

**Rapport pour la commission
permanente du conseil régional
JUILLET 2023**

Présenté par
Valérie PÉCRESSE
Présidente du conseil régional
d'Île-de-France

COMMUNICATION : RAPPORT SOCIAL DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

Sommaire

EXPOSÉ DES MOTIFS	3
ANNEXE AU RAPPORT	4
Annexe : Rapport Social Unique 2022	5


EXPOSÉ DES MOTIFS

Communication : Rapport social de la Région Île-de-France

Cette communication sans débat du rapport social unique de la Région Île de France pour l'année 2022 est réalisée en application de l'article L231-1 du code général de la fonction publique.

Le rapport social unique a été présenté pour avis au comité social territorial le 22 juin 2023. Vous le trouverez en annexe à la présente délibération.

La présidente du conseil régional
d'Île-de-France

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Valérie Pécresse'.

VALÉRIE PÉCRESSÉ

ANNEXE AU RAPPORT

Annexe : Rapport Social Unique 2022

RSU

2023

Rapport Social Unique



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Depuis le 1^{er} janvier 2021, Le Rapport Social Unique (RSU)
se substitue au Rapport sur l'État de la collectivité (Bilan social).

En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les trois versants de la Fonction Publique doivent mettre en place deux outils d'information des comités sociaux : le rapport social unique (RSU) et la base de données sociales (BDS).

Le RSU regroupe les éléments autrefois intégrés dans le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social), ainsi que dans

le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et ceux portant sur les mises à disposition et le handicap. Ce rapport est présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial.

S'agissant de la BDS, celle-ci est constituée des données et indicateurs présentés dans le RSU et mis à la disposition des membres du comité social territorial (CST).

**Les données statistiques genrées sont désormais
intégrées au rapport social unique.**

Chaque chapitre du RSU fournit un état de la situation comparée des femmes et des hommes, relative au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le dernier chapitre détaille l'état d'avancement du plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle prévu par l'article L.132-1 du code général de la fonction publique.

De même, chaque item de la base de données sociales fournit des indicateurs genrés.



01

LES EFFECTIFS

**Au 31 décembre 2022,
10 515 agents permanents
travaillaient dans les services
de la Région Île-de-France
(contre 10 443 agents en 2021),
soit 1 784 agents au siège
(1 774 agents en 2021) et 8 731
dans les lycées franciliens.**

1. LES EFFECTIFS PERMANENTS EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

Au 31 décembre 2022, 10 515 agents permanents travaillaient dans les services de la Région Île-de-France (contre 10 443 agents en 2021), soit 1 784 agents au siège (1 774 agents en 2021) et 8 731 dans les lycées franciliens (8 669 en 2021). Sur l'année, l'effectif moyen rémunéré des agents permanents s'établit à 1 768 agents au siège, contre 1 779 agents en 2021, et 8 734 agents dans les lycées, contre 8 854 en 2021.

Effectif global des agents permanents de la Région Île-de-France au 31 décembre 2022

Catégories	Agents du siège			Agents des lycées			TOTAL effectif permanent
	Titulaires et stagiaires	Contractuels	TOTAL agents permanents au siège	Titulaires et stagiaires	Contractuels	TOTAL agents permanents des lycées	
Catégorie A	595	363	958	-	-	-	958
Catégorie B	259	36	295	8	-	8	303
Catégorie C	489	42	531	7 212	1 511	8 723	9 254
TOTAL	1 343	441	1 784	7 220	1 511	8 731	10 515

Conformément aux directives de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) du Ministère de l'Intérieur, les effectifs comptabilisés sont les agents recrutés sur des postes permanents et rémunérés au 31 décembre de l'année considérée.

Il s'agit des agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents (CDI, CDD de 3 ans), ou encore des agents non titulaires recrutés pour assurer le remplacement momentané d'un titulaire absent (agents pour le siège et agents pour les lycées) ou pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi.

Les collaborateurs de cabinet (art 110) et de groupe (art. 110-1) ne sont pas retenus dans les effectifs permanents, comme le prévoit le Décret n° 2020-1 493 du 30 novembre 2020 instituant le Rapport Social Unique.

