882 €** pour les agents du siège
- **607 382 €** pour les agents des lycées

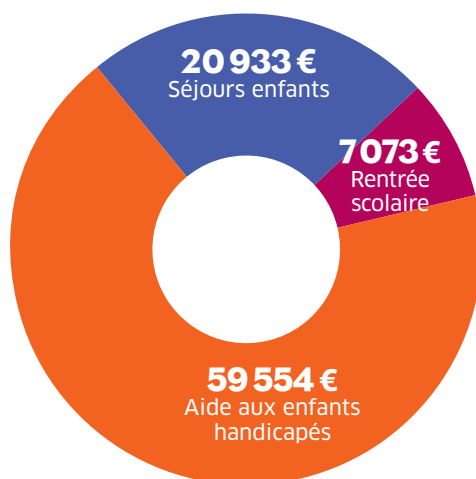
Les principales aides octroyées par le CNAS en 2017 sont les suivantes :

NATURE DE L'INTERVENTION	NOMBRE UTILISATEURS	NOMBRE PRESTATIONS	MONTANT
AIDES DIVERSES DONT :			
<i>DÉPART EN RETRAITE</i>	96	96	35 200 €
<i>RENTREE SCOLAIRE</i>	1 273	1 771	140 095 €
<i>SÉJOUR VACANCES ENFANTS</i>	450	806	52 348 €
<i>ENFANT HANDICAPÉ</i>	61	64	26 560 €
CESU	165	600	30 420 €
PLAN ÉPARGNE CV	1 106	1 154	107 310 €
CHÈQUES LIRE/DISQUES/CULTURE	218	248	6 088 €
BILLETTERIE	1 091	1 916	33 864 €
COUPONS SPORT	274	320	10 512 €
SÉJOURS	306	350	40 390 €
REMISE SÉJOURS PARTENAIRES			38 142
AVANTAGES AU QUOTIDIEN (ABONNEMENTS + CHÈQUES RÉDUC)	194	675	8 164 €
PRÊTS CNAS	32	32	123 800 €
PRÊTS SOUS-TRAITÉS	48	48	297 960 €
TOTAL DES PRESTATIONS VERSÉES DIRECTEMENT			716 962 €
TOTAL DES AVANTAGES			50 020 €

Certaines prestations ne figurent pas dans ce bilan comme la consultation juridique, l'écoute sociale, l'achat de véhicules neufs ou d'occasion.

L'ACTION SOCIALE RÉGIONALE

L'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES



AIDE AUX ENFANTS HANDICAPÉS

Nombre d'agents bénéficiaires :

35 dont **11** pour les services administratifs et **24** pour les lycées

Montant global de la prestation :

59 554 € dont **18 790 €** pour les agents du siège et **40 764 €** pour les agents des lycées

SUBVENTIONS POUR SÉJOUR ENFANTS

Nombre d'agents bénéficiaires :

164 dont **79** pour les services administratifs et **85** pour les lycées

Montant global de la prestation :

20 933 € dont **10 869 €** pour les agents du siège et **10 063 €** pour les agents des lycées

RENTÉE SCOLAIRE ENFANTS DE 3 À 10 ANS (UNIQUEMENT SUR LE SITE DE BESANÇON)

Nombre d'agents bénéficiaires :

132 dont **66** pour les services administratifs et **66** pour les lycées

Montant global de la prestation :

7 073 € dont **3 437 €** pour les agents du siège et **3 636 €** pour les agents des lycées

LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Deux dispositifs différents coexistent : la convention de participation pour les agents du site de Dijon et les contrats labellisés pour les agents du site de Besançon.

CONVENTION DE PARTICIPATION - DIJON

Participation financière de la région définie comme suit :

Sur le risque santé :

15 €/mois jusqu'à l'INM 349 puis 6 €/mois de l'INM 350 à 372 inclus

Sur le risque prévoyance :

5 €/mois jusqu'à l'INM 372 inclus

En 2017, **670 agents** ont souscrit au contrat Intériale **dont 459** ont bénéficié d'une participation pour le risque santé pour un montant total de **57 927 €**.

Pour le risque prévoyance, **685 agents** ont adhéré **dont 443** ont bénéficié d'une participation pour un montant total de **24 781 €**.

CONTRATS LABELLISÉS - BESANÇON

Participation financière de la région définie comme suit :

Sur le risque santé :

20 €/mois jusqu'à l'INM 399 puis 10 €/mois de l'INM 400 à 499 inclus

Sur le risque prévoyance :

10 €/mois pour tous les agents

En 2017, **191 agents** ont bénéficié d'une participation pour le risque santé pour un montant total de **33 728 €**.

Pour le risque prévoyance, **367 agents** ont bénéficié d'une participation pour un montant total de **39 710 €**.

LES TITRES RESTAURANT

À Besançon, la gestion des chèques déjeuner se fait en régie directe par la DRH. Le Chèque déjeuner a une **valeur nominale de 7 €** et la part de la Région dans l'achat de ces chèques est de **4,20 € soit 60%** de la valeur totale.

