

**RÉGION  
PROVENCE  
ALPES  
CÔTE D'AZUR**



**RAPPORT SOCIAL UNIQUE  
2023**

*Document présenté au comité social territorial du 04/12/2024*



# SOMMAIRE

<b>1. LES EFFECTIFS .....</b>	<b>11</b>
1.1. PRESENTATION GLOBALE DE L'EFFECTIF .....	11
1.2. ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF PERMANENT .....	11
1.3. STRUCTURATION DE L'EFFECTIF PERMANENT .....	14
1.3.1. <i>Les catégories et cadres d'emplois</i> .....	14
1.3.2. <i>Les filières</i> .....	16
1.3.3. <i>La pyramide des âges</i> .....	17
1.4. LES ARRIVÉES ET DEPARTS EN 2023 .....	19
1.5. DEROULEMENT DE CARRIERE .....	20
1.5.1. <i>Avancements de grade</i> .....	20
1.5.2. <i>Avancements d'échelon</i> .....	21
1.5.3. <i>Promotion interne</i> .....	21
<b>2. LE BUDGET RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>25</b>
2.1. STRUCTURE ET EVOLUTION DES DEPENSES RH .....	25
2.2. ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE .....	25
<b>3. LE TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>29</b>
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
<b>4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>39</b>
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 2013</i> .....	41
4.1.3. <i>L'absence selon le sexe, le statut, la catégorie et l'âge</i> .....	41
4.1.4. <i>Nombre d'agents ayant eu au moins un jour d'arrêt de travail</i> .....	44
4.2. L'ABSENTEISME POUR RAISON DE SANTE.....	44
4.2.1. <i>Maladie</i> .....	45
4.2.2. <i>Accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP)</i> .....	46
<b>5. LA RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>51</b>
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
<b>6. LA FORMATION.....</b>	<b>59</b>
6.1. LA FORMATION : LES EVOLUTIONS.....	59
6.2. LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATIONS .....	61
<b>7. L'ACTION SOCIALE .....</b>	<b>65</b>
7.1. LA COMPOSITION DU BUDGET DE L'ACTION SOCIALE ET SON EVOLUTION .....	65
7.2. L'EVOLUTION DU BUDGET DE L'ACTION SOCIALE.....	65
7.3. PARTICIPATION SANTE PREVOYANCE .....	65
7.4. LA COTISATION DE L'ACTION SOCIALE.....	66
7.5. LE FONDS D'INTERVENTION FINANCIERE (FIF).....	66



7.5.1.	<i>Le budget du FIF</i> .....	66
7.5.2.	<i>Les dossiers traités par le FIF</i> .....	67
<b>8.</b>	<b>LE DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>71</b>
8.1.	L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE .....	71
8.2.	LES CREDITS D'HEURES SYNDICALES .....	71
8.3.	LES INSTANCES PARITAIRES ET GROUPES DE TRAVAIL.....	72
8.3.1.	<i>Nombre d'instances et de groupes de travail</i> .....	72
8.3.2.	<i>Thématiques des groupes de travail de 2023</i> .....	73

# 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<sup>er</sup> janvier 2021. Ce document est présenté tous les ans au comité social territorial.

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.

- La méthodologie

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

Les données présentes dans ce rapport sont, pour la plupart, issues de l'application ASTRE RH, au 31 décembre 2023. Concernant la prise en compte des agents, il s'agit, au même titre que les années antérieures, de **l'effectif permanent rémunéré en activité**.

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.

- Repères et chiffres clefs

En 2023, le nombre moyen d'agents régionaux est de 6 023 contre 5 982 en 2022.

Nombre moyen d'agents	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ARS	2 127	2 130	2 131	2 139	2 124	2 201
ARL	3 944	3 860	3 857	3 858	3 858	3 822
<b>Total</b>	<b>6 071</b>	<b>5 990</b>	<b>5 988</b>	<b>5 996</b>	<b>5 982</b>	<b>6 023</b>

Entre 2022 et 2023 la légère baisse du nombre moyen d'agents régionaux des lycées (ARL) de -36 agents (-0.9%) s'explique par des difficultés de recrutements au regard des tensions sur le marché de l'emploi notamment sur certaines spécialités.

Une hausse est constatée, sur la même période, pour l'effectif des agents régionaux des services (ARS) s'expliquant principalement par l'intégration des agents de l'AREA, les créations de postes de la DGECEM et de la DGATTED (effet année pleine).

Concernant **les effectifs permanents au 31 décembre 2023** qui correspond à l'effectif étudié dans ce rapport **soit 5 850 agents**, il est constaté une hausse de 10 emplois permanents soit +0,17%.

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 **59,4% de femmes et 40,6% d'hommes** au 31 décembre 2023. Cette proportion reste stable depuis 2016. Concernant la répartition titulaires et non titulaires au sein de la collectivité, la proportion de titulaires est 87,7% la proportion des contractuels est de 12,3%. Elle reste stable par rapport à 2022.

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 50,46 ans en 2023. En 2023, près de 59,4% 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.

Quant à l'évolution de carrière des agents, 488 agents ont bénéficié d'un avancement de grade et 48 agents ont bénéficié d'une promotion interne.

En prenant en compte l'ensemble des positions administratives, le taux d'agents à temps partiel en 2023 sur l'ensemble de l'effectif permanent est de 7,79 % soit 456 agents.

En 2023, le taux global d'absence tout motif confondu des agents permanents et présents au 31 décembre s'établit à 8,5 % (soit 30,7 jours d'absence en moyenne par agent) contre 10% en 2022 (soit 36 jours d'absence en moyenne par agent). Il faut noter que ce taux ne comprend pas les disponibilités maladie qui représentent 0,8% de taux d'absentéisme supplémentaire, dans un souci de cohérence avec les données des rapports des années antérieures. En 2023, les taux varient en fonction du type d'absence. Près de 46,58% des journées d'absences comptabilisées sont liées à de la maladie ordinaire. Le taux moyen d'absence pour maladie ordinaire est de 3,98 % et le taux moyen d'absence pour accident du travail et maladie professionnelle est de 1,97 % avec une grande disparité de répartition selon les agents (ARS/ARL).

En 2023, 57,5% des agents ont eu au moins un jour d'arrêt de travail. Le nombre d'arrêts de moins d'une semaine a augmenté en 2023, cependant ils ne représentent que 12,7% des journées d'absence de l'année.

Plus spécifiquement pour la maladie ordinaire, il est constaté une diminution de 18 942 jours d'absence comparé à 2022.

S'agissant des arrêts, en 2023 il est constaté une diminution de 2 018 arrêts, par rapport à 2022 ce qui représente près de 19%.

Ces variations sont concomitantes à :

- la fin de la suspension du jour de carence à compter du 1er février 2023, en cas de Covid 19 ;
- et la décote du régime indemnitaire à compter du 1er janvier 2023 à partir du 12e jour d'absence en maladie ordinaire.

L'évolution du budget de la masse salariale est de +4,22% entre 2022 et 2023 principalement liée aux mesures gouvernementales de juillet 2022/2023 et à la Prime du pouvoir d'achat exceptionnelle versée en décembre 2023. Quant au budget des prestations d'action sociale, il représente 4,7% du budget global RH.

Concernant le dialogue social en 2023, ont été organisées 29 séances de groupes de travail sur 15 thèmes différents ainsi que 4 Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT), 6 Comités Sociaux Territoriaux (CST), 10 commissions administratives et consultatives paritaires et 4 commissions CPF.



# 1. LES EFFECTIFS

Sur le périmètre du RSU au 31 décembre 2023, qui sera la référence du présent rapport, la Région comptait 5 850 agents affectés sur un emploi permanent (5 840 en 2022), 59,4% de femmes et 40,6% d'hommes répartis entre les services (35,6%) et les lycées (64,4%) :

- Agents Régionaux des Services (ARS) : 2 084 agents, 66,4% de femmes et 33,6% d'hommes.
- Agents Régionaux des Lycées (ARL) : 3 766 agents, 55,5% de femmes et 44,5% d'hommes.

En 2023, l'âge moyen est de 50,5 ans (51,6 ans dans les lycées et 48,5 ans dans les services) et 59,4% de l'effectif est compris entre 45 et 59 ans.

La catégorie C regroupe le plus grand nombre d'agents (74,5% soit 4 356 agents) en raison de la part importante des agents régionaux des lycées (ARL) dans l'effectif. Par ailleurs, quelle que soit la catégorie, les femmes sont plus représentées que les hommes.

Au cours de l'année 2023, 480 agents sont arrivés à la Région et 376 agents en sont partis.

Dans le cadre du plan de promotion 2023, il y a eu :

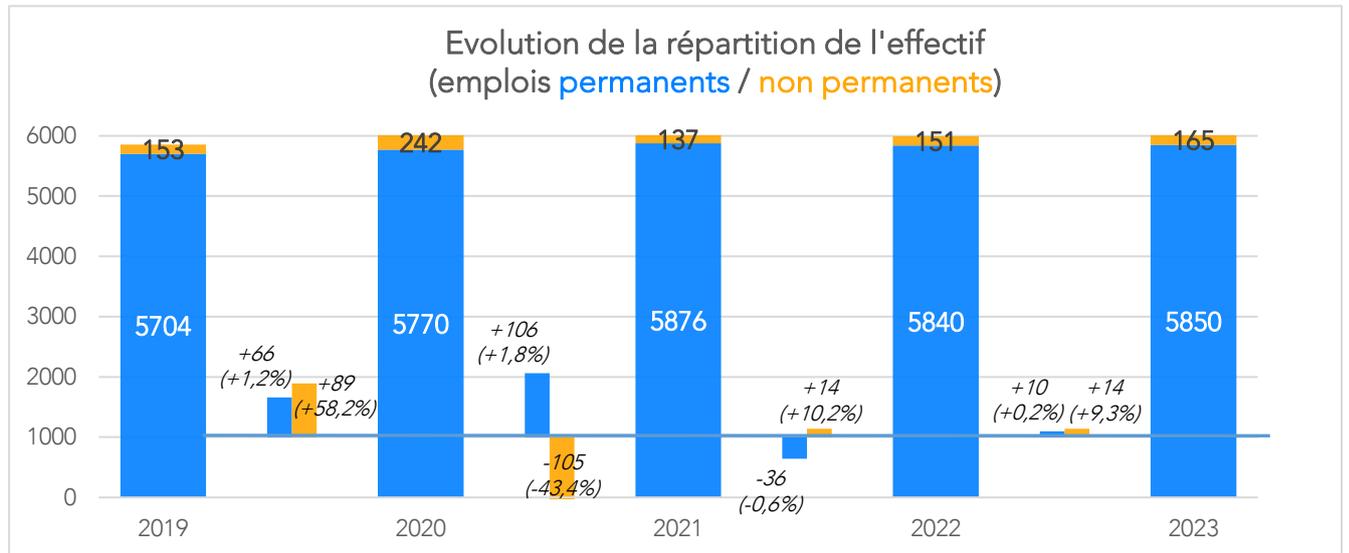
- 488 avancements de grade ;
- 48 promotions internes.



## 1. LES EFFECTIFS

### 1.1. Présentation globale de l'effectif

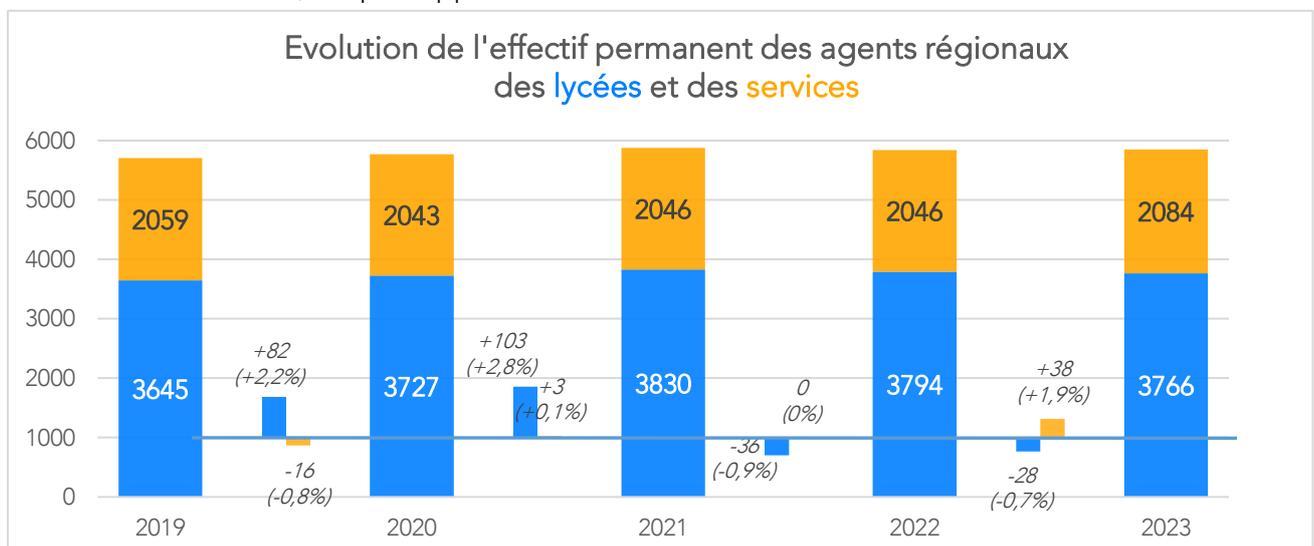
En 2023, l'effectif global prend en compte l'ensemble des agents présents et rémunérés le 31 décembre. L'effectif est étudié en distinguant d'une part l'effectif permanent et, d'autre part l'effectif non permanent.



Au 31 décembre 2023, la Région comptait 6 015 agents en position d'activité dont 5 850 agents occupant un emploi permanent. Ces agents permanents constituent l'effectif de base de l'étude de données présentée dans ce rapport.

### 1.2. Évolution de l'effectif permanent

L'effectif de 5 850 agents permanents est en hausse de 0,2% entre 2022 et 2023. La répartition entre les agents des lycées et les agents des services est globalement stable depuis ces cinq dernières années. En 2023, les agents des lycées représentaient 64,4% de l'effectif permanent, soit une baisse de 0,6 % par rapport à 2022.



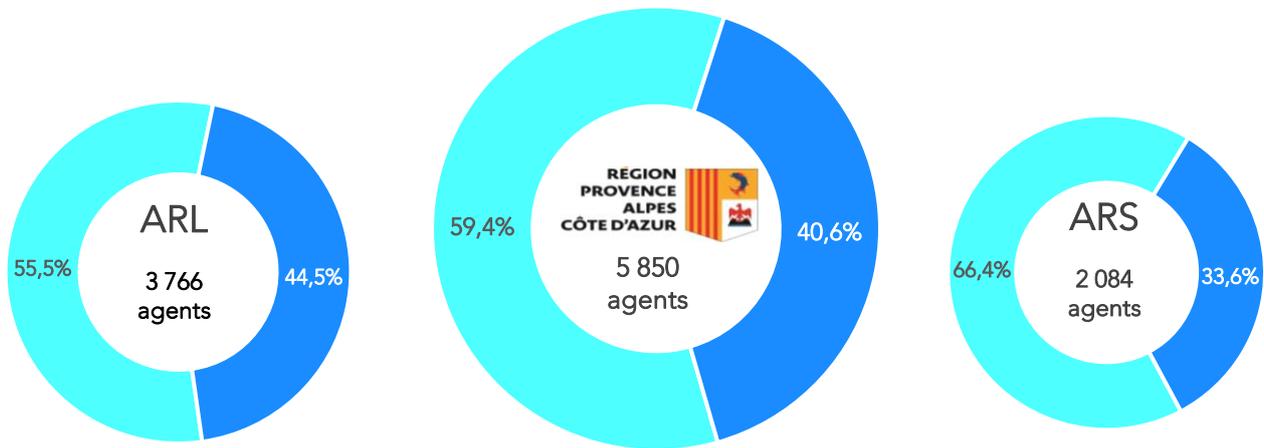
En ce qui concerne les agents des services, leur nombre est en légère hausse de +1.9% (+38 agents). Le nombre des agents des lycées permanents entre 2022 et 2023 est en légère baisse de -0.7% (-28 agents). Ce chiffre s'explique par les difficultés de recrutements sur certaines fonctions (tensions sur le marché du travail) et certaines zones géographiques.

	FEMMES		HOMMES		Total AGENTS	Total ETP
	Agents	ETP	Agents	ETP		
LYCEES	2 089	2 059,5	1 677	1 667,6	3 766	3 727,1
SERVICES	1 384	1 356,8	700	694,6	2 084	2 051,4
<b>TOTAL REGION</b>	<b>3 473</b>	<b>3 416,3</b>	<b>2 377</b>	<b>2 362,2</b>	<b>5 850</b>	<b>5 778,5</b>

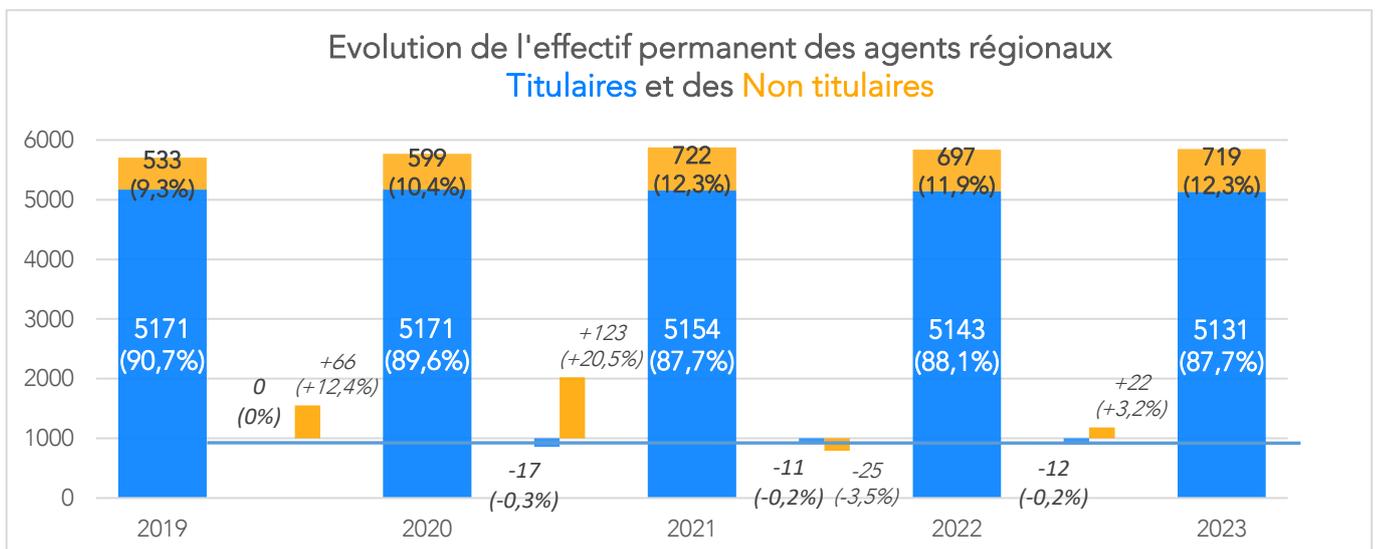
La répartition des femmes et des hommes dans l'effectif est de 59,4% de femmes et 40,6% d'hommes au 31 décembre 2023.