En tenant compte de l'équivalent temps plein rémunéré des agents permanents ces effectifs correspondent 1 750,90 ETPR* pour le siège (1 762,44 ETPR en 2021) et à 8 454,57 ETPR pour les lycées (8 559,44 ETPR en 2021), pour un total de 10 205,47 ETPR pour 2022. (10 321,88 ETPR en 2021)

Pour pallier les absences et permettre, notamment, aux demi-pensions de rester ouvertes, la Région a eu recours en 2022 à 985 intérimaires dont 974 dans les lycées.

*Équivalent temps plein rémunéré (ETPR) : décompte proportionnel à l'activité de l'agent mesurée par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.

Effectifs physiques des agents permanents des lycées

Tableau 1
État de situation comparée F/H :
Répartition des effectifs permanents dans les lycées par statut et catégorie de grade

Catégorie	Fonctionnaires et stagiaires			Contractuels			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Femmes
B	2	6	25 %	-	-	-	2	6	25 %
C	4 309	2 903	59,7 %	1 062	449	70,3 %	5 371	3 352	61,6 %
TOTAL	4 311	2 909	59,7 %	1 062	449	70,3 %	5 373	3 358	61,5 %
	7 220			1 511			8 731		

Répartition des effectifs permanents des lycées en ETPR

Tableau 2
État de situation comparée F/H : Répartition des effectifs dans les lycées en ETPR

	Fonctionnaires et stagiaires			TOTAL fonctionnaires et stagiaires	Contractuels			TOTAL contractuels
	Femmes	Hommes	Femmes		Femmes	Hommes	Femmes	
Filière technique	4 325,21	2 926,02	60 %	7 251,23	817,15	386,2	68 %	1 203,35
B	1,96	7,13	22 %	9,08	-	-	-	-
C	4 232,25	2 918,89	60 %	7 242,14	817,15	386,2	68 %	1 203,35
TOTAL GÉNÉRAL	4 311	2 926,02	60 %	7 251,23	817,15	386,2	68 %	1 203,35

Effectifs physiques des agents permanents des services du siège

Tableau 3
État de situation comparée F/H : Répartition des effectifs permanents du siège par catégorie de grade et statut

Catégorie	Fonctionnaires et stagiaires			Contractuels			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Femmes
A+*	49	35	58,3 %	17	24	41,5 %	66	59	52,8 %
A	311	200	60,8 %	171	151	53,1 %	482	351	57,9 %
B	177	82	68,3 %	21	15	58,3 %	197	125	61,2 %
C	324	165	66,3 %	7	35	16,7 %	332	172	65,9 %
TOTAL	861	482	64,1 %	216	225	48,9 %	1 077	707	60,4 %
	1 343			441			1 784		

* Cadres d'emplois qualifiés A+ : Dgs, Dga, Administrateurs, Ingénieurs en Chef, Conservateurs

1. LES EFFECTIFS PERMANENTS
EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

Répartition des effectifs permanents du siège en ETPR

Tableau 2

État de situation comparée F/H : Répartition des effectifs dans les lycées en ETPR

	Fonctionnaires et stagiaires			TOTAL fonctionnaires et stagiaires	Contractuels			TOTAL contractuels
	Femmes	Hommes	Femmes		Femmes	Hommes	Femmes	
Emplois fonctionnels	2,0	2,21	48 %	4,21	2,67	6,39	29 %	9,06
Filière administrative	759,29	213,70	78 %	972,99	180,23	132,81	58 %	313,04
A	280,19	143,44	66 %	423,63	159,22	129,54	55 %	288,76
B	165,42	28,47	85 %	193,89	15,72	2,31	87 %	18,03
C	313,68	41,79	88 %	355,47	5,29	0,96	84 %	6,25
Filière culturelle	6,42	3,96	62 %	10,38	4,28	0,33	93 %	4,61
A	6,42	2,46	72 %	8,88	1,00	0,33	75 %	1,33
B	-	1,50	0 %	1,50	3,28	-	100 %	3,28
Filière technique	86,87	252,60	26 %	339,47	21,04	76,12	22 %	97,16
A	68,04	83,76	45 %	151,80	17,37	30,58	36 %	47,95
B	11,83	49,85	19 %	61,68	0,67	12,63	5 %	13,29
C	7,00	118,99	6 %	125,99	3,00	32,92	8 %	35,92
TOTAL GÉNÉRAL	854,57	472,47	64 %	1 327,05	208,22	215,66	49 %	423,87

État de situation comparée F/H

Sur les 1 784 agents du siège, 60,4 % des agents sont des femmes.

