

BILAN SOCIAL
2018

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

LE MOT DU DIRECTEUR

Je suis heureux de vous présenter le bilan social 2018 de la Région Bourgogne-Franche-Comté. Ce document, véritable base pour l'élaboration de stratégies et d'actions de ressources humaines, est une photographie à un instant T de l'état de la collectivité.

2018 a été l'année de la mise en œuvre des conditions d'emplois harmonisées pour l'ensemble des agents régionaux :

- le régime indemnitaire a été déployé pour les agents appartenant à un cadre d'emplois éligible au RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).
- l'action sociale a été redéfinie avec la création de l'AMIBFC, l'association du personnel, l'internalisation de la gestion des titres restaurants pour l'ensemble des agents du siège, etc. Cela se traduit par une augmentation du budget consacré à l'action sociale : de 2,72 M€ à 3,28 M€. Toutes les mesures ne sont pourtant pas effectives : les titres restaurants de l'année 2018 de l'ensemble des agents des lycées sont distribués en 2019, leur effet sera donc visible dans le prochain bilan social. Il en est de même pour l'harmonisation de la protection sociale complémentaire sur laquelle la collectivité s'est prononcée en novembre 2018 avec la décision d'opter pour la labellisation et des montants de participation visant à assurer à tous la meilleure couverture sociale.
- les nouveaux règlements du temps de travail ont été appliqués au 1er janvier 2018 pour les services administratifs et au 1er septembre 2018 pour les agents des lycées. Au siège, ces nouvelles modalités qui cherchent à concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle

se traduisent notamment par une augmentation exponentielle des agents en télétravail (de 86 agents en 2017 à 246 en 2018).

Le bilan social met en évidence la volonté de dialogue social et sa qualité. Avec la tenue de six Comités Techniques, de huit Commissions de Dialogue Social, dont une spécifiquement consacrée à l'évaluation du contrat social global, la discussion avec les représentants est d'une grande richesse pour la collectivité. L'année 2018 s'est terminée par l'organisation des élections professionnelles, moment essentiel pour la Région et son personnel.

La reconnaissance de la valeur professionnelle est aussi visible cette année puisque 565 agents ont bénéficié d'un avancement de grade (270 en 2017) et 43 d'une promotion interne. La collectivité est toujours attachée au développement des compétences et cette année 1819 agents ont bénéficié d'une formation pour un total de 5 822 jours.

Cette année, la présentation et l'analyse des données ont accentué le prisme de l'égalité femmes-hommes, sujet sur lequel s'est engagée fortement la Région. Si la situation est globalement satisfaisante, des progrès restent à conduire notamment sur l'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités dans les lycées. Ces premières données serviront de bases au rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes prévu à l'automne 2019.

En conclusion, je remercie les 4 248 agents permanents et non permanents de notre collectivité pour leur engagement quotidien dans leur mission de service public et je salue leur professionnalisme dans leur travail au service des habitants du territoire régional.

Gilles DA COSTA

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

SOMMAIRE

PAGES **6**

1/ POSTES

PAGES **7 À 18**

2/ EFFECTIFS

PAGE **19**

3/ POLITIQUE D'INTÉGRATION

PAGES **20 À 27**

4/ MOUVEMENTS DE PERSONNEL

PAGES **24 À 28**

5/ CONDITIONS DE TRAVAIL

PAGES **29 À 32**

6/ AVANCEMENTS ET PROMOTION

PAGES **33 À 35**

7/ FORMATION DES AGENTS

PAGES **36 À 37**

8/ RÉMUNÉRATION

PAGES **38 À 41**

9/ ACTION SOCIALE

PAGES **42 À 45**

10/ RELATIONS SOCIALES

PAGE **46**

11/ COMMUNICATION INTERNE

1/ POSTES

Au 31 décembre 2018, la répartition des postes est la suivante :

Catégorie postes	Siège	Lycées	TOTAL
A	524	-	524
B	294	24	318
C	334	2 986	3 320
TOTAL	1 152	3 010	4 162

- affectés au siège 1152 postes dont 1131 dans les services. Onze autres postes servent de support pour des agents mis à disposition d'autres structures, et dix postes concernent des agents qui n'ont pas pu être affectés sur un poste cible* lors de la réorganisation

- affectés dans les lycées 3010 postes

Soit un total de postes : 4162

Au cours de l'année 2018, 22 postes ont été créés pour répondre à des besoins liés au transfert des compétences transport, au Feader et à la gestion patrimoniale des lycées et autres bâtiments régionaux. Parallèlement, cinq postes ont été supprimés (quatre poste budgétaires vacants devenus sans objet, et un poste suite à la fin du dispositif des équipes mobiles sur le territoire franc-comtois).

*Chaque direction s'est vue attribuer un nombre de postes cibles lors de la réorganisation pour mener à bien ses missions. Certains agents, n'ayant pas pu être affectés sur un de ces postes, ont été assis sur un support budgétaire existant et mis à disposition des directions en fonction des besoins, sauf pour les agents en arrêt de longue durée.

2/ EFFECTIFS

Le personnel de la Région Bourgogne-Franche-Comté se compose d'agents titulaires et stagiaires, ainsi que d'agents contractuels, permanents ou non. Ce bilan social porte sur les agents présents et rémunérés au 31 décembre 2018. Au 31 décembre 2018, la collectivité comptait 4 248 agents : 3 919 permanents et 329 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 services civiques.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
PERMANENTS	2375	1544	3919
NON PERMANENTS	200	129	329
TOTAL	2575	1673	4248

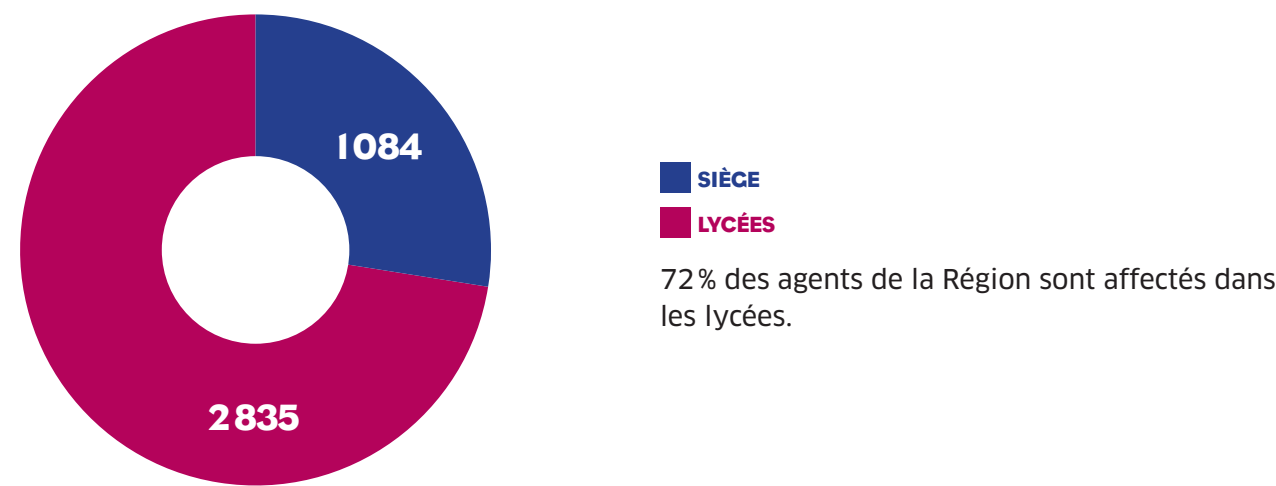
L'EFFECTIF PERMANENT

RÉPARTITION PAR STATUT ET PAR AFFECTATION

Agents permanents	Siège	Lycées	TOTAL
TOTAL	1084	2835	3919
FONCTIONNAIRES	977	2834	3811
TOTAL CONTRACTUELS PERMANENTS	107	1	108
DONT CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE	46		46
DONT CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	61	1	62

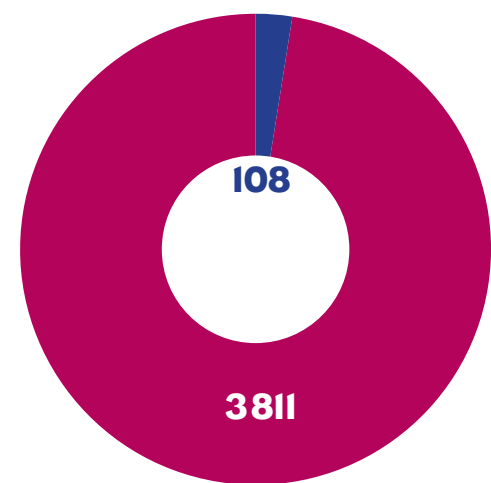
Les postes sont occupés à hauteur de 94% pour le siège comme pour les lycées, taux qui est constant par rapport à 2017.

