

**Evaluation du
contrat social global
Bilan au 31 mai 2019**

**Commission du
dialogue social
du 12 juillet 2019**

Evaluation de la mise en place du contrat social global en 2018

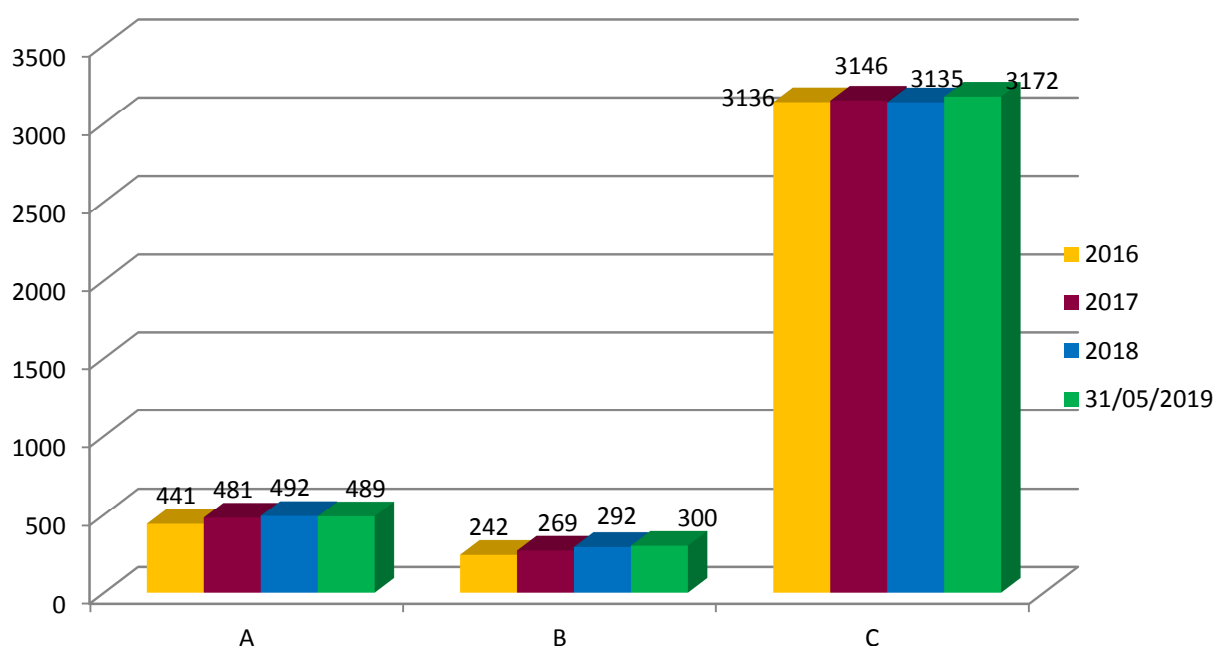
Conformément aux engagements de la Présidente de Région, le contrat social global, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018, a fait l'objet d'une première évaluation sur le premier quadrimestre 2018. Il est proposé dans le présent document une évaluation exhaustive sur toute l'année 2018 ainsi que sur les 5 premiers mois de l'année 2019.

Les données sont arrêtées au 31 mai 2019.

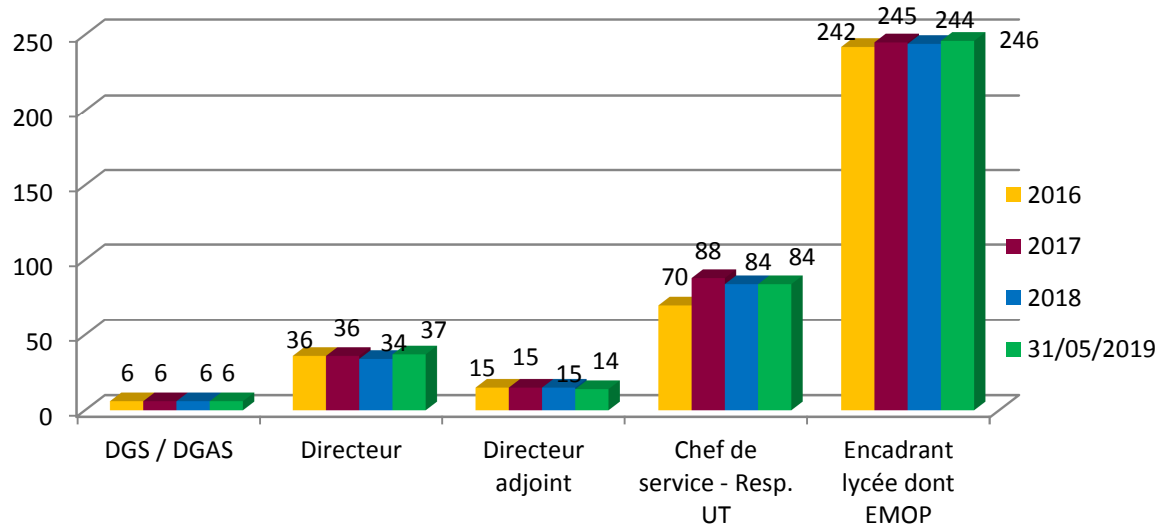
I. Eléments de contexte

Effectif permanent au 31 mai 2019 : 3 961 agents (3 919 au 31 décembre 2018) dont 2 871 agents dans les lycées (2 835 au 31 décembre 2018) et 1 090 au siège (1 084 au 31 décembre 2018).

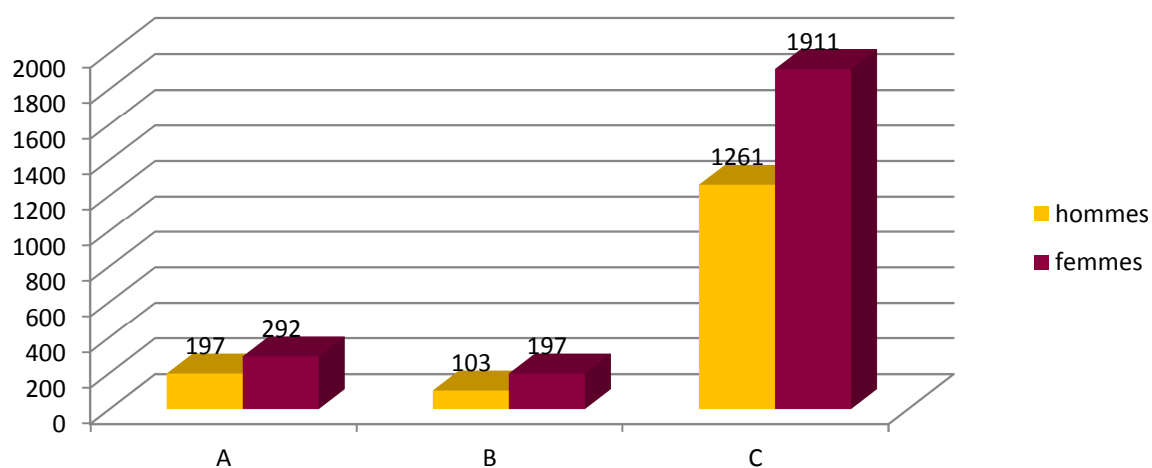
Evolution de l'effectif permanent par catégorie



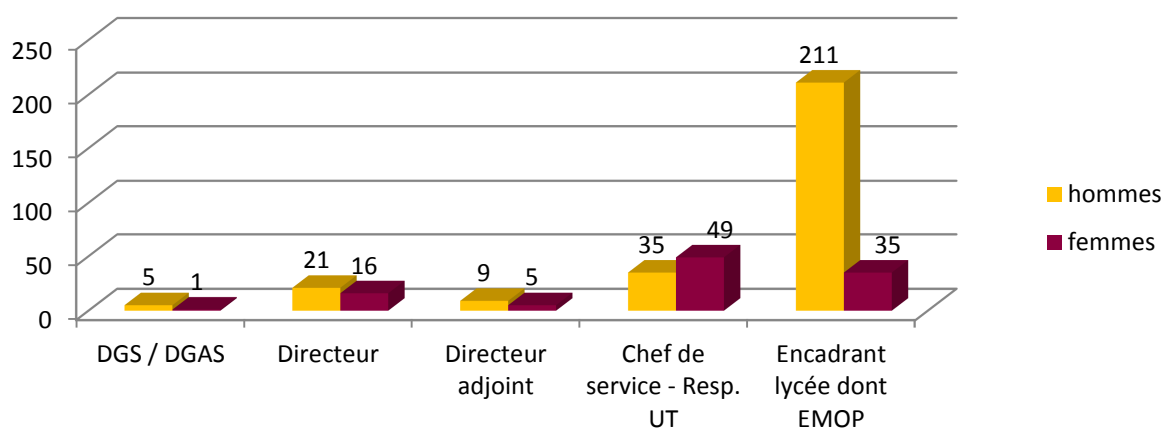
Evolution des effectifs d'encadrement



Répartition femmes/hommes par catégorie au 31/05/19



Répartition femmes/hommes dans les fonctions d'encadrement - au 31/05/19



II. Régime indemnitaire

Le nouveau régime indemnitaire adopté en AP du 17 novembre 2017 dans le respect du RIFSEEP est applicable depuis le 1^{er} janvier 2018 aux agents de la Région.

Un 1^{er} bilan a été réalisé à l'issue de 6 mois d'application et a permis d'identifier trois pistes d'amélioration, applicables à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le CIA au titre de 2018 a été versé aux agents en juin 2019.

Le RIFSEEP se compose de deux parties :

- l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) visant à valoriser les fonctions et le niveau de responsabilité de l'agent, versée mensuellement,
- le CIA (complément indemnitaire annuel) lié à la manière de servir de l'agent.

Le RIFSEEP prend en compte la fonction et le niveau de responsabilité de l'agent pour déterminer son montant de primes. C'est pourquoi ont été initialement identifiés 14 groupes de fonction en fonction de la nature des activités exercées, du degré d'expertise et du niveau d'encadrement de chaque agent.

L'agent bénéficie de la garantie à titre individuel du régime indemnitaire antérieur, s'il est plus favorable que le nouveau.

3 mesures ont été adoptées en assemblée plénière de décembre 2018 afin de faire évoluer le RIFSEEP au vu du bilan dressé après 6 mois d'application :

- la revalorisation des fonctions de responsables d'équipes dans les lycées,
- la création d'un groupe fonction complémentaire G10 bis pour les agents du siège exerçant des fonctions d'assistant avec environnement professionnel spécifique ou des compétences métiers spécifiques,
- la liste des indemnités pouvant se cumuler avec l'IFSE qui a été complétée.

La définition des critères et des modalités d'attribution du CIA a également été adoptée en AP de décembre 2018 pour un versement du CIA au titre de 2018, effectif sur les payes de juin 2019.

Depuis le premier bilan de juin 2018, tous les cadres d'emplois de la filière culturelle et le cadre d'emplois des ingénieurs en chef sont devenus éligibles au RIFSEEP.

Demeurent non soumis au RIFSEEP les cadres d'emplois des techniciens et des ingénieurs ainsi que des adjoints techniques des établissements d'enseignement.

Cependant, par délibération de l'AP du 17 novembre 2017, les régimes indemnitaires appliqués à ces cadres d'emplois avaient d'ores et déjà été revus afin d'être attribués selon les mêmes critères et modalités que le RIFSEEP. C'est pourquoi ils sont intégrés dans les groupes fonction et ont fait l'objet de la cotation de leurs postes. Le RIFSEEP leur sera étendu dès que l'évolution de la réglementation le permettra.

a. Les groupes de fonction

	Groupe de fonction	Effectif	%
G01	DG/DGA	6	0,1 %
G02	Directeur	34	0,8 %
G03	Directeur adjoint	14	0,3 %
G04	Chef de service	86	2,1 %
G05	Responsable d'équipe	26	0,6 %
G06	Chargé de mission / expert de cat. A	361	8,9 %
G07	Responsable d'équipe lycée à partir de 21 agents	68	1,7 %
G08	Responsable d'équipe siège	13	0,3 %
G09	Expert de cat. B	213	5,3 %
G10	Instructeur	172	4,2 %
G10 bis	Assistant avec environnement prof. spécifique ou compétences métiers spécifiques	143	3,5 %
G11	Responsable d'équipe 10 à 20 agents	51	1,3 %
G12	Responsable d'équipe 2 à 9 agents	131	3,2 %
G13	Agents spécialisé	1034	25,5 %
G14	Agent d'exécution technique & administratif	1698	41,9 %

Le suivi des recours :

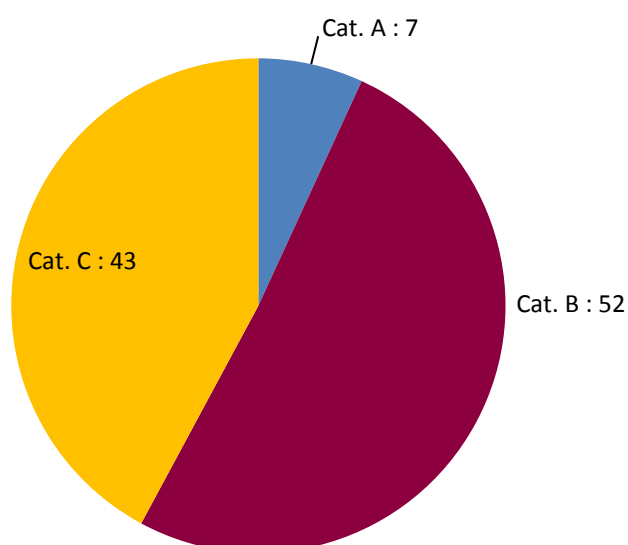
102 demandes de révision ont été instruites en 2018 par la DRH à la suite des cotations de poste dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, dont :

- 29% à l'initiative de la hiérarchie,
- 26% à l'initiative conjointe de l'agent et de la hiérarchie,
- 45% à l'initiative de l'agent.

18 de ces demandes ont donné lieu à une proposition de révision de cotation.

Un recours supplémentaire est intervenu depuis le 1^{er} janvier 2019 à l'initiative d'un agent de catégorie C. Il est en cours d'instruction.

Recours sur la cotation des postes suite à la mise en place du RIFSEEP en 2018



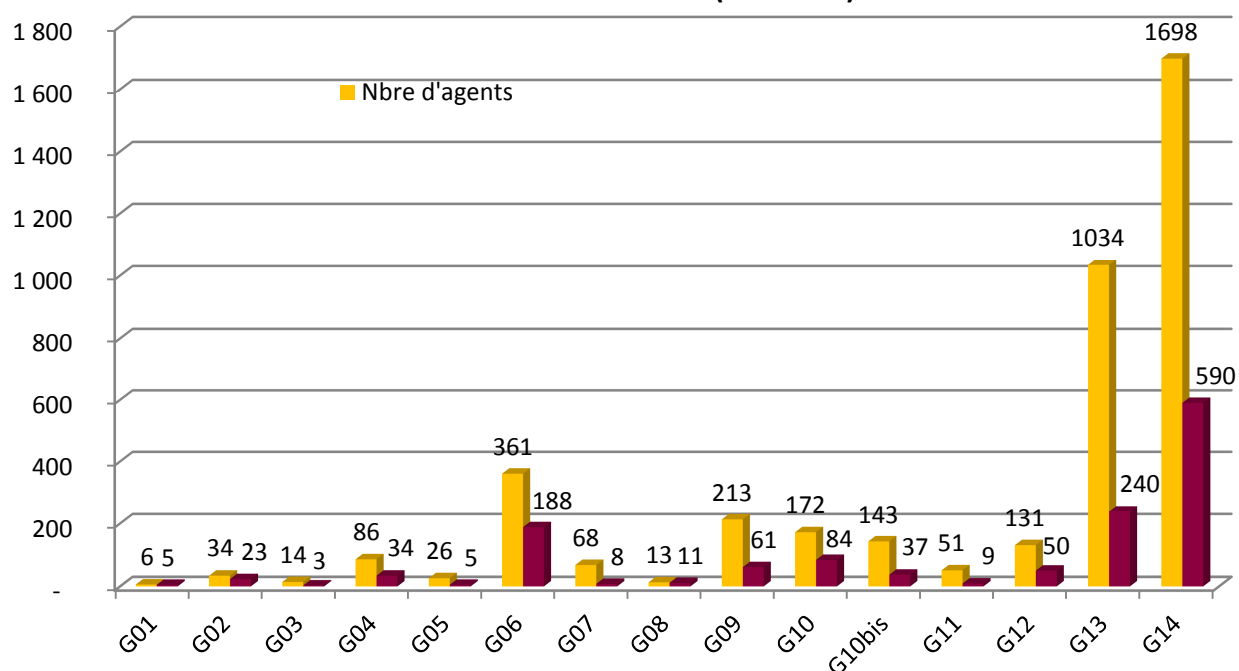
Par ailleurs, 146 postes initialement cotés en G13 en 2018 ont été rattachés à un nouveau **groupe fonction G10 bis**, créé en 2019 au vu des enseignements du premier bilan du RIFSEEP dressé en juin 2018. Parmi ces 47 postes, 26 avaient fait l'objet d'un recours à la suite de leur cotation initiale, dont :

- 20 postes de catégorie C
- 5 postes de catégorie B
- 1 poste de catégorie A.