Elles représentent 64,1 % des fonctionnaires et stagiaires contre 48,9 % des contractuels.

Une inégalité de répartition en fonction des filières et du statut apparaît. En effet, bien que majoritaires dans les filières administratives et culturelles où elles occupent respectivement 73 % et 71 % des ETPR, les femmes sont sous-représentées dans la filière technique dans laquelle elles ne représentent que 24 % des ETPR.

Les femmes représentent 61,5 % des 8 731 agents des lycées.

On constate des disparités de répartition en fonction des statuts. En effet, 59,7 % des fonctionnaires et stagiaires sont des femmes contre 70,3 % des contractuels.

Ces contractuels ont vocation à être titularisés, cette répartition devrait donc logiquement changer et tendre vers l'équilibre à l'horizon 2025. Cette volonté de titularisation s'accompagne également d'une politique de recrutement ambitieuse notamment sur l'aspect de la mixité des métiers.

Postes et effectifs

Les collectivités territoriales¹ ont l'obligation de définir un tableau des emplois également appelé organigramme des postes (ODP) qui correspond à la liste des postes ouverts au sein de la collectivité, pourvus ou non, suite aux décisions de l'Assemblée délibérante. Cette liste est systématiquement annexée au budget prévisionnel et au compte administratif selon un modèle défini dans le cadre de la nomenclature comptable M57 et saisie dans l'outil ToTEM, imposé par la DGCL à toutes les collectivités.

Répartition par statut

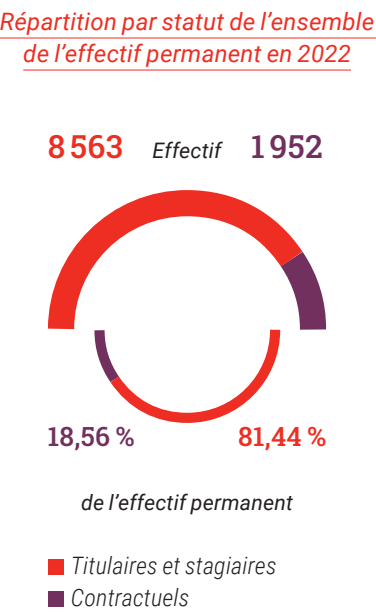
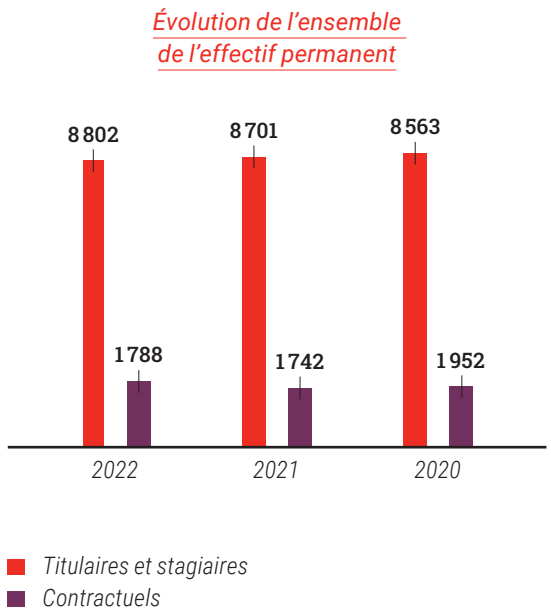
Les titulaires représentent une part plus importante des effectifs que dans l'ensemble de la fonction publique territoriale¹.