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

### Répartition Femmes / Hommes

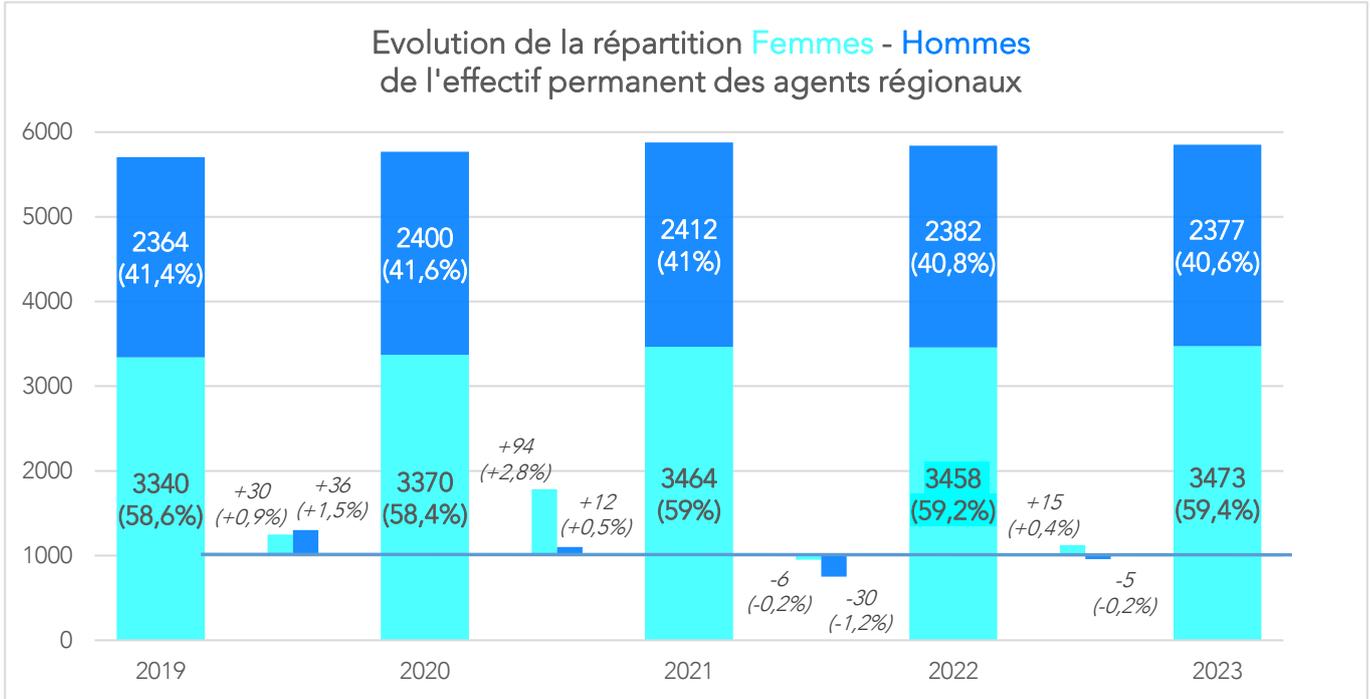


Le graphique ci-dessous présente une analyse de l'effectif permanent de la Région selon le statut des agents au 31 décembre avec d'une part, les agents titulaires (y compris stagiaires) et d'autre part, les agents non titulaires sur un emploi permanent.

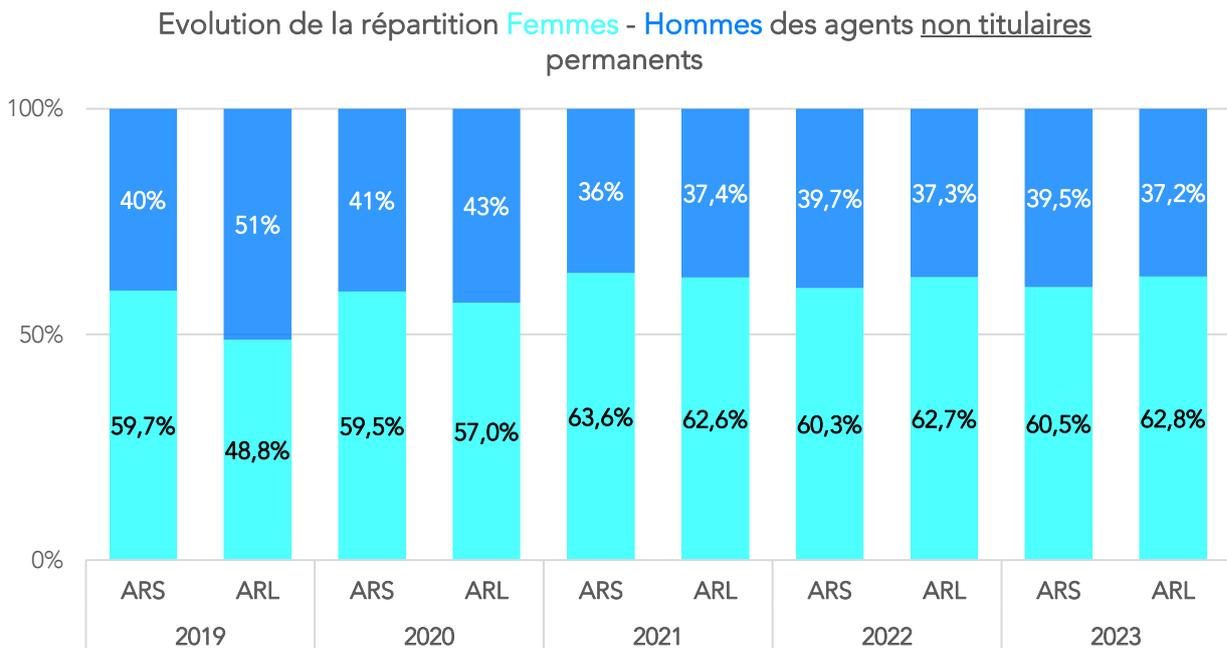


L'analyse de l'effectif permanent par statut permet de constater que celui-ci tend à se stabiliser. Les agents titulaires représentent près de 87,7% de l'effectif permanent correspondant à une tendance en légère baisse. Tandis que l'effectif des agents non titulaires représente 12,3%.

Globalement, la répartition des femmes et des hommes dans l'effectif est stable depuis 2019 avec en moyenne 59,4% de femmes et 40,6% d'hommes.



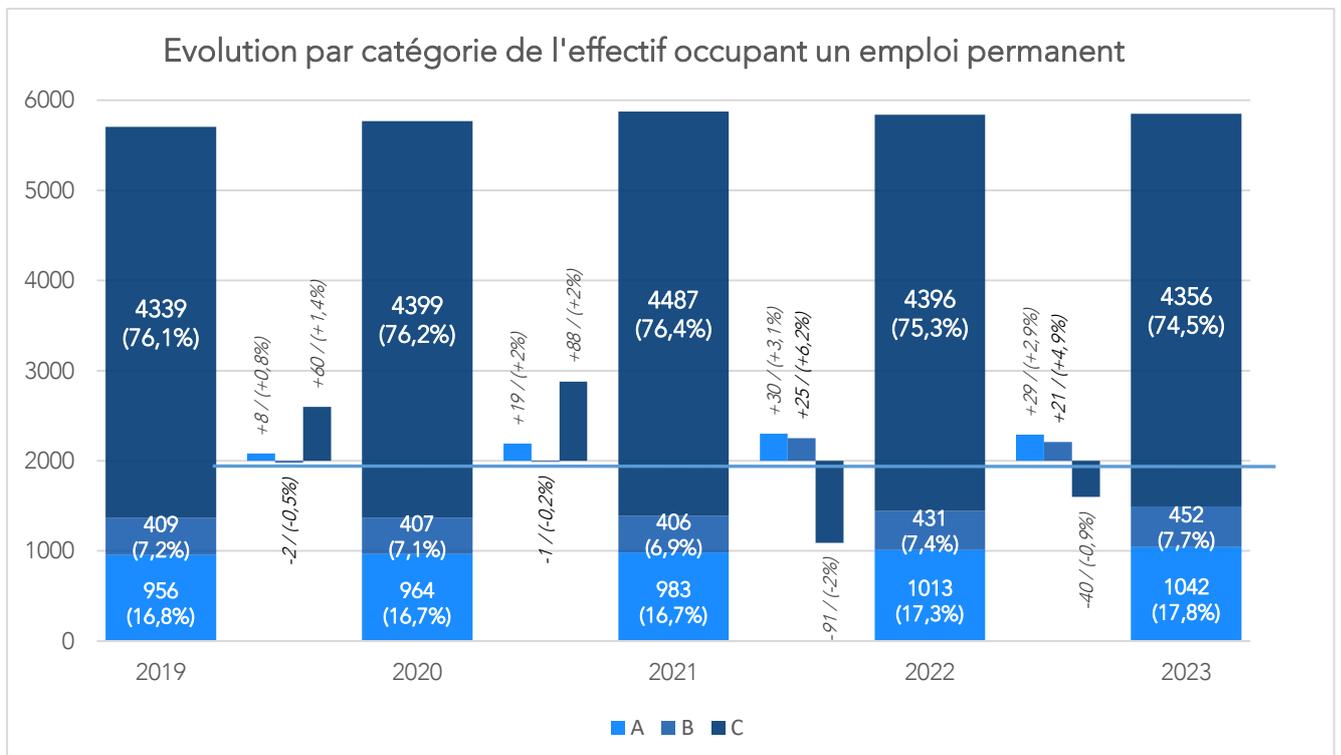
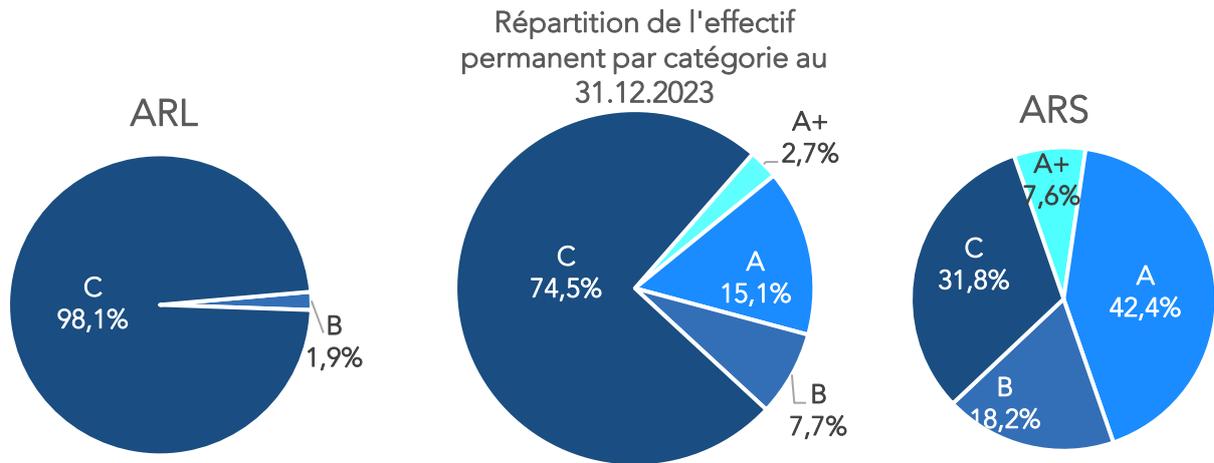
En 2023, l'effectif des non titulaires dans les lycées et les services présente une majorité de femmes (62,8% de femmes dans les lycées et 60,5% dans les services).



### 1.3. Structuration de l'effectif permanent

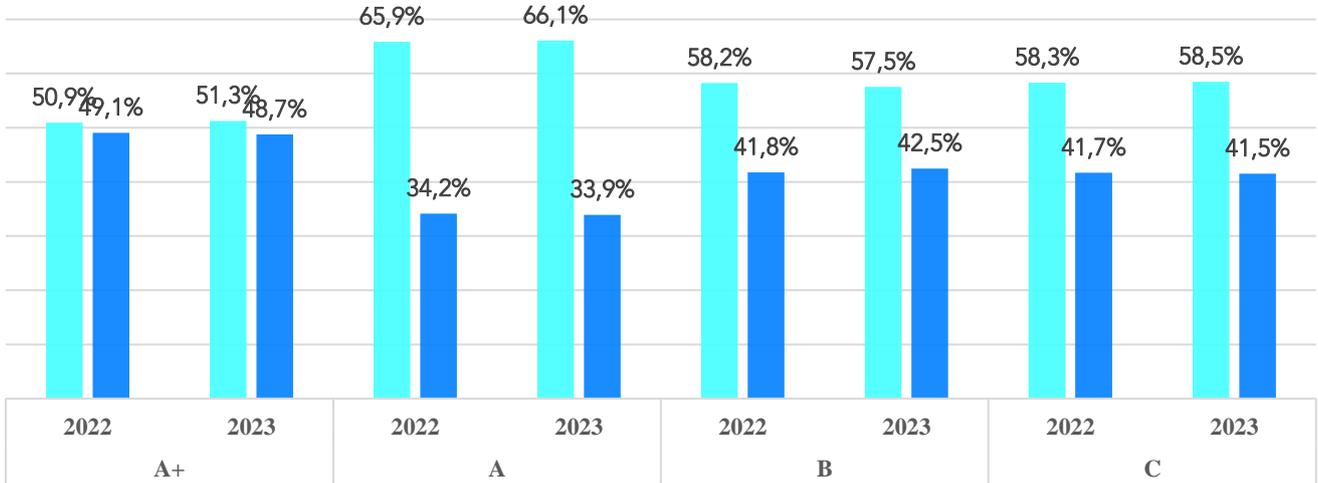
#### 1.3.1. Les catégories et cadres d'emplois

La méthodologie du Rapport Social Unique 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.



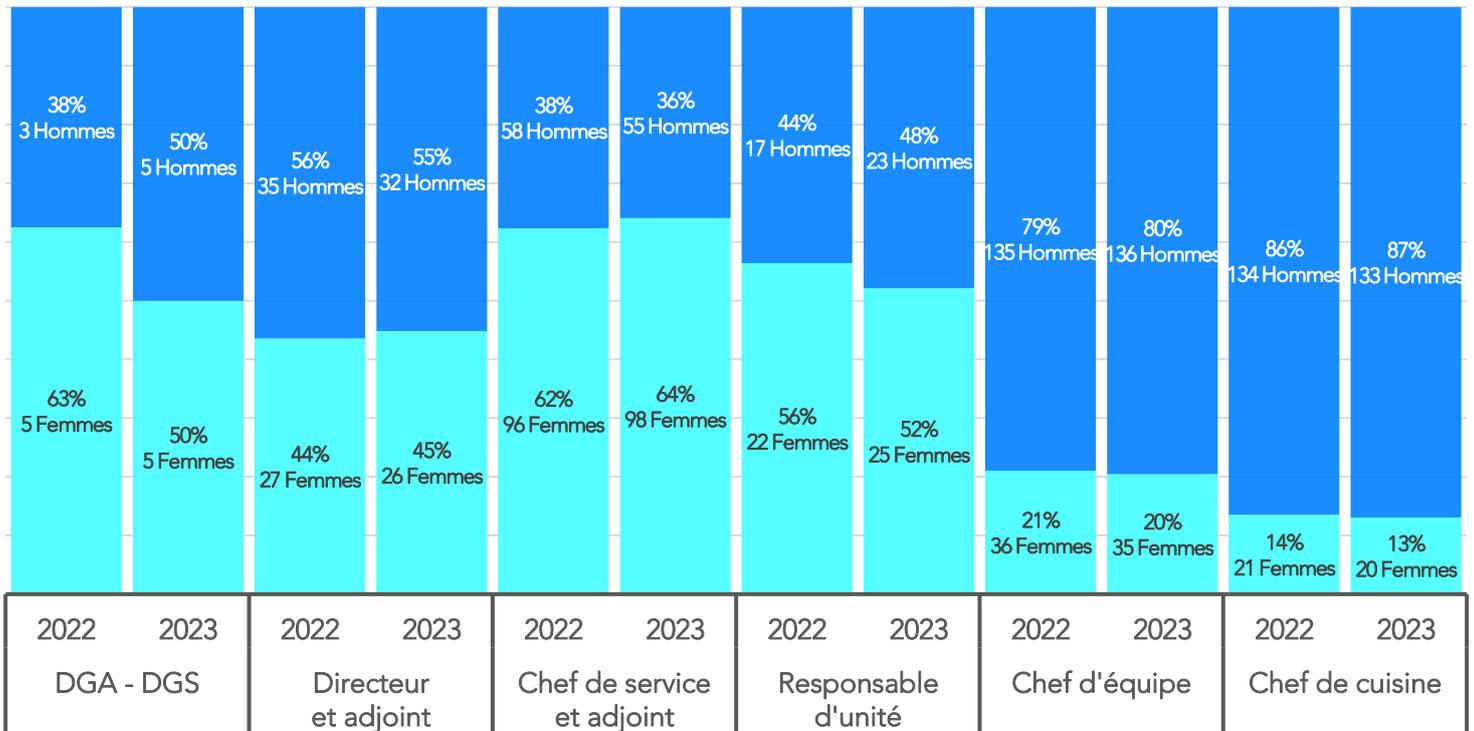
Les agents de catégorie C représentent plus de 98% de l'effectif ARL et 32% des ARS. La catégorie C, représentant le plus grand nombre d'agents est également la catégorie présentant la plus forte mixité bien que sur l'ensemble des catégories, les femmes restent plus représentées que les hommes.

**Répartition Femmes - Hommes de l'effectif permanent par catégorie**



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

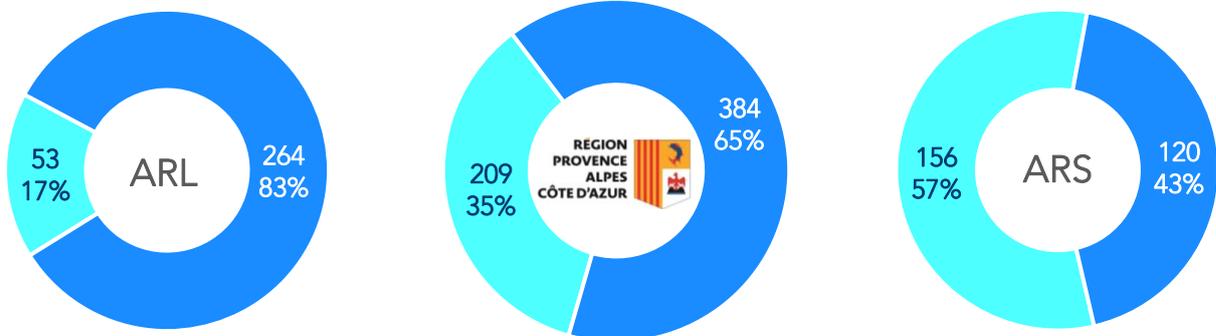
**Répartition Femmes / Hommes au sein de l'encadrement entre 2022 et 2023**



En 2023, 593 agents étaient affectés sur des postes d'encadrement dont 209 femmes et 384 hommes. La mixité dans les services pour les postes d'encadrement reste stable entre 2022 et 2023 avec 57% de femmes et 43% d'hommes.

Par ailleurs, Il est utile de noter une évolution positive de la représentation des femmes dans l'encadrement des lycées. Il est constaté une hausse de 7 points entre 2016 et 2023. En effet, les femmes représentent 17 % de l'encadrement des lycées en 2023 contre 10 % en 2016.

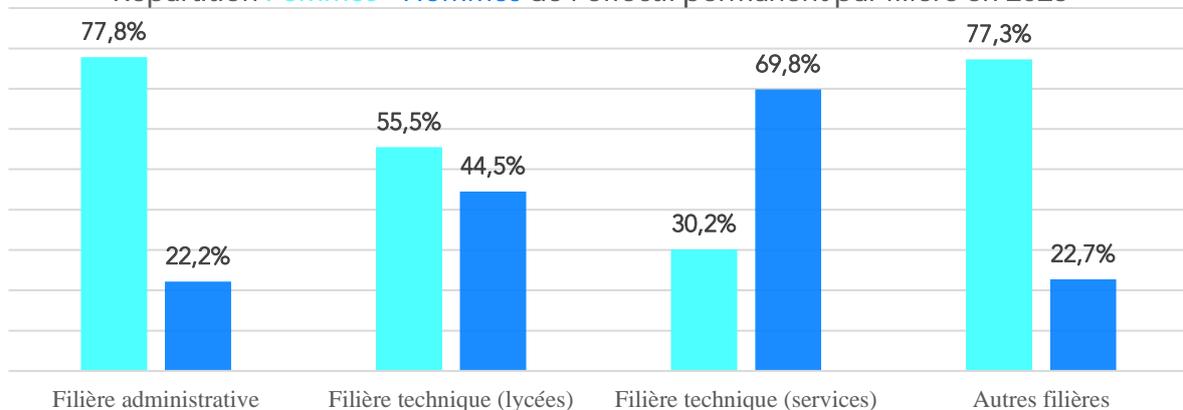
### Répartition Femmes / Hommes au sein de l'encadrement



#### 1.3.2. Les filières

La filière technique représente 77,3% 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 64,4% de l'effectif global. La filière technique « service » représente par ailleurs 8,5% de l'effectif global et 24% de l'effectif des services.

#### Répartition Femmes - Hommes de l'effectif permanent par filière en 2023



La filière technique des lycées, conformément à l'analyse faite précédemment sur l'effectif global, présente un fort taux de mixité avec 55,5% de femmes et 44,5% d'hommes.

