

BILAN SOCIAL
2019

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

LE MOT DU DIRECTEUR

Je vous présente le bilan social 2019 de la Région Bourgogne-Franche-Comté. Cette photographie à un instant T de l'état de la collectivité permet le dialogue avec les représentants dans l'optique de faire évoluer la politique des ressources humaines de notre administration.

L'année a été marquée par, entre autres événements :

- une démarche adéquation missions et moyens entraînant des modifications organisationnelles au sein du siège et la création de 30 postes et le redéploiement de 8 autres postes pour mieux répondre aux besoins des politiques publiques.
- L'ouverture du télétravail aux encadrants avec un système de forfait de 30 jours télétravaillés à répartir sur l'ensemble de l'année civile.
- La mise en place d'un ticket mobilité pour les agents afin de faciliter les déplacements domicile- travail.
- Une étude sur les risques psychosociaux concernant l'ensemble des agents de la collectivité.

Afin d'enrichir ce document, non obligatoire, deux modifications de formes ont été réalisées cette année : une rétrospective des évolutions de certaines données depuis 2016 et la modification des calculs des ratios femmes / hommes conformément aux recommandations issues du groupe de travail égalité femmes-hommes avec les représentants du personnel.

Le bilan 2019 met en évidence :

- Une composition de la région qui est toujours à 60% féminine et 40% masculine et présente 72% de son effectif dans les lycées.

- Une filière technique qui représente 80% des agents.
- Un âge moyen des agents qui se situe à 49 ans ; seul 15% de l'effectif est en dessous de 40 ans. Ce constat est à nuancer entre les services administratifs et les lycées.
- 31% des agents au siège en télétravail, soit une augmentation de plus d'un tiers par rapport à 2018.
- Une politique en faveur du handicap valorisée par la mise en œuvre de la convention triennale FIPHFP et un taux de travailleurs reconnus handicapés qui atteint 10% de l'effectif permanent.
- Une action sociale qui est importante avec un budget de 3,4 M€ qui se décline notamment avec 835 000€ consacrés aux titres restaurants et 600 000€ pour la protection sociale complémentaire.
- un budget pour la formation tout aussi conséquent de 1,2 M€.

Le dialogue social a été également au cœur de cette année 2019 avec l'organisation et la tenue de 5 CT (comité technique), 7 CDS (commission du dialogue social) et 5 CAP (commission administrative paritaire). Ce qui a permis des échanges sur les conditions d'emplois et les améliorations à venir et la validation du régime indemnitaire fin d'année 2019.

En conclusion, je remercie l'ensemble des 4 250 agents de la collectivité pour leur engagement au service des habitants du territoire de la région Bourgogne Franche-Comté.

Gilles DA COSTA

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

PAGES **6**

PAGES **7 À 23**

PAGE **24**

PAGES **25 À 29**

PAGES **30 À 39**

PAGES **40 À 45**

PAGES **46 À 49**

PAGES **50 À 52**

PAGES **53 À 58**

PAGES **59 À 63**

PAGE **64 À 66**

PAGE **67**

SOMMAIRE

1/ POSTES

2/ EFFECTIFS

3/ BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

4/ MOUVEMENTS DE PERSONNEL

5/ CONDITIONS DE TRAVAIL

6/ L'ABSENTÉISME ET LA PRÉVENTION

7/ AVANCEMENTS ET PROMOTION

8/ FORMATION DES AGENTS

9/ RÉMUNÉRATION

10/ ACTION SOCIALE

11/ RELATIONS SOCIALES

12/ COMMUNICATION INTERNE

1/ POSTES

Au 31 décembre 2019, la répartition des postes est la suivante :

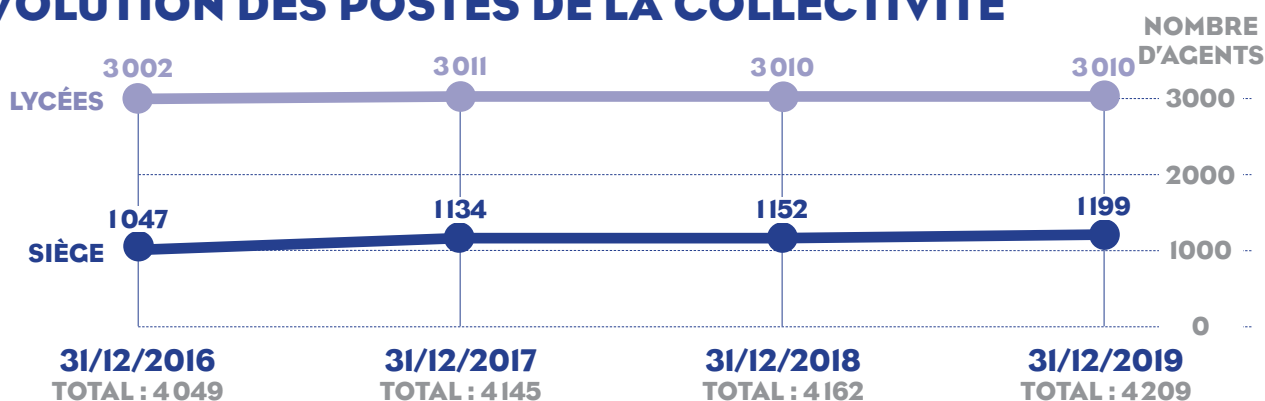
POSTES PAR CATÉGORIE AU 31/12/2019

CATÉGORIE POSTES	SIÈGE	LYCÉES	TOTAL
A	557	-	557
B	309	26	335
C	333	2984	3317
TOTAL	1199	3010	4209

Au terme d'une démarche globale d'adéquation des missions de la collectivité avec ses moyens la création de **30 postes** a été délibérée par l'assemblée plénière le 30 mars 2019.

Par ailleurs, compte tenu des multiples impacts pour les services régionaux des dispositions de la future loi d'orientation des mobilités, **8 postes ont été créés en 2019.**

ÉVOLUTION DES POSTES DE LA COLLECTIVITÉ



L'évolution des postes depuis 2016 au sein de la collectivité concerne surtout le siège. L'augmentation importante des effectifs entre 2016 et 2017 s'explique par le transfert de compétences des transports interurbains et scolaires

des départements vers la région. Mis à part l'impact du transfert du CREPS qui a été intégré en raison de son fonctionnement avec le personnel des lycées au 1^{er} janvier 2017, les postes au sein des lycées sont stables.

2/ EFFECTIFS

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

Ce bilan social porte sur les agents présents et rémunérés au 31 décembre 2019.

Au 31 décembre 2019, la collectivité comptait **4 250 agents** : **3 939 permanents** et **311 non permanents**.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
PERMANENTS	2382	1557	3939
NON PERMANENTS	193	118	311
TOTAL	2 575	1 675	4 250

LES AGENTS PERMANENTS :

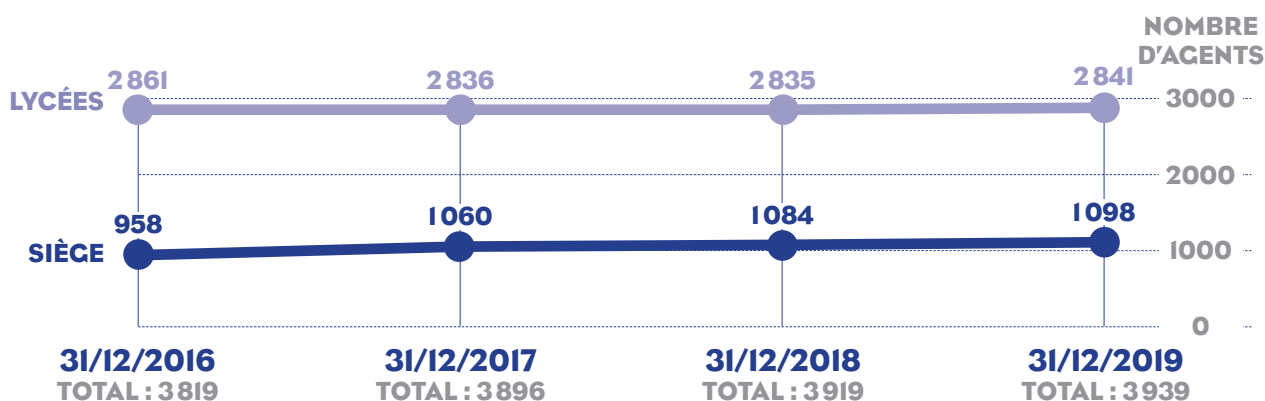
Sont les agents titulaires, stagiaires, contractuels en CDD reconnus en qualité de travailleurs handicapés, de 3 ans ou CDI. Les agents en congé à demi-traitement dans l'attente d'une décision du comité médical ou de la CNRACL sont également inclus dans l'effectif des agents permanents.

LES AGENTS NON PERMANENTS :

Sont les agents contractuels recrutés en remplacement, sur poste vacant ou en renfort, ainsi que les collaborateurs de groupes d'élus, de cabinet, les apprentis.

L'EFFECTIF PERMANENT

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES AGENTS PERMANENTS



L'effectif des agents de la Région est relativement stable **(+3% en 4 ans)**. Ce constat général couvre deux réalités différentes : une augmentation pour les agents des services administratifs

(+13%) avec les transferts de compétences sur les transports interurbains et scolaires et une légère baisse pour les effectifs des lycées **(-1%)**.

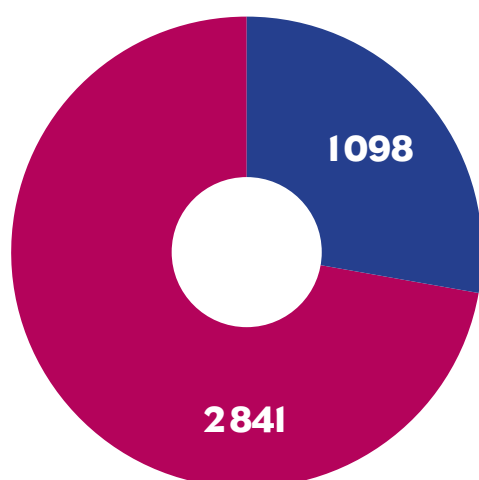
RÉPARTITION PAR STATUT ET PAR AFFECTATION

AGENTS PERMANENTS	SIÈGE	LYCÉES	TOTAL
TOTAL	1 098	2 841	3 939
FONCTIONNAIRES	983	2 840	3 823
CONTRACTUELS PERMANENTS SUR EMPLOI PERMANENT	115	1	116
DONT CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE	46		46
DONT CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	69	1	70

Les postes créés au siège en mars 2019 ont été publiés en plusieurs vagues successives au printemps 2019. Ils ont été parfois pourvus en interne, déclenchant alors un nouveau processus

de recrutement qui n'a pas pu aboutir pour tous les postes à la fin de l'année. C'est pourquoi le taux d'occupation des postes du siège en 2019 est légèrement inférieur à celui de 2018 **(91% vs 94%)**. Dans les lycées, il reste stable **(94%)**.

RÉPARTITION PAR AFFECTATION



■ SIÈGE
■ LYCÉES

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

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES PAR AFFECTATION	% HOMMES PAR AFFECTATION
SIÈGE	705	393	1 098	64 %	36 %
LYCÉES	1 677	1 164	2 841	59 %	41 %
TOTAL	2 382	1 557	3 939	60 %	40 %

La collectivité se compose de **60% de femmes** et **40% d'hommes**. La part des femmes au sein de la région est importante, au siège (**64% de femmes**

et **36% d'hommes**) comme dans les lycées (**59% de femmes et 41% d'hommes**).

RÉPARTITION PAR STATUT DES AGENTS PERMANENTS

AU SIÈGE	2016	2017	2018	2019
FONCTIONNAIRES	864	951	977	983
CONTRACTUELS	94	109	107	115
TOTAL	958	1 060	1 084	1 098

DANS LES LYCÉES	2016	2017	2018	2019
FONCTIONNAIRES	2 857	2 832	2 834	2 840
CONTRACTUELS	4	4	1	1
TOTAL	2 861	2 836	2 835	2 841

La part des contractuels au siège oscille entre **9,8%** et **10,4%** entre 2016 et 2019 : on peut donc constater une relative stabilité. Pour les lycées, les contractuels étant uniquement

des agents reconnus travailleurs handicapés qui sont titularisés au bout d'une année et donc intégrés dans les effectifs des fonctionnaires, leur part est plus que réduite.

LES AGENTS CONTRACTUELS PERMANENTS

TYPE DE CONTRAT	CATÉGORIE PAR GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT CONTRATS	% HOMMES	% TOTAL
CONTRAT A DURÉE INDETERMINÉE	A	25	19	44	38 %	38 %	38 %
CONTRAT A DURÉE INDETERMINÉE	B	1	1	2	2 %	2 %	2 %
CONTRAT A DUREE DÉTERMINÉE	A	38	28	66	58 %	56 %	57 %
ART 38 TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	A	1		1	2 %	0 %	1 %
ART 38 TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	B	1	1	2	2 %	2 %	2 %
ART 38 TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	C		1	1	0 %	2 %	1 %
TOTAL		66	50	116	100 %	100 %	100 %

Les **116 agents contractuels** permanents sont répartis de la façon suivante :

- **115 agents** dans les services administratifs
- **1 agent** dans les lycées (article 39 – contrat travailleur handicapé de catégorie C)

L'augmentation des CDD de catégorie A (40 en 2016, 51 en 2017, 60 en 2018 et 66 en 2019) est parallèle à la baisse des CDI (54 en 2016, 55 en 2017, 44 en 2018 et 2019) : c'est la conséquence de la déprécarisation en 2017 de 8 agents (loi Sauvadet) et de mouvements naturels dans les effectifs.

RÉPARTITION PAR FILIÈRE

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT	% HOMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT	% TOTAL
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	621	161	782	26 %	10 %	20 %
FILIÈRE TECHNIQUE	1755	1386	3141	74 %	89 %	80 %
FILIÈRE CULTURELLE	6	10	16	0 %	1 %	0 %
TOTAL	2 382	1 557	3 939	100 %	100 %	100 %

La filière technique est celle qui est la plus représentée dans la collectivité et cela autant pour les femmes et les hommes. Mais si 9 hommes sur 10 appartiennent à la filière

technique, un quart des femmes relèvent de la filière administrative. Les femmes sont d'ailleurs quatre fois plus nombreuses que les hommes dans la filière administrative.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DU SIÈGE PAR GRADE

FILIÈRE / CE/ GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT SIÈGE	% HOMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT SIÈGE	% TOTAL
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	621	161	782	88 %	41 %	71 %
ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL		2	2	0 %	1 %	0 %
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	1	5	6	0 %	1 %	1 %
ADMINISTRATEUR	5	3	8	1 %	1 %	1 %
CE ADMINISTRATEUR	6	10	16	1 %	3 %	1 %
ATTACHE HORS CLASSE	4	2	6	1 %	1 %	1 %
DIRECTEUR	15	7	22	2 %	2 %	2 %
ATTACHÉ PRINCIPAL	47	27	74	7 %	7 %	7 %
ATTACHÉ	165	62	227	23 %	16 %	21 %
CE ATTACHÉ	231	98	329	33 %	25 %	30 %
RÉDACTEUR PCP 1 ^{RE} CLASSE	86	12	98	12 %	3 %	9 %
RÉDACTEUR PCP 2 ^E CLASSE	44	6	50	6 %	2 %	5 %
RÉDACTEUR	53	8	61	8 %	2 %	6 %
CE RÉDACTEUR	183	26	209	26 %	7 %	19 %
ADJOINT ADMINISTRATIF PCP 1 ^{RE} CLASSE	99	14	113	14 %	4 %	10 %
ADJOINT ADMINISTRATIF PCP 2 ^E CLASSE	57	5	62	8 %	1 %	6 %
ADJOINT ADMINISTRATIF	45	8	53	6 %	2 %	5 %
CE ADJOINT ADMINISTRATIF	201	27	228	29 %	7 %	21 %
FILIÈRE TECHNIQUE	78	222	300	11 %	56 %	27 %
INGÉNIEUR GÉNÉRAL		2	2	0 %	1 %	0 %
INGÉNIEUR EN CHEF HORS CLASSE	1	5	6	0 %	1 %	1 %
INGÉNIEUR EN CHEF	3	10	13	0 %	3 %	1 %
CE INGÉNIEUR EN CHEF	4	17	21	1 %	4 %	2 %
INGÉNIEUR HORS CLASSE	1	1	2	0 %	0 %	0 %
INGÉNIEUR PRINCIPAL	26	38	64	4 %	10 %	6 %
INGÉNIEUR	24	39	63	3 %	10 %	6 %
CE INGÉNIEUR	51	78	129	7 %	20 %	12 %
TECHNICIEN PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	4	19	23	1 %	5 %	2 %
TECHNICIEN PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	5	8	13	1 %	2 %	1 %

FILIÈRE / CE/ GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF	% HOMMES F/H/TOT SIÈGE	% TOTAL
TECHNICIEN	3	24	27	0%	6%	2%
CE TECHNICIEN	12	51	63	2%	13%	6%
AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL		9	9	0%	2%	1%
AGENT DE MAÎTRISE	1	13	14	0%	3%	1%
CE AGENT DE MAÎTRISE	1	22	23	0%	6%	2%
ADJOINTS TECH TERRI PCP 1^{RE} CLASSE	2	15	17	0%	4%	2%
ADJOINTS TECH TERRI PCP 2^E CLASSE	4	22	26	1%	6%	2%
ADJOINT TECHNIQUE	3	15	18	0%	4%	2%
CE ADJOINT TECHNIQUE	9	52	61	1%	13%	6%
ADJOINT TECHNIQUE PCP 1^{ER} CLASSE ETABT ENS		1	1	0%	0%	0%
ADJOINT TECHNIQUE PCP 2^E CLASSE ETABT ENS	1	1	2	0%	0%	0%
CE ATTEE	1	2	3	0%	1%	0%
FILIÈRE CULTURELLE	6	10	16	1%	3%	1%
CONSERVATEUR PAT EN CHEF		1	1	0%	0%	0%
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	2		2	0%	0%	0%
CE CONSERVATEUR	2	1	3	0%	0%	0%
ATTACHÉ DE CONSERVATION	2	4	6	0%	1%	1%
CE ATTACHÉ DE CONSERVATION	2	4	6	0%	1%	1%
ASSISTANTS DE CONSERVATION		2	2	0%	1%	0%
CE ASSISTANTS DE CONSERVATION	0	2	2	0%	1%	0%
ADJOINT DU PATRIMOINE PCP 1^{ER} CLASSE	1	1	2	0%	0%	0%
ADJOINT DU PATRIMOINE PCP 2^E CLASSE	1	1	2	0%	0%	0%
ADJOINT DU PATRIMOINE		1	1	0%	0%	0%
CE ADJOINTS DU PATRIMOINE	2	3	5	0%	1%	0%
TOTAL	705	393	1098	100 %	100 %	100 %

Le siège se compose de **64% d'agents féminins** et de **36% d'agents masculins**.

La filière administrative regroupe **71% des agents** du siège. Les femmes appartiennent de manière très majoritaire à cette filière (88%) les hommes relèvent plus de la filière technique (57% en filière technique et 41% en filière administrative).

Le cadre d'emplois des attachés et le grade d'attaché territorial sont ceux qui sont les plus représentés au sein de la collectivité. Ce sont dans les cadres d'emplois des adjoints administratifs et des rédacteurs que les femmes sont le plus sur-représentées dans la collectivité (ces cadres d'emplois représentent respectivement **21%**

et **19%** de l'effectif des services administratifs mais **29%** et **26%** des femmes). Les hommes eux sont les plus sur-représentés dans les cadres d'emplois d'ingénieurs (12% des effectifs et 20% des hommes), de techniciens et d'adjoints techniques (6% des effectifs et 13% des hommes pour ces deux cadres d'emplois).

