

**RÉGION
PROVENCE
ALPES
CÔTE D'AZUR**



**RAPPORT SOCIAL UNIQUE
2020**

Document présenté au comité technique du 07/12/2021

SOMMAIRE

1. LES EFFECTIFS	11
1.1. PRESENTATION GLOBALE DE L'EFFECTIF	11
1.2. ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF PERMANENT	12
1.3. STRUCTURATION DE L'EFFECTIF PERMANENT.....	15
1.3.1. <i>Les catégories et cadres d'emplois</i>	15
1.3.2. <i>Les filières</i>	17
1.3.3. <i>La pyramide des âges</i>	18
1.4. LES ARRIVÉES ET DEPARTS EN 2020.....	20
1.5. DEROULEMENT DE CARRIERE.....	21
1.5.1. <i>Avancements de grade</i>	21
1.5.2. <i>Avancements d'échelon</i>	22
1.5.3. <i>Promotion interne</i>	22
2. LE BUDGET RESSOURCES HUMAINES	25
2.1. STRUCTURE ET EVOLUTION DES DEPENSES RH	25
2.2. ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DEPUIS 2014.....	25
3. LE TEMPS DE TRAVAIL	29
3.1. PRESENTATION DES FORMULES DE TEMPS DE TRAVAIL	29
3.2. LES CYCLES DE TEMPS DE TRAVAIL	29
3.3. LES FORMULES ARTT	30
3.4. LE TEMPS PARTIEL.....	32
4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	39
4.1. L'ABSENCE EN REGION : PAR MOTIFS, TAUX ET NOMBRE DE JOURS MOYENS PAR AGENT.....	39
4.1.1. <i>L'absence par motifs</i>	39
4.1.2. <i>L'évolution de l'absence depuis 2007</i>	41
4.1.3. <i>L'absence selon le sexe, le statut, la catégorie et l'âge</i>	42
4.1.4. <i>Nombre d'agents ayant eu au moins un jour d'arrêt de travail</i>	45
4.2. L'ABSENTEISME POUR RAISON DE SANTE.....	45
4.2.1. <i>Maladie Ordinaire (MO)</i>	45
4.2.2. <i>Accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP)</i>	47
5. LA RÉMUNÉRATION	51
5.1. STRUCTURE ET EVOLUTION DE LA REMUNERATION.....	51
5.2. ANALYSE DE LA REMUNERATION BRUTE DE L'EFFECTIF PERMANENT A TEMPS PLEIN ET PRESENT TOUTE L'ANNEE.....	52
5.3. LE REGIME INDEMNITAIRE	54
5.4. LES ELEMENTS VARIABLES DE REMUNERATION.....	55
6. LA FORMATION	59
6.1. LA FORMATION : LES EVOLUTIONS.....	59
6.2. LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATIONS	61
7. L'ACTION SOCIALE	65
7.1. LA COMPOSITION DU BUDGET DE L'ACTION SOCIALE ET SON EVOLUTION	65
7.2. L'ÉVOLUTION DU BUDGET DE L'ACTION SOCIALE	65
7.3. LA MUTUELLE	66
7.4. LE COMITE DES ŒUVRES SOCIALES.....	66
7.5. LE FONDS D'INTERVENTION FINANCIERE (FIF).....	67



7.5.1.	<i>Le budget du FIF</i>	67
7.5.2.	<i>Les dossiers traités par le FIF</i>	67
8.	LE DIALOGUE SOCIAL	71
8.1.	L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE.....	71
8.2.	LES CREDITS D'HEURES SYNDICALES.....	72
8.3.	LES INSTANCES PARITAIRES ET GROUPES DE TRAVAIL.....	73
8.3.1.	<i>Nombre d'instances et de groupes de travail</i>	73
8.3.2.	<i>Instances paritaires</i>	73
8.3.3.	<i>Composition des groupes travail</i>	73
8.3.4.	<i>Groupes de travail réalisés en 2020</i>	74

INTRODUCTION

- Le contexte

Conformément au décret n°2020-1493 du 30 novembre pris pour application des articles 9 bis A et 9 bis B de la loi N°2019-828, la Région est tenue de mettre en place un rapport social unique à compter du 1^{er} janvier 2021. Ce document est présenté tous les ans au comité social territorial (comité technique pour la Région jusqu'aux prochaines élections, en décembre 2022).

Ce document a pour vocation de se substituer aux différents rapports existants au sein de la collectivité, à savoir le bilan social et le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes.

Le contenu du rapport est notamment encadré par la loi n°2019-828 du 6 août 2019. Il présente les données et indicateurs les plus éclairants de l'état de la collectivité, sur les principaux aspects de la politique des Ressources Humaines. Dans ce cadre, il met en exergue les éléments d'analyse comparée sur la plupart des indicateurs précisés par la réglementation en vigueur.

Il semble nécessaire de préciser le contexte sanitaire qu'a connu la France en 2020. En raison de la pandémie de COVID-19, deux confinements ont eu lieu en 2020 (l'un du 16 mars au 11 mai et l'autre du 30 octobre au 15 décembre) représentant 97 jours au total. Ces événements ont eu notamment pour conséquences la fermeture temporaire de bâtiments, de lycées, la limitation des déplacements des agents ainsi que la protection des agents les plus vulnérables. Ainsi, les données de l'année 2020 doivent, pour la plupart, être relativisées au regard de ces événements particuliers.

- La méthodologie

La méthodologie applicable pour élaborer le rapport social unique est celle **imposée par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL)**.

Les données présentes dans ce rapport sont, pour la plupart, issues de l'application ASTRE RH, au 31 décembre 2020. Concernant la prise en compte des agents, il s'agit, au même titre que les années antérieures, de **l'effectif permanent rémunéré en activité**¹.

Rappel : **sont considérés comme occupant un emploi permanent**, outre les fonctionnaires (titulaires et stagiaires), les agents non titulaires remplaçant des titulaires ou occupant des postes vacants dans l'attente du recrutement d'un agent titulaire ainsi que pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté. **À l'inverse sont considérés comme des emplois non permanents** les emplois de Cabinet, de groupes politiques (depuis la loi du 12 mars 2012), les personnels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou pour occuper un emploi saisonnier et les apprentis.

¹ **NB** : la notion de position d'activité intégrée dans ce rapport conformément à la définition prévue par la DGCL a eu pour conséquence une légère évolution du périmètre des effectifs à prendre en compte pour environ 70 agents chaque année. Pour permettre une comparaison pluriannuelle cet ajustement a été effectué sur les années antérieures.

- **Repères et chiffres clefs**

En 2020, le nombre moyen d'agents régionaux est de 5 988 contre 5 990 en 2019.

Nombre moyen d'agents	2016	2017	2018	2019	2020
ARS	1 971	1 989	2 127	2 130	2131
ARL	3 903	3 883	3 944	3 860	3857
Total	5 874	5 873	6 071	5 990	5 988

Entre 2019 et 2020 la stabilité des effectifs « agents régionaux des services » (ARS), peut être attribuée, pour partie, à l'engagement de la collectivité de maîtriser l'évolution de la masse salariale, de développer de nouvelles modalités de travail plus transversales, de réorganiser certains services ou directions pour plus de lisibilité et de développer des formations au bénéfice des agents.

Cette stabilité est également constatée, sur la même période, pour l'effectif des agents régionaux des lycées (ARL).

Concernant **les effectifs permanents au 31 décembre 2020** qui correspond à l'effectif étudié dans ce rapport **soit 5 770 agents**, il est constaté une augmentation de 66 emplois permanents. Celle-ci est due à l'élargissement du dispositif de suppléance territorialisée qui permet à la fois de maîtriser les coûts relatifs à la suppléance dans les lycées mais également de doter la collectivité d'un système agile permettant de pallier les absences notamment liées au contexte sanitaire.

Concernant l'évolution des effectifs, d'une manière générale, qu'il s'agisse de la répartition femmes/hommes, des catégories d'emploi ou des filières, l'analyse des données pluriannuelles montre une relative stabilité. La répartition des femmes et des hommes dans l'effectif est de **58.5% de femmes** et **41.5% d'hommes** au 31 décembre 2020. Cette proportion reste stable depuis 2016. Concernant la répartition titulaires et non titulaires au sein de la collectivité, la proportion de titulaires est également stable, elle représente 90% environ.

Cependant, la variable de l'âge des agents présents au sein de la collectivité entraîne une pyramide des âges vieillissante. L'âge moyen des effectifs permanents, établi à 50 ans en 2020, était de 48 ans en 2016. De plus, en 2020, près de 65% de l'effectif permanent avait entre 45 et 59 ans. Cela met en exergue le constat d'un vieillissement de la population au sein de la collectivité.

En prenant en compte l'ensemble des positions administratives, le taux d'agents à temps partiel en 2020 sur l'ensemble de l'effectif permanent est de 7,38% soit 426 agents. Ce pourcentage était de 8.23% en 2016.

Quant à l'évolution de carrière des agents, 499 agents ont bénéficié d'un avancement de grade et 66 agents ont bénéficié d'une promotion interne.

En 2020, le taux global d'absence tout motif confondu s'établit à 8.33% (soit 29.97 jours d'absence en moyenne par agent). En 2020, les taux varient en fonction du type d'absence. Près de 43% des journées d'absences comptabilisées sont liées à de la maladie ordinaire. Le taux moyen d'absence pour maladie ordinaire est de 3.56 % et le taux moyen d'absence pour accident du travail et maladie professionnelle est de 2% avec une grande disparité de répartition selon les agents (ARS/ ARL).



En 2020, 54.2% des agents ont eu au moins un jour d'arrêt de travail. Parallèlement le nombre d'arrêts de moins d'une semaine a baissé depuis 3 ans avec en parallèle une augmentation des arrêts supérieurs à une semaine. Cette diminution depuis 3 ans s'explique sans doute par la mise en œuvre du jour de carence.

L'évolution du budget de la masse salariale est de +1% entre 2019 et 2020, quant au budget au titre des prestations d'action sociale, il représente 4,76% du budget global RH.

L'activité dialogue social en 2020 a été particulièrement dense malgré le contexte sanitaire précisé supra. Au total, ont été organisées 35 séances de groupes de travail sur 14 thèmes différents (29 en 2016 sur 17 thèmes différents), ainsi que 11 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sans compter les réunions d'informations CHSCT, 8 comités techniques, 8 commissions administratives et consultatives paritaires et 4 commissions CPF.



1. LES EFFECTIFS

Sur le périmètre du RSU au 31 décembre 2020, qui sera la référence du présent rapport, la Région comptait 5 770 (5 704 en 2019) agents affectés sur un emploi permanent, 58,4% de femmes et 41,6% d'hommes répartis entre les services (35,4%) et les lycées (64,6%) :

- Agents Régionaux des Services (ARS) : 2 043 agents, 65,9% de femmes et 34,1% d'hommes (les agents du CREPS sont inclus dans cette population)
- Agents Régionaux des Lycées (ARL) : 3 727 agents, 54,3% de femmes et 45,7% d'hommes.

En 2020, l'âge moyen est de 50 ans (51 ans dans les lycées et 47 ans dans les services) et 61,6% de l'effectif est compris entre 45 et 59 ans.

La catégorie C regroupe le plus grand nombre d'agents (76,2% soit 4 399 agents) en raison de la part importante des ARL dans l'effectif. Par ailleurs, quelle que soit la catégorie, les femmes sont plus représentées que les hommes.

Au cours de l'année 2020, 215 agents sont arrivés à la Région et 259 agents en sont partis (hors fin de CDD lycées).

Concernant la carrière, les nombres d'agents bénéficiaires en 2020 sont :

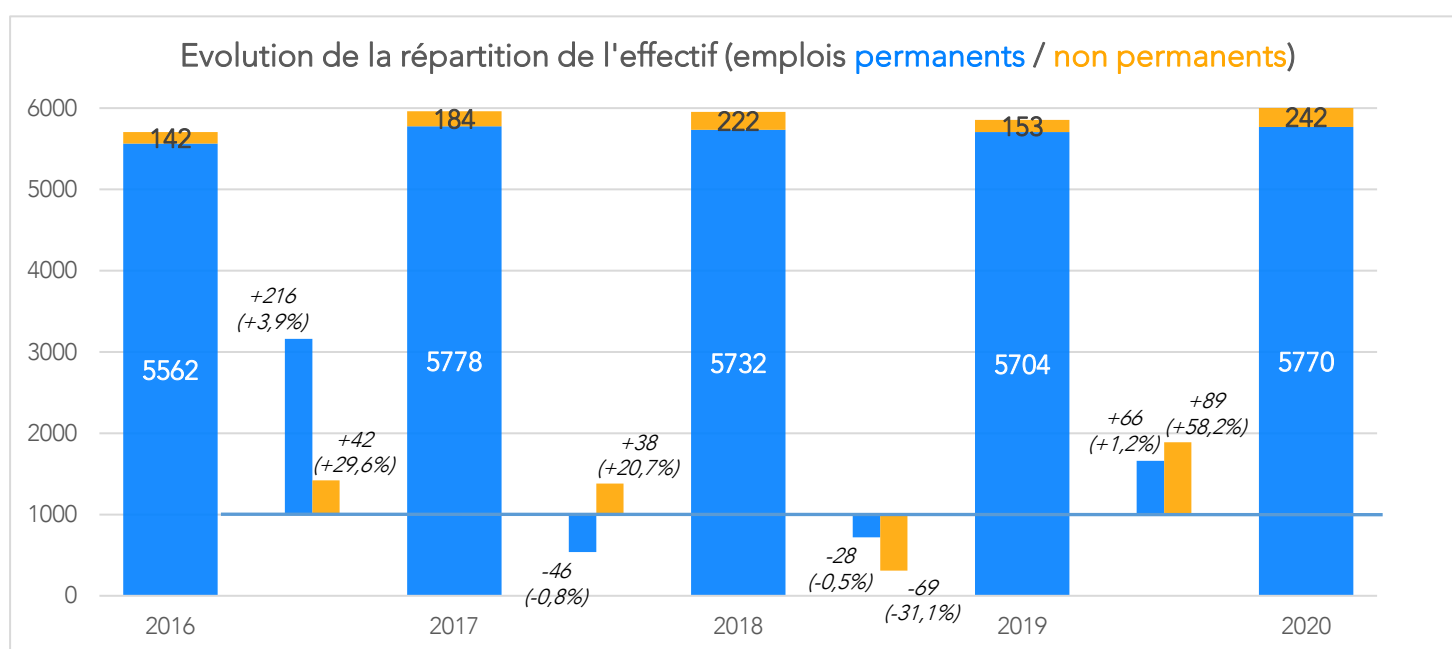
- 499 avancements de grade
- 66 promotions internes



1. LES EFFECTIFS

1.1. Présentation globale de l'effectif

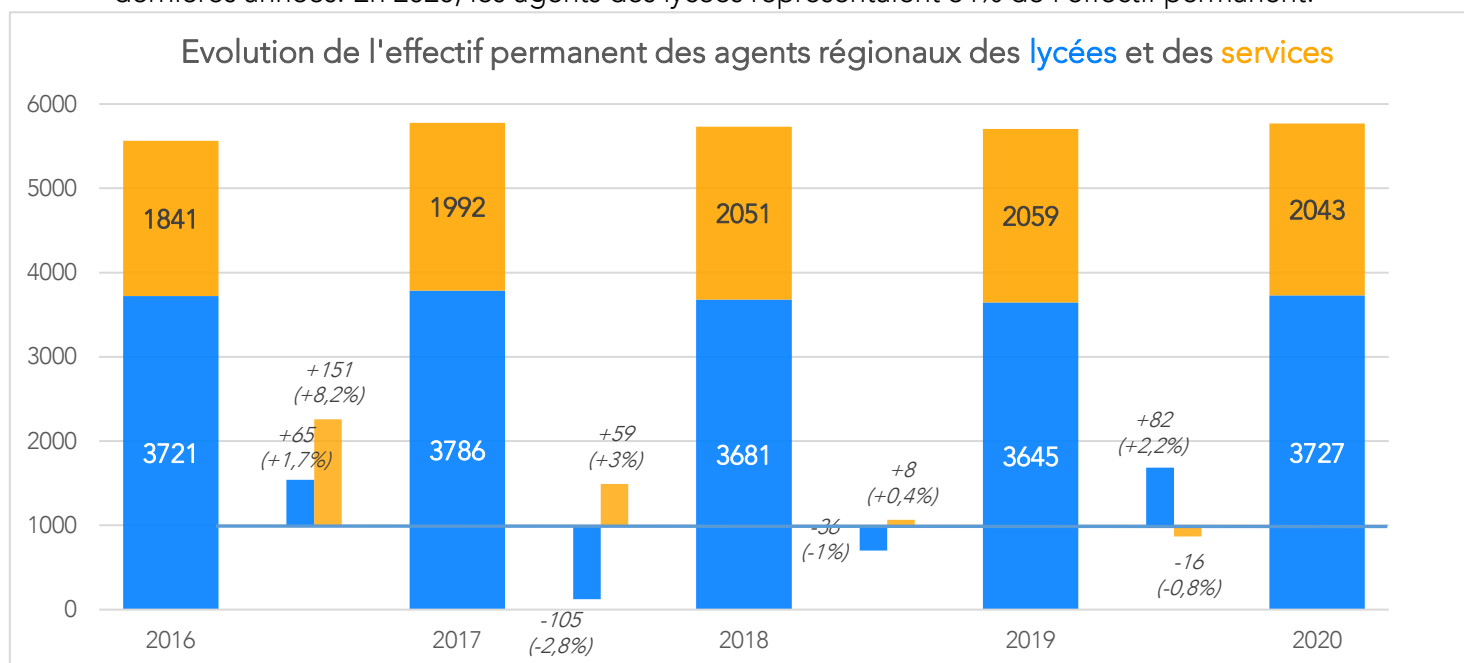
En 2020, l'effectif global prend en compte l'ensemble des agents présents et rémunérés le 31 décembre. L'effectif est étudié en distinguant d'une part l'effectif permanent et, d'autre part l'effectif non permanent.



Au 31 décembre 2020, la Région comptait 6 012 agents en position d'activité dont 5 770 agents occupant un emploi permanent. Ces agents permanents constituent l'effectif de base de l'étude de données présentées dans ce rapport.

1.2. Évolution de l'effectif permanent

L'effectif de 5 770 agents permanents est en hausse de 1,2% entre 2019 et 2020. La répartition entre les agents des lycées et les agents des services est globalement stable depuis ces six dernières années. En 2020, les agents des lycées représentaient 64% de l'effectif permanent.

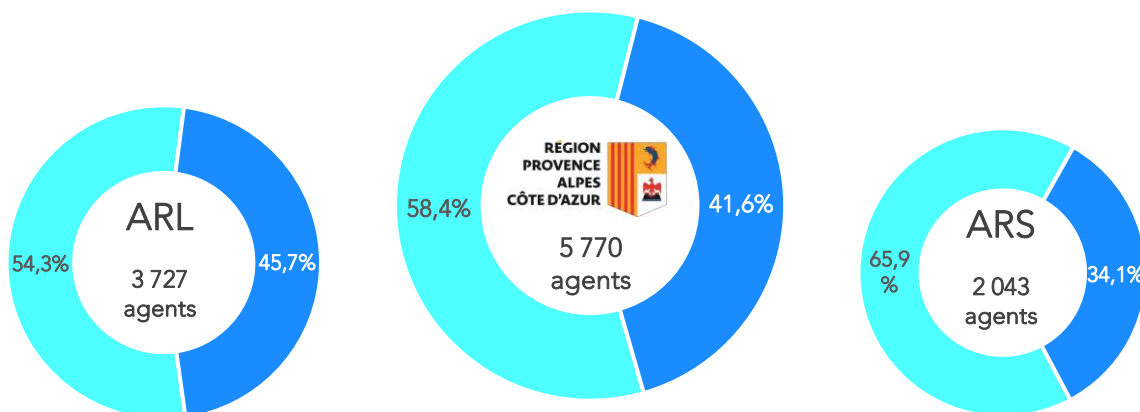


En ce qui concerne les agents des services, nous constatons une légère baisse après les augmentations de 2017 et 2018 dû au transfert de compétences, puis une stabilité en 2019. La hausse du nombre des agents des lycées permanents en 2019 et 2020 s'explique par l'augmentation du nombre d'équipiers itinérants qui sont rattachés à la catégorie des agents permanents.

	FEMMES		HOMMES		Total AGENTS	Total ETP
	Agents	ETP	Agents	ETP		
LYCEES	2 023	1 980,4	1 704	1 692,2	3 727	3 672,6
SERVICES	1 347	1 312,9	696	691,3	2 043	2 004,2
TOTAL REGION	3 370	3 293,3	2 400	2 383,5	5 770	5 676,8

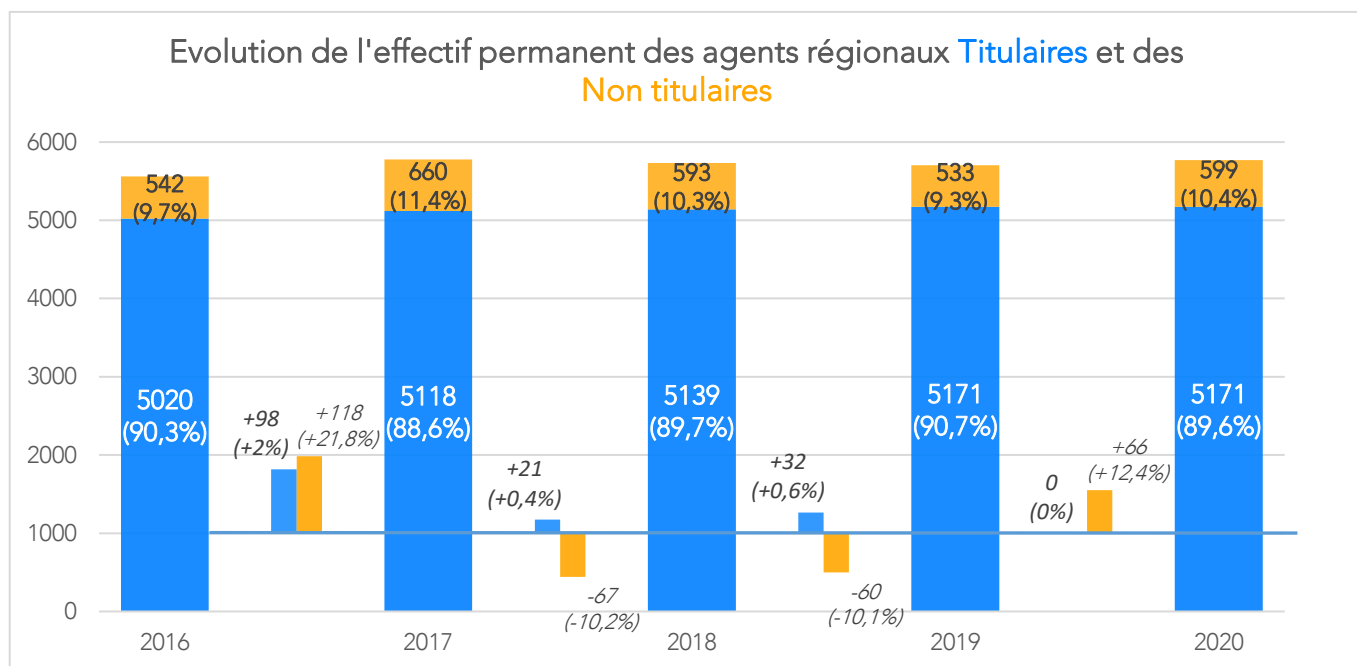
La répartition des femmes et des hommes dans l'effectif est de 58.4% de femmes et 41.6% d'hommes au 31 décembre 2020.