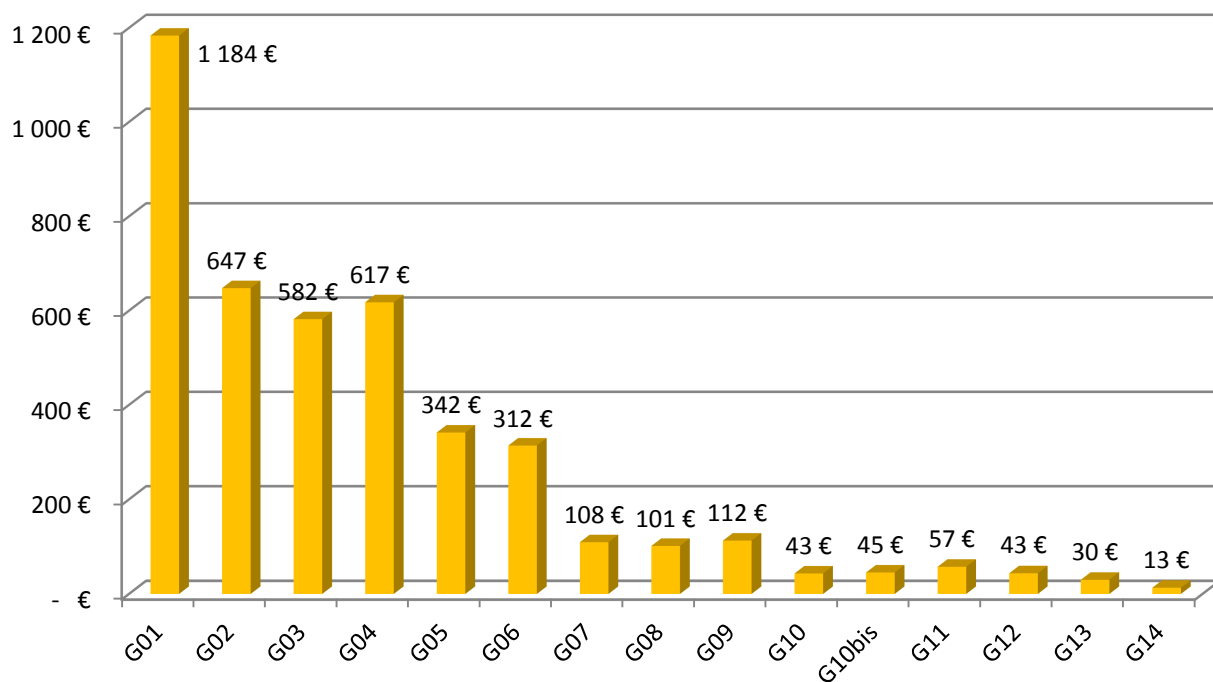
b. Régime indemnitaire (RI) et indemnité différentielle (ID)

Mai 2019	Siège	Lycées	Total
Nombre d'agents	1 175	3 285	4 460
Régime indemnitaire	756 943 €	1 007 193 €	1 764 136 €
Dont Indemnité différentielle	120 388 €	15 052 €	135 440 €

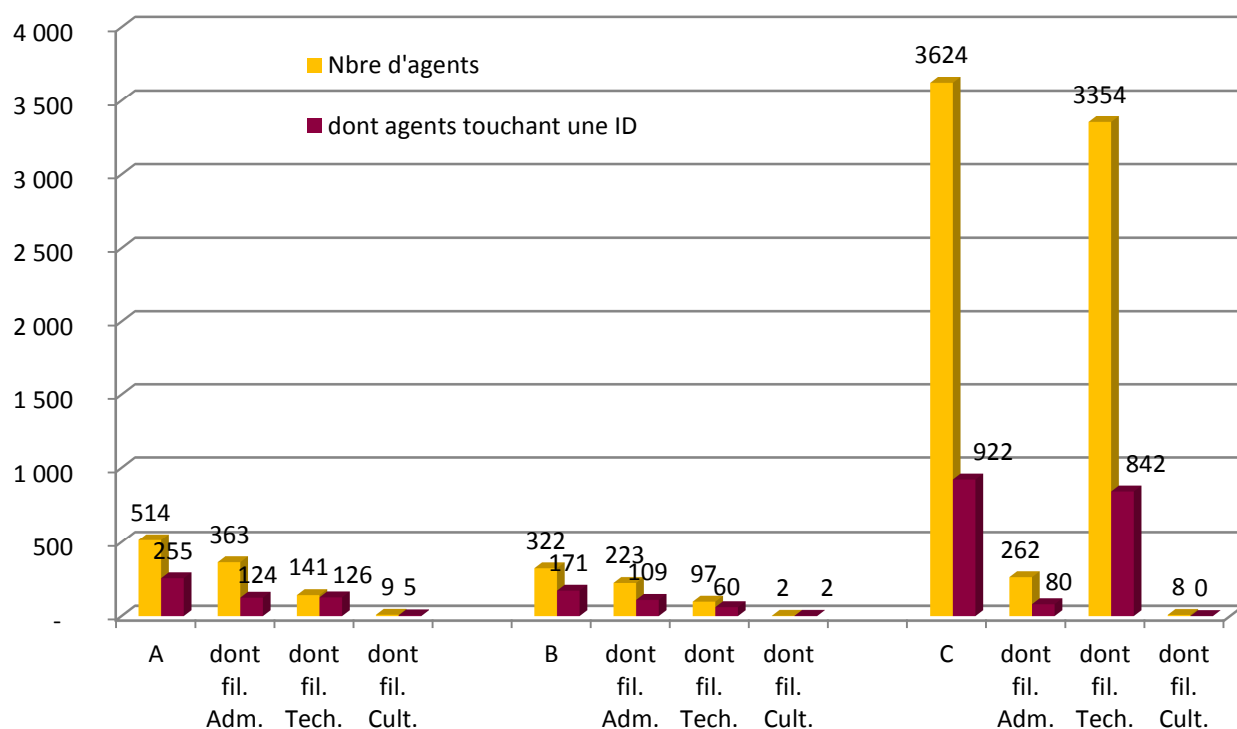
Effectif et nombre d'ID (indemnités différentielles) par groupe fonction (mai 2019)



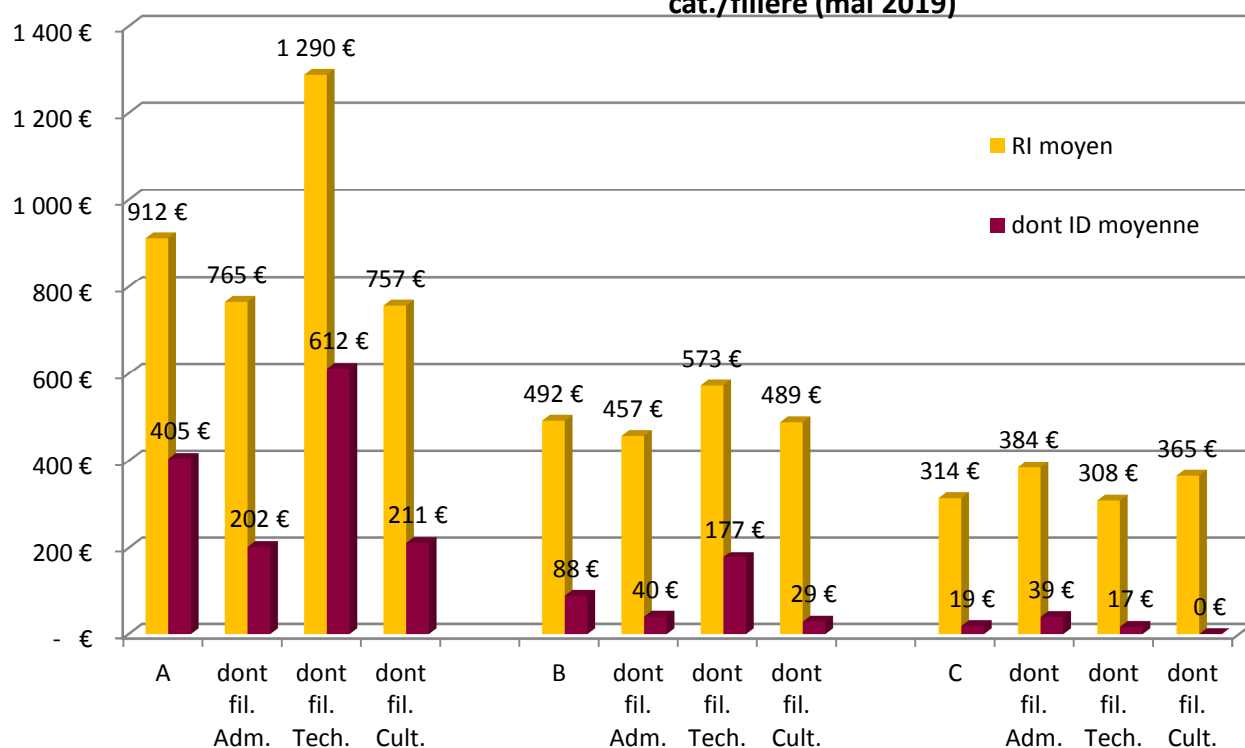
Indemnité différentielle mensuel moyenne par groupe fonction (mai 2019)



Effectif et nombre d'ID (indemnités différentielles) par cat./filière (mai 2019)



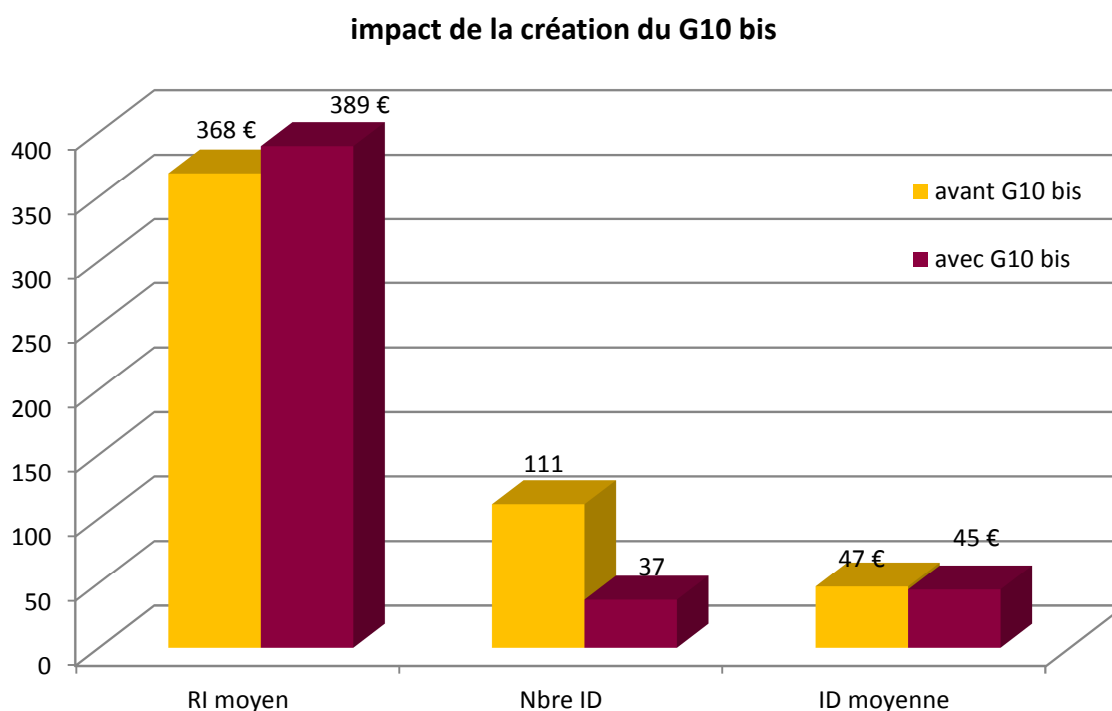
Régime indemnitaire et indemnité différentielle mensuels moyens par cat./filière (mai 2019)



b.1 Le RI des agents du siège

Impact de la création du groupe fonction G10 bis voté en AP de décembre 2018 :

105 agents sur 143 appartenant au groupe fonction G10 bis ont bénéficié, par le changement de groupe fonction, d'un gain de RI d'un montant moyen de + 28,4 € mensuel, passant d'un RI moyen de 368 € à un RI moyen de 389 € :



b.2 Le RI des agents des lycées :

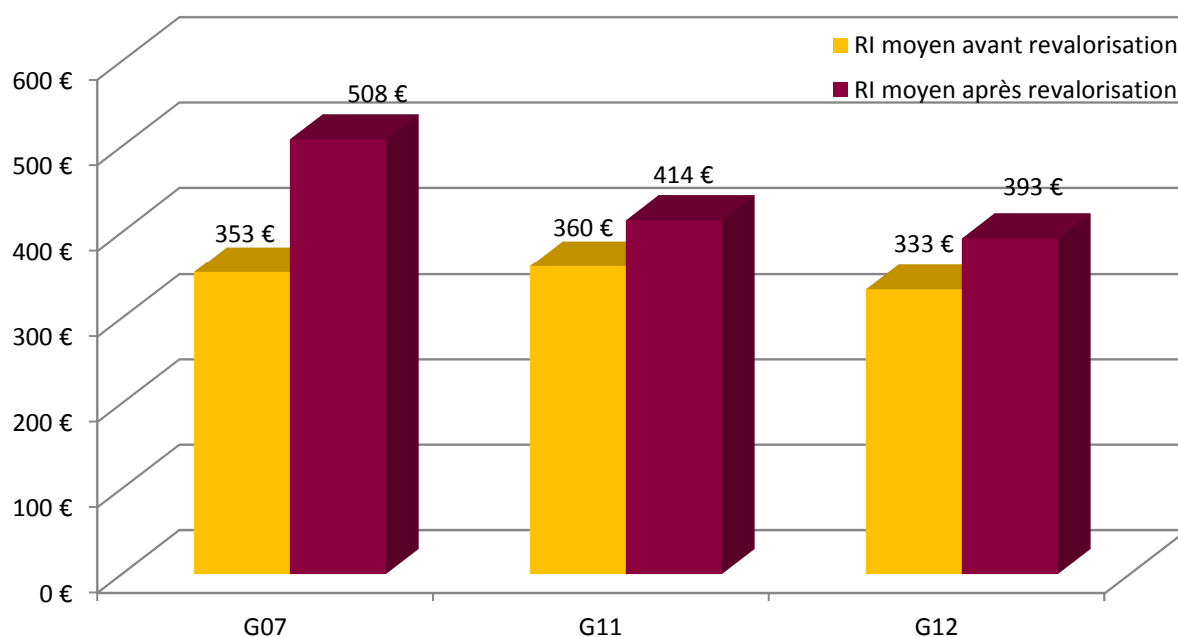
Concernant les agents des lycées, seul le cadre d'emplois des agents de maîtrise est actuellement soumis réglementairement au RIFSEEP.

Impact de la revalorisation du régime indemnitaire des encadrants des lycées votée en AP de décembre 2018 :

168 agents sur 250 appartenant aux 3 groupes fonction impactés ont bénéficié d'un gain moyen de + 93,85 € par mois :

	Effectif au 31 mai 19	Agents bénéficiant d'un gain de RI	Gain RI moyen
G07	68	63	+ 155 €
G11	51	37	+ 53 €
G12	131	68	+ 60 €

impact de la revalorisation du RI des encadrants des lycées



c. Le CIA au titre de 2018

Il a été versé sur la paie de juin 2019 au bénéfice de 836 agents pour un montant global de 884 112 € :

CIA 2018	Siège	Lycées	Total
Agents en poste	1 175	3 285	4 460
Dont agents éligibles au CIA	571	265	836
% agents éligibles au CIA	48,6 %	8,1 %	18,7 %
Montant total de CIA avant péréquation	598 366 €	91 338 €	689 704 €
Montant de la péréquation	183 973 €	10 443 €	194 416 €
Montant total de CIA versé après affectation de la totalité de l'enveloppe	782 331 €	101 781 €	884 112 €

c.1 Le CIA 2018 des agents du siège

571 agents du siège sont éligibles au CIA, soit 48,6 % des agents du siège en poste en juin 2019.