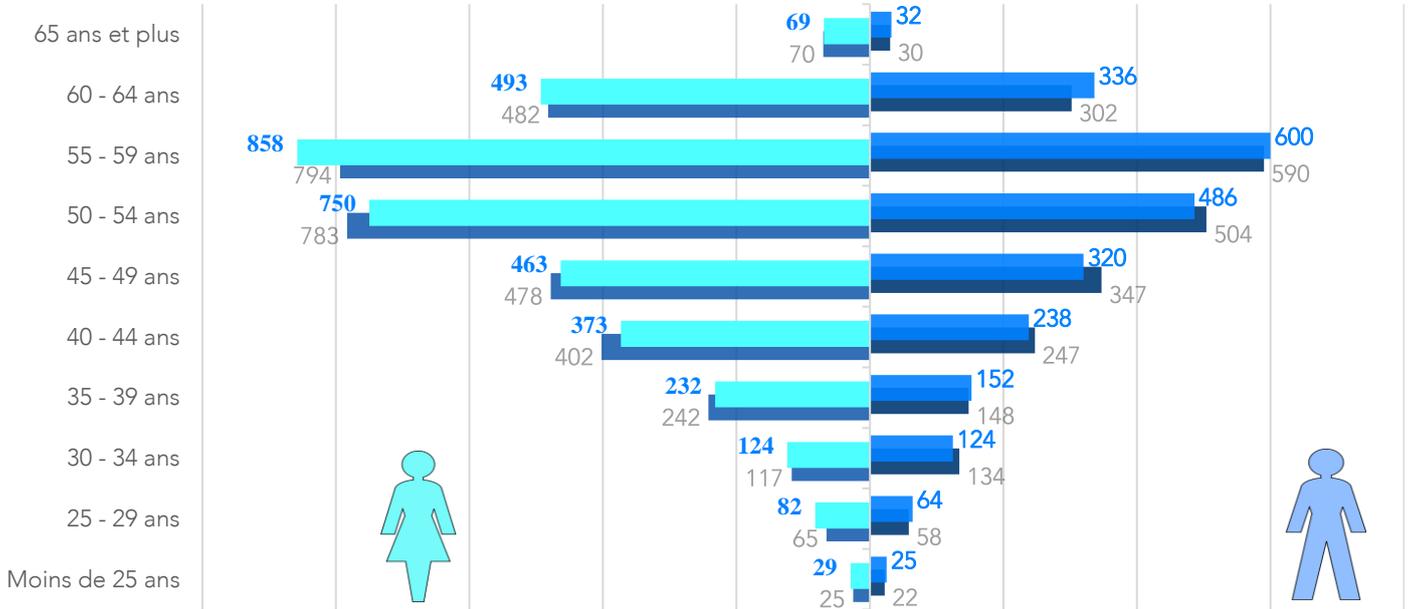
Au sein des services, comme en 2022, les effectifs sont répartis entre la filière administrative (75%) et la filière technique (25%). Le constat est également le même qu'en 2022 concernant la répartition par sexe au sein de ces deux filières. Celles-ci sont fortement sexuées avec 77,8% de femmes dans la filière administrative et 50% d'hommes dans la filière technique.

Dans les services, les filières occupées par les hommes restent cependant plus diversifiées que pour les femmes puisque 87,9% des femmes sont rattachées à la filière administrative alors que l'effectif masculin est partagé à 49,4% dans la filière administrative et 49,8% dans la filière technique.

### 1.3.3. La pyramide des âges

L'âge moyen des femmes et des hommes de la collectivité est de 50,5 ans en 2023 (50 ans en 2022) : 51,5 ans dans les lycées et 48,5 ans dans les services. 59,4% des agents ont entre 45 et 59 ans.

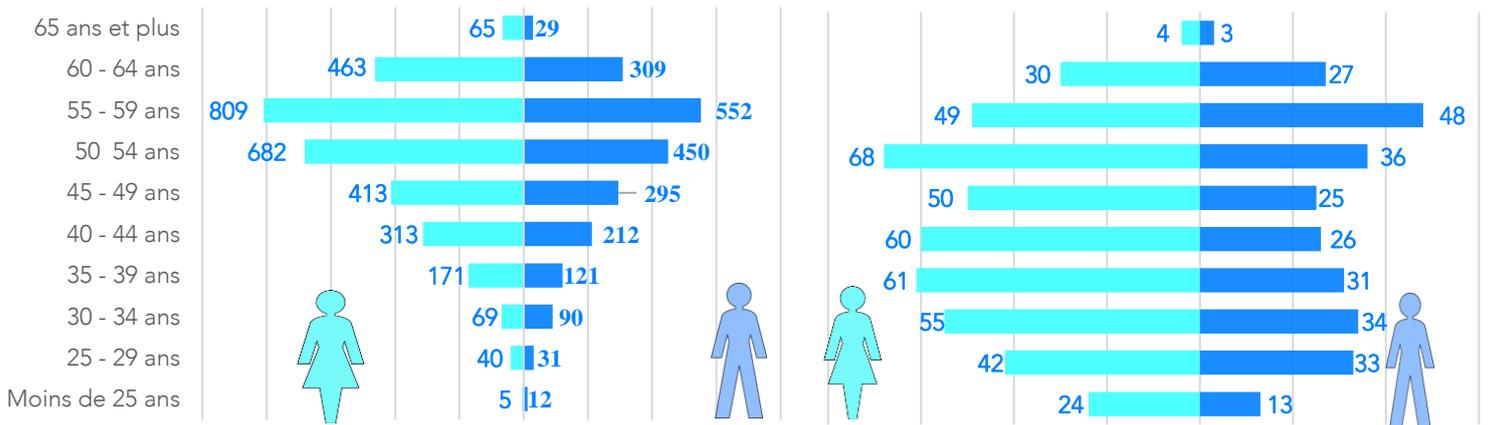
Evolution de la pyramide des âges de l'effectif permanent entre 2022 et 2023



Cette tendance au vieillissement de l'effectif est d'autant plus prégnante au sein des lycées où ce taux atteint les 61,8% alors qu'il est de 55,2% dans les services.

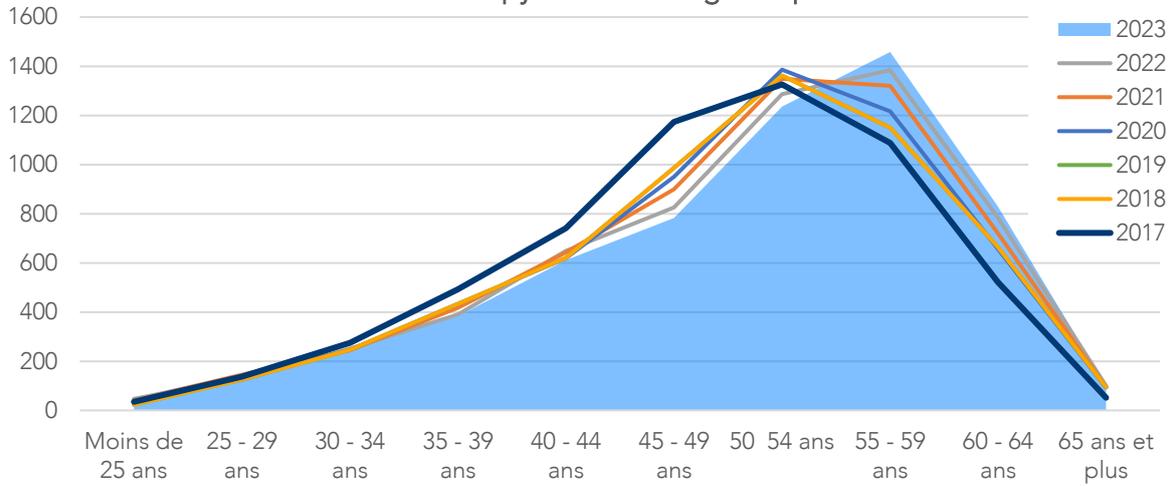
Titulaires

Contractuels



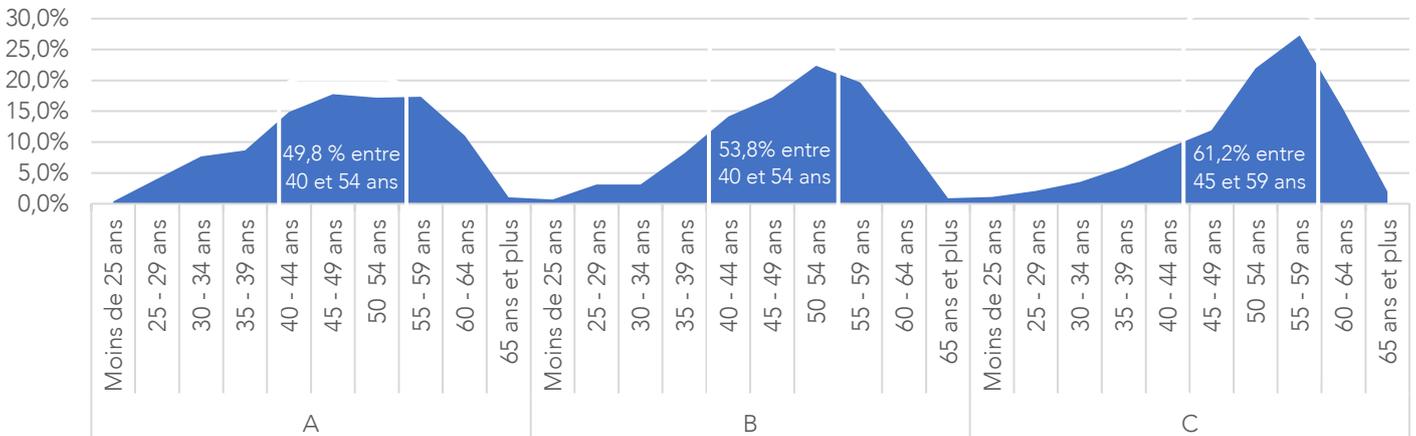
La pyramide des âges des agents non titulaires occupant un emploi permanent est répartie sur les différentes tranches d'âge. L'âge moyen de ces agents est de 43,29 ans. Il est de 50,46 ans pour les agents titulaires.

Evolution de la pyramide des âges depuis 2017



Le graphique ci-dessus montre clairement un vieillissement de la population depuis 2017. Globalement, l'âge moyen des femmes et des hommes de l'effectif permanent est de 50,46 ans.

Répartition de l'effectif permanent par tranche d'âge et par catégorie en 2023



Le graphique ci-dessus permet de constater que la population des agents de catégorie C est globalement plus vieillissante avec 61,2 % de ces agents ayant entre 45 et 59 ans. La catégorie C représentant 74,5% de l'effectif régional, cela explique en partie l'analyse faite de la pyramide des âges globale.

#### 1.4. Les arrivées et départs en 2023

Les tableaux suivants présentent la synthèse des flux survenus au cours de l'année 2023 :

- les arrivées de titulaires et non titulaires
- les départs d'agents titulaires et non titulaires.

Statut	Motif d'arrivée	Femmes	Hommes	Total
CONTRACTUEL	Recrutement	128	73	201
		128	73	201
TITULAIRE	Intégration	0	1	1
	Recrutement	151	98	249
	Réintégration	11	18	29
		162	117	279
<b>Total des arrivées</b>		<b>290</b>	<b>190</b>	<b>480</b>

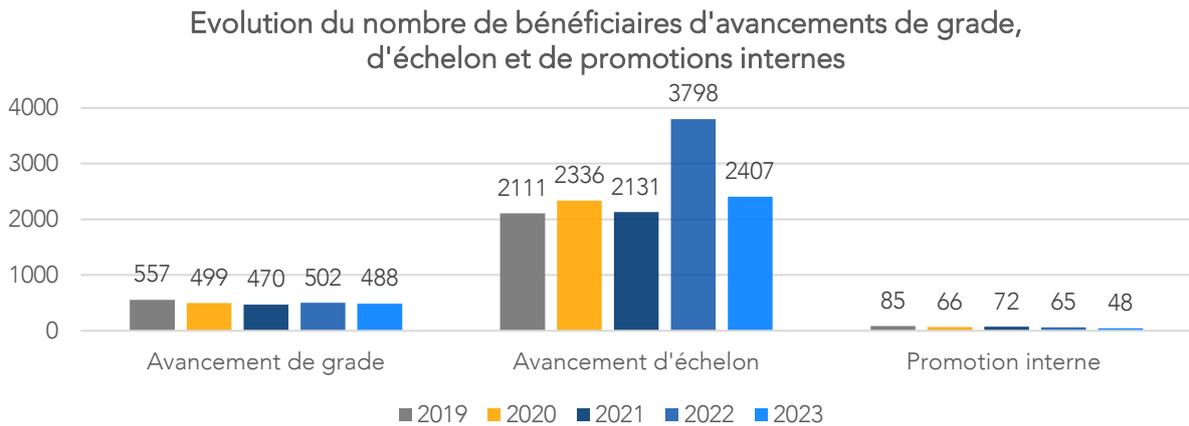
Entre 2022 et 2023, le nombre d'arrivées a augmenté de 5,07% (soit +19 agents). On constate une plus forte représentativité des femmes dans les arrivées en 2023 au sein de la collectivité avec 60,4% de femmes et 39,6% d'hommes.

Par ailleurs, le nombre de départs de la collectivité a diminué de 7% entre 2022 et 2023 soit 27 départs de moins.

Les départs à la retraite représentaient 68% des départs en 2016. Depuis 2017, le phénomène semble s'atténuer. En 2023, les départs à la retraite représentent 47% de l'ensemble des départs des titulaires (contre 39% en 2022).

Statut	Motif de départ	Femmes	Hommes	Total
CONTRACTUEL	Congé sans traitement	2	1	3
	Démission	5	6	11
	Fin de contrat à durée déterminée	33	33	66
	Licenciement	1	2	3
	Retraite	2	5	7
	Autres cas	0	1	1
			43	48
TITULAIRE	Congé formation	0	0	0
	Congé parental	2	1	3
	Fin détachement	0	1	1
	Décès	5	4	9
	Démission	0	1	1
	Détachement	5	3	8
	Disponibilité	34	23	57
	Licenciement	0	1	1
	Mutation	14	14	28
	Retraite	98	73	171
	Autres cas	1	5	6
			159	126
<b>Total des départs</b>		<b>202</b>	<b>174</b>	<b>376</b>

## 1.5. Déroulement de carrière

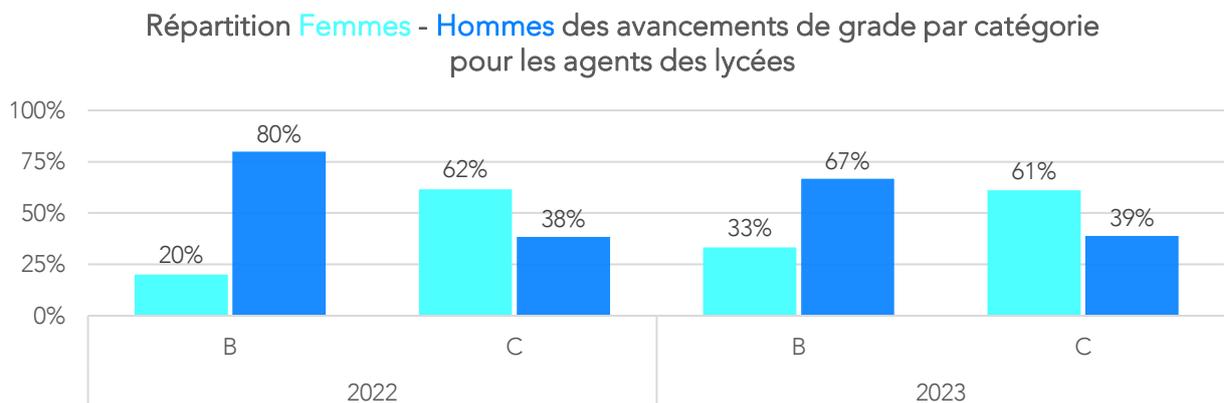
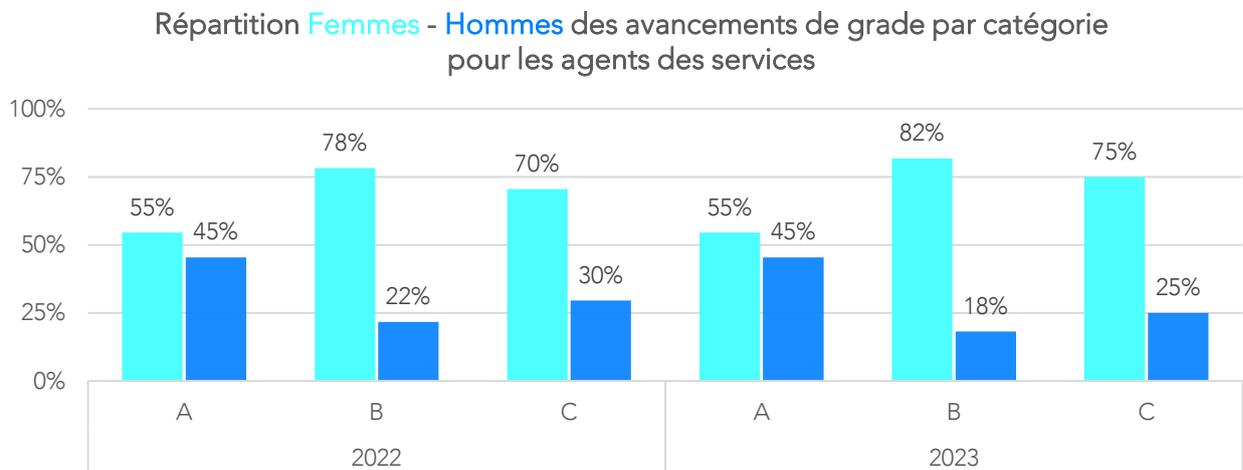


### 1.5.1. Avancements de grade

En 2023, 488 agents ont bénéficié d'un avancement de grade.

Globalement, 9% des femmes (9,1% en 2022) et 7,4% des hommes (7,9 % en 2022) ont eu un avancement de grade.

En 2023, 115 agents des services et 373 agents des lycées ont bénéficié d'un avancement de grade. 47% des avancements ont été attribués à des femmes au sein des agents des lycées, contre 48% en 2022.



### 1.5.2. Avancements d'échelon

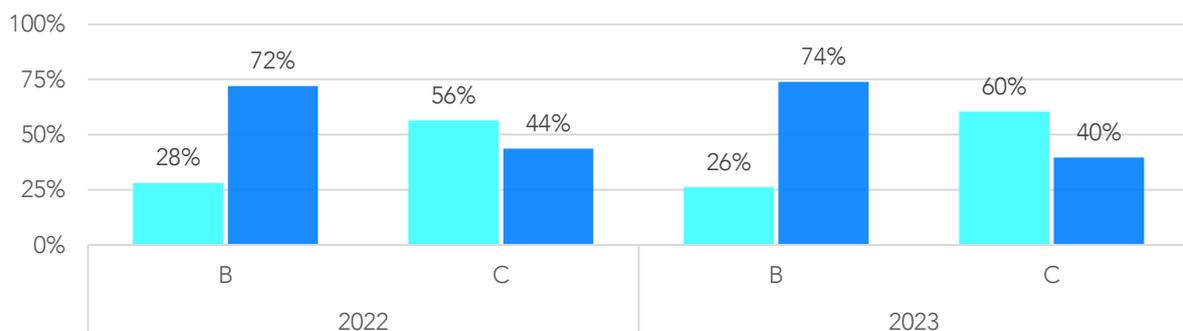
En 2023, 41,2% des agents (2407) occupant un emploi permanent ont bénéficié d'un avancement d'échelon. En 2023 nous sommes revenus au niveau de 2021 sachant qu'en 2022 il y avait l'application du décret 2021-1818 (décembre 2021) qui octroyait un gain d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les agents de catégorie C et par conséquent a créé des avancements d'échelon supplémentaire sur l'exercice 2022.

La part des ARS ayant obtenu un avancement d'échelon est de 33,6% et de 45,3% pour les ARL. La part des femmes concernées par cet avancement est légèrement inférieure à celle des hommes puisque 38,4% des femmes (65,8% en 2022) ont reçu un avancement d'échelon contre 43% des hommes (63,9% en 2022).

Répartition Femmes - Hommes des avancements d'échelon par 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 2023, 23 agents des services ont été promus :

- 2 femmes et 1 homme ont été promus ingénieur
- 8 femmes et 1 homme ont été promus attaché
- 6 femmes et 3 hommes ont été promus rédacteur ou technicien
- 2 hommes ont été promus agent de maîtrise

Au sein de l'effectif des lycées, 25 agents ont été promus :

- 2 hommes ont été promus technicien
- 8 femmes et 15 hommes ont été promus agent de maîtrise.



## 2. LE BUDGET RESSOURCES HUMAINES

En 2023, l'ensemble des dépenses Ressources Humaines s'élevait à 317.5 millions d'euros soit une hausse de +4.2% par rapport aux dépenses 2022 qui est principalement liée aux mesures gouvernementales 2022 et 2023 (hausse de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et 2023), intégration des agents de l'AREA, versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en décembre 2023.

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

Les dépenses de fonctionnement représentent 315.8 millions d'euros soit 99,5% des dépenses RH.

Les dépenses d'investissement concernent principalement des outils ergonomiques avec un budget de 2 millions d'euros.

Parmi les dépenses de fonctionnement, la masse salariale (intégrée au chapitre 012 – charges de personnel) s'élève à 311 336 K€ (+4.2% vs 2022).