Au-delà des constats faits les années précédentes sur la représentation décroissante des femmes dans les grades supérieurs de catégorie A, il faut aussi noter qu'aucune femme ne relève du grade terminal au sein des cadres d'emplois des administrateurs, des ingénieurs en chef ou des conservateurs du patrimoine.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES LYCÉES PAR GRADE

GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT LYCÉES	% HOMMES	% TOTAL
TECHNICIEN PRINCIPAL 1 ^{RE} CL		5	5	0%	0%	0%
TECHNICIEN PRINCIPAL 2 ^E CL	1	8	9	0%	1%	0%
TECHNICIEN	3	8	11	0%	1%	0%
AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL		13	13	0%	1%	0%
AGENT DE MAÎTRISE	31	156	187	2%	13%	7%
ADJOINTS TECHNIQUES PCP 1 ^{RE} CL EE	203	353	556	12%	30%	20%
ADJOINTS TECHNIQUES PCP DE 2 ^E CL EE	1068	412	1480	64%	35%	52%
ADJOINTS TECHNIQUES EE	371	209	580	22%	18%	20%
NOMBRE :	1677	1164	2841	100 %	100 %	100 %

Dans les lycées la population se compose de **59% de femmes et 41% d'hommes** avec une seule filière : la filière technique.

Plus de la moitié des agents des lycées (52%) appartiennent au grade d'adjoint technique principal de 2^e classe des établissements.

Le nombre des adjoints techniques principaux de 1^{re} classe a encore augmenté en 2019 : il est passé de **128 agents en 2017, 410 en 2018 et 556 en 2019**. Il y a désormais autant d'agents présents dans le grade d'entrée que dans le grade terminal du cadre d'emplois des adjoints

techniques des établissements d'enseignement. Alors que la grande majorité des femmes (64%) relèvent du grade d'adjoint technique principal de 2^e classe, les hommes sont répartis de manière plus équilibrée entre les différents grades de catégorie C (de 13% agent de maîtrise à 35% pour celui d'ATTEEP2). Enfin, si les pourcentages ne sont pas révélateurs, il faut noter que l'effectif féminin du cadre d'emplois de technicien est passé d'un agent en 2018 à quatre agents fin 2019.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT	% HOMMES	% TOTAL
A	296	208	504	12%	13%	13%
B	199	100	299	8%	6%	8%
C	1887	1249	3136	79%	80%	80%
NOMBRE :	2 382	1 557	3 939	100 %	100 %	100 %

La population est composée majoritairement d'agents de catégorie C : **(80% des agents,**

79% des femmes et 80% des hommes sont en catégorie C).

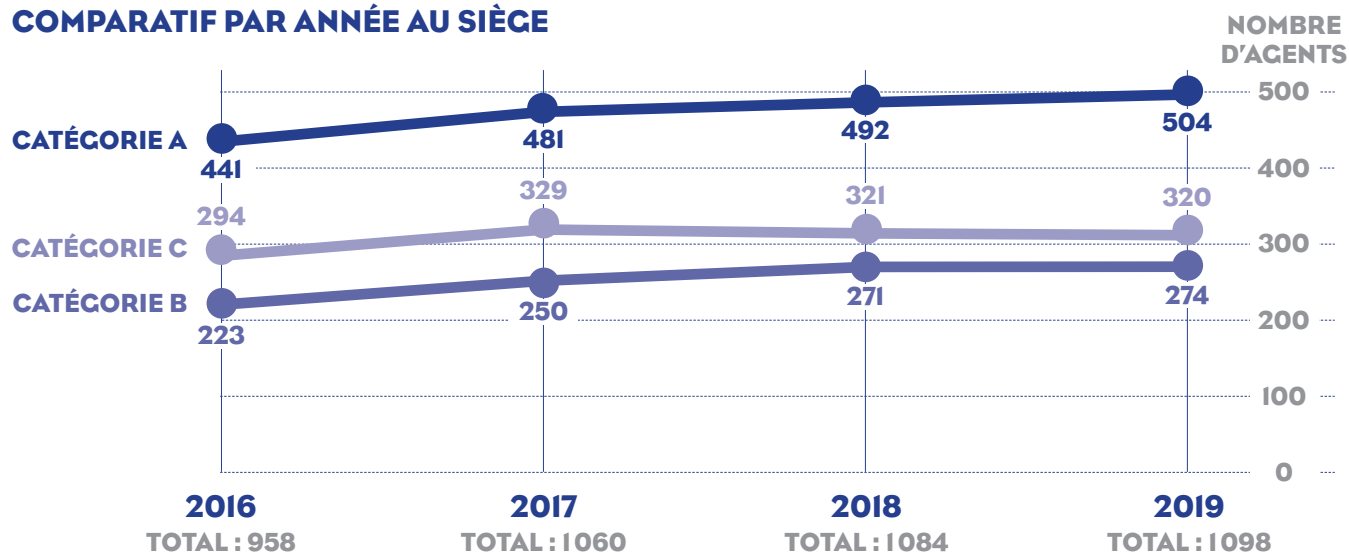
AU SIÈGE

CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT SIÈGE	% HOMMES	% TOTAL
A	296	208	504	42%	53%	46%
B	195	79	274	28%	20%	25%
C	214	106	320	30%	27%	29%
NOMBRE :	705	393	1 098	100 %	100 %	100 %

L'effectif du siège est composé presque pour moitié d'agents de catégorie A (**46%**). Le reste de l'effectif se répartissant de manière quasi

égale entre les agents de catégorie C (**29%**) et de catégorie B (**25%**). Les hommes sont légèrement sur-représentés en A (**53%**).

COMPARATIF PAR ANNÉE AU SIÈGE



L'effectif du siège a connu une augmentation dans toutes les catégories depuis la fusion. L'augmentation a été relativement plus forte

pour les agents de catégorie B **(+23%)** que pour les agents de catégorie A **(+14%)** ou C **(+9%)**

DANS LES LYCÉES

CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT LYCÉES	% HOMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT LYCÉES	% TOTAL
B	4	21	25	0%	2%	1%
C	1673	1143	2816	100%	98%	99%
NOMBRE :	1677	1164	2841	100 %	100 %	100 %

La catégorie B ne représente que **1%** des effectifs des lycées.

COMPARATIF PAR ANNÉE DANS LES LYCÉES

CATÉGORIE	2016	2017	2018	2019
B	19	19	21	25
C	2842	2817	2814	2816
TOTAL	2861	2836	2835	2841

Si la part des agents de catégorie B reste faible par rapport à celle des agents de catégorie C, elle a augmenté de **32%** en 4 ans.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GROUPE FONCTION

AU SIÈGE

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT SIÈGE	% HOMMES	% TOTAL
G01/ DG ET DGA	1	5	6	0%	1%	1%
G02/ DIRECTEUR	16	18	34	2%	5%	3%
G03/ DIRECTEUR ADJOINT	4	10	14	1%	3%	1%
G04 / CHEF DE SERVICE	52	34	86	7%	9%	8%
G05/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE A	17	8	25	2%	2%	2%
G06/ CHARGÉ DE MISSION/EXPERT DE CATÉGORIE A	213	140	353	30%	36%	32%
G08/RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE B	1	9	10	0%	2%	1%
G09/EXPERT DE CATÉGORIE B	91	102	193	13%	26%	18%
G10/INSTRUCTEUR	137	20	157	19%	5%	14%
G10 BIS/ASSISTANT AVEC COMPÉTENCES MÉTIERS	130	21	151	18%	5%	14%
G13/ AGENT SPÉCIALISÉ	36	25	61	5%	6%	6%
G14/AGENT EXÉCUTION ADMINISTRATIF	7	1	8	1%	0%	1%
TOTAL	705	393	1098	100 %	100 %	100 %

Le groupe fonction « chargé de mission » est le plus représenté au siège : **32 % des agents, 30 % des femmes** et **36 % des hommes**.

Quatre groupes fonctions concernent très peu d'agents (**1%**) : celui logiquement des DGS et DGA, des directeurs adjoints, des responsables d'équipe de catégorie B et des agents d'exécution. On peut noter également que **19 % des femmes** relèvent du groupe fonction instructeur contre **5 % des hommes**. En revanche, **26 % des hommes** sont dans le groupe fonction expert de catégorie B (dont relève le métier d'AMIR, largement

masculin) contre **13 % des femmes**. Ainsi, au sein des groupes fonctions relevant de la catégorie B, les hommes vont être plus représentés dans le groupe fonction G09, tandis que les femmes seront plus nombreuses dans le groupe fonction G10.

Dans les fonctions d'encadrements (G04 à G01) la représentation des femmes est inférieure à celle des hommes alors que l'effectif des femmes au sein du siège est plus important que celui des hommes.

DANS LES LYCÉES

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT LYCÉES	% HOMMES	% TOTAL
G7/RESPONSABLE D'ÉQUIPE À PARTIR DE 21 AGENTS	10	61	71	1%	5%	2%
G11/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 10 À 20 AGENTS	10	41	51	1%	4%	2%
G12 /RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 2 À 9 AGENTS	15	112	127	1%	10%	4%
G13/AGENT SPÉCIALISÉ	291	646	937	17%	55%	33%
G14/AGENT D'EXÉCUTION TECHNIQUE	1351	304	1655	81%	26%	58%
TOTAL	1677	1164	2841	100 %	100 %	100 %

Dans les lycées on constate une majorité des agents dans le groupe fonction des agents d'exécution : **58 % des agents**, mais ce groupe fonction concerne **81 % des femmes** et **26 % des hommes**.

Dans le groupe fonction G13 : agent spécialisé, l'effectif des femmes est de **17 %** alors que celui des hommes est de **56 %**.

3 % des femmes occupent des fonctions de responsables d'équipe contre près de **20 % des hommes**.

ENCADRANTS

AU SIÈGE

TOUTES FONCTIONS D'ENCADREMENT CONFONDUES

ENCADRANTS / TOTAL DES AGENTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT SIÈGE	% HOMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT SIÈGE	% TOTAL P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT SIÈGE
TOTAL DES ENCADRANTS	76	70	146	11%	18%	13%
TOTAL AGENTS SIÈGE	705	393	1098	100%	100%	100%

13% des agents du siège sont encadrants, **11% des femmes** et **18% des hommes**. Cela montre que malgré un nombre plus important de

femmes dans les encadrants, elles sont sous-représentées dans ces fonctions par rapport à leur part dans les effectifs du siège.

AU SIÈGE

PAR FONCTION D'ENCADREMENT

FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ENCADRANTS	% HOMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ENCADRANTS	% TOTAL P/R EFFECTIF F/H/TOT ENCADRANTS
DCS - DGAS	1	5	6	1%	7%	4%
DIRECTEURS DÉLÉGUÉS- DIRECTEURS	16	18	34	21%	26%	23%
DIRECTEURS ADJOINTS	4	10	14	5%	14%	10%
CHEFS DE SERVICE - RESPONSABLES UT	55	37	92	72%	53%	63%
TOTAL DES ENCADRANTS	76	70	146	100%	100%	100%

Plus de **60% des encadrants** sont des chefs de services. Mais cette fonction concerne plus de **70% des femmes** encadrants et de **50% des hommes** encadrants ce qui montre encore que les hommes se répartissent différemment des femmes entre les différentes strates hiérarchiques.

La fonction de directeur en revanche concerne relativement presque autant les femmes (**21% des femmes encadrantes sont directrices**) que les hommes (**26% des hommes encadrants sont directeurs**).

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'ENCADREMENT PAR ANNÉE

	2016	2017	2018	2019
% FEMMES ENCADRANTES/F SIÈGE	10%	10%	10%	11%
% HOMMES ENCADRANTS/H SIÈGE	17%	20%	18%	18%
% ENCADRANTS/ AGENTS SIÈGE	12%	13%	13%	13%

Au 31 décembre 2016, tous les postes d'encadrants n'étaient pas pourvus dans le cadre de la réorganisation (**86% des postes pourvus**). C'est pourquoi le nombre d'encadrants a augmenté entre 2016 et 2017 pour se stabiliser ensuite.

La répartition femmes/hommes des encadrants a très peu évolué entre 2016 et 2019.

AU SIÈGE

ENCADRANTS	2016	2017	2018	2019
FEMMES DGS - DGA	2%	1%	1%	1%
HOMMES DGS DGA	8%	7%	7%	7%
DGS DGA / ENCADRANT.E.S	5%	4%	4%	4%
FEMMES DIRECTRICES	22%	22%	21%	21%
HOMMES DIRECTEURS	32%	28%	28%	26%
DIRECTEUR.RICE.S	27%	25%	24%	23%
FEMMES DIRECTRICES ADJOINTES	13%	9%	9%	5%
HOMMES DIRECTEURS ADJOINTS	20%	12%	13%	14%
DIRECTEUR.RICE.S ADJOINT.E.S	17%	11%	11%	10%
FEMMES CHEFFES DE SERVICES	63%	68%	69%	72%
HOMMES CHEFS DE SERVICES	39%	53%	52%	53%
CHEF.FE.S DE SERVICES	51%	60%	60%	63%

Ce tableau montre que les chefs de services occupent une part de plus en plus importante dans les fonctions d'encadrement depuis la fusion (**51% au 31 décembre 2016 et 63% au 31 décembre 2019**). Cela s'explique par le fait que la réorganisation n'était pas achevée au 31 décembre 2016 sur cette strate. Cette augmentation doit être aussi comparée avec le

recul des effectifs de directeurs et directeurs adjoints (**globalement 44% au 31/12/2016 et 33% au 31/12/2019**). Cela montre aussi l'adaptation de notre organisation quatre ans après la fusion.

Par ailleurs, l'écart entre le taux de directrices et de directeurs parmi les encadrant.e.s s'est réduit tout comme celui des chefs et cheffes de service.

DANS LES LYCÉES

TOUTES FONCTIONS D'ENCADREMENT CONFONDUES

ENCADRANTS / TOTAL DES AGENTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF	% HOMMES F/H/TOT LYCÉES	% TOTAL
TOTAL DES ENCADRANTS	35	211	246	2%	18%	9%
TOTAL AGENTS LYCÉES	1 677	1 164	2 841	100%	100%	100%

Les encadrants représentent **9%** de l'effectif des agents, **2% des femmes** et **18% des hommes**. Là encore le contraste est marqué : les femmes représentent **59% de l'effectif** des agents lycées

et seules **2%** d'entre elles sont encadrantes. Les hommes eux représentent **41%** de l'effectif des agents des lycées et sont **18%** à occuper des fonctions d'encadrement.

DANS LES LYCÉES

PAR FONCTION D'ENCADREMENT

FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF	% HOMMES F/H/TOT ENCADRANTS	% TOTAL
RESPONSABLE ÉQUIPE MOBILE	-	11	11	0%	5%	4%
RESPONSABLE RESTAURATION	8	101	109	23%	48%	44%
RESPONSABLE SERVICES TECHNIQUES	10	55	65	29%	26%	26%
RESPONSABLES MAINTENANCE	-	26	26	0%	12%	11%
RESPONSABLE SERVICE GÉNÉRAL	17	18	35	49%	9%	14%
TOTAL DES ENCADRANTS	35	211	246	100%	100%	100%

Près de la moitié des encadrants sont des responsables restauration. Les responsables techniques qui encadrent les équipes de maintenance et d'entretien général représentent un peu plus d'un quart des effectifs.

Les femmes encadrantes sont le plus représentées dans les fonctions de responsable de service général (**près de 50%**), la fonction la plus occupée pour les hommes est celle de responsable restauration. Aucune femme n'occupe les fonctions de responsable d'équipe maintenance ou d'équipe mobile.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'ENCADREMENT PAR ANNÉE

	2016	2017	2018	2019
% FEMMES ENCADRANTES/F LYCÉES	3%	2%	2%	2%
% HOMMES ENCADRANTS/H LYCÉES	17%	18%	18%	18%
% ENCADRANTS/ AGENTS LYCÉES	8%	9%	9%	9%

On constate une stabilité du taux d'encadrement dans les lycées depuis 2016 et des taux de femmes ou d'hommes encadrants parmi les agents.

DANS LES LYCÉES

ENCADRANTS	2016	2017	2018	2019
FEMMES RESPONSABLES EMOP	2%	3%	0%	0%
HOMMES RESPONSABLES EMOP	4%	4%	5%	5%
RESPONSABLES EMOP	4%	4%	4%	4%
FEMMES RESPONSABLES RESTAURATION	25%	35%	25%	23%
HOMMES RESPONSABLES RESTAURATION	49%	53%	50%	48%
RESPONSABLES RESTAURATION	45%	50%	46%	44%
FEMMES RESPONSABLES SERVICE TECHNIQUE	0%	0%	33%	29%
HOMMES RESPONSABLES SERVICE TECHNIQUE	0%	0%	25%	26%
RESPONSABLES SERVICE TECHNIQUE	0%	0%	26%	26%
FEMMES RESPONSABLES MAINTENANCE	0%	0%	0%	0%
HOMMES RESPONSABLES MAINTENANCE	0%	0%	13%	12%
RESPONSABLES MAINTENANCE	0%	0%	11%	11%
FEMMES RESPONSABLES SCE GAL	73%	63%	42%	49%
HOMMES RESPONSABLES SCE GAL	46%	43%	9%	9%
RESPONSABLES SCE GAL	51%	47%	14%	14%

La comparaison sur la période 2016-2019 n'est pas facile car les effectifs n'étaient pas comptabilisés de la même manière jusqu'en 2017 pour les fonctions de responsables de services

techniques / services général / maintenance. Ces chiffres sont donc à suivre sur les prochaines années.

DANS LES LYCÉES

DOMAINE D'ACTIVITÉ

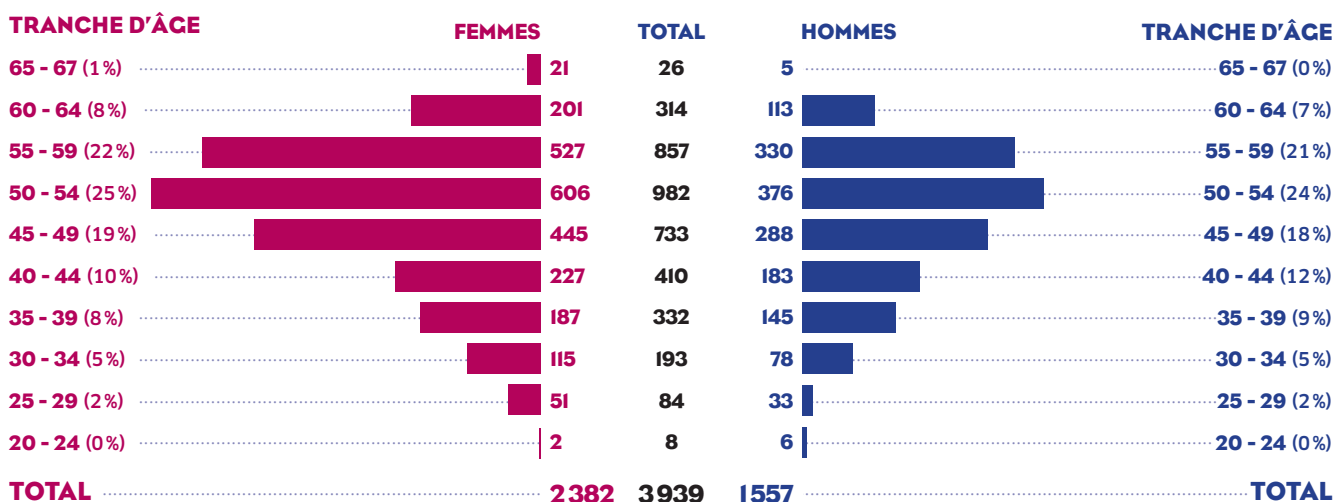
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF	% HOMMES F/H/TOT LYCÉES	% TOTAL
RESTAURATION	246	326	572	15%	28%	20%
SERVICE GÉNÉRAL	1418	393	1811	85%	34%	64%
MAINTENANCE	13	445	458	1%	38%	16%
TOTAL	1 677	1 164	2 841	100 %	100 %	100 %

Lorsque l'on détaille la composition des effectifs lycées par métiers, le service général apparaît comme regroupant le plus grand nombre d'agents puisque **64%** y sont affectés. Lorsque l'on détaille par sexe ces chiffres on constate

que **85% des femmes** y travaillent alors que les hommes sont répartis de manière plus équilibrée entre le service général (**34%**), la restauration (**28%**) et la maintenance (**38%**).