Répartition Femmes / Hommes



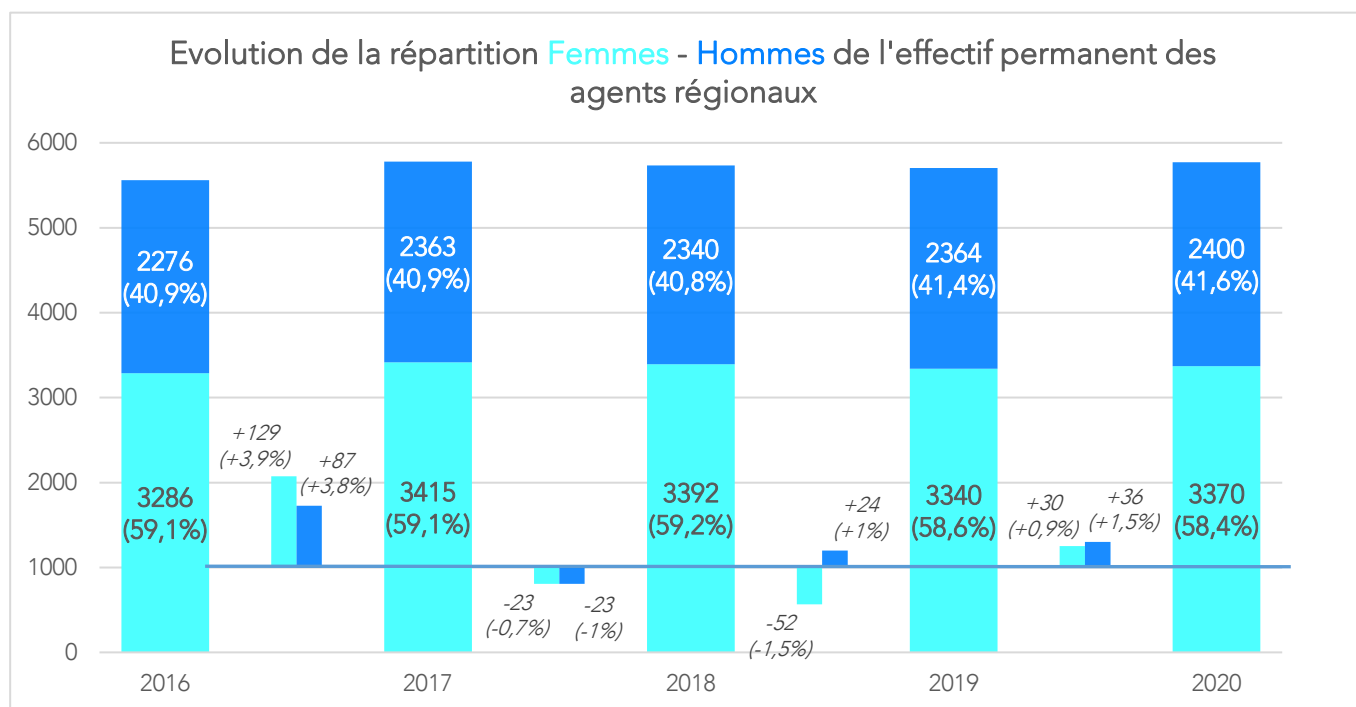
Cette répartition est cependant très différente entre les ARL et les ARS.

Le graphique ci-dessous présente une analyse de l'effectif permanent de la Région selon le statut des agents au 31 décembre avec d'une part, les agents titulaires (y compris stagiaires) et d'autre part, les agents non titulaires sur un emploi permanent.



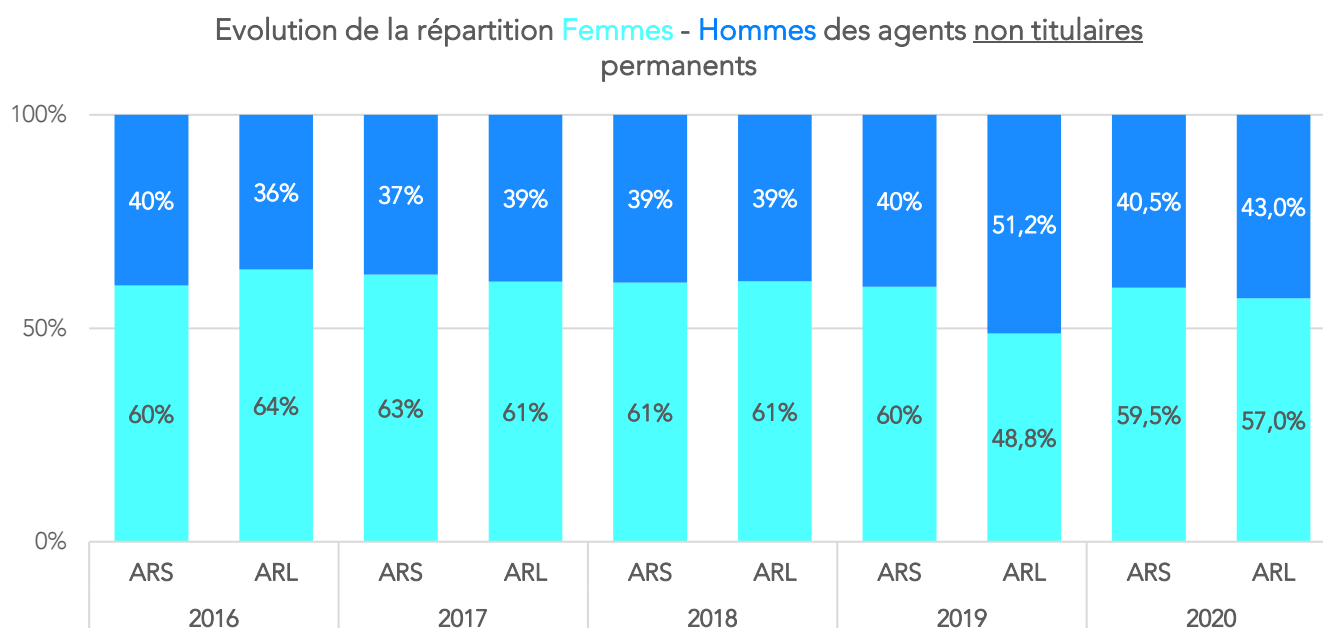
L'analyse de l'effectif permanent par statut permet de constater que celui-ci tend à se stabiliser. Les agents titulaires représentent près de 90% de l'effectif permanent correspondant à une tendance en légère baisse.

Globalement, la répartition des femmes et des hommes dans l'effectif est stable depuis 2016 avec en moyenne 58.4% de femmes et 41.6% d'hommes.



Au 31 décembre 2020, d'un point de vue statutaire, les femmes et les hommes sont titulaires dans les mêmes proportions (89.5% pour les hommes et 89.7% pour les femmes). Lorsque cette analyse est réalisée en distinguant les lycées et services, il apparaît que les femmes sont légèrement plus titulaires que les hommes dans les services (88% des femmes titulaires et 84% des hommes).

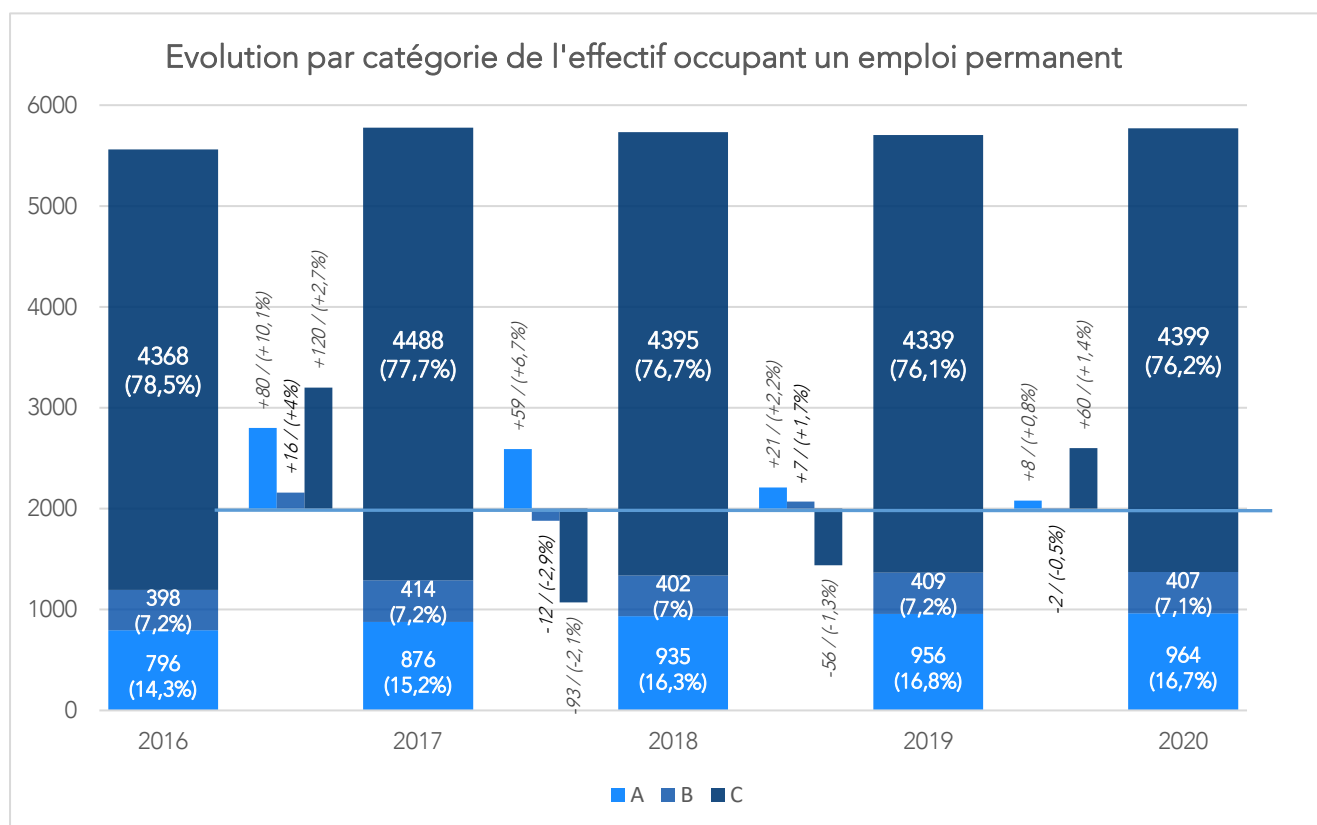
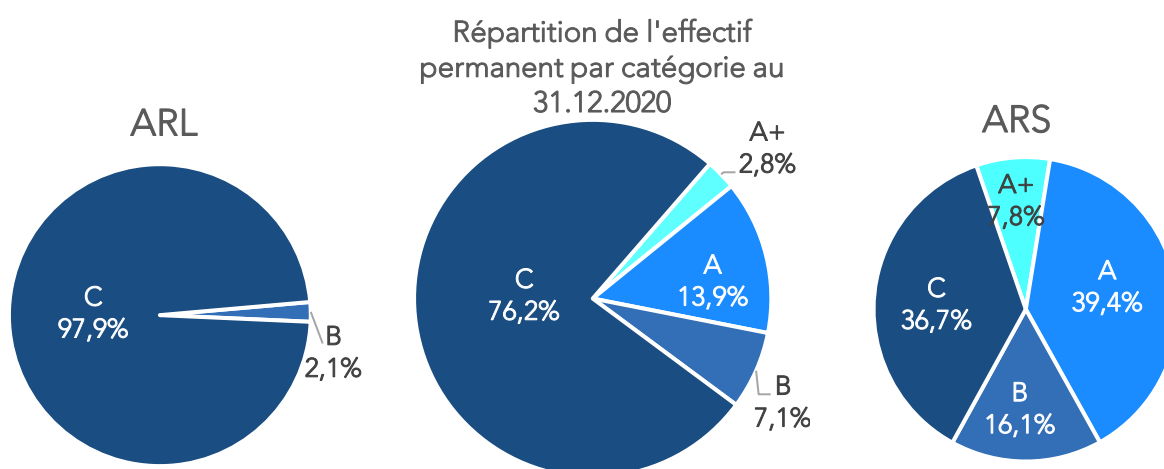
En 2020, l'effectif des non titulaires dans les lycées et les services présente une majorité de femmes (57% de femmes dans les lycées et 59.5% dans les services).



1.3. Structuration de l'effectif permanent

1.3.1. Les catégories et cadres d'emplois

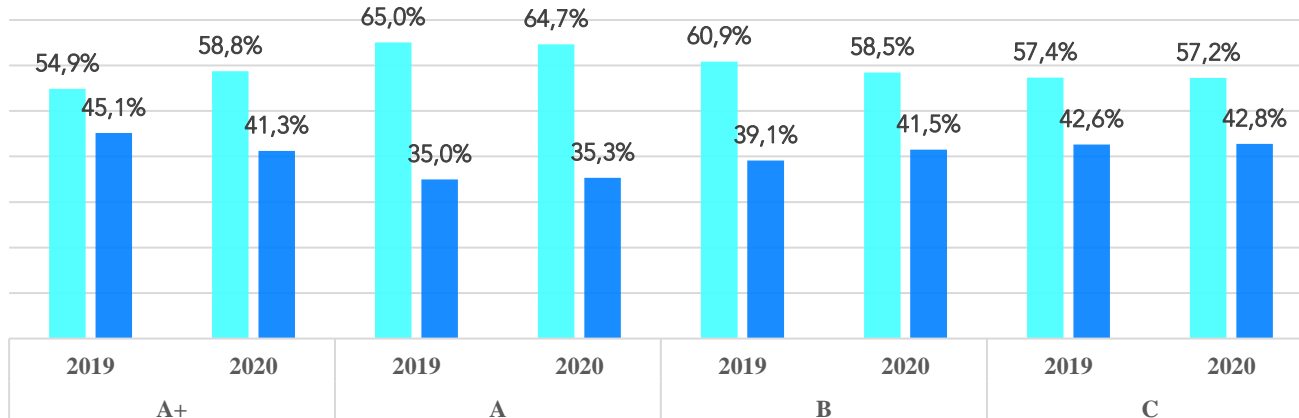
La méthodologie du RSU impose une analyse de l'effectif par catégorie (A, B et C). Afin d'avoir une analyse plus fine, notamment dans le cadre de l'état sur la situation entre les femmes et les hommes de la Région, la catégorie A+ est également analysée ici. Cette catégorie correspond au groupe hiérarchique 6 (décret 2016-1798 du 20 décembre 2016) soit au cadre d'emplois d'administrateur, d'ingénieur en chef, aux conservateurs du patrimoine et de bibliothèque, au grade de directeur territorial (grade en voie d'extinction) et enfin au grade d'attaché hors classe.



La répartition de l'effectif permanent par catégorie est globalement stable depuis 2016 avec une forte représentation de la catégorie C. Les agents de catégorie C représentent effectivement plus de 98% de l'effectif ARL et 36,7% des ARS.

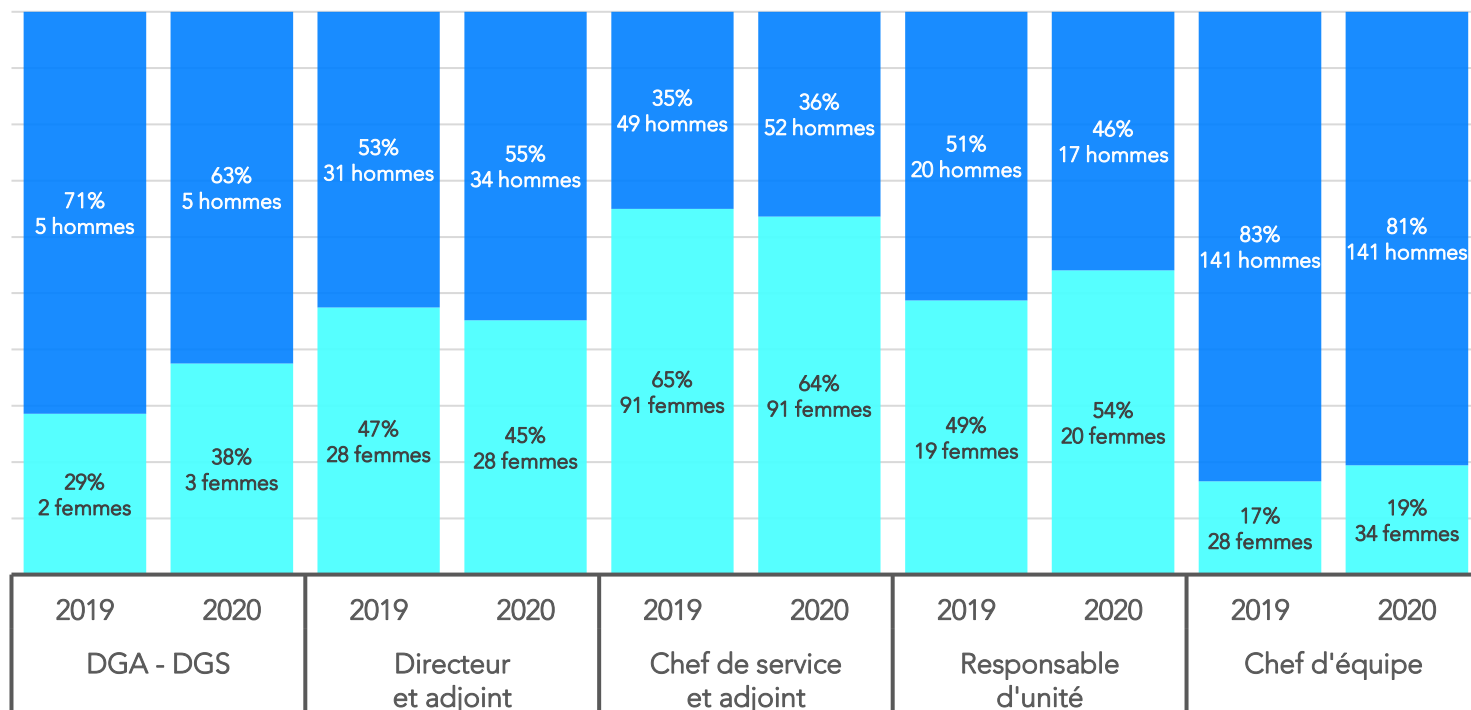
La catégorie C, représentant le plus grand nombre d'agents est également la catégorie présentant la plus forte mixité bien que sur l'ensemble des catégories, les femmes restent plus représentées que les hommes.

Répartition Femmes - Hommes de l'effectif permanent par catégorie



Il semble par ailleurs intéressant d'élargir cette étude aux emplois d'encadrement :

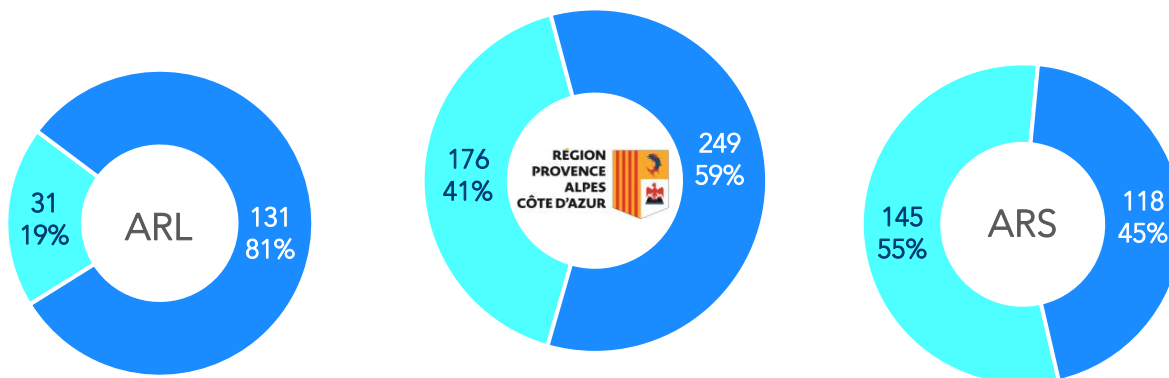
Répartition Femmes / Hommes au sein de l'encadrement entre 2019 et 2020



En 2020, 425 agents (414 en 2019) étaient affectés sur des postes d'encadrement dont 176 femmes et 249 hommes. La mixité dans les services pour les postes d'encadrement reste stable entre 2019 et 2020 avec 55% de femmes et 45% d'hommes.

Par ailleurs, la représentation des femmes dans l'encadrement des lycées reste faible mais toutefois encourageante avec une hausse de 9 points entre 2016 et 2020. En effet, les femmes représentent 19 % de l'encadrement des lycées en 2020 contre 10 % en 2016.

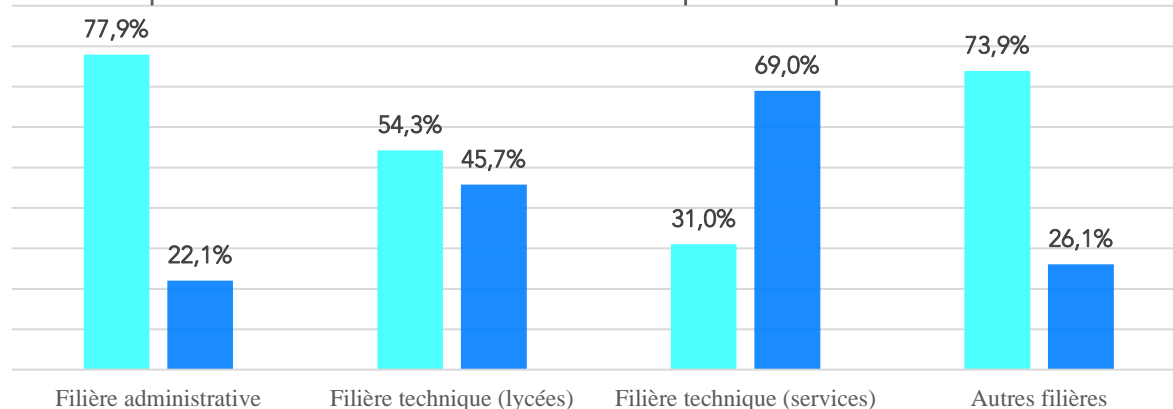
Répartition Femmes / Hommes au sein de l'encadrement



1.3.2. Les filières

La filière technique représente 74% de l'effectif global de la Région. Cette forte représentation est due au rattachement de l'ensemble des agents des lycées à cette filière soit 64% de l'effectif global. La filière technique « service » représente par ailleurs 9% de l'effectif global et 25% de l'effectif des services.

Répartition Femmes - Hommes de l'effectif permanent par filière en 2019



La filière technique des lycées, conformément à l'analyse faite précédemment sur l'effectif global, présente un fort taux de mixité avec 54% de femmes et 46% d'hommes.

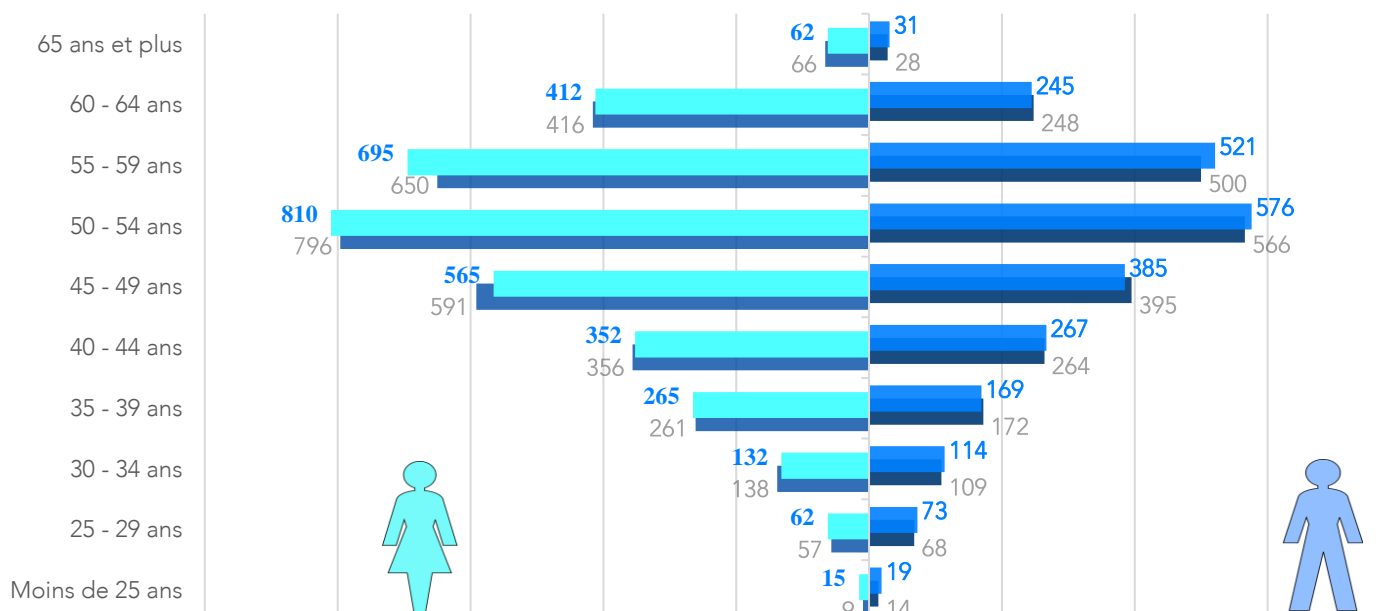
Au sein des services, comme en 2019, les effectifs sont répartis à plus de 98% entre la filière administrative (75%) et la filière technique (25%). Le constat est également le même qu'en 2019 concernant la répartition par sexe au sein de ces deux filières. Celles-ci sont fortement sexuées avec 77,9% de femmes dans la filière administrative et 69% d'hommes dans la filière technique.