La masse salariale représente 98,6% 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 2023 s'élève à 317.5 millions d'euros soit une hausse de 4.2% par rapport aux dépenses de 2022.

L'augmentation annuelle de ces dépenses résulte d'impacts obligatoires : Glissement Vieillesse Technicité (GVT), réglementaires, d'orientations RH 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, transfert de personnel, grille indiciaire, mesures gouvernementales comme la hausse de la valeur du point d'indice) ;
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).

Parmi les dépenses de fonctionnement, les charges de personnel (chapitre 012) représentent 99.5% des dépenses du budget RH. Ce chapitre comprend la masse salariale des agents, principale dépense de personnel, égale à 311.3 millions d'euros en 2023. En 2023, la masse salariale représentait 98,6% des dépenses de fonctionnement.

### 2.2. Évolution de la masse salariale

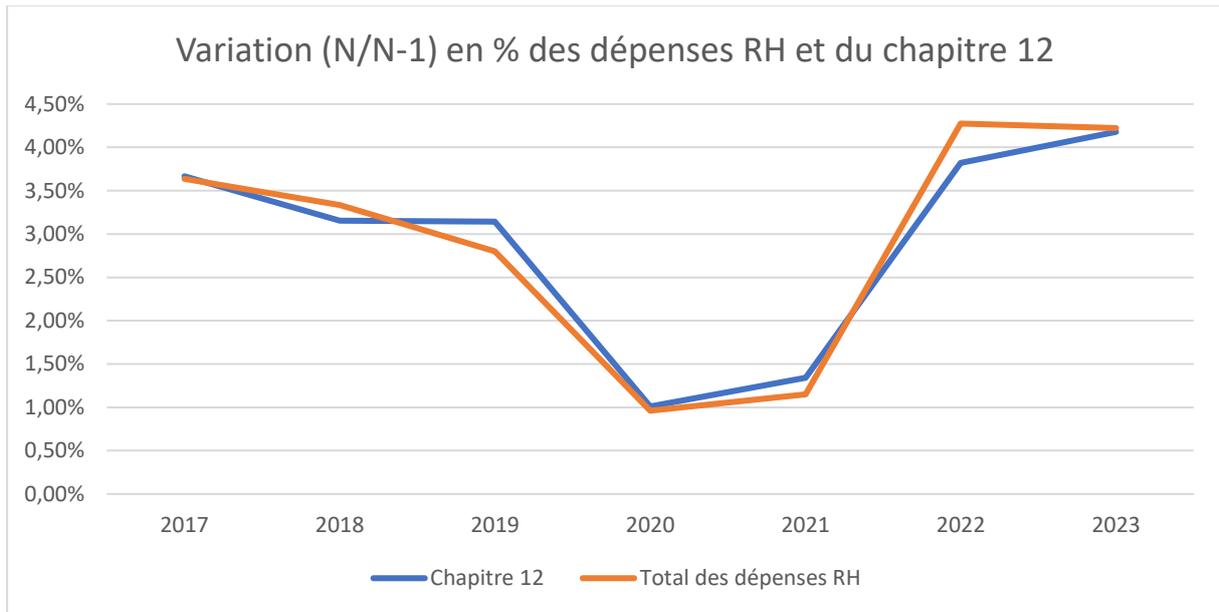
La tendance d'augmentation globale des dépenses reflète l'évolution de la masse salariale.

En 2022, une augmentation de 11M€ est constatée, s'expliquant principalement par :

- Hausse de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022 +3.5% ;
- Versement de la prime inflation ;
- Evolution des grilles des catégories C (janvier) et B (septembre) ;
- Hausse du CIA et CIA exceptionnel en décembre ;
- GVT ;
- Hausse de la participation santé prévoyance.

En 2023, une augmentation de 12.5M€ est constatée, s'expliquant principalement par :

- GVT
- Hausse de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023 de +1.5% ;
- Hausse de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022 de +3.5% (effet report) ;
- Versement de la PPAE (prime du pouvoir d'achat exceptionnelle) ;
- Intégration des agents de l'AREA ;
- Création de postes à la DGATTED et DGECEM ;
- Hausse de la participation santé prévoyance ;
- Hausse de la valeur faciale des titres restaurant ;



## 3. LE TEMPS DE TRAVAIL

En 2023, 93,4% 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 2023, la Région comptait 456 agents (soit 7,8% de l'effectif permanent) à temps partiel dont 265 agents des lycées et 188 agents des services.

Parmi les agents à temps partiel, 78,9% sont des femmes et 21,1% sont des hommes.

Les préconisations de la DGCL prévoient la présentation des fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel. Au total, 310 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	1	10
	Femmes	9	41
	Total	10	51
Catégorie B	Hommes	2	3
	Femmes	2	16
	Total	4	19
Catégorie C	Hommes	15	24
	Femmes	51	136
	Total	66	160
Total Général		80	230



### 3. LE TEMPS DE TRAVAIL

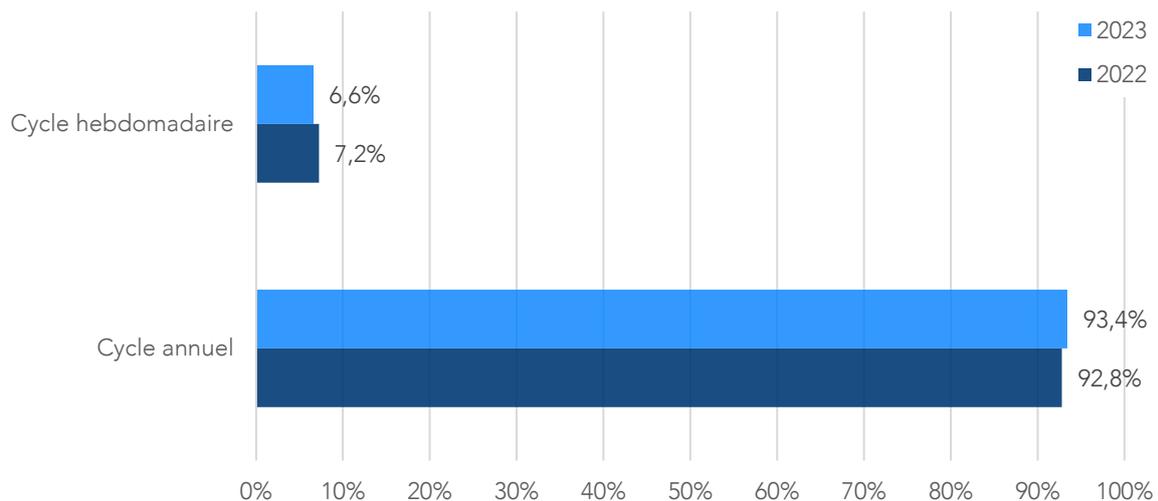
#### 3.1. Présentation des formules de temps de travail

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, les agents régionaux des services (ARS) réalisent leur temps de travail en fonction de l'une des 5 formules suivantes :

- **Formule A** : 7h09 de travail quotidien sur 5 jours
- **Formule B** : 7h34 de travail quotidien sur 5 jours. La formule ouvre droit à 13 jours d'ARTT.
- **Formule C** : 7h58 de travail quotidien sur 4 jours ½
- **Formule D** : 9h01 de travail quotidien sur 4 jours.
- **Formule E** : 8h12 de travail quotidien sur 5 jours. La formule ouvre droit à 29 jours d'ARTT.

#### 3.2. Les cycles de temps de travail

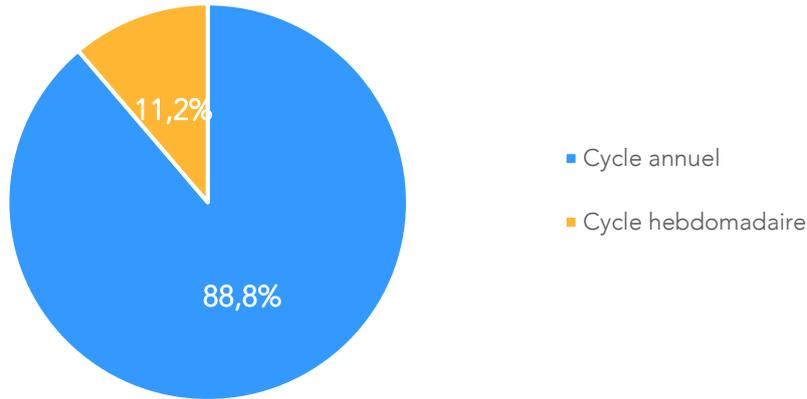
Répartition de l'effectif permanent par cycle entre 2022 et 2023



La répartition de l'effectif par cycle de temps de travail est en hausse pour les agents travaillant selon un cycle annuel, entre 2022 et 2023 soit 93,4% des agents ont un cycle annuel contre 92,8% en 2022. Les agents titulaires des lycées travaillent 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 2023

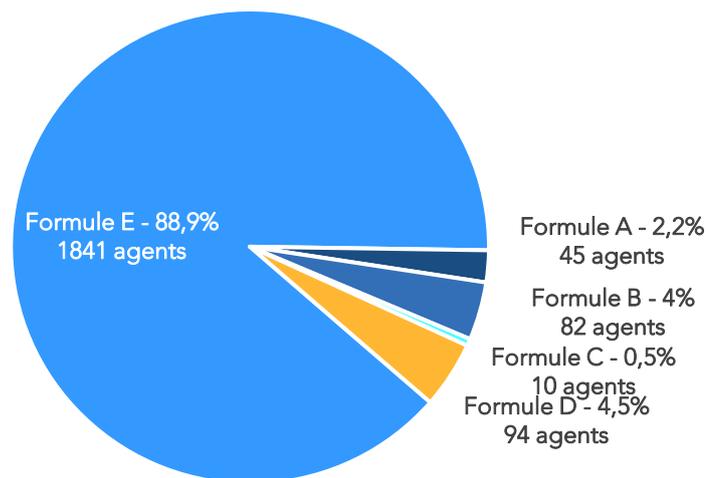


Sur le périmètre des services, la répartition entre les cycles de travail annuel et hebdomadaire évolue de plus de 2.4 points en faveur du cycle hebdomadaire entre 2022 et 2023.

### 3.3. Les formules ARTT

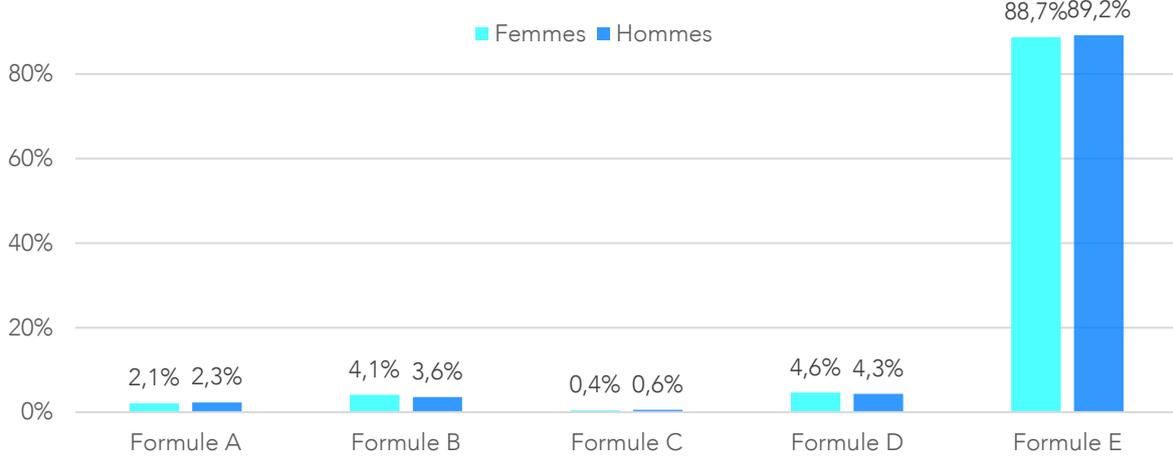
La Région propose à l'ensemble de ses agents des services cinq formules ARTT au choix via la Gestion Informatisée du Temps de Travail (GITT). Ces différentes organisations du temps de travail permettent aux agents de concilier au mieux leur activité professionnelle avec leur vie personnelle. Pour chaque formule, les jours d'ARTT sont choisis par les agents en accord avec leur supérieur hiérarchique pour des raisons de continuité 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 (31.12.2023)



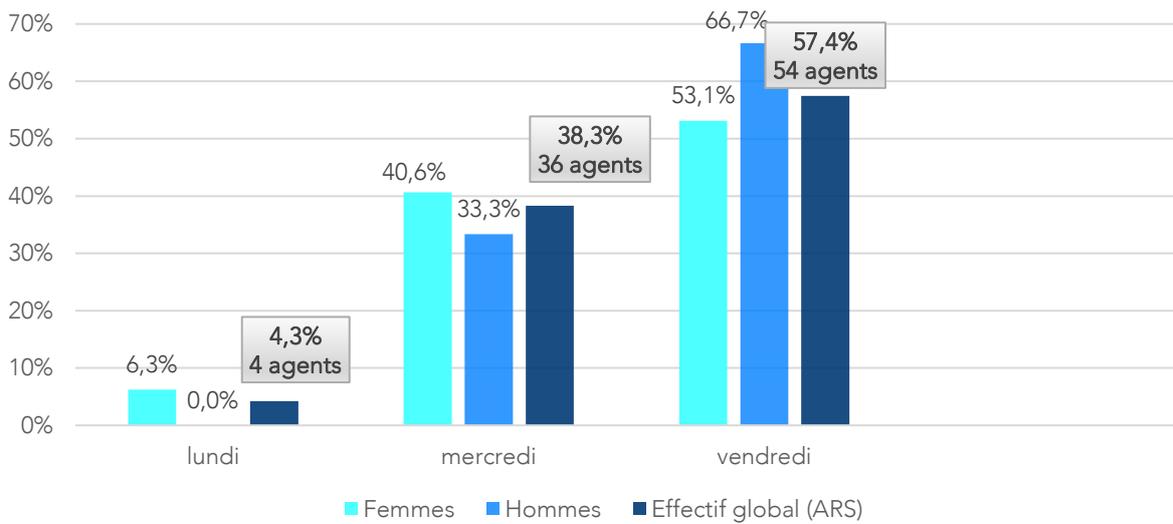
Comme en 2022, la formule E est très largement majoritaire et représente 88,9% des agents des services. La formule D reste la deuxième formule la plus demandée par les agents bien que largement derrière avec 4,5% des agents.

### Répartition des formules temps de travail par sexe en 2023



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 40,6% des femmes qui prennent le mercredi et 66,7% des hommes qui prennent le vendredi.

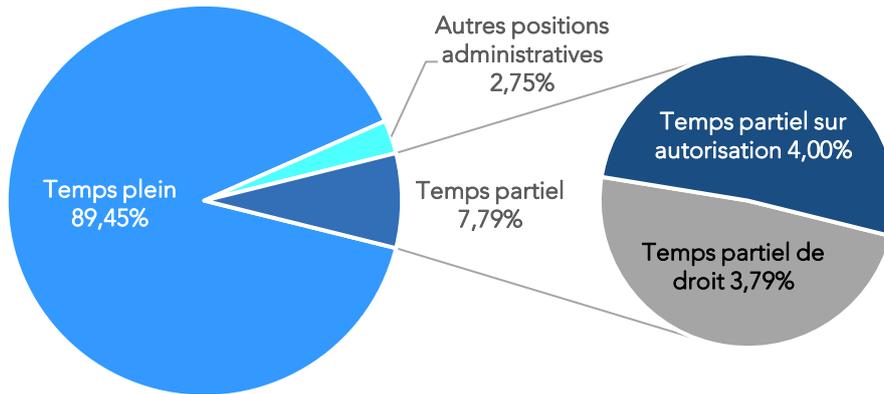
### Choix des jours ARTT dans la formule D (un jour libéré par semaine) par sexe en 2023



### 3.4. Le temps partiel

En prenant en compte l'ensemble des positions administratives, le taux d'agents à temps partiel en 2023 sur l'ensemble de l'effectif permanent est de 7.79% soit 456 agents. En 2022, la Région comptait 423 agents à temps partiel soit 7,25%.

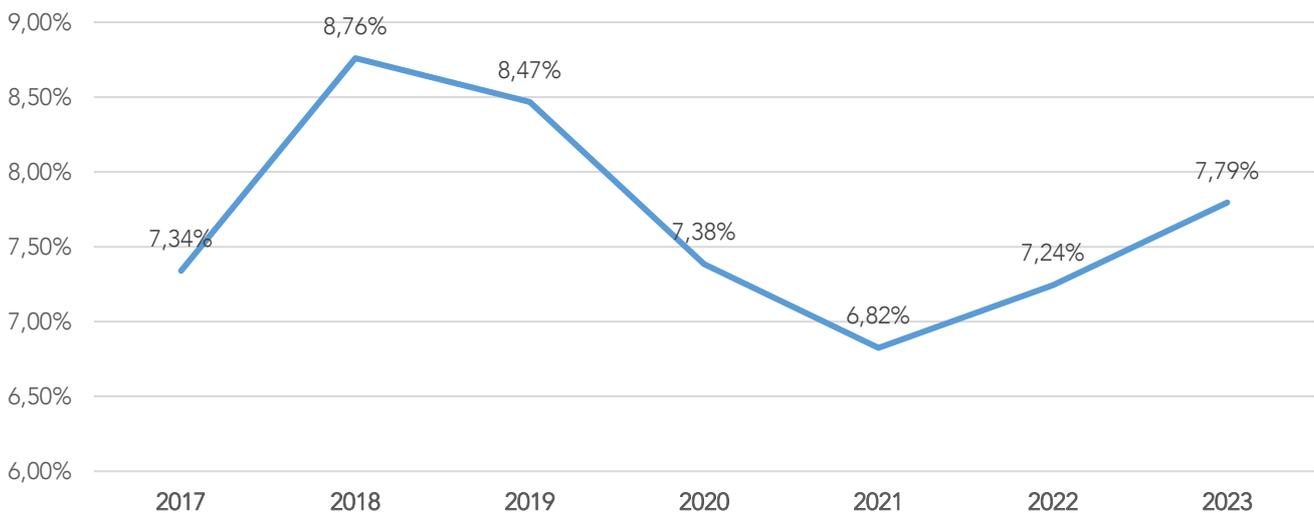
Répartition des différents positions administratives au 31.12.2023



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 :

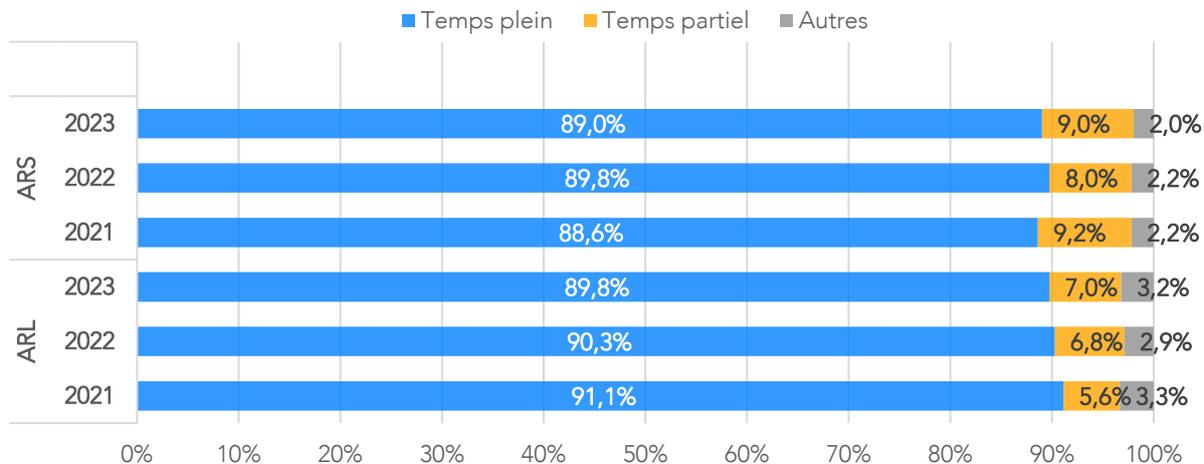
- thérapeutique,
- une naissance ou une adoption,
- des soins au conjoint, à l'enfant ou ascendant,
- un handicap relevant de l'obligation d'emploi,
- une création ou reprise d'entreprise.

Evolution de la part des agents à temps partiel entre 2017 et 2023



En 2023, la Région comptait donc 456 agents (soit 7,79% de l'effectif permanent) à temps partiel dont 265 agents des lycées et 188 agents des services.