30% des agents du siège éligibles au CIA n'ont pas perçu de CIA, soit 171 agents, car ils ont déjà atteint les montants plafonds de RIFSEEP avant CIA.

Parmi les 400 agents bénéficiant du CIA, 40% perçoivent le CIA plafond, soit 160 agents.

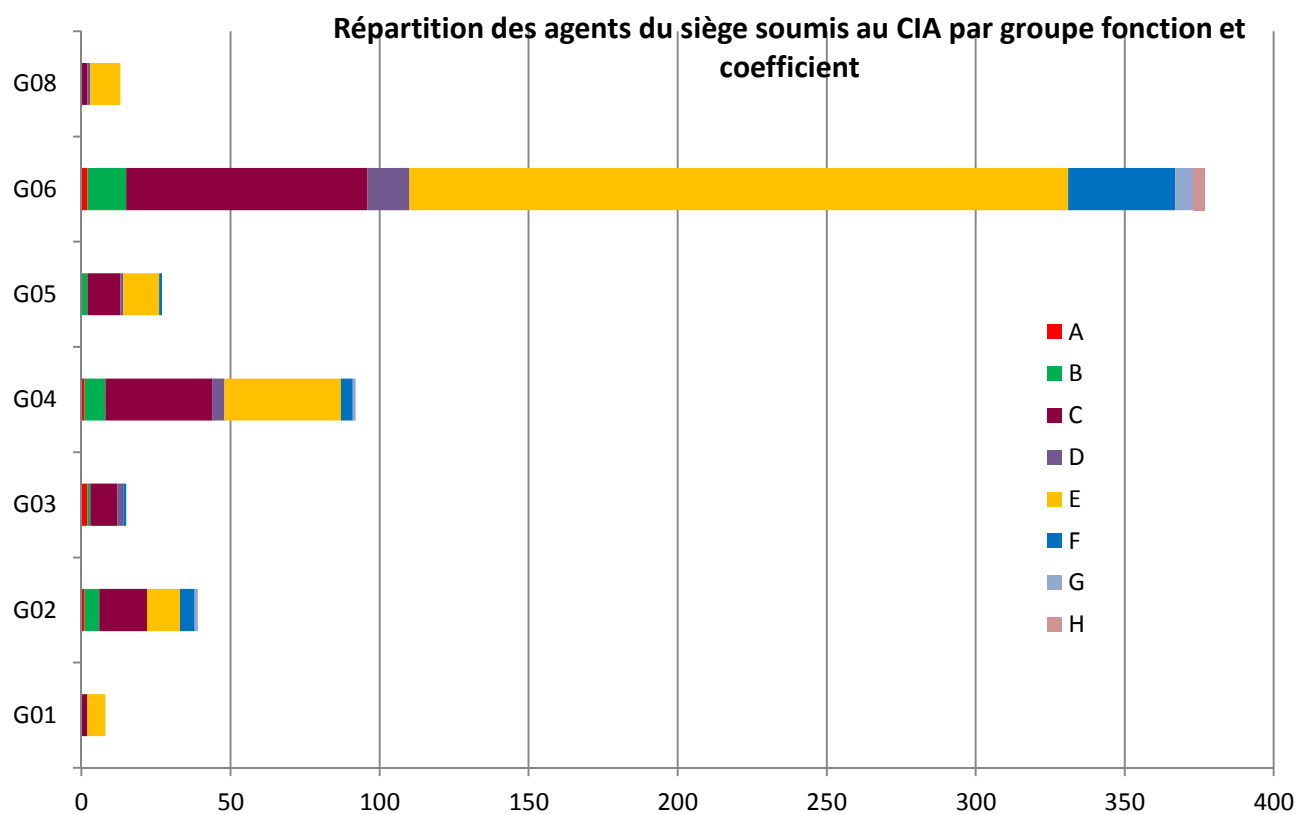
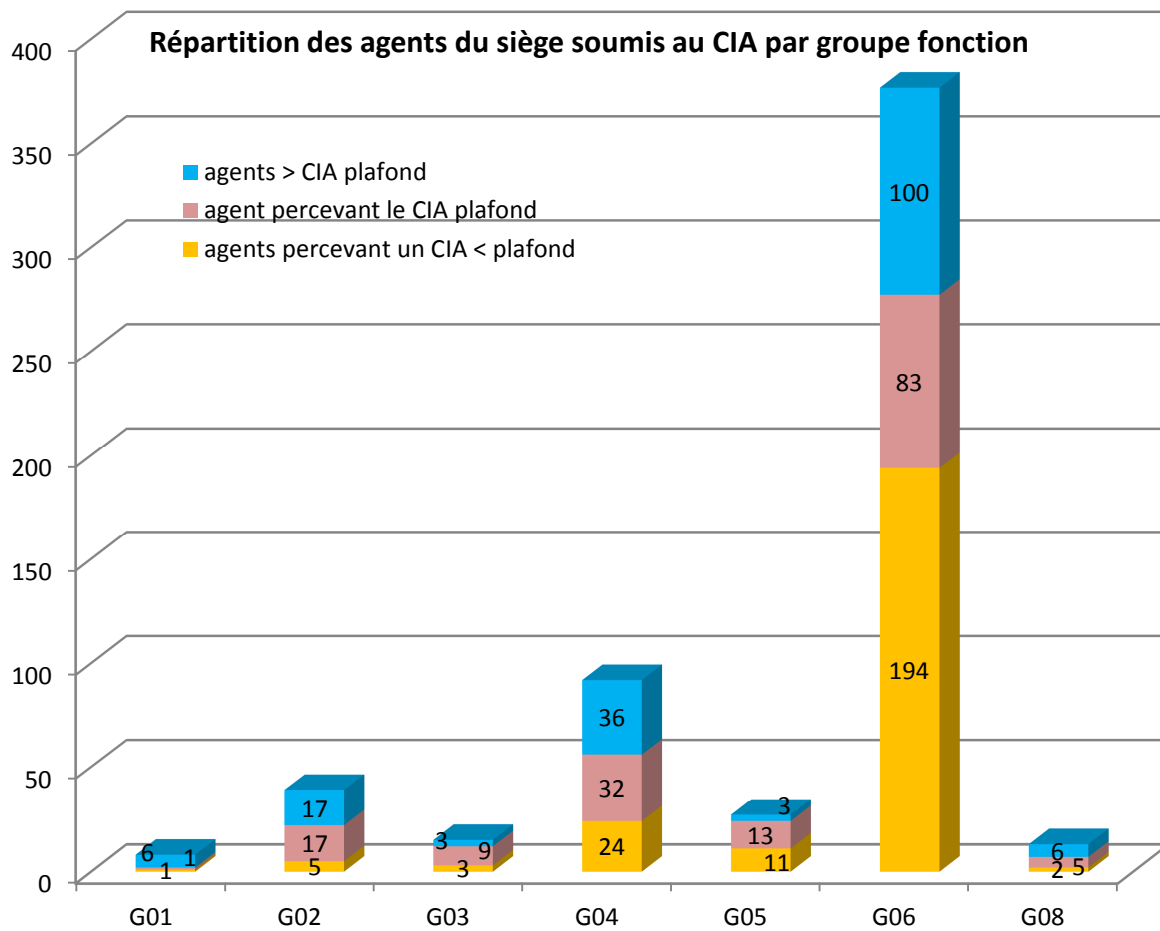
CIA du siège	Effectif	% agents siège en poste en juin 19
Agents en poste en juin 2019	1 175	
Dont agents éligibles au CIA	571	48,6 %



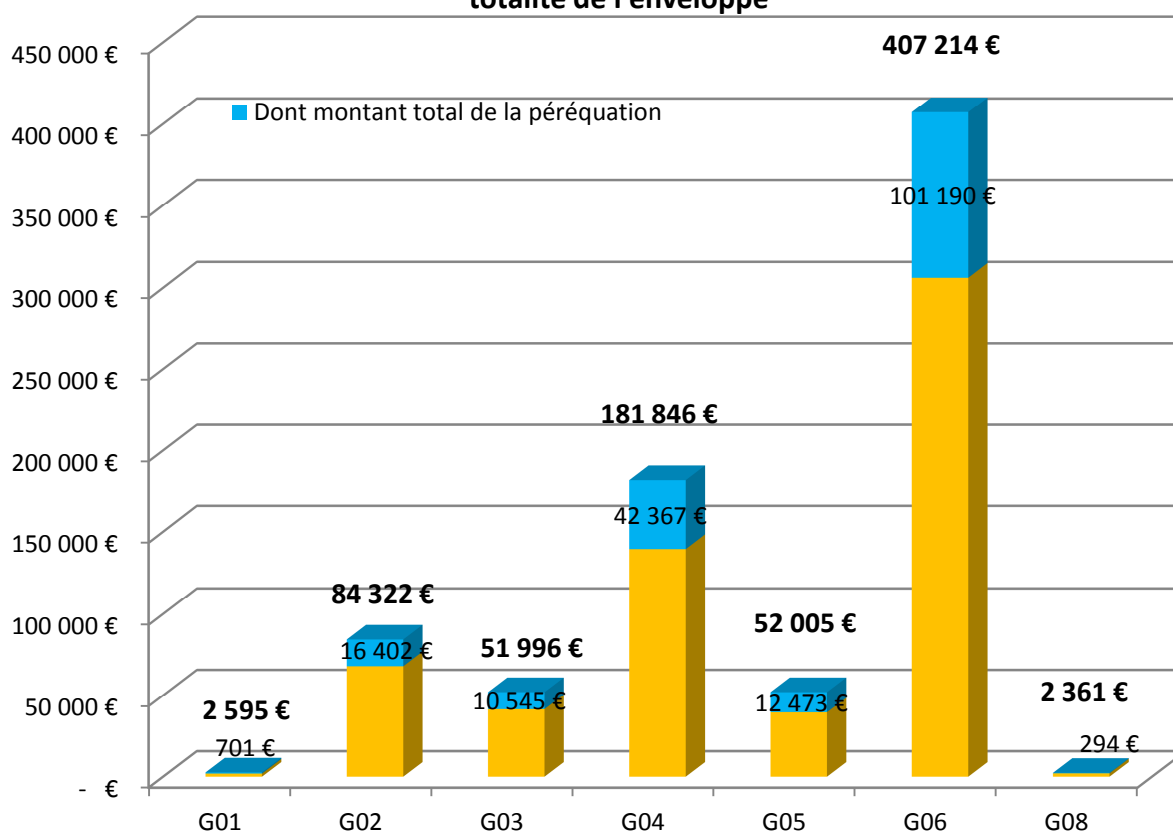
CIA du siège	Effectif	% agents éligibles au CIA
Agents éligibles au CIA	571	
Dont agents > CIA plafond	171	30 %
Dont agents percevant le CIA plafond	160	28 %
Dont agents percevant un CIA < plafond	240	42 %

Filière technique : 23 agents relevant du cadre d'emplois des techniciens, des ingénieurs et des ingénieurs en chef ont bénéficié d'une augmentation de leur coefficient de RI au titre du CIA :

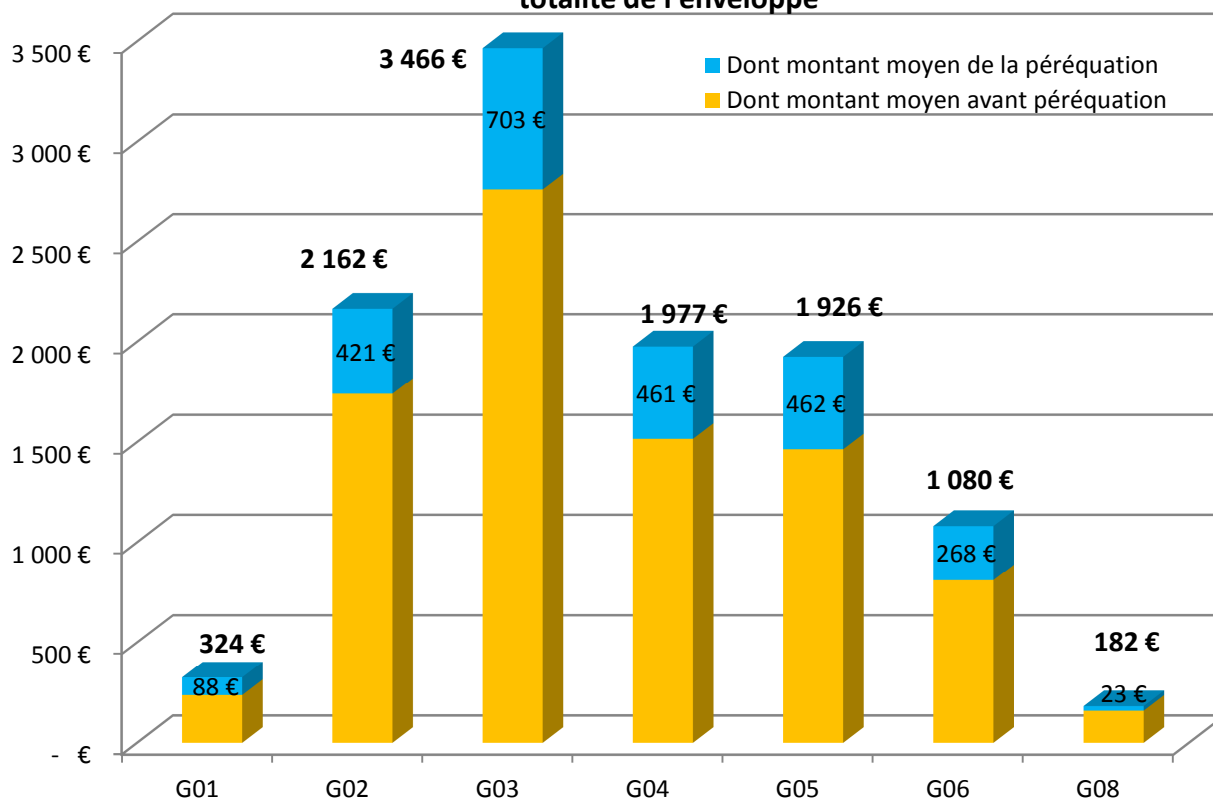
Grade	Effectif éligible au CIA	Effectif ne pouvant bénéficier du CIA	Effectif bénéficiant d'une majoration du RI correspondant au CIA
Ingénieur	64	51	13
Ingénieur principal	66	63	3
Ingénieur en chef	14	10	4
Ingénieur en chef hors classe	7	7	0
Technicien	2	1	1
Technicien principal 2 ^{ème} classe	3	2	1
Technicien principal 1 ^{ère} classe	4	3	1



Montant total de CIA versé aux agents du siège après affectation de la totalité de l'enveloppe



Montant moyen de CIA versé aux agents du siège après affectation de la totalité de l'enveloppe



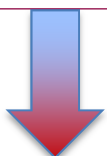
c.2 Le CIA 2018 des agents des lycées

265 agents des lycées sont éligibles au CIA, soit 8,1 % des agents des lycées en poste en juin 2019.

24,2 % des agents des lycées éligibles au CIA n'ont pas perçu de CIA, soit 64 agents, car ils ont déjà atteint les montants plafonds de RIFSEEP avant CIA.