Dans les services, les filières occupées par les hommes restent cependant plus diversifiées que pour les femmes puisque 86,7% des femmes sont rattachées à la filière administrative alors que l'effectif masculin est partagé à 48% dans la filière administrative et 50% dans la filière technique.

1.3.3. La pyramide des âges

L'âge moyen des femmes et des hommes de la collectivité est de 50 ans en 2020 (comme en 2019) : 51 ans dans les lycées et 47,5 ans dans les services. 61,6% des agents ont entre 45 et 59 ans.

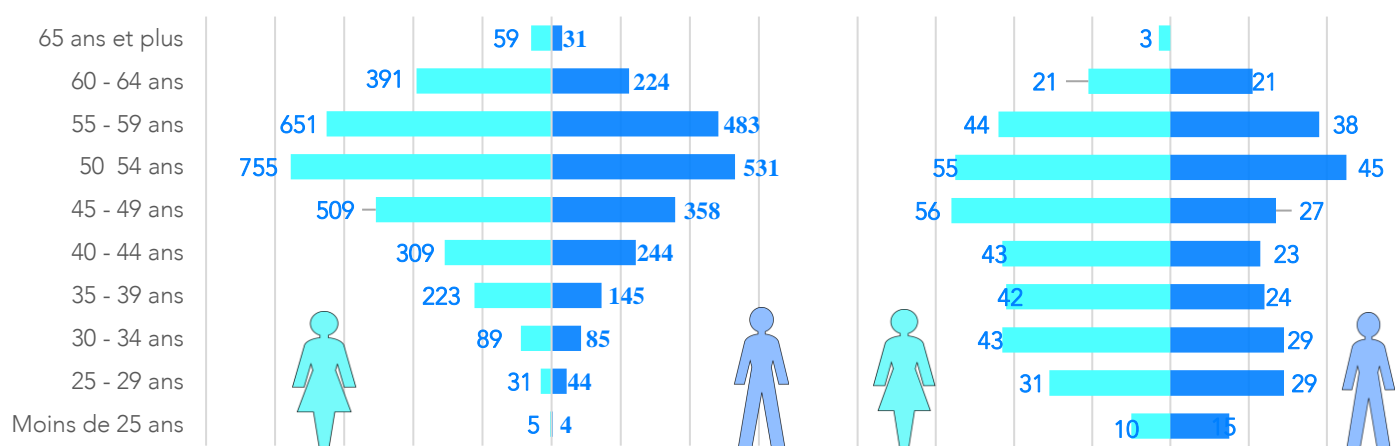
Evolution de la pyramide des âges de l'effectif permanent entre 2019 et 2020



Cette tendance au vieillissement de l'effectif est d'autant plus prégnante au sein des lycées où ce taux atteint les 66,1% alors qu'il est de 53,3% dans les services.

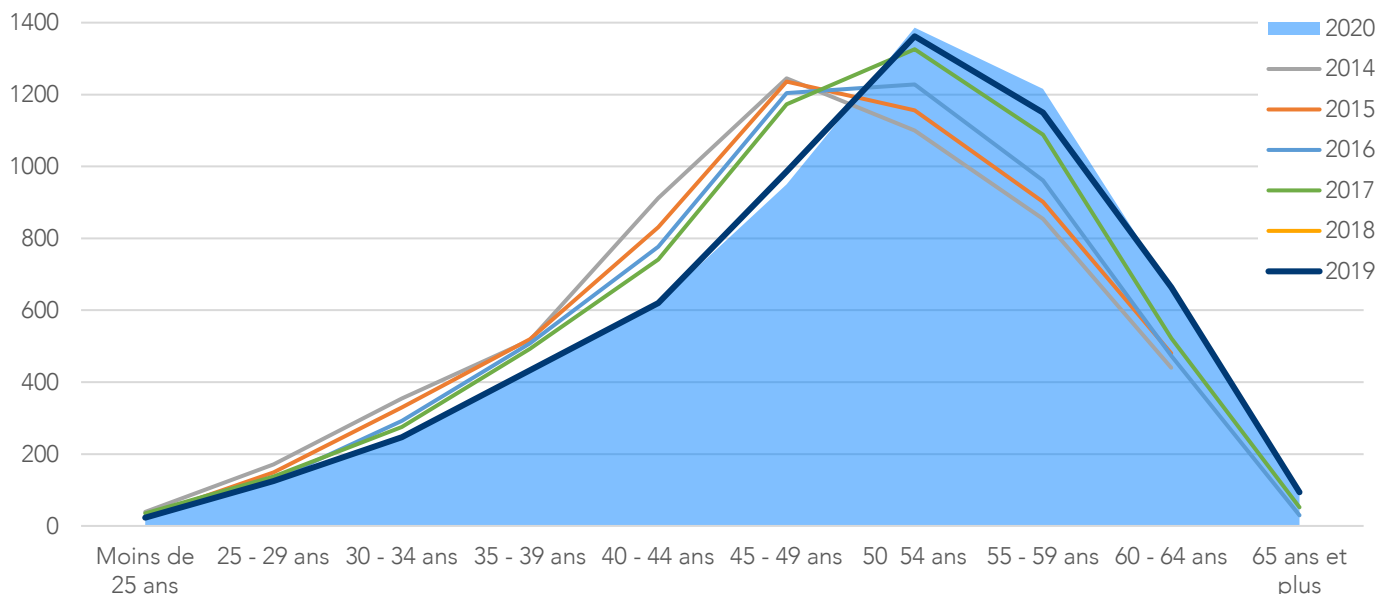
Titulaires

Contractuels



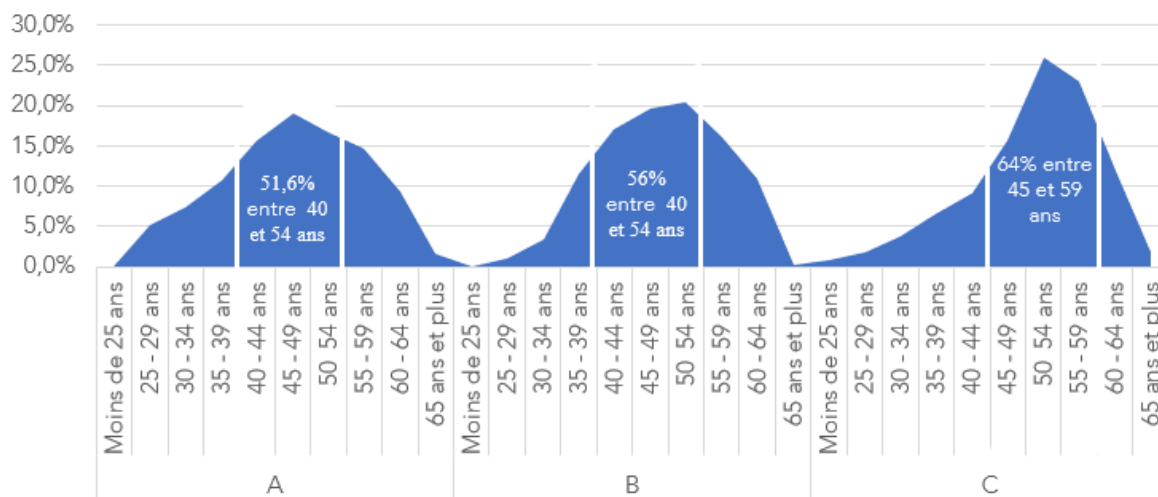
La pyramide des âges des agents non titulaires occupant un emploi permanent est mieux répartie sur les différentes tranches d'âge. L'âge moyen de ces agents est de 43,8 ans, il est de 50,5 ans pour les agents titulaires.

Evolution de la pyramide des âges depuis 2014



Le graphique ci-dessus montre clairement un vieillissement de la population depuis 2014. Globalement, l'âge moyen des femmes et des hommes de l'effectif permanent est de 50 ans (arrondi au supérieur).

Répartition de l'effectif permanent par tranche d'âge et par catégorie en 2020



Le graphique ci-dessus permet de constater que la population des agents de catégorie C est globalement plus vieillissante avec près de 65% de ces agents ayant entre 45 et 59 ans. La catégorie C représentant par ailleurs près de 80% de l'effectif régional, cela explique en partie l'analyse faite de la pyramide des âges globale.

1.4. Les arrivées et départs en 2020

Les tableaux suivants présentent la synthèse des flux survenus au cours de l'année 2020 :

- les arrivées de titulaires et non titulaires
- les départs d'agents titulaires et non titulaires à l'exception, pour ne pas fausser l'analyse (interruptions et renouvellements de contrats), des fins de CDD dans les lycées.

Statut	Motif d'arrivée	Femmes	Hommes	Total
CONTRACTUEL	Recrutement	29	19	48
		29	19	48
TITULAIRE	Intégration	0	0	0
	Recrutement	99	103	202
	Réintégration	15	13	28
		114	116	230
Total des arrivées		143	135	278

Entre 2019 et 2020, le nombre d'arrivées a augmenté de 49%. On constate une plus forte représentativité des femmes dans les arrivées en 2020 au sein de la collectivité avec 51% de femmes et 49% d'hommes.

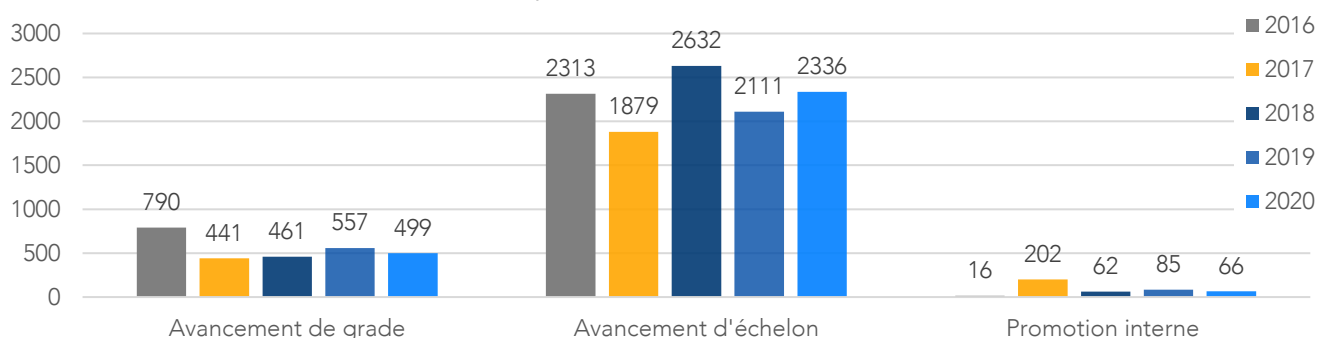
Par ailleurs, le nombre de départs de la collectivité a baissé de 2% entre 2019 et 2020 soit 5 départs de moins.

En 2013 les départs en retraite représentaient 19% de l'ensemble des départs de titulaires. Ce taux a ensuite progressé jusqu'à atteindre 68% en 2016. Depuis 2017, le phénomène semble s'atténuer. En 2020, les départs à la retraite représentent 53% de l'ensemble des départs des titulaires.

Statut	Motif de départ	Femmes	Hommes	Total
CONTRACTUEL	Congé sans traitement	1		1
	Démission	3	5	8
	Fin de contrat à durée déterminée	3	3	6
	Licenciement	1		1
	Retraite	3	3	6
	Autres cas		4	4
			11	15
TITULAIRE	Congé formation	1	2	3
	Congé parental	3	1	4
	Fin détachement	3		
	Décès	10	8	18
	Démission			0
	Détachement	3	5	8
	Disponibilité	30	16	46
	Licenciement	1	1	2
	Mutation	10	5	15
	Retraite	76	56	132
	Autres cas	2		2
			139	94
Total des départs		150	109	259

1.5. Déroulement de carrière

Evolution du nombre de bénéficiaires d'avancements de grade, d'échelon et de promotions internes



1.5.1. Avancements de grade

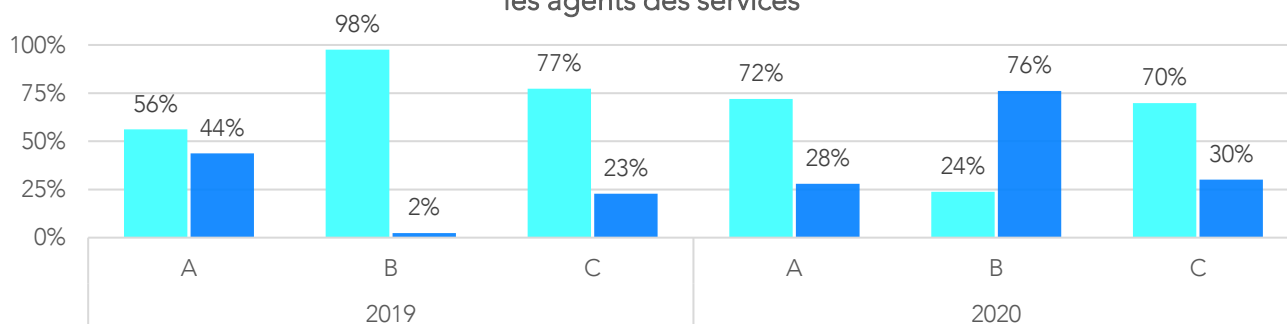
En 2020, 499 agents ont bénéficié d'un avancement de grade.

Globalement, 9,1% des femmes (12% en 2019) et 8% des hommes (6,7% en 2019) ont eu un avancement de grade.

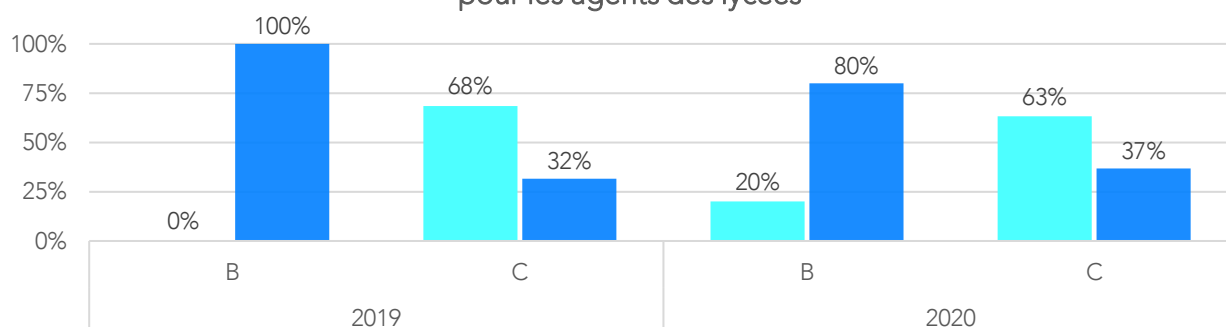
En 2020, 139 agents des services et 360 agents des lycées ont bénéficié d'un avancement de grade.

En 2020, 61% des avancements ont été attribués à des femmes au sein des agents des lycées, contre 68,1% en 2019.

Répartition Femmes - Hommes des avancements de grade par catégorie pour les agents des services



Répartition Femmes - Hommes des avancements de grade par catégorie pour les agents des lycées



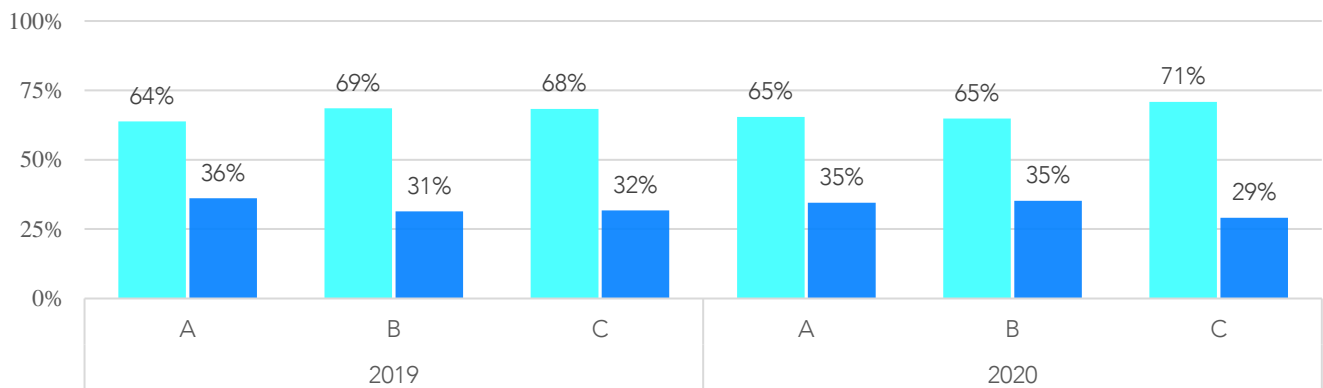
1.5.2. Avancements d'échelon

En 2020, 40% des agents (2 336) occupant un emploi permanent ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

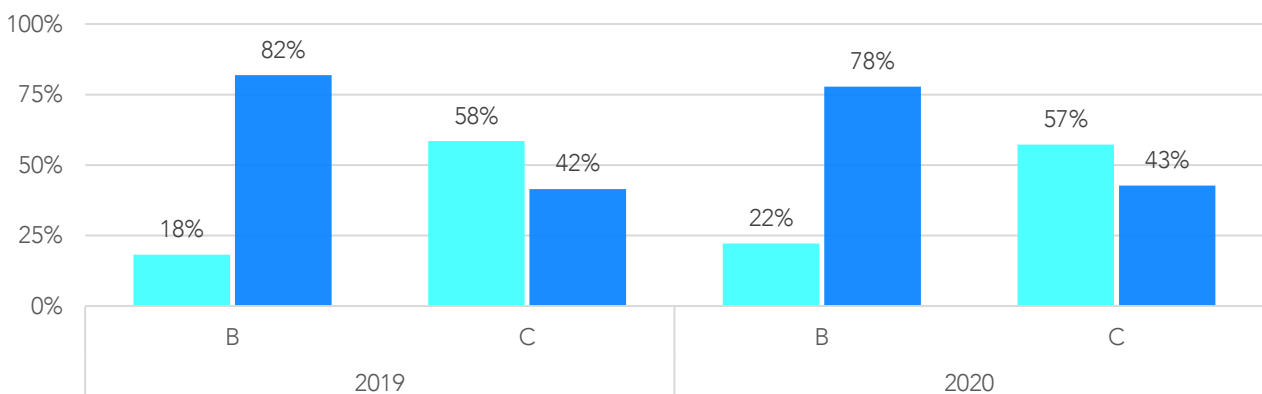
La part des ARS ayant obtenu un avancement d'échelon est de 38% et de 42% pour les ARL.

La part des femmes concernées par cet avancement est légèrement supérieure à celle des hommes puisque 42% des femmes (38% en 2019) ont reçu un avancement d'échelon contre 39% des hommes (35% en 2019).

Répartition Femmes - Hommes des avancements d'échelon par catégorie pour les agents des services



Répartition Femmes - Hommes des avancements d'échelon par catégorie pour les agents des lycées



1.5.3. Promotion interne

En 2020, 25 agents des services ont été promus :

- 1 femmes a été promue ingénieur
- 8 femmes ont été promues attachée
- 2 femmes et 4 hommes ont été promus rédacteur ou technicien
- 3 femmes et 7 hommes ont été promus agent de maîtrise

Au sein de l'effectif des lycées, 41 agents ont été promus :

- 1 femme et 1 homme ont été promus technicien
- 7 femmes et 32 hommes ont été promus agent de maitrise.

2. LE BUDGET RESSOURCES HUMAINES

En 2020, l'ensemble des dépenses Ressources Humaines s'élevait à 288,8 millions d'euros soit une hausse de 0,96% par rapport aux dépenses 2019.

Les dépenses du budget Ressources Humaines distinguent les dépenses de fonctionnement et les dépenses d'investissement.

- Les dépenses d'investissement représentent 427 297€ en 2020 soit 0,15% des dépenses globales.
- Les dépenses de fonctionnement représentent 288,4 millions d'euros soit 99,85% des dépenses effectuées en 2020.

Parmi les dépenses de fonctionnement, la masse salariale (intégrée au chapitre 012 – charges de personnel) s'élève à 282 850 340 € (+1,08%).

La masse salariale représente donc 98% des dépenses de fonctionnement.

2. LE BUDGET RESSOURCES HUMAINES

2.1. Structure et évolution des dépenses RH

Les dépenses du budget Ressources Humaines distinguent les dépenses d'investissements d'une part, et les dépenses de fonctionnement d'autre part.

Il est important de préciser que dans le cadre de l'analyse budgétaire, l'effectif pris en compte diffère légèrement de celui établi dans le bilan social suivant les normes DGCL. Les analyses budgétaires se font donc sur la base de l'effectif rémunéré au cours de l'année.

L'ensemble des dépenses du budget Ressources Humaines en 2020 s'élève 288.8 millions d'euros soit une hausse de 0,96% par rapport aux dépenses de 2019.

L'augmentation annuelle de ces dépenses résulte d'impacts obligatoires (Glissement Vieillesse Technicité : GVT et réglementaires), de décisions politiques et de situations individuelles (absentéisme, formation, ...) qui s'analysent au regard de 4 facteurs principaux d'évolution :

1. la variation des effectifs (coûts directs de masse salariale et indirects de frais de mission, de formation, d'action sociale) ;
2. les évolutions réglementaires obligatoires (taux de cotisations, augmentation du SMIC, valeur du point, transfert de personnel, grille indiciaire);
3. le niveau d'activité ;
4. la politique RH en terme d'avancement, de régime indemnitaire, de recrutement, de remplacements, de temps de travail, de prévention (conditions de travail, handicap, risques professionnels) et en matière sociale (prestations et action sociale, prêt au personnel, remises gracieuses).

Les dépenses Ressources Humaines en 2020 sont à 99,85% liées au fonctionnement soit 288,4 millions d'euros et à 0,15% liées à de l'investissement soit 427 297 € (chapitres 21 et 27).

Parmi les dépenses de fonctionnement, les charges de personnel (chapitre 012) représentent 98,3% des dépenses du budget RH. Ce chapitre comprend la masse salariale des agents, principale dépense de personnel, égale à 282.8 millions d'euros en 2020. En 2020, la masse salariale représentait 98% des dépenses de fonctionnement.

2.2. Évolution de la masse salariale depuis 2014

La tendance d'augmentation globale des dépenses reflète l'évolution de la masse salariale. Elle s'est en effet établie autour d'une hausse de 10 à 11 millions d'euros par an (+5%) de 2011 à 2014 après l'effet des vagues d'intégration des agents régionaux des lycées.

Un ralentissement est constaté en 2015 à hauteur de 7 millions d'euros (+2,9%), traduisant une certaine maîtrise de la masse salariale en dépit de l'impact du transfert de personnel de l'Autorité Unique de Gestion (AUG).

Le taux d'augmentation de la masse salariale a atteint son niveau le plus bas en 2016, année de la mise en œuvre des réorganisations des services.

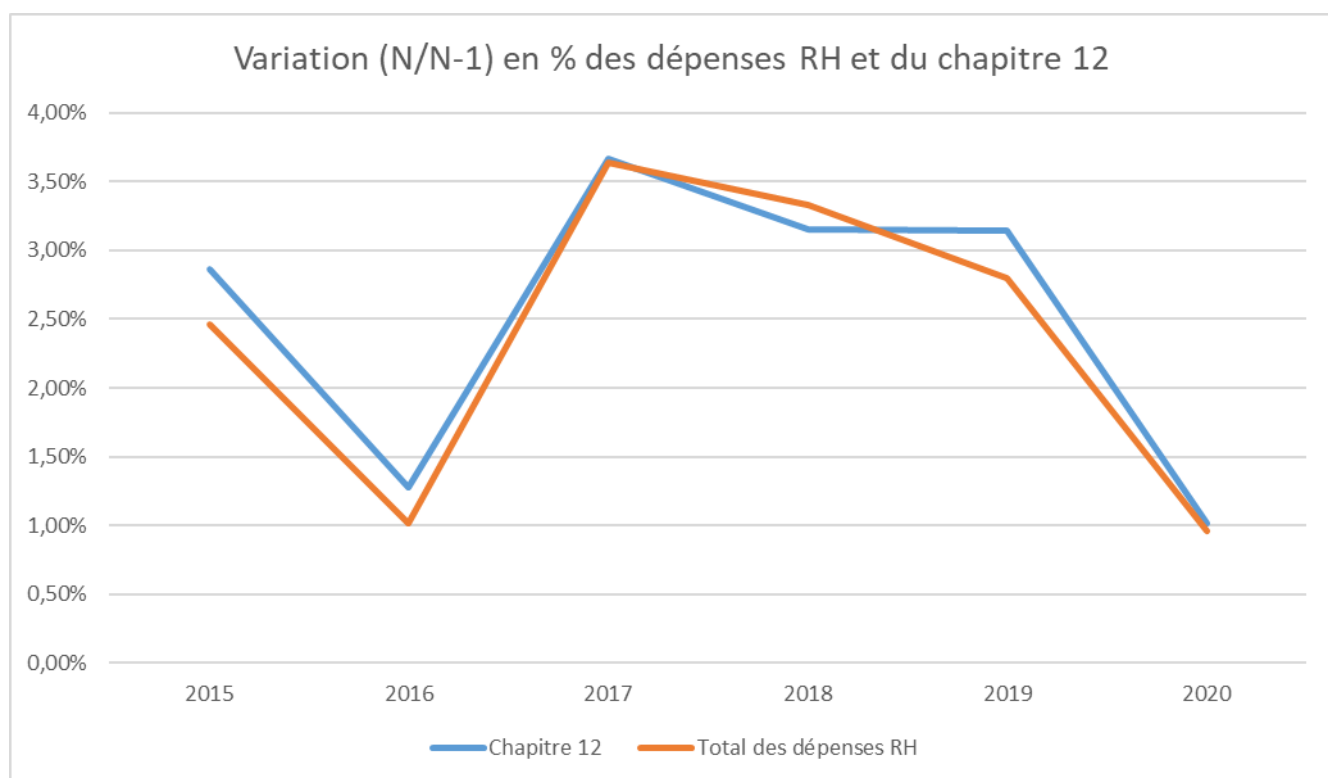
On constate de nouveau une hausse significative en 2017 s'expliquant essentiellement (à hauteur de 7,6 M€) par l'impact des mesures nationales (3.7 M€ transfert d'agents / 1.4 M€ augmentation du point d'indice / 2.6M€ PPCR). Une hausse qui se poursuit en 2018 (prise en compte en année pleine transfert d'agents +2,3 M€, suppléances +2,2 M€, GVT +2,6 M€).