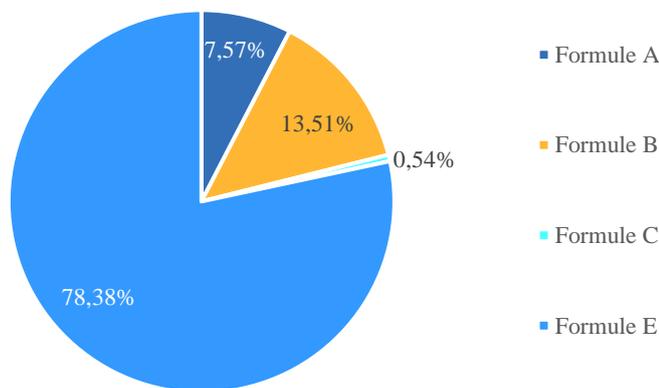
### Répartition des positions administratives par affectation entre 2021 et 2023



Comme les années précédentes, les agents des services sont, proportionnellement, plus nombreux à être à temps partiel (9% de l'effectif ARS) que les agents des lycées (7% de l'effectif ARL).

Le 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.

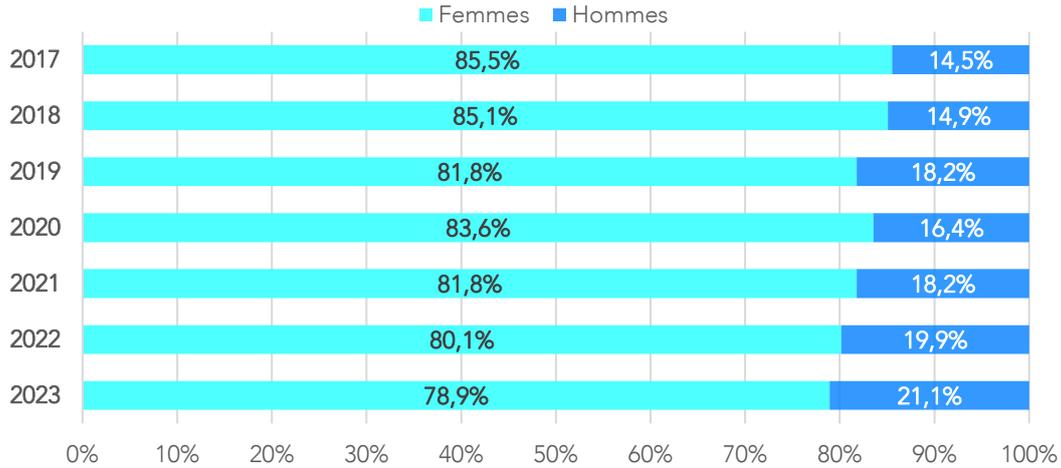
### Répartition des ARS à temps partiel par formule ARTT en 2023



Ce graphique analyse les formules choisies par les 185 agents des services à temps partiel. 145 agents à temps partiel travaillent selon la formule E (29 jours libérés par an). Cela semble cohérent puisque 78,38% 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.

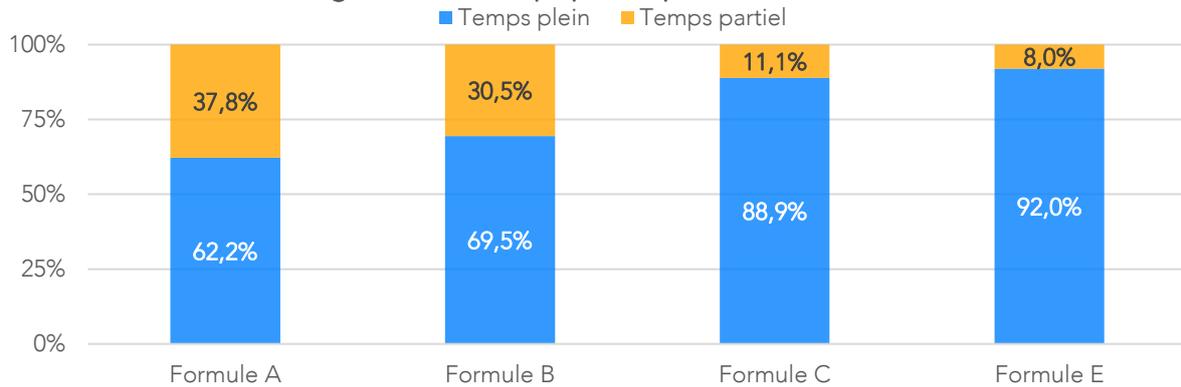
### Evolution 2017-2023 de la répartition du temps partiel par sexe



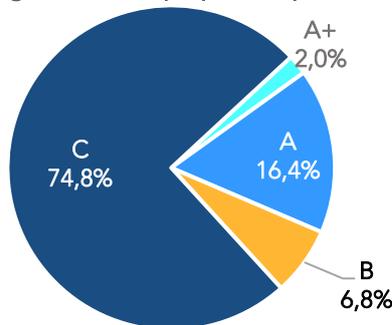
En 2021 et en 2022, la part des hommes à temps partiel augmente chaque année de près de 2 points. En 2023, la part des hommes à temps partiel augmente de 1,2 points (pour rappel l'effectif permanent de la Région est composé à 59.2% de femmes et 40.8% d'hommes).

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

### Pourcentage d'ARS à temps partiel par formule ARTT en 2023



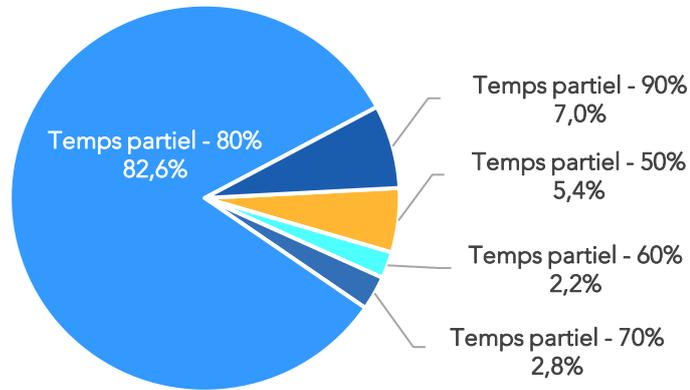
### Répartition des agents à temps partiel par catégorie en 2023



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 2023, comme les années précédentes, fortement majoritaire.

Répartition des quotités de temps de travail des agents à temps partiel en 2023





## 4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le taux d'absence prenant en compte l'ensemble des absences à l'exception des disponibilités pour maladie est de 8.5 %, ce qui représente 30,7 jours d'absence par an en moyenne par agent.

En 2023, 57,5% des agents ont eu au moins une interruption de travail au cours de l'année contre 67% en 2022, ce qui représente une baisse de 9,6 points par rapport à 2022.

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est de 3,98% en 2023 (-1.1 point) soit 11,97 jours en moyenne par agent. En 2023, 45,5% des agents ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire.

Concernant les accidents du travail et maladies professionnelles (AT / MP) en 2023, 490 agents (303 femmes et 187 hommes) représentant 8,4 % de l'effectif permanent ont déclaré au moins un jour d'absence lié à un accident du travail. 90,6% de ces agents étaient affectés dans un lycée soit 444 agents.

Le périmètre des agents permanents et présents au 31 décembre 2023 du Rapport Social Unique diffère des autres études réalisées par la DRH sur l'effectif complet en ETPT.

Il faut noter que ce taux ne comprend pas les disponibilités maladie qui représentent 0,81% de taux d'absentéisme supplémentaire, dans un souci de cohérence avec les données des rapports des années antérieures.



## 4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

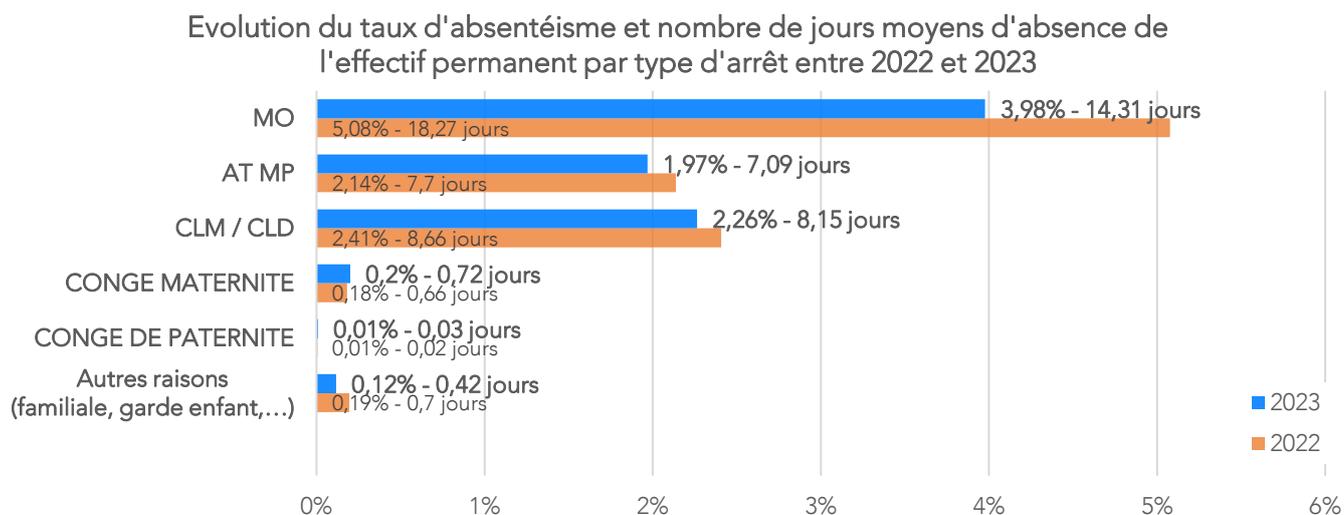
La méthodologie appliquée dans le Rapport Social Unique pour l'étude de l'absentéisme (taux et nombre de jours moyens) prend en compte **les absences**<sup>1</sup> de l'effectif permanent présent au 31 décembre. Les calculs sont ensuite effectués sur la base du nombre de jours théoriquement travaillés (nombre de jours payés). En 2023, deux éléments de contexte sont à prendre en compte :

- la reprise de l'application d'un jour de carence dans le cas d'une absence pour maladie ordinaire pour covid à partir du 1<sup>er</sup> février 2023.
- La décote du régime indemnitaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 à partir du 12<sup>e</sup> jour d'absence en maladie ordinaire et la suppression du régime indemnitaire pour les congés longue maladie, congés longue durée et congés grave maladie.

### 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 « Autres raisons » pour les raisons familiales et autres.



Le taux d'absence des agents permanents présents au 31 décembre, tous types d'absence compris, s'élève à 8,5% (30,7 jours en moyenne par agent) en 2023. Cependant, les taux varient en fonction du type d'absence.

<sup>2</sup> 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.

A noter que les disponibilités maladie ne sont pas prises en compte dans ce rapport.

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		
	2023	Δ 23/22	Δ 22/21	2023	Δ 23/22	Δ 22/21	2023	Δ 23/22	Δ 22/21
REGION	8,54%	▼ 1,47	▲ 0,62	9,09%	▼ 1,79	▲ 0,59	7,73%	▼ 1,01	▲ 0,64
LYCEES	10,66%	▼ 1,15	▲ 0,68	11,68%	▼ 1,73	▲ 0,85	9,42%	▼ 0,45	▲ 0,44
SERVICES	4,70%	▼ 1,96	▲ 0,54	5,21%	▼ 1,81	▲ 0,20	3,68%	▼ 2,26	▲ 1,24

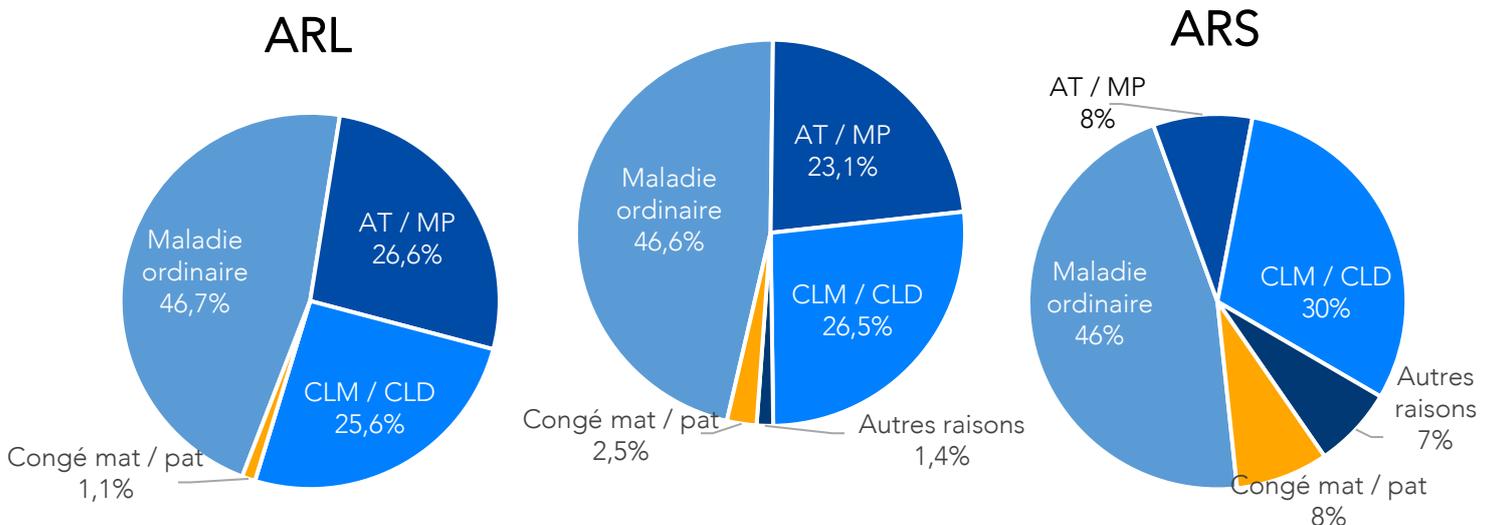
En 2023, la Région comptait 490 agents en AT/MP dont 46 ARS et 444 ARL.

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

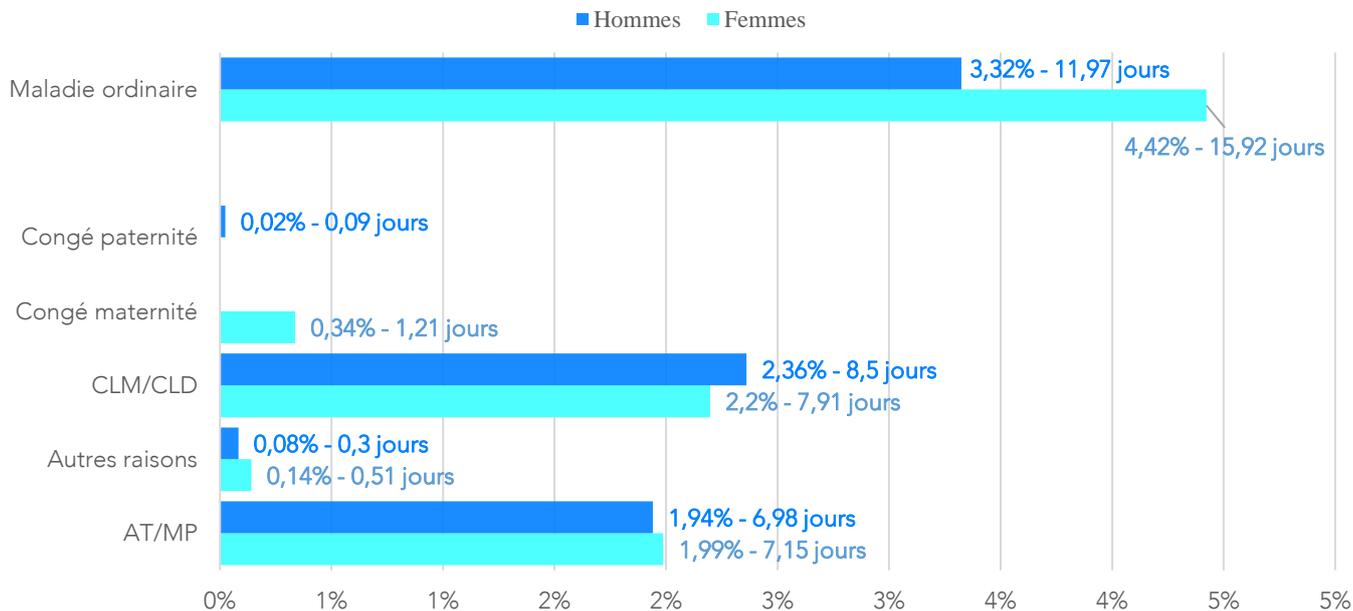
	ARS			ARL		
	2022	2023	Tendance 2023	2022	2023	Tendance 2023
AT / MP	0,41%	0,40%	▼	3,07%	2,84%	▼
Autres raisons	0,56%	0,33%	▼	0,00%	0,00%	→
CLM / CLD	1,78%	1,43%	▼	2,75%	2,73%	▼
Congé maternité	0,32%	0,34%	▲	0,11%	0,12%	▲
Congé paternité	0,02%	0,03%	▲	0,00%	0,00%	→
Maladie ordinaire	3,58%	2,17%	▼	5,88%	4,98%	▼

46,6% des journées d'absences comptabilisées en 2023 sont dues à de la maladie ordinaire.

### Répartition des journées d'absence par type d'arrêt en 2023

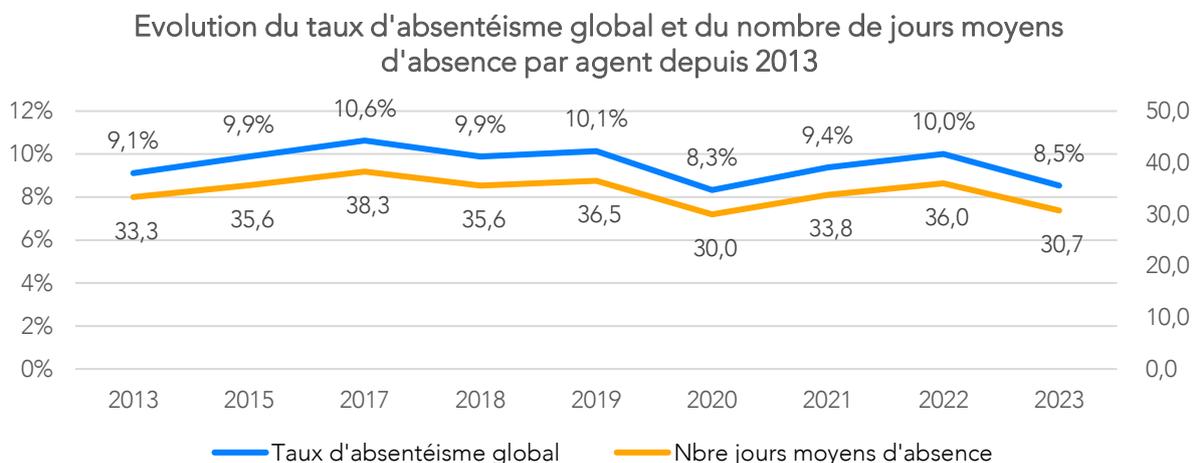


### Taux d'absentéisme et nombre de jours moyens par type d'arrêt et par sexe en 2023



#### 4.1.2. L'évolution de l'absence depuis 2013

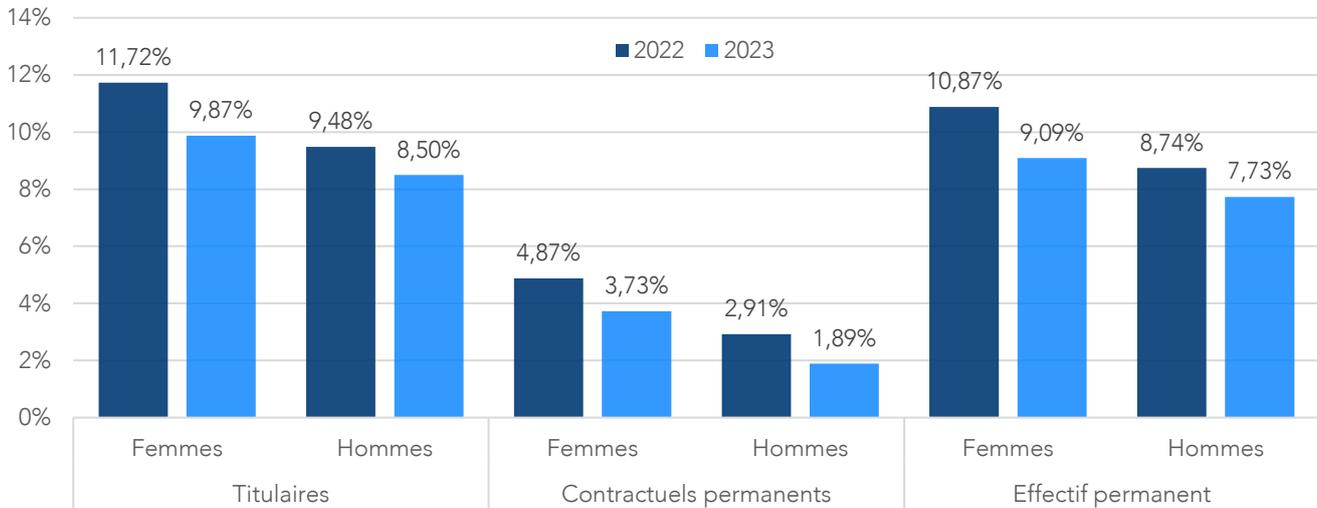
Le graphique ci-dessous prend en compte l'ensemble des absences des agents à l'exception des disponibilités.