RÉPARTITION PAR AFFECTATION

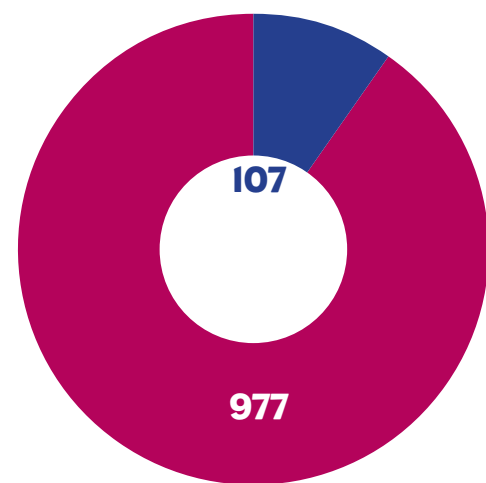


RÉPARTITION PAR STATUT DES AGENTS PERMANENTS

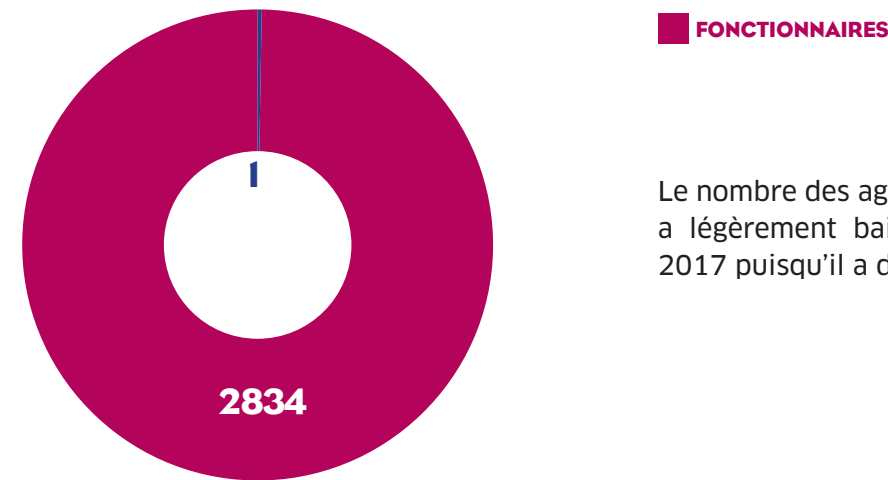
SUR L'ENSEMBLE DE LA COLLECTIVITÉ



AU SIÈGE

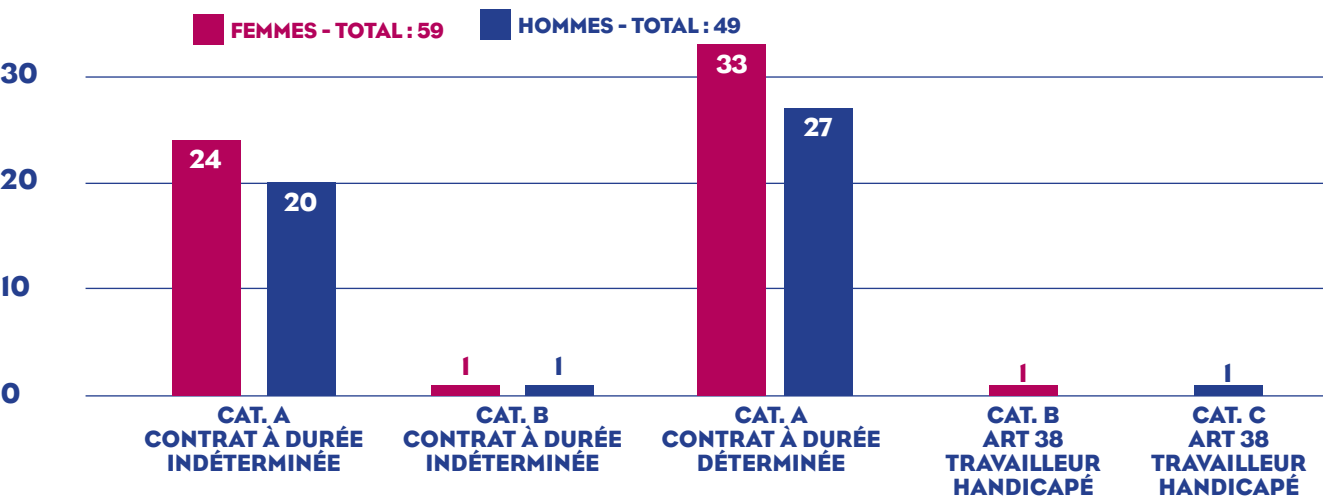


DANS LES LYCÉES



Le nombre des agents contractuels permanents a légèrement baissé en 2018 par rapport à 2017 puisqu'il a diminué de 10,28 % à 9,87 %.

LES AGENTS CONTRACTUELS PERMANENTS



Les 108 agents contractuels permanents sont répartis de la façon suivante :

- 107 agents dans les services administratifs
- 1 agents dans les lycées (article 39 – contrat travailleur handicapé)

On constate une augmentation des CDD de catégorie A (40 en 2016, 51 en 2017, 60 en 2018). La baisse du nombre d'agents en CDI peut être également remarquée, notamment suite à leur déprécarisation (loi Sauvadet).

Les 4 contractuels lycées de 2017 (article 39 – contrat travailleur handicapé) ont été titularisés au cours de l'année 2018.

RÉPARTITION PAR FILIÈRE

GRADE	TOTAL	FEMMES	HOMMES
FILIÈRE TECHNIQUE	3124	1753	1371
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	779	616	163
FILIÈRE CULTURELLE	16	6	10
TOTAL	3919	2375	1544

Plus de 80 % des agents appartiennent à la filière technique.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DU SIÈGE PAR CADRE D'EMPLOIS

CADRE D'EMPLOI	FEMMES	HOMMES	TOTAL
FILIÈRE ADMINISTRATIVE			
ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX	5	11	16
ATTACHÉS TERRITORIAUX	230	97	327
RÉDACTEURS TERRITORIAUX	185	26	211
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	196	29	225
FILIÈRE CULTURELLE			
CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	2	1	3
ATTACHÉS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	2	4	6
ASSISTANTS DE CONSERVATION TERRITORIAUX	0	2	2
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	2	3	5
FILIÈRE TECHNIQUE			
INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	4	18	22
INGÉNIEURS TERRITORIAUX	52	66	118
TECHNICIENS TERRITORIAUX	11	47	58
AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX	0	19	19
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	9	60	69
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	1	2	3
TOTAL	699	385	1084

Globalement le siège est composé majoritairement d'agents de la filière administrative (71 %) et de femmes (64 %).

Les cadres d'emplois les moins féminisés sont ceux des A+ (administrateur : 31 %, ingénieur en chef : 18 %) ainsi que la catégorie C technique (agent de maîtrise : 0 %, adjoint technique : 13 %).

FOCUS SUR LE POURCENTAGE DES FEMMES EN CATÉGORIE A PAR GRADE

FILIÈRE ADMINISTRATIVE	
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	13 %
ADMINISTRATEUR	50 %
ATTACHÉ HORS CLASSE	80 %
DIRECTEUR	68 %
ATTACHÉ PRINCIPAL	62 %
ATTACHÉ	72 %
FILIÈRE TECHNIQUE	
INGÉNIEUR GÉNÉRAL	0 %
INGÉNIEUR CHEF HORS CLASSE	13 %
INGÉNIEUR EN CHEF	23 %
INGÉNIEUR PRINCIPAL	41 %
INGÉNIEUR	47 %

FILIÈRE CULTURELLE	
CONSERVATEUR PAT EN CHEF	0 %
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	100 %
ATTACHÉ DE CONSERVATION	33 %

Ces taux sont à mettre en comparaison avec la part des femmes dans chaque filière : 80 % pour la filière administrative, 36 % pour la filière technique et 37 % pour la filière culturelle.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES LYCÉES PAR GRADE

GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TECHNICIEN PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	0	5	5
TECHNICIEN PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	0	6	6
TECHNICIEN	1	9	10
AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL	0	7	7
AGENT DE MAÎTRISE	28	155	183
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX PCP DE 1 ^{RE} CLASSE ÉTABLISSEMENTS ENS.	116	304	420
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX PCP DE 2 ^E CLASSE ÉTABLISSEMENTS ENS.	1175	457	1632
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX ÉTABLISSEMENTS ENS.	356	216	572
TOTAL	1676	1159	2835

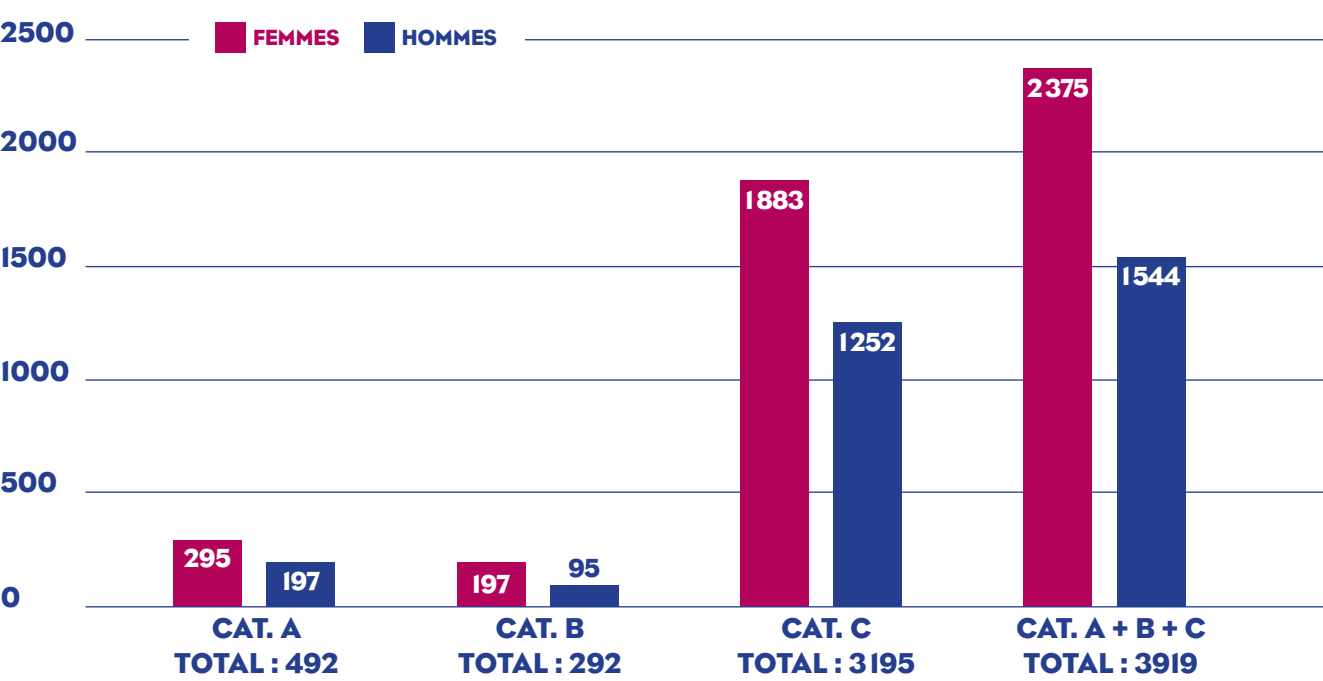
Alors qu'en 2017 le grade des adjoints techniques des établissements d'enseignement principaux de 2^e classe concernait 67 % des agents des lycées suite au PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations), il ne représente plus que 57 % au 31 décembre 2018 au profit des adjoints des établissements d'enseignement principaux de 1^{re} classe (128 agents en 2017, 410 en 2018, soit plus du triple).

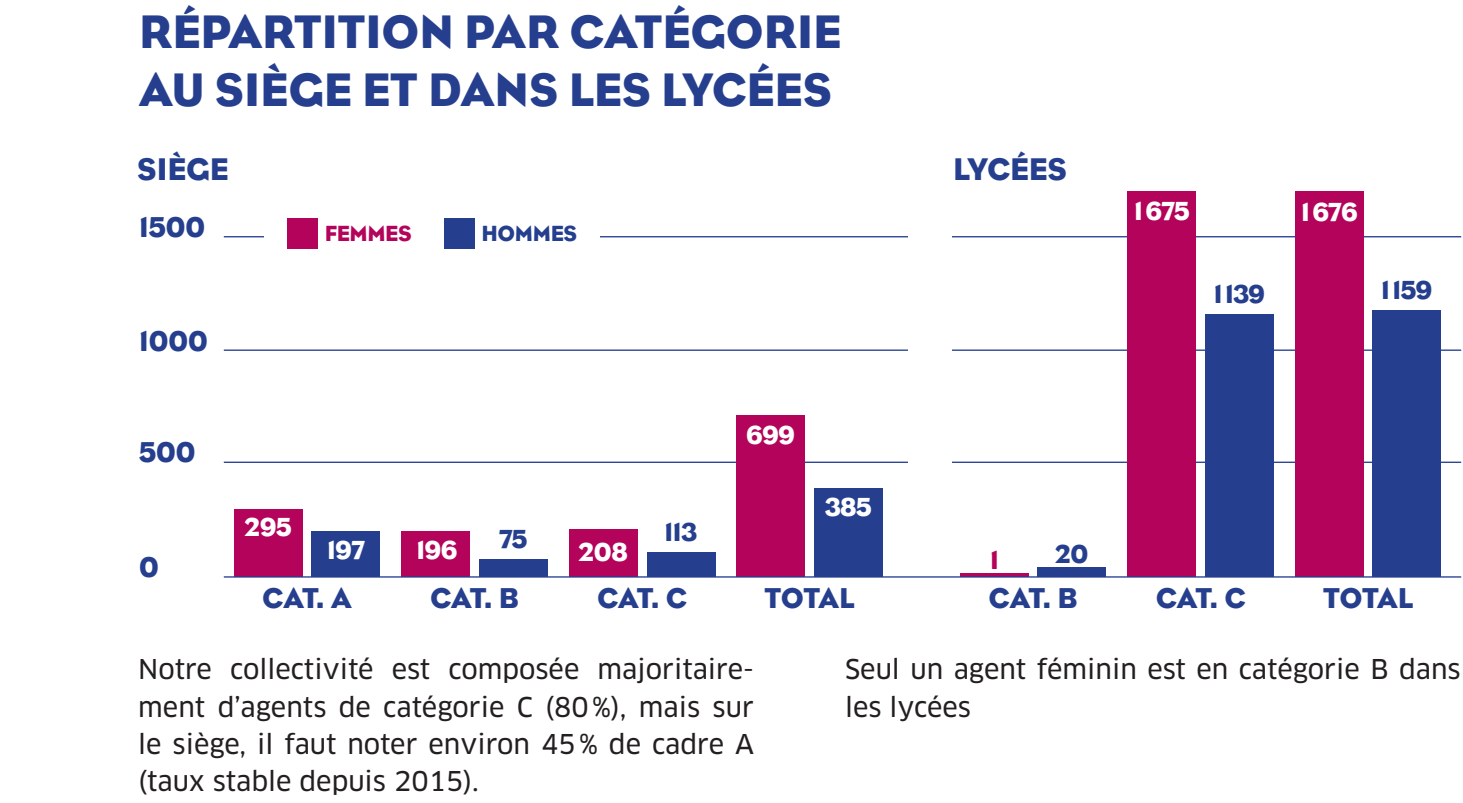
Parallèlement, l'ouverture des emplois des lycées sur le grade d'agent de maîtrise se poursuit, 6 agents en 2016, 148 en 2017 et 190 en 2018.