En 2019, une augmentation de 8.56M€ est constatée, s'expliquant principalement par :

- Mise en place du RIFSEEP (attribution de l'IFSE aux contractuels)
- Gestion des cartes cadeaux
- Hausse de la monétisation du CET
- PPCR (revalorisation des grilles indiciaires)
- Impact du glissement vieillesse-technicité ou GVT (augmentation de la moyenne d'âge des effectifs et du niveau de qualification)

En 2020, une augmentation de 2.84M€ est constatée, s'expliquant principalement par :

- GVT ;
- CIA ;
- Attribution d'une Prime exceptionnelle Covid.



3. LE TEMPS DE TRAVAIL

En 2020, 88,3% des agents de la Région avaient une organisation du travail sur la base d'un cycle annuel. Seuls les agents des services ont la possibilité de travailler selon différents cycles de travail expliquant ainsi le taux élevé d'agents travaillant selon un cycle annuel.

En 2020, la Région comptait 426 agents (soit 7,38% de l'effectif permanent) à temps partiel dont 231 agents des lycées et 195 agents des services.

Parmi les agents à temps partiel, 83,6% sont des femmes et 16,4% sont des hommes.

Les remontées DGCL prévoient la présentation des fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel. Au total 361 agents fonctionnaires bénéficient d'un temps partiel.

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	5	3
	Femmes	9	44
	Total	14	47
Catégorie B	Hommes	1	2
	Femmes	7	24
	Total	8	26
Catégorie C	Hommes	10	33
	Femmes	52	171
	Total	62	204

3. LE TEMPS DE TRAVAIL

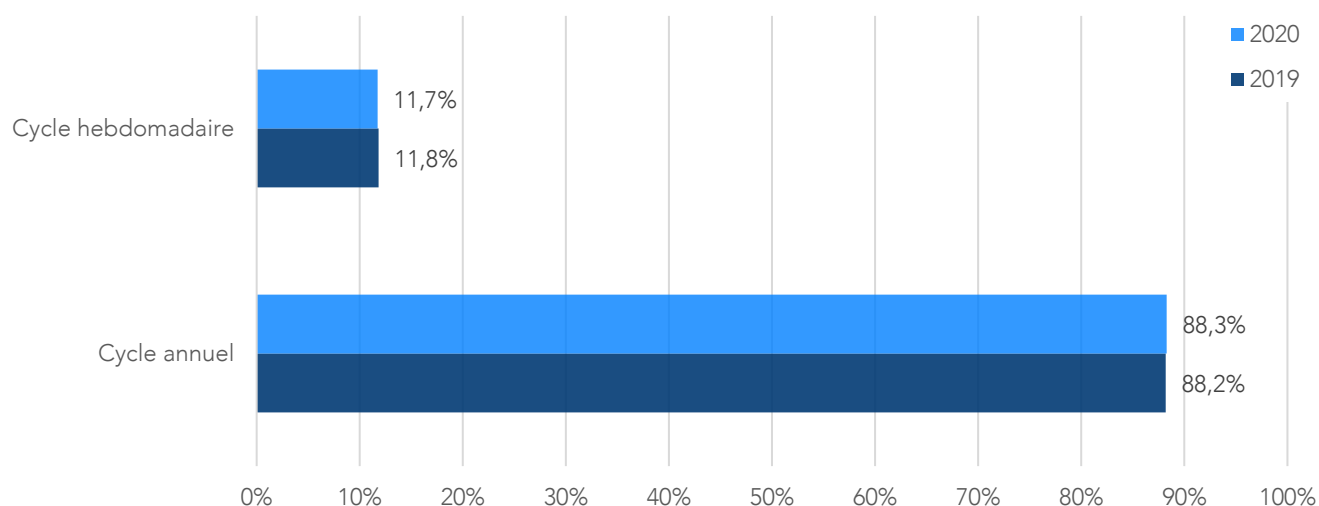
3.1. Présentation des formules de temps de travail

Depuis les 1^{er} Janvier 2017, les agents régionaux des services réalisent leur temps de travail en fonction de l'une des 5 formules suivantes :

- **Formule A** : 35 heures hebdomadaires soit, en moyenne, 7h03 de travail quotidien
- **Formule B** : 37h30 hebdomadaires soit, en moyenne, 7h28 de travail quotidien. Cette formule ouvre droit à 13 jours d'ARTT. Ces jours ARTT sont fractionnables ou cumulables avec des jours de congés annuels.
- **Formule C** : 35 heures hebdomadaires sur 4 jours ½ soit, en moyenne, 7h51 de travail quotidien.
- **Formule D** : 35 heures hebdomadaires sur 4 jours. La durée moyenne d'une journée de travail est de 8h52.
- **Formule E** : 40 heures hebdomadaires. Chaque agent à temps complet effectue en moyenne 40 heures par semaine sur 5 jours. La durée moyenne d'une journée de travail est de 8h05. La formule ouvre droit à 29 jours d'ARTT. Ces jours ARTT sont fractionnables ou cumulables avec des jours de congés annuels.

3.2. Les cycles de temps de travail

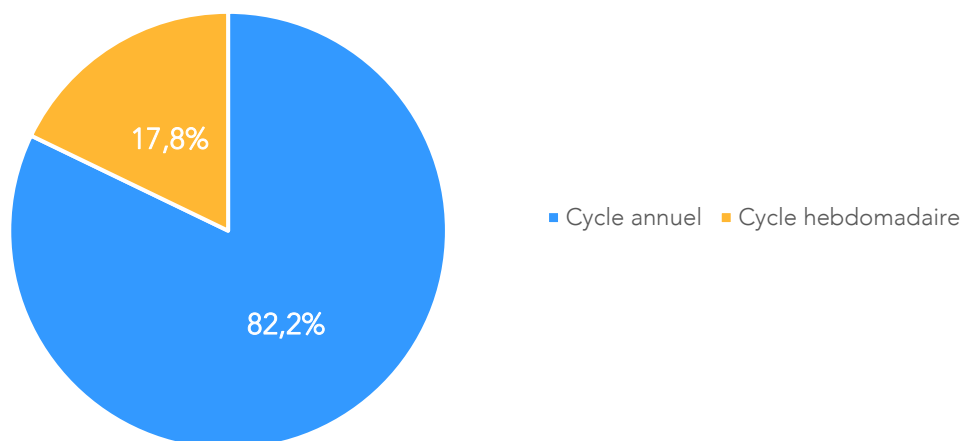
Répartition de l'effectif permanent par cycle entre 2019 et 2020



La répartition de l'effectif par cycle de temps de travail est stable entre 2019 et 2020 avec plus de 88% des agents travaillant selon un cycle annuel. L'ensemble des agents titulaires des lycées travaille selon un cycle annuel expliquant ainsi la prépondérance de cette organisation.

Les agents des lycées travaillant selon une organisation annuelle du travail, il semble pertinent d'analyser ce point à l'échelle des services.

Répartition des cycles de travail dans les services en 2020

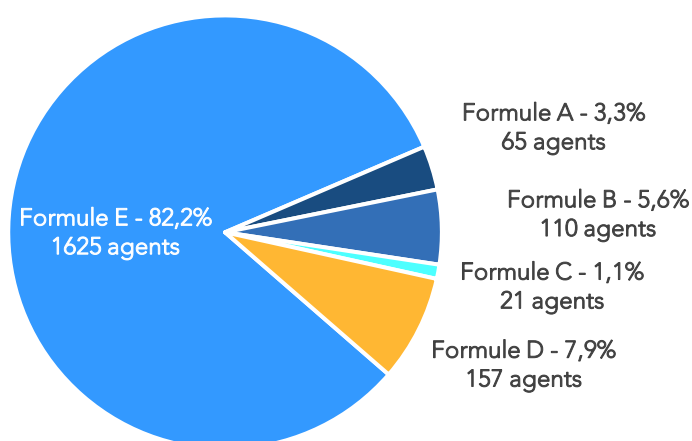


Sur le périmètre des services, la répartition entre les cycles de travail annuel et hebdomadaire évolue de plus de 3 points en faveur du cycle annuel entre 2019 et 2020.

3.3. Les formules ARTT

En 2020, la Région proposait à l'ensemble de ses agents des services cinq formules ARTT au choix via la Gestion Informatisée du Temps de Travail (GITT). Ces différentes organisations du temps de travail permettent aux agents de concilier aisément leur activité professionnelle avec leur vie personnelle. Pour chaque formule, les jours d'ARTT sont choisis par les agents en accord avec leur supérieur hiérarchique pour des raisons de qualité de service. De plus, l'existence de plages de travail fixes de 9h30 à 12h00 et de 14h00 à 16h00 permet également à l'agent d'aménager son emploi du temps en fonction de sa vie personnelle.

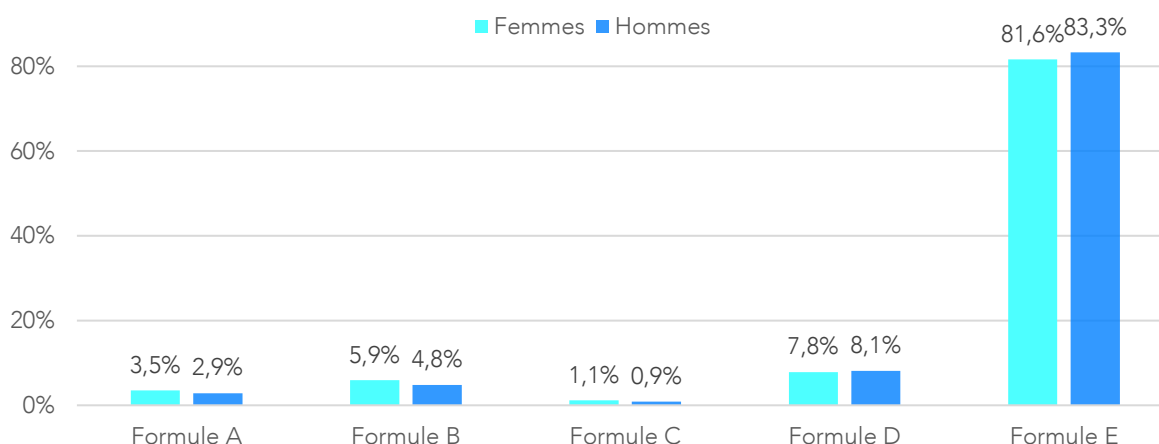
Répartition des formules ARTT au sein de l'effectif permanent ARS (31.12.2020)



Comme en 2019, la formule E (8h05 par jour soit 40h par semaine et 29 jours d'ARTT) est très largement majoritaire et représente 82.2% des agents des services. La formule D (35h sur 4

jours par semaine) reste la deuxième formule la plus demandée par les agents bien que largement derrière avec 7,9% des agents.

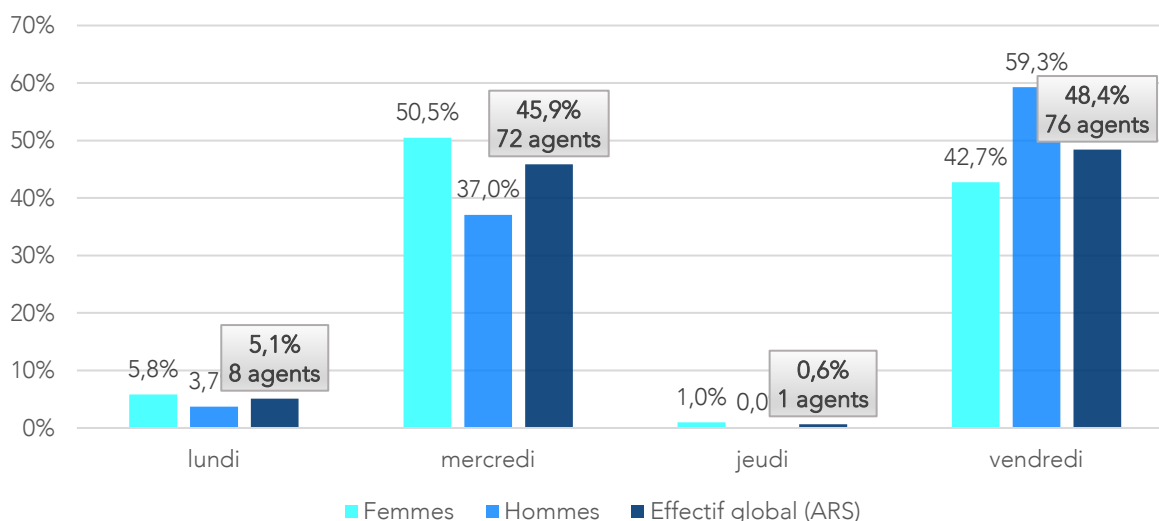
Répartition des formules temps de travail par sexe en 2020



En 2016, l'équivalent de la formule D (un jour libéré par semaine) représentait 27,4% des agents des services. En 2017, cette formule ne représentait plus que 15% de l'effectif des services, 11,5% en 2018 et 938% en 2019. En 2020, la tendance baissière se confirme, la formule D représente 7,9% des agents de services.

Cependant, comme les années précédentes, le mercredi et le vendredi ont été les plus demandés par les agents comme jour libéré. Sur ces deux journées, la répartition des sexes est inversée avec 50,5% des femmes à prendre le mercredi et 59,3% des hommes à préférer le vendredi.

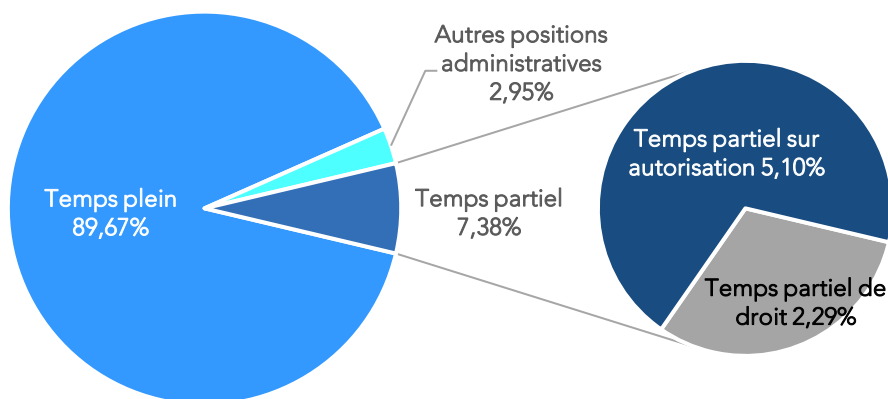
Choix des jours ARTT dans la formule D (un jour libéré par semaine) par sexe en 2020



3.4. Le temps partiel

En prenant en compte l'ensemble des positions administratives, le taux d'agents à temps partiel en 2020 sur l'ensemble de l'effectif permanent est de 7,38% soit 428 agents. En 2018, la Région comptait 509 agents à temps partiel soit 8,76%.

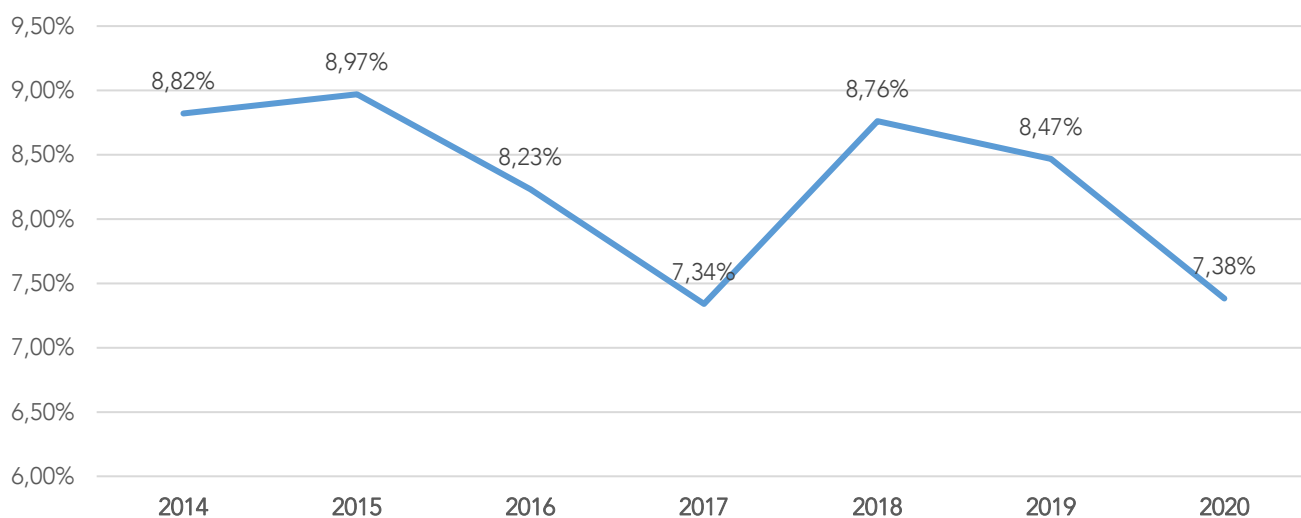
Répartition des différents positions administratives au 31.12.2020



On distingue deux sortes de temps partiel, le temps partiel sur autorisation, le plus courant et le temps partiel de droit dans les cas suivants :

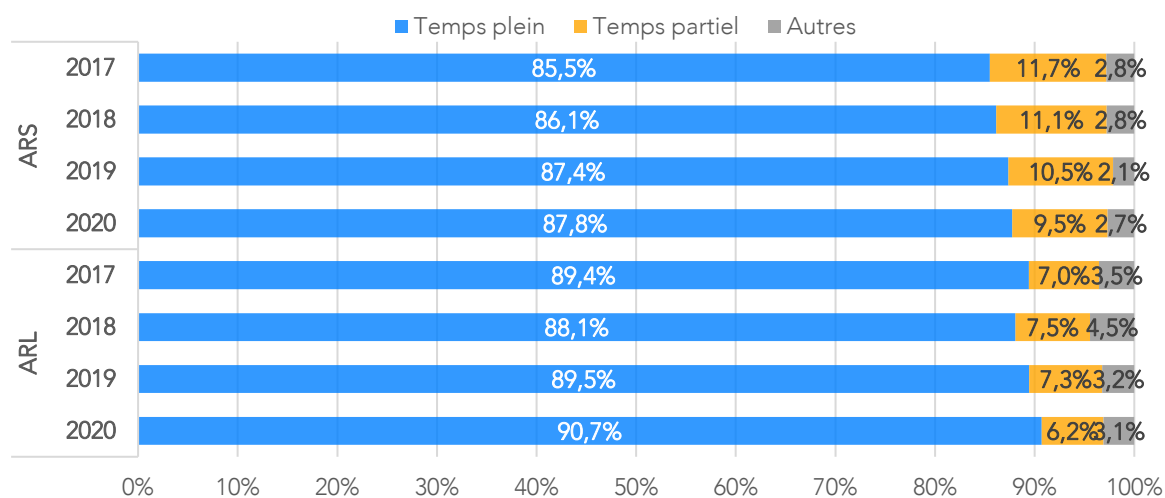
- thérapeutique,
- une naissance ou une adoption,
- des soins au conjoint, à l'enfant ou ascendant,
- un handicap relevant de l'obligation d'emploi,
- une création ou reprise d'entreprise.

Evolution de la part des agents à temps partiel entre 2014 et 2020



En 2019, la Région comptait donc 428 agents (soit 7,38% de l'effectif permanent) à temps partiel dont 231 agents des lycées et 195 agents des services.

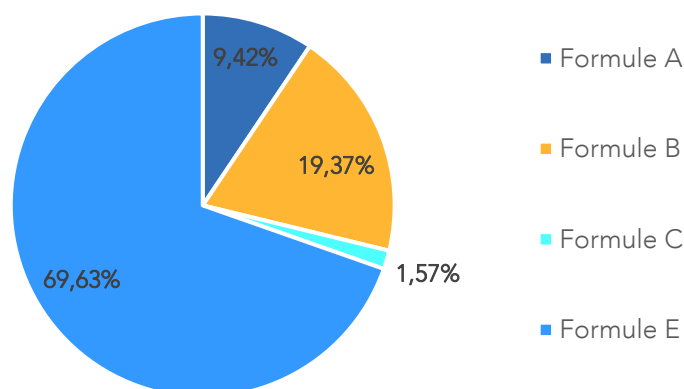
Répartition des positions administratives par affectation entre 2017 et 2020



Comme les années précédentes, les agents des services sont, proportionnellement, plus nombreux à être à temps partiel (9,5% de l'effectif ARS) que les agents des lycées (6,2% de l'effectif ARL).

Le fort taux d'agents à temps partiel dans les services rend pertinente l'analyse du temps partiel selon les différentes formules ARTT présentées en amont. Il est à noter que la formule D (1 jour libéré par semaine) n'est pas accessible aux agents à temps partiel.

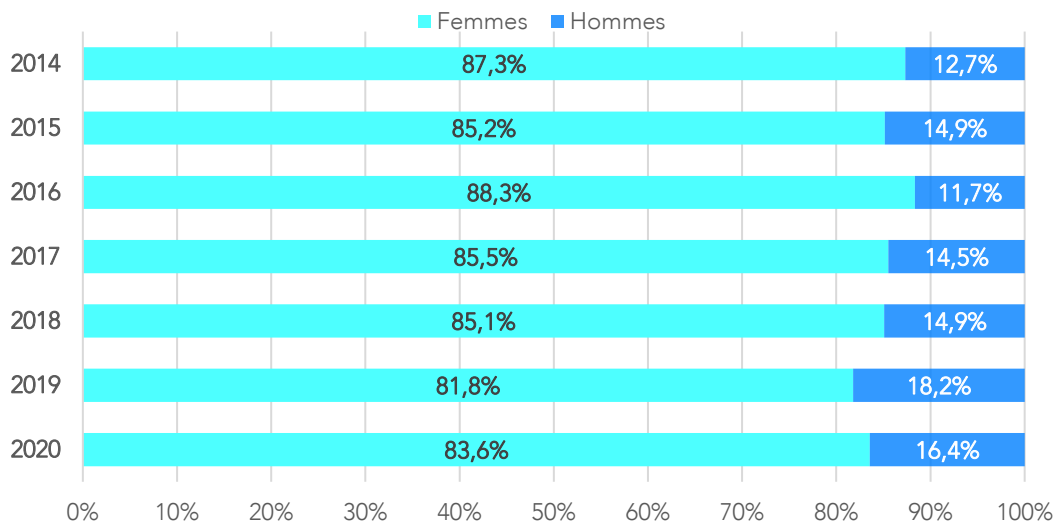
Répartition des ARS à temps partiel par formule ARTT en 2020



Ce graphique analyse les formules choisies par les 195 agents des services à temps partiel. 133 agents à temps partiel travaillent selon la formule E (29 jours libérés par an). Cela semble cohérent puisque 82,2% des ARS ont choisi cette formule.