#### 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 de 700 agents, soit le nombre d'hommes ARS et non pas 5 850, l'effectif permanent.

### Evolution du taux d'absentéisme selon le statut et le sexe des agents permanents



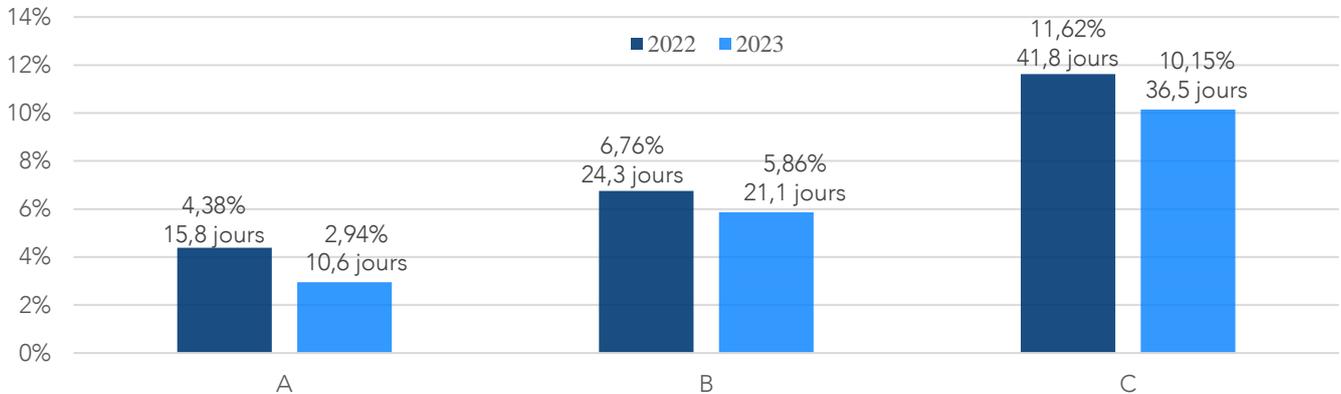
Il est également intéressant d'analyser l'absence sous l'angle du statut, titulaire et non titulaire des agents régionaux. Comme le montre le précédent graphique, les écarts en fonction du statut restent importants en 2023 avec un taux d'absence des femmes titulaires qui atteint les 9.87 % contre 3.73 % 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 2023, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire était de 4,27 % pour les agents titulaires et de 1,89 % pour les agents non titulaires.

		TITULAIRE		CONTRACTUEL		TOTAL	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT / MP	Taux d'absentéisme	2,21%	2,17%	0,43%	0,21%	1,99%	1,94%
	Nombre de jours moyens par agent	7,97	7,80	1,55	0,77	7,15	6,98
Maladie ordinaire	Taux d'absentéisme	4,76%	3,56%	2,11%	1,54%	4,42%	3,32%
	Nombre de jours moyens par agent	17,14	12,81	7,60	5,54	15,92	11,97

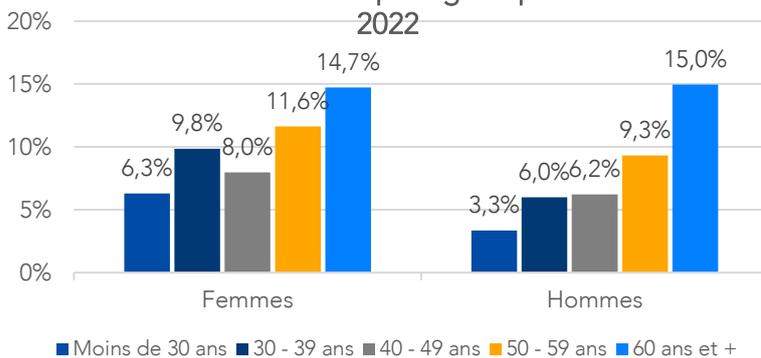
En 2023, le taux d'absence était de 4.7% dans les services et de 10.66 % dans les lycées. De plus, 84,8% des agents de catégorie C sont affectés dans les lycées. Le taux d'absence et le nombre moyen de jours d'absence par catégorie constatés ci-après sont donc en cohérence avec les données observées précédemment.

### Evolution de l'absentéisme (2022-2023) par catégorie

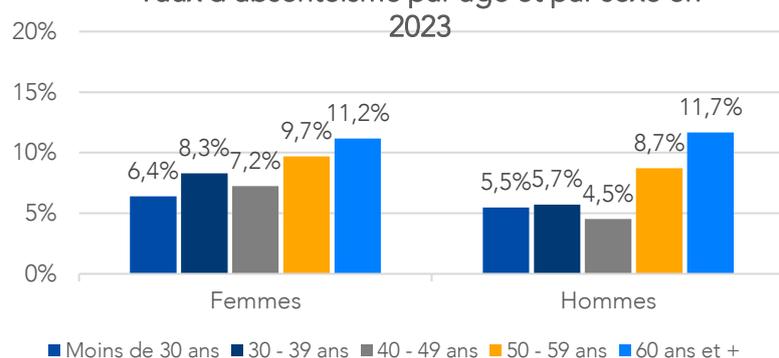


Le critère de l'âge est également une variable importante de l'absentéisme et de l'analyse qui en est faite.

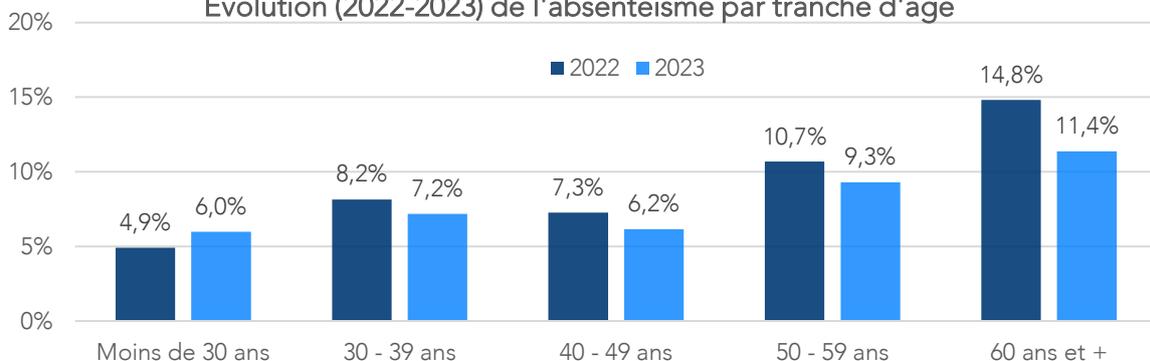
### Taux d'absentéisme par âge et par sexe en 2022



### Taux d'absentéisme par âge et par sexe en 2023



### Evolution (2022-2023) de l'absentéisme par tranche d'âge



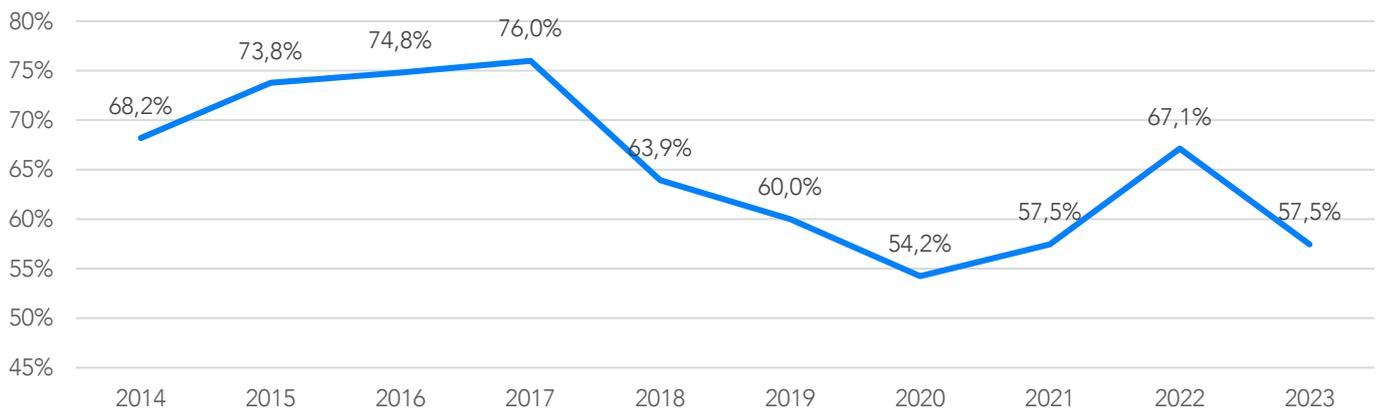
Les graphiques ci-dessus montrent une corrélation entre l'âge de l'agent et le taux d'absence avec une augmentation du taux à mesure que l'âge de l'agent augmente.

On constate que le taux d'absentéisme des moins de 30 ans a augmenté de 2.2 points pour les hommes. La population de cette tranche d'âge étant réduite, cette hausse n'est pas significative.

Evolution 2022-2023 du taux d'absentéisme	Moins de 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 ans et +	Evolution globale
AT / MP	0,26 %	0,13 %	-0,26 %	-0,06 %	-0,75 %	-0,17 %
Autres raisons	0,01 %	-0,05 %	-0,08 %	-0,03 %	-0,25 %	-0,08 %
CLM / CLD	0,00 %	-0,15 %	0,25 %	-0,13 %	-0,99 %	-0,14 %
Congé maternité	0,65 %	-0,01 %	-0,01 %	0,00 %	0,00 %	0,02 %
Congé paternité	0,00 %	0,02 %	0,01 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Maladie ordinaire	0,15 %	-0,92 %	-1,03 %	-1,17 %	-1,46 %	-1,10 %
<b>Evolution globale</b>	<b>1,07 %</b>	<b>-1,00 %</b>	<b>-0,99 %</b>	<b>-1,22 %</b>	<b>-4,11 %</b>	<b>-1,45 %</b>

#### 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 2023, 57.5% des agents ont eu une interruption de travail au cours de l'année.

Comme pour les données comparatives (depuis 2013) présentées en amont, le pourcentage de 2023 ne prend pas en compte les disponibilités.

#### 4.2. L'absentéisme pour raison de santé

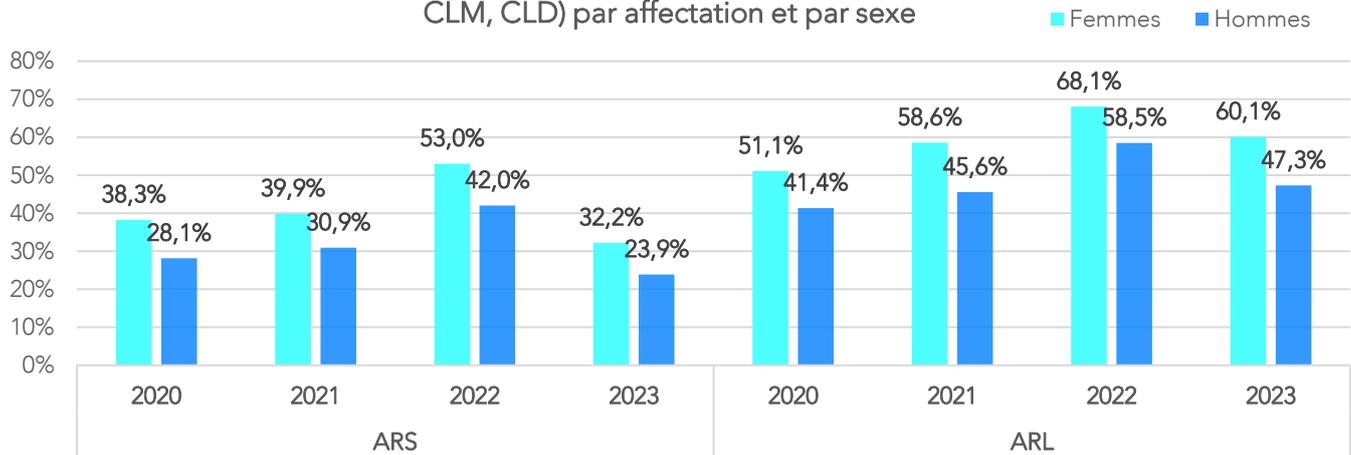
Afin d'apporter un regard précis sur l'absentéisme, comme les années précédentes, cette partie est axée uniquement sur les absences pour raisons de santé à savoir la maladie ordinaire, les congés longue maladie, les congés longue durée et les accidents de travail. L'analyse qui suit exclut donc les arrêts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

### 4.2.1. Maladie

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

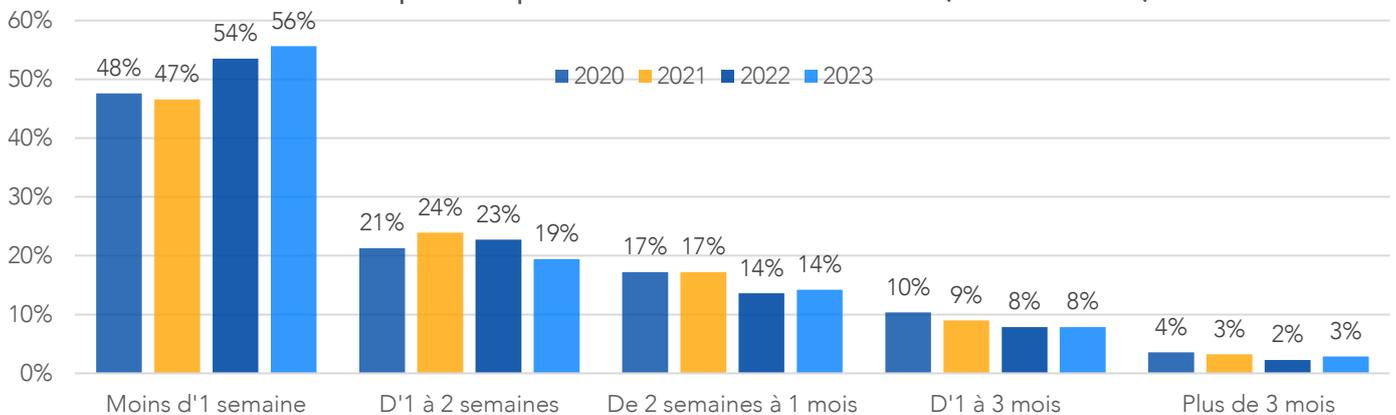
En 2023, 45,5% des agents ont été absents au moins une fois pour cause de maladie ordinaire.

**Evolution 2020 - 2023 des agents ayant eu au moins 1 jour d'arrêt maladie (MO, CLM, CLD) par affectation et par sexe**



En 2023, 32,2% des femmes affectées dans les services avaient eu au moins un jour d'arrêt (contre 53% en 2022).

**Evolution de la répartition par durée des arrêts de maladie (MO/CLM/CLD)**

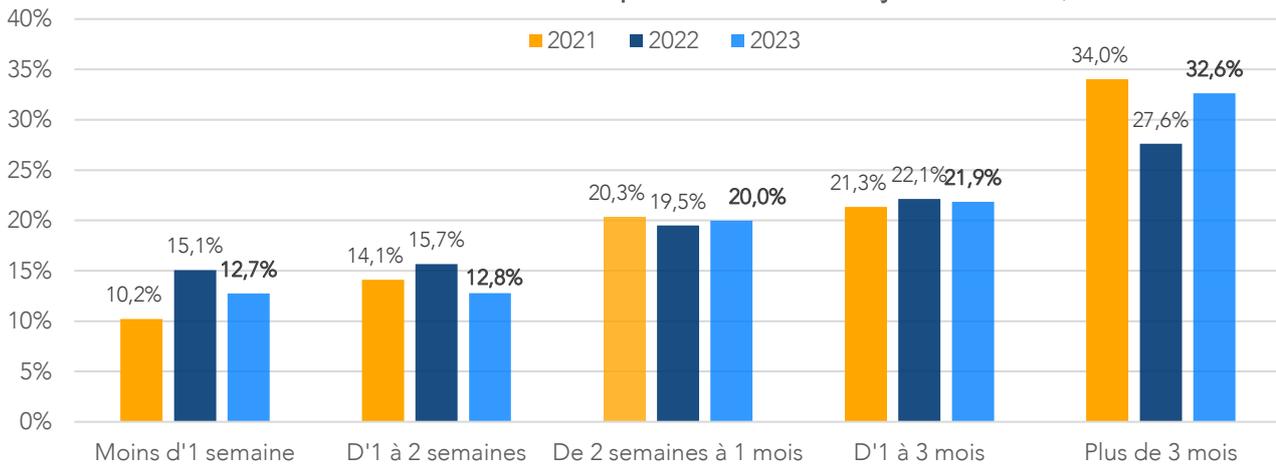


Le graphique ci-dessus présente la part des arrêts selon leur durée. Plus précisément, 9 120 arrêts ont été recensés en 2023 dont 56% étaient des arrêts de moins d'une semaine.

La répartition de la durée des arrêts est globalement la même que les années précédentes. La part des arrêts de moins d'une semaine augmente de 2 points entre 2023 et 2022.

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 9 120 arrêts pour maladie (MO, CLM/CLD) (contre 10 458 arrêts en 2022) représentent 131 426 jours d'absence (contre 157 316 jours d'absence en 2022) et par exemple, les arrêts de moins d'une semaine cumulent 16 737 jours d'absence soit 12,7% (contre 23 705 jours d'absence soit 15.1% en 2022).

### Evolution 2021 - 2023 de la répartition des arrêts (jours cumulés)



Cette nouvelle analyse permet d'identifier que les arrêts de plus d'une semaine sont à l'origine de près de 87.3% des journées d'absence. De plus, il ressort de l'analyse des deux graphiques précédents que les arrêts de moins d'une semaine sont majoritaires (56% des arrêts), mais ne représentent que 12.7% des journées d'absence de l'année.

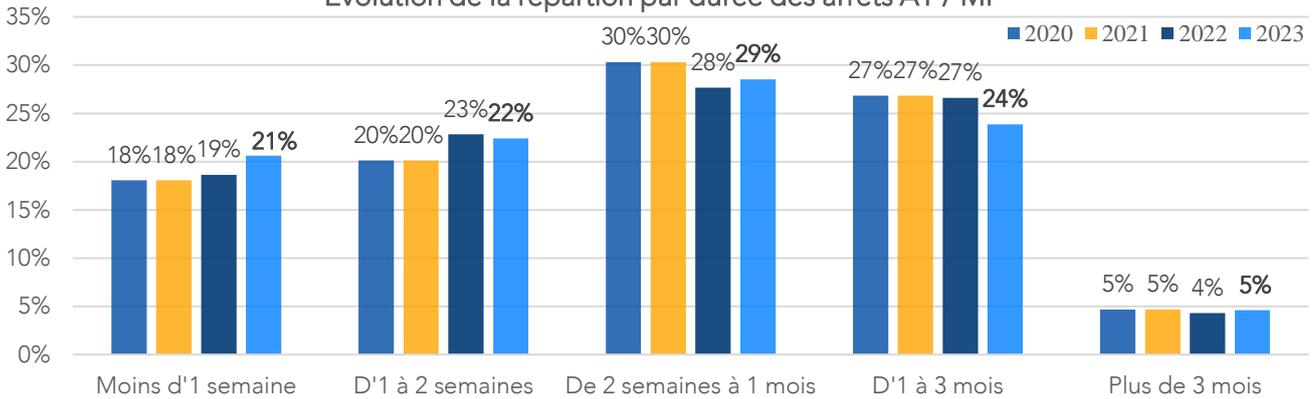
#### 4.2.2. *Accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP)*

Il semble utile de préciser qu'il ne s'agit pas d'un recensement des accidents de travail. En effet certains ne font pas l'objet d'un arrêt.

2023	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	395	46	28 260	2 990	1 347	128	441	31 250	1 475
Maladie professionnelle	65	0	10 202	0	285	0	65	10 202	285
<b>Total AT / MP</b>	<b>444</b>	<b>46</b>	<b>38 462</b>	<b>2 990</b>	<b>1 632</b>	<b>128</b>	<b>490</b>	<b>41 452</b>	<b>1 760</b>

En 2023, 490 agents (303 femmes soit 8,7% de l'effectif féminin et 187 hommes soit 7,9% de l'effectif masculin), représentant 8,4 % de l'effectif permanent, ont déclaré au moins un jour d'absence lié à un accident du travail. 90,6 % de ces agents étaient affectés dans un lycée soit 444 agents.