Ces deux tendances montrent l'effort de la collectivité en matière de déroulement de carrière des agents.

Enfin, on peut remarquer que le taux de féminisation des grades est de 69 % pour les deux premiers grades puis tombe aux alentours de 15 % pour le grade des agents de maîtrise et est nul pour les grades suivants sauf pour les techniciens.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





LES ENCADRANTS

ENCADRANTS AU SEIN DES SERVICES ADMINISTRATIFS

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
DCS - DCAS	1	5	6
DIRECTEUR - DIRECTEUR DÉLÉGUÉ	15	19	34
DIRECTEUR ADJOINT	6	9	15
CHEF DE SERVICE	45	33	78
RESPONSABLES UT	3	3	6
TOTAL	70	69	139

La parité est respectée globalement entre les hommes et les femmes bien qu'un premier déséquilibre existe car les femmes occupent la moitié des postes d'encadrement alors qu'elles représentent 64% des effectifs des services administratifs.

De plus, le taux de féminisation des postes est de 57% pour la strate chef de service puis décroît progressivement : 41% environ pour les directeurs adjoints, directeurs délégués et directeurs pour ne représenter plus que 16% des emplois fonctionnels.

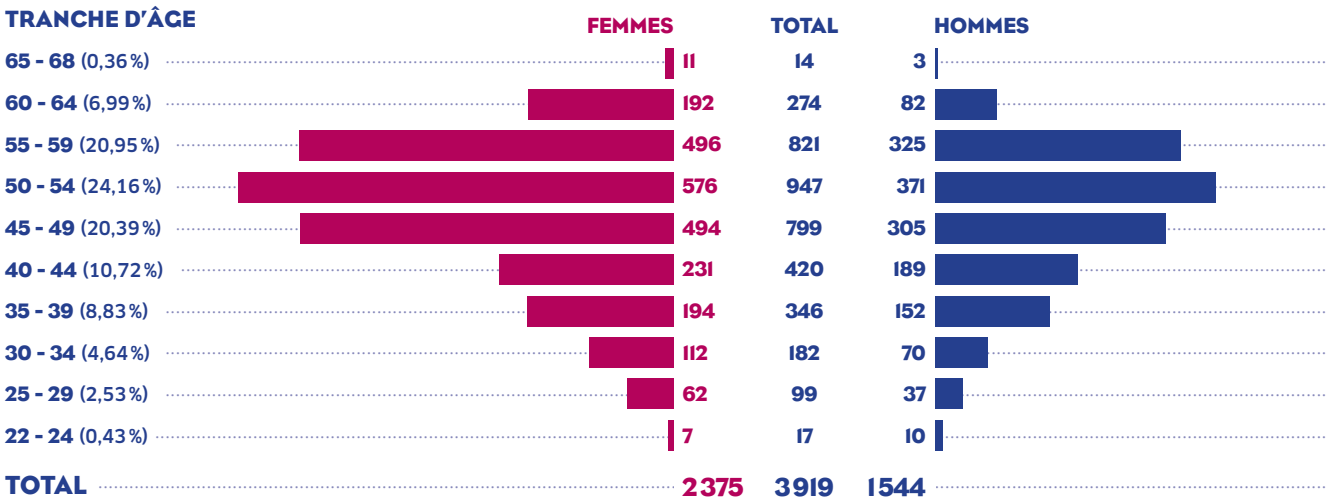
DANS LES LYCÉES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
RESPONSABLE ÉQUIPE MOBILE	0	10	10
RESPONSABLE RESTAURATION	9	103	112
RESPONSABLE SERVICES TECHNIQUES	12	51	63
RESPONSABLE MAINTENANCE	0	26	26
RESPONSABLE SERVICE GÉNÉRAL	15	18	33
TOTAL	36	208	244

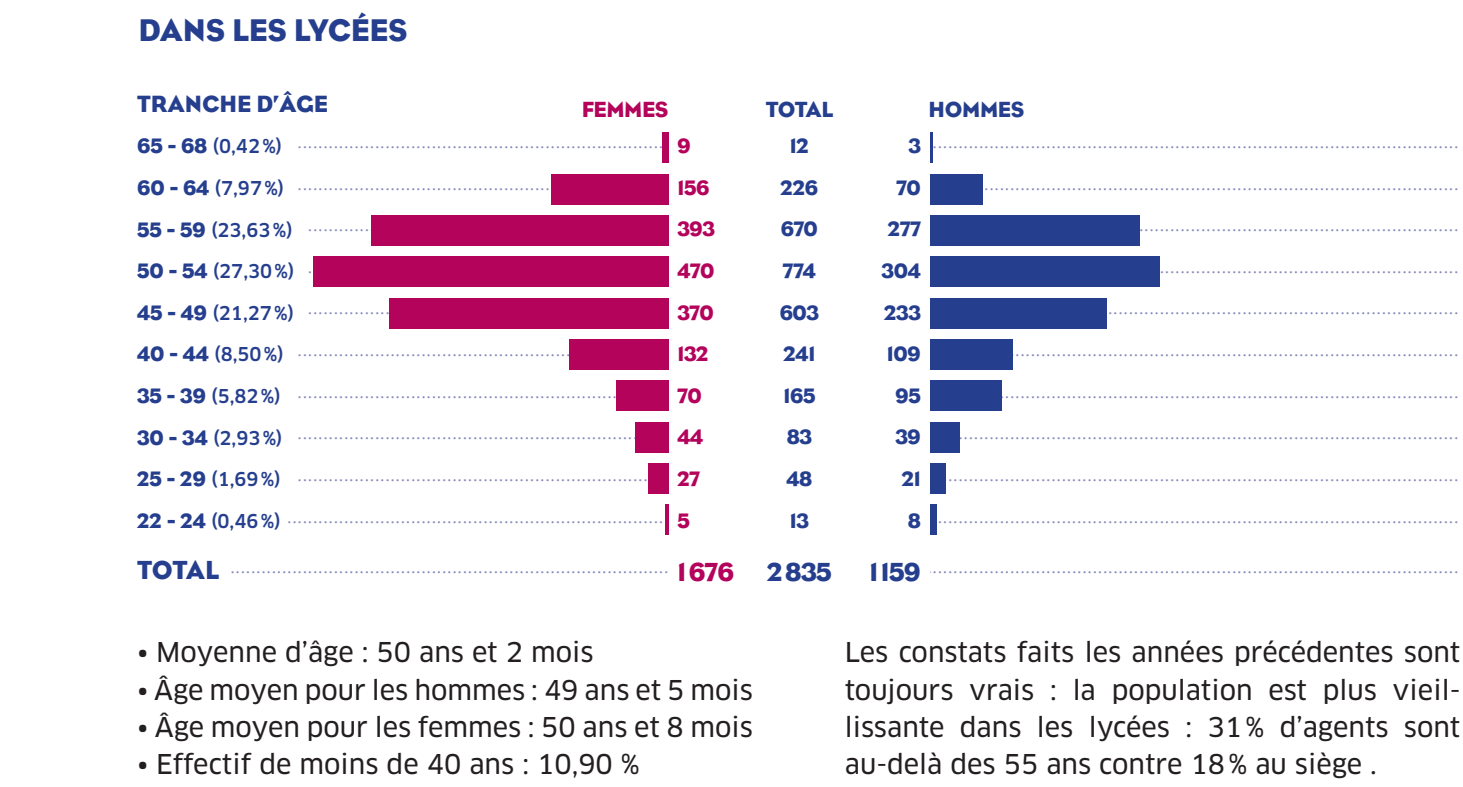
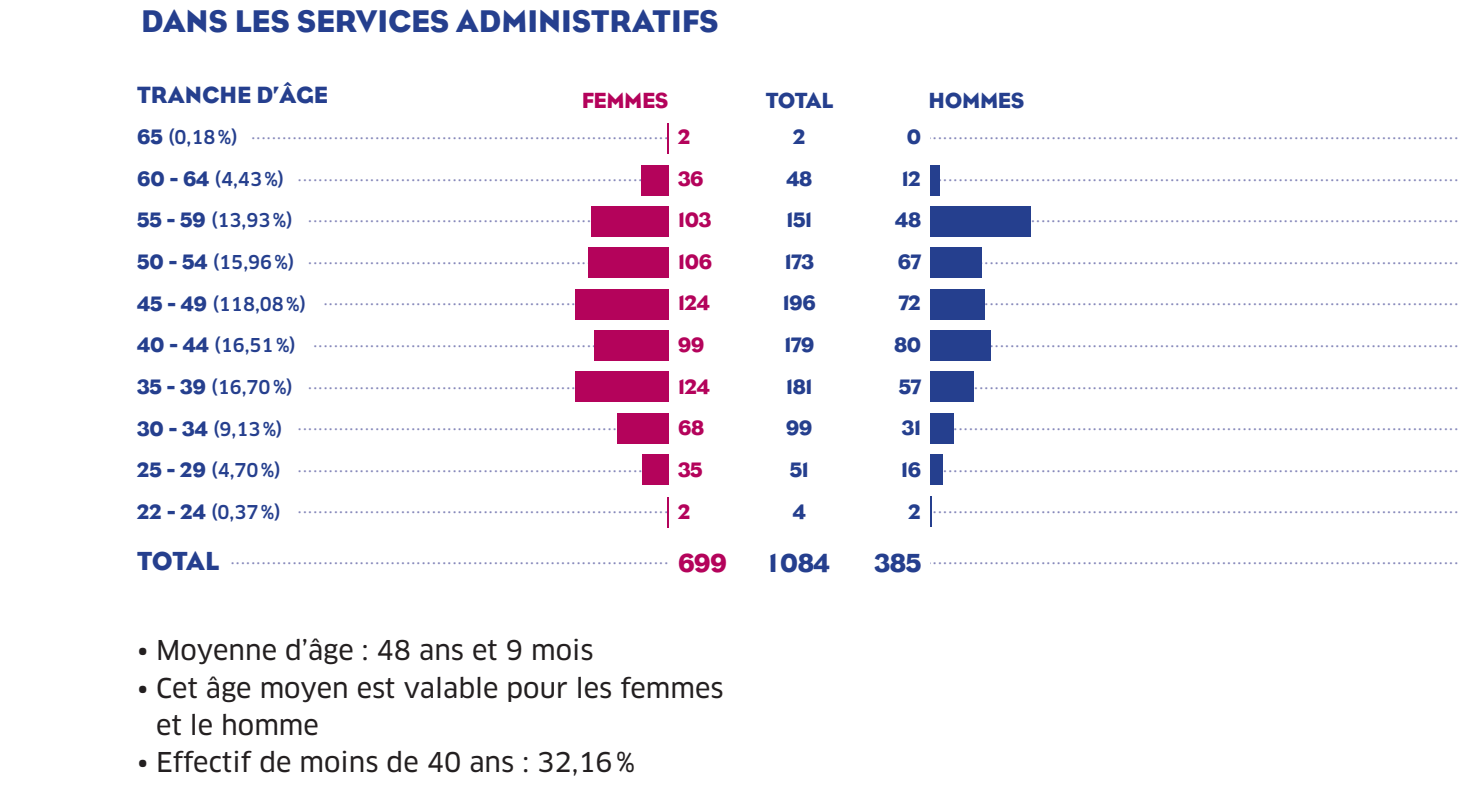
Force est de constater un déséquilibre femmes/hommes important, puisque les femmes représentent 15% des encadrants alors qu'elles sont près de 60% des agents des lycées. La démarche métier mise en œuvre en 2018, grâce à l'harmonisation des intitulés de fonctions, permet d'avoir une meilleure visibilité de la répartition femme/homme pour chaque métier.