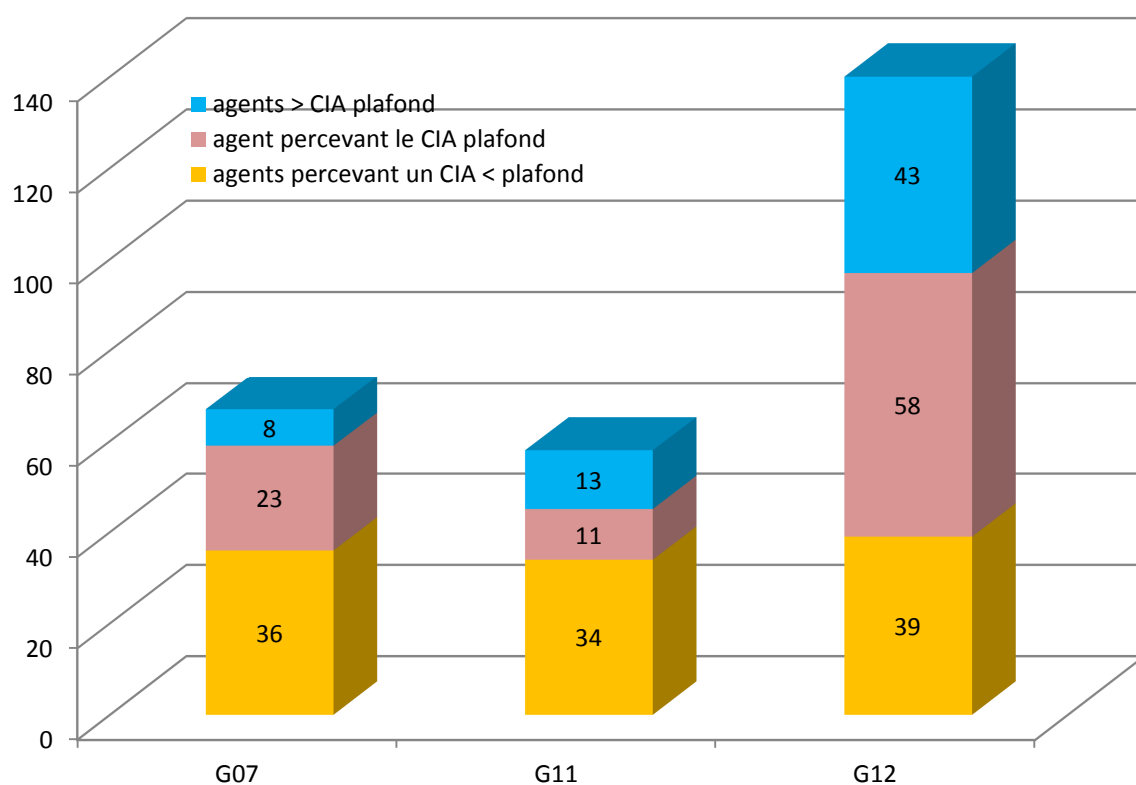
Parmi les 201 agents bénéficiant du CIA, 45,8% perçoivent le CIA plafond, soit 92 agents.

CIA des lycées	Effectif	% agents lycées en poste en juin 19
Agents en poste en juin 2019	3 285	
Dont agents éligibles au CIA	265	8,1 %

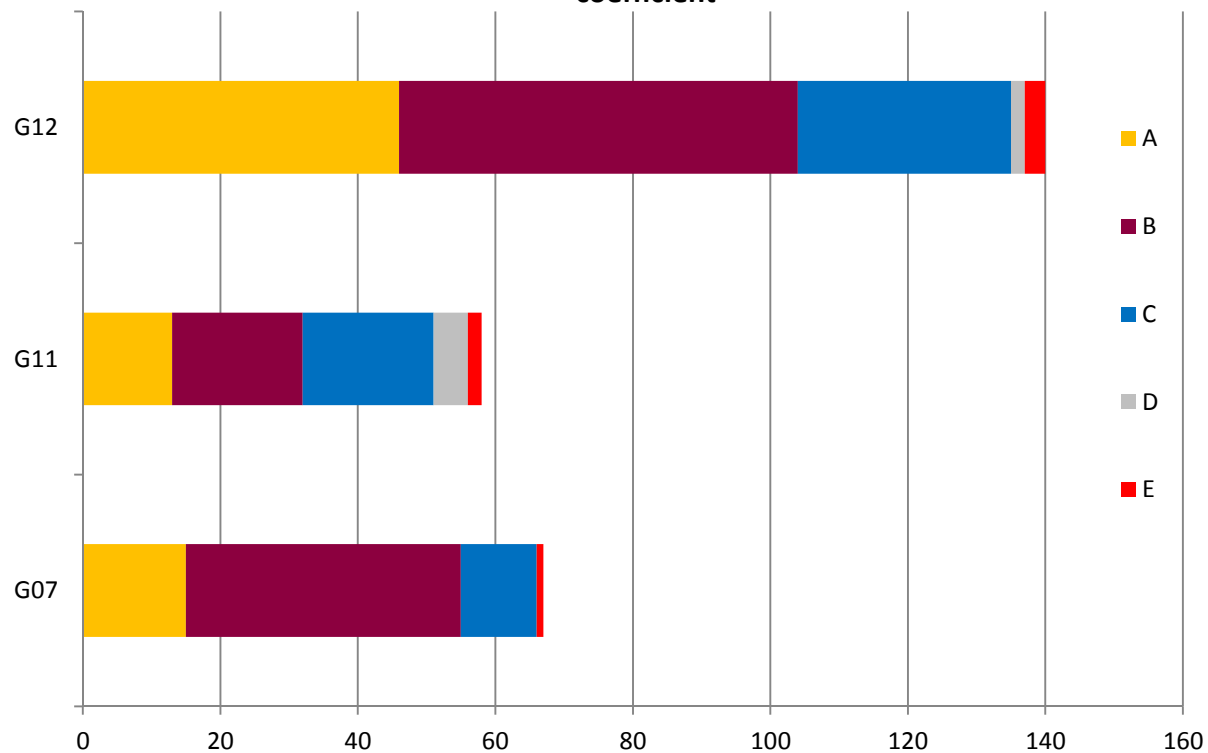


CIA des lycées	Effectif	% agents éligibles au CIA
Agents éligibles au CIA	265	
Dont agents > CIA plafond	64	24,2 %
Dont agents percevant le CIA plafond	92	34,7 %
Dont agents percevant un CIA < plafond	109	41,1 %

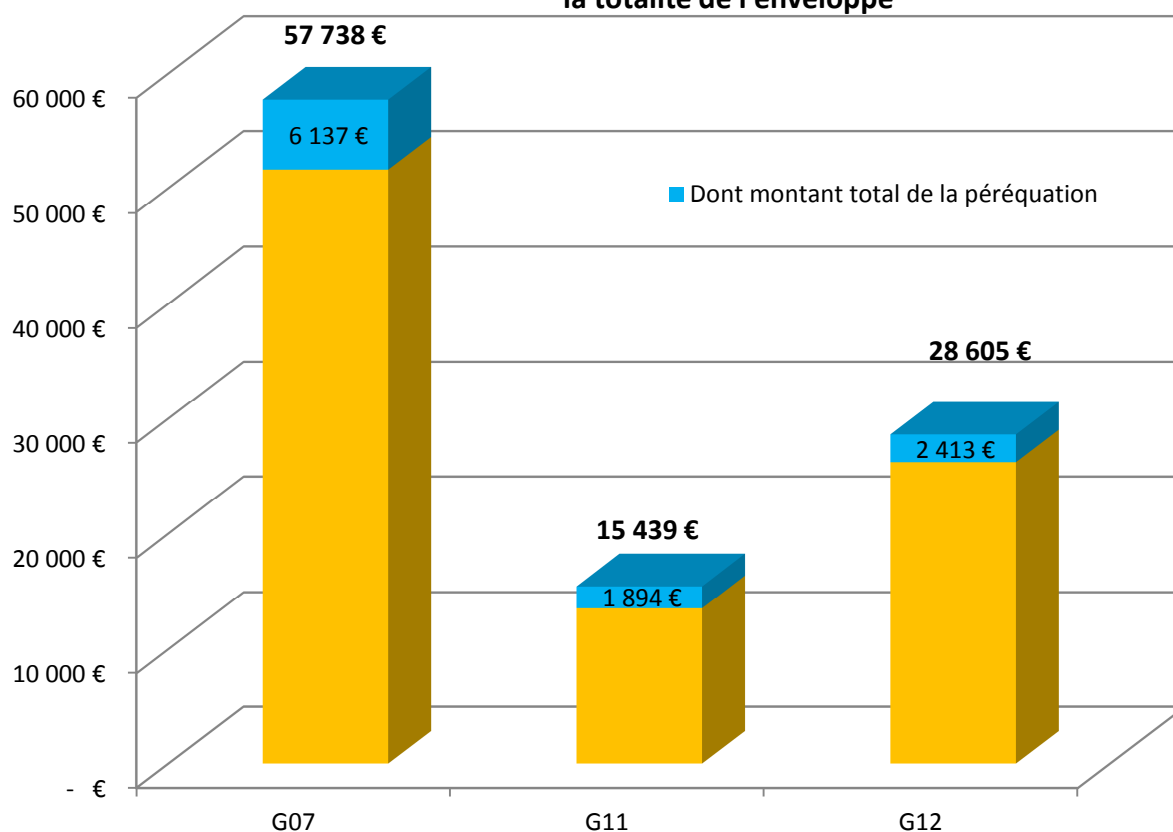
Répartition des agents des lycées soumis au CIA par groupe fonction



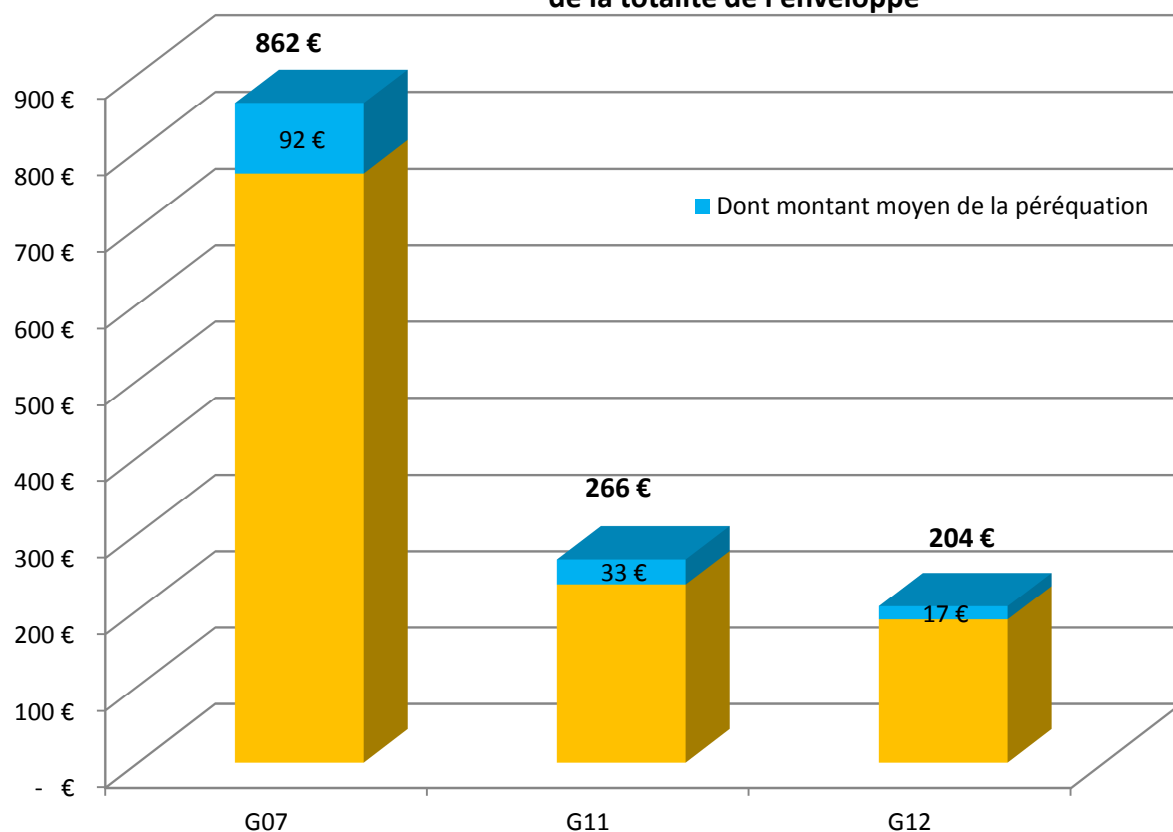
Répartition des agents des lycées soumis au CIA par groupe fonction et coefficient



Montant total de CIA versé aux agents des lycées après affectation de la totalité de l'enveloppe



Montant moyen de CIA versé aux agents des lycées après affectation de la totalité de l'enveloppe



III. Temps de travail

a. Les heures supplémentaires - agents du siège

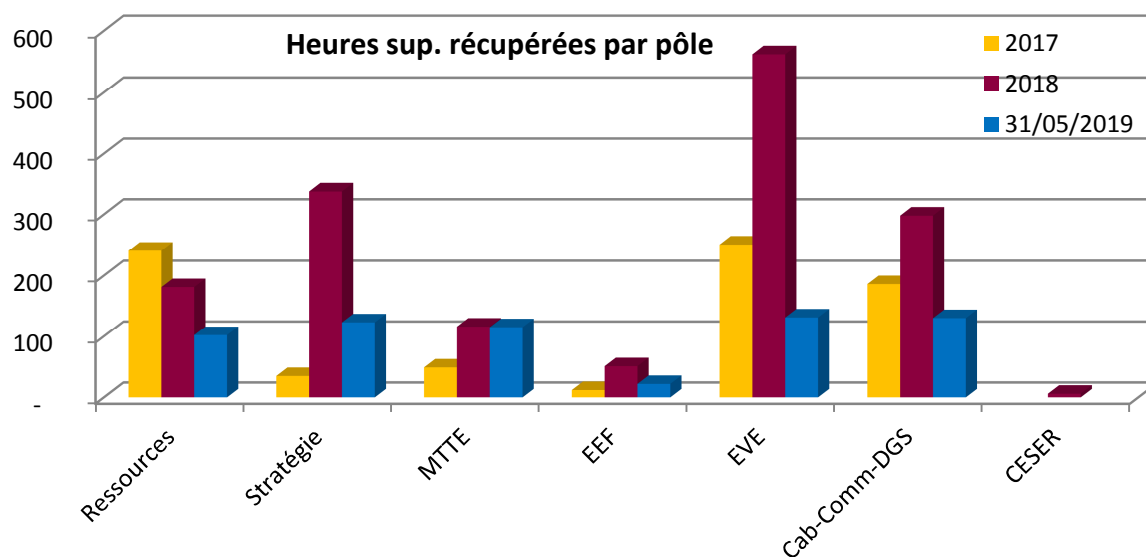
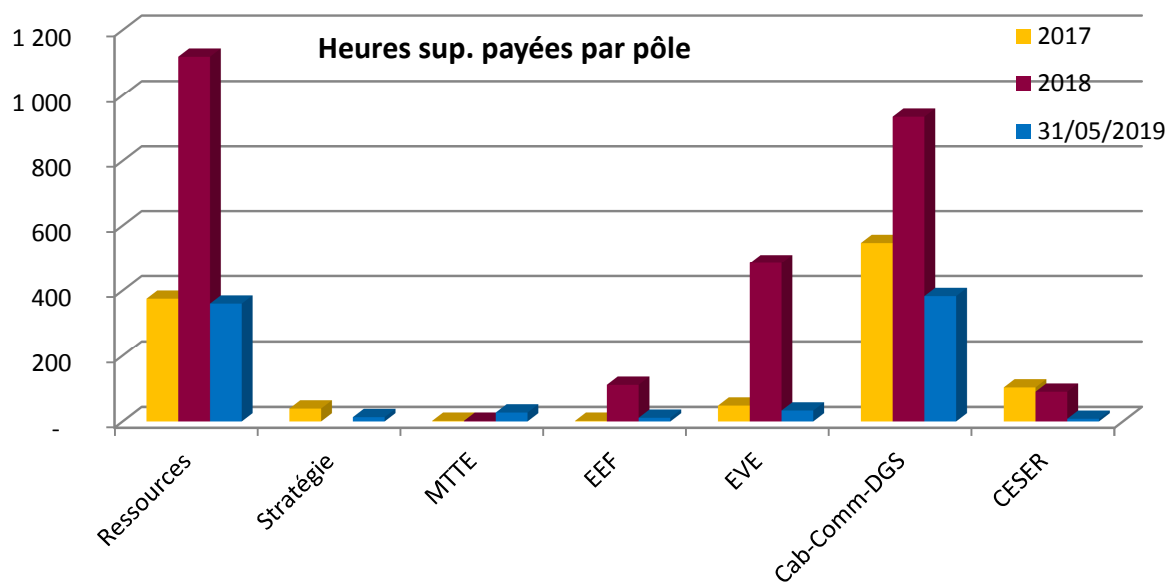
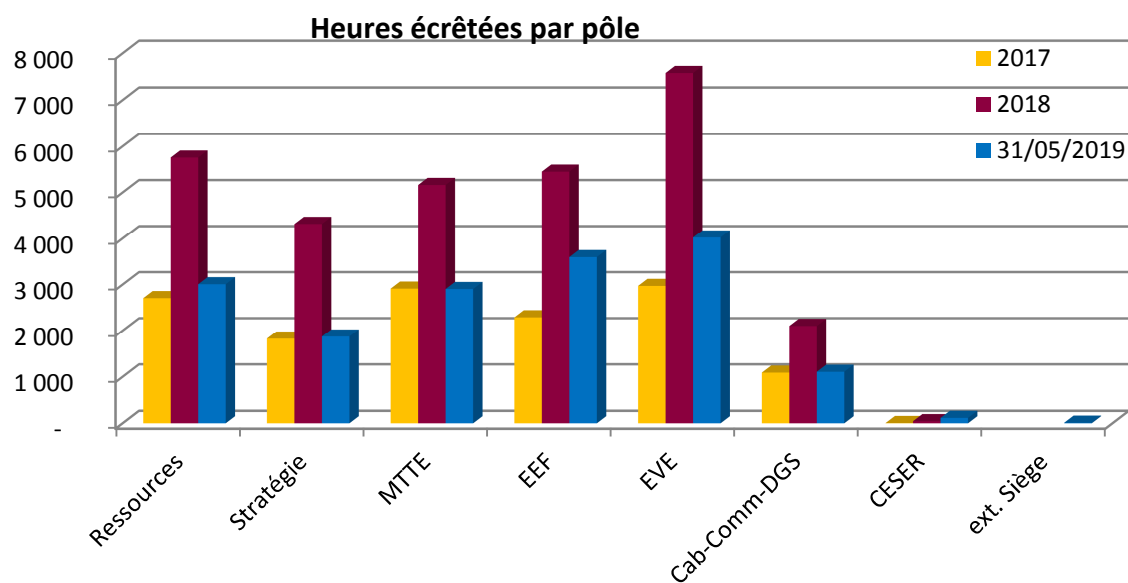
L'analyse comparée du volume d'heures supplémentaires effectuées (qu'elles soient ensuite écrêtées, payées ou récupérées) entre 2017, 2018 et les 5 premiers mois de 2019 montre que ce volume en 2019 suit une tendance comparable à celle de 2018, marquée par un niveau très élevé par rapport à 2017.