### Evolution de la répartition par durée des arrêts AT / MP

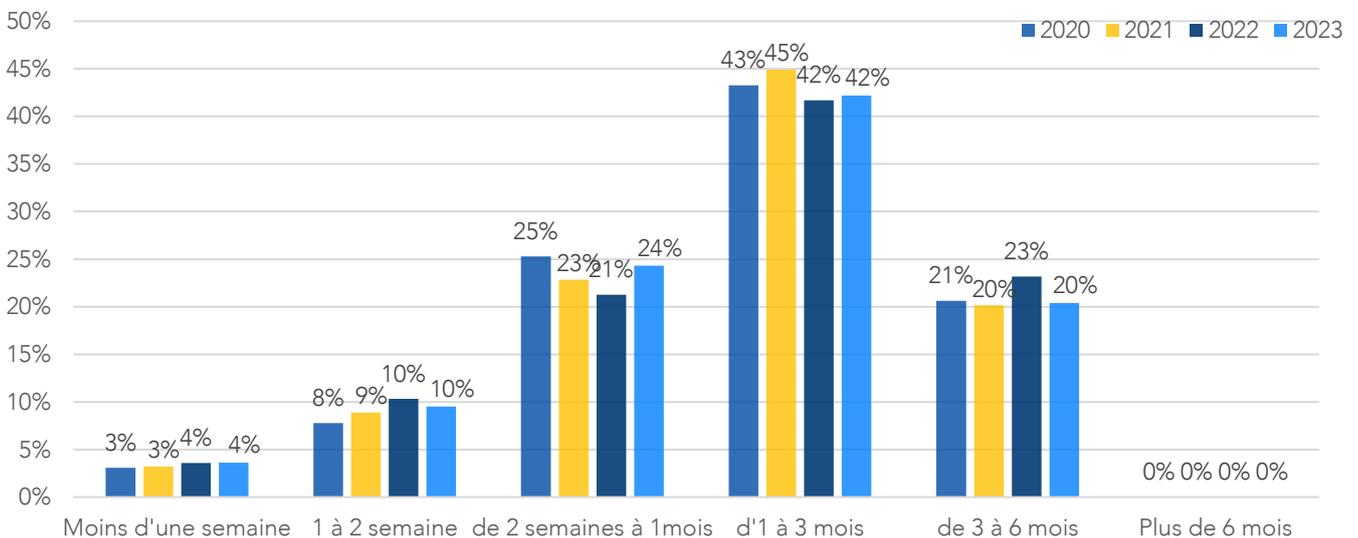


Le graphique ci-dessus présente la part des arrêts selon leur durée. Plus précisément, 1 760 arrêts (y compris les renouvellements) ont été recensés en 2023, dont 29% étaient des arrêts compris entre deux semaines et un mois.

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 d'analyser la répartition, non plus du nombre d'arrêts mais du nombre de jours cumulés, soit 41 452 jours d'absences.

### Evolution 2020 - 2023 de la répartition des arrêts (jours cumulés)



Il est constaté que les arrêts d'un à trois mois ne représentent que 24% des arrêts, et 42% des jours d'absences.





## 5. LA REMUNERATION

La rémunération brute des agents de la Région en 2023 s'est élevée à 211,2 millions d'euros. Le régime indemnitaire représentait 55,09 millions d'euros soit 26,07 % de la rémunération brute.

En 2023, le salaire brut mensuel moyen des agents de la Région était de 3 042,38 €. Ce montant était de 3 009,05 € pour les femmes et de 3 090,77 € pour les hommes soit un écart de 81,72 €.

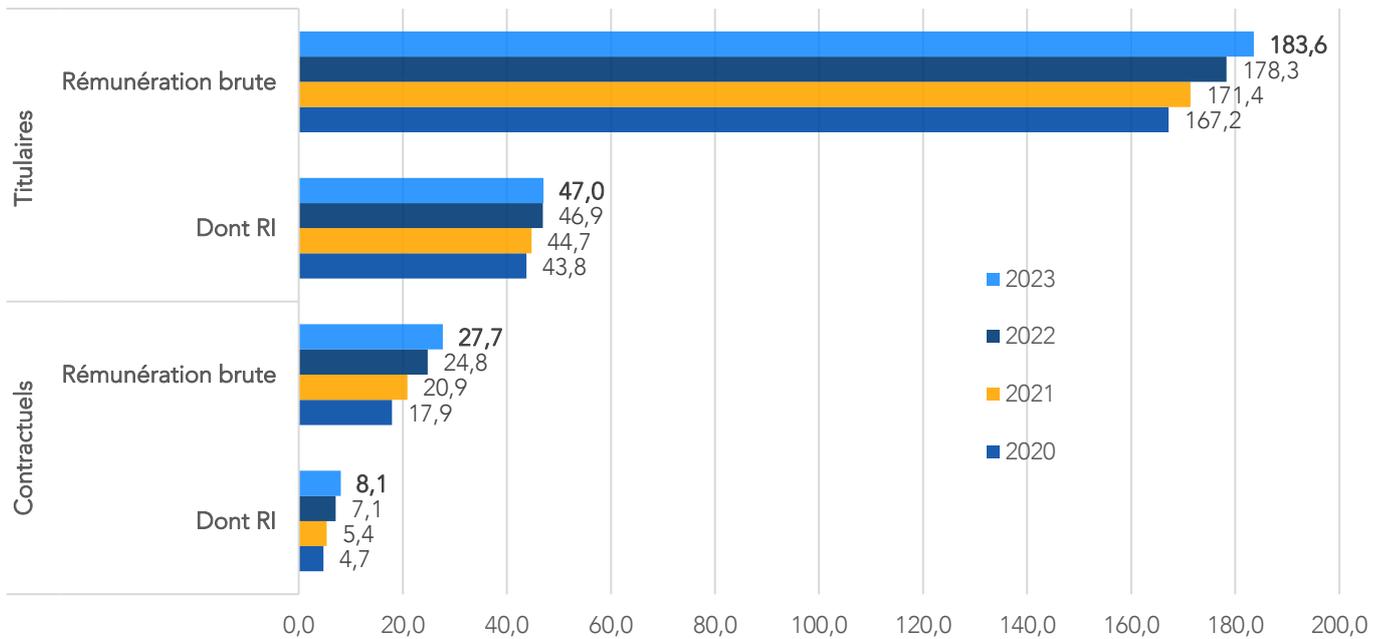
Le salaire mensuel médian était de 2 694,55 €. Ce montant était de 2 664,21 € pour les femmes et de 2 733,42 € pour les hommes soit un écart de 69,21 €.



## 5. LA RÉMUNÉRATION

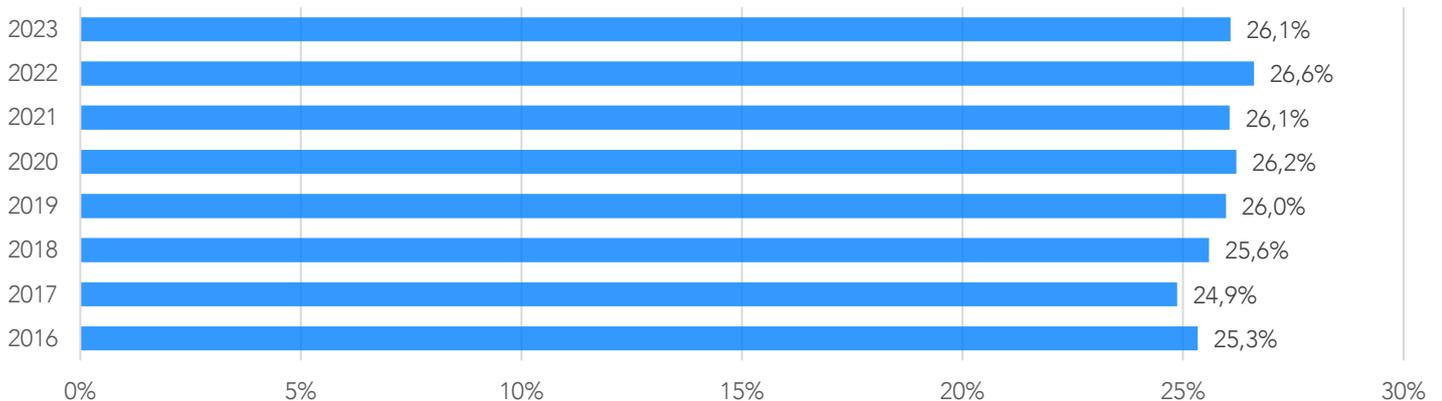
### 5.1. Structure et évolution de la rémunération

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



La progression de la rémunération des agents constatée en 2023 (+8,1 millions d'euros par rapport à 2022).

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

GLOBAL		GLOBAL	ARL	ARS
Salaire moyen	<i>Annuel</i>	36 508,52 €	30 465,47 €	47 619,56 €
	<i>Mensuel</i>	3 042,38 €	2 538,79 €	3 968,30 €
Salaire médian	<i>Annuel</i>	36 508,52 €	30 465,47 €	47 619,56 €
	<i>Mensuel</i>	3 042,38 €	2 538,79 €	3 968,30 €

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	<i>Annuel</i>	36 508,52 €	36 108,61 €	37 089,22 €
	<i>Mensuel</i>	3 042,38 €	3 009,05 €	3 090,77 €
Salaire médian	<i>Annuel</i>	36 508,52 €	31 970,50 €	32 801,00 €
	<i>Mensuel</i>	3 042,38 €	2 664,21 €	2 733,42 €

Ecart de rémunération mensuelle sur la base de l'effectif permanent titulaire à temps plein et présent toute l'année 2023

Rémunération brute mensuelle moyenne	Effectif permanent	Femmes	Hommes	Ecart F/H
<b>ARS</b>	<b>3 968,30 €</b>	<b>3 834,93 €</b>	<b>4 232,94 €</b>	<b>- 398,01 €</b>
A+	6 891,97 €	6 580,40 €	7 224,94 €	- 644,54 €
A	4 425,19 €	4 350,86 €	4 570,91 €	- 220,05 €
B	3 375,64 €	3 361,60 €	3 401,97 €	- 40,37 €
C	3 005,45 €	2 973,70 €	3 083,52 €	- 109,83 €
<b>ARL</b>	<b>2 538,79 €</b>	<b>2 468,59 €</b>	<b>2 625,51 €</b>	<b>- 156,92 €</b>
B	3 431,98 €	3 184,64 €	3 491,43 €	- 306,79 €
C	2 521,49 €	2 463,78 €	2 594,81 €	- 131,02 €
<b>TOTAL</b>	<b>3 042,38 €</b>	<b>3 009,05 €</b>	<b>3 090,77 €</b>	<b>- 81,72 €</b>

En 2023, l'écart de rémunération a augmenté par rapport à 2022 avec un écart moyen de 81,7€ (+12,7€ vs 2022) par mois et 980,6€ (+152,8€) par an.

Toutefois, il convient d'objectiver l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. En effet, le calcul ci-dessus est peu révélateur puisqu'il ne prend pas en compte les facteurs tels que l'âge, l'ancienneté dans le statut, dans le grade.

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

Dans le 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.

La méthode ci-dessus, mise en pratique, conduit aux résultats suivants pour 2023 :

*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		
2023	CAT	Écarts de rémunération pondérés par les ETPT (%)	2023	CAT	Écarts de rémunération pondérés par les ETPT (%)
ARS	A+	5,4%	ARS	A+	NA
	A	0,8%		A	2,4%
	B	0,3%		B	-1,8%
	C	1,3%		C	-0,6%
	ARS	1,1%		ARS	0,7%
ARL	B	0,0%	ARL	B	7,6%
	C	0,3%		C	0,2%
	ARL	0,3%		ARL	0,3%
Global		0,6%	Global		0,4%

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 0,8% à celle des agents régionaux de genre masculin.

En 2024, le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale met en œuvre l'index égalité professionnelle et rend obligatoire sa publication sur le site internet de la collectivité.

### Index égalité professionnelle 2023



### 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 2023

Régime indemnitaire annuel moyen	Effectif permanent	Femmes	Hommes	Ecart F/H
<b>ARS</b>	<b>15 095,00 €</b>	<b>14 182,38 €</b>	<b>16 906,00 €</b>	<b>-2 723,62 €</b>
A+	30 437,45 €	27 827,37 €	33 226,77 €	- 5 399,40 €
A	17 220,23 €	16 538,39 €	18 556,93 €	- 2 018,53 €
B	12 243,61 €	12 003,90 €	12 693,23 €	- 689,33 €
C	10 253,89 €	10 066,40 €	10 715,01 €	- 648,62 €
<b>ARL</b>	<b>6 489,53 €</b>	<b>6 185,20 €</b>	<b>6 865,44 €</b>	<b>- 680,24 €</b>
B	11 656,51 €	10 788,29 €	11 865,21 €	- 1 076,92 €
C	6 389,45 €	6 154,32 €	6 688,18 €	- 533,85 €
<b>TOTAL</b>	<b>9 521,07 €</b>	<b>9 348,52 €</b>	<b>9 771,62 €</b>	<b>- 423,10 €</b>

### Part du régime indemnitaire dans la rémunération brute annuelle en 2023

Régime indemnitaire annuel moyen	Effectif permanent	Femmes	Hommes	Ecart F/H
ARS	31,7%	30,8%	33,3%	-2,5
A+	36,8%	35,2%	38,3%	-3,1
A	32,4%	31,7%	33,8%	-2,2
B	30,2%	29,8%	31,1%	-1,3
C	28,4%	28,2%	29,0%	-0,7
ARL	21,3%	20,9%	21,8%	-0,9
B	28,3%	28,2%	28,3%	-0,1
C	21,1%	20,8%	21,5%	-0,7
<b>TOTAL</b>	<b>26,1%</b>	<b>25,9%</b>	<b>26,3%</b>	<b>-0,5</b>

La part du régime indemnitaire dans la rémunération brute annuelle des agents affectés sur un emploi permanent est stable depuis 2015. Elle représente 26,1% de la rémunération brute des agents. Cette part est plus importante pour les agents des services (31,7%) que pour les agents des lycées (21,3%). Elle a baissé de 0,6 point entre 2022 et 2023 pour les ARS et les ARL.

#### 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 attributions annuelles de CIA (Complément Indemnitaire Annuel) et les revalorisations IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise).

La méthode utilisée est celle des écarts pondérés par les effectifs vue précédemment mais en ne tenant pas compte cette fois-ci des tranches d'âge qui ne doivent pas avoir d'impact sur ses variables.

2023	Grade (Groupe >3F 3H)	Moy CIA/ETPT	Moy CIA/ETPT	Ecart €	Ecart %	Ecart Pond.
		F	M			
	Total ARS	359,51 €	374,84 €	15,33 €	4%	-2%
	Total ARL	279,96 €	340,39 €	60,42 €	18%	8%
	Total Région	311,64 €	349,29 €	37,65 €	11%	4%

2023	Grade (Groupe >3F 3H)	Moy Reval IFSE/ETPT	Moy Reval IFSE/ETPT	Ecart €	Ecart %	Ecart Pond.
		F	M			
	Total ARS	9,18 €	9,16 €	0,02 €	0%	-36%
	Total ARL	7,04 €	7,36 €	0,31 €	4%	9%
	Total Région	7,89 €	7,83 €	0,07 €	-1%	-7%



Concernant le CIA moyen par ETPT des femmes, il est inférieur de 11% à celui des hommes. Au regard de l'écart pondéré par les effectifs et par groupe de grade, on relève un écart 4%.

Concernant la revalorisation de l'IFSE, la différence entre les femmes et les hommes est de 0.07€ en faveur des femmes au regard de l'écart direct (-1%) et de 7% en faveur des femmes au regard de l'écart pondéré par groupe de grade.

Il faut noter que ces deux éléments de rémunération sont attribués en fonction de l'expérience professionnelle pour la revalorisation de l'IFSE et de la manière de servir des agents ainsi que l'engagement professionnel pour le CIA, ce qui explique des écarts potentiellement importants et non reproduits d'une année sur l'autre dans le comparatif Femmes / Hommes.



## 6. LA FORMATION

En 2023, 11 742 journées de formation ont été dispensées, soit une hausse de 28% par rapport à 2022 et 3 812 agents ont eu au moins un jour de formation soit 65,2 % de l'effectif permanent.

76% des agents des services et 59,2% des agents des lycées ont été formés en 2023.

75% des agents de catégorie A, 80% des catégories B et 61% des catégories C ont été formés en 2023.

Sur 11 742 jours de formation réalisés en 2023 il est constaté une répartition comme suit :

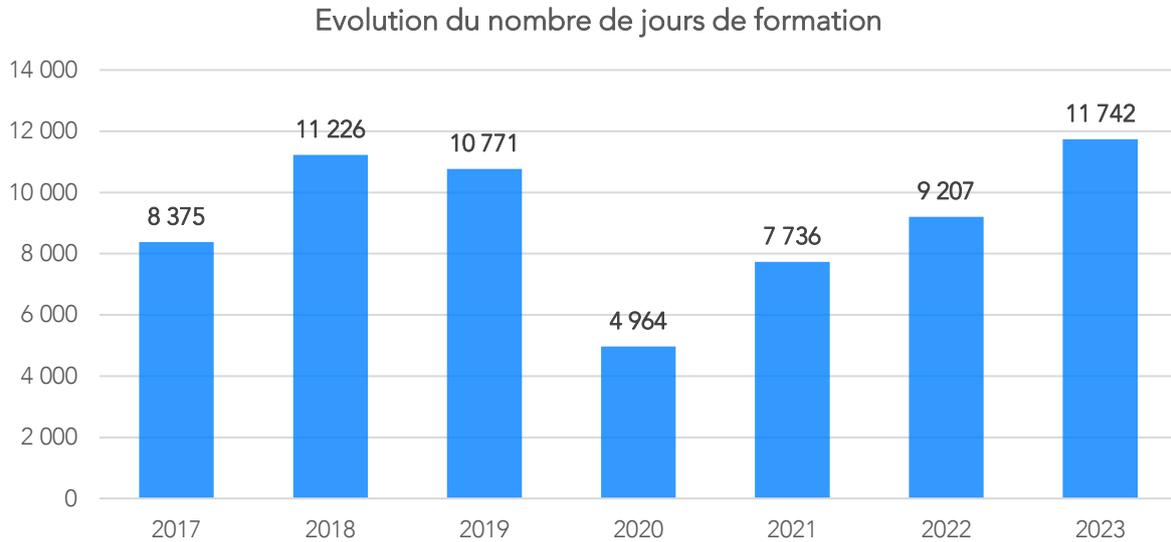
- 24% pour les agents de catégorie A
- 13% pour les agents de catégorie B
- 63% pour les agents de catégorie C.