PYRAMIDE DES ÂGES

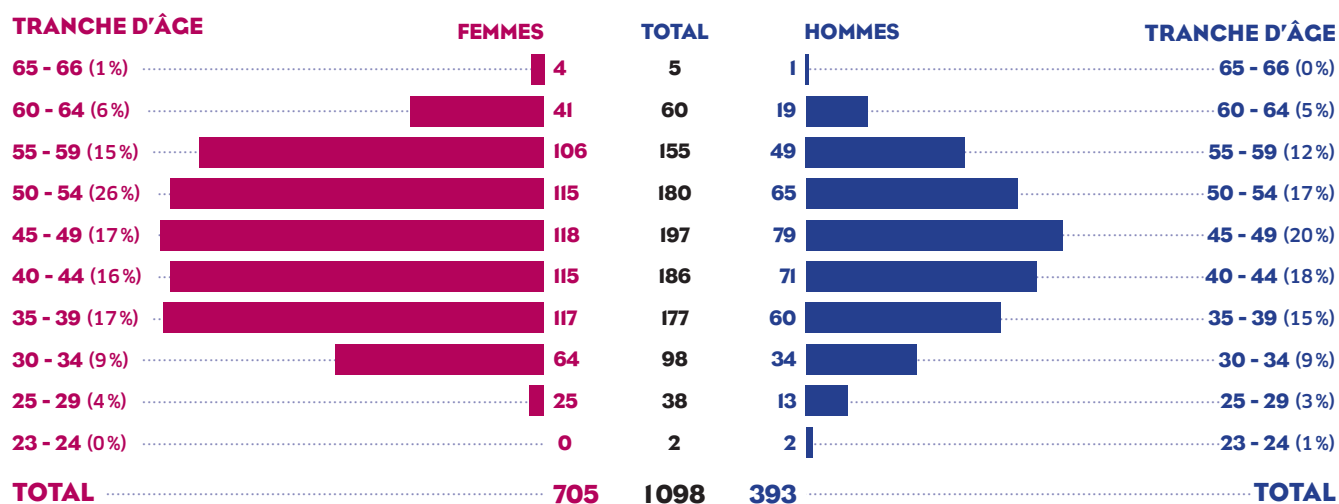
POUR L'ENSEMBLE DE LA COLLECTIVITÉ



- Moyenne d'âge : **49 ans et 1 mois**
- Âge moyen pour les hommes : **48 ans et 6 mois**
- Âge moyen pour les femmes : **49 ans et 4 mois**
- Effectif de moins de 40 ans : **16%**
- Effectif de plus de 55 ans : **30%**

La moyenne d'âge est élevée dans notre collectivité et les agents de plus de 55 ans sont deux fois plus nombreux que les agents de moins de 40 ans. Derrière ce constat général il y a deux situations différentes au siège et dans les lycées.

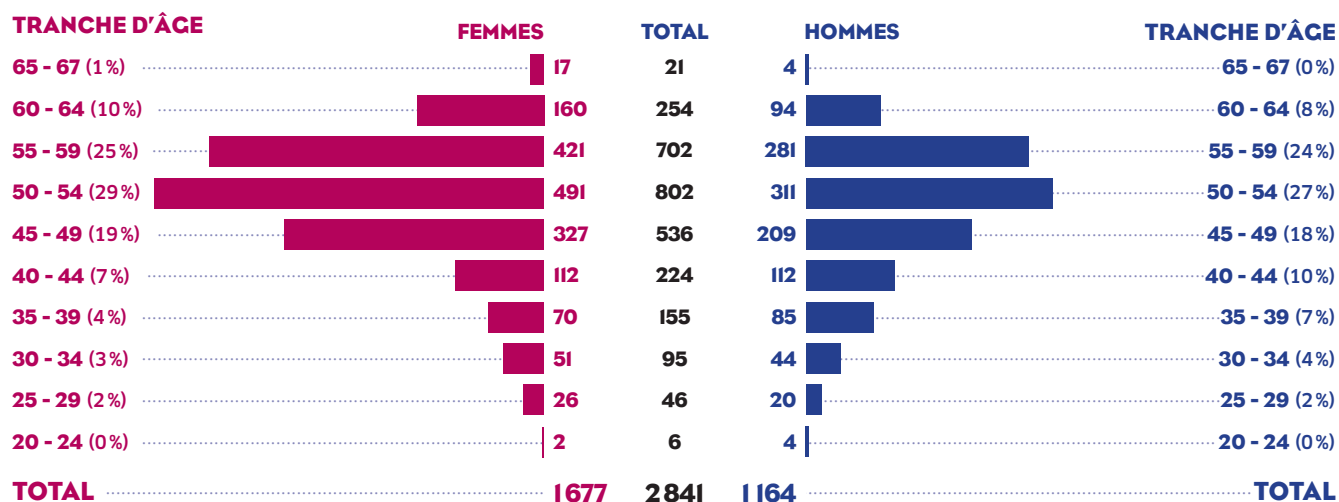
DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS



- Moyenne d'âge : **45 ans et 5 mois**
- Âge moyen pour les hommes : **45 ans et 3 mois**
- Âge moyen pour les femmes : **45 ans et 7 mois**
- Effectif de moins de 40 ans : **29%**
- Effectif de plus de 55 ans : **20%**

La moyenne d'âge est plus jeune dans les services administratifs. Les agents de moins de 40 ans sont plus nombreux que ceux qui ont 55 ans et plus.

DANS LES LYCÉES



- Moyenne d'âge : **50 ans et 5 mois**
- Âge moyen pour les hommes : **49 ans et 8 mois**
- Âge moyen pour les femmes : **51 ans**
- Effectif de moins de 40 ans : **11%**
- Effectif de plus de 55 ans : **34%**

L'écart entre l'âge moyen des agents siège et lycées est de 5 ans (**50 ans et 5 mois pour les lycées et 45 ans et 5 mois pour le siège**).

Par ailleurs, dans les lycées, l'effectif de plus de 55 ans (**34%**) est le triple de celui des moins de 40 ans (**11%**).

Si les pyramides sont relativement stables par rapport à l'année précédente (âge moyen : 50 ans et 2 mois), on peut constater le doublement des agents travaillant après 65 ans (**21 en 2019 et 12 en 2018**) qui concernent principalement des femmes (**17 en 2019 et 9 en 2018**).

ANCIENNETÉ DANS LA COLLECTIVITÉ

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

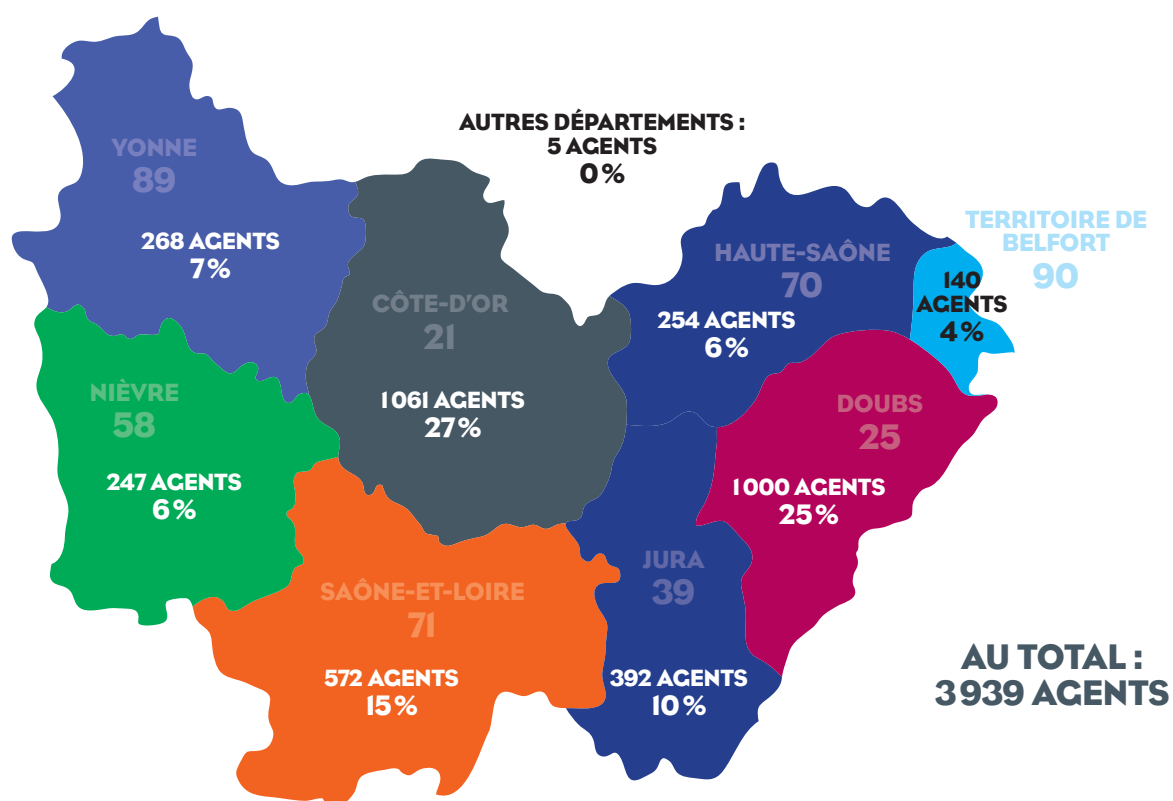
	MOINS DE 5 ANS 2015-2019		DE 6 À 10 ANS 2010-2014		DE 11 À 15 ANS 2005-2009		DE 16 À 20 ANS 2000-2004		DE 21 À 25 ANS 1995-1999		DE 26 À 30 ANS 1990-1994		31 ANS ET PLUS 1989 ET AVANT		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
SIÈGE	182	111	109	72	146	131	94	37	47	16	70	16	57	10	1098
LYCÉE	180	204	276	209	1221	750	0	1	0	0	0	0	0	0	2841
TOTAL	362	315	385	281	1367	881	94	38	47	16	70	16	57	10	3939

Au siège : 68% des agents (61% de femmes et 79% d'hommes) ont une ancienneté dans la collectivité inférieure à 15 ans et se répartissent de manière équitable entre les trois tranches (de moins de 5 ans à moins de 15 ans), avec une légère prépondérance de la première.

Dans les lycées : L'ensemble des agents ont une ancienneté inférieure à 15 ans suite à leur transfert de l'État à la Région à partir de 2006.

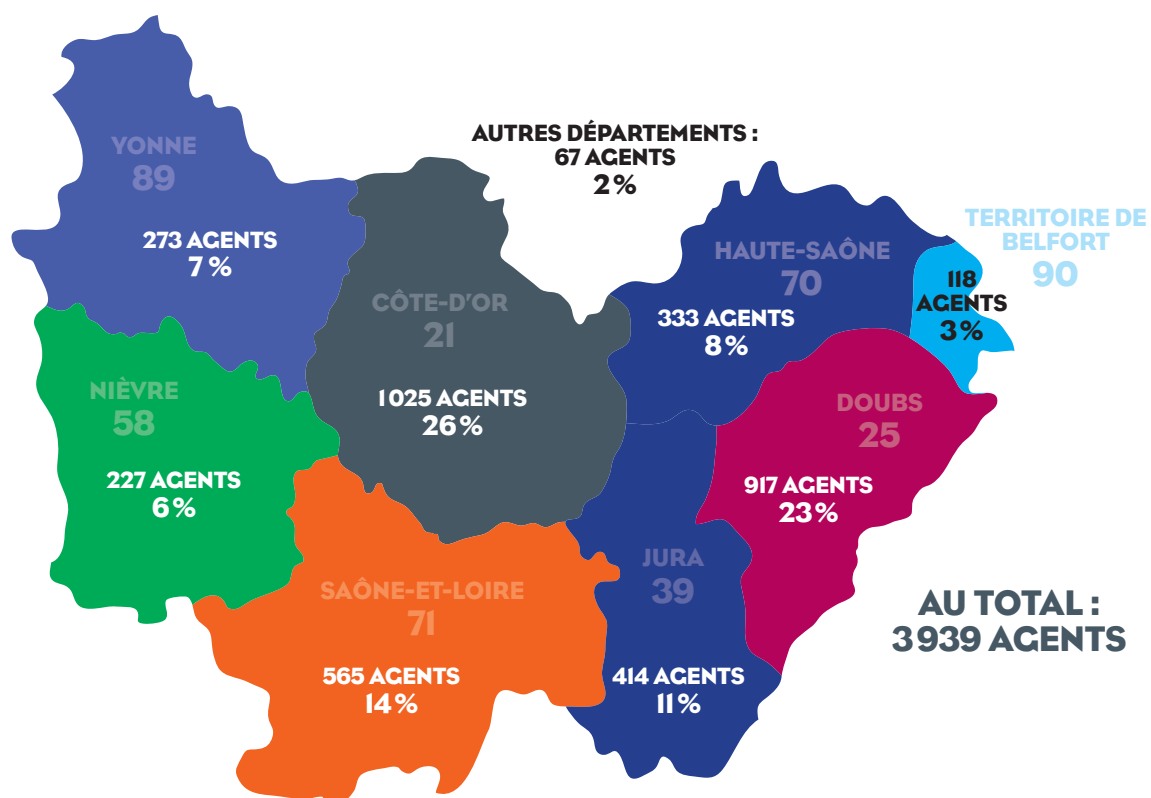
LIEU D'AFFECTATION

RÉSIDENTE ADMINISTRATIVE



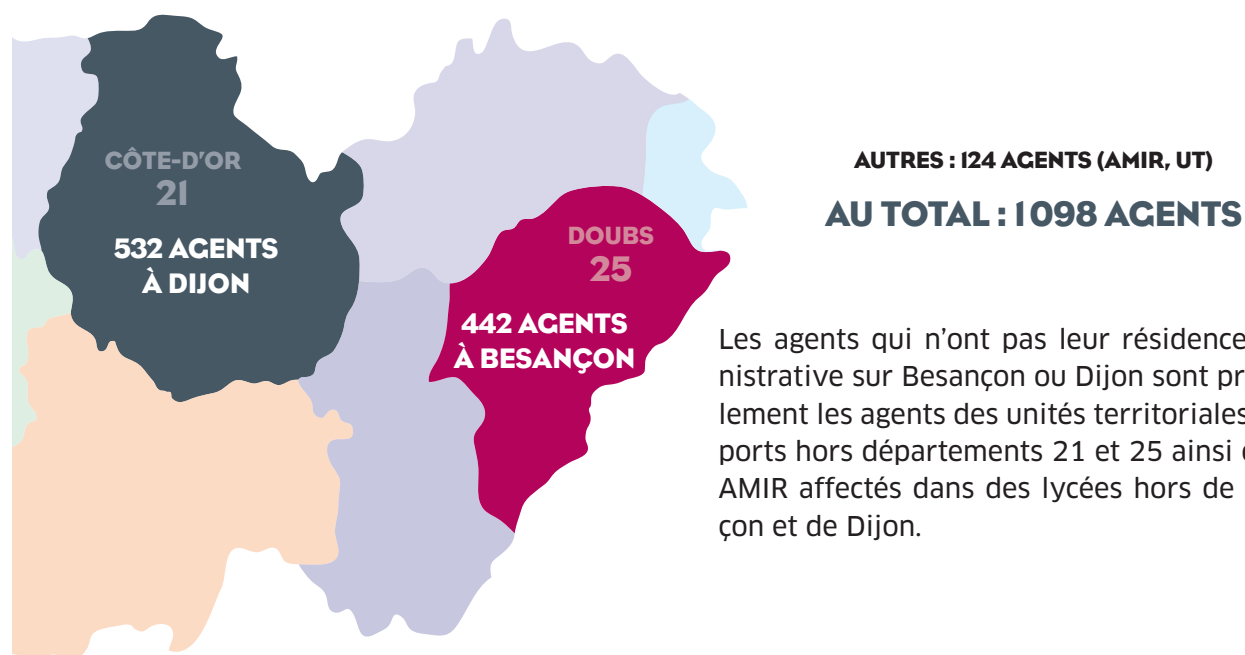
La résidence administrative « autres » concerne les agents affectés à Mayence, Bruxelles notamment. L'affectation des agents de la collectivité dans les différents départements est très stable.

LIEU DE RÉSIDENCE FAMILIALE DES AGENTS



La répartition des agents par département de leur résidence familiale est proche de celle de la résidence administrative.

LIEU D'AFFECTATION ADMINISTRATIVE POUR LES AGENTS DES SERVICES ADMINISTRATIFS



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

ÉVOLUTION DES LIEUX D'AFFECTATION ADMINISTRATIVE

	2016	2017	2018	2019
BESANÇON	45 %	42 %	40 %	40 %
DIJON	48 %	48 %	49 %	48 %
AUTRE	7 %	10 %	12 %	11 %

Le taux des agents ayant une résidence «autre» a augmenté entre 2016 et 2017, suite au transfert des agents travaillant sur la compétence transports interurbains et scolaires.

Le taux des agents situés à Dijon est stable, celui des agents à Besançon a connu une légère baisse en 2017 et s'est stabilisé depuis.

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	20	11	31
B	9	2	11
C	3	4	7
TOTAL	32	17	49

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

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	10	7	17
B	8	2	10
C	4	0	4
TOTAL	22	9	31

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 qui travaillent sur l'autre site.

Le nombre d'agents en TSD a diminué sur les deux sites (**2018 : 55 à Dijon et 35 à Besançon**) en raison des départs d'agents et du repositionnement du poste lors du remplacement sur la localisation de la ville.

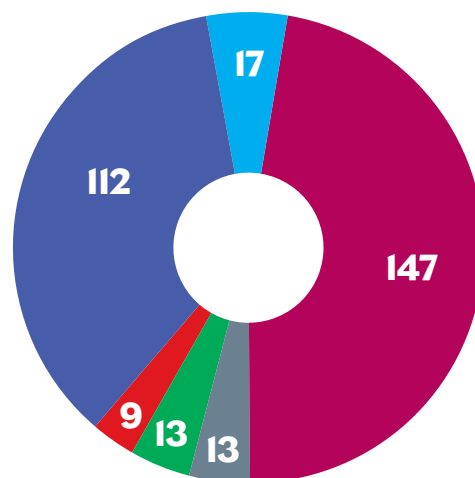
AGENTS NON PERMANENTS

RÉPARTITION DES AGENTS PAR CONTRAT

Les 311 agents non permanents présents au 31 décembre 2019 sont répartis comme suit :

- **276 AGENTS CONTRACTUELS**, en remplacement de congés maladie ou de maternité, compensation de **TEMPS PARTIELS (112 AGENTS)**, **EN RENFORT TEMPORAIRE D'UN SERVICE OU D'UN ÉTABLISSEMENT (17 AGENTS)**, ou sur **POSTES BUDGÉTAIRES VACANTS (147 AGENTS)**.
- **13 AGENTS DE DROIT PRIVÉ** que sont les apprentis (dont 6 dans les lycées)
- **13 COLLABORATEURS DE GROUPE D'ÉLUS**
- **9 COLLABORATEURS DE CABINET**

Les 2 agents en contrat civique présents dans l'effectif en 2018 ont démissionné au cours de l'année 2019.



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	5	0	0	4	5	9
ART 110-1 COLL. GRP. ELUS CDI	1	2	0	0	1	2	3
ART 110-1 COLL. GRP. ELUS CDD	2	8	2	2	2	8	10
ART 3.1° ACCR TEMPORAIRE ACTI	12	5	0	0	12	5	17
ART 3-1 REMPLACEMENT (DONT DÉCHARGES SYNDICALES)	17	4	66	25	83	29	112
ART 3-2 VACANCE D'EMPLOI	2	9	85	51	87	60	147
APPRENTIS	1	6	3	3	4	9	13
TOTAL	39	39	154	79	193	118	311

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

	MOINS DE 2 ANS 2018-2019			DE 3 À 5 ANS 2015-2017			DE 6 À 10 ANS 2008-2014			PLUS DE 11 ANS 2009 ET AVANT			TOTAL
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
SIÈGE	25	14	39	5	3	8	1	1	2	1	0	1	49
LYCÉES	99	43	142	36	20	56	14	11	25	2	2	4	227
TOTAL	124	57	181	41	23	64	14	12	26	3	2	5	276

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

Ainsi, les agents entrés en 2009 et avant sont des collaborateurs de groupe, de cabinet ou des agents qui ont eu des interruptions de contrats. 65% des agents contractuels ont une ancienneté dans la collectivité inférieure ou égale à 2 ans.

3/ BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

PAR STATUT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOTAL	% HOMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOTAL	% TOTAL
TH	230	125	355	10%	8%	9%
ATI	29	19	48	1%	1%	1%
TOTAL	259	144	403	11%	9%	10%

PAR AFFECTATION

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOTAL	% HOMMES P/R À L'EFFECTIF F/H/TOTAL	% TOTAL
SIÈGE	32	19	51	5%	5%	5%
LYCÉES	227	125	352	14%	11%	12%
TOTAL	259	144	403	11%	9%	10%

Le taux de travailleurs reconnus handicapés au sein de la collectivité atteint **10%**, **5%** pour le siège et **12%** pour les lycées.