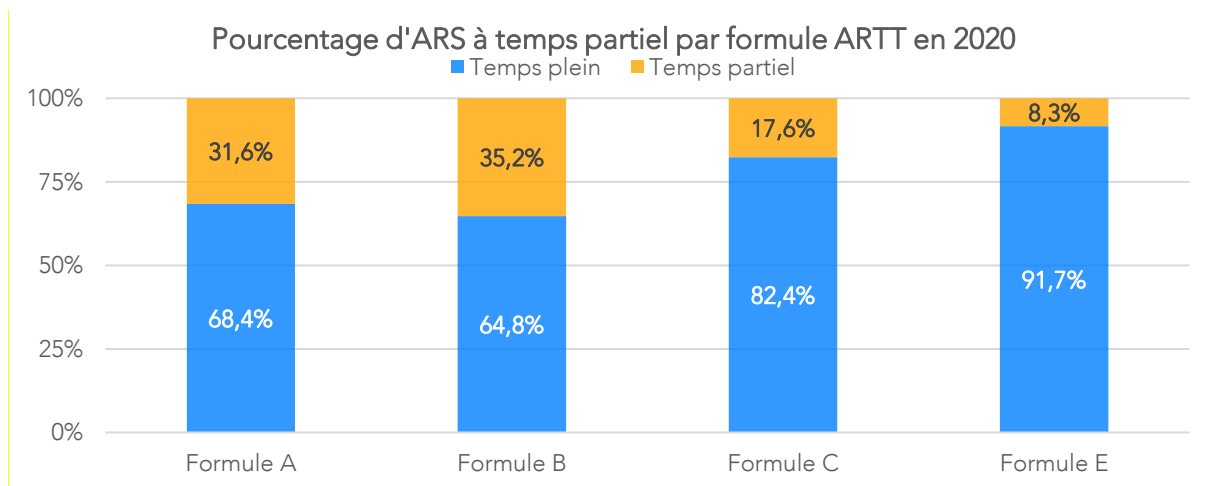
L'analyse de la répartition du temps partiel entre les femmes et les hommes est un des indicateurs clés de l'égalité professionnelle.

Evolution 2014-2020 de la répartition du temps partiel par sexe

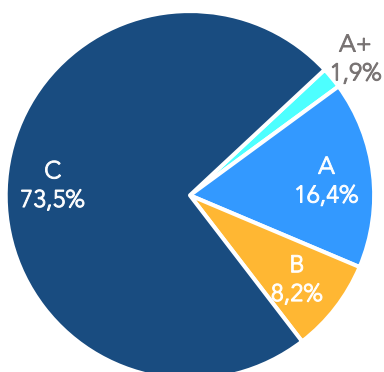


En 2014, la répartition entre les femmes et les hommes était aux alentours de 87% de femmes et 13% d'hommes. En 2015, la part des hommes dans l'effectif à temps partiel a augmenté de 2,2 points qui correspond au passage de 12 hommes supplémentaires à temps partiel. En 2016, la répartition se rapprochait des années précédentes avec une baisse de 3,2 points de représentation des hommes parmi les agents à temps partiel par rapport à 2015. En 2017 et en 2018, la part des hommes à temps partiel augmente à nouveau pour se rapprocher du taux constaté lors du bilan social 2015. En 2019, la part des hommes à temps partiel augmente de plus de 3 points puis diminue légèrement en 2020 (pour rappel l'effectif permanent de la Région est composé à 58% de femmes et 42% d'hommes).

Le graphique ci-dessous analyse le temps partiel sous un autre angle à savoir le pourcentage de temps partiel par formule ARTT.



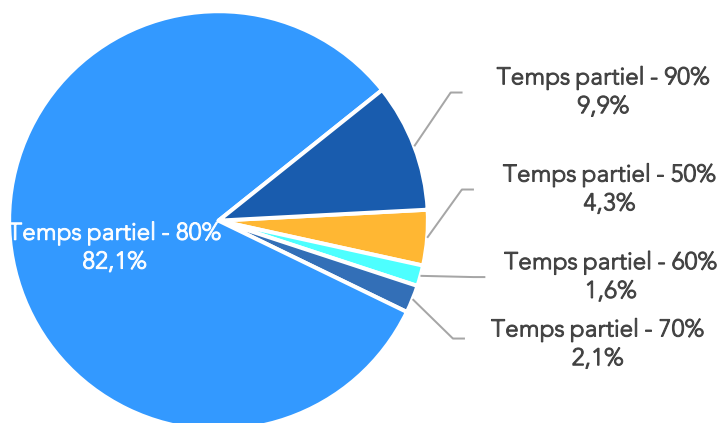
Répartition des agents à temps partiel par catégorie en 2020



En cohérence avec la répartition globale de l'effectif, la catégorie C est la plus représentée dans l'effectif des temps partiels.

Le graphique ci-dessous ne prend pas en compte les agents à temps partiel thérapeutique pour qui la quotité temps de travail est considérée comme étant à 100%. Aussi, pour les agents à temps partiel, hors thérapeutique, la quotité de temps de travail de 80% reste en 2020, comme les années précédentes, fortement majoritaire.

Répartition des quotités de temps de travail des agents à temps partiel en 2020



4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le taux d'absence prenant en compte l'ensemble des absences à l'exception des disponibilités est de 8.33 %, ce qui représente 29.97 jours d'absence (*36,47 jours en 2016*) par an en moyenne par agent.

En 2020, 54% des agents ont eu au moins une interruption de travail au cours de l'année, ce qui représente une baisse de près de 6 points par rapport à 2019.

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est de 3.56% en 2020 (-1.17 point) soit 12,82 jours en moyenne par agent. En 2020, 40.9 % des agents ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire.

Concernant les accidents du travail et maladies professionnelles (AT / MP) en 2020, 440 agents (269 femmes et 171 hommes) représentant 7.6 % de l'effectif permanent ont déclaré au moins un jour d'absence lié à un accident du travail. 91.8% de ces agents étaient affectés dans un lycée soit 404 agents. Il est constaté une baisse de 14% entre 2019 et 2020.

Ces données en matière d'absentéisme ne peuvent être considérées comme significatives en raison des deux confinements, de la fermeture des EPLE et du déploiement du télétravail exceptionnel en raison de la crise sanitaire.

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

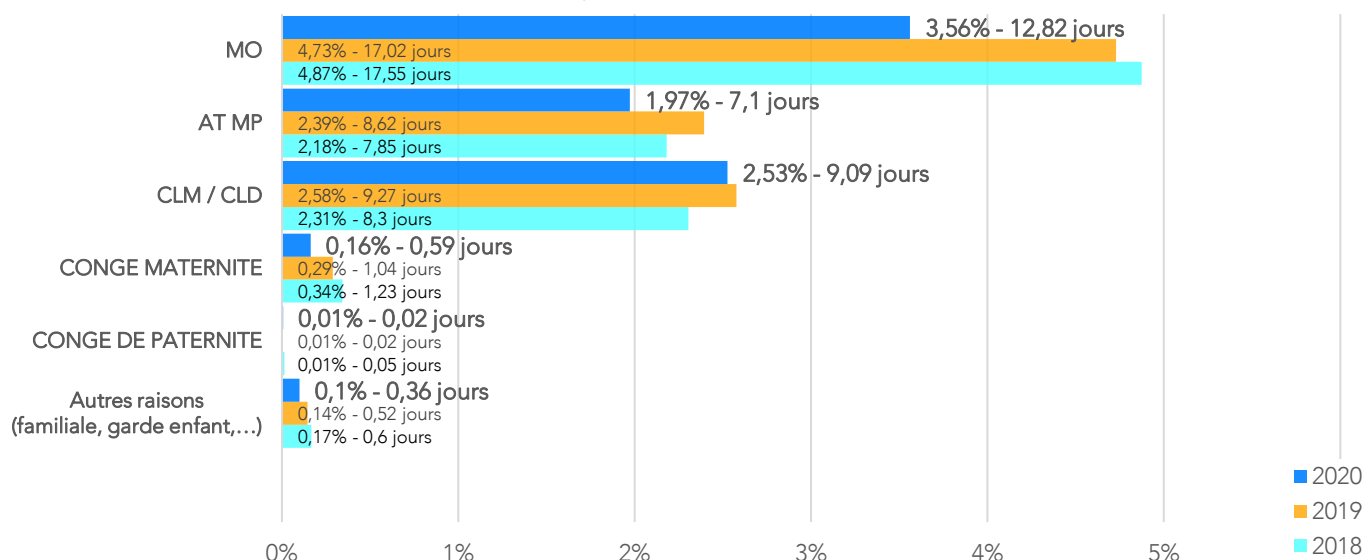
La méthodologie appliquée dans le Rapport Social Unique pour l'étude de l'absentéisme (taux et nombre de jours moyens) prend en compte **les absences**² de l'effectif permanent présent au 31 décembre. Les calculs sont ensuite effectués sur la base du nombre de jours théoriquement travaillés (nombre de jours payés).

4.1. L'absence en Région : par motifs, taux et nombre de jours moyens par agent

4.1.1. L'absence par motifs

Les graphiques ci-après présentent au-delà des taux d'absentéisme les taux d'absences pour raisons familiales et autres.

Evolution du taux d'absentéisme et nombre de jours moyens d'absence de l'effectif permanent par type d'arrêt entre 2018 et 2020



Le taux d'absence des agents permanents présents au 31 décembre, tous types d'absence compris, s'élève à 8.33% (29.97 jours en moyenne par agent) en 2020. Cependant, les taux varient en fonction du type d'absence.

² Les types d'absence recensés au sein de la collectivité sont : maladie ordinaire, accident du travail et maladie professionnelle, congé longue maladie, congé longue durée, congé maternité / paternité, et autres (raisons familiales, garde d'enfant, ...). Selon l'analyse effectuée, tout ou partie de ces motifs peuvent être pris en compte.

Il est également important de préciser que les données présentées dans ce rapport suivent la méthode définie par la DGCL. Celle-ci ne correspond donc pas forcément à celle appliquée lors des études internes.

Comme le montre le tableau ci-dessous, le taux d'absence global varie également en fonction de l'affectation et du sexe.

	EFFECTIF GLOBAL			FEMMES			HOMMES		
	2020	Δ 20/19	Δ 19/18	2020	Δ 20/19	Δ 19/18	2020	Δ 20/19	Δ 19/18
REGION	8,33%	↓ 1,81	↑ 0,25	9,20%	↓ 2,60	↑ 0,77	7,09%	↓ 0,69	↓ 0,42
LYCEES	9,72%	↓ 2,15	↑ 0,34	10,98%	↓ 3,32	↑ 1,39	8,23%	↓ 0,77	↓ 0,82
SERVICES	5,78%	↓ 1,30	↑ 0,17	6,53%	↓ 1,68	↓ 0,03	4,32%	↓ 0,50	↑ 0,62

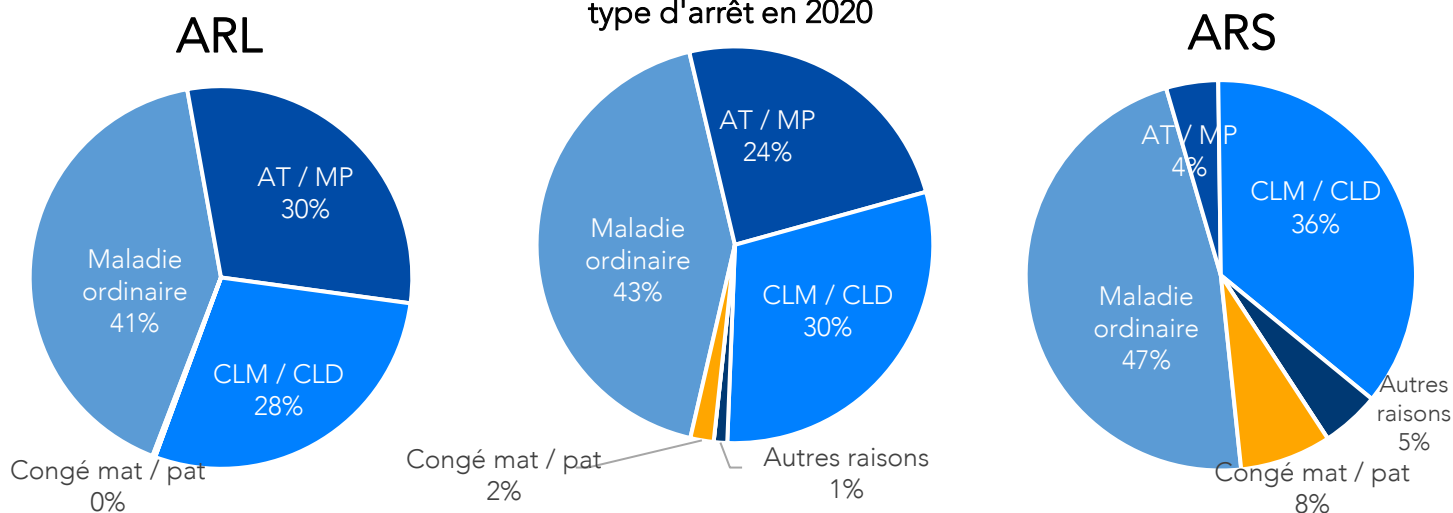
En 2020, la Région comptait 440 agents en AT/MP dont 36 ARS et 404 ARL.

Le tableau ci-dessous propose la répartition du taux d'absence par type d'arrêt et par affectation.

	ARS			ARL		
	2019	2020	Tendance 2020	2019	2020	Tendance 2020
AT / MP	0,55%	0,25%	↓	3,44%	2,92%	↓
Autres raisons	0,40%	0,28%	↓	0,00%	0,00%	↓
CLM / CLD	1,75%	2,09%	↑	3,04%	2,77%	↓
Congé maternité	0,60%	0,42%	↓	0,11%	0,02%	↓
Congé paternité	0,01%	0,01%	↑	0,01%	0,00%	↓
Maladie ordinaire	3,77%	2,72%	↓	5,27%	4,02%	↓

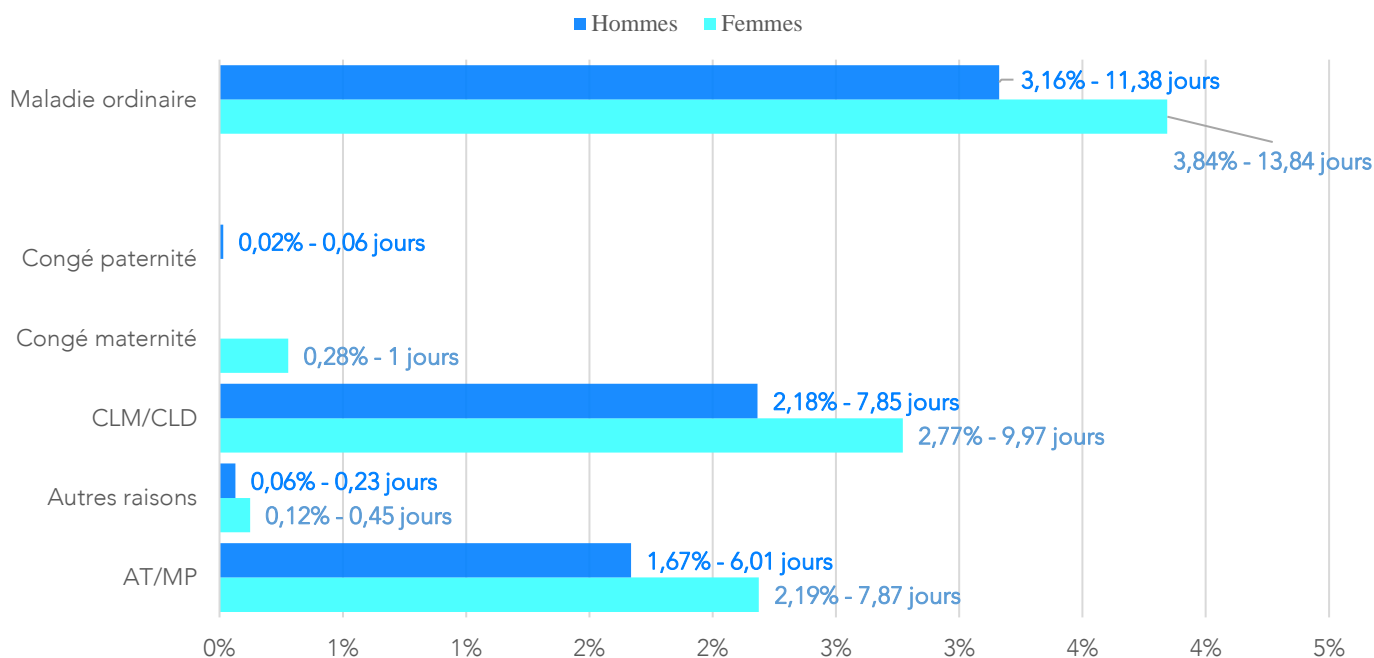
Près de 43% des journées d'absences comptabilisées en 2020 sont dues à de la maladie ordinaire.

Répartition des journées d'absence par type d'arrêt en 2020



L'étude de l'absentéisme par sexe ci-dessous montre que les femmes présentent un taux d'absence globalement plus élevé que celui des hommes et ce, sur l'ensemble des motifs. Il convient de préciser que les données par caractéristique comme ici par sexe sont calculées sur la base de l'effectif étudié et non de l'effectif global.

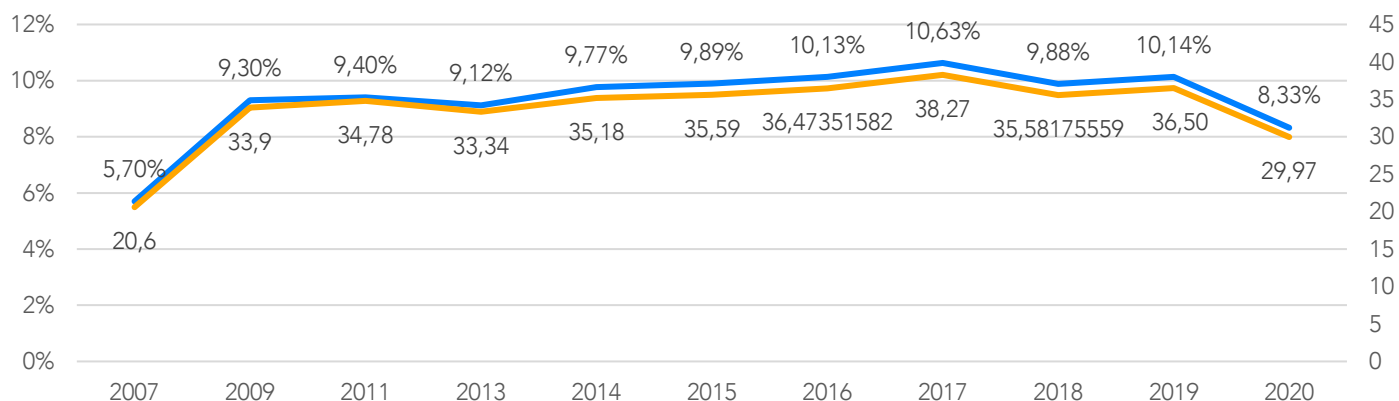
Taux d'absentéisme et nombre de jours moyens par type d'arrêt et par sexe en 2020



4.1.2. L'évolution de l'absence depuis 2007

Le graphique ci-dessous prend en compte l'ensemble des absences des agents à l'exception des disponibilités.

Evolution du **taux d'absentéisme global** et du **nombre de jours moyens d'absence** par agent depuis 2007

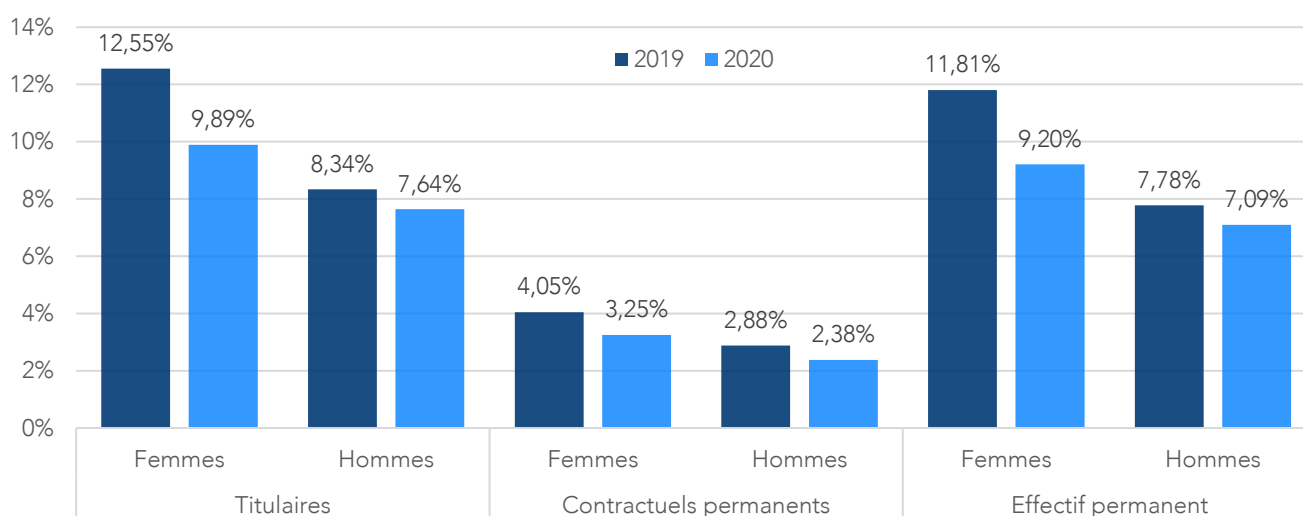


Entre 2007 et 2009, le taux d'absentéisme est passé de 5,7% à 9,3% soit une hausse de 3,6 points en deux ans. Cette forte hausse de l'absentéisme coïncide avec la période de transfert des agents des lycées et l'arrivée de métiers soumis à de fortes contraintes et une pénibilité plus importante.

4.1.3. L'absence selon le sexe, le statut, la catégorie et l'âge

Il convient de préciser que les données par caractéristique telles que le sexe, l'âge ou encore le statut sont calculées sur la base de l'effectif étudié et non de l'effectif global. Par exemple, pour obtenir le taux d'absence des hommes affectés dans les services, l'effectif utilisé (notamment pour déterminer le nombre de jours théoriquement travaillés) sera 696, soit le nombre d'hommes ARS et non pas 5 770, l'effectif permanent.

Evolution (2019-2020) du taux d'absentéisme selon le statut et le sexe des agents permanents



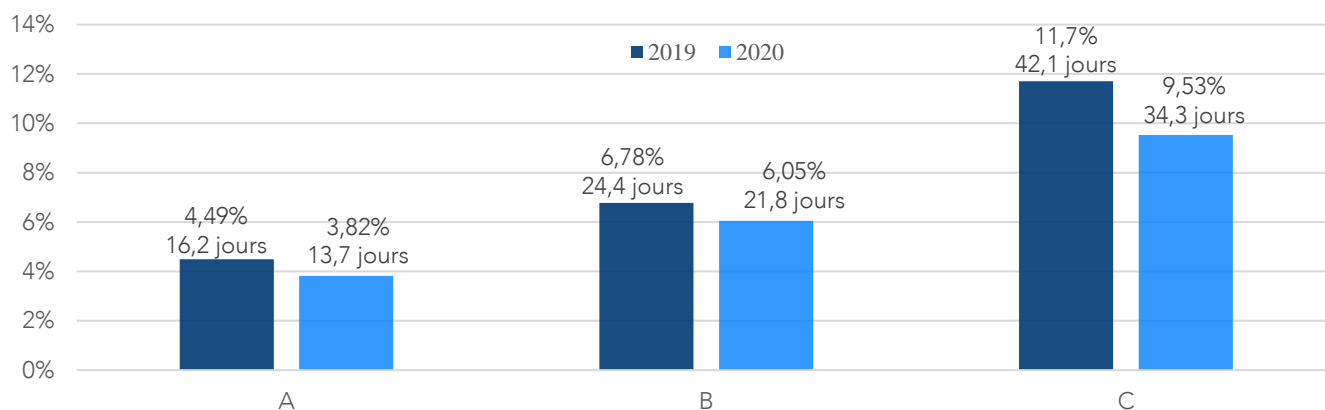
Il est également intéressant d'analyser l'absence sous l'angle du statut, titulaire et non titulaire des agents régionaux. Comme le montre le précédent graphique, les écarts en fonction du statut restent importants en 2020 avec un taux d'absence des femmes titulaires qui atteint 9.89 % contre 3.25 % pour les femmes non titulaires.

L'écart entre les titulaires et les non titulaires est particulièrement dû aux absences de longue durée et aux accidents du travail plus importants chez les agents titulaires mais également dû à la maladie ordinaire. En 2020, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire était de 3.78 % pour les agents titulaires et de 1.79 % pour les agents non titulaires.