## 6. LA FORMATION

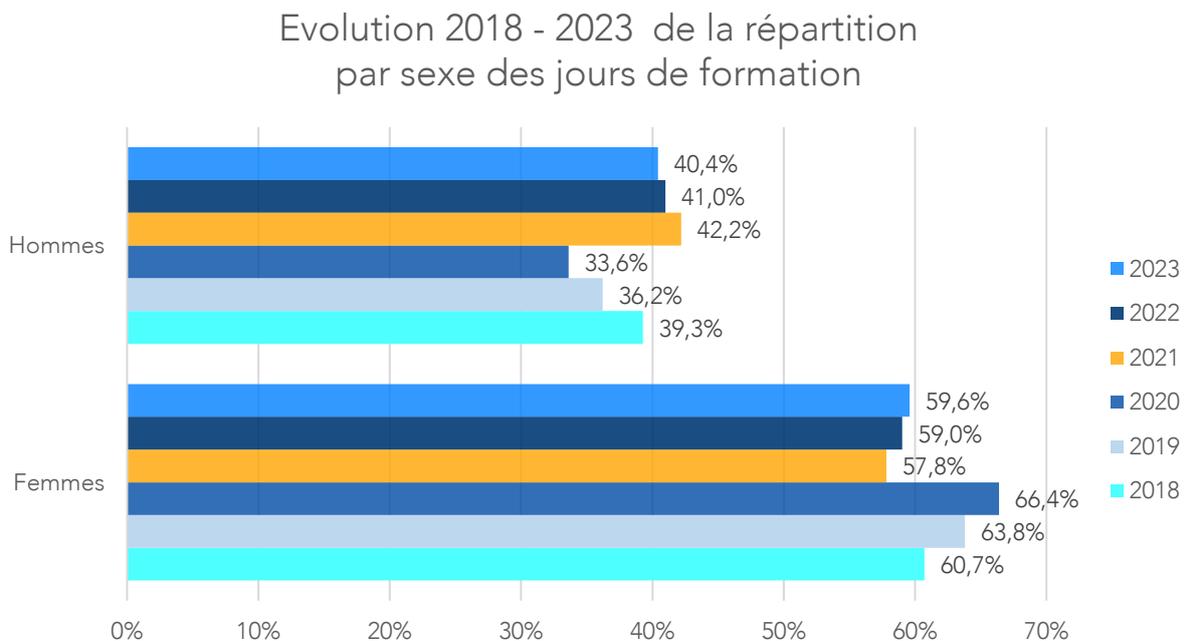
### 6.1. La formation : les évolutions

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



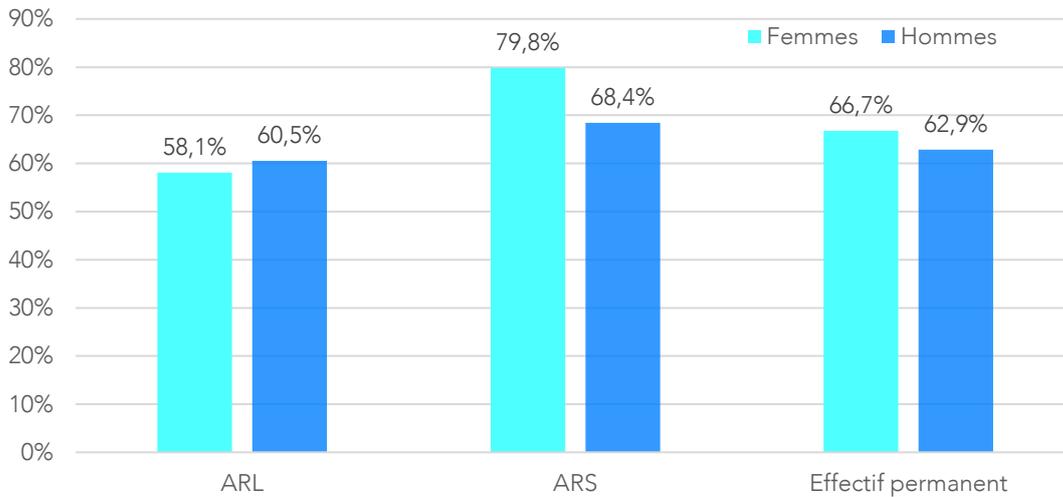
**NB :** La différence de périmètre de la requête portant sur les données relatives au RSU (agents permanents au 31/12) permet d'expliquer des écarts avec des résultats précédemment diffusés. Les formations des agents non permanents sont exclues de l'analyse.

En 2023, 11 742 journées de formations ont pu être réalisées.



La répartition des jours de formation par sexe est de 59,6% pour les femmes et 40,4% pour les hommes. En 2022 cette répartition était de 59% pour les femmes et 41% pour les hommes.

### Pourcentage d'agents ayant eu au moins un jour de formation en 2023 par affectation et par sexe



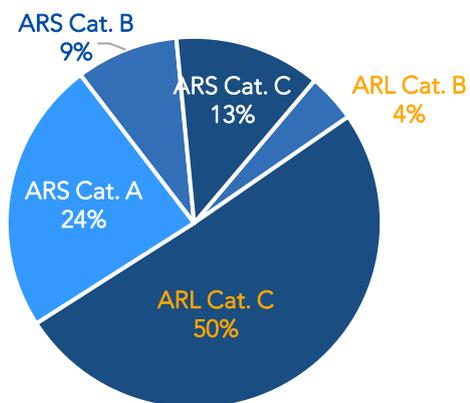
En 2023, 3 812 agents ont eu au moins un jour de formation, soit 65,2 % de l'effectif permanent (femmes et hommes). Le nombre d'agents ayant eu au moins un jour de formation a augmenté de +24 % par rapport à 2022.

Il ressort de l'analyse du taux d'agents formés par affectation que 76 % des agents des services et 59,2 % des agents des lycées, ont été formés en 2023.

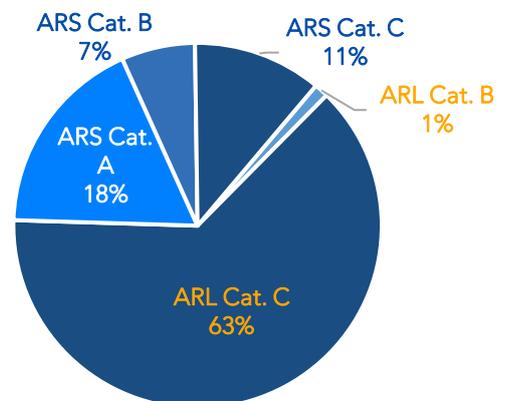
Cela représente 75% des agents de catégorie A, 80% des catégories B et 61% des catégories C.

L'analyse des jours de formation révèle par ailleurs que les 11 742 jours de formation réalisés en 2023 sont répartis à 24% au bénéfice des agents de catégorie A, à 13% au bénéfice des agents de catégories B et enfin, à 63% au bénéfice des agents de catégories C.

Répartition des jours de formation par catégorie et par affectation en 2023



Répartition de l'effectif permanent au 31.12.2023



## 6.2. Les différents types de formations

STRUCTURE DE LA FORMATION PAR TYPE EN 2023	Nombre de journées de formation	Nombre d'agents formés	Répartition des formations par type
Formation de perfectionnement	5412	3090	50,1%
Formation personnelle	28	7	0,3%
Formation Statutaire Obligatoire	4919	1808	45,5%
Préparation concours et examen	447	132	4,1%
<b>TOTAL</b>	<b>10806</b>	<b>5037</b>	<b>100%</b>

Pour cette analyse, la méthode est différente que précédemment. En effet, afin d'identifier le pourcentage d'agent ayant eu au moins un jour de formation au cours de l'année 2023, un agent ayant suivi plusieurs formations est comptabilisé une seule fois. 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.



## 7. L'ACTION SOCIALE

En 2023, les dépenses au titre de l'action sociale s'élevaient à 14,9 M€. Certaines prestations sociales impliquent une participation financière des agents prélevée directement sur leur paie (mutuelles, chèques vacances, titres restaurants). Ces prestations avec participation représentent 79,7 % du budget de l'action sociale soit 11 909 466 €.

Par ailleurs, concernant la protection sociale complémentaire, 28,8% des agents régionaux ont bénéficié d'une participation employeur pour la prévoyance et 42,4% pour la mutuelle. La participation employeur annuelle moyenne pour un agent est de 198€ pour la prévoyance et de 519€ pour la santé. En 2023, la participation employeur aux mutuelles s'élevait à 1 481 063,8€ contre 937 042€ soit une augmentation de 544 021,7 € (+58,06%) liée à la hausse de la participation employeur depuis septembre 2022.

Pour tout événement confondu, évènements familiaux, rentrée scolaire, Noël et les médailles du travail, ce sont 12 636 cartes qui ont été distribuées aux agents en 2023, pour un budget de 1 206 519 €.

Les prestations d'action sociale, telles que l'aide pour enfant handicapé, la participation pour la garde d'enfants, les colonies ou les centres de vacances représentent un budget de 207 872 €.

In fine, en 2023, le budget consommé au titre des prestations sociales représente 4,7% du budget global RH.

En 2023, le Fonds d'Intervention Financière (FIF) a versé aux agents 47 900 € au titre de secours non remboursable et 96 900 € de prêts sociaux.



## 7. L'ACTION SOCIALE

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

En 2023, les dépenses au titre de l'action sociale s'élevaient à 14 938 645 €. Les prestations sociales impliquant une participation financière prélevée directement sur la paie des agents (mutuelles, chèques vacances, titres restaurants) représentent 79,7 % du budget de l'action sociale soit 11 909 466€ en 2023.

	2022	2023	Variation en €	Variation en %
<b>Prestations sociales (paie)</b>	11 929 698 €	13 323 857 €	1 394 159 €	11,7%
Prestations sociales	285 459 €	207 872 €	-77 587 €	-27,2%
Titres Cadeaux	1 267 791 €	1 206 519 €	-61 272 €	-4,8%
Chèques vacances	1 384 310 €	1 302 550 €	-81 760 €	-5,9%
Participation santé prévoyance et précompte	3 390 853 €	4 449 293 €	1 058 440 €	31,2%
Titres restaurant	5 601 285 €	6 157 623 €	556 338 €	9,9%
<b>Prestations sociales</b>	<b>1 034 199 €</b>	<b>1 469 988 €</b>	<b>435 789 €</b>	<b>42,1%</b>
Crèche	106 939 €	105 412 €	-1 527 €	-1,4%
Frais de services	24 795 €	28 258 €	3 463 €	14,0%
Cotisations action sociale	504 215 €	1 336 318 €	832 103 €	165,0%
COS	398 250 €	0 €	-398 250 €	-100,0%
<b>Fonds d'intervention financière</b>	<b>93 350 €</b>	<b>144 800 €</b>	<b>51 450 €</b>	<b>55,1%</b>
Prêts FIF	21 800 €	96 900 €	75 100 €	344,5%
Secours FIF	71 550 €	47 900 €	-23 650 €	-33,1%
<b>Total action sociale</b>	<b>13 057 247 €</b>	<b>14 938 645 €</b>	<b>1 881 398 €</b>	<b>14,4%</b>

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

En 2023, le budget consommé au titre des prestations d'action sociale représente 4,7% du budget global RH.

Entre 2022 et 2023, les dépenses ont augmenté de 14.4 % soit de 1 881 397 €.

Cette variation constatée s'explique principalement par :

- La hausse de la valeur faciale des titres restaurant en 2023 : (+556K€ soit 9.9%)
- La hausse de la participation santé prévoyance et les précomptes (+1 058K€ soit 31%)
- L'arrêt total de la subvention COS et le versement d'une cotisation action sociale (depuis septembre 2022)

### 7.3. Participation santé prévoyance

Pour rappel, en septembre 2022 la participation Région santé prévoyance propose un montant unique de 57€ maximum par agent. La séparation santé et prévoyance est donc simulée à hauteur de la part des contrats santé et prévoyance de chaque agent.

En 2023, 28,8% des agents régionaux ont bénéficié d'une participation employeur au titre du maintien de salaire (prévoyance) et 42,4% d'une couverture santé.

2023	PREVOYANCE			SANTE		
	Bénéficiaires	Participation	Participation annuelle moyenne par agent	Bénéficiaires	Participation	Participation annuelle moyenne par agent
A	432	108 479 €	251 €	724	377 075 €	521 €
B	243	47 317 €	195 €	345	177 060 €	513 €
C	1275	230 874 €	181 €	1785	926 928 €	519 €
<b>TOTAL</b>	<b>1950</b>	<b>386 670 €</b>	<b>198 €</b>	<b>2854</b>	<b>1 481 064 €</b>	<b>519 €</b>

La participation employeur annuelle moyenne pour un agent est de 198€ pour la prévoyance et de 519€ pour la santé. En 2023, la participation employeur aux mutuelles s'élevait à 1 481 064 €.

Maintien de salaire – Prévoyance : 1 950 agents ont bénéficié d'une participation employeur en 2023, soit plus de 29,1% de l'effectif de la collectivité.

Complémentaire Santé : 2 854 agents ont bénéficié d'une participation employeur en 2023, soit près de 42,6% 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, 62,9 % des agents des services sont bénéficiaires de l'aide labellisée contre seulement 30,8 % des agents des lycées.
- En Prévoyance, 42,6 % des agents des services ont demandé le bénéfice de l'aide labellisée contre moins de 21,1 % des agents des lycées.

#### 7.4. La cotisation de l'action sociale

Depuis septembre 2022, la collectivité verse une cotisation au CNAS. Cette association propose aux agents adhérents une offre complète de prestations d'action sociale.

#### 7.5. Le Fonds d'Intervention Financière (FIF)

Créé par une délibération de mars 2002, le Fonds d'Intervention Financière était, en 2023, dans sa 21<sup>ème</sup> année d'existence.

##### 7.5.1. Le budget du FIF

Avec la délibération N°22-0953 du 16 décembre 2020, le plafond des dépenses du fonds d'intervention financière en faveur des agents régionaux est passé de 250 000 € à 300 000 € annuels (150.000 € seront réservés aux secours non remboursables et 150 000 € aux secours remboursables)

En 2023, le Fonds d'Intervention Financière (FIF) a dépensé 47 900 € au titre des secours non remboursables et 96 900 € pour les 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 la période de 21 ans, 1430 dossiers au total ont été présentés, soit une moyenne de plus de 68 par an.

Parmi ces 1430, seuls 113 dossiers ont fait l'objet d'un avis réservé et/ou reporté et/ou refusé de la part de la commission, soit 7,9 %.



## 8. LE DIALOGUE SOCIAL

Les chiffres clés du dialogue social en 2023 :

- 6 Comités Sociaux Territoriaux (CST)
- 6 Commissions Administratives Paritaires (CAP)
- 4 Commissions Consultatives Paritaires (CCP)
- 4 Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT)
- 29 séances de groupes de travail sur 15 thèmes différents
- 4 Commissions CPF (A, B, C)
- 11 Commissions FIF

En 2023, sont décomptées 8 023 journées de grève.

En 2023 :

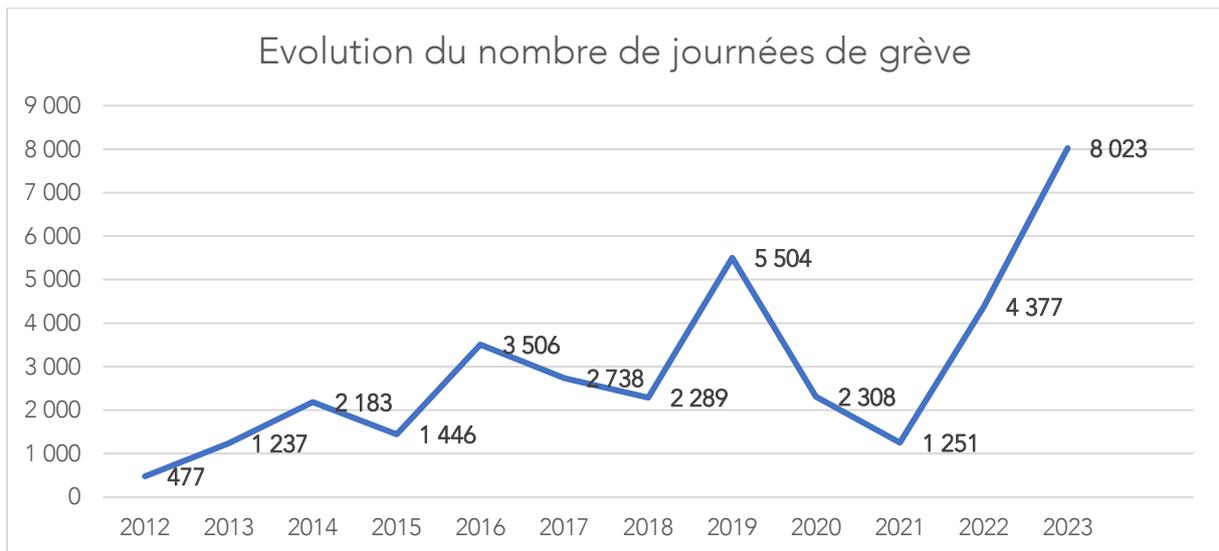
- 9 416 heures ont été consommées par les organisations syndicales au titre de l'article 14 (contingent global d'absence) soit 6 ETP
- 25 316 heures ont été consommées par les organisations syndicales au titre de l'article 19 (décharge d'activité) soit 16 ETP



## 8. LE DIALOGUE SOCIAL

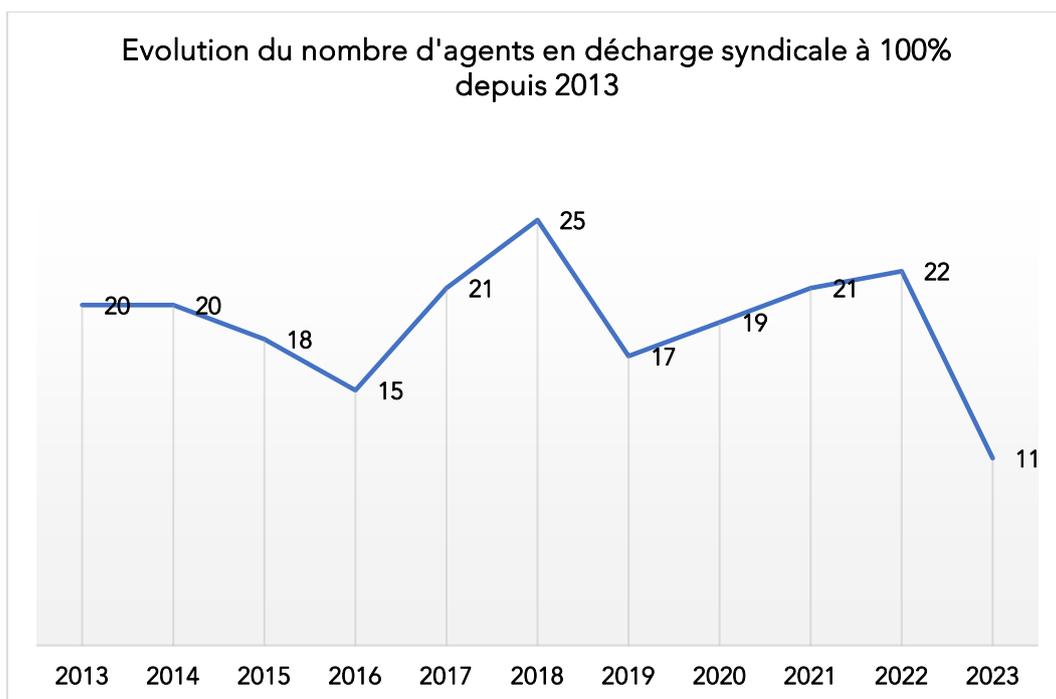
### 8.1. L'exercice du droit de grève

Selon les normes de la DGCL, pour les arrêts de travail inférieurs à une journée, le nombre de journée par agent est calculé sur la base de 7 heures pour une journée. Ainsi à titre d'exemple, si 7 agents font grève durant une heure chacun, cela représente une journée de grève.



Le nombre de journées de grève augmente en 2023 par rapport à 2022 soit +3 646 journées.

### 8.2. Les crédits d'heures syndicales



	Droit annuel réglementaire	Volume horaire annuel octroyé	Volume horaire utilisé en 2023	ETP du crédit temps syndical utilisé
<b>Contingent global d'absence</b> <i>(Article 14)</i>	9 155 heures	9 155 heures	7 312 heures	6 ETP
<b>Décharge d'activité</b> <i>(Article 19)</i>	18 000 heures	38 251 heures	25 316 heures	16 ETP

Le nombre d'ETP est calculé sur la base de 1 575 /1607 heures, qui correspond à la moyenne des durées annuelles de décharges décomptées pour les ARS et ARL.

### 8.3. Les instances paritaires et groupes de travail

En 2023, 80 réunions et instances de travail se sont déroulées.

Plus précisément, il y a eu : 29 séances de groupes de travail sur 15 thèmes différents, 4 formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT), 6 Comités Sociaux Territoriaux (CST), 10 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	2021	2022	2023
<b>Comité Social Territorial</b>	6	6	6
<i>CSR de rattrapage</i>	0	2	1
<b>CAP A/B/C</b>	6	8	6
<b>CCP A/B/C</b>	3	1	4
<b>FSSSCT</b>	8	5	4
<i>FSSSCT spécifique / réunions d'informations</i>		1	0
<b>Thématiques / Groupes de travail</b>	11 (16 sessions)	17 (39 sessions)	15 (29 sessions)
<b>Commission CPF</b>	10	4	4
<b>Commission FIF</b>	8	10	11
<b>Total de réunions et instances de travail</b>	<b>57</b>	<b>76</b>	<b>80</b>

8.3.2. Thématiques des groupes de travail de 2023

Thématiques 2023
REGLEMENTS INTERIEURS DES INSTANCES
VADEMECUM DES REORGANISATIONS
COFFRE-FORT NUMERIQUE
SUIVI ANNUEL PLAN D'ACTION EGALITE FEMMES HOMMES
IMPLANTATION DES POSTES
MOBILITE ARL
DUPA (Document Unique et Plan d'Actions associé)
RESTAURATION COLLECTIVE
OUTILS ERGONOMIQUES
PROGRAMME PLURIANNUEL DE PREVENTION
EQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE EPI DES AGENTS REGIONAUX DES LYCEES
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES VISITES DE LA FSSSCT
CONVENTION EPLE-REGION
RECRUTEMENT ET MOBILITE
POLITIQUE RH EN FAVEUR DU HANDICAP

**RÉGION  
PROVENCE  
ALPES  
CÔTE D'AZUR**