Ce taux est calculé pour les seuls agents permanents en activité, le mode de calcul n'est pas le même pour le FIPHPFP qui intègre les marchés avec les établissements protégés et une partie des agents non permanents. Par ailleurs la date de référence définie par le FIPHPFP est celle du 1^{er} janvier.

L'année 2019 est une année importante pour la Région Bourgogne-Franche-Comté en matière de handicap, c'est la première année de la convention triennale signée avec le FIPHPFP à l'échelle de la grande région. La région a d'ail-

leurs pu respecter un certain nombre de ses engagements au titre de cette année notamment le recrutement de **6 agents** reconnus travailleurs handicapés et de **2 apprentis** bénéficiaires de la qualité de travailleurs handicapés.

Au-delà de cette démarche d'inclusion la Région en tant qu'employeur a aussi la volonté d'accompagner au mieux le maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés.

À ce titre elle a mis en œuvre plusieurs actions de maintien dans l'emploi sur la mise en place de solutions techniques ou humaines. Ainsi en 2019 un budget de **96917€** a été utilisé dans cette démarche dont **59800€** ont été financés par le FIPHPFP.

4/ MOUVEMENTS DE PERSONNEL

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

En 2019, le solde des arrivées et des départs est positif (+ 14).

LES ARRIVÉES

MOTIF DES RECRUTEMENTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ARRIVÉES	% HOMMES F/H/TOT ARRIVÉES	% TOTAL ARRIVÉES
TITULAIRE EXTERNE	22	8	30	47%	38%	44%
CDD	10	8	18	21%	38%	26%
CONCOURS	3	2	5	6%	10%	7%
SANS CONCOURS AGENT INTERNE	8	1	9	17%	5%	13%
CONTRACTUEL TH	1	1	2	2%	5%	3%
RÉINTÉGRATION OU CHGT SITUATION	3	1	4	6%	5%	6%
TOTAL DES RECRUTEMENTS	47	21	68	100 %	100 %	100 %
% RECRUTEMENTS SUR EFFECTIF SIÈGE				7%	5%	6%

Sur les **68 arrivées**, **44%** concernent des recrutements de fonctionnaires extérieurs. Le recours aux contractuels arrive deuxième dans les motifs de recrutements (**26%**).

Le recrutement des femmes est plus souvent statutaire (**47% de titulaires, 23% de lauréates**

de concours et 21% de contractuelles) que celui des hommes (**38% de titulaires, 15% de lauréats de concours et 38% de contractuels**).

Les recrutements représentent **6%** de l'effectif du siège.

CATÉGORIE DES RECRUTEMENTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ARRIVÉES	% HOMMES F/H/TOT ARRIVÉES	% TOTAL ARRIVÉES
A	22	12	34	47%	57%	50%
B	9	8	17	19%	38%	25%
C	16	1	17	34%	5%	25%
TOTAL	47	21	68	100%	100%	100%

Le recrutement en 2019 dans les services administratifs a été effectué pour moitié sur des postes de catégorie A, renforçant la tendance constatée en 2018.

57% des hommes sont recrutés en catégorie A, ce pourcentage est inférieur pour les femmes : **47%**.

ÂGE MOYEN DES ARRIVÉES

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	ÂGE MOYEN GLOBAL
A	39	40	39
B	45	41	43
C	39	32	39
ÂGE MOYEN GLOBAL	40	40	40

L'âge moyen au siège des agents entrants est de 40 ans, il y a peu d'écart entre les catégories ou les hommes et les femmes, mis à part la donnée pour les hommes de catégorie C mais qui n'est pas représentative car ne concerne qu'un seul agent.

LES DÉPARTS

MOTIF DES DÉPARTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF	% HOMMES F/H/TOT DÉPARTS	% TOTAL
MOBILITÉ ADM EXTÉRIEURE	20	3	23	49%	23%	43%
RETRAITE	10	6	16	24%	46%	30%
RETRAITE POUR INVALIDITÉ	1		1	2%	0%	2%
DÉCÈS	1		1	2%	0%	2%
DÉMISSION	4	2	6	10%	15%	11%
DISPO D'OFFICE POUR MALADIE	1		1	2%	0%	2%
CHGT POSITION ADMINISTRATIVE	4	2	6	10%	15%	11%
TOTAL DES DÉPARTS	41	13	54	100 %	100 %	100 %
DÉPARTS SUR EFFECTIF SIÈGE				6%	3%	5%

43% des départs concernent les mobilités extérieures : c'est le premier motif des sorties des effectifs des agents du siège, devant les retraites qui représentent elles **32%** (tous motifs confondus). Le nombre de départs en retraite

reste élevé et stable par rapport à l'année 2018. Les départs concernent proportionnellement plus les femmes (**6% de l'effectif féminin est parti en 2019**) que les hommes (**3%**).

CATÉGORIE DES DÉPARTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF	% HOMMES F/H/TOT DÉPARTS	% TOTAL
A	22	9	31	54%	69%	57%
B	13		13	32%	0%	24%
C	6	4	10	15%	31%	19%
TOTAL	41	13	54	100 %	100 %	100 %

Les agents de catégorie A, qui représentent **46%** des effectifs, sont concernés par **57%** des départs, tendance déjà remarquée en 2018.

ÂGE MOYEN DES DÉPARTS

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	ÂGE MOYEN GLOBAL
A	43	55	47
B	54	0	54
C	42	48	45
ÂGE MOYEN GLOBAL	46	53	48

ÂGE MOYEN DES DÉPARTS EN RETRAITE SAUF INVALIDITÉ

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	ÂGE MOYEN GLOBAL
A	62	64	63
B	63	0	63
C	63	60	61
ÂGE MOYEN GLOBAL	63	63	63

La retraite pour invalidité concerne un agent âgé de 50 ans.

LES MOBILITÉS INTERNES

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT MOBILITÉS	% HOMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT MOBILITÉS	% TOTAL P/R EFFECTIF F/H/TOT MOBILITÉS
A	15	14	29	48%	100%	64%
B	11		11	35%	0%	24%
C	5		5	16%	0%	11%
TOTAL DES MOBILITÉS	31	14	45	100 %	100 %	100 %
MOBILITÉS SUR EFFECTIF SIÈGE				4%	4%	4%

Le nombre de mobilités internes en 2019 est légèrement inférieur à celui de 2018 (**50 mobilités**). Ces mouvements concernent à **64%** des agents de catégorie A. Il y a proportionnelle-

ment autant de mobilités parmi les femmes que parmi les hommes toutes catégories confondues (**4% de leur effectif**).

DANS LES LYCÉES

Le solde des entrées et des sorties est positif en 2019 : (+6),

LES ARRIVÉES

MOTIF DES RECRUTEMENTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ARRIVÉES	% HOMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ARRIVÉES	% TOTAL P/R EFFECTIF F/H/TOT ARRIVÉES
TITULAIRE EXTERNE	5	26	31	7%	42%	23%
RECRUTEMENT SANS CONCOURS AGENT EXTERNE	1	2	3	1%	3%	2%
RECRUTEMENT SANS CONCOURS AGENT INTERNE	63	26	89	84%	42%	65%
RECRUTEMENT CONCOURS		2	2	0%	3%	1%
CONTRAT TH		1	1	0%	2%	1%
RÉINTÉGRATION	6	5	11	8%	8%	8%
TOTAL DES RECRUTEMENTS	75	62	137	100 %	100 %	100 %
% RECRUTEMENTS SUR EFFECTIF LYCÉES				4%	5%	5%

Le recrutement sans concours des agents déjà contractuels à la Région représente **65%** des arrivées des agents : **84%** pour les femmes et **42%** pour les hommes.

Cela traduit le fait que les femmes sont plus souvent recrutées sur le métier d'agent d'entretien pourvu presque exclusivement en interne.

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ARRIVÉES	% HOMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ARRIVÉES	% TOTAL P/R EFFECTIF F/H/TOT ARRIVÉES
B		1	1	0%	2%	1%
C	75	61	136	100%	98%	99%
TOTAL	75	62	137	100 %	100 %	100 %

Les arrivées sont essentiellement ciblées sur des postes de catégorie C, ce qui correspond à

la catégorie d'agents majoritaire dans les lycées.

ÂGE MOYEN DES ARRIVÉES

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	ÂGE MOYEN GLOBAL
B	0	55	55
C	44	43	44
ÂGE MOYEN GLOBAL	44	43	44

L'âge moyen des agents entrants en 2019 était de **44 ans**.

LES DÉPARTS

MOTIF DES DÉPARTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT DÉPARTS	% HOMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT DÉPARTS	% TOTAL P/R EFFECTIF F/H/TOT DÉPARTS
MOBILITÉ ADM EXTÉRIEURE	9	4	13	12%	7%	10%
RETRAITE	42	29	71	57%	51%	54%
RETRAITE INVALIDITÉ	11	7	18	15%	12%	14%
RETRAITE LIMITE AGE	4	1	5	5%	2%	4%
DÉCÈS	2	3	5	3%	5%	4%
DÉMISSION	1	4	5	1%	7%	4%
LICENCIEMENT, RÉVOCATION		2	2	0%	4%	2%
DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR MALADIE	1	2	3	1%	4%	2%
CHGT POSITION ADMINISTRATIVE (CONGÉ PARENTAL, DISPONIBILITÉ HORS MALADIE, ETC.)	4	5	9	5%	9%	7%
TOTAL DES DÉPARTS	74	57	131	100 %	100 %	100 %
% DÉPARTS SUR EFFECTIF LYCÉES				4%	5%	5%

La retraite est la principale cause des départs dans les lycées (**72% tous motifs confondus pour les agents, 77% pour les femmes et 67%**

pour les hommes). Les départs représentent **5% des effectifs** des lycées. Ce taux est identique à celui des arrivées.

CATÉGORIE DES DÉPARTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT DÉPARTS	% HOMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT DÉPARTS	% TOTAL P/R EFFECTIF F/H/TOT DÉPARTS
B	0	0	0	0%	0%	0%
C	74	57	131	100%	100%	100%
TOTAL	74	57	131	100 %	100 %	100 %

Les départs concernent uniquement les agents de catégorie C.

ÂGE MOYEN DES DÉPARTS	FEMMES	HOMMES	ÂGE MOYEN GLOBAL
TOUS LES DÉPARTS	58	55	56
LES DÉPARTS EN RETRAITE SAUF INVALIDITÉ	62	61	62
LES DÉPARTS EN RETRAITE POUR INVALIDITÉ	58	58	58

La moyenne d'âge importante des agents partants s'explique par le poids des retraites dans les départs des agents des lycées.

L'âge moyen des départs en retraite pour les agents des lycées est en revanche très légère-

ment inférieur à celui des agents du siège.

Les agents qui partent en retraite pour invalidité représentent **14%** des départs et ont un âge moyen de **58 ans**. Les agents concernés par cette situation sont âgés de **48 à 62 ans**.

MOBILITÉS

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT MOB	% HOMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT MOB	% TOTAL P/R EFFECTIF F/H/TOT MOB
B		1	1	0%	4%	1%
C	50	26	76	100%	96%	99%
TOTAL DES MOBILITÉS	50	27	77	100%	100%	100%
% MOBILITÉS SUR EFFECTIF LYCÉES				3%	2%	3%

Les mobilités internes dans les lycées, qui représentent **3%** des effectifs, concernent presque exclusivement des postes de catégorie C. Le nombre de femmes bénéficiant d'une mobilité est deux fois supérieur à celui des hommes

alors qu'elles représentent **59%** des effectifs. Ce constat doit être relativisé : en 2018 le nombre de mobilité était équivalent ou presque entre les femmes et les hommes. Il pourrait s'agir d'une tendance conjoncturelle.

5/ CONDITIONS DE TRAVAIL

TEMPS PARTIEL/TEMPS COMPLET

SIÈGE ET LYCÉES

RÉPARTITION DES AGENTS PAR MODALITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

CATÉGORIE	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION			TEMPS PARTIEL DE DROIT			TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE			TEMPS COMPLET		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
A	43	5	48	16	0	16	3	0	3	234	203	437
% P/R F/H/TOT CAT A	15%	2%	10%	5%	0%	3%	1%	0%	1%	79%	98%	87%
B	39	3	42	7	1	8	5	0	5	148	96	244
% P/R F/H/TOT CAT B	20%	3%	14%	4%	1%	3%	3%	0%	2%	74%	96%	82%
C	169	21	190	70	8	78	40	28	68	1608	1192	2800
% P/R F/H/TOT CAT C	9%	2%	6%	4%	1%	2%	2%	2%	2%	85%	95%	89%
TOTAL H/F	251	29	280	93	9	102	48	28	76	1990	1491	3481
% P/R F/H/TOT	11%	2%	7%	4%	1%	3%	2%	2%	2%	84%	96%	88%

88% des agents de la collectivité travaillent à temps plein, **84% des femmes** et **96% des hommes**. Le temps partiel sur autorisation est le plus répandu (**7% des agents contre 3% des agents pour le temps partiel de droit et 2% des agents pour le temps partiel thérapeutique**). De

manière absolue, il y a plus de femmes en catégorie C en temps partiel sur autorisation (**169 femmes sur 280 agents à temps partiel**) mais cette modalité de travail est relativement plus répandue au sein des femmes de catégorie A (**14%**) et surtout des B (**20%**).

TAUX F/H DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	21%	2%	13%
B	26%	4%	18%
C	15%	5%	11%
TOTAL	16%	4%	12%

Si **16 % des femmes** bénéficient d'un temps partiel, elles sont relativement plus nombreuses en catégorie B (**26 %**) et en catégorie A (**21 %**) car ce mode de travail est plus répandu au siège que dans les lycées.

Le taux un peu plus important d'hommes à temps partiel en catégorie C par rapport aux hommes d'autres catégories s'explique par le temps partiel thérapeutique.

RÉPARTITION F/H DES AGENTS À TEMPS PARTIEL

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES
A	93%	7%
B	93%	7%
C	83%	17%
TOTAL	86%	14%

Sur les **12 % des agents** à temps partiel, **86 % sont des femmes**.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

CATÉGORIE	100 %			90 %			80 %			70 %			60 %			50 %		
	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.
A	237	203	440	11	1	12	46	3	49	2	0	2	0	0	0	0	1	1
% P/R F/H/TOT CAT A	80%	98%	87%	4%	0%	2%	16%	1%	10%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B	153	96	249	6	0	6	40	4	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% P/R F/H/TOT CAT B	77%	96%	83%	3%	0%	2%	20%	4%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
C	1647	1220	2867	23	1	24	189	26	215	5	0	5	4	0	4	19	2	21
% P/R F/H/TOT CAT C	87%	98%	91%	1%	0%	1%	10%	2%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
TOTAL H/F	2037	1519	3556	40	2	42	275	33	308	7	0	7	4	0	4	19	3	22
% P/R F/H/TOT	86%	98%	90%	2%	0%	1%	12%	2%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%

La quotité de travail à **80 %** est la plus répandue pour les femmes ou les hommes, quel que soit leur catégorie.

Dans ce tableau le temps partiel thérapeutique est, pour des raisons techniques, comptabilisé avec la catégorie « 100 % ».

SIÈGE

RÉPARTITION DES AGENTS PAR MODALITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

CATÉGORIE	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION			TEMPS PARTIEL DE DROIT			TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE			TEMPS COMPLET		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
A	43	5	48	16	0	16	3	0	3	234	203	437
% P/R F/H/TOT CAT A	15 %	2 %	10 %	5 %	0 %	3 %	1 %	0 %	1 %	79 %	98 %	87 %
B	39	3	42	7	1	8	5	0	5	144	75	219
% P/R F/H/TOT CAT B	20 %	4 %	15 %	4 %	1 %	3 %	3 %	0 %	2 %	74 %	95 %	80 %
C	45	2	47	17	0	17	2	1	3	150	103	253
% P/R F/H/TOT CAT C	21 %	2 %	15 %	8 %	0 %	5 %	1 %	1 %	1 %	70 %	97 %	79 %
TOTAL H/F	127	10	137	40	1	41	10	1	11	528	381	909
% P/R F/H/TOT	18 %	3 %	12 %	6 %	0 %	4 %	1 %	0 %	1 %	75 %	97 %	83 %

83% des agents du siège travaillent à temps plein, **75% des femmes** et **97% des hommes**. Le temps partiel sur autorisation, qui est le plus répandu (**12% des agents**) est réparti de manière assez proportionnée entre les trois caté-

gories A, B et C puisqu'il concerne entre **10%** et **15%** des agents.

Le temps partiel est plus répandu dans les services administratifs qu'au sein des lycées.

TAUX F/H DES AGENTS À TEMPS PARTIEL
PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	21 %	2 %	13 %
B	26 %	5 %	20 %
C	30 %	3 %	21 %
TOTAL	25 %	3 %	17 %

RÉPARTITION F/H DES AGENTS
À TEMPS PARTIEL

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES
A	93 %	7 %
B	93 %	7 %
C	96 %	4 %
TOTAL	94 %	6 %

Sur les **17% d'agents** à temps partiel **94% sont des femmes**.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

CATÉGORIE	100 %			90 %			80 %			70 %			60 %			50 %		
	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.
A	237	203	440	11	1	12	46	3	49	2	0	2	0	0	0	0	1	1
% P/R F/H/TOT CAT A	80 %	98 %	87 %	4 %	0 %	2 %	16 %	1 %	10 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
B	149	75	224	6	0	6	40	4	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% P/R F/H/TOT CAT B	76 %	95 %	82 %	3 %	0 %	2 %	21 %	5 %	16 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
C	152	104	256	10	0	10	48	2	50	1	0	1	1	0	1	2	0	2
% P/R F/H/TOT CAT C	71 %	98 %	80 %	5 %	0 %	3 %	22 %	2 %	16 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %
TOTAL H/F	538	382	920	27	1	28	134	9	143	3	0	3	1	0	1	2	1	3
% P/R F/H/TOT	76 %	97 %	84 %	4 %	0 %	3 %	19 %	2 %	13 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Près d'une femme sur 5 travaille à **80%** au sein des services administratifs.

Dans ce tableau le temps partiel thérapeutique est comptabilisé pour des raisons techniques avec la catégorie « 100 % ».

LYCÉES

RÉPARTITION DES AGENTS PAR MODALITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

CATÉGORIE	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION			TEMPS PARTIEL DE DROIT			TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE			TEMPS COMPLET		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	21	25
% P/R F/H/TOT CAT B										100 %	100 %	100 %
C	124	19	143	53	8	61	46	28	74	1450	1088	2538
% P/R F/H/TOT CAT C	7 %	2 %	5 %	3 %	1 %	2 %	3 %	2 %	3 %	87 %	95 %	90 %
TOTAL H/F	124	19	143	53	8	61	46	28	74	1454	1109	2563
% P/R F/H/TOT	7 %	2 %	5 %	3 %	1 %	2 %	3 %	2 %	3 %	87 %	95 %	90 %

Seuls **10 % des agents** sont à temps partiel dans les lycées, alors qu'ils sont **17 %** au sein des services administratifs. Ce constat concerne à la fois le temps partiel sur autorisation (**12 % au siège, 5 % dans les lycées**) et le temps partiel de

droit (**4 % au siège, 2 % dans les lycées**). En revanche, le temps partiel thérapeutique, lié à des problématiques de santé, qui concerne **1 %** des agents du siège, représente **3 %** des agents des lycées.

TAUX F/H DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
B	0 %	0 %	0 %
C	13 %	5 %	10 %
TOTAL	13 %	5 %	10 %

RÉPARTITION F/H DES AGENTS À TEMPS PARTIEL

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES
B	0 %	0 %
C	80 %	20 %
TOTAL	80 %	20 %

Aucun agent de catégorie B n'est à temps partiel. Le temps partiel qui concerne **10 %** des agents est à **80 %** féminin.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

CATÉGORIE	100 %			90 %			80 %			70 %			60 %			50 %		
	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.
B	4	21	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% P/R F/H/TOT CAT B	100 %	100 %	100 %															
C	1495	1116	2611	13	1	14	141	24	165	4	0	4	3	0	3	17	2	19
% P/R F/H/TOT CAT C	89 %	98 %	93 %	1 %	0 %	0 %	8 %	2 %	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %
TOTAL H/F	1499	1137	2636	13	1	14	141	24	165	4	0	4	3	0	3	17	2	19
% P/R F/H/TOT	89 %	98 %	93 %	1 %	0 %	0 %	8 %	2 %	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %

Pour les lycées également, la quotité de travail à **80 %** est la plus plébiscitée dans le travail à temps partiel.