		TITULAIRE		CONTRACTUEL		TOTAL	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT / MP	Taux d'absentéisme	2,39%	1,82%	0,43%	0,37%	2,19%	1,67%
	Nombre de jours moyens par agent	8,60	6,55	1,55	1,34	7,87	6,01
Maladie ordinaire	Taux d'absentéisme	4,08%	3,36%	1,84%	1,47%	3,84%	3,16%
	Nombre de jours moyens par agent	14,67	12,09	6,62	5,31	13,84	11,38

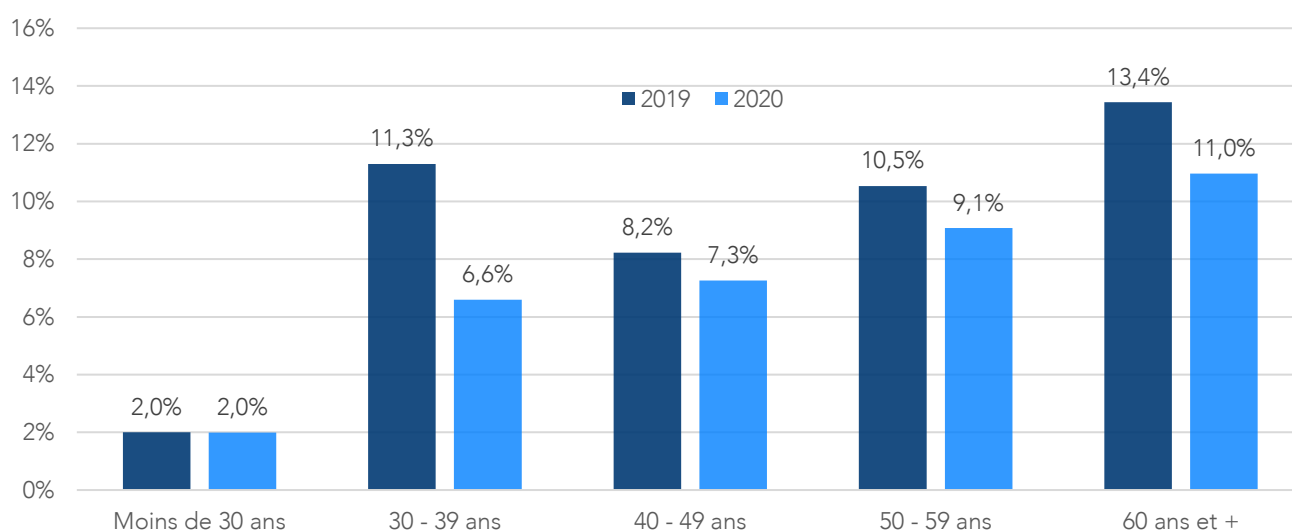
En 2020, le taux d'absence était de 7.78 % dans les services et de 9.72 % dans les lycées. De plus, 83% des agents de catégorie C sont affectés dans les lycées. Le taux d'absence et le nombre moyen de jours d'absence par catégorie constatés ci-après sont donc en cohérence avec les données observées précédemment.

Evolution de l'absentéisme (2019-2020) par catégorie



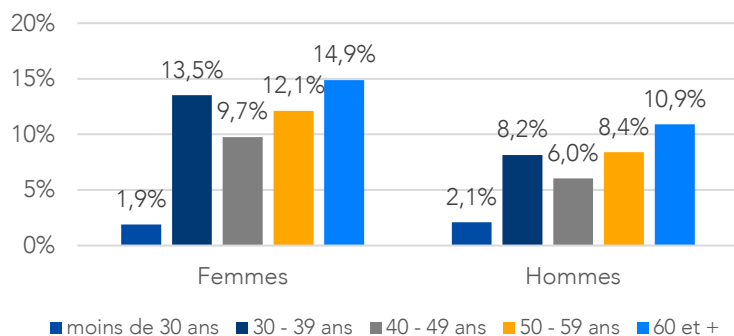
Le critère de l'âge est également une variable importante de l'absentéisme et de l'analyse qui en est faite.

Evolution (2019-2020) de l'absentéisme par tranche d'âge

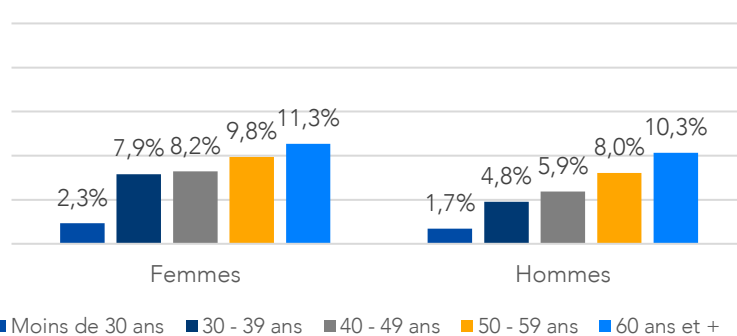


Ce graphique montre une corrélation entre l'âge de l'agent et le taux d'absence avec une augmentation du taux à mesure que l'âge de l'agent augmente.

Taux d'absentéisme par âge et par sexe en 2019



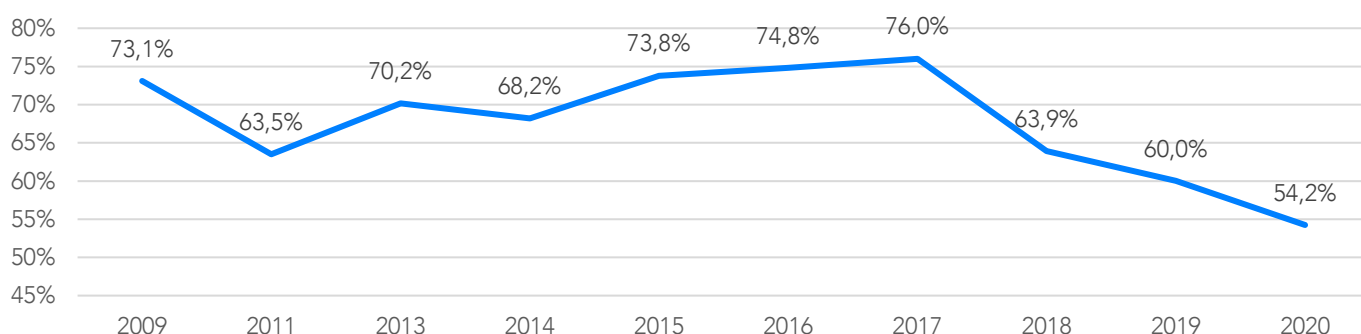
Taux d'absentéisme par âge et par sexe en 2020



Evolution 2019-2020 du taux d'absentéisme	Moins de 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 ans et +	Evolution globale
AT / MP	0,23	-0,72	-0,03	-0,59	-0,53	-0,42
Autres raisons	0,01	-0,14	-0,08	-0,02	0,02	-0,05
CLM / CLD	0,00	-0,77	0,54	0,02	-0,93	-0,05
Congé maternité	-0,14	-0,46	-0,23	0,00	0,00	-0,13
Congé paternité	0,02	0,02	-0,01	0,00	0,00	0,00
Maladie ordinaire	-0,13	-2,62	-1,16	-0,87	-1,03	-1,17
Evolution globale	-0,01	-4,70	-0,97	-1,46	-2,46	-1,81

4.1.4. Nombre d'agents ayant eu au moins un jour d'arrêt de travail

Evolution du pourcentage d'agents ayant eu au moins un jour d'arrêt de travail



En 2020, 54.2% des agents ont eu une interruption de travail au cours de l'année.

Comme pour les données comparatives (depuis 2009) présentées en amont, le pourcentage de 2020 ne prend pas en compte les disponibilités.

4.2. L'absentéisme pour raison de santé

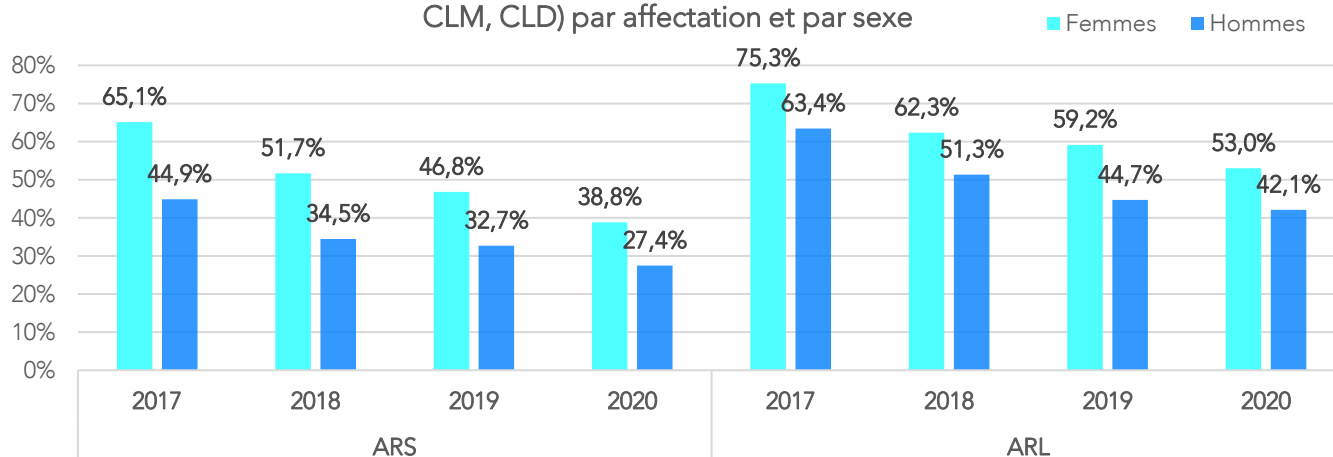
Afin d'apporter un regard plus précis sur l'absentéisme en Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur, comme les années précédentes, cette partie est axée uniquement sur les absences pour raisons de santé à savoir la maladie ordinaire, les congés longue maladie, les congés longue durée et les accidents de travail. L'analyse qui suit exclut donc les arrêts pour garde d'enfant, les disponibilités, les congés exceptionnels et les congés maternité / paternité des agents.

4.2.1. Maladie Ordinaire (MO)

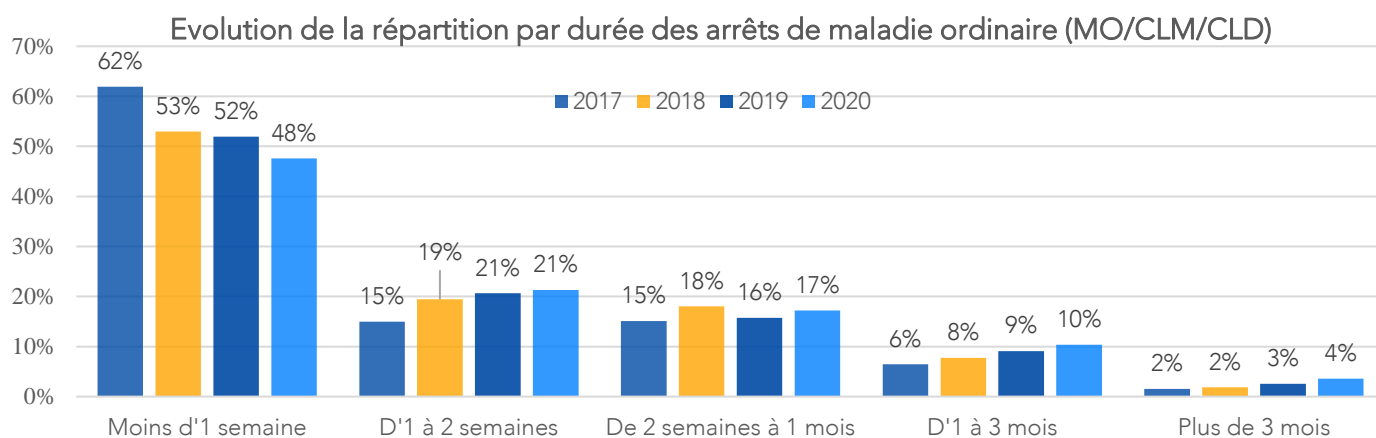
L'étude de la maladie ordinaire, conformément aux normes de la DGCL, comprend les arrêts pour maladie ordinaire mais également les congés longue maladie et congés longue durée.

En 2020, 43% des agents ont été absents au moins une fois pour cause de maladie ordinaire.

Evolution 2017 - 2020 des agents ayant eu au moins 1 jour d'arrêt maladie (MO, CLM, CLD) par affectation et par sexe



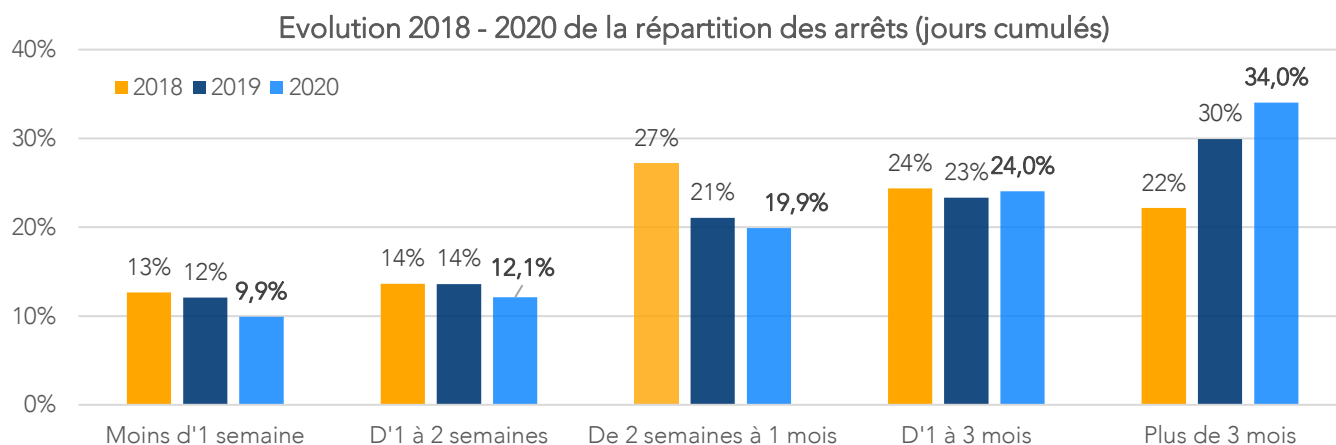
En 2020, 38.8% des femmes affectées dans les services avaient eu au moins un jour d'arrêt .



Le graphique ci-dessus présente la part des arrêts selon leur durée. Plus précisément, 6 790 arrêts ont été recensés en 2020 dont 48% étaient des arrêts de moins d'une semaine.

La répartition de la durée des arrêts est globalement la même que les années précédentes. La part des arrêts de moins d'une semaine qui a significativement baissé en 2018 est de nouveau en baisse cette année. Les arrêts plus longs continuent à augmenter légèrement.

Parallèlement à cela, il est intéressant de regarder non plus le nombre d'arrêts selon la durée mais le nombre de jours cumulés pour chacune des durées. Cela signifie que, les 6 790 arrêts pour maladie ordinaire (yc CLM/CLD) représentent 126 418 jours d'absence et par exemple, les arrêts de moins d'une semaine cumulent 12 535 jours d'absence soit 10%.



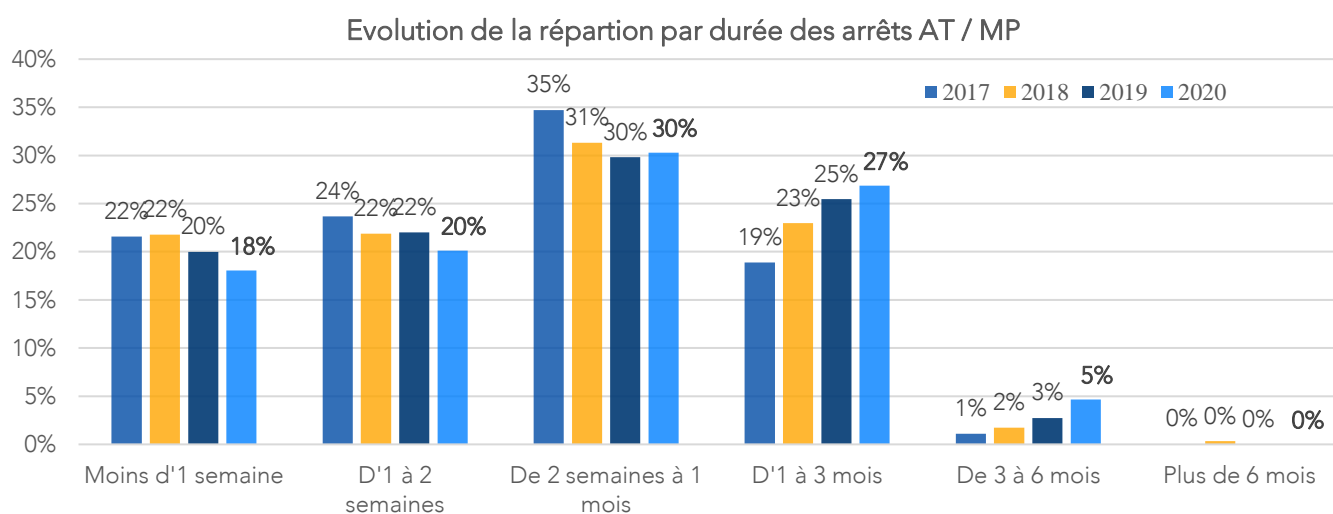
Cette nouvelle analyse permet d'identifier que les arrêts de plus de deux semaines sont à l'origine de près de 78% des journées d'absence. De plus, la mise en relation des deux graphiques précédents permet également de montrer que si les arrêts de moins d'une semaine sont majoritaires (48% des arrêts), ils ne représentent que 10% des journées d'absence de l'année.

4.2.2. Accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP)

Dans le cadre de l'étude de l'absentéisme, les données relatives aux accidents du travail ne reflètent pas le nombre d'accidents mais bien le nombre d'arrêts de travail en lien direct avec un accident.

2020	Nombre d'agents		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'arrêts		Total agents	Total jours d'arrêt	Total nombre d'arrêts
	ARL	ARS	ARL	ARS	ARL	ARS			
Accident du travail	353	35	33 002	1 884	1 328	94	388	34 886	1 422
Maladie professionnelle	59	1	12 140	224	279	4	60	12 364	283
Total AT / MP	404	36	45 142	2 108	1 607	98	440	47 250	1 705

En 2020, 440 agents (269 femmes soit 8% de l'effectif féminin et 171 hommes soit 7,1% de l'effectif masculin), représentant 7,6 % de l'effectif permanent, ont déclaré au moins un jour d'absence lié à un accident du travail. 92 % de ces agents étaient affectés dans un lycée soit 404 agents.

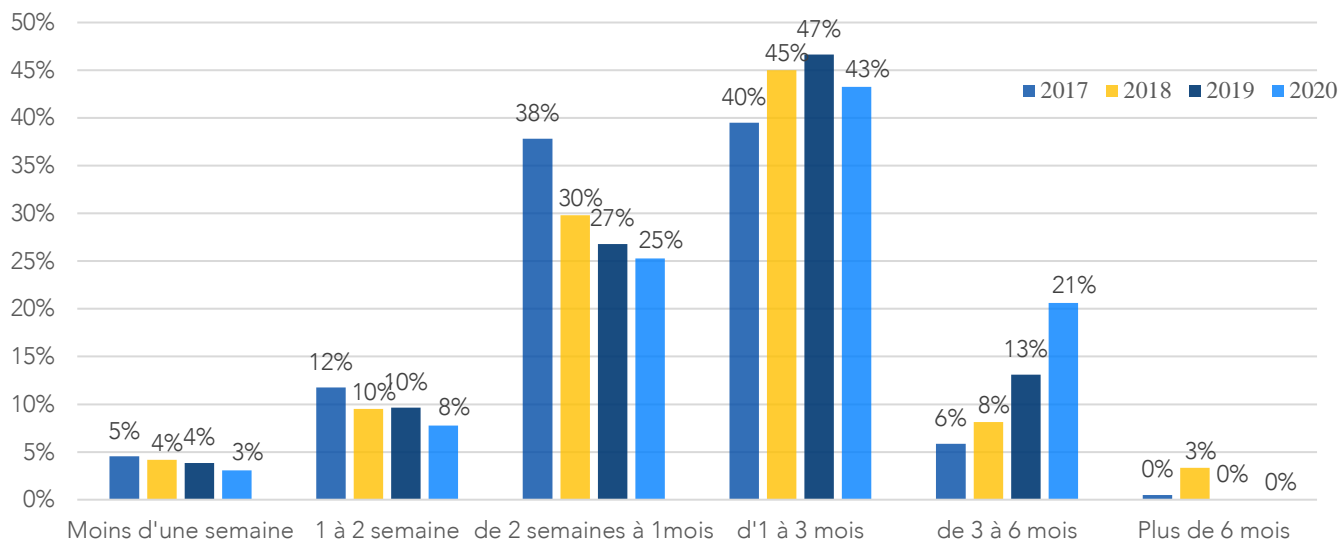


Le graphique ci-dessus présente la part des arrêts selon leur durée. Plus précisément, 1 705 arrêts (yc les renouvellements) ont été recensés en 2020, dont 30% étaient des arrêts compris entre deux semaines et un mois.

Il est important de préciser que le nombre d'arrêts ne correspond pas au nombre d'accidents puisqu'un même accident du travail peut entraîner plusieurs arrêts de travail distincts.

Il est par ailleurs intéressant de regarder la répartition, non plus du nombre d'arrêts mais du nombre de jours cumulés. (On ne regarde plus ici la répartition des 1 705 arrêts pour accidents du travail, mais la répartition des 47 250 jours d'absences).

Evolution 2017 - 2020 de la répartition des arrêts (jours cumulés)



On constate ici que les arrêts d'un à trois mois, qui ne représentent que 27% des arrêts, génèrent 43% des jours d'absences.

5. LA REMUNERATION

La rémunération brute des agents de la Région en 2020 s'est élevée à 185,1 millions d'euros. Le régime indemnitaire représentait 48,5 millions d'euros soit 26.2 % de la rémunération brute.

En 2020, le salaire brut mensuel moyen des agents de la Région était de 2 803,15 €. Ce montant était de 2 774,11 € pour les femmes et de 2 843,67 € pour les hommes soit un écart de 69.57 €.

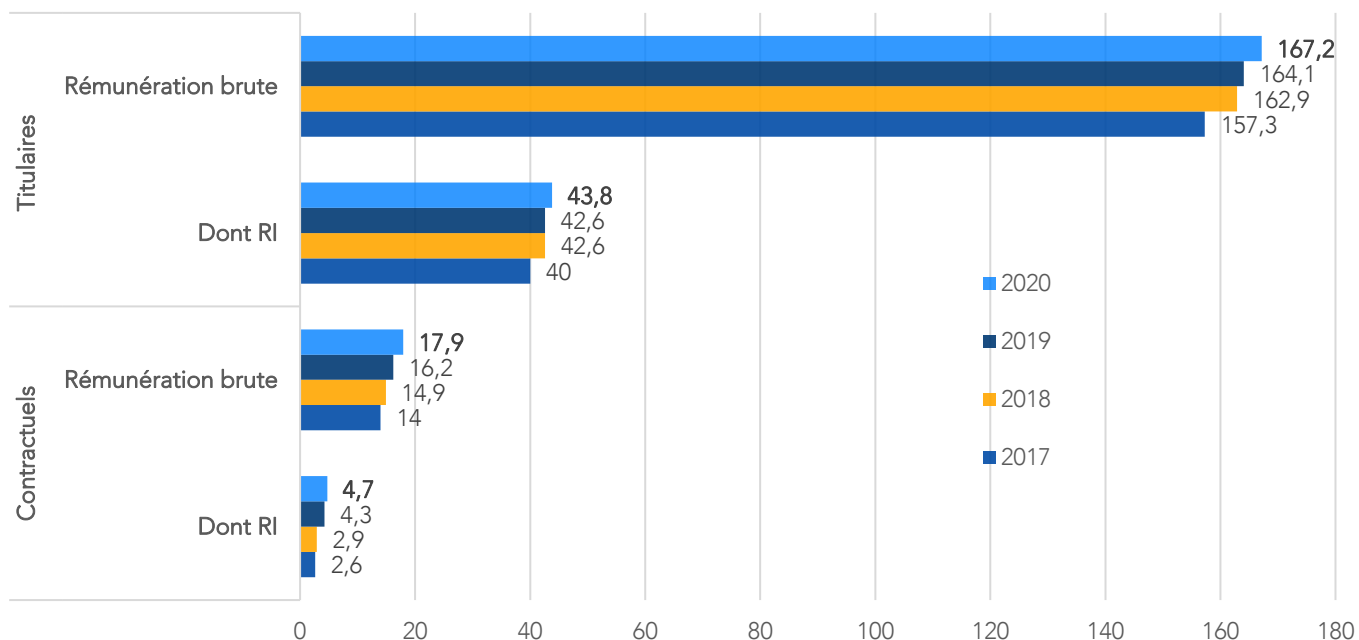
Le salaire mensuel médian était de 2 466,73 €. Ce montant était de 2 442,13 € pour les femmes et de 2 503,43 € pour les hommes soit un écart de 60,29 €.