Les métiers d'encadrants techniques (équipe mobile, maintenance) sont exclusivement masculins, alors que le métier d'encadrant des agents d'entretien (service général) est représenté par 45% de femmes. Le responsable du service technique qui chapeaute le service général et la maintenance est à 80% masculin.

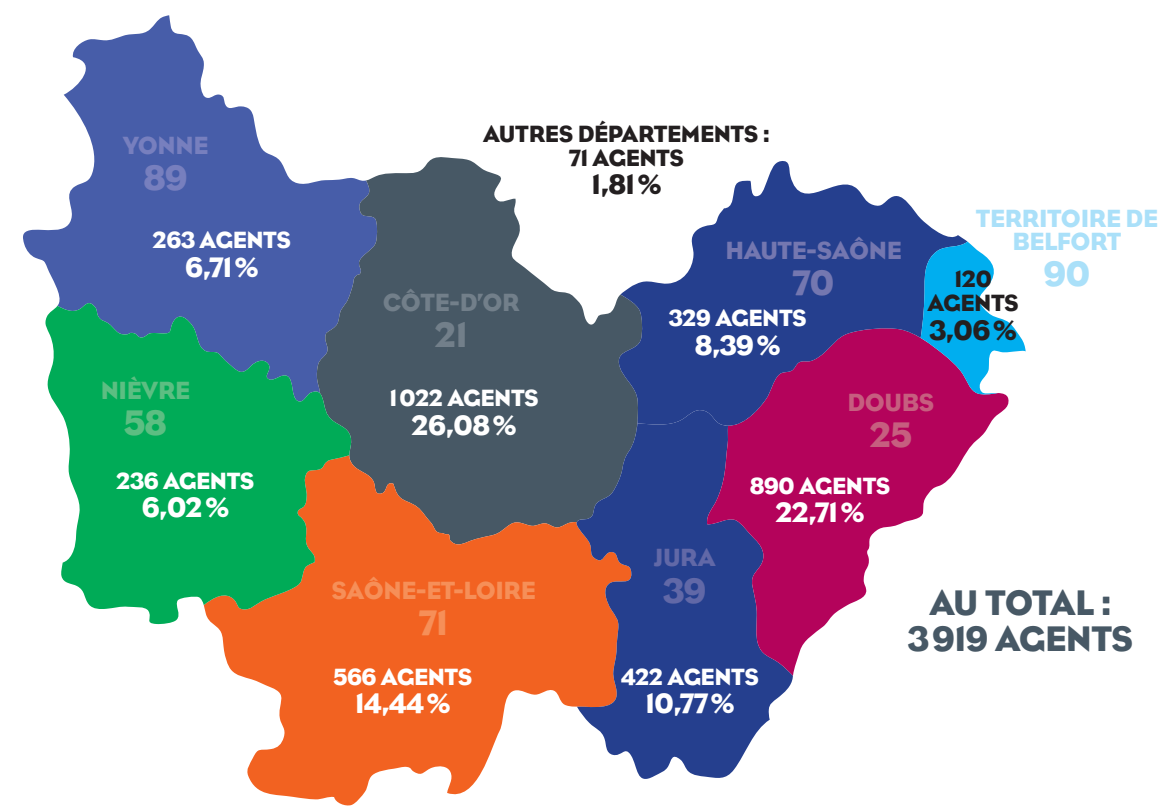
LES PYRAMIDES DES ÂGES POUR L'ENSEMBLE DE LA COLLECTIVITÉ



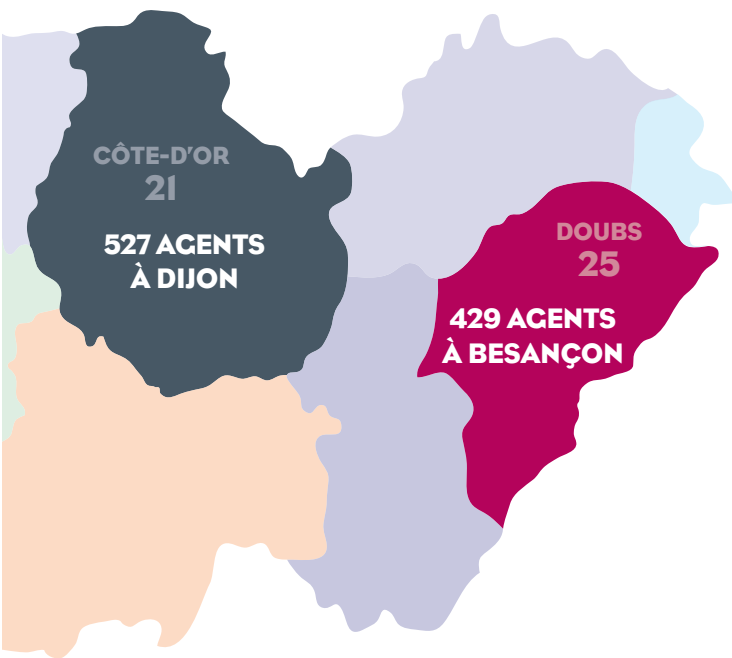
- Moyenne d'âge : 48 ans et 9 mois
- Âge moyen pour les hommes : 48 ans et 3 mois
- Âge moyen pour les femmes : 49 ans
- Effectif de moins de 40 ans : 16,43 %



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 antennes, des unités territoriales transports hors département de Côte-d'Or et du Doubs, les AMIR affectés dans des lycées hors de Besançon et de Dijon et quelques agents affectés à Bruxelles et à Mayence.

La répartition des agents entre les deux sites reste équilibrée malgré une légère diminution du poids relatif des agents sur Besançon : 433 en 2016 (45%), 445 en 2017(42%), 429 en 2018 (40%).

AUTRES : 128 AGENTS (AMIR, UT)
AU TOTAL : 1084 AGENTS

AGENTS EN TSD (TRAVAIL EN SITE DISTANT)

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

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	23	12	35
B	11	3	14
C	2	4	6
TOTAL	36	19	55

Le TSD concerne les agents du siège dont la localisation cible du poste est positionnée sur un site, là où est situé le service ou la direction, mais dont le bureau administratif est sur l'autre site.

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

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	12	10	22
B	8	1	9
C	4	0	4
TOTAL	24	11	35

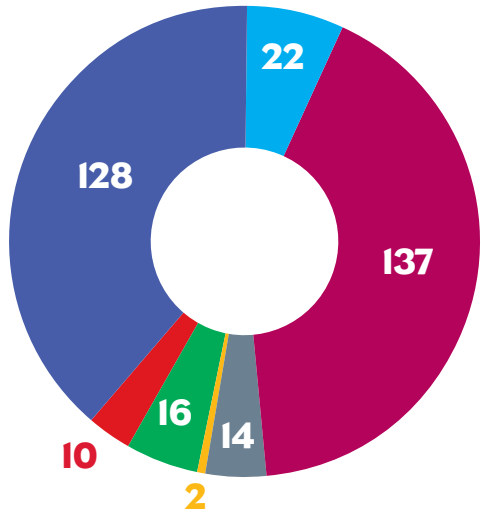
Le nombre d'agents en TSD a diminué sur le secteur de Besançon (42 agents en 2017) suite aux départs d'agents et à leur remplacement sur la localisation de la ville. Il reste stable sur le secteur de Dijon (55 également en 2017).

AGENTS NON PERMANENTS

RÉPARTITION DES AGENTS PAR CONTRAT

Les 329 agents permanents présents au 31 décembre 2018 sont répartis comme suit :

- 287 AGENTS CONTRACTUELS, en remplacement de congés maladie ou de maternité, compensation de TEMPS PARTIELS (128 AGENTS), EN RENFORT TEMPORAIRE OU SAISONNIER (22 AGENTS), ou sur POSTES BUDGÉTAIRES VACANTS (137 AGENTS).
- 14 AGENTS DE DROIT PRIVÉ, que représentent les apprentis, recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (dont 20 dans les lycées)
- 2 AGENTS EN CONTRAT « SERVICE CIVIQUE »
- 16 COLLABORATEURS DE GROUPE D'ÉLUS
- 10 COLLABORATEURS DE CABINET



RÉPARTITION HOMMES FEMMES PAR TYPE DE CONTRAT ET AFFECTATION

	SIÈGE		LYCÉE		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	H+F
ART 110 COLL DE CABINET	4	6	0	0	4	6	10
ART 110-1 COLL. GRP. ELUS CDI	1	2	0	0	1	2	3
ART 110-1 COLL. GRP. ELUS CDD	3	10	0	0	3	10	13
ART 3.1° ACCR TEMPORAIRE ACTI	14	4	2	2	16	6	22
ART 3-1 REMPLACEMENT (DONT DÉCHARGES SYNDICALES)	19	3	70	36	89	39	128
ART 3-2 VACANCE D'EMPLOI	6	7	75	49	81	56	137
APPRENTIS	3	4	2	5	5	9	14
SERVICE CIVIQUE	1	1	0	0	1	1	2
TOTAL	51	37	149	92	200	129	329

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
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
SIÈGE	33	10	43	5	4	9	0	0	0	1	0	1	53
LYCÉES	79	48	127	53	28	81	14	9	23	1	2	3	234
TOTAL	112	58	170	58	32	90	14	9	23	2	2	4	287

Près de 60% des agents contractuels ont une ancienneté de 2 ans et moins dans la collectivité, 90% sont arrivés après le 1^{er} janvier 2014.

La majorité des agents rentrés en 2008 et avant ont eu des périodes d'interruption de contrat.

3/ POLITIQUE D'INTÉGRATION

APPRENTISSAGE ET CONTRATS CIVIQUE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
APPRENTIS AU SIÈGE	3	4	7
APPRENTIS DANS LES LYCÉES	2	5	7
SERVICE CIVIQUE AU SIÈGE	1	1	2
TOTAL	6	10	16

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

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.