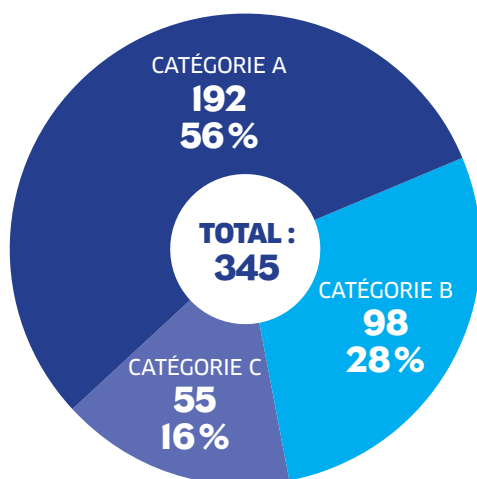
Dans ce tableau le temps partiel thérapeutique est comptabilisé pour des raisons techniques avec la catégorie « 100 % ».

TÉLÉTRAVAIL

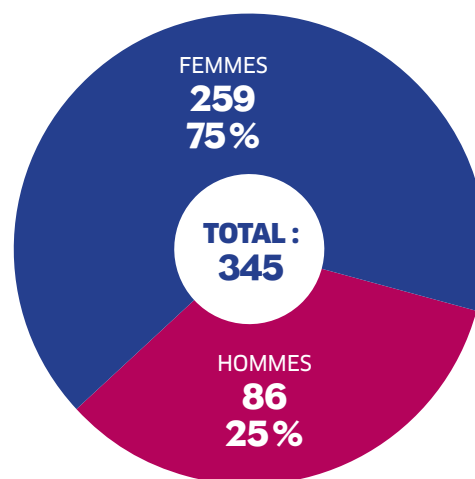
En 2019 les télétravailleurs représentent **31%** de l'effectif du siège.

La répartition par catégorie montre que le télétravail est surtout utilisé par les catégories A et les femmes.

RÉPARTITION DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION F/H DES TÉLÉTRAVAILLEURS



NOMBRE DE TÉLÉTRAVAILLEURS PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT AGENTS	% HOMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT AGENTS	% TOTAL
CATÉGORIE A	133	59	192	45%	28%	38%
CATÉGORIE B	76	22	98	39%	28%	36%
CATÉGORIE C	50	5	55	23%	5%	17%
TOTAL AGENT	259	86	345	37%	22%	31%

Ce tableau met en perspective la répartition des télétravailleurs par rapport à la répartition femmes / hommes et des catégories.

38% des agents de catégorie A télétravaillent, ils ne sont que **17%** pour les agents de catégorie C.

Les femmes sont **37%** à télétravailler en moyenne, les hommes ne sont que **22%**. Le taux faible des hommes télétravailleurs de catégorie C (**5%**) peut s'expliquer par l'exercice de missions non télétravaillables.

ZOOM SUR LE TÉLÉTRAVAIL POUR LES ENCADRANTS

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ENCADRANTS	% HOMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT ENCADRANTS	% TOTAL
DIRECTEUR	5	7	12	31%	39%	35%
DIRECTEUR ADJOINT	3	3	6	75%	30%	43%
CHEF DE SERVICE	21	9	30	38%	24%	33%
TOTAL	29	19	48	38%	27%	33%

Un tiers des encadrants ont choisi le télétravail. Le taux de télétravailleurs est un peu plus important chez les femmes encadrantes (**38%**) que chez les hommes encadrants (**27%**).

Le taux particulièrement élevé du télétravail pour les directrices adjointes peut s'expliquer par leur faible effectif.

NOMBRE D'ENCADRANTS AU FORFAIT

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES P/R EFFECTIF F/H/TOT FONCTION	% HOMMES	% TOTAL
DIRECTEUR	4	4	8	25%	22%	24%
DIRECTEUR ADJOINT	2	3	5	50%	30%	36%
CHEF DE SERVICE	11	5	16	20%	14%	17%
TOTAL ENCADRANTS	17	12	29	22%	17%	20%
NBRE JOURS UTILISÉS	95,5	41,5	137			

Depuis le 1^{er} juin 2019, les encadrants peuvent effectuer du télétravail sur la base d'un forfait annuel de 30 jours maximum. **20%** des encadrants ont opté pour cette modalité, soit **60%** des encadrants télétravailleurs.

Le forfait de 30 jours est utilisé à **19%** par les femmes et **12%** par les hommes. Ce dispositif ayant commencé en cours d'année 2019, l'observation de l'utilisation du forfait sera plus pertinente sur l'année 2020.

EVOLUTION DES TAUX DE TÉLÉTRAVAILLEURS PAR RAPPORT AUX AGENTS PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE

	2016	2017	2018	2019
FEMMES CAT. A TÉLÉTRAVAILLEURS	16%	13%	31%	45%
HOMMES CAT. A - TÉLÉTRAVAILLEURS	10%	7%	18%	28%
CAT. A - TÉLÉTRAVAILLEURS	14%	10%	26%	38%
FEMMES CAT. B - TÉLÉTRAVAILLEURS	5%	8%	29%	39%
HOMMES CAT. B - TÉLÉTRAVAILLEURS	11%	9%	28%	28%
CAT. B - TÉLÉTRAVAILLEURS	7%	8%	29%	36%
FEMMES CAT. C - TÉLÉTRAVAILLEURS	6%	7%	18%	23%
HOMMES CAT. C - TÉLÉTRAVAILLEURS	1%	1%	4%	5%
CAT. C - TÉLÉTRAVAILLEURS	4%	5%	13%	17%
FEMMES - TÉLÉTRAVAILLEURS	10%	10%	27%	37%
HOMMES - TÉLÉTRAVAILLEURS / H	7%	6%	16%	22%
TÉLÉTRAVAILLEURS / AGENTS	9%	8%	23%	31%

Le taux de télétravailleurs qui représentaient **9%** des agents des services administratifs en 2016 a été triplé fin 2019. Cela est dû notamment à l'extension du télétravail à tous les agents en 2018 (dispositif existant uniquement sur le site de Besançon auparavant), aux moda-

lités assouplies pour les encadrants, mais aussi à l'appropriation par tous les agents et leurs encadrants de ce dispositif, et enfin à la dématérialisation de certains traitements.

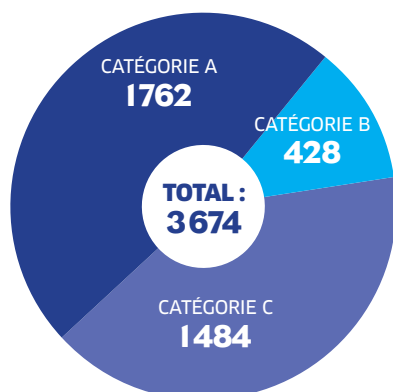
L'augmentation est la plus forte pour les agents de catégorie B (**de 7% en 2016 à 36% en 2019**).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Nous trouvons ici uniquement les heures supplémentaires des agents du siège.

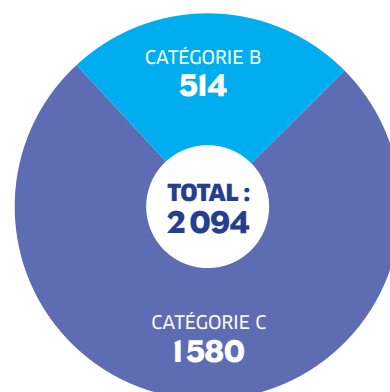
HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES AGENTS DU SIÈGE PAR CATÉGORIE

HEURES SUP.
RÉCUPÉRÉES



HEURES SUP.
PAYÉES

CATÉGORIE A : 0

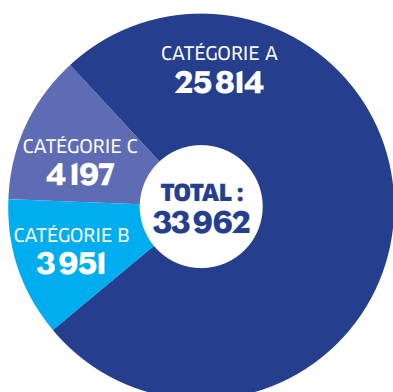


Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande du supérieur hiérarchique. Elles pourront alors être récupérées ou payées. Le

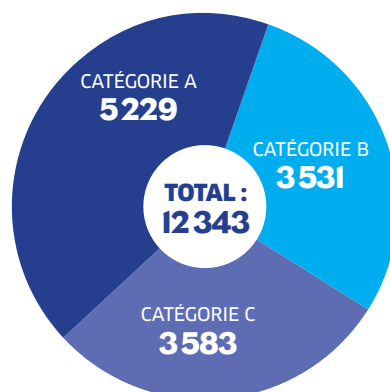
paiement des heures supplémentaires concerne les agents de catégorie B et C.

HEURES RÉCUPÉRÉES ET ÉCRÊTÉES DES AGENTS DU SIÈGE PAR CATÉGORIE

NOMBRE
D'HEURES
ÉCRÊTÉES



CRÉDIT
D'HEURES
RÉCUPÉRÉES



Les heures récupérées correspondent au crédit d'heures utilisé par les agents lorsqu'ils effectuent des heures en plus de leur forfait hebdomadaire (**limitées à 8h par mois puis 12h par mois à compter du 1^{er} novembre 2019**). Le nombre d'heures récupérées pour les agents de catégorie B et C est équivalent pour des populations de même grandeur. Ce nombre est un peu plus important pour les agents de catégorie A, mais ramené à l'effectif des agents du siège (**46%**), il est moins

important. Les heures écrêtées correspondent aux heures réalisées par un agent au-delà de son temps hebdomadaire (**35h à 39h en fonction de la formule choisie**) et qui ne font l'objet ni d'une régularisation dans le mois suivant, ni d'une récupération dans le cadre des crédits d'heures. Les heures écrêtées des agents de catégorie C et B sont d'un niveau équivalent, celles des agents de catégorie A sont près de cinq fois plus nombreuses.

COMPARATIF PAR ANNÉE DES HEURES RÉCUPÉRÉES (HEURES ET JOURS)

2018	CAT. A - 3973 HEURES SOIT 512 JOURS
2019	CAT. A - 5229 HEURES SOIT 674 JOURS
2018	CAT. B - 2998 HEURES SOIT 346 JOURS
2019	CAT. B - 3531 HEURES SOIT 455 JOURS
2018	CAT. C - 3013 HEURES SOIT 391 JOURS
2019	CAT. C - 3583 HEURES SOIT 468 JOURS

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA)

NOMBRE DE JOURS ASA PRIS EN 2019 PAR CATÉGORIE ET F/H

CATÉGORIE	NBRE JOURS FEMMES	NBRE JOURS HOMMES	TOTAL NBRE JOURS	% FEMMES PAR RAPPORT AU NBRE DE JOURS TOTAL	% HOMMES	% TOTAL
A	379	173	551	9%	4%	14%
B	223	109	332	6%	3%	8%
C	2282	880	3162	56%	22%	78%
TOTAL NBRE JOURS	2 884	1 161	4 045	71%	29%	100%

Ce tableau représente les ASA prises par l'ensemble des agents de la collectivité.

Alors que les femmes représentent **60%** des agents de la collectivité, elles représentent **71%** des jours d'ASA posés en 2019.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

58% des frais du siège sont liés aux déplacements en train et **23%** concernent les frais de repas.

FRAIS DE MISSION	SIÈGE	LYCÉES	TOTAL
FRAIS DE REPAS	154 625 €	1 997 €	156 622 €
FRAIS DE NUITÉES	41 632 €	120 €	41 751 €
FRAIS VÉHICULES (INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES, PÉAGE)	27 405 €	2 132 €	29 537 €
FRAIS ANNEXES (TAXI, PARKING, TRANSPORTS EN COMMUN...)	12 274 €	59 €	12 332 €
BILLETS DE TRAIN (ACHETÉS OU REMBOURSÉS)	325 890 €	835 €	326 724 €
ABONNEMENT TER	92 333 €	-	92 333 €
FRAIS À L'ÉTRANGER	19 197 €	-	19 197 €
AVION (BILLETS ACHETÉS OU REMBOURSÉS)	10 632 €	7 235 €	17 869 €
TOTAL	683 996 €	12 390 €	696 377 €

Le nombre d'abonnement annuel Ter Dijon et Besançon concerne **58 agents** avec un renouvellement d'abonnement chaque mois.

Ces chiffres n'incluent pas les remboursements des frais de déplacements des représentants du personnel.

COMPARATIF PAR ANNÉES

ANNÉES	2016	2017	2018	2019
SIÈGE	415 849 €	564 078 €	684 091 €	683 996 €
LYCÉES	17 271 €	6 086 €	9 920 €	12 380 €
TOTAL FRAIS	433 120 €	570 164 €	694 011 €	696 377 €

On peut constater que le coût des frais de déplacements a augmenté de **60%** depuis la fusion, et notamment au siège. Cela s'explique par les

déplacements sur un territoire plus important en superficie et surtout par l'apparition de déplacements entre les deux sites (Besançon et Dijon).

PLAN DE DÉPLACEMENTS ADMINISTRATIF (PDA)

Pour aider au changement des habitudes de déplacement et à l'adoption d'une « mobilité durable », la Région s'est engagée, conformément à la réglementation, à participer aux frais de

transport en commun des agents, grâce à une prise en charge de **50 %** du coût des abonnements mensuels.

ANNÉE	2017	2018	2019
NBRE DE BÉNÉFICIAIRES	403	428	443
COÛT TOTAL RÉGION	90 946 €	96 588 €	102 618 €

Depuis 2017, le nombre d'agents bénéficiaires du plan d'administration a augmenté, passant de **403 agents à 443 en 2019**. Ces collègues ont bénéficié d'une prise en charge au titre du PDA pour un montant de **102 618 €**.

LE TICKET MOBILITÉ

C'est une mesure volontaire de la collectivité mise en place en 2019. Elle a pour objectif d'attribuer une aide financière à la mobilité aux agents dépendants de la voiture pour effectuer leurs déplacements domicile-travail. Des critères d'attribution de cette aide ont été établis notamment une distance de 30 ki-

lomètres entre le domicile et le lieu de travail de l'agent et l'absence d'accès à des moyens de transports publics.

Son montant est de **30 euros** par mois. En 2019 le nombre de bénéficiaires du ticket mobilité est de **242 agents**.

	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	COÛT
SIÈGE	55	9 870 €
LYCÉES	187	31 620 €
TOTAL	242	41 490 €

RÉPARTITION FEMMES - HOMMES DES BÉNÉFICIAIRES DE L'AIDE

AFFECTATION	F	H	TOTAL AGENTS	CÔUT
SIÈGE	30	25	55	9 870 €
LYCÉES	78	109	187	31 620 €
TOTAL	108	134	242	41 490 €

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à percevoir le ticket mobilité.

RÉPARTITION PAR DÉPARTEMENT AU SIÈGE

DÉPARTEMENT	F	H	TOTAL AGENTS	MONTANT
21	6	6	12	1 890 €
25	21	11	32	5 880 €
AUTRE	3	8	11	2 100 €
TOTAL	30	25	55	9 870 €

Pour le siège on constate que ce sont surtout les agents du département du Doubs qui sont les plus nombreux à bénéficier de cette aide

(32 agents). Alors qu'en Côte-d'Or le nombre de bénéficiaires est de 12 agents.

RÉPARTITION PAR DÉPARTEMENT DANS LES LYCÉES

DÉPARTEMENT	F	H	TOTAL AGENTS	MONTANT
21	12	19	31	5 400 €
25	19	20	39	6 330 €
39	11	14	25	4 200 €
58	7	14	21	3 660 €
70	5	12	17	3 060 €
71	13	20	33	5 400 €
89	5	10	15	2 550 €
90	6	0	6	1 020 €
TOTAL	78	109	187	31 620 €

Le ticket mobilité concerne tous les territoires de la Région.

6/ L'ABSENTÉISME ET LA PRÉVENTION

L'absentéisme prend en compte les absences pour maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, accidents du travail et maladie professionnelle. Les absences pour formation, pour congé maternité et paternité 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 : **8,11% en 2019 (7,73% en 2018)**

ABSENTÉISME GLOBAL

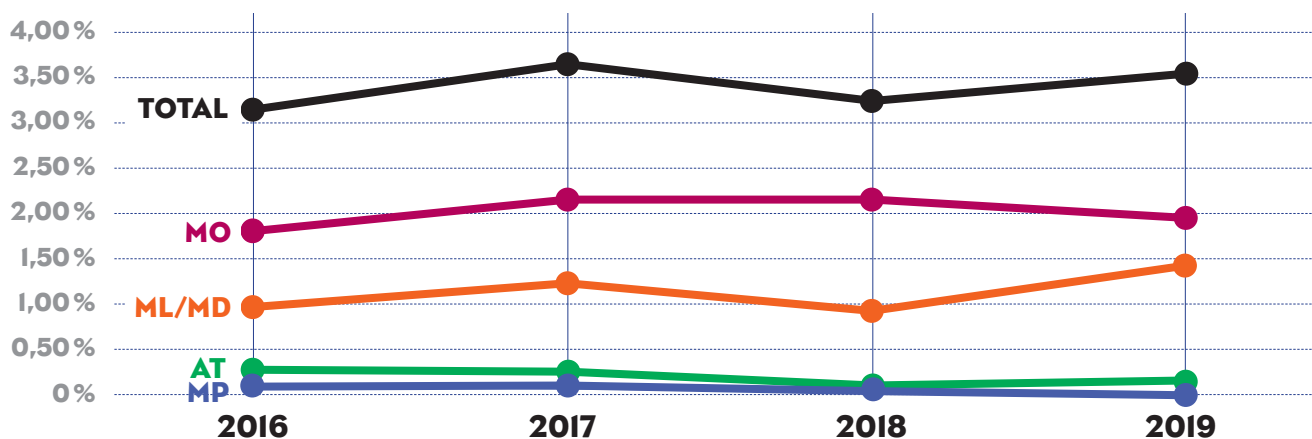
	NBRE ACTIVITÉ	NBRE JOURS MALADIE (MO)	NBRE JOURS AT	NBRE JOURS MP	NBRE JOURS ML/MD	NBRE JOURS TOTAL	TAUX MO ACTIVITÉ	TAUX AT ACTIVITÉ	TAUX MP ACTIVITÉ	TAUX ML-MD ACTIVITÉ	TAUX GLOBAL
SIÈGE	435 091	8 501	644		6 227	15 372	1,95%	0,15%		1,43%	3,53%
LYCÉE	1 161 327	55 701	16 182	6 817	35 469	114 169	4,80%	1,39%	0,59%	3,05%	9,83%
TOTAL	1 596 418	64 202	16 826	6 817	41 696	129 541	4,02%	1,05%	0,43%	2,61%	8,11%

Le taux d'absentéisme est classiquement plus élevé dans les lycées que dans les services administratifs, en raison à la fois des métiers exercés et de la moyenne d'âge.

Le taux global d'absentéisme a augmenté entre 2018 et 2019 au sein des lycées (**de 9,39% à 9,83%**) comme au siège (**3,23% à 3,53%**). Cette

évolution concerne surtout les absences de longue maladie et longue durée au siège et toutes les absences, sauf la maladie ordinaire, pour les lycées. En 2019 aucun agent du siège n'a été placé en arrêt pour maladie professionnelle.