En effet, le volume d'heures écrêtées au 31 mai 2019 dépasse le volume constaté en 2017 et se situe à la moitié du volume constaté sur toute l'année 2018 voire le dépasse.

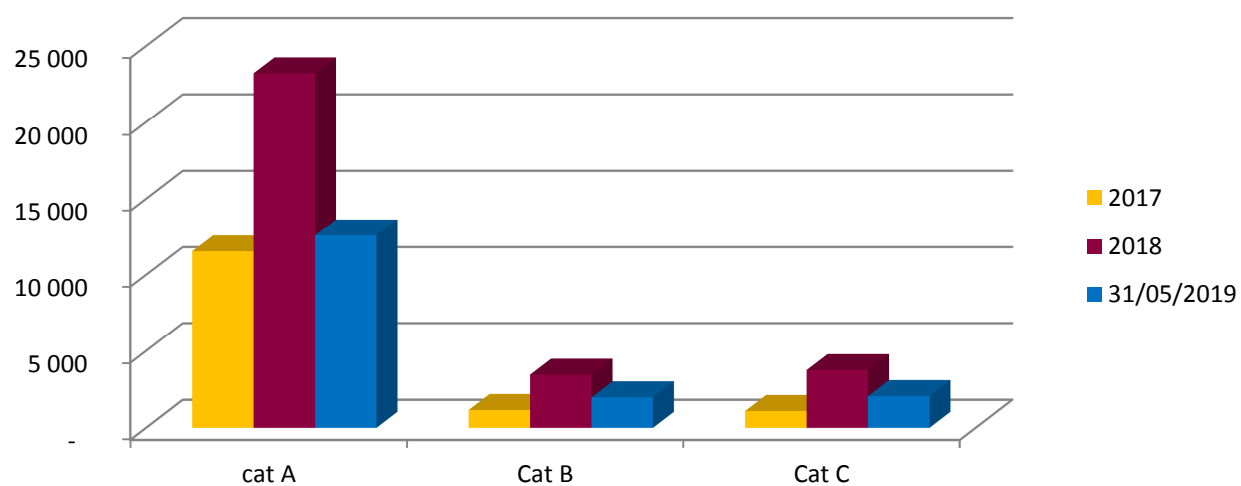
La tendance est identique dans certains pôles pour les heures supplémentaires payées depuis le 1^{er} janvier 2019 (agents de catégorie B notamment), voire pour les heures supplémentaires récupérées.

Nota : les données de la DPGI ont été intégrées dans celles du pôle EVE depuis 2017 de même que celles de la Direction des achats dans celles du pôle Ressources afin de comparer des données à périmètre constant entre 2017, 2018 et 2019.

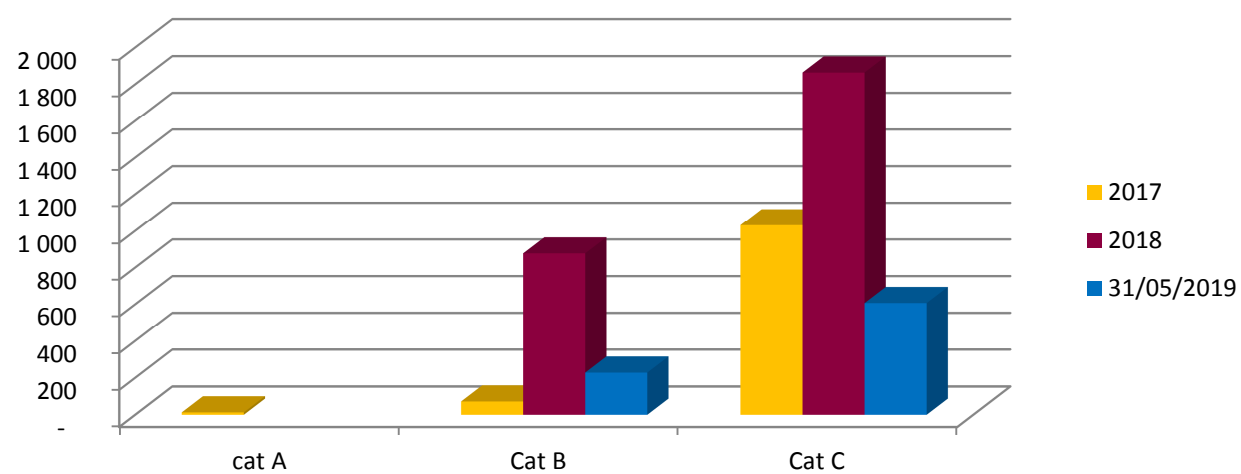
Les données des missions rattachées à la direction générale lui sont intégrées.



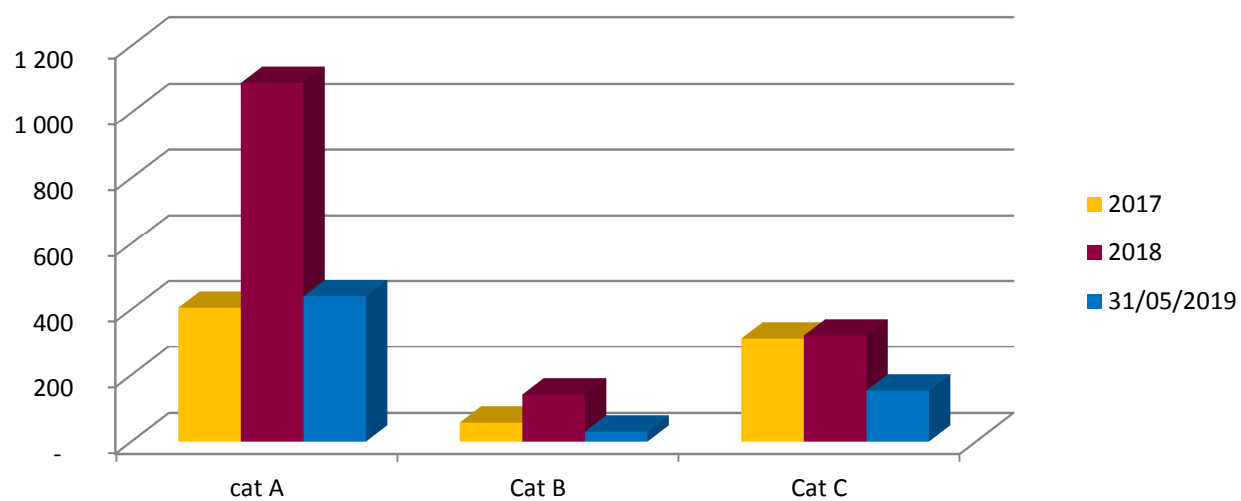
Heures écrêtées par catégorie



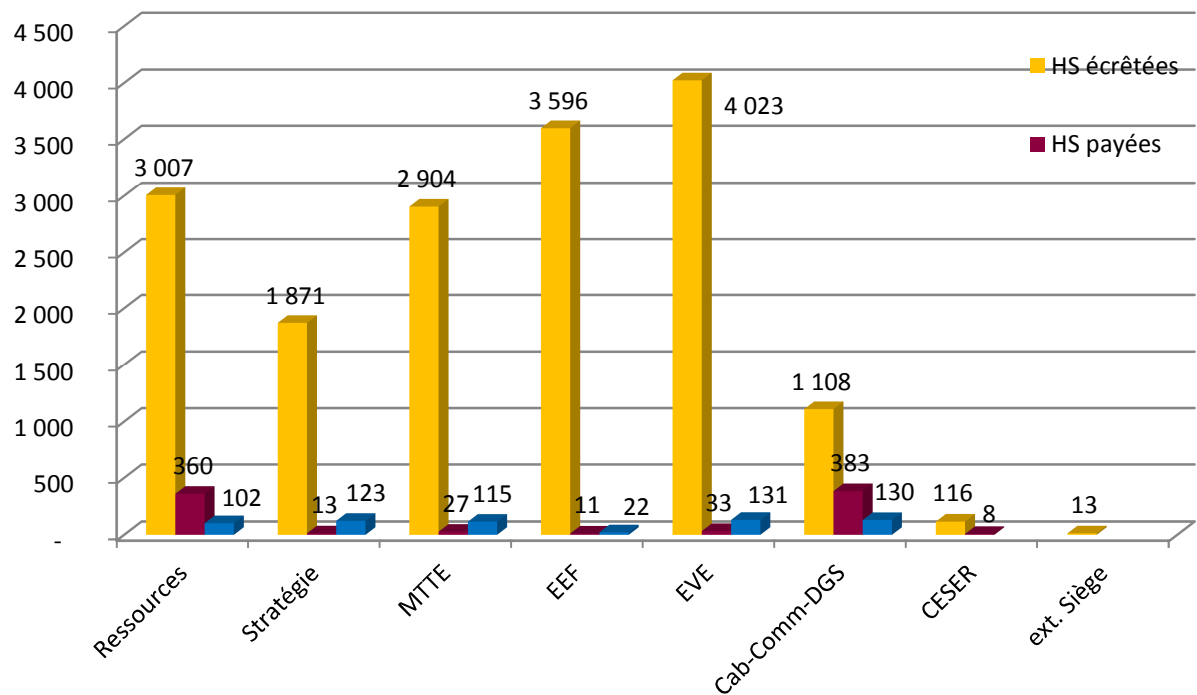
Heures sup. payées par catégorie



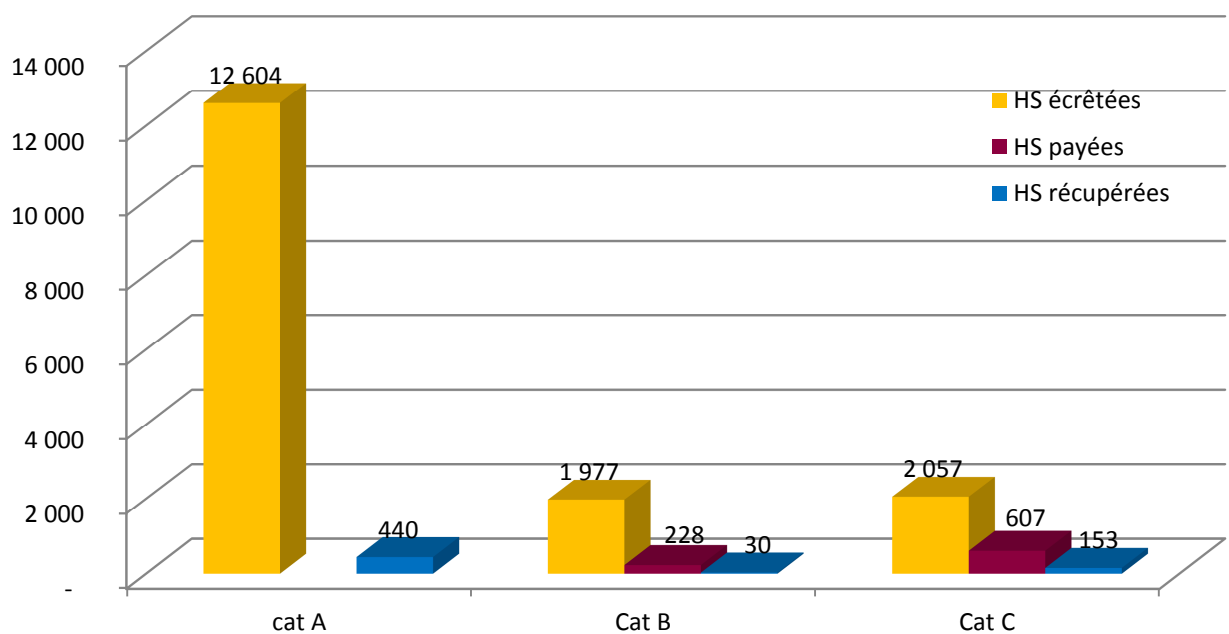
Heures sup. récupérées par catégorie



Heures supplémentaires par pôle - au 31/5/19

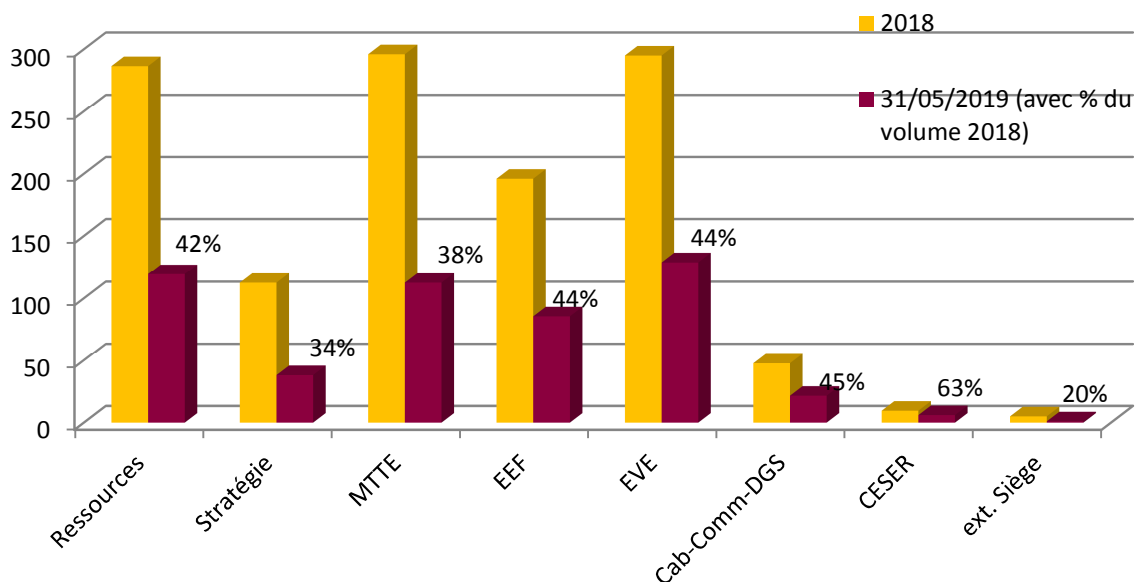


Heures supplémentaires par catégorie - au 31/5/19



Le volume de crédits d'heures au 31 mai 2019 (513 jours) suit la même progression que celui observé sur toute l'année 2018 (1 248 jours).