90 182 chèques déjeuner ont été remis en 2017 pour un montant de **631 274 €**, dont **378 764 €** à la charge de la Région, répartis ainsi :

67 454 aux agents des services administratifs, **567** aux agents retraités et **22 161** aux agents des lycées.

Pour Besançon, **2 261 repas** ont été pris au Rectorat pour un montant de **9 496 €**.

À Dijon, la gestion des chèques déjeuner est assurée par l'association du personnel (APCR).

Pour pouvoir prétendre aux titres restaurant, les agents doivent cotiser à l'association, dont le montant est de **40 €** pour les agents du siège (les agents des lycées ne bénéficient pas de chèques déjeuner). Le Chèque déjeuner a une valeur nominale de **6 €** et la part de la Région dans l'achat de ces chèques est de **3 €** soit **50%** de la valeur totale. **87 267** tickets restaurant ont été distribués à **543** agents des services administratifs pour un montant de **523 602 €** dont **50%** réglé par l'APCR soit un montant de **261 801 €**.

CADEAU DE FIN D'ANNÉE

En 2017, **4 401 chéquiers-cadeaux**, d'une valeur de **40 €** ont été adressés aux agents titulaires ainsi qu'aux agents contractuels remplissant les conditions d'octroi.

1 181 agents des services administratifs et **3 216 agents** des lycées en ont bénéficié.

Le coût total pour la collectivité est de **193 644 €** et intègre les frais d'envoi au domicile des agents.

10/ RELATIONS SOCIALES

INSTANCES CONSULTATIVES

Les instances consultatives se sont réunies en 2017 au nombre de :

- 4 réunions pour le Comité Technique (CT)
- 4 réunions pour le Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

- 4 réunions pour la Commission Administrative Paritaire (CAP)

En plus, de ces réunions, la collectivité a réuni la commission du dialogue social (CDS) à 10 reprises dans l'année.

ACTIVITÉ DU COMITÉ TECHNIQUE (CT)

L'activité du CT a été dense et surtout occupée par le contrat social global.

Cinq CT ont ainsi été organisés au cours de l'année 2017 : 30 mars, 30 mai, 8 novembre, 16 novembre (CT de recours).

DE NOMBREUX POINTS ONT ÉTÉ ABORDÉS

Dossier contrat social global :

- Modalités du temps de travail et du dispositif de télétravail des agents du siège
- Modalités du temps de travail des agents des lycées
- Action sociale en faveur des agents et dotations spécifiques

- Mise en place du RIFSEEP – régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- Modalités de remboursement des frais de déplacement des agents de la Région

Autres dossiers liés à la fusion

- Bilan d'étape sur la nouvelle organisation
- Localisation du service enseignement supérieur et mobilité internationale
- Présentation de l'organigramme de la direction de la communication
- Politique RH par rapport à la GPEEC : présentation de la démarche métiers
- Dématérialisation de l'entretien professionnel pour les agents du siège

Dossiers liés au transfert de compétences

- Présentation des conventions de transfert de personnels avec les départements de Bourgogne Franche-Comté
- Présentation de la création d'une société publique locale (SPL)

Dossiers liés à des modifications de gestion des services

- Dissolution de l'association Bourgogne Franche-Comté Europe (BFCE) et reprise de l'activité du bureau BFCE par la région
- Centre d'information Europe Direct - CIED

ACTIVITÉ DU CHSCT

En 2017, trois CHSCT ont été planifiés par l'administration les 19 février, 12 juin et 11 décembre. Un CHSCT extraordinaire a été mis en place à la demande des représentants du personnel le 8 juin pour évoquer la « souffrance au travail tant au siège que dans les lycées ».

Au cours de ces CHSCT, les principaux points suivants ont été abordés :

- L'harmonisation des procédures relatives aux visites préventives, à la gestion des vêtements de travail et des Equipements de Protection Individuelle et à l'analyse des accidents du travail. Ces procédures ont été construites en partenariat avec les représentants du personnel lors de 4 groupes de travail. Elles ont été validées au CHSCT du 12 juin et appliquées sur la grande région au second semestre 2018.
- Risques psychosociaux :
 - comparatifs de l'absentéisme siège et lycées (janvier - avril 2016, janvier - décembre 2016, janvier - avril 2017).
 - Point d'étape sur le diagnostic des conditions de travail réalisé au Lycée polyvalent Jean-Joseph Fourier à Auxerre.
- Démarche Qualité de vie au travail engagée au sein des services administratifs, Charte de bon usage des courriels
- Locaux : méthodologie, calendrier et déménagements dans les services administratifs.