STATUT	TH	ATI
HOMME	126	16
FEMME	201	42
TOTAL	327	58

AFFECTATION	SIÈGE	LYCÉES
HOMME	24	118
FEMME	45	198
TOTAL	69	316

Le taux d'emploi de ces personnes est, au 31 décembre 2018 de 9,8%, en nette augmentation par rapport à 2017 (8,78%). Il correspond à 385 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (243 femmes, 142 hommes) dont :

- 327 agents reconnus TH
 - 58 agents titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité ou d'une pension d'invalidité
- Le taux d'emploi est de 11,13% pour les lycées (10,17% en 2017) et de 6,38% pour le siège (4,24% en 2017).

Les taux sont calculés pour les seuls agents permanents en activité : le mode de calcul n'est pas

identique pour le FIPHP. Il intègre les marchés avec les établissements de travail protégé et une partie des agents non permanents. Par ailleurs la date de référence définie par le FIPHP est celle du 1^{er} janvier de l'année.

La Région Bourgogne-Franche-Comté a sollicité le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique FIPHP afin qu'il subventionne du matériel ou des aides permettant le maintien à son poste de l'agent reconnu travailleur handicapé. En 2018, le financement du FIPHP s'élève à 132 542 €.

4/ MOUVEMENTS DE PERSONNEL

DANS LES LYCÉES

Le solde des entrées et des sorties est légèrement positif en 2018 (+4) au contraire de l'année 2017 (-22). Cela s'explique par un rattrai-

page des recrutements dans les lycées suite à la priorisation en 2017 des vacances de postes du siège dans le cadre de la réorganisation.

LES ARRIVÉES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRE EXTERNE	10	29	39
REC SANS CONCOURS EXT	0	6	6
CNT TH	0	1	1
RECRUTEMENT SANS CONCOURS INT	72	30	102
INTÉGRATION CREPS	1	5	6
RÉINTÉGRATION APRÈS DISPONIBILITÉ OU CONGÉ PARENTAL, OU CHGT POSITION	6	0	6
TOTAL	89	71	160

LYCÉES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
B	89	68	157
C	0	3	3
TOTAL	89	71	160

LES DÉPARTS

LYCÉES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MOBILITÉ ADM EXTÉRIEURE	6	9	15
RETRAITE	54	38	92
RETRAITE INVALIDITÉ	24	5	29
DÉCÈS	3	3	6
ABANDON DE POSTE	1	1	2
LICENCIEMENT, RADIATION	0	1	1
DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR MALADIE	2	2	4
CHGT POSITION ADMINISTRATIVE (CONGÉ PARENTAL, DISPONIBILITÉ HORS MALADIE, ETC.)	9	3	12
TOTAL	99	62	161

LYCÉES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
B	1	1	2
C	98	61	159
TOTAL	99	62	161

LES MOBILITÉS DANS LES LYCÉES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
B	3	0	3
C	36	43	79
TOTAL	39	43	82

Comme pour les 3 dernières années, les retraits représentent près de 60% des départs des agents (retraites pour invalidité non prises en compte).

Si les départs liés à l'état de santé des agents (disponibilité d'office pour maladie, retraite pour invalidité) ainsi que les décès représentaient en 2016 21% des départs, leur taux n'est plus que de 12% en 2017, et remonte à 24% en 2018, en lien avec les 29 retraits pour invalidité actées sur l'année 2018.

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

En 2018, le solde des arrivées et des départs est positif (+23 agents).

LES ARRIVÉES

SIÈGE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRE EXTERNE	18	19	37
REC CDD	15	6	21
REC CONCOURS INT	6	-	6
REC CONCOURS EXT	4	3	7
REC SANS CONCOURS INT	10	1	11
REC SANS CONCOURS EXT		2	2
CDD TH	1	-	1
TRANSFERT COMPÉTENCE		1	1
RÉINTÉGRATION OU CHGT SITUATION	4	2	6
TOTAL	58	34	92

LYCÉES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	24	21	45
B	17	9	26
C	17	4	21
TOTAL	58	34	92

LES DÉPARTS

SIÈGE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MOBILITÉ ADM EXTÉRIEURE	19	8	27
RETRAITE	6	10	16
RETRAITE POUR INVALIDITÉ	2	1	3
DÉCÈS		1	1
DÉMISSION	2	7	9
DISPO D'OFFICE POUR MALADIE	1	0	1
CHGT POSITION ADMINISTRATIVE	10	1	11
TOTAL	40	28	68

SIÈGE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	22	21	43
B	7	1	8
C	11	6	17
TOTAL	40	28	68

LES MOBILITÉS AU SIÈGE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	17	8	25
B	13	2	15
C	9	1	10
TOTAL	39	11	50

En 2018 on constate une augmentation des départs en retraite par rapport à l'année précédente (6 en 2017 et 19 en 2018 avec les retraites pour invalidité). Les départs vers d'autres administrations sont constants ainsi que les changements de position administrative.

Alors que les catégories A représentent 45% de l'effectif au siège, les départs sont à plus de 60 % pour cette catégorie d'agents.

DÉPRÉCARISATION

En 2018, l'accès à l'emploi titulaire tel que prévu par la loi du 12 mars 2012 a été prolongé. La collectivité a ouvert 34 postes afin de permettre la déprécarisation des agents remplissant les conditions d'ancienneté. À l'issue de la procédure 8 agents ont été nommés stagiaires au 1^{er} décembre 2018.

	NOMBRE AGENTS REMPLISSANT LES CONDITIONS	NOMBRE DE POSTES OUVERTS	NOMBRE D'AGENTS NOMMÉS
SIÈGE			
ATTACHÉ	33	27	4
INCÉNIEUR	6	6	4
ADJOINT ADMINISTRATIF	1		0
LYCÉES			
ADJOINT TECHNIQUE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	1	1	0
TOTAL	41	34	8

L'écart entre le nombre de postes ouverts et le nombre d'agents nommés s'explique par le refus des agents d'être titularisés. En effet, financièrement la titularisation allait entraîner pour eux une perte de salaire d'où leur souhait de rester en CDI.

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	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	39	10	21	2	2	1	233	184	295	197
B	36	2	5	1	0	0	156	92	197	95
C	178	23	66	11	46	21	1593	1197	1883	1252
TOTAL	253	35	92	14	48	22	1982	1473	2375	1544
	288		106		70		3455		3919	

Près de 12 % de l'effectif bénéficie d'un temps partiel, il reste à 85 % féminin. Ces taux sont stables par rapport aux années précédentes.

AU SIÈGE

CATÉGORIE DU GRADE	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION		TEMPS PARTIEL DE DROIT		TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE		TEMPS COMPLET		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	39	10	21	2	2	1	233	184	295	197
B	36	2	5	1			155	72	196	75
C	48	2	17	0	2	0	141	111	208	113
TOTAL	123	14	43	3	4	1	529	367	699	385
	137		46		5		896		1084	

DANS LES LYCÉES

CATÉGORIE DU GRADE	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION		TEMPS PARTIEL DE DROIT		TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE		TEMPS COMPLET		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
B	0	0	0	0	0	0	1	20	1	20
C	130	21	49	11	44	21	1452	1086	1675	1139
TOTAL	130	21	49	11	44	21	1453	1106	1676	1159
	151		60		65		2559		2835	

Proportionnellement à la population, les temps partiels restent plus nombreux au siège (18 %) que dans les lycées (9 %).

TÉLÉTRAVAIL

Au 1^{er} janvier 2018, le télétravail a été proposé à tous les agents du siège quelle que soit leur localisation. Au 31 décembre 2018 il y avait 246 télétravailleurs, soit 22 % des agents du siège et une augmentation de plus du triple par rapport à 2017 (86 télétravailleurs).

Les agents en télétravail sont à 51 % des catégories A, ce qui est proportionnel au poids de cette catégorie au siège (45 %) et 75 % de femmes (qui représentent elles 64 % des agents).

	NB FEMMES	NB HOMMES	NB TÉLÉTRAVAILLEURS	% PAR CATÉGORIE
CATÉGORIE A	91	35	126	51 %
CATÉGORIE B	57	21	78	32 %
CATÉGORIE C	38	4	42	17 %
TOTAL	186	60	246	100 %

Cette représentation s'approche de celle de 2017, mis à part la part des agents de catégorie A qui a diminué au profit des agents de

catégorie B (en 2017 : 58 % des agents étaient en A et 24 % en B).

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 :

Nombre de jours d'absence

Nombre de jours dans la période théoriquement travaillés

Taux d'absentéisme global : 7,73 % en 2018 (8,07 % en 2017)

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	426 262	9 267	334	273	3 882	2,17 %	0,08 %	0,06 %	0,91 %	3,23 %
LYCÉES	1 159 537	60 143	14 823	4 347	29 584	5,19 %	1,28 %	0,37 %	2,55 %	9,39 %
GLOBAL	1 585 799	69 410	15 157	4 620	33 466	4,38 %	0,96 %	0,29 %	2,11 %	7,73 %

Le taux global d'absentéisme a légèrement diminué entre 2017 et 2018. Cette diminution n'est pas homogène. En effet on constate une diminution de l'absentéisme des agents du siège (-0,4 point) et une légère augmentation de l'absentéisme dans les lycées (+0,14 point).

Si l'ordre d'importance des types d'absence est identique au siège comme dans les lycées (maladie, longue maladie, accident de travail puis

maladie professionnelle), le poids de chacune n'est pas le même. La maladie ordinaire représente près de 70% au siège et 55% dans les lycées, les accidents de travail 2,45% au siège et 13,5% dans les lycées.

À noter une forte augmentation de la maladie professionnelle : 4 947 jours en 2018 alors qu'elle ne représentait que 2 974 jours en 2017.

RÉPARTITION H/F DES AGENTS CONCERNÉS PAR UN ARRÊT DE TRAVAIL

	NBR AGENTS MALADIE ORDINAIRE			NBR AGENTS AT			NBR AGENTS ML MD			NBR AGENTS MP		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
SIÈGE	291	119	410	9	4	13	13	3	16	1	0	1
LYCÉES	1 082	571	1 653	166	84	250	88	48	136	17	6	23
TOTAL	1 373	690	2 063	175	88	263	101	51	152	18	6	24

Parmi les agents concernés par un arrêt de travail la part des femmes est globalement représentative de leur poids dans la collectivité

(60%) à l'exception de la maladie professionnelle (75% de femmes) et les longues maladies au sein des services administratifs (81%).

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	1 465	2	-	-	-	0,14 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,14 %
60 ANS À 65 ANS	21 471	666	27	-	223	3,10 %	0,13 %	0,00 %	1,04 %	4,27 %
55 ANS À 60 ANS	58 726	1 673	10	-	1 338	2,85 %	0,02 %	0,00 %	2,28 %	5,14 %
50 ANS À 55 ANS	66 180	1 607	290	273	547	2,43 %	0,44 %	0,41 %	0,83 %	4,11 %
45 ANS À 50 ANS	72 831	2 080	-	-	593	2,86 %	0,00 %	0,00 %	0,81 %	3,67 %
40 ANS À 45 ANS	68 196	1 327	5	-	804	1,95 %	0,01 %	0,00 %	1,18 %	3,13 %
35 ANS À 40 ANS	69 074	1 095	2	-	-	1,59 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,59 %
30 ANS À 35 ANS	40 621	540	-	-	377	1,33 %	0,00 %	0,00 %	0,93 %	2,26 %
25 ANS À 30 ANS	23 536	249	-	-	-	1,06 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,06 %
20 ANS À 25 ANS	4 100	28	-	-	-	0,68 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,68 %
MOINS DE 20 ANS	62	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	426 262	9 267	334	273	3 882	2,17 %	0,08 %	0,06 %	0,91 %	3,23 %

L'absentéisme du siège relève principalement de la maladie ordinaire qui dépasse le taux de 2%, à partir de 45 ans. Au niveau global, c'est

également à partir de 40 ans que l'absentéisme est le plus important. Cela reste toutefois des taux très faibles.