Crédits d'heures pris par pôle - En nombre de jours

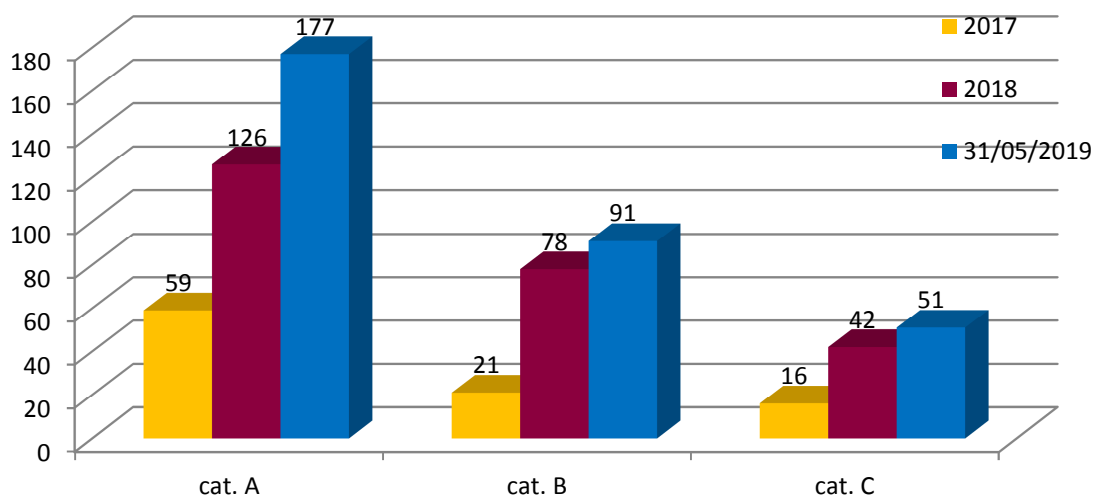


b. Le télétravail - agents du siège

Le dispositif du télétravail a été étendu à compter de 2018. Il rencontre un large succès. Le nombre de télétravailleurs a plus que triplé entre 2017 et mai 2019, passant de 96 en 2017 à 246 en 2018 et 319 agents à ce jour.

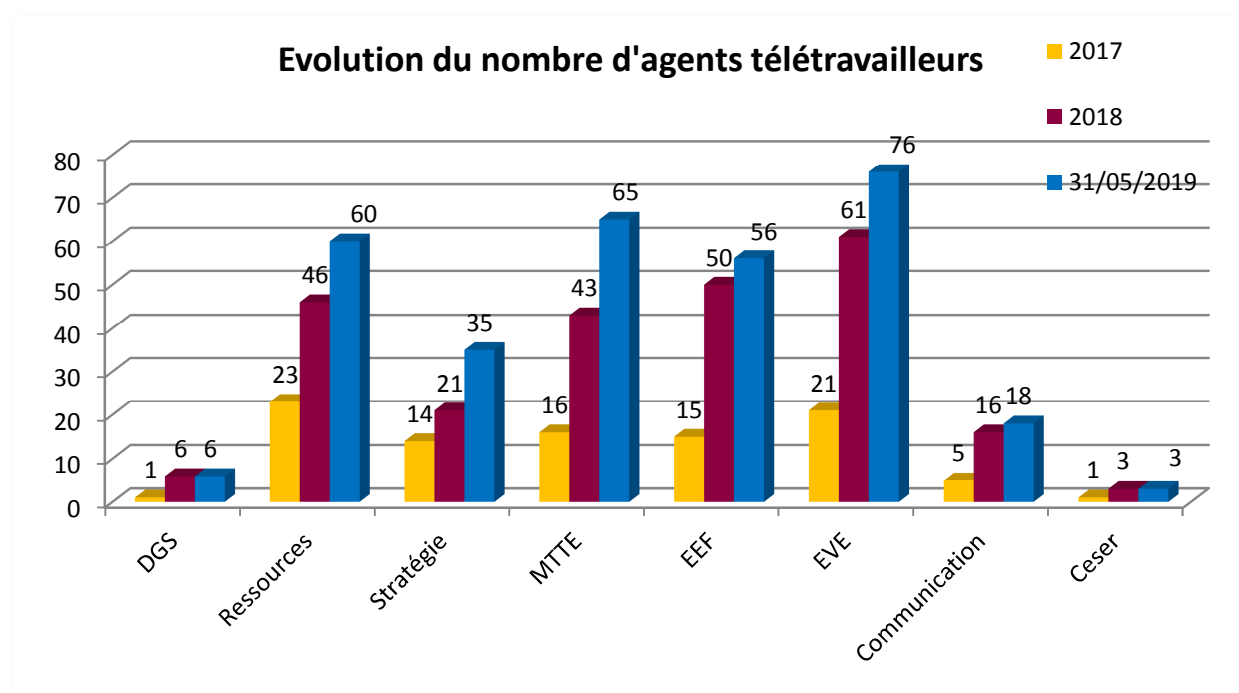
55% des télétravailleurs sont de catégorie A, 29% de catégorie B et 16% de catégorie C au 31 mai 2019 :

Répartition des télétravailleurs par catégorie



A compter du 1^{er} juillet 2019, les encadrants ont également la possibilité d'opter pour une nouvelle formule : le forfait annuel de jours de télétravail (30 jours pour une année complète) à utiliser à raison de deux jours maximum de télétravail par semaine.

A ce jour, 42 encadrants sont télétravailleurs, dont 19 avec jours fixes et 23 encadrants avec la nouvelle formule au forfait. Parmi ces 23 agents, 10 télétravaillaient déjà avec jours fixes et ont ainsi changé de formule.



Le télétravail demeure majoritairement exercé par des femmes : 75% des télétravailleurs sont des femmes en 2018, cette proportion étant très stable depuis 2017.

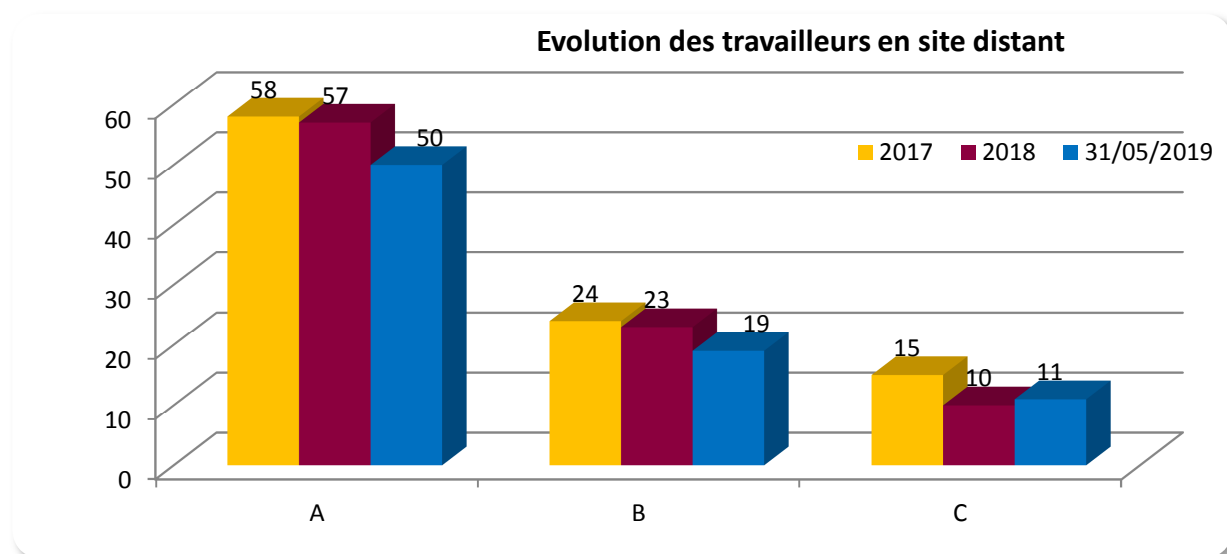
La DSI assure le volet technique du télétravail, par la préparation des ordinateurs portables de chaque télétravailleur avec installation des logiciels nécessaires, ainsi que les interventions de dépannage des télétravailleurs :

	2018	Au 30/06/19
Nombre de télétravailleurs	246	319
Interventions sur appels	400	200
Interventions à la DSI	23	6
Total interventions DSI	423	206

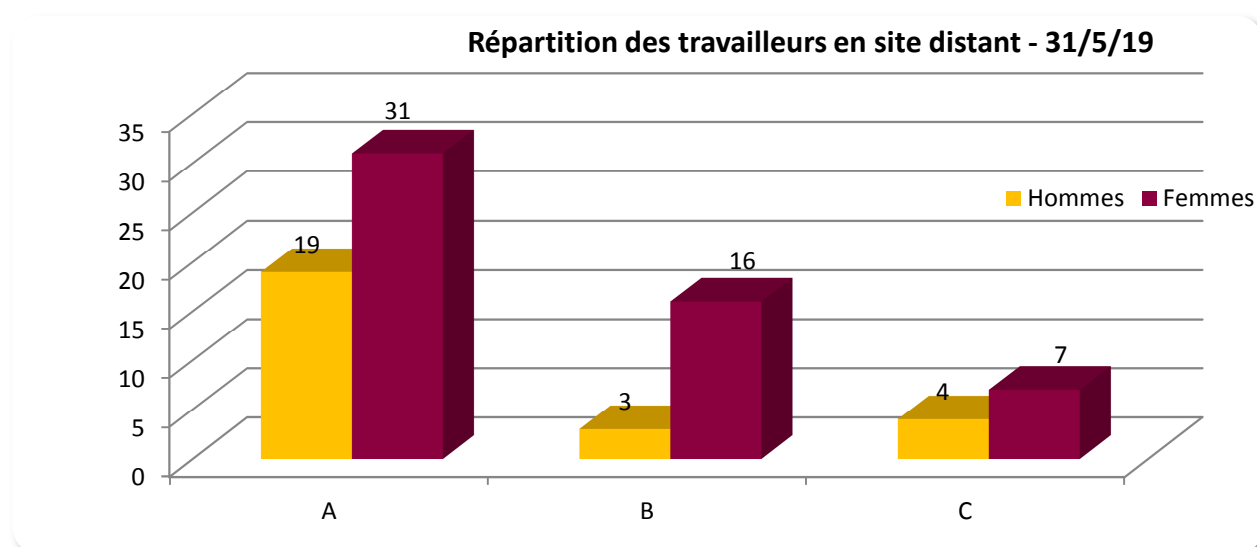
c. Le travail en site distant (TSD) - agents du siège

Le dispositif du TSD permet à certains agents de continuer à exercer leurs missions sans obligation de mobilité, alors même que leur poste est positionné sur le site qui n'est pas celui de leur domicile. Il s'inscrit dans l'engagement de mobilité géographique non forcée garantie à tous les agents.

Au 31 mai 2019, 80 agents sont travailleurs en site distant, dont 48 à Dijon (poste basé à Besançon) et 32 à Besançon (poste basé à Dijon). Ce chiffre est en diminution constante : 97 agents en 2017, 90 en 2018.



Le TSD concerne surtout des agents de catégories A (63% au 31 mai 2019) et des femmes (68% au 31 mai 2019), proportions stables d'une année sur l'autre :



Le TSD est expérimenté pour une période de 3 ans.

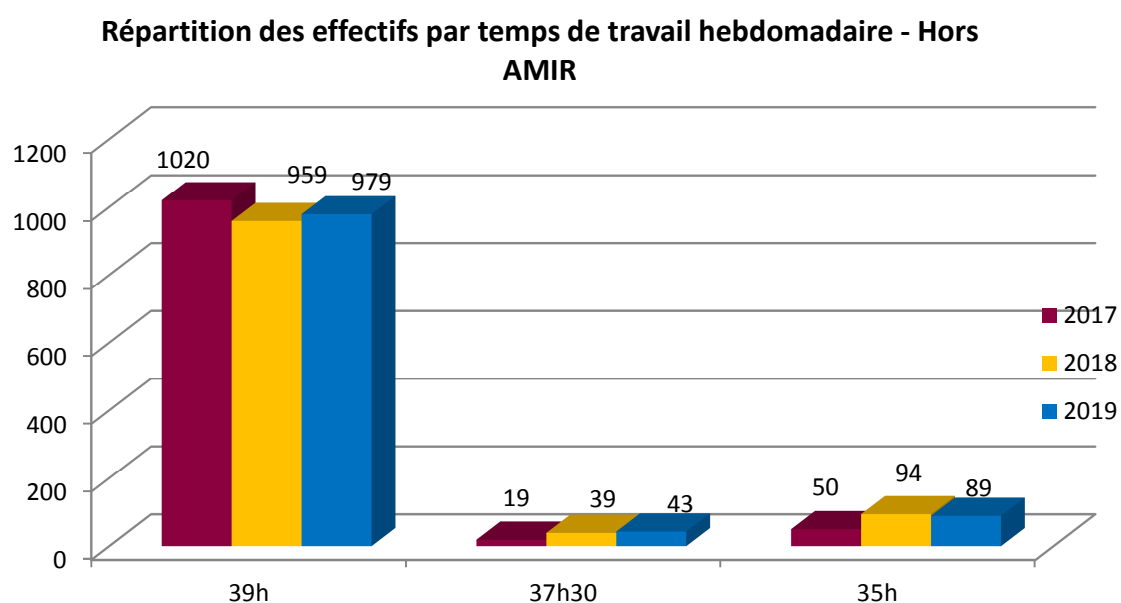
d. Le temps de travail hebdomadaire et le temps partiel

Le temps de travail hebdomadaire

Le nouveau règlement du temps de travail applicable aux agents du siège prévoit 3 formules hebdomadaires depuis 2018 : 35h, 37h30 ou 39h. Une large majorité d'agents fait toujours le choix de travailler 39 heures hebdomadaires, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel.

En 2018, une légère baisse de la part des agents travaillant 39h par semaine est tout de même enregistrée, leur proportion passant de 94% en 2017 à 88% depuis 2018. Les agents reportent leur choix sur des semaines de 37h30 (4% des agents en 2018 et 2019) mais surtout sur des semaines de 35h (8% des agents en 2018 et 2019).

Les différentes formules de temps de travail introduites par le nouveau règlement du temps de travail permettent aux agents d'adopter un rythme de travail hebdomadaire plus adapté à leurs besoins, afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, ce qui participe à la qualité de vie au travail.

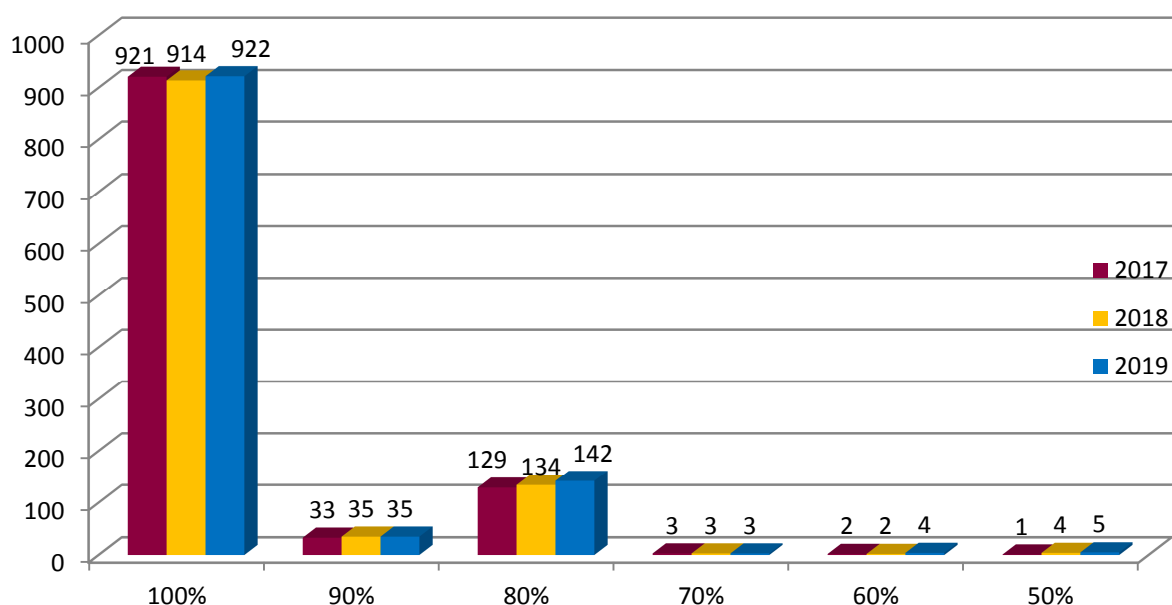


Le temps partiel

La part des agents travaillant à temps complet reste constante, leur proportion évoluant peu, de 85% en 2017 à 84% en 2018 et 83% au 31 mai 2019.

Au 31 mai 2019, 80,5% des agents travaillant à 80% du temps de travail sont à temps partiel le mercredi. Cette proportion monte à 100% des agents travaillant à 90% du temps de travail.