Dossiers divers

- Présentation des mesures pour lutter contre l'absentéisme en formation
- Proposition de transformation de postes et de modifications des tableaux des effectifs de la région
- Présentation du rapport concernant l'égalité femmes/hommes

- Amélioration de la sécurité des bâtiments du Conseil régional.
- Rapports annuels de la médecine préventive de l'année 2016 et l'organisation de la médecine de prévention pour avoir une couverture médicale sur le territoire régional.
- Bilans des accidents du travail et maladies professionnelles de l'année 2016.
- Bilan de l'activité des assistantes sociales du personnel.
- Agents en situation de handicap : Bilan des agents en situation de handicap au 1er octobre 2017, Bilan FIPHP 2016 et prolongation de la convention pluriannuelle avec le FIPHP 2015-2017 pour l'année 2018.
- Compte rendu des visites préventives et suivi :
 - lycée Xavier Marmier à Pontarlier, le 29 novembre 2016
 - lycée Eiffel de Dijon, le 10 février 2017
 - lycée Courbet à Belfort, le 4 avril 2017
 - lycée Saint Germain à Auxerre, le 11 mai 2017.
- Information sur les nouvelles dispositions réglementaires concernant le vapotage et présentation des lieux extérieurs fumeurs/vapoteurs au sein des services administratifs.

ACTIVITÉ DE LA COMMISSION BIEN VIVRE AU TRAVAIL

En juin 2016, une commission du bien vivre au travail a été créée. Cette commission permet de définir des collectifs de travail à risque (lycée ou direction) à partir d'indicateurs de diagnostic des RPS tels que préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). Cette commission s'est réunie trois fois les 13 mars, 26 juin et 20 novembre 2017. Elle est composée du directeur général adjoint ressources, des agents de la DRH (directrice, chef du service préven-

tion et conditions de travail, préventeurs, les assistantes sociales du personnel, les médecins de prévention et les représentants du CHSCT (2 par organisation syndicale). Elle échange et se concerte dans le respect des principes de confidentialité, de non-jugement et de transparence. Elle a permis d'examiner différents indicateurs dont l'absentéisme dans les services administratifs et les lycées. Des situations à risque ont été déterminées et des préconisations définies en fonction des situations.

ABSENCES LIÉES AU DROIT SYNDICAL

SYNDICAT	DÉCHARGE	ARTICLE 17	ARTICLE 16	FORMATION
UNSA	3 180 HEURES	1 702 HEURES	35 HEURES	2 JOURS
CFDT	3 876 HEURES	2 075 HEURES	56 HEURES	-
CCT	2 352 HEURES	1 256 HEURES	539 HEURES	43 JOURS
FSU	840 HEURES	453 HEURES	-	-
FO	1 752 HEURES	-	7 HEURES	-

ABSENCES POUR GRÈVES

En 2017, Il y a eu des mouvements de grève qui ont impacté la collectivité.

LYCÉES			SIÈGE			TOTAL		
NB AGENTS	NB HEURES	NB JOURS	NB AGENTS	NB HEURES	NB JOURS	NB AGENTS	NB HEURES	NB JOURS
1 189	719	1 762	903	1 938	130	2 092	2 657	4 419

11/ COMMUNICATION INTERNE

- 7 numéros de la lettre d'information interne L'Essentiel sont parus en 2017.
- Deux plaquettes ont été également éditées et distribuées. L'une, Direction des ressources humaines - Qui fait quoi, qui présente les missions des agents de DRH et leurs coordonnées. La seconde, **Bien vivre au travail**, présente le rôle et les contacts de la commission bien vivre au travail.

Plus deux temps forts durant l'année 2017

Le contrat social global a notamment pris la forme de compte- rendus de la commission du dialogue social (CDS) et du comité technique (CT) tout au long de l'année 2017. Ainsi, 9 articles ont été publiés sur l'intranet, des plaquettes, ont été éditées et des foires aux questions (FAQ) organisées.

- Des réunions ont été également programmées :
 - réunion avec la Présidente le 6 décembre 2017 à laquelle 350 agents ont participé,
 - 7 réunions techniques animées par la DRH sur Dijon réunissant plus de 400 agents du siège.

- La DRH a organisé 8 rencontres entre Madame la Présidente et les agents des lycées. Ces rendez-vous, qui ont eu lieu entre février et mars 2017, ont été l'occasion pour le personnel de questionner directement les élus et les services présents. Les médailles d'honneur ont également été remises lors de ces rencontres auxquelles plus de 500 agents ont participé.

L'accueil et l'accompagnement de l'intégration des agents transférés

- Des départements :
 - organisation de réunions dans les départements pour présenter le cadre du transfert et les conditions d'emploi compte tenu des négociations en cours , avec remise de documents : plaquettes sur le temps de travail,
 - réunion d'accueil le 1^{er} septembre et le 1^{er} novembre pour présenter les logiciels utilisés à la région et répondre aux questions pratiques,
 - pots de déménagement pour les agents des unités territoriales (UT) des départements 21 25 39 qui ont changé de locaux.
- Du CREPS : accueil des agents du creps de Dijon.



4, square Castan
CS 51 857
25 031 Besançon

0 970 289 000
www.bourgognefranchecomte.fr