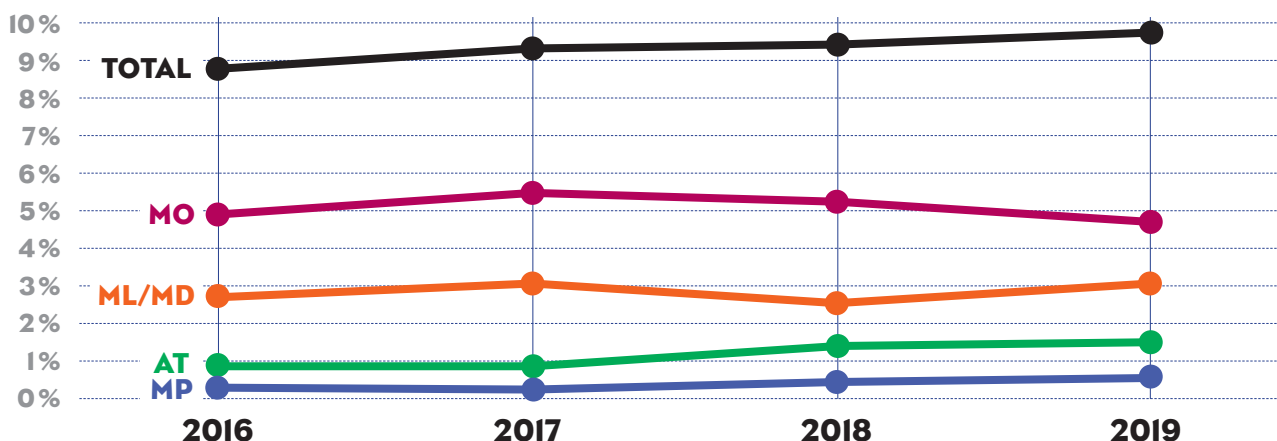
ÉVOLUTION TAUX ABSENTÉISME 2016-2019 SIÈGE



Deux éléments font varier le taux d'absentéisme du siège : les maladies ordinaires, le plus souvent conjoncturelles et donc évolutives

et les longues maladies et longues durées. En 2019, l'absentéisme sur ces motifs a enregistré son plus haut niveau depuis la fusion.

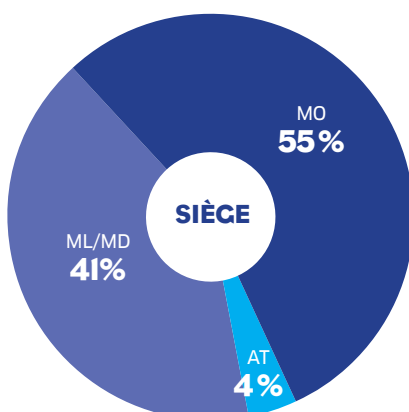
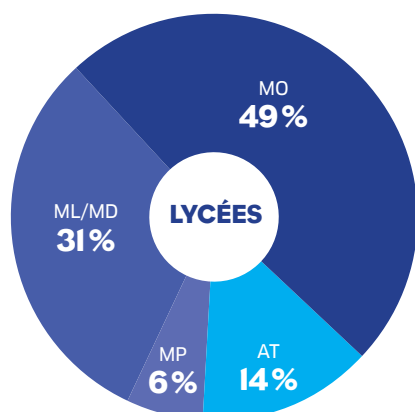
ÉVOLUTION TAUX ABSENTÉISME 2016-2019 LYCÉES



L'absentéisme des lycées est sur une évolution à la hausse depuis 2016, même si ce n'est pas toujours pour les mêmes raisons. Ainsi l'absentéisme augmente entre 2018 et 2019 malgré une baisse de la maladie ordinaire qui concerne près de la moitié

des jours d'arrêts. L'évolution des taux des longues maladies et longues durées n'est pas linéaire. Les taux d'AT et de MP sont sur une tendance à la hausse depuis 2016, même si ces taux restent réduits par rapport aux autres motifs d'absences.

RÉPARTITION PAR TYPE D'ABSENCES



Que ce soit pour le siège ou les lycées, la maladie ordinaire représente toujours la part la plus importante de l'absentéisme, soit près de la moitié des jours d'arrêt.

Suivent ensuite les longues maladies puis les accidents de travail et enfin la maladie professionnelle qui concerne en 2019 uniquement les agents des lycées.

MALADIE ORDINAIRE

	NBRE FEMMES	NBRE HOMMES	TOTAL AGENTS	% FEMMES	% HOMMES	TOTAL % AGENTS	NBRE JOURS ARRÊTS FEMMES	NBRE JOURS ARRÊTS HOMMES	TOTAL JOURS ARRÊTS	% JOURS ARRÊTS FEMMES	% JOURS ARRÊTS HOMMES	% TOTAL JOURS ARRÊTS
SIÈGE	283	111	394	40%	28%	36%	6473	2028	8501	2%	1%	2%
LYCÉES	1123	557	1680	67%	48%	59%	37322	18379	55701	5%	4%	5%
TOTAL	1406	668	2074	59%	43%	53%	43795	20407	64202	4%	3%	4%

À titre d'exemple voici comment lire les taux dans les tableaux :

48% des hommes dans les lycées ont eu un arrêt pour maladie ordinaire.

Le nombre de jours d'arrêts des femmes au siège représente 2% du nombre de leurs jours théoriquement travaillés.

Un agent sur deux en 2019 a eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire, **59%** pour les lycées mais uniquement **36%** des agents des services administratifs.

La maladie ordinaire concerne plus les femmes

que les hommes à la fois en nombre d'agents et en nombre de jours, que ce soit au siège (**40% de femmes** ont eu un arrêt pour maladie ordinaire en 2019 contre **28% des hommes**) ou dans les lycées (**67% des femmes 48% d'hommes**).

CONGÉS DE LONGUE MALADIE ET LONGUE DURÉE

	NBRE FEMMES	NBRE HOMMES	TOTAL AGENTS	% FEMMES	% HOMMES	TOTAL % AGENTS	NBRE JOURS ARRÊTS FEMMES	NBRE JOURS ARRÊTS HOMMES	TOTAL JOURS ARRÊTS	% JOURS ARRÊTS FEMMES	% JOURS ARRÊTS HOMMES	% TOTAL JOURS ARRÊTS
SIÈGE	18	4	22	3%	1%	2%	4290	1287	5577	2%	1%	1%
LYCÉES	79	55	134	5%	5%	5%	21620	13849	35469	3%	3%	3%
TOTAL	97	59	156	4%	4%	4%	25910	15136	41046	3%	2%	3%

La longue maladie touche plus les agents des lycées (**5%**) que ceux des services administratifs (**2%**). Dans les lycées les hommes et les femmes sont autant touchés (**5%**). D'ailleurs, le pourcentage de jours d'arrêt de travail est

le même pour les hommes et les femmes (**3%**). Au siège les femmes sont plus concernées par la longue maladie (**3% des femmes contre 1% des hommes**). Le nombre de jours d'arrêts représente **2%** chez les femmes et **1%** chez les hommes.

ACCIDENT DE TRAVAIL

	NBRE FEMMES	NBRE HOMMES	TOTAL AGENTS	% FEMMES	% HOMMES	TOTAL % AGENTS	NBRE JOURS ARRÊTS FEMMES	NBRE JOURS ARRÊTS HOMMES	TOTAL JOURS ARRÊTS	% JOURS ARRÊTS FEMMES	% JOURS ARRÊTS HOMMES	% TOTAL JOURS ARRÊTS
SIÈGE	11	3	14	2%	1%	1%	449	195	644	0%	0%	0%
LYCÉES	190	131	321	11%	11%	11%	11422	4760	16182	2%	1%	1%
TOTAL	201	134	335	8%	9%	9%	11871	4955	16826	1%	1%	1%

Les accidents du travail touchent principalement les agents des lycées à hauteur de **11%**, et autant les femmes que les hommes. Ces chiffres élevés dans les lycées s'expliquent par les métiers qui sont sujets à risque d'accident plus que les métiers du siège.

Le nombre de jours d'arrêt de travail est de **2%** pour les femmes et de **1%** pour les hommes.

Au siège, les femmes sont légèrement plus touchées par les accidents de travail (**2%**) que les hommes (**2%**).

MALADIE PROFESSIONNELLE

	NBRE FEMMES	NBRE HOMMES	TOTAL AGENTS	% FEMMES	% HOMMES	TOTAL % AGENTS	NBRE JOURS ARRÊTS FEMMES	NBRE JOURS ARRÊTS HOMMES	TOTAL JOURS ARRÊTS	% JOURS ARRÊTS FEMMES	% JOURS ARRÊTS HOMMES	% TOTAL JOURS ARRÊTS
SIÈGE	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0%
LYCÉES	29	11	40	2%	1%	1%	5275	1542	6817	1%	0%	1%
TOTAL	29	11	40	1%	1%	1%	5275	1542	6817	1%	0%	0%

La maladie professionnelle concerne uniquement les agents des lycées et principalement les femmes (**2% contre 1% pour les hommes**).

Le pourcentage de jours d'arrêts est de **1%** pour les femmes et arrondi à **0%** pour les hommes.

RÉPARTITION DES ABSENCES PAR TRANCHES D'ÂGE AU SIÈGE

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	TAUX GLOBAL
65 ANS ET PLUS	2 942	60	-	-	-	0,78 %	-	-	-	0,78 %
60 ANS À 65 ANS	26 360	451	-	-	671	1,71%	-	-	2,55 %	4,26 %
55 ANS À 60 ANS	58 331	1 541	49	-	2 307	2,64 %	0,08 %	-	3,96 %	6,68 %
50 ANS À 55 ANS	67 866	1 577	365	-	616	2,32 %	0,54 %	-	0,91 %	3,77 %
45 ANS À 50 ANS	76 177	1 279	16	-	1 303	1,68 %	0,02 %	-	1,71 %	3,41 %
40 ANS À 45 ANS	71 533	1 380	202	-	965	1,93 %	0,28 %	-	1,35 %	3,56 %
35 ANS À 40 ANS	69 732	1 167	0	-	365	1,67 %	-	-	0,52 %	2,21 %
30 ANS À 35 ANS	37 529	756	8	-	-	2,01 %	0,02 %	-	-	2,04 %
25 ANS À 30 ANS	19 593	161	4	-	-	0,82 %	0,02 %	-	-	0,84 %
20 ANS À 25 ANS	4 667	129	-	-	-	2,76 %	-	-	-	2,76 %
MOINS DE 20 ANS	361	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	435 091	8 501	644		6 227	1,95%	0,15%		1,43%	3,53%

Comme constaté l'an passé, la tranche d'âge où l'absentéisme est le plus important est celle des 55-60 ans en raison à la fois de la maladie ordinaire et des longues maladies. A noter également

un taux de maladie ordinaire relativement important dans la tranche 20-25 ans qui peut être le résultat d'un cas isolé dans cette tranche d'âge où les agents ne sont pas nombreux.

RÉPARTITION DES ABSENCES PAR TRANCHES D'ÂGE DANS LES LYCÉES

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	TAUX GLOBAL
65 ANS ET PLUS	9 996	439	98	-	-	4,39 %	0,98 %	-	-	5,37 %
60 ANS À 65 ANS	111 150	6 572	2 885	742	9 334	5,91%	2,60 %	0,67 %	8,40 %	17,38 %
55 ANS À 60 ANS	273 053	13 878	4 065	1 841	11 207	5,08 %	1,49 %	0,67 %	4,10 %	11,50 %
50 ANS À 55 ANS	308 161	14 074	4 024	2 381	6 238	4,57 %	1,31 %	0,77 %	2,02 %	8,52 %
45 ANS À 50 ANS	216 340	11 351	2 164	1 480	4 268	5,25 %	1,00 %	0,68 %	1,97 %	8,88 %
40 ANS À 45 ANS	94 454	3 214	1 288	0	3 477	3,40 %	1,36 %	-	3,68 %	8,96 %
35 ANS À 40 ANS	66 666	2 906	732	373	434	4,36 %	1,10 %	0,56 %	0,65 %	6,66 %
30 ANS À 35 ANS	42 859	1 986	881	-	511	4,63 %	2,06 %	-	1,19 %	7,95 %
25 ANS À 30 ANS	28 922	1 075	30	-	-	3,72 %	0,10 %	-	-	3,82 %
20 ANS À 25 ANS	8 933	182	15	-	-	2,04 %	0,17 %	-	-	2,71 %
MOINS DE 20 ANS	793	24	-	-	-	3,03 %	-	-	-	3,03 %
TOTAL	1 161 327	55 701	16 084	6 435	35 469	4,80 %	1,38%	0,55 %	3,05 %	9,85 %

On peut constater une augmentation du taux global de l'absentéisme avec l'âge à partir de 55 ans. Elle est liée comme pour le siège à la maladie ordinaire et aux longues maladies très importantes dans ces tranches d'âge. Il faut noter aussi un taux important d'agents

en longue maladie sur la tranche d'âge 40-45 ans (**3,68%**) et d'agents en maladie ordinaire dans la tranche d'âge 45-50 ans. Les pics des absences pour accident du travail se situent dans les tranches d'âges 30-35 ans (**2,06%**) et 60 - 65 ans (**2,60%**).

JOUR DE CARENCE

NOMBRE DE JOURS DE CARENCE EN 2019 PAR CATÉGORIE ET F/H

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% JOURS FEMMES PAR RAPPORT AU NOMBRE DE JOURS TOTAL	% JOURS HOMMES PAR RAPPORT AU NOMBRE DE JOURS TOTAL	% NBRE JOURS PAR RAPPORT AU NOMBRE DE JOURS TOTAL
A	132	66	198	4%	2%	6%
B	102	53	155	3%	2%	4%
C	2205	909	3114	64%	26%	90%
TOTAL	2439	1028	3467	70%	30%	100%

Le jour de carence a été réintroduit dans la fonction publique territoriale par la loi de finances 2018. **70% des jours de carence concernent les femmes** (alors qu'elles représentent 60% des effectifs) et **90% des agents** de catégorie C qui représentent **80% des effectifs**. Les agents de catégorie A qui

représentent **13% des effectifs**, ne sont que **6% des agents** ayant eu un jour de carence en 2019. Cela s'explique par le fait que la maladie ordinaire est plus importante dans les lycées composés en grande majorité d'agents de catégorie C.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

349 accidents du travail ont été déclarés en 2019

RÉPARTITION SUR L'ANNÉE 2019

	JAN.	FÉV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.	TOTAL
ACCIDENT DE SERVICE	37	20	41	20	23	28	20	5	42	24	37	22	319
ACCIDENT DE TRAJET	5	3	2	2	5	0	2	0	2	2	4	3	30

RÉPARTITION PAR RAPPORT AUX AFFECTATIONS

AFFECTATION	NBRE AT FEMMES	NBRE AT HOMMES	NBRE AT TOTAL	% AT FEMMES P/R EFFECTIF F	% AT HOMMES P/R EFFECTIF H	% NBRE AT P/R EFFECTIF
SIEGE	22	6	28	3%	2%	3%
LYCÉES	190	131	321	11%	11%	11%
TOTAL	212	137	349	9%	9%	9%

MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2019, 76 demandes de reconnaissance de maladie professionnelle ont été déposées. Ces dossiers peuvent concerner des pathologies antérieures à 2019.

Sur ces 76 demandes :

- 28 dossiers ont fait l'objet d'une reconnaissance
- 6 d'un refus
- 42 dossiers sont encore en cours d'examen, dont 10 dossiers qui auront un impact sur l'absentéisme

En 2019 43 maladies professionnelles ont généré des arrêts de travail pour un total de 6817 jours d'arrêts de travail :

- 8 maladies déclarées en 2019 représentent 644 jours d'arrêt,
- 35 maladies déclarées avant 2019 représentent 6173 jours d'arrêt

On constate clairement que ce sont des maladies professionnelles reconnues avant l'année 2019 qui génèrent le plus d'arrêt de travail en 2019.

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 2019, 303 visites médicales ont été réalisées pour les agents des services administratifs et 1 473 visites médicales pour les agents des lycées.

Les médecins ont réalisé :

- **1 000 fiches** d'aptitudes sans réserve
- **504 fiches** d'aptitudes avec restrictions
- **162 fiches** d'aptitudes sous réserves de préconisation
- **107 fiches** d'inaptitude temporaire
- **2 fiches** d'inaptitudes définitives à toutes fonctions et 1 à ses fonctions.

Par ailleurs, 36 agents ont été orientés par les médecins de prévention auprès d'un psychologue du travail.

31 agents ont pris contact et ont bénéficié de séances auprès d'un professionnel.

15 sont agents du siège, et **21** sont des agents des lycées.

En 2019, la prise en charge par la région qui était limitée à 10 séances, a été portée à 15 et ce dispositif a été étendu aux agents du siège du site de Dijon

En outre, **15 agents** ont été reçus dans le cadre de permanences anonymes RPS avec le médecin de prévention, dispositif qui ne concerne que le site bisontin pour l'instant.

ENQUÊTE RPS

En 2019 la collectivité a organisé une étude RPS (risques psychosociaux). Elle a fait appel à un prestataire extérieur pour la réaliser.

L'étude a été initiée en janvier 2019. Elle a pour objectifs :

- d'identifier les facteurs de risques auxquels sont exposés les agents au sein des services administratifs et des lycées dans leurs situations de travail,
- de repérer les facteurs de protection dont ils peuvent bénéficier.

La démarche retenue a compris plusieurs étapes dont :

- une analyse quantitative avec l'envoi d'un questionnaire RPS, spécifique aux agents des lycées et aux agents des services administratifs avec un taux de participation de **48,2%** pour les agents des lycées et **53,7%** pour les services administratifs,
- une analyse qualitative avec la mise en place d'entretiens individuels et collectifs à partir d'agents tirés au sort afin d'obtenir l'expression des agents sur leur situation de travail et mettre en évidence les mécanismes par les-

quels les facteurs de risques peuvent mettre en difficulté les agents (**140 agents des services administratifs ont été rencontrés et 130 agents des lycées**),

- la co-construction du plan d'actions avec la mise en place de groupes de travail composés d'agents volontaires qui se sont réunis pour proposer des pistes d'actions à partir de 3 principaux axes de travail définis comme prioritaires lors de la phase qualitative (**27 agents des services administratifs ont été mobilisés et 76 agent des lycées**).

Un Comité de pilotage a été mis en place pour assurer le suivi de la mission. A chaque phase, des restitutions ont été organisées afin que lui soit présenté les livrables finaux. Il s'est réuni 5 fois en 2019.

A l'issue de ces différentes étapes, un plan d'actions pour chaque population a été présenté et validé au CHSCT du 26 novembre 2019 pour les agents des lycées et au CHSCT du 18 février 2020 pour les agents des services administratifs. Cette étude a été accompagnée par une communication qui a eu lieu tout au long de la démarche.

7/ AVANCEMENT ET PROMOTION

AVANCEMENT D'ÉCHELON

	SIÈGE			LYCÉE			TOTAL		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A+	6	12	18	0	0	0	6	12	18
% P/R EFFECTIF A+	50 %	43 %	45 %	0 %	0 %	0 %	50 %	43 %	45 %
GRADE A	82	63	145	0	0	0	82	63	145
% P/R EFFECTIF A	29 %	35 %	31 %	0 %	0 %	0 %	29 %	35 %	31 %
GRADE B	69	33	102	2	7	9	71	40	111
% P/R EFFECTIF B	35 %	42 %	37 %	50 %	33 %	36 %	36 %	40 %	37 %
GRADE C	79	41	120	728	486	1214	807	527	1334
% P/R EFFECTIF C	37 %	39 %	38 %	44 %	43 %	43 %	43 %	42 %	43 %
TOTAL	236	149	385	730	493	1223	966	642	1608
TOTAL %	33 %	38 %	35 %	44 %	42 %	43 %	41 %	41 %	41 %

En 2019, **1608 agents** ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit **41%** de l'effectif perma-

nent ; **35%** pour les agents des services administratifs et **43%** pour les agents des lycées.

À titre d'exemples voici comment lire les taux dans les tableaux présentés dans cette partie :

42% des hommes de catégorie B au sein du siège ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

41% des femmes de la collectivité toutes catégories confondues ont bénéficié d'un avancement d'échelon

AVANCEMENTS DE GRADE

AU SIÈGE

	SIÈGE PROMOUVABLES			SIÈGE INSCRITS AU TABLEAU			SIÈGE PROMUS		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A+	3	8	11	0	5	5	0	5	5
% P/R EFFECTIF A+	25 %	29 %	28 %	0 %	18 %	13 %	0 %	18 %	13 %
GRADE A	47	24	71	10	7	17	10	7	17
% P/R EFFECTIF A	17 %	13 %	15 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
GRADE B	58	16	74	35	6	41	35	6	41
% P/R EFFECTIF B	30 %	20 %	27 %	18 %	8 %	15 %	18 %	8 %	15 %
GRADE C	31	17	48	21	9	30	20	9	29
% P/R EFFECTIF C	14 %	16 %	15 %	10 %	8 %	9 %	9 %	8 %	9 %
TOTAL	139	65	204	66	27	93	65	27	92
TOTAL %	20 %	17 %	19 %	9 %	7 %	8 %	9 %	7 %	8 %

TAUX DES AGENTS PROMUS PAR RAPPORT AUX AGENTS PROMOUVABLES

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A+	0 %	63 %	45 %
A	21 %	29 %	24 %
B	60 %	38 %	55 %
C	65 %	53 %	60 %
TOTAL	47 %	42 %	45 %

Globalement un peu moins de la moitié des agents promouvables sont promus. Si **60 %** des agents de catégorie C promouvables sont promus, ce taux est de **24 %** pour les agents de catégorie A, ce qui peut s'expliquer par des conditions d'exercice de fonctions plus exigeantes pour les avancements dans la catégorie A que pour ceux de la catégorie C.