En 2022, les départs en retraite de nombreux agents des lycées, ont fait baisser la part de titulaire à 81,44 % de l'effectif permanent contre 83,32 % en 2021 et 83 % en 2020.

Au Budget Primitif 2022, le tableau des emplois dans ToTEM comporte 10 581 postes dont 1 955 postes pour le siège et 8 626 pour les lycées, représentant 9 647,6 équivalent temps plein rémunérés (ETPR).

Ces titulaires sont remplacés, temporairement, par des agents contractuels qui seront titularisés au bout de deux ans. Ainsi, ce chiffre remontera dès que les contractuels auront pu terminer leur stage.

S'agissant de la part des agents contractuels, celle-ci s'établit à 18,56 % contre 16,68 % en 2021 et 16,8 % en 2020.



¹À titre informatif, au niveau national, la part des agents contractuels, en 2020, s'élevait à 21,4 % des effectifs dans la fonction publique territoriale (source : Insee, Siasp).

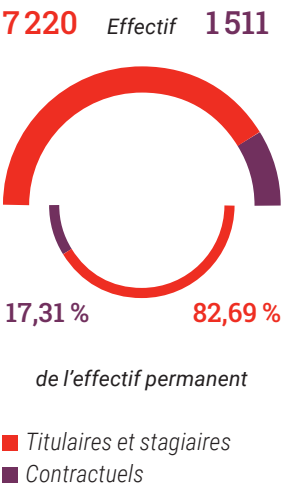
1. LES EFFECTIFS PERMANENTS
EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

Répartition en 2022 des effectifs permanents

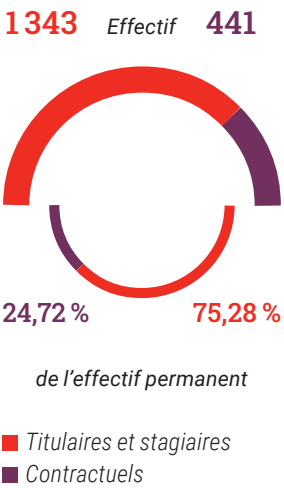
Dans les lycées 82,69 % des agents sont titulaires. Le taux d'agents contractuels s'établit à 17,31 %.

En 2022, dans les services du siège, 75,28 % des agents sont titulaires contre 24,72 % de contractuels. Ces effectifs relèvent majoritairement de la catégorie A dont la seule voie de titularisation est le concours.

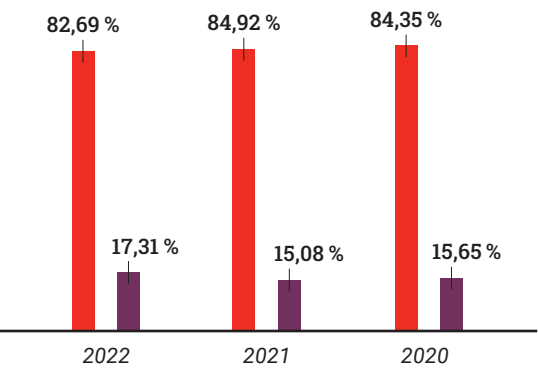
Répartition par statut de l'effectif permanent des lycées en 2022



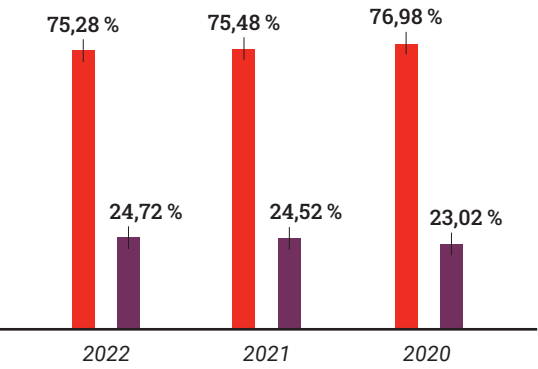
Répartition par statut de l'effectif permanent du siège en 2022



Évolution de la répartition par statut de l'effectif permanent des lycées



Évolution de la répartition par statut de l'effectif permanent du siège



Accès à l'emploi titulaire en forte augmentation

Dans le cadre de sa politique de recrutement, la Région favorise la titularisation des agents contractuels. Ainsi cette démarche a permis de réaliser 240 mises en stage pour titularisation en 2022 (40 au siège et 200 dans les lycées) soit une augmentation de 27,7 % par rapport à 2021.