Répartition des effectifs par quotité de temps de travail - Hors AMIR



Au 31 mai 2019 :

- 83% des agents travaillant 39h par semaine sont à temps complet et 13% à temps partiel à hauteur de 80% du temps de travail,
- 92% des agents travaillant 35h par semaine demeurent à temps complet,
- 60% seulement des agents travaillant 37h30 par semaine travaillent à temps complet et 30% à temps partiel à hauteur de 80%.

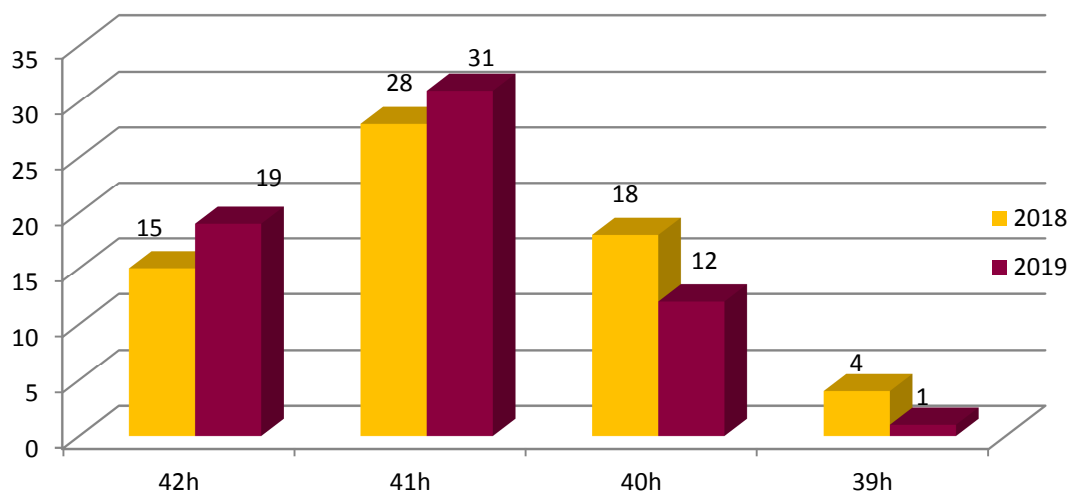
Les agents à temps complet utilisent surtout les formules à 39h et 35h par semaine.
Les agents à temps partiel utilisent surtout les formules à 39h et 37h30.

Les AMIR (agents de maintenance informatique régionaux)

La part des AMIR faisant le choix de travailler hebdomadairement 42h (de 22% en 2018 à 32% en 2019) ou 41h (de 44% en 2018 à 52% en 2019) croît entre 2018 et 2019 au détriment des formules à 40h (de 27% en 2018 à 15% en 2019) et 39h (de 6% en 2018 à 2% en 2019).

2 AMIR sur un effectif de 65 en 2018 et 3 AMIR sur un effectif de 63 au 31 mai 2019 ont fait le choix de travailler à 80% du temps de travail, tous les autres AMIR travaillant à temps complet.

Répartition des effectifs AMIR par temps de travail hebdomadaire

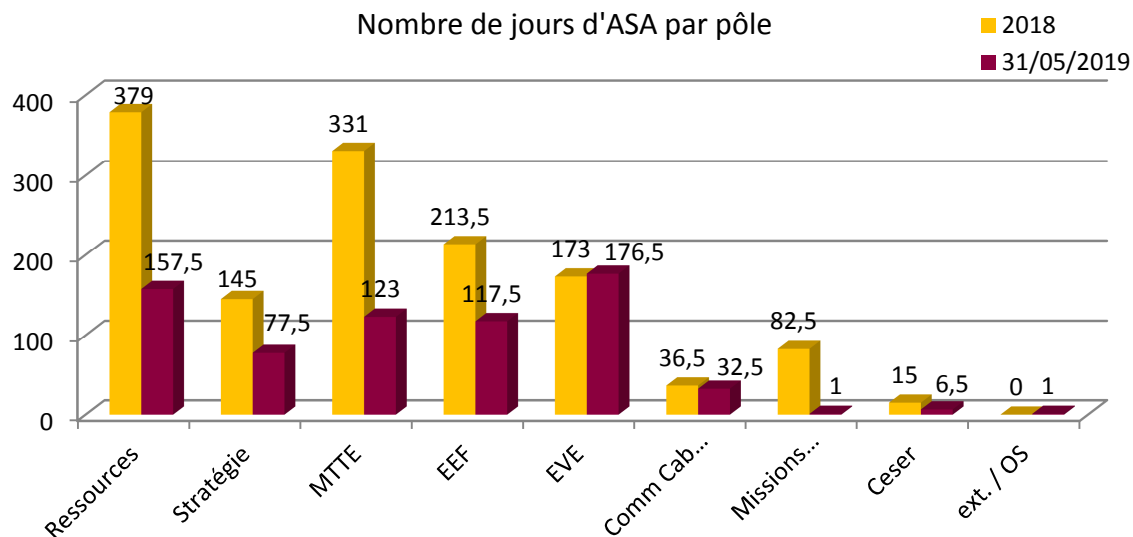


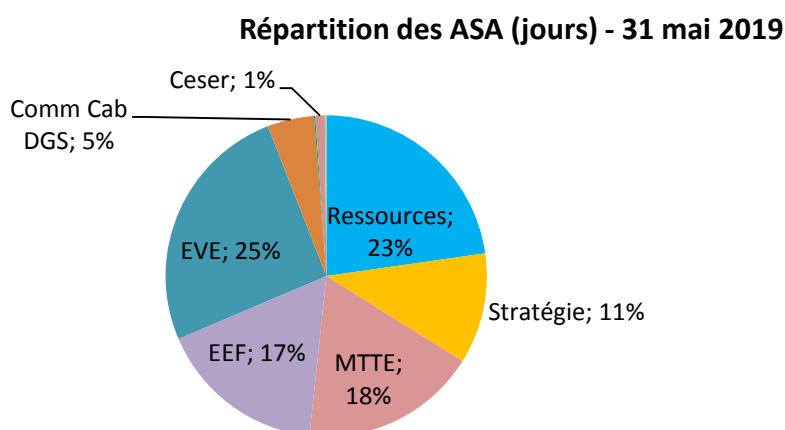
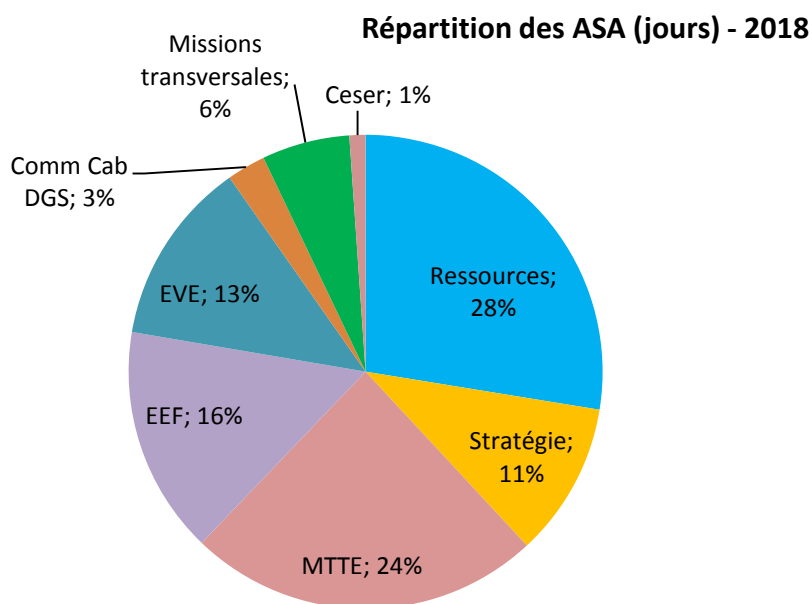
e. Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) - siège

693 jours d'ASA ont été accordés en 2019 depuis le 1^{er} janvier (ASA pour évènements & ASA syndicales, hors agents des lycées).

En 2018, 1375 jours et demi avaient été accordés au même titre.

La part des ASA du pôle EVE ont fortement cru entre 2018 et les 5 premiers mois de 2019, passant de 13% de l'ensemble des ASA en 2018 à 25% depuis le 1^{er} janvier 2019. La proportion des pôles MTTE et Ressources a diminué quant à elle.





f. L'absentéisme et l'impact du jour de carence

Depuis le retour à l'application d'un jour de carence dans la fonction publique au 1^{er} janvier 2018, 3 263 jours de carence ont été enregistrés en 2018 (impact financier : - 332 685 €) et 1 833 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2019 (impact financier : - 189 492 €). 83% des jours de carence concernent les agents des lycées en 2018 comme en 2019.

Pour autant, aucun impact significatif n'est constaté à ce jour sur l'évolution de l'absentéisme, toujours proche de +/- 8%. Entre 2017 et 2018, le taux d'absentéisme total est passé de 8,20% à 7,73% (8,07% pour le 1^{er} quadrimestre 2019) puis 8,52% pour les 5 premiers mois de 2019.

Taux d'absentéisme	Lycée	Siège	Total
2015	8,63%	3,10%	7,21%
2016	9,24%	3,11%	7,67%
2017	9,73%	3,66%	8,20%
2018	9,39%	3,23%	7,73%
1^{er} quadrimestre 2018	9,79%	3,27%	8,07%
Janvier à mai 2019	10,18%	4,00%	8,52%

g. Le nouveau règlement du temps de travail des agents des lycées

Il est applicable depuis la rentrée 2018.

L'élaboration des emplois du temps de l'année scolaire 2018/2019 devait respecter plusieurs règles :

- respect des 1 593 heures annuelles (1 607 heures moins 2 jours de fractionnement acquis dès l'élaboration de l'emploi du temps),
- attribution de 2 jours non travaillés supplémentaires (NTS) obligatoirement fixés consécutivement aux congés d'été de l'agent (15 jours de congés annuels consécutifs suivis au minimum de 6 journées non travaillées et des 2 jours non travaillés supplémentaires),
- jours de fractionnement imposés les 2 derniers jours des vacances de Pâques,
- 25 jours de congés annuels.

L'administration a reçu deux demandes de dérogation à l'application du règlement du temps de travail des agents des établissements d'enseignement qui impose d'élaborer un emploi du temps dans le respect de la durée hebdomadaire de travail comprise entre 39 et 42 heures.

Les demandes de dérogation ont été faites soit par l'autorité fonctionnelle qui ne parvenait pas à trouver l'organisation qui permet d'assurer le bon fonctionnement d'un service, soit d'un agent qui évoquait des problèmes personnels pour son concilier vie familiale et vie professionnelle. La dérogation à l'initiative de l'établissement a été accordée. L'agent a depuis retiré sa demande de dérogation.

5 réunions d'informations sur les dispositions du contrat social global au sein des établissements de la Région ont été organisées entre mars et avril 2019.

18 sessions de 3 heures de formation ont été organisées en mai et juin 2019 pour l'accompagnement au changement et la prise en main sur l'outil informatique de gestion du temps de travail des agents des lycées Myantiriade, mis à disposition des établissements scolaires. 230 personnes ont suivi la formation dont 132 agents territoriaux d'encadrement et 98 agents de l'Etat.

IV. Déplacements

a. Les frais de mission

Les frais de déplacements pour missions ont cru en 2018 par rapport à 2017 (+22%). Au 31 mai 2019, les frais de mission des agents du siège atteignent 43% des dépenses totales 2018. Au siège, les abonnements TER représentent une forte croissance entre 2018 et 2019, due au passage aux abonnements annuels depuis décembre 2018.

Frais de mission des agents du SIEGE	2017	2018	31 mai 2019	% conso 2019/18
Frais de repas	114 855 €	153 291 €	61 640 €	40%
Frais de nuitées	18 799 €	32 814 €	15 083 €	46%
Frais véhicules (indemnités kilométriques, péage)	18 161 €	25 845 €	11 766 €	46%
Frais annexes (taxi, parking, transports en commun...)	13 591 €	16 979 €	6 529 €	38%
Billets de train (achetés ou remboursés)	307 292 €	367 061 €	159 068 €	43%
Abonnement TER	66 906 €	19 499 €	22 377 €	115%
Frais à l'étranger	16 438 €	36 532 €	12 823 €	35%
Avion (billets achetés ou remboursés)	8 034 €	32 070 €	7 773 €	24%
Total	564 078 €	684 091 €	297 063 €	43%

Les frais de mission des agents des lycées atteignent le niveau des dépenses totales réalisées sur toute l'année 2018.

Frais de mission des agents des LYCEES	2017	2018	31 mai 2019	% conso 2019/18
Frais de repas	571 €	259 €	700 €	270%
Frais de nuitées	240 €	0 €	120 €	
Frais véhicules (indemnités kilométriques, péage)	2 912 €	2 260 €	1 003 €	44%
Frais annexes (taxi, parking, transports en commun...)	70 €	47 €	44 €	96%
Billets de train (achetés ou remboursés)	1 052 €	461 €	700 €	152%
Avion (billets achetés ou remboursés)	1 239 €	6 893 €	7 235 €	105%
Total	6 086 €	9 920 €	9 805 €	99%

b. Les réunions en visio-conférences

Le nombre de réunions en visio-conférence est stable. Il atteignait 1553 réunions en 2017 et 1569 réunions en 2018, soit une moyenne d'environ 390 réunions par trimestre. Du 1^{er} janvier au 31 mai 2019, 710 réunions en visio-conférence se sont déjà déroulées, suivant la même volumétrie que les deux années précédentes.

c. Les abonnements TER

Sur la base de 5 trajets minimum mensuels entre Besançon et Dijon, il est plus rentable de souscrire un abonnement que de commander les billets à chaque trajet.

Sur cette base, 58 abonnements annuels ont été délivrés dès le mois de décembre 2018 aux agents d'encadrement ainsi recensés.

d. Le PDA

Le plan de déplacement administration (PDA) permet une prise en charge par l'administration de 50% du coût des abonnements aux transports en commun pour les seuls trajets domicile-travail.

	2017	2018	2019
Nombre de bénéficiaires	403	428	374
Coût total Région	90 946 €	96 588 €	45 268 €

e. Le ticket mobilité

Le ticket mobilité a été créé dans la continuité des mesures prises pour favoriser la « mobilité partout et pour tous » et compte-tenu de la présence de « zones blanches de mobilité » sur notre territoire. C'est une aide financière à la mobilité des agents dépendants de la voiture pour effectuer leurs déplacements domicile-travail. Il est mis en œuvre à titre expérimental, à compter du 1^{er} juin 2019 pour l'ensemble des agents de la collectivité, siège et lycées (y compris les agents contractuels, sous conditions, et les apprentis).

C'est une aide mensuelle de 30 € applicable 11 mois sur 12 (pas d'aide en août), déchargée et défiscalisée. Elle est octroyée sous certaines conditions et est suspendue en cas d'absence sur le mois entier.

A ce jour, moins de 10 demandes ont été adressées à la DRH. Une information sera communiquée avec les bulletins de paye de juillet.

Le ticket mobilité est un dispositif temporaire dans l'attente de la mise en œuvre de solutions de mobilité alternatives nouvelles ou de la généralisation d'un système de covoiturage organisé et subventionné en région. A ce titre, un système est expérimenté au second semestre 2019 en vue d'une généralisation progressive en 2020 au vu des résultats.

V. Action sociale

a. La protection sociale complémentaire

De la coexistence de deux dispositifs jusqu'en 2018...

La Région aide les agents à financer leur adhésion à une mutuelle sur le risque santé et/ou prévoyance. Les deux dispositifs qui existaient dans les deux anciennes régions coexistaient encore en 2018 : la convention de participation pour les agents du site de Dijon et les contrats labellisés pour les agents du site de Besançon.

En 2018, la baisse des adhérents à « Intérieure » santé s'explique par le fait que cette mutuelle a augmenté ses tarifs de 25 % et baissé le niveau de prise en charge des prestations.

	2016	2017	2018
Nombre d'adhérents Intérieure santé	663	670	588
<i>Adhérents ayant reçu une participation Région</i>	<i>484</i>	<i>467</i>	<i>370</i>
Nombre d'adhérents Intérieure Prévoyance	658	685	685
<i>Nbre d'adhérents ayant perçu une participation Région</i>	<i>456</i>	<i>449</i>	<i>443</i>
Nbre d'adhérents Labellisation Santé	162	257	236
Nbre d'adhérents Labellisation Prévoyance	360	388	406

....Vers le dispositif harmonisé labellisé en 2019 :

En concertation avec les organisations syndicales, le chantier d'harmonisation de la protection sociale complémentaire a été mené en 2018.