Le nombre d'agents promus à l'avancement de grade est supérieur en 2019 par rapport

à l'année précédente (**76 inscrits en 2018 et 93 en 2019, 45 % des promouvables ont été promus en 2019, 36 % en 2018**).

Les femmes ont été en nombre et relativement plus promues que les hommes (**47 % des femmes promouvables contre 42 % des hommes**). Il n'y a pas d'avancement pour les femmes en catégorie A+, ceci pouvant être expliqué par des conditions de fonctions pour l'accès au grade d'avancement.

DANS LES LYCÉES

	LYCÉES PROMOUVABLES			LYCÉES INSCRITS AU TABLEAU			LYCÉES PROMUS		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE B	0	9	9	0	1	1	0	1	1
% P/R EFFECTIF B	0%	43%	36%	0%	5%	4%	0%	5%	4%
GRADE C	962	343	1305	147	121	268	145	116	261
% P/R EFFECTIF C	58%	30%	46%	9%	11%	10%	9%	10%	9%
TOTAL	962	352	1314	147	122	269	145	117	262
TOTAL %	57%	30%	46%	9%	10%	9%	9%	10%	9%

TAUX DES AGENTS PROMUS PAR RAPPORT AUX AGENTS PROMOUVABLES

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
B	-	11%	11%
C	15%	34%	20%
TOTAL	15%	33%	20%

Les agents promouvables représentent dans les lycées **46%** des effectifs, soit plus du double du taux des services administratifs où ils sont **19%**. Le taux d'agents promus est en revanche proche de celui des agents du siège : **9%**.

Ce taux est inférieur à celui de 2018 où **29%** des agents des lycées étaient promus, mais l'année 2018 était particulière car les conditions d'avancement ont été élargies et le nombre d'avancements de grade a été très élevé (5 fois plus qu'en 2017).

Enfin, s'il y a en nombre plus de femmes promues, le taux de promus / promouvables des hommes est le double de celui des femmes.

PROMOTION INTERNE

AU SIÈGE

	SIÈGE PROMOUVABLES			SIÈGE INSCRITS AU TABLEAU			SIÈGE PROMUS		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE A+	2	0	2	0	0	0	0	0	0
% P/R EFFECTIF A+	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
GRADE A	133	69	202	2	7	9	0	7	7
% P/R EFFECTIF A	68%	87%	74%	1%	9%	3%	0%	9%	3%
GRADE B	96	45	141	3	1	4	3	1	4
% P/R EFFECTIF B	45%	42%	44%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
GRADE C	6	32	38	1	5	6	1	4	5
% P/R EFFECTIF C	3%	30%	12%	0%	5%	2%	0%	4%	2%
TOTAL	237	146	383	6	13	19	4	12	16
TOTAL %	34%	37%	35%	1%	3%	2%	1%	3%	1%

TAUX DES AGENTS PROMUS AU SIÈGE PAR RAPPORT AUX PROMOUVABLES

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A+	0%	0%	0%
A	0%	10%	3%
B	3%	2%	3%
C	17%	13%	13%
TOTAL	2%	8%	4%

Les promotions internes concernent plus d'agents que les avancements de grade – **35%** des agents sont promouvables – mais pour peu de retenus au final : **1%** seulement des agents

en bénéficient Cela s'explique par des quotas règlementaires très contraignants. Ainsi pour l'ensemble de la collectivité il y avait uniquement 17 possibilités de promotion en catégorie A ou B.

La différence entre les femmes et les hommes dans la promotion en catégorie A s'explique par l'inscription sur liste d'aptitude de plusieurs hommes suite à réussite à l'examen professionnel d'ingénieur. Deux femmes ont été inscrites sur liste d'aptitude d'attaché, une a été nommée au 1^{er} janvier 2020.

DANS LES LYCÉES

	LYCÉES PROMOUVABLES			LYCÉES INSCRITS AU TABLEAU			LYCÉES PROMUS		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
GRADE B	142	458	600	2	0	2	2	0	2
% P/R EFFECTIF B	8%	40%	21%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
GRADE C	1096	629	1725	5	13	18	6	14	20
% P/R EFFECTIF C	66%	55%	61%	0%	1%	1%	0%	1%	1%
TOTAL	1238	1087	2325	7	13	20	8	14	22
TOTAL %	74%	93%	82%	0%	1%	1%	0%	1%	1%

TAUX DES AGENTS PROMUS PAR RAPPORT AUX AGENTS PROMOUVABLES

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
B	1%	0%	0%
C	1%	2%	1%
TOTAL	1%	1%	1%

82% des agents sont promouvables à une promotion (accès au cadre d'emplois d'agent de maîtrise ou celui de technicien) mais seuls **1% des agents** des lycées sont au final nommés. Il faut remarquer que les deux seules promotions en catégorie B ont valorisé la situation professionnelle de deux femmes.

8/ FORMATION DES AGENTS

Les chiffres présentés illustrent la formation des agents du conseil régional durant l'année 2019.

LE TEMPS DE FORMATION

1973 agents* ont suivi au moins une journée de formation en 2019 (**1262 agents des lycées et 711 agents du siège**) pour un total de **6 382 jours** de formation, ce qui représente une moyenne de **4 jours** pour les agents du siège et de **3 jours** pour les agents des lycées.

La comparaison avec 2018 met en exergue une augmentation du nombre d'agents formés (**+154**) et du nombre de jours de formation réalisés (**+560**).

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

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES PAR CATÉGORIE DANS LES LYCÉES

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES PAR RAPPORT À L'EFFECTIF	% HOMMES PAR RAPPORT À L'EFFECTIF	% TOTAL PAR RAPPORT À L'EFFECTIF
B	4	15	19	100 %	71 %	76 %
C	709	534	1243	42 %	47 %	44 %
TOTAL	713	549	1262	43 %	47 %	44 %

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES PAR CATÉGORIE AU SIÈGE

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES PAR RAPPORT À L'EFFECTIF	% HOMMES PAR RAPPORT À L'EFFECTIF	% TOTAL PAR RAPPORT À L'EFFECTIF
A	215	125	340	73 %	60 %	67 %
B	139	46	185	71 %	58 %	68 %
C	135	51	186	63 %	48 %	58 %
TOTAL	489	222	711	69 %	56 %	65 %

Près de la moitié des agents des lycées ont suivi au moins une formation en 2019 et **65% des agents** du siège. Le taux est plus élevé en catégorie B dans les lycées mais l'effectif étant faible, ce taux n'est pas représentatif. On constate également un écart entre le taux d'agents de catégorie C formés (**58%**) et celui des agents de catégorie A et B (**67%**) au siège.

Les femmes sont plus nombreuses à être formées au siège alors que cette tendance est inversée (mais dans des proportions moindres) dans les lycées.

C'est dans le domaine des formations d'intégration (**989 jours**), de la sécurité (**902 jours**), des repères et outils fondamentaux (**858 jours**), du positionnement et des préparations concours et examens (**734 jours**), de la restauration (**537**), de l'informatique et de la bureautique (**432 jours**) et du management (**381 jours**) que sont réalisés le plus grand nombre de jours de formation.

NOMBRE DE FORMATIONS REFUSÉES EN 2019

NOMBRE DE MATRICULE	FORMATION CNFPT			FORMATION PRESTATAIRE EXTERIEUR			FORMATION REGION			TOUTES FORMATIONS		
	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL
AVIS DÉFAVORABLE DE LA COLLECTIVITÉ	4	4	8	1	-	1	-	-	-	5	4	9
AVIS DÉFAVORABLE DU N+1	6	3	9	1	-	1	-	-	-	7	3	10
INSCRIPTION NON RETENUE FAUTE DE PLACES	74	47	121	1	2	3	17	3	20	92	49	141
REFUS / ANNULATION ORGANISME	91	63	154	11	13	24	1	1	2	103	76	179
TOTAL GÉNÉRAL	175	117	292	14	15	29	18	4	22	207	132	339

Les formations refusées sont liées pour **40%** d'entre elles à un problème de place et **52%** suite

à un refus d'inscription de l'organisme ou une annulation.

RÉALISATION DES ACTIONS DE FORMATION

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

- les formations statutaires obligatoires : formation d'intégration, professionnalisation au premier emploi, à la prise de poste à

responsabilités, tout au long de la carrière ;

- les formations de perfectionnement ;
- les préparations à concours ou examen professionnel ;
- les formations personnelles.

En 2019, les formations suivies se répartissent ainsi :

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

TYPE DE FORMATION	CATÉGORIE A			CATÉGORIE B			CATÉGORIE C			TOTAL GLOBAL
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
INTÉGRATION	70	5	75	125	50	175	486	257	743	993
PROFESSIONNALISATION	271	110	381	196	87	283	1203	870	2073	2737
PERFECTIONNEMENT	416	193	609	269	83	352	549	431	980	1941
PRÉPARATION CONCOURS	79	91	170	67	23	90	294	133	427	687
FORMATION PERSONNELLE	15	2	17	4	-	4	-	3	3	24
TOTAL GÉNÉRAL	851	401	1252	661	243	904	2532	1694	4226	6382

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

TYPE DE FORMATION	CATÉGORIE B			CATÉGORIE C			TOTAL GLOBAL
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
INTÉGRATION	10	-	10	422	244	666	676
PROFESSIONALISATION	6	30	36	1006	823	1829	1865
PERFECTIONNEMENT	8	6	14	427	392	819	833
PRÉPARATION CONCOURS	-	16	16	66	97	163	179
FORMATION PERSONNELLE	-	-	-	-	3	3	3
TOTAL GÉNÉRAL	24	52	76	1921	1559	3480	3556

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

TYPE DE FORMATION	CATÉGORIE A			CATÉGORIE B			CATÉGORIE C			TOTAL GLOBAL
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
INTÉGRATION	70	5	75	115	50	165	64	13	77	317
PROFESSIONALISATION	271	110	381	190	57	247	197	47	244	872
PERFECTIONNEMENT	416	193	609	261	77	338	122	39	161	1108
PRÉPARATION CONCOURS	79	91	170	67	7	74	228	36	264	508
FORMATION PERSONNELLE	15	2	17	4	-	4	-	-	0	21
TOTAL GÉNÉRAL	851	401	1252	637	191	828	611	135	746	2826

LES FORMATIONS PAR ORGANISME

Les actions de formations suivies par les agents de la région ont été réalisées par :

- le CNFPT et les instituts (INET et INSET) à hauteur de **64% (4 078 jours)**,
- des organismes autres que le CNFPT à hauteur de **28% (1 787 jours)**,
- des formateurs internes à hauteur de **8% (517 jours)**.

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	672	672	61	503	564	2 368	474	2 842	4 078
COLLECTIVITÉ	173	173	2	134	136	100	108	208	517
AUTRES ORGANISMES	407	407	13	191	204	1012	164	1176	1787
TOTAL GÉNÉRAL	1252	1252	76	828	904	3480	746	4226	6382

BUDGET POUR LA FORMATION

1 225 082 € ont été consacrés à la formation des agents du conseil régional en 2019, ainsi répartis :

- Cotisation CNFPT : **871 369 €**
- Actions auprès d'organismes hors CNFPT : **334 213 €** (dont lycées : **143 911 €** et siège : **190 302 €**)
- Frais (déplacement, nuitées, restauration) : **19 500 €** (dont lycées : **10 000 €** et siège : **9 500 €**)

9/ RÉMUNÉRATION

MASSE SALARIALE (BUDGET RH)

- Dépenses de personnel : **175.21 M€**
- Dépenses de fonctionnement de la collectivité : **1 046 M€**

Les dépenses du personnel représentent **16,75 %** des dépenses de fonctionnement.

VALEUR DU POINT

Au 1^{er} janvier 2019, la valeur du point d'indice de la fonction publique est fixée à **4,6860 €**

RÉMUNÉRATION NETTE

La rémunération nette moyenne mensuelle a été calculée sur l'effectif permanent présent au cours de l'année 2019. 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 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 et le prélèvement à la source.

- Les mois non travaillés en totalité ont été retirés pour éviter de fausser les moyennes des salaires. Les revenus à demi-traitement sont en revanche intégrés dans les moyennes.

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE DE LA COLLECTIVITÉ FEMMES – HOMMES PAR CATÉGORIE

CATÉGORIES	DONNÉES RÉELLES				SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H
A+	4 567 €	5 464 €	5 205 €	84 %	4 617 €	5 476 €	5 228 €	84 %
A	2 836 €	3 102 €	2 937 €	91 %	2 917 €	3 124 €	2 995 €	93 %
B	2 045 €	2 176 €	2 089 €	94 %	2 111 €	2 186 €	2 136 €	97 %
C	1 610 €	1 738 €	1 661 €	93 %	1 649 €	1 746 €	1 687 €	94 %
TOTAL	1 805 €	1 987 €	1 876 €	91 %	1 850 €	1 996 €	1 908 €	93 %

Le salaire net moyen était de **1 847 €** en 2018, il se porte à **1 876 €** en 2019, soit une augmentation de **1,5 %**. Cette augmentation est la plus forte pour les agents de catégorie A (**4 %**), ce qui peut être lié au versement du complément indemnitaire annuel (CIA) qui a eu lieu pour la 1^{re} fois en 2019. L'évolution légèrement négative entre 2018 et 2019 pour les agents de catégorie A+ peut s'expliquer par les mouvements d'effectifs.

Comme en 2018, la rémunération des femmes représente en moyenne **91 %** de celles des hommes, **93 %** si on rétablit les salaires des agents à temps partiels à 100 %.

Toutefois les écarts sont différents selon les catégories et l'affectation des agents (siège / lycées).

AU SIÈGE

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE DE LA COLLECTIVITÉ FEMMES – HOMMES PAR CATÉGORIE AU SIÈGE

CATÉGORIES	DONNÉES RÉELLES				SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H
A+	4 567 €	5 464 €	5 205 €	84 %	4 617 €	5 476 €	5 228 €	84 %
A	2 836 €	3 102 €	2 937 €	91 %	2 917 €	3 124 €	2 995 €	93 %
B	2 045 €	2 136 €	2 071 €	96 %	2 112 €	2 148 €	2 123 €	98 %
C	1 706 €	1 846 €	1 753 €	92 %	1 792 €	1 850 €	1 812 €	97 %
TOTAL	2 300 €	2 734 €	2 454 €	84 %	2 378 €	2 748 €	2 510 €	87 %

L'augmentation des salaires en 2019 se constate au siège : le salaire moyen (données réelles) était en 2018 de **2 416 €**.

La comparaison des salaires des femmes et des hommes en 2019 est comparable à celle de 2018 sauf pour la catégorie A+ où l'écart entre les femmes et les hommes a légèrement augmenté (**88 % en 2018, 84 % en 2019**).

COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE (SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100 %) FEMMES - HOMMES PAR CATÉGORIE ET PAR CADRE D'EMPLOIS AU SIÈGE

CATÉGORIES & CADRES D'EMPLOI	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H
A+	4 617€	5 476€	5 228€	84 %
ADMINISTRATEURS	*	**	5 305€	86 %
INGÉNIEURS EN CHEF	*	**	5 357€	91 %
CONSERVATEURS	*	*	*	71 %
A	2 917€	3 124€	2 995€	93 %
ATTACHÉS	2 847€	2 956€	2 879€	96 %
INGÉNIEURS	3 235€	3 388€	3 325€	95 %
ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PAT	*	*	*	119 %
B	2 112€	2 148€	2 123€	98 %
RÉDACTEURS	2 106€	2 036€	2 097€	103 %
TECHNICIENS	2 216€	2 194€	2 198€	101 %
ASS CONSERVATION PAT		*	*	-
C	1 792€	1 850€	1 812€	97 %
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1 792€	1 820€	1 796€	98 %
AGENTS DE MAÎTRISE	*	**	1 978€	101 %
ADJOINTS TECHNIQUES	1 772€	1 813€	1 807€	98 %
ATTEE	*	*	*	91 %
ADJOINTS DU PATRIMOINE	*	*	*	94 %
TOTAL	2 378€	2 748€	2 510€	87 %

* données retirées car concernant 6 agents ou moins

** données retirées pour éviter de reconstituer les données concernant 6 agents ou moins

La comparaison par cadre d'emplois permet d'être plus précis dans les constats d'évolution de la rémunération nette moyenne.

De manière globale, il y a eu une légère diminution des rémunérations des salaires des agents de catégorie A+ mais celle-ci concerne les agents relevant du cadre d'emplois des administrateurs, les salaires des agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs en chef ayant augmenté. Cela s'explique surtout par des mouvements d'effectifs.

L'augmentation de la rémunération des agents de catégorie A concerne avant tout les agents relevant du cadre d'emplois des attachés. Leur rémunération a augmenté de **5 %** en moyenne, contre **0,6 %** pour les ingénieurs. Cela s'explique par le fait que le versement du CIA a impacté davantage la rémunération des attachés que celle des ingénieurs, leurs primes mensuelles étaient déjà plafonnées car leur montant était supérieur au montant délibéré par l'assemblée plénière. L'écart de rémunération entre les deux cadres d'emplois reste toutefois significatif : un attaché gagne environ **85 %** du salaire d'un ingénieur.

Très peu impacté par le versement du CIA qui

ne concernait pour la catégorie B que les agents responsable d'équipe, la rémunération des agents de cette catégorie est stable par rapport à l'année précédente et ce, quel que soit le cadre d'emplois.

Enfin la création du groupe G10 bis au 1^{er} janvier 2019 peut expliquer la légère augmentation de la rémunération moyenne des agents de catégorie C entre 2018 et 2019 **(+0,7 %)**.

Les écarts de salaires femmes / hommes sont plus importants au niveau de la catégorie qu'à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Par exemple, dans le cadre d'emplois des attachés, la rémunération des femmes représentent **96 %** de celles des hommes, alors que les femmes de catégorie A perçoivent **93 %** de la rémunération des hommes. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les écarts de salaires proviennent de la rémunération afférente à chaque cadre d'emplois, malgré la mise en place depuis 2018 d'un régime indemnitaire unique par groupe de fonction.

Il faut aussi relever que les femmes perçoivent un salaire plus élevé que les hommes au sein de plusieurs cadres d'emplois : attachés de conservation du patrimoine, rédacteurs, techniciens et agents de maîtrise.

COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE (SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100 %) FEMMES - HOMMES PAR GROUPE FONCTIONS AU SIÈGE

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H
G01/ DG ET DGA	*	*	*	73 %
G02/ DIRECTEUR	4 817 €	5 043 €	4 940 €	96 %
G03/ DIRECTEUR ADJOINT	*	**	4 010 €	95 %
G04 / CHEF DE SERVICE	3 672 €	3 922 €	3 776 €	94 %
G05/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE A	3 123 €	2 781 €	3 015 €	112 %
G06/ CHARGÉ DE MISSION/EXPERT DE CATÉGORIE A	2 616 €	2 900 €	2 726 €	90 %
G08/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE B	*	**	2 151 €	93 %
G09/ EXPERT DE CATÉGORIE B	2 060 €	1 974 €	2 014 €	104 %
G10/ INSTRUCTEUR	2 029 €	1 939 €	2 018 €	105 %
G10 BIS/ASSISTANT AVEC COMPÉTENCES MÉTIERS	1 798 €	1 923 €	1 815 €	93 %
G13/ AGENT SPÉCIALISÉ	1 839 €	1 902 €	1 866 €	97 %
G14/ AGENT EXÉCUTION ADMINISTRATIF	**	*	1 659 €	90 %
TOTAL	2 378 €	2 748 €	2 510 €	87 %

La rémunération moyenne nette est de **2 510 €** au siège, elle commence à **1 659 €** pour un agent appartenant au groupe fonction G14 et monte à **4 940 €** pour les directeurs.

La rémunération des femmes est plus élevée que celle des hommes pour les groupes fonctions G05, G09 et G10.