Ces chiffres prennent en compte l'ensemble de l'effectif permanent. Ils doivent donc être analysés au regard des différents indicateurs évoqués précédemment (statut, absentéisme, ...etc.).

5. LA RÉMUNÉRATION

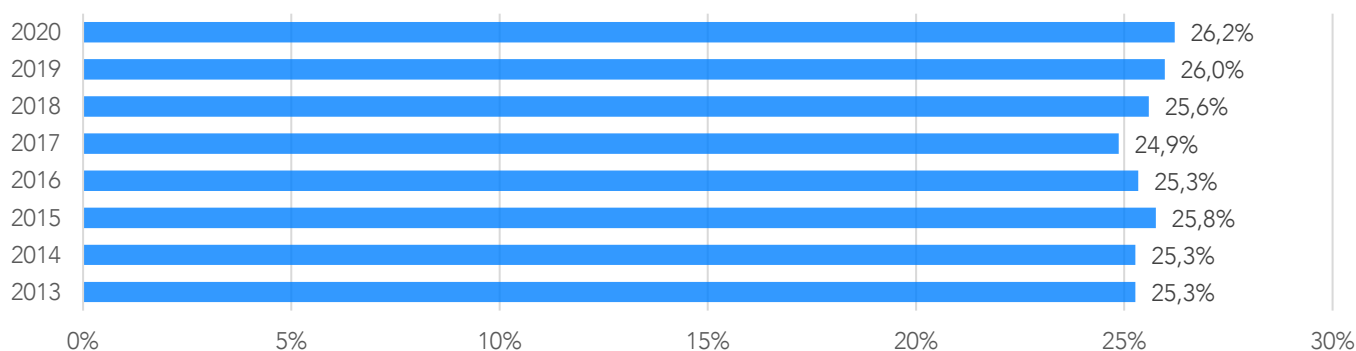
5.1. Structure et évolution de la rémunération

Evolution de la rémunération des agents affectés sur un emploi permanent
(en millions d'euros)



La progression de la rémunération des agents constatée en 2020 (+4,8 millions d'euros par rapport à 2019) est supérieure à celle de 2019 (+2,5 millions d'euros) mais inférieure à celle de 2018 (+6,5 millions d'euros).

Evolution de la part du RI dans la rémunération brute des agents affectés sur un emploi permanent



5.2. Analyse de la rémunération brute de l'effectif permanent à temps plein et présent toute l'année

EFFECTIF PERMANENT		GLOBAL	ARL	ARS
Salaire moyen	Annuel	33 637,80 €	27 984,55 €	43 922,12 €
	Mensuel	2 803,15 €	2 332,05 €	3 660,18 €
Salaire médian	Annuel	29 600,79 €	27 837,18 €	38 517,85 €
	Mensuel	2 466,73 €	2 319,77 €	3 209,82 €

Le salaire mensuel moyen est plus élevé au sein des services qu'au sein des lycées. Cette différence de rémunération est liée à la différence des métiers exercés et notamment, l'absence d'emploi de catégorie A, en plus du faible taux de catégorie B dans les lycées.

EFFECTIF PERMANENT		GLOBAL	FEMMES	HOMMES
Salaire moyen	Annuel	33 637,80 €	33 289,27 €	34 124,08 €
	Mensuel	2 803,15 €	2 774,11 €	2 843,67 €
Salaire médian	Annuel	29 600,79 €	29 305,58 €	30 029,10 €
	Mensuel	2 466,73 €	2 442,13 €	2 502,43 €

Ecart de rémunération mensuelle sur la base de l'effectif permanent titulaire à temps plein et présent toute l'année 2020

Rémunération brute mensuelle moyenne	Effectif permanent	Femmes	Hommes	Ecart F/H
ARS	3 660,18 €	3 547,84 €	3 875,70 €	- 327,85 €
A+	4 191,39 €	4 098,23 €	4 359,38 €	- 261,16 €
A	6 408,65 €	6 140,15 €	6 777,16 €	- 637,01 €
B	3 203,93 €	3 197,87 €	3 217,15 €	- 19,28 €
C	2 683,70 €	2 657,40 €	2 738,97 €	- 81,57 €
ARL	2 332,05 €	2 257,63 €	2 419,88 €	- 162,26 €
B	3 261,26 €	3 035,49 €	3 304,89 €	- 269,40 €
C	2 312,11 €	2 252,71 €	2 384,56 €	- 131,85 €
TOTAL	2 803,15 €	2 774,11 €	2 843,67 €	- 69,57 €

En 2020, l'écart de rémunération a diminué par rapport à 2019 avec un écart moyen de 70 € (-14€) par mois et 835€ (-176€) par an.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se réduit lorsque l'effectif de base de l'analyse est le plus similaire possible. Pour autant, certains facteurs entrent encore en compte tel que l'âge, l'ancienneté dans le statut, dans le grade, ...etc.

Une analyse plus fine est réalisée dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action égalité homme femme.


Dans ce plan d'action, la méthode préconisée par le Ministère du Travail pour le calcul de l'indicateur d'écart de rémunérations a été appliquée, comme suit :

MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

1. Constituer des groupes en croisant la tranche d'âge et la CSP (ou niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes).

 Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes.


2. Calculer le total des effectifs retenus en prenant en compte uniquement les groupes valables.

 Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.

3. Calculer, pour chacun des groupes constitués, la rémunération moyenne des femmes et des hommes en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne.

Calculer en pourcentage l'écart entre la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, pour chacun des groupes valables.

4. Appliquer le seuil de pertinence. Celui-ci est fixé à 5% (ou 2% si l'entreprise a opté pour une classification par niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes).

 Ainsi, pour chaque groupe dont l'écart est positif, retrancher 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre 0 et 5 (ou 2) sont ramenés à 0. Pour chaque groupe dont l'écart est négatif, ajouter 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre -5 (ou -2) et 0, sont ramenés à 0.

5. Calculer l'écart pondéré pour chacun de ces groupes (multiplier l'écart par l'effectif du groupe / effectif total hors groupes éliminés).

Calculer l'écart global pour cet indicateur en additionnant tous les écarts pondérés des groupes valables. Cet écart global est exprimé en valeur absolue.

Ladite méthode, mise en pratique, conduit aux résultats suivants pour 2020 :

'En jaune : en faveur des femmes / En bleu en faveur des hommes

Calcul par groupe de Grades/tranches d'âge			Calcul par groupe de Fonctions/tranches d'âge		
2020	CAT	Ecarts de rémunération pondérés par les ETPT (%)	2020	CAT	Ecarts de rémunération pondérés par les ETPT (%)
ARS	A+	0,9%	ARS	A+	2,3%
	A	0,3%		A	0,9%
	B	2,4%		B	-0,7%
	C	1,0%		C	0,8%
	ARS	0,8%		ARS	0,7%
ARL	B	-3,9%	ARL	B	6,7%
	C	0,6%		C	0,9%
	ARL	0,5%		ARL	1,0%

En application de la méthode précitée, pour les catégories A+ il est constaté que les agents régionaux de genre féminin perçoivent une rémunération moyenne inférieure de 0,9% à celle des agents régionaux de genre masculin.

5.3. Le régime indemnitaire

Montants annuels moyens du régime indemnitaire sur la base de l'effectif permanent titulaire à temps plein et présent toute l'année 2020

Régime indemnitaire annuel moyen	Effectif permanent	Femmes	Hommes	Ecart F/H
ARS	13 983,65 €	13 207,64 €	15 472,49 €	-2 264,85 €
A+	16 201,01 €	15 450,19 €	17 554,93 €	-2 104,75 €
A	28 130,45 €	26 054,19 €	30 979,92 €	-4 925,73 €
B	11 843,58 €	11 642,65 €	12 281,58 €	-638,93 €
C	9 402,67 €	9 197,59 €	9 833,71 €	-636,12 €
ARL	5 974,79 €	5 709,09 €	6 288,39 €	-579,30 €
B	11 446,42 €	11 020,13 €	11 528,78 €	-508,65 €
C	5 857,41 €	5 675,51 €	6 079,26 €	-403,75 €
TOTAL	8 815,63 €	8 710,79 €	8 961,91 €	-251,12 €

Part du régime indemnitaire dans la rémunération brute annuelle en 2020

Régime indemnitaire annuel moyen	Effectif permanent	Femmes	Hommes	Ecart F/H
ARS	31,8%	31,0%	33,3%	-2,2
A+	32,2%	31,4%	33,6%	-2,1
A	36,6%	35,4%	38,1%	-2,7
B	30,8%	30,3%	31,8%	-1,5
C	29,2%	28,8%	29,9%	-1,1
ARL	21,4%	21,1%	21,7%	-0,6
B	29,2%	30,3%	29,1%	1,2
C	21,1%	21,0%	21,2%	-0,3
TOTAL	26,2%	26,2%	26,3%	-0,1

La part du régime indemnitaire dans la rémunération brute annuelle des agents affectés sur un emploi permanent est stabilisée depuis 2015 entre 25% et 26% de la rémunération brute des agents. Cette part est plus importante pour les agents des services (31.8%) que pour les agents des lycées (21.4%).

5.4. Les éléments variables de rémunération

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action égalité femmes hommes, l'une des mesures vise à suivre les éléments variables de rémunération que sont le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) et les revalorisations IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise).

Il est utilisé ici la méthode d'écart pondérés par les effectifs vu précédemment mais en ne tenant pas compte cette fois ci des tranches d'âge qui ne doivent pas avoir d'impact sur ses variables.

2020	Grade (Groupe >3F 3H)	Moy CIA/ETPT	Moy CIA/ETPT	Ecart €	Ecart %	Ecart Pondéré par groupe de grade.
		F	M			
	ARS	269 €	255 €	14 €	5%	17%
	ARL	233 €	267 €	- 34 €	-13%	3%
	Total Région	247 €	264 €	- 17 €	-6%	8%
2020	Grade (Groupe >3F 3H)	Moy Reval IFSE/ETPT	Moy Reval IFSE/ETPT	Ecart €	Ecart %	Ecart Pondéré par groupe de grade.
		F	M			
	ARS	8,8 €	8,7 €	0,1 €	1%	4%
	ARL	8,4 €	8,3 €	0,1 €	1%	-2%
	Total Région	8,6 €	8,4 €	0,1 €	2%	0%

Concernant le CIA moyen par ETPT des femmes, il est inférieur de 6% à celui des hommes. Toutefois, au regard de l'écart pondéré par les effectifs et par groupe de grade, il est constaté un écart de 8% en faveur des femmes.

Concernant la revalorisation de l'IFSE, la différence entre les femmes et les hommes est faible tant au regard de l'écart direct (2%) que de l'écart pondéré par groupe de grade (0%).

6. LA FORMATION

Le nombre de jours de formation était stable entre 2013 et 2015 avec 10 000 journées de formation dispensées par an en moyenne. En 2016, le nombre de jours de formation dispensés avait diminué pour atteindre 7 562 jours. On constate ensuite une hausse des jours de formation en 2017 et 2018 (respectivement + 11% et +34%) soit un retour à un nombre de journées de formation supérieur à 10 000. Les données 2019 permettent de constater une stabilisation à plus de 10 000 journées de formation, malgré une légère baisse (-4%). Pour l'année 2020, est identifiée une forte baisse de jours de formation égale à -54%. Cette variation significative est la conséquence du contexte sanitaire particulier précisé en introduction.

En 2020, 4 964 journées de formation ont été dispensées et 1 941 agents ont eu au moins un jour de formation soit 33.6 % de l'effectif permanent.

L'analyse du taux d'agents formés par affectation souligne que 56% des agents des services et 21% des agents des lycées ont été formés en 2020.

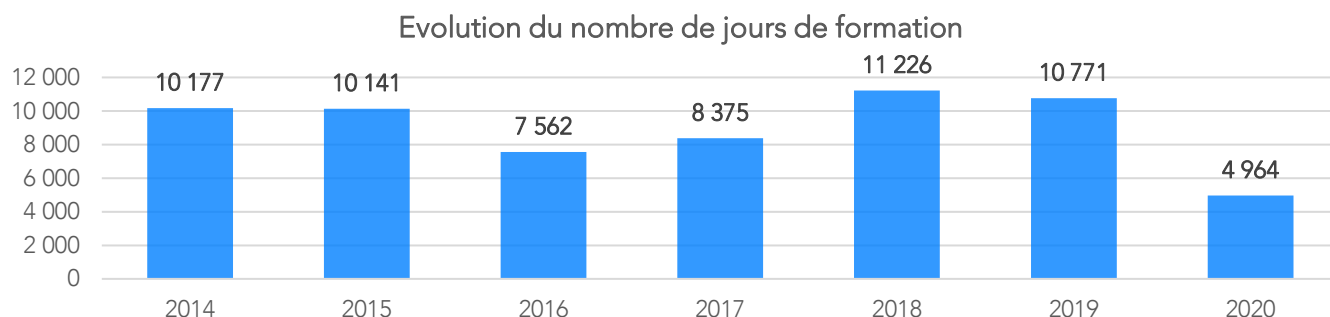
L'analyse de ce même taux par catégorie indique que 57.4% des agents de catégorie A, 63% des catégories B et 33.6% des catégories C ont été formés en 2020.

L'analyse des jours de formation révèle par ailleurs que les 4 964 jours de formation réalisés en 2020 sont répartis à 27% pour les agents de catégorie A, à 14% pour les agents de catégorie B et enfin, à 59% pour les agents de catégorie C.

6. LA FORMATION

6.1. La formation : les évolutions

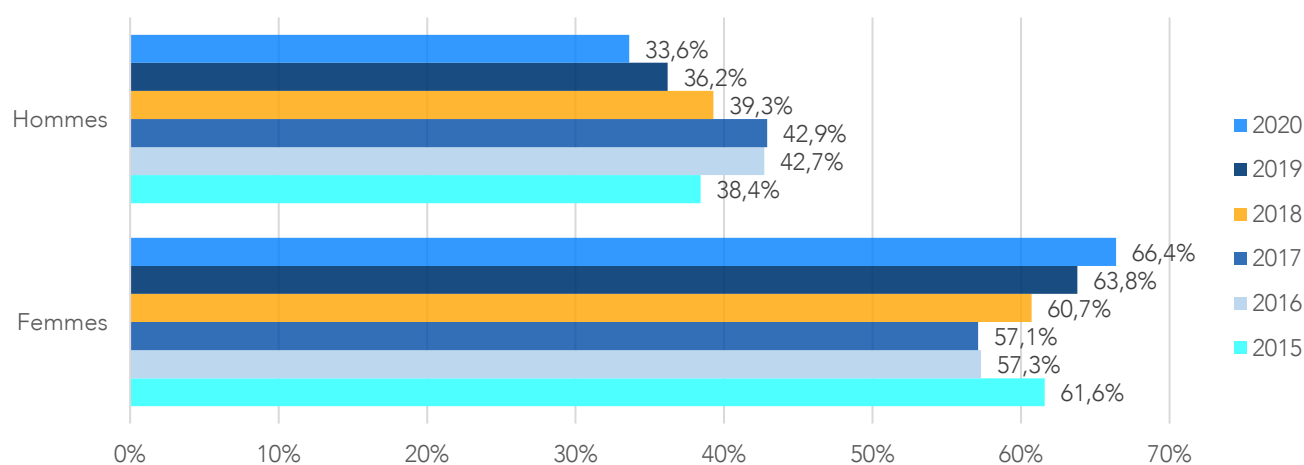
Tous les types de formation sont pris en compte dans cette partie (préparations concours, formations statutaires obligatoires, de perfectionnement et personnelles).



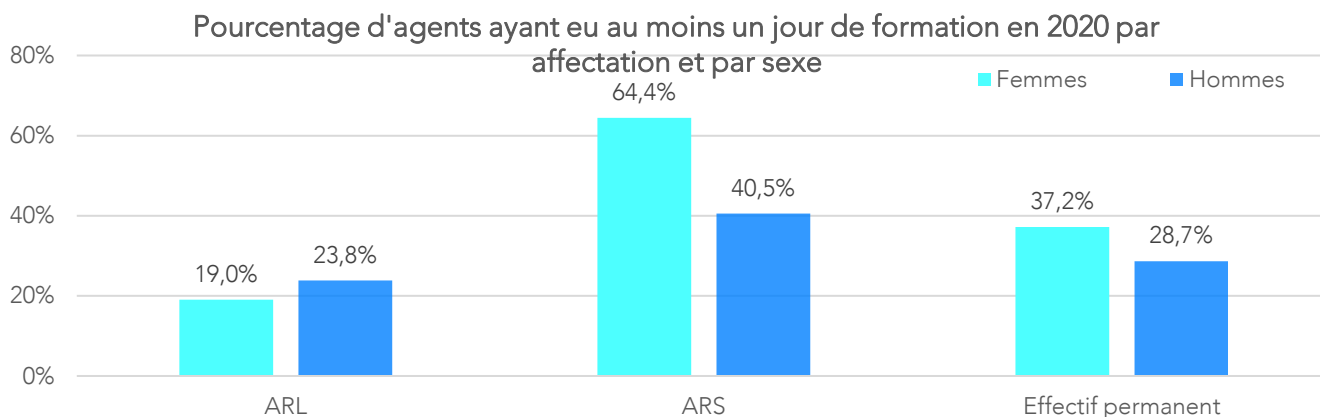
NB : La différence de périmètre de la requête portant sur les données relatives au RSU (agents permanent au 31/12) permet d'expliquer des écarts avec des résultats précédemment diffusés. Notamment, les formations des agents non permanents ne sont pas prises en compte ici.

En 2020 seules 4 964 journées de formations ont pu être réalisées, du fait du contexte sanitaire, des annulations du CNFPT et des annulations des prestataires de formations.

Evolution 2015 - 2020 de la répartition par sexe des jours de formation



La répartition des jours de formation par sexe tend vers plus de mixité en 2016 et 2017 avec près de 43% d'hommes et 57% de femmes. En 2018, on constate à nouveau une répartition similaire à celle des années 2009-2015, avec 39,3% d'hommes et 60,7% de femmes. Cette tendance s'est accentuée en 2019, puis en 2020 avec 33,6% d'hommes et 66,4% de femmes.

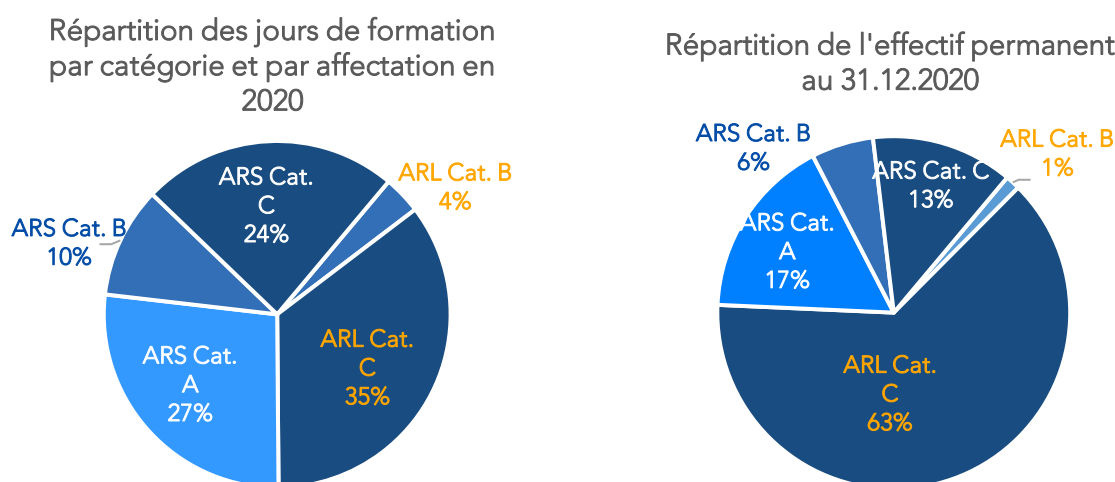


En 2020, 1 941 agents ont eu au moins un jour de formation, soit 33.6 % de l'effectif permanent. Le nombre d'agents ayant eu au moins un jour de formation a diminué de 42.5 % soit 1437 agents de moins qu'en 2019.

L'analyse du taux d'agents formés par affectation souligne que 56.3% des agents des services et 21.2% des agents des lycées, ont été formés en 2020.

L'analyse de ce même taux par catégorie indique que 57.4% des agents de catégorie A, 63.1% des catégories B et 25.7% des catégories C ont été formés en 2020.

L'analyse des jours de formation révèle par ailleurs que les 4 964 jours de formation réalisés en 2020 sont répartis à 27% pour les agents de catégorie A, à 14% pour les agents de catégories B et enfin, à 59% pour les agents de catégories C.



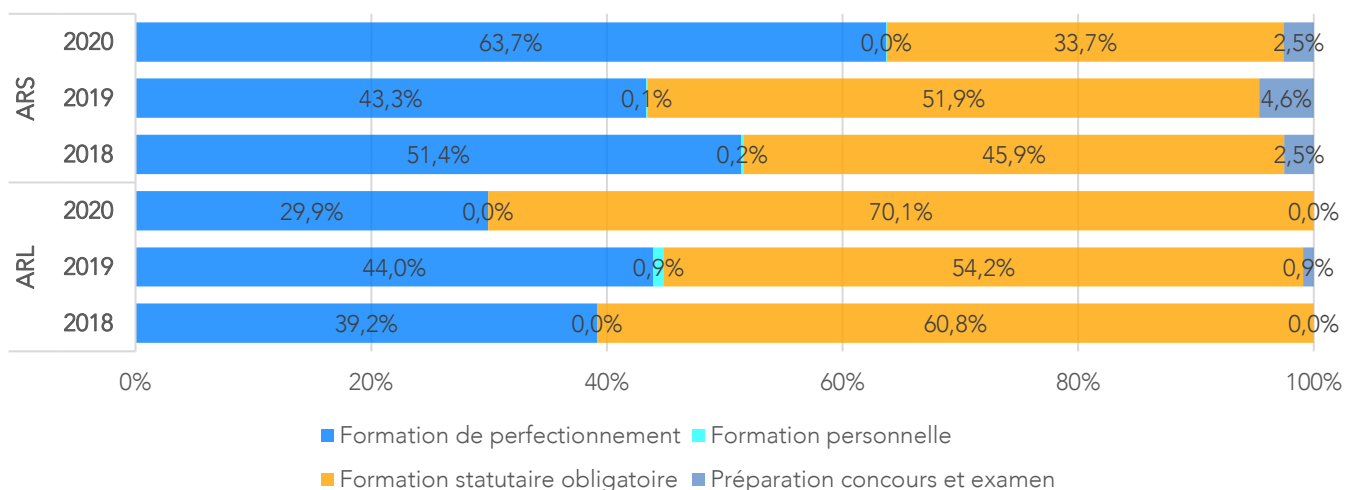
Le parallèle entre la répartition des journées de formation par catégorie et par affectation et la part de ces mêmes critères dans l'effectif global permet de mettre en exergue une structure différente des répartitions. Par exemple, les agents des lycées représentent 63% de l'effectif permanent et représentent par ailleurs seulement 35% des jours de formation dispensés au cours de l'année 2020.

6.2. Les différents types de formations

STRUCTURE DE LA FORMATION PAR TYPE EN 2020	Nombre de journées de formation	Nombre d'agents formés	Répartition des formations par type
Formation de perfectionnement	2 513,0	1 369	50,6%
Formation personnelle	2	7	0,0%
Formation Statutaire Obligatoire	2 372	913	47,8%
<i>dont FSO FI Formation intégration</i>	707	134	14,2%
<i>dont FSO FPPE 1er emploi</i>	342	150	6,9%
<i>dont FSO FPPR poste à responsabilité</i>	60,5	26	1,2%
<i>dont FSO professionnalisation tout long carrière</i>	1 263,0	603	25,4%
Préparation concours et examen	77,5	22	1,6%
TOTAL	4 964,0	2 311,0	100%

La méthode utilisée ici pour comptabiliser les agents formés est différente de celle appliquée précédemment. En effet, afin d'identifier le pourcentage d'agent ayant eu au moins un jour de formation au cours de l'année 2020, un agent ayant suivi plusieurs formations a été comptabilisé une seule fois. Dans cette partie, les agents sont comptabilisés selon le type de formation suivie. Ainsi, à titre d'exemple, un agent qui aurait participé à deux formations de perfectionnement et une formation personnelle serait recensé une fois dans chaque catégorie.