Parallèlement, ce sont 171 stagiaires qui ont été titularisés à l'issue de leur stage sur l'exercice 2022. La part des agents stagiaires titularisés comprend :

- les recrutements directs en qualité de fonctionnaire stagiaire ;
- les nominations de stagiaires suite à une réussite au concours d'agents, titulaires ou non ;
- les nominations de stagiaires suite à une promotion interne.

Les titularisations et mises en stage dans les lycées depuis 2020

	2020	2021	2022
Agents nommés stagiaires dans l'année	165	168	200
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	137	126	138
Prolongation de stage	0	4	6
Refus de titularisation	0	1	0

Les titularisations et mises en stage dans les services du siège depuis 2020

	2020	2021	2022
Agents nommés stagiaires dans l'année	20	20	40
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	35	35	33
Prolongation de stage	0	0	1
Refus de titularisation	0	0	0

Compte tenu des délais de stage, un agent peut être comptabilisé deux fois dans l'année : une fois en nomination et une fois en titularisation.

Répartition par filière

Les agents permanents sont répartis en trois filières : administrative, culturelle, et technique. C'est cette dernière filière qui emploie le plus de personnes : 9 181 agents dont 8 731 d'entre eux sont employés des lycées.

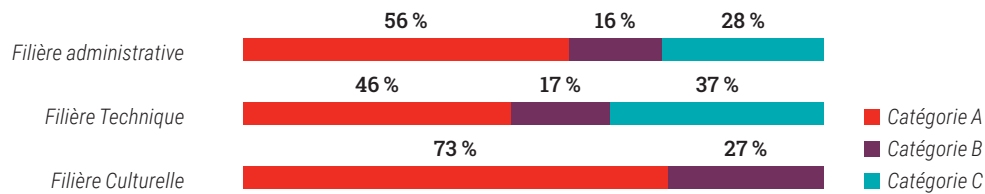
Au siège, compte tenu des missions dévolues aux services, la filière administrative prédomine avec 73 % d'agents permanents.

1. LES EFFECTIFS PERMANENTS
EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

Répartition par filière et cadre d'emplois
des effectifs permanents au 31 décembre 2022

	Titulaires et stagiaires		TOTAL titulaires et stagiaires	Contractuels		TOTAL contractuels	TOTAL général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Filière administrative	764	219	983	189	147	336	1319
Directeur général des services Directeurs généraux adjoints	2	3	5	3	6	9	14
Administrateurs territoriaux	20	10	30	13	15	28	58
Attaches territoriaux	260	133	393	153	124	277	670
Rédacteurs territoriaux	165	31	196	17	1	18	214
Adjoints administratifs territ.	317	42	359	3	1	4	363
Filière culturelle	7	3	11	4	0	4	15
Conservateurs terr. du patrimoine	5	2	7			0	7
Attaches de conservation terr. du patrimoine	2		2	1		1	3
Assistants de conservation terr.		1	1	3		3	4
Bibliothécaires territoriaux		1	1			0	1
Filière technique	4 401	3 168	7 569	1 085	527	1 612	9 181
Ingénieurs en chef territoriaux	22	20	42	1	3	4	46
Ingénieurs territoriaux	49	66	115	17	27	44	159
Techniciens territoriaux	14	56	70	1	14	15	85
Agents de maîtrise territoriaux	46	246	292		1	1	293
Adjoints techniques territoriaux	5	95	100	4	33	37	137
Adjoints techniques territoriaux affectés dans les lycées	4 265	2 685	6 950	1 062	449	1 511	8 461
TOTAL GÉNÉRAL	5 172	3 390	8 563	1 278	674	1 952	10 515