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	6 889	744	97	-	346	10,80 %	1,41 %	0,00 %	5,02 %	17,23 %
60 ANS À 65 ANS	103 106	6 226	2 487	823	6 143	6,04 %	2,41 %	0,80 %	5,96 %	15,21 %
55 ANS À 60 ANS	260 735	14 419	4 213	1 474	11 712	5,53 %	1,62 %	0,57 %	4,49 %	12,20 %
50 ANS À 55 ANS	297 020	13 590	3 490	644	5 823	4,58 %	1,18 %	0,22 %	1,96 %	7,93 %
45 ANS À 50 ANS	241 494	13 188	1 979	1 406	2 391	5,46 %	0,82 %	0,58 %	0,99 %	7,85 %
40 ANS À 45 ANS	100 768	4 846	686	-	1 718	4,81 %	0,68 %	0,00 %	1,70 %	7,19 %
35 ANS À 40 ANS	66 620	3 164	1 000	-	1 137	4,75 %	1,50 %	0,00 %	1,71 %	7,96 %
30 ANS À 35 ANS	41 361	1 850	623	-	314	4,47 %	1,51 %	0,00 %	0,76 %	6,74 %
25 ANS À 30 ANS	27 537	1 770	204	-	-	6,43 %	0,74 %	0,00 %	0,00 %	7,17 %
20 ANS À 25 ANS	13 676	346	44	-	-	2,53 %	0,32 %	0,00 %	0,00 %	2,85 %
MOINS DE 20 ANS	331	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1 159 537	60 143	14 823	4 347	29 584	5,19 %	1,28 %	0,37 %	2,55 %	9,39 %

On peut constater une augmentation du taux global d'absentéisme avec l'âge avec un palier après 55 ans. Sachant que 30% des agents des lycées

ont plus de 55 ans ces taux impactent donc fortement l'absentéisme.

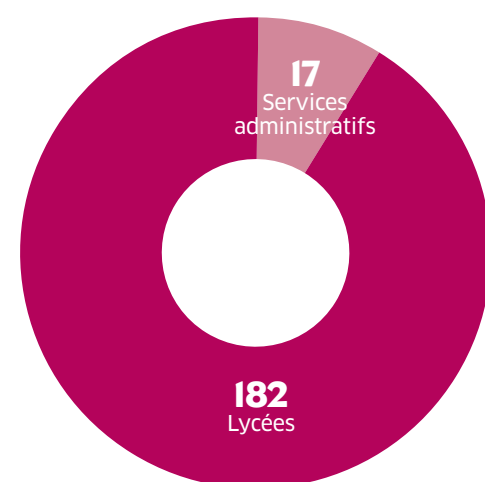
ACCIDENTS DU TRAVAIL

326 accidents du travail ont été déclarés en 2018 (324 en 2017).

RÉPARTITION SUR L'ANNÉE 2018

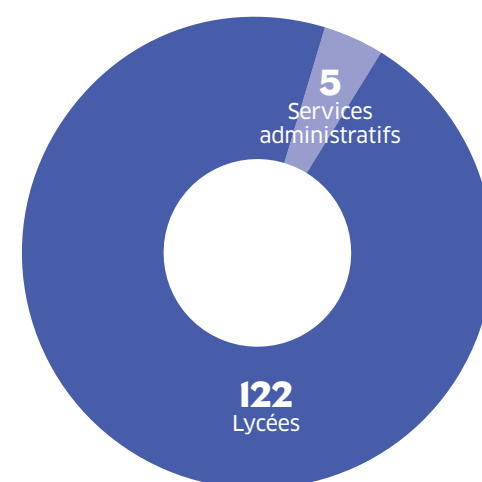
	JAN.	FÉV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.	TOTAL
AT	34	22	44	19	25	27	10	8	24	26	33	27	299
AS	2	3	4	1	3	3	1	1	3	3	2	1	27

ACCIDENTS DU TRAVAIL EN 2018



FEMMES
TOTAL : 199 SOIT 61,04 %

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



HOMMES
TOTAL : 127 SOIT 38,96 %

Le nombre d'accidents de travail par genre est représentatif de leur répartition au sein des lycées (qui est, pour mémoire : 59% des femmes et 41% des hommes).

MALADIES PROFESSIONNELLES

Les maladies professionnelles concernent presque exclusivement les agents des lycées. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent la première cause de maladie professionnelle. Les agents victimes d'affections péri-articulaires sont principalement des agents des lycées intervenant à l'entretien des locaux ou en cuisine.

En 2018, 24 agents ont eu un arrêt de travail pour maladie professionnelle, l'ensemble de ces arrêts a occasionné 4620 jours d'arrêt ce qui représente 12,65 ETP. Plusieurs maladies professionnelles ne sont plus génératrices d'arrêt de travail mais sont toujours actives en termes de soins. Par ailleurs sur la seule année 2018, 13 dossiers ont été reconnus imputables au service et 29 sont en cours d'instruction.

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 de santé et de sécurité.

En 2018, 667 visites médicales ont été réalisées pour les agents des services administratifs et 1 100 visites médicales pour les agents des lycées.

Les médecins ont réalisé :

- 1 073 fiches d'aptitudes sans réserve
- 386 fiches d'aptitudes avec restrictions

- 210 fiches d'aptitudes sous réserves de préconisation
 - 98 fiches d'inaptitude temporaire
 - 2 fiches d'inaptitudes définitives.
- Par ailleurs, 30 agents ont été orientés par les médecins de prévention auprès d'un psychologue du travail. 20 agents ont pris contact et ont bénéficié de séances auprès d'un professionnel.

En outre, 7 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		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A	114	53	167	-	-	0	114	53	167
GRADE B	97	21	118	0	6	6	97	27	124
GRADE C	128	65	193	846	520	1366	974	585	1559
TOTAL	339	139	478	846	526	1372	1185	665	1850

En 2018, 1850 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 47% de l'effectif permanent ; 44 % des agents des services administratifs et 48% des agents des lycées.

L'avancement d'échelon s'effectue maintenant au temps moyen pour tous les agents sans possibilité de dérogation.

AVANCEMENTS DE GRADE

SIÈGE	PROMOUVABLES			INSCRITS AU TABLEAU			PROMUS		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A	44	26	70	16	6	22	10	3	13
GRADE B	38	15	53	3	4	7	3	4	7
GRADE C	38	26	64	28	19	47	28	19	47
TOTAL	120	67	187	47	29	76	41	26	67
LYCÉES	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRADE B	0	6	6	0	3	3	0	3	3
GRADE C	1110	593	1703	211	294	505	212	283	495
TOTAL	1110	599	1709	211	297	508	212	286	498
TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A	44	26	70	16	6	22	10	3	13
GRADE B	38	21	59	3	7	10	3	7	10
GRADE C	1148	619	1767	239	313	552	240	302	542
TOTAL	1230	666	1896	258	326	584	253	312	565

Le nombre d'agents promus à l'avancement de grade en 2018 est plus de deux fois supérieur au chiffre de 2017 (565 inscrits en 2018 et 270 en 2017). Toutefois, cette tendance n'est pas partagée sur le siège comme dans des lycées : le nombre d'agents inscrits a été multiplié par cinq dans les lycées (138 en 2017 à 76 en 2018). Cela s'explique par deux faits indépendants l'un de l'autre :

- dans les lycées, l'ouverture des conditions d'accès au grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 1^{re} classe. En 2017, seuls les agents encadrants, en fin de carrière ou de grade ont été promus à l'avancement. En 2018, la collectivité a décidé de le rendre accessible aussi à tous les agents disposant d'une spécialité.
- Au siège, le nombre de personnes remplissant les conditions d'ancienneté a diminué fortement sur les agents de catégorie C (131 en 2017 et 64 en 2018). Par ailleurs, le taux de promus/promouvables a baissé de moitié pour les agents de catégorie B en raison des règles statutaires d'avancement (l'absence de possibilité de nominations suite à examen

professionnel a entraîné l'application des règles dérogatoires qui restent restrictives en nombre de postes).

Le décalage entre les agents inscrits sur tableaux d'avancement et nommés s'explique à la fois par des conditions de fonctions exigées sur certains postes dans les services administratifs et des agents des lycées qui, inscrits sur le tableau d'avancement au grade de principal de 1^{re} classe et sur la liste d'aptitude au grade d'agent de maîtrise ont opté pour la promotion interne.

TAUX DES AGENTS PROMUS

	P/R À L'EFFECTIF TOTAL	P/R AUX PROMOUVABLES
S	6%	36%
L	17%	29%
TOTAL	14%	30%

30% des agents promouvables ont été promus en 2018 contre 14% en 2017.

TAUX DES FEMMES DANS LA COLLECTIVITÉ, DANS LES PROMOUVABLES ET DANS LES PROMUS

	% DE FEMME DANS LES EFFECTIFS TOTAUX	% DE FEMME DANS LES PROMOUVABLES	% DE FEMME DANS LES PROMUS
S	64%	64%	61%
L	59%	65%	43%
TOTAL	60%	65%	45%

Si les ratios d'avancement sont équilibrés au sein des services administratifs au vu du taux de femmes dans les effectifs et dans les promouvables, force est de constater un décalage prononcé concernant les lycées où les femmes représentent 60% des effectifs, 65% des promouvables mais seulement 45% des promus.

Cela est dû au fait que les femmes occupent en majorité des postes d'agents d'entretien qui permettent l'avancement à un grade d'avancement au sein de leur cadre d'emplois contre deux possibilités d'avancements pour les postes à spécialité qui sont plutôt masculins.

PROMOTION INTERNE

SIÈGE	PROMOUVABLES			INSCRITS SUR LISTE			PROMUS		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A	128	54	182	7	5	12	4	2	6
GRADE B	83	35	118	4	1	5	4	1	5
GRADE C	2	27	29	0	5	5	0	5	5
TOTAL	213	116	329	11	11	22	8	8	16
LYCÉES	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A	0	14	14	0	0	0	0	0	0
GRADE B	40	228	268	0	1	1	0	0	0
GRADE C	1083	659	1742	5	26	31	3	24	27
TOTAL	1123	901	2024	5	27	32	3	24	27
TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A	128	68	196	7	5	12	4	2	6
GRADE B	123	263	386	4	2	6	4	1	5
GRADE C	1085	686	1771	5	31	36	3	29	32
TOTAL	1336	1017	2353	16	38	54	11	32	43

La promotion interne est encadrée par des quotas liés au nombre de nominations de titulaires – sauf pour l'accès au grade d'agent de maîtrise. Ainsi, si 60% des agents de la collectivité étaient éligibles à une promotion en 2018, seuls un peu plus de 1% ont pu être inscrits sur liste d'aptitude et nommés.

Le nombre d'agents promus dans les lycées a diminué : suite à l'ouverture en 2017 de l'accès au grade d'agent de maîtrise pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement, le nombre d'agents promus à ce grade en 2018 ne concerne que les nouveaux agents remplissant les conditions d'ancienneté.