Répartition des jours de formation par type et par affectation (2018-2020)

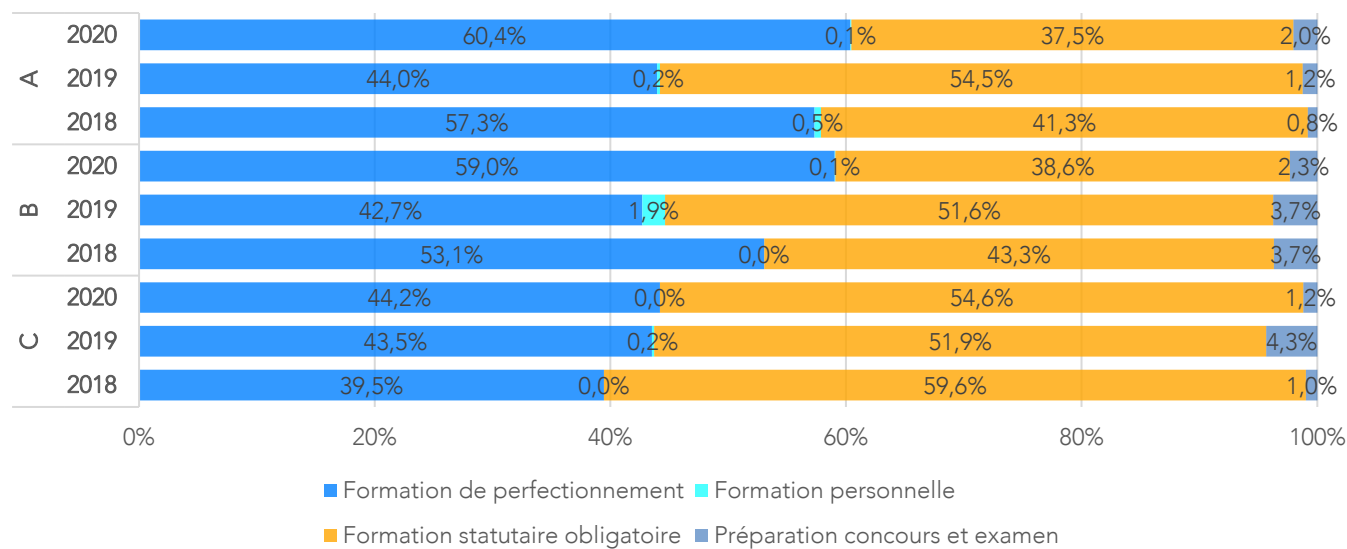


Il est à noter que l'année 2018 correspondait au terme d'une période FPTLC (Formation de Professionnalisation Tout au Long de la Carrière) ce qui a conduit le service formation à proposer des sessions de formation au bénéfice de tous les agents n'ayant pas réalisé le nombre de jour requis sur la période considérée, afin de leur permettre de respecter leur obligation réglementaire.

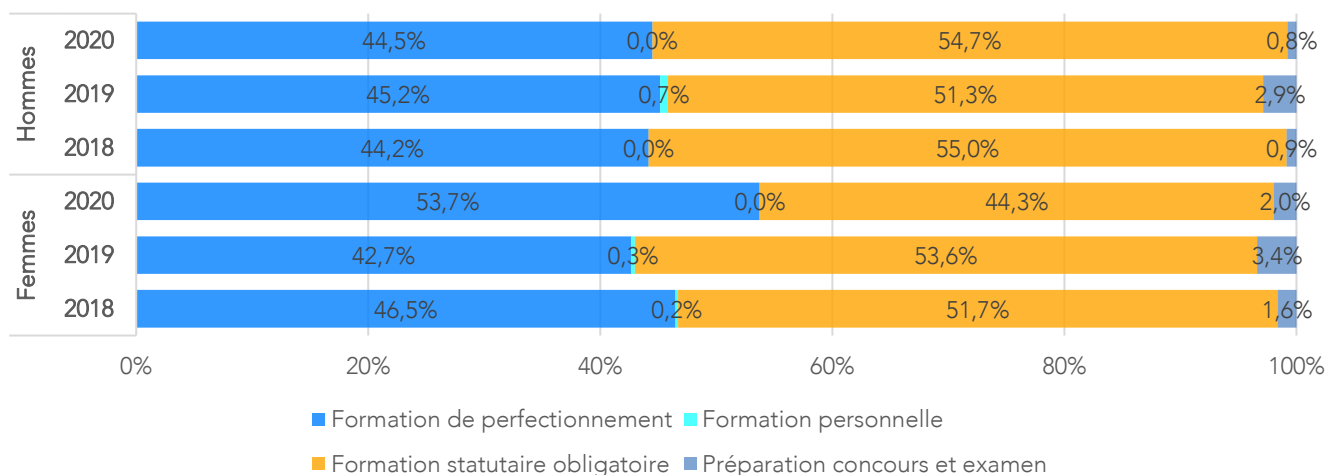
Dans les services, la part de formation statutaire obligatoire a baissé en 2020. Dans le même temps, cette part a augmenté dans les lycées.

Pour l'année 2020, très particulière du fait du contexte sanitaire, la répartition des jours de formation par catégorie permet d'identifier une réduction de la proportion de formations statutaires obligatoires pour les agents de toutes les catégories.

Répartition des jours de formation par type et par catégorie (2018-2020)



Répartition des jours de formation par type et par sexe (2018-2020)



7. L'ACTION SOCIALE

En 2020, les dépenses au titre de l'action sociale s'élevaient à 13 740 989 €. Certaines prestations sociales impliquent une participation financière prélevée directement sur la paie des agents (mutuelles, chèques vacances, titres restaurants). Ces prestations avec participation représentent 75% du budget de l'action sociale soit 10 243 018 €.

Par ailleurs, concernant la protection sociale complémentaire, 22.5% des agents régionaux ont bénéficié d'une participation employeur aux mutuelles au titre du maintien de salaire (prévoyance) et 31.7% d'une couverture santé. La participation employeur annuelle moyenne pour un agent est de 67€ pour la prévoyance et de 281.49€ pour la santé. En 2020, la participation employeur aux mutuelles s'élevait à 689 881€

Depuis 2019, le dispositif « titres-cadeaux » auparavant géré par le Comité des Œuvres Sociales, a été internalisé au sein de la Direction des Ressources Humaines. Tout événement confondu, : évènements familiaux, rentrée scolaire, Noël et les médailles du travail, ce sont 12 149 cartes qui ont été distribuées aux agents en 2020, pour un budget de 1 212 949 €.

Les prestations d'action sociale, couvrant l'aide pour enfants handicapés, participations pour la garde d'enfants, colonies ou centres de vacances ont représenté un budget de 506 173 €.

In fine, en 2020, le budget consommé au titre des prestations sociales représente 4,76% du budget global RH.

Entre 2019 et 2020, les dépenses ont augmenté de 3,6 % soit de 483 243 €.

En 2020, le Fonds d'Intervention Financière (FIF) a dépensé 46 510 € au titre de secours non remboursable et 30 950 € de prêts sociaux.

7. L'ACTION SOCIALE

7.1. La composition du budget de l'action sociale et son évolution

En 2020, les dépenses au titre de l'action sociale s'élevaient à 13 740 898€. Les prestations sociales impliquant une participation financière prélevée directement sur la paie des agents (mutuelles, chèques vacances, titres restaurants) représentent 75% du budget de l'action sociale soit 10 243 018 €.

	2017	2018	2019	2020
COS	1 737 663 €	2 290 408 €	1 431 965 €	1 568 623 €
COS	1 663 995 €	2 249 512 €	1 383 750 €	1 518 750 €
Quote-part TR COS	73 668 €	40 896 €	48 215 €	49 873 €
Prestations sociales	291 708 €	288 685 €	1 535 537 €	1 851 797 €
Action sociale (diverses aides)	130 614 €	147 362 €	133 187 €	506 173 €
Crèche	142 553 €	122 546 €	121 548 €	106 074 €
Frais de services	18 541 €	18 777 €	19 010 €	26 602 €
Titres Cadeaux			1 261 791 €	1 212 949 €
Prestations sociales (paie)	9 473 209 €	10 010 205 €	10 055 153 €	10 243 018 €
Chèques vacances	1 608 060 €	1 629 220 €	1 599 415 €	1 599 336 €
Mutuelles	2 696 665 €	2 829 572 €	2 935 724 €	3 007 411 €
Titres restaurant	5 168 485 €	5 551 413 €	5 520 014 €	5 636 270 €
Fonds d'intervention financière	88 728 €	174 250 €	235 000 €	77 460 €
Prêts FIF	47 750 €	109 750 €	148 750 €	30 950 €
Secours FIF	40 978 €	64 500 €	86 250 €	46 510 €
Total action sociale	11 591 308 €	12 763 548 €	13 257 654 €	13 740 898 €

7.2. L'évolution du budget de l'action sociale

En 2020, le budget consommé au titre des prestations d'action sociale représente 4,76% du budget global RH.

Entre 2019 et 2020, les dépenses ont augmenté de 3,6 % soit de 483 243 €.

Cette évolution constatée s'explique principalement par :

- L'augmentation exceptionnelle des prestations d'action sociale (+372 k€) est liée aux remises gracieuses accordées aux agents en temps partiel thérapeutique (388 k€).
- L'évolution de la subvention COS (+135 k€) détaillée en 7.4.

7.3. La mutuelle

En 2020, 22.5% des agents régionaux ont bénéficié d'une participation employeur au titre du maintien de salaire (prévoyance) et 31.7% d'une couverture santé.

2020	PREVOYANCE			SANTE		
	<i>Bénéficiaires</i>	<i>Participation</i>	<i>Participation annuelle moyenne par agent</i>	<i>Bénéficiaires</i>	<i>Participation</i>	<i>Participation annuelle moyenne par agent</i>
A	415	35 678,94 €	86 €	608	165 158,65 €	271,64 €
B	238	15 431,48 €	65 €	281	76 714,50 €	273,01 €
C	836	48 229,44 €	58 €	1208	348 407,94 €	288,42 €
TOTAL	1489	99 339,86 €	67 €	2097	590 281,09 €	281,49 €

La participation employeur annuelle moyenne pour un agent est de 67€ pour la prévoyance et de 281,49€ pour la santé. En 2020, la participation employeur aux mutuelles s'élevait à 689 881€

Maintien de salaire – Prévoyance : 1 489 agents ont bénéficié d'une participation employeur en 2020, soit plus de 22% de l'effectif de la collectivité.

Complémentaire Santé : 2097 agents ont bénéficié d'une participation employeur en 2020, soit près de 32% de l'effectif de la collectivité.

Les agents des services sont plus représentés dans le dispositif « PSC Labellisation » que les agents des Lycées :

- En Santé, 60 % des agents des services sont bénéficiaires de l'aide labellisée contre seulement 16 % des agents des lycées.
- En Prévoyance, 46 % des agents des services ont demandé le bénéfice de l'aide labellisée contre moins de 10 % des agents des lycées.

7.4. Le Comité des Œuvres Sociales

En 2020, le budget consommé au titre du COS a augmenté de 135 k€ soit +9.8 %

Cette évolution constatée entre 2019 et 2020 s'explique par un report exceptionnel de solde N-2 (2018) de 169 k€.

7.5. Le Fonds d'Intervention Financière (FIF)

Créé par une délibération de mars 2002, le Fonds d'Intervention Financière était, en 2020, dans sa 18^{ème} année d'existence.

7.5.1. Le budget du FIF

La délibération N°19-42 du 15 mars 2019 a décidé de porter le plafond des dépenses du fonds d'intervention financière en faveur des agents régionaux de 167.500 € à 250.000 € annuels (100.000 € seront réservés aux secours non remboursables et 150.000 € aux secours remboursables)

En 2020, le Fonds d'Intervention Financière (FIF) a dépensé 46 510 € au titre secours non remboursable et 30 950 € de prêts sociaux.

7.5.2. Les dossiers traités par le FIF

Le terme « dossier » recouvre le nombre de demandes examinées et non le nombre d'agents concernés. En effet, le FIF doit faire face à un endettement des ménages croissant et souvent, les dossiers doivent être représentés en commission pour des attributions de secours, les agents n'étant plus en mesure de faire face à un remboursement de prêt social. Ainsi, le cas d'un même agent peut générer plusieurs présentations lors de différentes commissions.

Sur cette période de 18 années, il y a eu au total 1233 dossiers présentés, soit une moyenne de plus de 68 par an.

Parmi ces 1233, seuls 106 dossiers ont fait l'objet d'un avis réservé et/ou reporté et/ou refusé de la part de la commission, soit 8.6 %.

Une demande peut concerner autre chose qu'une aide financière, comme par exemple une modulation des échéances d'un prêt existant, une remise gracieuse du solde d'un prêt...

Les commissions sont devenues quasi mensuelles depuis 2005 et il y en a eu 163 depuis 2002 soit une moyenne d'un peu plus de 9 commissions par an et 7 dossiers par commission.

8. LE DIALOGUE SOCIAL

Les chiffres clés du dialogue social en 2020 :

- 8 Comités Techniques (CT) dont 2 de rattrapage
- 7 Commissions Administratives Paritaires (CAP)
- 1 Commissions Consultatives Paritaires (CCP)
- 11 Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) + 5 réunions d'informations CHSCT
- 35 séances de groupes de travail sur 14 thèmes différents
- 4 Commissions CPF
- 6 Commissions FIF

1 343 agents ont fait grève en 2020, soit 20% de l'effectif pour, au total, 2 308 journées de grève.

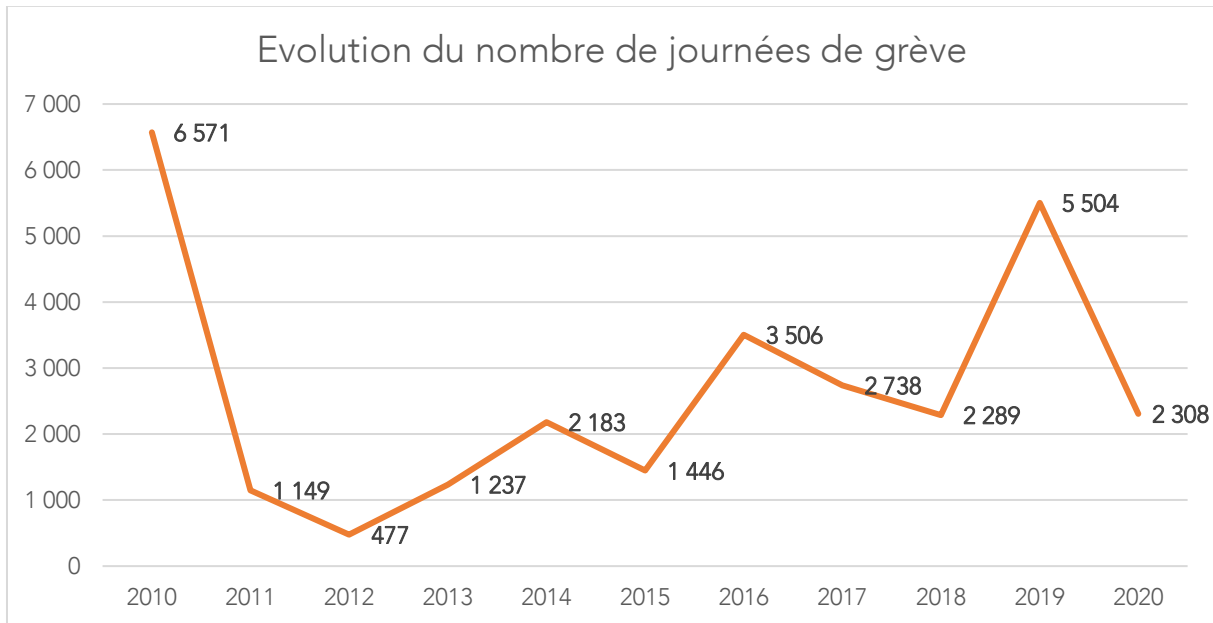
En 2020, le volume horaire utilisé par les organisations syndicales était de :

- 9 155 heures au titre de l'article 14 (contingent global d'absence) soit 5,81 ETP
- 38 088 heures au titre de l'article 19 (décharge d'activité) soit 24,18 ETP

8. LE DIALOGUE SOCIAL

8.1. L'exercice du droit de grève

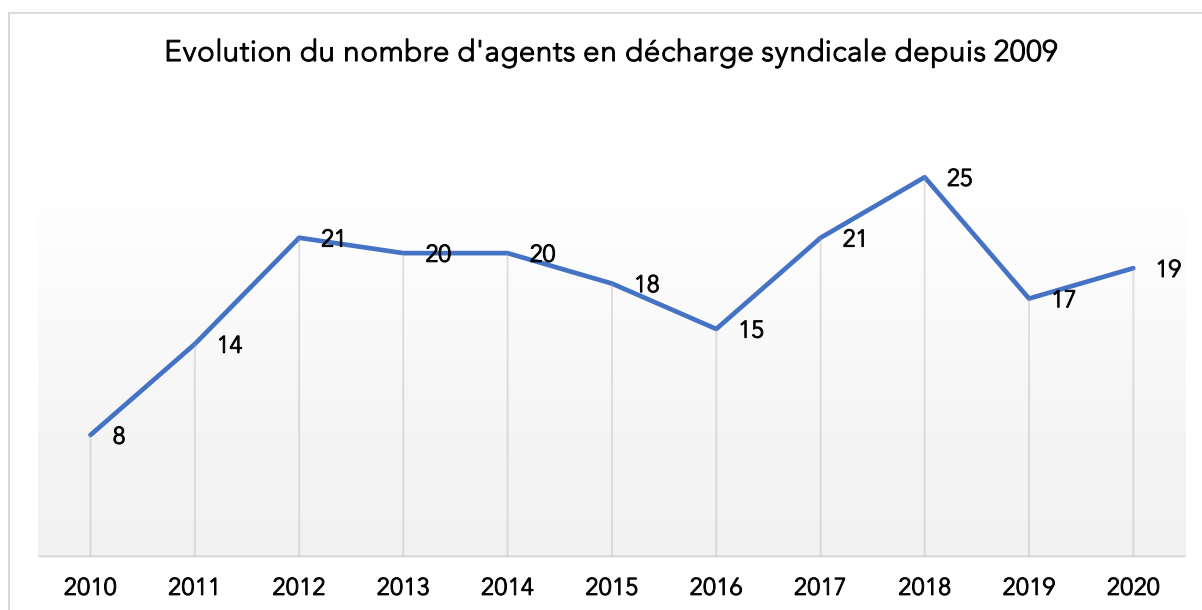
Selon les normes DGCL, pour les arrêts de travail inférieurs à une journée, le nombre de journée-agents est calculé sur la base de 7 heures pour une journée. Par exemple, 7 agents faisant grève durant une heure chacun représentent une journée de grève.



Le nombre de journées de grève baisse en 2020 par rapport à 2019.

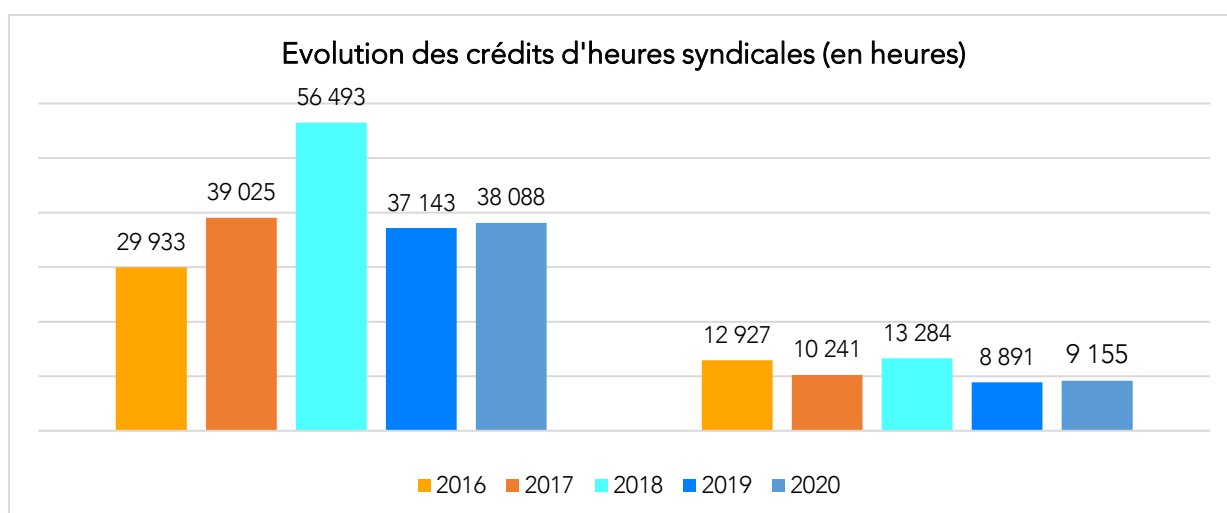
Le nombre d'agents grévistes en 2020 est de 1 343 soit 20% de l'effectif.

8.2. Les crédits d'heures syndicales



	Droit annuel réglementaire	Volume horaire annuel octroyé	Volume horaire utilisé en 2020	ETP du crédit temps syndical utilisé
Contingent global d'absence <i>(article 14)</i>	9155 heures	9155 heures	7 430 heures	5,81 ETP
Décharge d'activité <i>(article 19)</i>	18 000 heures	38 251 heures	38 088 heures	24,18 ETP

Le calcul des ETP est calculé sur la base de 1575 heures, moyenne des durées annuelles de décharge décomptées pour les ARS et ARL.



8.3. Les instances paritaires et groupes de travail

L'activité dialogue social en 2020 a été particulièrement dense malgré le contexte sanitaire.

Au total, on identifie 35 séances de groupes de travail sur 14 thèmes différents (29 en 2016 sur 17 thèmes différents), 11 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sans compter les réunions d'informations CHSCT, 8 comités techniques, 8 commissions administratives et consultatives paritaires et 4 commissions CPF.

8.3.1. Nombre d'instances et de groupes de travail

Instances paritaires/ Groupes de Travail/ commissions /Années	2016	2017	2018	2019	2020
Comité Technique	6	6	7	6	6
<i>Comité Technique de rattrapage</i>	2	4	2	2	2
CAP A/B/C	13	12	10	16	7
CCP A/B/C				5	1
CHSCT	2	3	3	7	11
<i>CHSCT spécifique / réunions d'informations</i>	1		4		5
Thématiques / Groupes de travail	17 (29 sessions)	13 (32 sessions)	15 (35 sessions)	30 (70 sessions)	14 (35 sessions)
Commission CPF				9	4
Commission FIF	3	7	10	10	6
Commission de Conciliation A/B/C				2	
Total de réunions et instances de travail	56	74	71	127	77

8.3.2. Instances paritaires

Une nouvelle instance concernant les agents contractuels, la CCP a été créée et mise en œuvre pour la première fois en 2019.

La délibération n°18-53 du 16 mars 2018 a fixé, pour le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), le maintien du paritarisme ainsi que le nombre de représentants. Ainsi, au comité technique, le nombre de représentants titulaires est de 15 pour la collectivité et les représentants du personnel. Au CHSCT, le nombre de représentants titulaires est de 10 pour la collectivité et les représentants du personnel.

Le scrutin des prochaines élections professionnelles devrait se dérouler le 8 décembre 2022, au plus tard. Ces élections seront pour partie modifiées au regard des adaptations et nouvelle instance prévues par la loi du 26 août 2019 dite Loi Dussopt.

8.3.3. Composition des groupes travail

Depuis 2019, le comité technique a approuvé la formalisation des modalités pratiques de fonctionnement des groupes de travail.

Dans la préparation et/ou le prolongement des séances des Comités Techniques et des CHSCT, il est possible de prévoir l'instauration de groupes de travail réunissant l'administration et les organisations syndicales siégeant dans cette instance afin de pouvoir échanger sur des sujets spécifiques, au besoin en prévoyant plusieurs séances de travail.

8.3.4. Groupes de travail réalisés en 2020

Groupes de travail 2020
Accord-Cadre QVT
Parcours de rémunération des contractuels
Plan Santé
Protection Sociale Complémentaire
Charte Santé QVT
Généralisation de la suppléance territorialisée
Postes ARL
Astreintes
Mobilité ARL
Télétravail
Baromètre QVT
Lignes directrices de gestion
Plan d'action égalité femmes hommes
Charte de la mobilité interne

**RÉGION
PROVENCE
ALPES
CÔTE D'AZUR**