DANS LES LYCÉES

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE DE LA COLLECTIVITÉ FEMMES - HOMMES PAR CATÉGORIE DANS LES LYCÉES

CATÉGORIES	DONNÉES RÉELLES				SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100 %			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H
B	*	**	2 294 €	88 %	*	**	2 294 €	88 %
C	1 598 €	1 728 €	1 650 €	92 %	1 630 €	1 736 €	1 673 €	94 %
TOTAL	1 598 €	1 739 €	1 656 €	92 %	1 631 €	1 746 €	1 678 €	93 %

En 2018, la rémunération nette moyenne dans les lycées était de **1 632 €** (données réelles). Elle a augmenté de **1,5%**, cette augmentation concerne plus les agents de catégorie C. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de **92%** sur les salaires réellement

perçus et **93%** avec les salaires des agents à temps partiels rétablis à 100 %. Cela s'explique par le fait que les hommes occupent des postes leur permettant d'accéder à des groupes fonctions et à des grades élevés.

* données retirées car concernent 6 agents ou moins

** données retirées pour éviter de reconstituer les données concernant 6 agents ou moins

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE (SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100 %) FEMMES - HOMMES PAR CATÉGORIE ET PAR CADRE D'EMPLOIS DANS LES LYCÉES

CATÉGORIES & CADRES D'EMPLOI	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H
B	*	**	2 294 €	88 %
TECHNICIEN	*	**	2 294 €	88 %
C	1 630 €	1 736 €	1 673 €	94 %
AGENT DE MAÎTRISE	1 973 €	2 043 €	2 032 €	97 %
ATTEE	1 624 €	1 683 €	1 646 €	97 %
TOTAL	1 631 €	1 746 €	1 678 €	93 %

* données retirées car concernent 6 agents ou moins

** données retirées pour éviter de reconstituer les données concernant 6 agents ou moins

Comme pour le siège, l'écart des salaires entre les femmes et les hommes est plus marqué au sein de la catégorie qu'au sein de chaque cadre d'emplois.

Cela s'explique par le fait que les hommes sont relativement plus nombreux à relever du cadre d'emplois des agents de maîtrise et aussi des groupes de fonctions afférents aux encadrants que les femmes.

RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE (SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100 %) FEMMES - HOMMES PAR GROUPE FONCTIONS DANS LES LYCÉES

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% SALAIRES F/H
G7 / RESPONSABLE D'ÉQUIPE À PARTIR DE 21 AGENTS	2 011 €	2 177 €	2 156 €	92 %
GII/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 10 À 20 AGENTS	1 955 €	2 021 €	2 007 €	97 %
G12 / RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 2 À 9 AGENTS	1 933 €	1 956 €	1 953 €	99 %
G13/ AGENT SPÉCIALISÉ	1 711 €	1 712 €	1 712 €	100 %
G14/ AGENT D'EXÉCUTION TECHNIQUE	1 605 €	1 618 €	1 608 €	99 %
TOTAL	1 631 €	1 746 €	1 678 €	93 %

Hormis pour le groupe fonction G7, le salaire des femmes et des hommes au sein de chaque groupe fonction est équivalent. L'écart de salaire femmes-hommes dans les lycées s'explique

donc par le fait que les femmes sont beaucoup plus présentes dans le groupe fonction G14 (dont fait partie la fonction agent d'entretien) que les hommes.

RÉGIME INDEMNITAIRE

Les montants présentés sont calculés ainsi : régime indemnitaire brut mensuel moyen versé en 2019 prenant en compte le CIA attribué en juin 2019 au titre de l'année 2018. Salaires à temps partiels rétablis à 100% hors déductions de demi-traitement et des retenues pour grèves.

AU SIÈGE

FEMMES - HOMMES PAR GROUPE FONCTIONS

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% RI F/H
G01/ DG ET DGA	*	*	*	67%
G02/ DIRECTEUR	2 068€	2 120€	2 096€	98%
G03/ DIRECTEUR ADJOINT	1 607€	1 524€	1 554€	105%
G04 / CHEF DE SERVICE	1 331€	1 488€	1 396€	89%
G05/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE A	901€	881€	895€	102%
G06/ CHARGÉ DE MISSION/EXPERT DE CATÉGORIE A	764€	911€	821€	84%
G08/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE B	*	**	574€	92%
G09/ EXPERT DE CATÉGORIE B	484€	504€	495€	96%
G10/ INSTRUCTEUR	457€	459€	457€	100%
G10 BIS/ASSISTANT AVEC COMPÉTENCES MÉTIERS	398€	424€	402€	94%
G13/ AGENT SPÉCIALISÉ	392€	382€	388€	102%
G14/ AGENT EXÉCUTION ADMINISTRATIF	**	*	380€	111%
TOTAL	658€	869€	733€	76%

* données retirées car concernant 6 agents ou moins ** données retirées pour éviter de reconstituer les données concernant 6 agents ou moins

Le régime indemnitaire moyen des agents du siège est de **733€**. Le régime indemnitaire moyen des femmes inférieur à celui des hommes (celui des femmes représente **76%** de celui des hommes) s'explique par le fait que les femmes et les hommes ne se répartissent pas de la même manière entre les différents groupes fonctions. A l'intérieur de chaque groupe fonction, les écarts s'atténuent. Les régimes indemnitaires des femmes et des hommes sont très proches

au sein d'un même groupe fonction, sauf pour celui des directeurs généraux, des chefs de service et des chargés de missions de catégorie A. Les écarts pour ces derniers groupes peuvent s'expliquer par l'origine du cadre d'emplois de l'agent et la règle du maintien du régime indemnitaire lors de la fusion qui a permis à chacun de conserver ces acquis mais aussi a figé certains écarts de salaires.

DANS LES LYCÉES

FEMMES - HOMMES PAR GROUPE FONCTIONS

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% RI F/H
G7 /RESPONSABLE D'ÉQUIPE À PARTIR DE 21 AGENTS	517€	590€	580€	88%
G11/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 10 À 20 AGENTS	443€	437€	438€	101%
G12 /RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 2 À 9 AGENTS	403€	416€	414€	97%
G13/ AGENT SPÉCIALISÉ	334€	333€	333€	100%
G14/ AGENT D'EXÉCUTION TECHNIQUE	323€	323€	323€	100%
TOTAL	328€	355€	339€	92%

Le régime indemnitaire moyen dans les lycées est de **339€**. Il sera intéressant de le comparer avec celui de 2020 dans le prochain bilan social, après l'intégration des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE) dans le cadre d'emplois général au 1^{er} janvier 2020 et le décret publié en mars 2020 permettant le versement du RIFSEEP aux

ATTEE. Si le régime indemnitaire des femmes représente **92%** de celui des hommes de manière générale, il est quasiment équivalent au sein des groupes fonctions sauf pour le G07. L'écart général s'explique par une répartition plus forte des hommes que des femmes dans les groupes fonctions supérieurs.

10/ ACTION SOCIALE

La politique d'action sociale régionale a bénéficié d'un budget **3 433 260 €** en 2019, soit **1,95%** du budget des dépenses du personnel.

Elle se décompose comme suit :

- Une aide directe à l'association du personnel du Conseil régional 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 ;
- Une protection sociale complémentaire pour les risques santé et prévoyance
- Un service externalisé d'assistantes sociales
- Le fonds de secours
- 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
- 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

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL (AMI BFC)

La participation versée par la Région en 2019 est d'un montant de : **384 795 €**

Le nombre d'adhérents à l'association du personnel s'élève en 2019 à **1 591 agents** soit **40%** de l'effectif de la collectivité.

ASSOCIATION DU PERSONNEL *	NOMBRE D'ADHÉRENTS
ANNÉE 2016	2 397
ANNÉE 2017	2 358
ANNÉE 2018	1 889
ANNÉE 2019	1 591

*L'AMIBFC a été créée en 2018, suite à la fusion des deux associations de personnels des anciennes Région. Le nombre d'adhérents 2016 et 2017 est celui de ces associations.

LE COMITÉ 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 2019, la cotisation versée s'élève à **871 900€** répartie comme suit :

- **241 622€** pour les agents du siège
- **630 276€** pour les agents des lycées

NATURE DE L'INTERVENTION	NOMBRE UTILISATEURS	NOMBRE PRESTATIONS	MONTANT
AIDES DIVERSES DONT :	3738	5 131	437 716 €
<i>DÉPART EN RETRAITE</i>	<i>91</i>	<i>91</i>	<i>34 840 €</i>
<i>RENTREE SCOLAIRE</i>	<i>1 283</i>	<i>1 769</i>	<i>116 677 €</i>
<i>SÉJOUR VACANCES ENFANTS</i>	<i>442</i>	<i>826</i>	<i>52 530 €</i>
<i>ENFANT HANDICAPÉ</i>	<i>65</i>	<i>73</i>	<i>33 440 €</i>
CESU	147	553	27 430 €
PLAN ÉPARGNE CV	1 040	1 078	96 240 €
CHÈQUES LIRE/DISQUES/CULTURE	250	274	6 898 €
BILLETTERIE	1 943	3 395	48 473 €
COUPONS SPORT	308	352	12 100 €
SÉJOURS	319	364	30 530 €
TOTAL DES PRESTATIONS VERSÉES DIRECTEMENT : 659 387 €			
REMISE SÉJOURS PARTENAIRES	-	-	36 531 €
AVANTAGES AU QUOTIDIEN (ABONNEMENTS + CHÈQUES RÉDUC)	124	427	6 545 €
PRÊTS CNAS	21	21	2 642 €
PRÊTS SOUS-TRAITÉS	23	23	-
TOTAL DES AVANTAGES : 45 718 €			
TOTAL : 705 105 €			

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

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Au 1^{er} janvier 2019 la protection sociale complémentaire a été harmonisée sur l'ensemble du territoire régional. Le dispositif qui a été choisi est celui du contrat labellisé.

Ainsi sur le risque santé la participation de l'employeur s'élève :

- à **30 €/mois** jusqu'à l'indice nouveau majoré (INM) 399
- à **20 €/mois** à partir de l'INM 400

Pour le risque prévoyance la participation employeur s'élève à **20 €** pour l'ensemble des agents de la collectivité quelque soit leur indice.

PROGRESSION DE LA LABELLISATION	2018	2019	TX ÉVOLUTION 2019/2018
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRE DU VOLET SANTÉ	606	1059	75 %
MONTANT PARTICIPATION RÉGION - VOLET SANTÉ	75 037 €	307 350 €	310 %
NBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES DU VOLET PRÉVOYANCE	817	1483	82 %
MONTANT PARTICIPATION RÉGION - VOLET PRÉVOYANCE	62 461 €	293 750 €	370 %

Le montant de la participation pour le volet santé s'élevait en 2019 à **307 350 €** et pour le volet prévoyance à **293 750 €**.

LES ASSISTANTES SOCIALES

La région a externalisé le service des assistantes sociales qui interviennent sur l'ensemble du territoire régional et accueillent l'ensemble des agents de la collectivité.

L'externalisation de ce service permet d'assurer un total anonymat aux agents qui le sollicite et qui ont besoin d'être aidés, conseillés ou accompagnés.

ANNÉE	2018	2019
NOMBRE AGENTS REÇUS	310	316

Ainsi en 2019 le nombre d'agent reçus s'élève à **316**.

Les dépenses payés en 2019 à ce titre s'élèvent à **257 376 €**

FONDS DE SECOURS

La collectivité a mis en place un fonds de secours afin d'aider les agents en grande précarité. Il se matérialise sous le format d'une aide financière exceptionnelle versée à l'agent dont le dossier a été instruit et validé par les assistantes sociales.

En 2019, **40 dossiers** ont été reçus et **30** ont été retenus pour un montant de **8 483 €**.

ANNÉE	2018 SEP. À DÉC.	2019
NBRE DE DOSSIER REÇUS	5	40
NBRE DE DOSSIERS ACCEPTÉS	2	30
MONTANT TOTAL DES AIDES	600 €	8 483 €

L'ACTION SOCIALE RÉGIONALE

La région subventionne deux actions : l'aide aux enfants handicapés et le séjour pour enfants

AIDE AUX ENFANTS HANDICAPÉS

	NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	MONTANT
SIÈGE	9	16 812 €
LYCÉES	30	57 373 €
TOTAL	39	74 185 €

SUBVENTIONS POUR SÉJOUR ENFANTS

	NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	MONTANT
SIÈGE	85	12 611 €
LYCÉES	96	12 741 €
TOTAL	181	25 352 €

LES TITRES RESTAURANTS

La gestion des cartes chèques déjeuner est effectuée 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.

NOMBRE DE TITRES RESTAURANT DISTRIBUÉS	2019
SIÈGE	198 698 €
LYCÉES	39 045 €
TOTAL	237 743 €

En 2019, **198 698 titres** ont été commandés pour le siège et **39 045 titres** pour les lycées. Pour les agents des lycées les titres restaurants sont attribués seulement pendant les jours de permanence, le reste de l'année ces agents bénéficient de la restauration scolaire.

Le montant restant à charge pour la région s'élève à **998 521 €**

Sur le site de Besançon les agents ont la possibilité de prendre leur repas au rectorat. Pour l'année 2019 : **1 798 repas** ont été pris de janvier à novembre pour un coût de **7 552 €**.

CADEAU DE FIN D'ANNÉE

NOMBRE DE CHÈQUES CADEAUX	2019
SIÈGE	1185
LYCÉES	3283
TOTAL CHÈQUE	4 468
MONTANT (AVEC FRAIS ENVOI À DOMICILE)	196 592 €

En 2019, **4 468 chèquiers-cadeaux**, d'une valeur de **40 €** ont été adressés aux agents titulaires ainsi qu'aux agents contractuels remplissant les conditions d'octroi.

CADEAU DE DÉPART EN RETRAITE

NOMBRE DE CHÈQUES CADEAUX	2019
SIÈGE	19
LYCÉES	100
TOTAL CHÈQUE	119
MONTANT (REMISE 2,5 %)	17 404 €

En 2019, **119 chèques cadeaux** d'une valeur de **150 €** pour des départs en retraite ont été distribués.

11/ RELATIONS SOCIALES

INSTANCES CONSULTATIVES

Les instances consultatives se sont réunies en 2019 au nombre de :

- **5 réunions** pour le Comité Technique (CT)
- **3 réunions** pour le Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- **5 réunions** pour la Commission Administrative Paritaire (CAP)
- **4 réunions** pour la Commissions Consultative Paritaire (CCP - nouvelle instance qui concerne les agents contractuels)

En plus, de ces réunions, la collectivité a réuni la commission du dialogue social (CDS) à sept reprises dans l'année dont une réunion exceptionnelle au sujet du bilan du contrat social global.

La Cellule Bien vivre au travail (CBVT) s'est réunie de son côté à trois reprises.

ACTIVITÉ DU COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Cinq CT ont été organisés au cours de l'année 2019 : 17 janvier (CT d'installation suite aux élections professionnelles de décembre 2018), 14 mars, 6 juin, 19 septembre, 14 novembre.

De nombreux points ont été abordés :

Dossiers mettant en œuvre ou modifiant la politique RH de la collectivité

- Validation du protocole d'accord syndical
- Proposition de refonte du régime indemnitaire (application janvier 2020)
- Modalités de sortie du cadre d'emploi spécifique pour les agents des établissements d'enseignements

- Mise en place des enveloppes de remplacements pour la gestion des agents contractuels dans les lycées
- Evolution du télétravail : ouverture aux encadrants
- Présentation des actions de mise en œuvre du droit à la déconnexion pour les agents sièges et lycées
- Mise en œuvre du ticket mobilité pour aider les agents dans leurs déplacements motorisés domicile - travail
- Gratuité des repas pour les responsables de restaurations des lycées et déclaration de l'avantage en nature

- Présentation de la convention d'objectifs et de moyens avec les lycées publics et les EREA de la région
- Présentation des fiches métiers des agents des unités territoriales
- Critères de qualification des postes éligibles au grade principal de catégorie A
- Démarche métiers des lycées
- Présentation du guide de la formation – du plan de formation
- Présentation de la politique de recrutement

Dossiers liés à l'organisation des services

- Démarche adéquation missions moyens et propositions organisationnelles

- Présentation de l'organigramme des services suite à des modifications de directions
- Fusion des lycées Camille du Gast et Thomas Dumorey pour la rentrée de septembre 2020
- Organisation des locaux – site de Dijon

Dossiers divers

- Modification du tableau des effectifs et de la carte des emplois lycées
- Présentation du bilan social 2018
- Présentation du bilan égalité femmes/hommes
- Point sur les agents de la région mis à disposition d'autres structures

ACTIVITÉ DU COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

En 2019, trois CHSCT ont eu lieu les 14 février, 13 juin et 26 novembre 2019.

La DRH participe également aux CHSCT du CREPS et de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF).

Elle siège aussi au sein des groupes de travail issus des CHSCT de la DRAAF. En 2019, la DRH a ainsi été associée à un groupe de travail pour l'élaboration d'une procédure d'intervention des membres du CHSCT DRAAF à destination des établissements demandeurs. L'objectif étant de procéder à des « enquêtes de terrain ».

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

- Etude « Risques Psychosociaux » et conditions de travail,
- Actualisation du Document unique des services administratifs,
- Programme triennal de prévention des risques professionnels 2020-2022,

- Fonds de secours : Bilan d'activité,
- Réseau des assistants de prévention siège et lycées,
- Convention FIPHFP,
- Médecine préventive : rapports annuels des années 2019, convention de médecine avec le Centre de Gestion de la Nièvre,
- Droit à la déconnexion,
- Bilan des actions de prévention 2017-2018,
- Compte rendus des visites préventives réalisées par les délégations du CHSCT et suivi,
- Compte rendus des analyses d'accident du travail,
- Bilan des assistantes sociales 2019,
- Bilan des accidents du travail 2019.

Suite au CHSCT du 13 juin 2019, une réunion technique relative aux deshydrateurs a été organisée le 20 juin 2019 sur demande de la CFDT.

ACTIVITÉ DE LA COMMISSION BIEN VIVRE AU TRAVAIL (BVT)

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 2019, la commission s'est réunie les 26 mars, 25 juin, 15 octobre. Elle permet un échange et une concertation 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

SYNDICATS	DÉCHARGE EN HEURES	ARTICLE 17 EN HEURES	ARTICLE 16 EN HEURES	FORMATION EN JOURS
CFDT	3706	1117	14	28
UNSA	2263	996	21	0
CGT	2212	1216	406	343
FO	1736	0	42	70
FSU	240	80	42	7

ABSENCES POUR GRÈVES

LYCEES			SIEGE			TOTAL		
NB AGENTS	NB HEURES	NB JOURS	NB AGENTS	NB HEURES	NB JOURS	NB AGENTS	NB HEURES	NB JOURS
1300	481	1106,5	105	103	26,5	1405	584	1133

12/ COMMUNICATION INTERNE

- En janvier 2019, la DRH a organisé **8 cérémonies de vœux** à destination des agents des lycées.

Ces rendez-vous, ont été l'occasion de remercier les agents pour leur investissement quotidien dans leurs missions et d'échanger directement avec les élus et les services présents. Les médailles d'honneur ont également été remises lors de ces cérémonies auxquelles plus de **500 agents** ont participé.

Une cérémonie de vœux à destination des agents du siège a été aussi organisée par la Délégation à la modernisation et a réuni **600 participants** autour d'un format ludique mêlant QCM et chant choral.

- **3 numéros** de la lettre d'information interne L'Essentiel sont parus en 2019.
- Les 7 mars et 21 novembre 2019, la région a officiellement accueilli près de **150 agents** des lycées et du CREPS récemment arrivés ou stagiaires au sein de la collectivité.
- Au siège, **20 réunions** ont été organisées pour accueillir **130 agents**.

Une plaquette intitulée «intégrer le cadre d'emploi des ATT vous aider dans la décision» a été éditée et distribuée. Elle était destinée aux agents des lycées et du Creps afin de les accompagner dans le choix de quitter le cadre d'emplois spécifique d'ATTEE.

Pour communiquer sur ce dossier la DRH a organisé **7 réunions d'information** à destination des agents de septembre à octobre 2019 sur l'ensemble du territoire. Ces réunions ont rassemblé **600 agents**.

- **131 articles RH** ont été publiés ou modifiés sur Intranet en 2019. Ils concernaient des sujets aussi variés que les réunions de comité technique, de CHSCT ou de commission de dialogue social, les offres d'emplois, les examens professionnels et concours, la formation



4, square Castan
CS 51 857
25 031 Besançon

0 970 289 000
www.bourgognefranchecomte.fr