Agents du siège:
Répartition par catégorie et par filière



État de
situation
comparée F/H

Répartition par filière et par catégorie des effectifs permanents du SIÈGE

	Femmes	Hommes	TOTAL général	Femmes %	Hommes %
Filière administrative	953	366	1 319	72 %	28 %
A +	38	34	72	53%	47%
A	413	257	670	62 %	38 %
B	182	32	214	85 %	15 %
C	320	43	363	88 %	12 %
Filière culturelle	11	4	15	73 %	27 %
A +	5	2	7	71%	29%
A	3		3	100 %	0 %
B	3	2	4	60 %	40 %
Filière technique	113	337	450	25 %	75 %
A +	23	23	46	50%	50%
A	66	93	159	42 %	58 %
B	13	64	77	17 %	83 %
C	11	1 157	1 68	7 %	93 %
TOTAL GÉNÉRAL	1 077	707	1 784	60 %	40 %

La féminisation de l'emploi public se poursuit, mais certains métiers sont beaucoup plus féminisés que d'autres, particulièrement dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale. Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (95,4 %), médico-sociale (94,8 %), administrative (82,8 %), médico-technique (80,6 %).

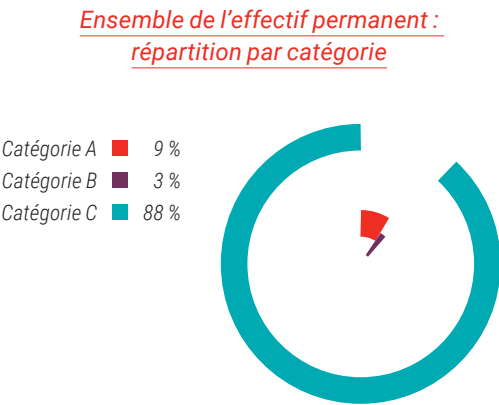
Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5,5 %), sécurité (21,3 %) et sportive (29,7 %)

On retrouve ces disparités de répartition dans les services du siège où les femmes sont sous représentées dans la filière technique (25 % des agents) alors qu'elles sont majoritaires dans les filières culturelle et administrative.

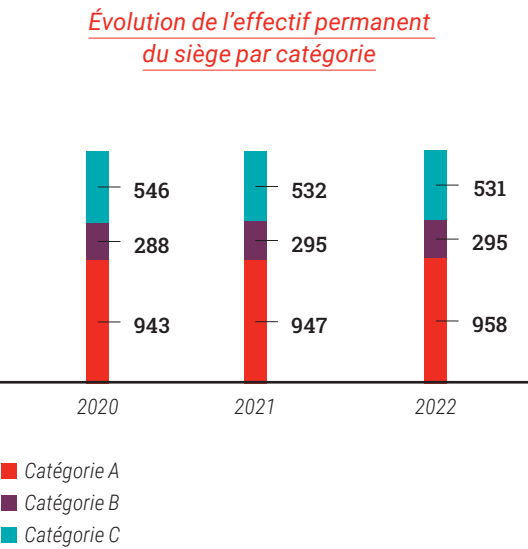
1. LES EFFECTIFS PERMANENTS EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

La prédominance des agents de catégorie C issus majoritairement des lycées

Les agents de catégorie C représente 88 % des effectifs permanents de la collectivité. Les agents des lycées constituant à eux seuls 82 % de l'ensemble des effectifs.



Les agents du siège se répartissent ainsi : 53 % de catégorie A, 17 % de catégorie B et 30 % de catégorie C.



Agents permanents du siège répartis par grade au 31 décembre 2022
Tableau 6 : État de situation comparée F/H : Répartition des effectifs permanents du siège par grade