L'objectif du nouveau dispositif harmonisé est triple :

- faire bénéficier d'un même système de protection sociale complémentaire harmonisé tous les agents, qu'ils soient issus de la fusion des régions ou des transferts de compétence de la loi NOTRe,
- garantir à tous les agents couverts pour la santé une meilleure couverture ou un gain de pouvoir d'achat à niveau de couverture égal,
- inciter une majorité des agents de toutes catégories et de tous revenus à prendre une protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance pour leur assurer notamment un maintien de salaire en cas de maladie.

Le mode de la labellisation sur les deux risques (santé et prévoyance) a été retenu, notamment pour sa rapidité de mise en œuvre. La labellisation laisse aux agents le choix d'adhérer ou non à un contrat de la liste des contrats dits labellisés. Elle leur permet également de choisir l'organisme mutualiste et le niveau de couverture correspondant le mieux à leur situation personnelle.

Sur présentation d'un justificatif d'adhésion, la collectivité verse à l'agent le montant de la participation demandée, selon les montants appliqués à compter de 2019 :

- sur le risque santé : versement d'une participation fixe dégressive selon 2 tranches indiciaires : 30 € / mois jusqu'à l'INM 399 puis 20 € / mois à partir de l'INM 400,
- sur le risque prévoyance : versement d'une participation fixe à hauteur de 20 €/mois/agent.

Pour les agents adhérents à Intériale, cette participation permet également de compenser la perte de pouvoir d'achat engendrée par le passage à la labellisation. Il a également été proposé aux agents adhérents à Intériale souhaitant changer d'assureur, de basculer au 1er janvier 2019 sur le contrat labellisé d'Intériale afin de ne pas se retrouver confrontés à un délai de carence. Ils ont donc pu, en parallèle, souscrire un autre contrat auprès d'une autre mutuelle en tenant compte de ce délai de stage financé par la collectivité (versement à l'agent de la cotisation du contrat labellisé Intériale).

En 2019, avec le dispositif harmonisé labellisé, il est constaté une forte progression du nombre d'agents bénéficiant d'une participation de la région après 6 mois de mise en œuvre, par rapport à l'année 2018 (convention de participation et labellisation) :

Participation financière	2018	Juin 2019	Tx évol. 2019/18
Nbre d'agents bénéficiaires – volet Santé	606	980	+ 62%
Montant participation Région – volet Santé	75 037 €	147 513 €	+ 293 % (projection en année pleine)
Nbre d'agents bénéficiaires – volet Prévoyance	817	1 325	+ 62%
Montant participation Région – volet Prévoyance	62 461 €	130 079 €	+ 317 % (projection en année pleine)

b. Les titres-restaurant pour les agents du siège

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les titres restaurant ont une valeur nominale de 7 € dont 4,20 € pris en charge par la Région pour tous les agents, soit 60% de leur valeur. Leur gestion est assurée par la DRH. Ils sont attribués de façon dématérialisée grâce à une carte à puce. Celle-ci est rechargée chaque mois pour les agents du siège et une fois par an pour les agents des lycées. Cette carte de paiement permet une dépense au centime près, à hauteur de 19 € maximum par jour sauf dimanches et jours fériés, en plusieurs paiements possibles, même de très faible montant. Le solde de l'année N-1 est intégralement reporté l'année suivante.

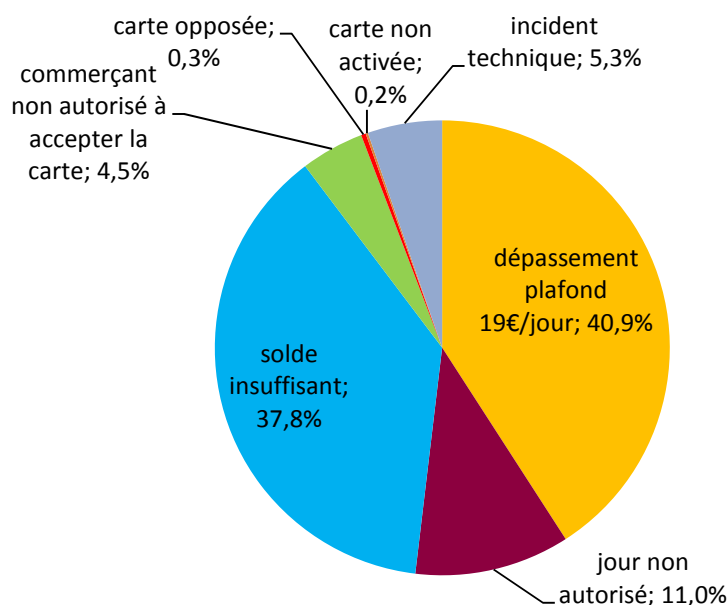
Un chèque-déjeuner est attribué par jour de travail effectif, ce qui exclut les congés annuels, RTT, absences pour maladie, ASA... Le nombre de titres attribués est également diminué du nombre de repas pris en charge par ailleurs (formation, mission...). Le décompte est réalisé avec un effet rétroactif de 2 mois, sauf pour les congés annuels faisant l'objet d'un retrait forfaitaire en août pour tous les agents du siège.

Siège	2016	2017	2018	Au 31/05/19
Nombre de titres distribués	204 878	177 449	199 507	92 071
Coût total Agent + Région	1 345 227 €	1 154 876 €	1 396 549 €	644 497 €
Part agent	44%	46%	40%	40%
Part Région	56%	54%	60%	60%

1 256 cartes chèques-déjeuner ont été distribuées. 98% d'entre elles ont été activées. Une grande majorité de commerçants qui accepte les titres papier accepte également la carte.

Siège	2018	Au 30/06/19
Nombre de transactions effectuées	111 047	65 400
% transactions acceptées	94,2 %	95,4 %
Nbre moyen de transactions par bénéficiaire	91,1	54,8
Montant moyen de la transaction	12 €	11,9 €

Le taux de refus en 2019 est très faible : 4,6 % des transactions ont ainsi été refusées, en diminution depuis 2018 (5,8% des transactions refusées).



Objet des refus de transactions en 2019 (siège)

c. Les titres-restaurant pour les agents des lycées

Le dispositif n'est étendu dans les lycées d'ex-Bourgogne que depuis 2018 (1^{ère} allocation : 2019 sur le recensement des permanences 2018). Un chèque-déjeuner est attribué par jour de permanence effectué, dans la limite de 25. Le recensement des permanences des agents des lycées est assuré au cours du 1^{er} quadrimestre de l'année pour une distribution en juin.

Lycées	Allocation 2018	Allocation 2019
Nombre de titres distribués	20 436	36 267
Coût total	143 052 €	253 869 €
Part agent	40%	40%
Part Région	60%	60%

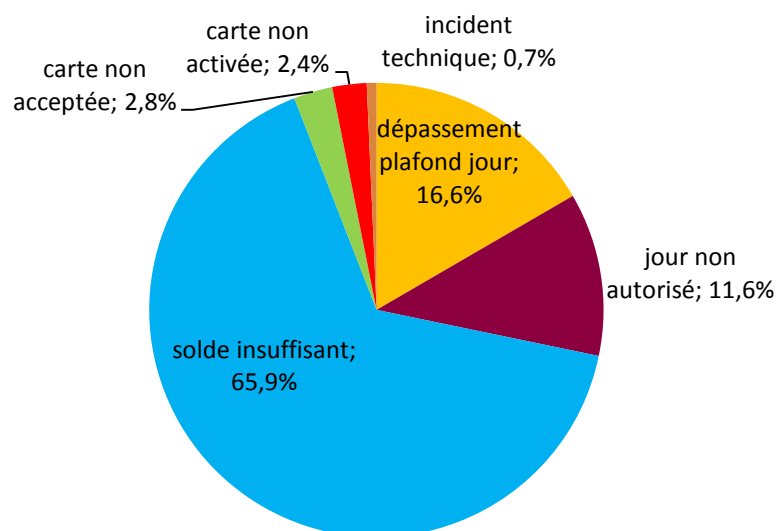
2 504 cartes chèques-déjeuner ont été distribuées aux agents des lycées : 1 207 en 2018 (agents de l'ex-Franche-Comté) puis 1 297 en 2019 (agents de l'ex-Bourgogne ainsi que les nouveaux agents de l'ex-Franche-Comté). Seules 44 des cartes distribuées en 2018 n'ont pas encore été activées. 47 % des cartes distribuées en 2019 ont été activées à ce jour.

Sur 3 344 agents ayant répondu au recensement « chèques déjeuner », 840 agents ne bénéficient pas des chèques déjeuner (refus, maladie ou non concerné par les permanences).

Un recensement complémentaire est en cours pour les agents retraités ou ayant quitté la collectivité et pour les agents absents du 1^{er} recensement de juin (retour tardif des informations).

Lycées	Allocations 2018	Allocations 2019
Nombre de transactions effectuées	7 594	2 983
% transactions acceptées	85,6 %	80,7 %
Nbre moyen de transactions par bénéficiaire	6,5	3,4
Montant moyen de la transaction	13,6 €	13 €

Le taux de refus en 2019 atteint 19,3 % des transactions, en croissance par rapport à 2018 (14,4 % des transactions refusées).



Objet des refus de transactions en 2019 (lycées)

d. Le fonds de secours

L'objectif de ce fonds prévu par la nouvelle politique d'action sociale en faveur des agents est d'aider les agents en grande précarité. Il est géré à la DRH en lien avec les assistantes sociales.

Le règlement de ce fonds est issu d'un groupe de travail associant la DRH, les assistantes sociales et les organisations syndicales. Il identifie les bénéficiaires et définit les modalités et les critères d'attribution du fonds de secours.

L'objectif de ce fonds de secours est d'apporter une aide financière exceptionnelle à un agent lorsqu'une difficulté passagère liée à un événement ou un contexte particulière (accident de la vie : santé, séparation, divorce, décès...) entraîne une situation de précarité budgétaire. L'événement déclenchant la situation de précarité doit être brutal et imprévisible. Le fonds de secours intervient seulement si aucun autre dispositif de droit commun ou le CNAS ne peut être sollicité en raison du motif ou du caractère urgent de la situation.

Ce règlement a été présenté en commission de dialogue social puis au CHSCT en juin 2018 avant d'être adopté en assemblée plénière du 28 juin 2018. Il est applicable depuis le 1^{er} septembre 2018. Le budget alloué au fonds de secours en 2019 est de 50 000 €. 17 aides ont été accordées à ce jour.

Secours	2018 (sept. à déc.)	2019 (janv. à juin)
Nbre dossiers reçus	5	20
Nbre de dossiers acceptés	2	15
Montant total des aides accordées	600 €	4 400 €

Le motif de refus est le non-respect du critère d'imprévisibilité de l'évènement déclencheur de précarité dans 7 cas sur 8 refus à ce jour. La précarité était liée à une situation d'endettement ancienne dans la plupart des cas. Le 8^{ème} dossier refusé ne respectait pas le critère d'ancienneté dans la collectivité de l'agent demandeur.

Profil des agents demandeurs :

- 96% d'agents de catégorie C,
- 80% d'agents des lycées,
- 88% d'agents titulaires.

30% des aides accordées ont été versées à un tiers et 70% directement à l'agent.

e. L'adhésion au Comité National d'Action Sociale (CNAS)

Le CNAS est une association loi 1901 proposant à ses adhérents des prestations à caractère social. La Région est adhérente au CNAS afin que ses agents titulaires et non-titulaires de plus de 6 mois bénéficient gratuitement des prestations proposées. L'adhésion est assurée par le service action sociale de la DRH qui verse au CNAS un montant annuel de 207 € par agent actif et de 134,50 € par agent retraité.

Cotisation CNAS	2018	2019
Montant agents siège	265 680 €	241 622 €
Montant agents lycées	591 353 €	630 421 €
Montant total	857 033 €	872 043 €

Dans le cadre du contrat social global, les agents retraités ne restent désormais adhérents que jusqu'à la fin de l'année qui suit leur départ. En effet, le fonds social de la CNRACL leur propose ensuite les mêmes prestations que le CNAS.

	2017	2018	2019
Nombre d'adhérents actifs	4 110	4 092	4 127
Dont retraités	389	123	132

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

- la contribution aux frais de vacances des enfants,
- le recours aux crédits à taux négocié dans le domaine du logement, de l'amélioration de l'habitat, des véhicules,
- l'ouverture d'un plan épargne chèques-vacances et l'achat de tickets CESU,
- la proposition d'un grand choix de séjours vacances à prix réduits,
- la commande à tarif réduit de billetterie dans le domaine culturel et de loisirs.

En 2018, les prestations directement versées par le CNAS aux agents de la Région s'élevaient à 740 825 € soit un taux de retour sur l'adhésion au CNAS de 86,4% (83 % en 2018). En intégrant également les avantages indirects dont ils ont pu bénéficier, le taux de retour atteint 92% (88,5 % en 2018).

f. L'AMI BFC, la nouvelle association du personnel

L'AMI BFC est née de la fusion des deux associations du personnel APCR et l'AMICAL. Elle est opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2018, conformément aux engagements pris. La participation annuelle de la Région s'élève en 2018 et en 2019 à 450 000 €.

Il convient de rappeler qu'il n'est plus nécessaire d'être adhérent à l'association du personnel pour bénéficier des chèques-déjeuner, désormais totalement gérés par la DRH, contrairement à la situation antérieure en ex Bourgogne. Ce changement de gestion a sans doute influé sur l'évolution décroissante du nombre d'adhérents.

	2016	2017	2018	Au 31/05/2019
Nombre d'adhérents	2 397	2 358	1 999	1 403

g. L'action sociale régionale

Peuvent bénéficier de ces prestations les agents titulaires, stagiaires ainsi que les agents contractuels sans condition d'ancienneté.

▪ Prestation séjours enfant

Les conditions d'octroi ont été harmonisées en 2018. La prestation est versée aux agents ne dépassant pas l'indice majoré 416, à raison de 7 € par jour et dans la limite de 150 € par an et par enfant. La modification des conditions d'octroi n'a pas eu d'effet notable sur le nombre et le volume des prestations versées.

A noter un effet saisonnier : les prestations sont souvent demandées après la période estivale, ce qui explique le niveau encore faible des demandes au titre de 2019.

	2016	2017	2018	Au 31/05/19
Nombre de bénéficiaires	191	164	159	18
Coût global	23 507 €	20 933 €	19 325 €	1 948 €
Aide moyenne par bénéficiaire	123 €	128 €	122 €	110 €

▪ Aide aux enfants handicapés

L'allocation proposée est conforme à une circulaire ministérielle. Cette prestation n'est pas soumise à conditions de ressources. Le nombre de bénéficiaires est stable.

	2016	2017	2018	Au 31/05/19
Nombre de bénéficiaires	36	35	36	29
Coût global	69 797 €	59 554 €	62 415 €	29 939 €

h. Les dotations vestimentaires (hors EPI)

Les fonctions ouvrant droit à dotation ont été revues en 2018. La dotation est attribuée aux chauffeurs, aux agents chargés de l'accueil et/ou huissiers ainsi qu'aux agents de réception.

	2017	2018	Au 31/05/2019
Nombre de bénéficiaires	38	27	28
Catégorie	36 C et 2 B	26 C et 1 B	27 C et 1 B
Direction	Moyens généraux : 26 Cabinet : 4 Communication : 2 DGS : 3 CESER : 2	Moyens généraux : 21 Site de Châteauneuf : 4 CESER : 2	Moyens généraux : 24 Site de Châteauneuf : 4
Coût par agent	de 500 € à 920 €	920 €	920 €

i. Cadeau de fin d'année

Des chèquiers-cadeaux d'une valeur faciale de 40 € sont distribués aux agents titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires remplissant les conditions d'octroi.

	2018
Nbre chèquiers cadeaux distribués aux agents du siège	1 168
Nbre chèquiers cadeaux distribués aux agents des lycées	3 275
Nbre total de chèquiers cadeaux distribués	4 443
Montant total (dont frais d'envoi au domicile)	193 185 €

j. Cadeau de départ en retraite

Des chèquiers-cadeaux d'une valeur faciale de 150 € sont distribués aux agents titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires remplissant les conditions d'octroi.

	2018	2019
Nbre chèquiers cadeaux distribués aux agents du siège	15	4
Nbre chèquiers cadeaux distribués aux agents des lycées	96	32
Nbre total de chèquiers cadeaux distribués	111	36
Montant total	16 234 €	5 119 €

k. Le don de jours

A ce jour, le stock de jours donnés s'élève à 58,5 jours. Aucun besoin n'ayant encore été recensé, le stock disponible est donc de 58,5 jours.

**RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ**



4, square Castan
CS 51857
25031 Besançon

0 970 289 000
www.bourgognefranchecomte.fr