TAUX DES FEMMES DANS LA COLLECTIVITÉ,
DANS LES PROMOUVABLES ET DANS LES PROMUS

	% DE FEMMES DANS LES EFFECTIFS TOTAUX	% DE FEMMES DANS LES PROMOUVABLES	% DES FEMMES NOMMÉES SUR LISTE D'APTITUDE	% DE FEMMES PROMUES
S	64 %	64 %	50 %	50 %
L	59 %	55 %	15 %	11 %
TOTAL	60 %	57 %	30 %	25 %

Il y a un fort décrochage entre le taux de femmes promues et leur représentation au sein de la collectivité, surtout dans les lycées. Ceci est encore lié à leur plus faible représentation dans les fonctions ouvrant droit à la promotion.

7/ FORMATION DES AGENTS

Les chiffres présentés illustrent l'activité formation des agents du conseil régional durant l'année 2018. Les formations ont majoritairement été suivies dans le domaine de la sécurité des agents, avec notamment la sensibilisation et à la prévention du risque attentat pour les

agents d'accueil et les chefs d'équipe. L'informatique et la bureautique, l'entretien et la maintenance des locaux, le management et les dispositifs d'évolution professionnelle (dont les préparations à concours) sont les domaines les plus sollicités en 2018.

LE TEMPS DE FORMATION

1819 agents* ont suivi au moins une journée de formation en 2018 (995 agents des lycées et 824 agents du siège) pour un total de 5 822 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
FEMMES	0	1	520	521
HOMMES	0	16	458	474
TOTAL	0	17	978	995

SIÈGE	A	B	C	TOTAL
FEMMES	249	171	154	574
HOMMES	154	50	46	250
TOTAL	403	221	200	824

C'est dans le domaine de la sécurité (1133 jours), des formations d'intégration (764 jours), de l'informatique et de la bureautique (650 jours), de l'entretien et de la maintenance des locaux (440 jours) et du management (380

jours) que sont réalisés le plus grand nombre de jours de formation. On notera que les dispositifs d'accompagnement au projet professionnel et les préparations à concours et examens représentent 580 jours de formation en 2018.

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 première 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 2018, les formations suivies se répartissent ainsi :

SIÈGE ET LYCÉES

TYPE DE FORMATION	A	B	C	TOTAL
INTÉGRATION	230	74	460	764
PROFESSIONNALISATION	449	266	1603	2318
PERFECTIONNEMENT	740	312	1123	2175
PRÉPARATION CONCOURS	40	157	289	486
PRÉPARATION CONCOURS HORS CNFPT	8	3	2	13
FORMATION PERSONNELLE *	10	-	56	66
TOTAL	1477	812	3533	5822

LYCÉES

TYPE DE FORMATION	A	B	C	TOTAL
INTÉGRATION	-		395	395
PROFESSIONNALISATION	-	33	1410	1443
PERFECTIONNEMENT	-	22	916	938
PRÉPARATION CONCOURS	-	1	172	173
PRÉPARATION CONCOURS HORS CNFPT	-	-	1	1
FORMATION PERSONNELLE *	-	-	56	56
TOTAL	-	56	2950	3006

SIÈGE

TYPE DE FORMATION	A	B	C	TOTAL
INTÉGRATION	230	74	65	369
PROFESSIONNALISATION	449	233	193	875
PERFECTIONNEMENT	740	290	207	1237
PRÉPARATION CONCOURS	40	156	117	313
PRÉPARATION CONCOURS HORS CNFPT	8	3	1	12
FORMATION PERSONNELLE *	10	-	-	10
TOTAL	1477	756	583	2816

Le poids des formations obligatoires n'est pas le même entre le siège (44%) et les lycées (62%).

LES FORMATIONS PAR ORGANISME

57% 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 total de 3 337 jours de formation, une baisse notable par rapport à 2017 en raison d'une nette diminution du nombre de jours de formations intra et de nombreuses annulations de sessions. 84

organismes autres que le CNFPT ont été sollicités pour animer 1835 journées de formation alors que 665 journées de formation ont été dispensées en interne (11% des actions).

Sont comptabilisés dans ce tableau les jours de bilans de compétences.

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	683	683	45	409	453	1934	266	2200	3337
COLLECTIVITÉ	267	267	1	148	148	147	101	248	664
AUTRES ORGANISMES	534	534	9	200	209	871	219	1091	1834
TOTAL	1484	1484	55	756	810	2952	586	3539	5835

BUDGET CONSACRÉ À LA FORMATION

1191146€ ont été consacrés à la formation des agents du conseil régional en 2018, ainsi répartis :

- Cotisation CNFPT : 849735€
- Facturation absentéisme CNFPT : 17307€
- Actions auprès d'organismes hors CNFPT payées en 2017 : 280668€
Dont lycées : 174872€
Dont siège : 105796€
- Formation des apprentis Région : 21040€
- Frais liés à des formations 2018 (déplacement, nuitées, restauration) : 15743€
Dont lycées : 6135€
Dont siège : 9608€
- Bilans et VAE : 6653€
Dont lycées : 4580€
Dont siège : 2073€

8/ RÉMUNÉRATION

MASSE SALARIALE (BUDGET RH)

- Dépenses de personnel : **171 726 221 €**
- Dépenses de fonctionnement de la collectivité : **1 021 544 679 €**

Les dépenses du personnel représentent 16,81 % des dépenses de fonctionnement.

VALEUR DU POINT

Depuis le 1^{er} février 2017, la valeur du point est de **4,6860 €**.

RÉMUNÉRATION NETTE MOYENNE MENSUELLE PAR CATÉGORIE DE GRADE ET SEXE

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE RÉGION

	FEMME	HOMME	TOTAL
A	2 801 €	3 405 €	3 046 €
B	2 055 €	2 161 €	2 088 €
C	1 593 €	1 711 €	1 639 €

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE SIÈGE

	FEMME	HOMME	TOTAL
A	2 801 €	3 405 €	3 046 €
B	2 054 €	2 122 €	2 072 €
C	1 697 €	1 834 €	1 745 €

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE LYCÉES

	FEMME	HOMME	TOTAL
B	-	2 301 €	2 292 €
C	1 579 €	1 699 €	1 627 €

La rémunération nette moyenne a été calculée sur l'effectif permanent présent au cours de l'année 2018. Dans l'objectif de rétablir le net à payer issu uniquement de la situation administrative de l'agent :

- Ont été rajoutés au net à payer : les déductions pour les titres restaurants, les prélèvements des mutuelles, le rachat des années d'études

- Ont été déduits du net à payer : la participation employeur pour la complémentaire santé et prévoyance, les indemnités de congés payés et de CET versés à titre exceptionnel aux titulaires, les indemnités de changement de résidence, les remboursements de rétro-CNRACL.
- Les mois non travaillés en totalité ont été retirés pour éviter de fausser les moyennes des salaires. Malgré la mise en place en 2018 d'un régime indemnitaire lié aux fonctions et non plus aux grades, allant donc en faveur de l'égalité femmes / hommes, on peut constater encore des écarts, notamment sur les agents de catégorie A où les femmes perçoivent un salaire

moyen équivalent à 82 % de celui des hommes. Les moyennes des salaires des agents de catégorie B et C qu'ils soient au siège ou dans les lycées ont moins d'écart : les moyennes des salaires féminins représentent entre 92% et 96% de la moyenne des salaires masculins.

L'écart femmes/hommes peut s'expliquer par le maintien des régimes indemnitaires antérieurs (liés aux grades) pour les agents présents au 31/12/2017, les temps partiels restant en majeure partie féminins, mais également la répartition femmes / hommes par groupe fonction de régime indemnitaire.

FRAIS DE DÉPLACEMENTS

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

Plus de 56 % des frais du siège sont liés aux déplacements en train et 21 % des frais de repas.

FRAIS DE MISSION DONT	SIÈGE	LYCÉES	TOTAL
FRAIS DE REPAS	153 291	259	153 550
FRAIS DE NUITÉES	32 814	-	32 814
FRAIS VEHICULES (INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES, PÉAGES, PARKING)	34 985	2 304	37 289
FRAIS ANNEXES (TAXI, TRANSPORTS EN COMMUN, ETC.)	7 839	3	7 842
BILLETS DE TRAIN (ACHETÉS OU REMBOURSÉS)	367 061	461	367 522
ABONNEMENT TER	19 499	-	19 499
FRAIS A L'ETRANGER	36 532	-	36 532
AVION (BILLETS ACHETÉS OU REMBOURSÉS)	32 070	6 893	38 962
TOTAL	684 091	9 920	694 011

Ces chiffres représentent les remboursements des déplacements effectués en 2018 selon les éléments transmis à la DRH jusqu'à début avril 2019.

PLAN DE DÉPLACEMENTS ADMINISTRATIF (PDA)

Dans le cadre de sa politique de déplacement et pour valoriser la « mobilité durable », la Région, conformément à la réglementation, participe aux frais de transport en commun des agents, grâce à une prise en charge de 50 % du coût des abonnements mensuels.

En 2018, 428 agents ont bénéficié d'une prise en charge au titre du PDA pour un montant de 97 259 € (403 agents pour un peu moins de 90 000 € en 2017).

9/ ACTION SOCIALE

La politique d'action sociale régionale a bénéficié d'un budget **3 286 715 €** en 2018, soit **1,91%** du budget des dépenses du personnel.

Elle se décompose comme suit :

- Une aide directe à l'association du personnel du Conseil régional (AMI BFC) 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 2018 à **450 000 €**

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 2018, la cotisation versée s'élève à **857 033 €** répartie comme suit :

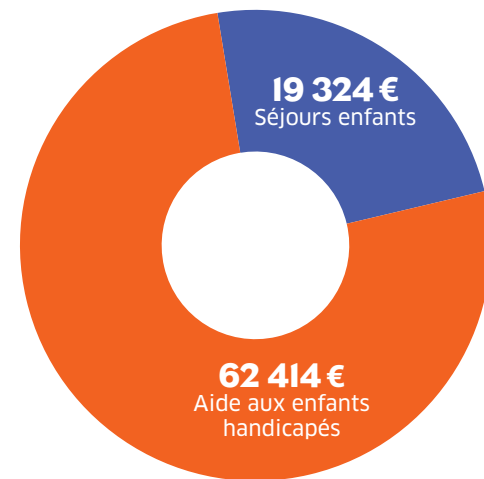
- **265 680 €** pour les agents du siège
- **591 353 €** pour les agents des lycées
- Les principales aides octroyées par le CNAS en 2018 sont les suivantes :

NATURE DE L'INTERVENTION	NOMBRE UTILISATEURS	NOMBRE PRESTATIONS	MONTANT
AIDES DIVERSES		4792	412 255 €
COTISATIONS URSSAF SUR AIDES			47 615 €
DONT :			
<i>DÉPART EN RETRAITE</i>	<i>108</i>	<i>108</i>	<i>41 250 €</i>
<i>RENTREE SCOLAIRE</i>	<i>1 278</i>	<i>1 712</i>	<i>132 322 €</i>
<i>SÉJOUR VACANCES ENFANTS</i>	<i>444</i>	<i>843</i>	<i>54 968 €</i>
<i>ENFANT HANDICAPÉ</i>	<i>55</i>	<i>58</i>	<i>25 550 €</i>
<i>NOËL DES ENFANTS</i>	<i>595</i>	<i>905</i>	<i>27 150 €</i>
CESU	165	588	29 323 €
PLAN ÉPARGNE CV	1 036	1 078	98 940 €
CHÈQUES LIRE/DISQUES/CULTURE	246	286	6 910 €
BILLETTERIE	1 827	3 449	59 340 €
COUPONS SPORT	305	341	11 708 €
SÉJOURS	317	346	42 999 €
PRÊTS SOUS-TRAITÉS	23	23	3 467 €
TOTAL DES PRESTATIONS VERSÉES DIRECTEMENT :			712 557 €
REMISE SÉJOURS PARTENAIRES			38 243 €
AVANTAGES AU QUOTIDIEN (ABONNEMENTS + CHÈQUES RÉDUC)	169	569	7 924 €
PRÊTS CNAS	31	62	3 994 €
TOTAL DES AVANTAGES :			50 161 €

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 :

36 dont **8** pour les services administratifs et **28** pour les lycées

Montant global de la prestation :

62 414 € dont **12 902 €** pour les agents du siège et **49 512 €** pour les agents des lycées

SUBVENTIONS POUR SÉJOUR ENFANTS

Nombre d'agents bénéficiaires :

160 dont **68** pour les services administratifs et **92** pour les lycées

Montant global de la prestation :

19 324 € dont **9 652 €** pour les agents du siège et **9 672 €** pour les agents des lycées

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

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 2018, **588 agents** ont souscrit au contrat In-tériale **dont 370** ont bénéficié d'une participation pour le risque santé pour un montant total de **42 051 €**.

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 2018, **236 agents** ont bénéficié d'une participation pour le risque santé pour un montant total de **32 986 €**.

Pour le risque prévoyance, **406 agents** ont bénéficié d'une participation pour un montant total de **40 896 €**.

LES TITRES RESTAURANT

En 2018 une harmonisation des pratiques est intervenue ainsi :

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.

2406 cartes chèques déjeuner ont été commandées.

219 943 titres chèques déjeuner ont été remis en 2018 pour un montant de **1 539 601 €**, dont

923 760 € à la charge de la Région, répartis ainsi :

199 507 titres aux agents des services administratifs et **20 436 titres** aux agents des lycées (uniquement territoire ex Franche Comté, l'application sur l'ensemble des lycées de Bourgogne Franche Comté s'effectuera à partir de la rentrée de septembre 2019).

Par ailleurs, la Région a participé à hauteur de **8 211 € pour 1955 repas** pris au rectorat situé à Besançon.

CADEAU DE FIN D'ANNÉE

En 2018, **4 443 chèquiers-cadeaux**, d'une valeur de **40 €** ont été adressés aux agents titulaires ainsi qu'aux agents contractuels remplissant les conditions d'octroi.

1 168 agents des services administratifs et 3 275 agents des lycées en ont bénéficié.

Le coût total pour la collectivité est de **193 185 €** et intègre les frais d'envoi au domicile des agents.

CADEAU DE DÉPART EN RETRAITE

En 2018, **111 chèquiers-cadeaux**, d'une valeur de **150 €** ont été adressés aux agents titulaires ainsi qu'aux agents contractuels remplissant les conditions d'octroi.

15 agents des services administratifs et 96 agents des lycées en ont bénéficié.

Le coût total pour la collectivité est de **16 233 €**.

10/ RELATIONS SOCIALES

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Le 6 décembre 2018 de nouvelles élections ont eu lieu pour élire les représentants du personnel en CT et CAP et CCP (nouvelle instance dans laquelle siège les représentants des agents contractuels).

Le taux de participation est en légère baisse par rapport aux élections de 2016 (le taux de participation se situait entre 48,03% et 78,8%). Les représentants du personnel ont été élus pour 4 ans.

INSTANCES	NOMBRE D'ÉLECTEURS	TAUX DE PARTICIPATION	NOMBRE DE SIÈGES	CFDT	UNSA	CGT	FO	FSU
CT	4037	46,57%	15	5	4	3	3	0
CAP A	365	62,74%	6	3	3	0	0	0
CAP B	274	60,58%	5	2	2	0	1	0
CAP C	3007	44,76%	8	2	2	2	2	0
CCP A	133	26,32%	4	0	4	0	0	0

INSTANCES CONSULTATIVES

Les instances consultatives se sont réunies en 2018 au nombre de :

- 6 réunions pour le Comité Technique (CT)
- 3 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 CDS (commission du dialogue social) à 8 reprises dans l'année, dont une commission exceptionnelle en juin pour présenter un bilan du contrat social global mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2018.

ACTIVITÉ DU COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Six CT ont ainsi été organisés au cours de l'année 2018 : 10 janvier, 20 mars, 31 mai, 27 septembre, 5 novembre, 21 novembre.

DE NOMBREUX POINTS ONT ÉTÉ ABORDÉS :

Dossier organisation des services :

- Modalités du temps de travail des agents du Creps et des agents du site de Chateaufort
- Ré organisation des directions
- Territorialisation des services
- Fusion établissements Niepce et Balleure
- Mise en place d'astreintes (direction des moyens généraux, direction des mobilités du quotidien, direction générale)
- Information sur la mise à disposition d'agent de la collectivité auprès d'autres structures

Autres dossiers liés à l'harmonisation des procédures

- Résiliation de la convention de participation santé et prévoyance interale
- Protection sociale : présentation de la participation de l'employeur à la santé et à la prévoyance
- RI : modification et présentation du CIA

- Présentation de la démarche métiers des agents des lycées et des agents des sites administratifs
- Retour sur la dématérialisation des entretiens professionnels
- Prestation service social
- Indemnisation des congés annuels et jours de compte épargne temps

Dossiers divers

- Tableaux des effectifs et carte des emplois lycées et siège (ajustement, transformations de postes)
- Présentation ratios concernant échelon spécial
- Prolongation loi Sauvadet
- Présentation du CPA (compte personnel d'activité)
- Présentation du dispositif service civique
- Evolution des critères d'avancements et de promotions internes (ratio, cas spécifique des agents accueil des lycées)
- Présentation du bilan social 2016 et 2017 ainsi que du DGCL (bilan obligatoire des préfectures)
- Proposition de transformation de postes et de modifications des tableaux des effectifs de la région

ACTIVITÉ DU CHSCT

En 2018, trois CHSCT ont eu lieu les 26 mars, 19 juin et 15 octobre 2018. La DRH participe également aux CHSCT du Centre de Ressources d'Expertises et de Performance Sportive, (CREPS) et de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF).

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

- L'harmonisation de procédures relatives à :
 - la gestion des vêtements de travail et des Equipements de Protection Individuelle pour les agents des services administratifs,
 - la nomination et de mission des Assistants de prévention.
- Risques psychosociaux :
 - comparatifs de l'absentéisme siège et lycées (2016-2017),
 - diagnostic RPS au siège et lycées.

- Médecine préventive : rapports annuels des années 2017 et organisation de la médecine de prévention pour permettre une couverture médicale sur le territoire régional.
- Agents en situation de handicap :
 - bilan des agents en situation de handicap en 2017,
 - bilan FIPHFP 2017,
 - projet de convention FIPHFP 2019-2020-2021.
- Amélioration de la sécurité des bâtiments du Conseil Régional - Sites de Besançon et Dijon,
- Situation du lycée Thomas Dumorey à Chalon sur Saône (71),
- Formations « Habilitations électriques »,
- Démarche de dématérialisation des courriers administratifs,

- Information sur les lycées construits sur des sites industriels :
 - Lycée Colomb, site Bartholdi, à Lure (70),
 - Lycée Mathias, à Châlon-sur-Saône (71).
- Bilan de l'activité des assistantes sociales du personnel 2017,
- Règlement intérieur du fonds de secours social,
- Bilan des accidents du travail 2017.
- Compte rendus des analyses d'accident du travail :
 - Lycée Louis Davier, à Joigny (89), le 15 décembre 2017, suite à une électrisation,
 - Lycée Aragon à Héricourt (70), le 25 mai 2018, suite à une brûlure d'un membre inférieur,
 - Lycée Xavier Marmier à Pontarlier (25) le 12 juillet 2018, suite à la projection d'un produit chimique dans l'œil d'un agent d'entretien.
- Compte rendus des visites préventives réalisées par les délégations du CHSCT et suivi :
 - Lycée Colomb à Lure (70), le 17 octobre 2017,
 - Lycée Alain Colas à Nevers (58), le 16 novembre 2017,
 - Lycée Stephen Liégeard (21), le 1^{er} février 2018,
 - Lycée Victor Bérard à Morez (39), le 27 février 2018,
 - Lycée de la céramique Henry Moisand, le 5 avril 2018,
 - EPLEFPA Terres de l'Yonne - Site de Champs sur Yonne, le 17 mai 2018.

ACTIVITÉ DE LA COMMISSION BIEN VIVRE AU TRAVAIL

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux (RPS), la région a créé une commission bien vivre au travail (CBVT) qui est une émanation du CHSCT Région. La CBVT permet d'identifier des situations collectives à risque à partir de l'analyse et du croisement d'indicateurs R.P.S. dans les EPLE et dans les services administratifs ou à partir d'alertes des médecins de prévention, des assistantes sociales ou des représentants du personnel.

En 2018, la commission s'est réunie 3 fois. Elle a permis d'échanger et de se concerter dans le respect des principes de confidentialité, de non-jugement et de transparence sur de nombreuses situations.

La CBVT propose différents niveaux d'interventions en fonction de la situation identifiée (rencontre de la hiérarchie, mise en place d'une médiation, intervention de la DRH au sein du collectif à risque, intervention d'un prestataire externe...).

ABSENCES LIÉES AU DROIT SYNDICAL (EN HEURES)

TEMPS EN HEURES

SYNDICAT	DÉCHARGE EN HEURES	ARTICLE 17 EN HEURES	ARTICLE 16 EN HEURES	FORMATION EN HEURES
UNSA	2263	996	28	0
CFDT	3521	1399	14	1
CGT	2352	1106	1498	29
FSU	840	453	42	1
FO	1668	137	28	16

ABSENCES POUR GRÈVES

LYCÉES			SIÈGE			TOTAL		
NB AGENTS	NB HEURES	NB JOURS	NB AGENTS	NB HEURES	NB JOURS	NB AGENTS	NB HEURES	NB JOURS
845	891	1218	86	144	34	931	1035	1252

11/ COMMUNICATION INTERNE

- **3 numéros** de la lettre d'information interne L'Essentiel sont parus en 2018.

- **Deux plaquettes** ont été également éditées et distribuées.

La première, L'Essentiel sur les équipements de protection individuelle (EPI) et les vêtements de travail des lycées, destinés à cette catégorie d'agents.

La seconde, portait sur les modalités pratiques liées aux élections professionnelles du 6 décembre 2018.

- En janvier 2018, la DRH a organisé **8 cérémonies de vœux** à destination des agents des lycées. Ces rendez-vous, 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 cérémonies auxquelles plus de 450 agents ont participé.

- **7 réunions d'information de la DRH** ont été également organisées en mars et avril 2018 sur le territoire à destination des agents des lycées, dans le cadre de la mise en œuvre du contrat social global. Près de 600 agents y ont participé. Pour rappel, 8 réunions réunissant plus de 750 agents du siège avaient eu lieu en décembre 2017.

- Les 27 et 29 novembre 2018 à Dijon et Besançon ont eu lieu **deux forums des mutuelles**. 335 agents ont pu rencontrer 14 organismes différents proposant leurs offres labellisées en santé et/ou prévoyance.



4, square Castan
CS 51 857
25 031 Besançon

0 970 289 000
www.bourgognefranchecomte.fr