	Femmes	Hommes	TOTAL général
Filière administrative	953	366	1319
A+	38	34	72
Dir. Gen. Région Île-de-France	-	1	1
D.G.A. Région Île de France	5	8	13
Administrateur hors classe	17	12	29
Administrateur GÉNÉRAL	1	1	2
Administrateur	15	12	27
A	413	257	670
Attache hors classe	16	15	31
Attache principal	131	92	223
Attache territorial	237	135	372
Directeur territorial	29	15	44
B	182	32	214
Rédacteur	78	14	92
Rédacteur principal 1 ^{re} cl	40	8	48
Rédacteur principal 2 ^e cl	64	10	74
C	320	43	363
Adjoint adminis. Ter. Pl. 2 ^e	155	20	175
Adjoint adminis. Ter. Pl. 1 ^e	118	17	135
Adjoint administratif ter.	-	-	-
	47	6	53
Filière culturelle	11	4	15
A+	5	2	7
Conservateur pat en chef	4	2	6
Conservateur patrimoine	1	-	1
A	3	-	3
Attache conserv. Pat	3	-	3
B	3	2	5
Assistant cons ppl 1 ^{re} cl	-	1	1
Assistant de conservation	3	-	3
Bibliothécaire		1	1
Filière technique	113	337	450
A+	23	23	46
Ingénieur en chef	14	9	23
Ingénieur en chef hors classe	9	14	23
A	66	93	159
Ingénieur	20	27	47
Ingénieur hors classe	4	4	8
Ingénieur principal	42	62	104
B	13	64	77
Technicien	5	39	44
Technicien principal 1 ^{re} cl	5	10	15
Technicien principal 2 ^e cl	3	15	18
C	24	157	168
Adjoint tech ter. Ppal 1 ^e cl	2	27	29
Adjoint tech. Ter. Ppal 2 ^e cl	1	34	35
Adjoint technique territorial	6	67	73
Agent de maîtrise	2	13	15
Agent de maîtrise principal	-	16	16
TOTAL GÉNÉRAL	1077	707	1784

Agents permanents des lycées répartis par grade au 31 décembre 2022
Tableau 7 : État de situation comparée F/H : Répartition des effectifs permanents des lycées par grade

	Femmes	Hommes	TOTAL général
	953	366	1319
Filière technique	5373	3358	8731
B	2	6	8
Technicien	2	-	2
Technicien principal 1 ^{re} cl	-	1	1
Technicien principal 2 ^e cl	-	5	5
C	5371	3352	8723
Adjoint tec ter ppal 1 ^e ee	1816	1307	3123
Adjoint tec. Ter. Ppal 2 ^e cl ee	1617	919	2536
Adjoint tech. Ter. Etab. Ens	1894	908	2802
Agent de maîtrise	34	166	200
Agent de maîtrise principal	10	52	62
TOTAL GÉNÉRAL	5373	3358	8731

État de situation comparée F/H

Dans les lycées, même si les femmes sont majoritaires, elles restent moins présentes sur les grades les plus élevés de la catégorie.

Types de contrat dans les services du siège au 31 décembre 2022
Tableau 8
État de situation comparée F/H : Types de contrat dans les services du siège

	Contractuels permanents		TOTAL
	Femmes	Hommes	
CDD	172	177	349
CDI	44	48	92
Total	216	225	441

Types de contrat dans les lycées au 31 décembre 2022
Tableau 9
État de situation comparée F/H : Types de contrat dans les lycées

	Femmes	Hommes	TOTAL
CDD	1016	408	1424
CDI	46	40	86
Total	1062	448	1510

État de situation comparée F/H

Les femmes représentent 70 % des contractuels permanents des lycée. Au siège, 49 % des contractuels permanents sont des femmes.

1. LES EFFECTIFS PERMANENTS EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

Une évolution des carrières particulièrement avantageuse à la Région Île-de-France

En 2022, 4 784 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, d'échelon ou d'une promotion interne, soit 55 % des titulaires dont 2 949 femmes ce qui représente 57 % des agentes titulaires de la Région. La Région Île-de-France a fixé par délibération les ratios applicables à tous les cadres d'emplois après avis du comité technique. (cf. délibération CR 74-16 du 20/05/2016). Ces ratios correspondent au nombre maximal de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade.

Concernant la promotion interne, le nombre de postes ouverts à ce titre est limité par décret. Il est calculé proportionnellement aux recrutements intervenus dans le cadre d'emplois considéré par le biais des autres voies de recrutement (mutation, nomination stagiaire suite à concours...) : c'est la règle des quotas imposée par la réglementation.

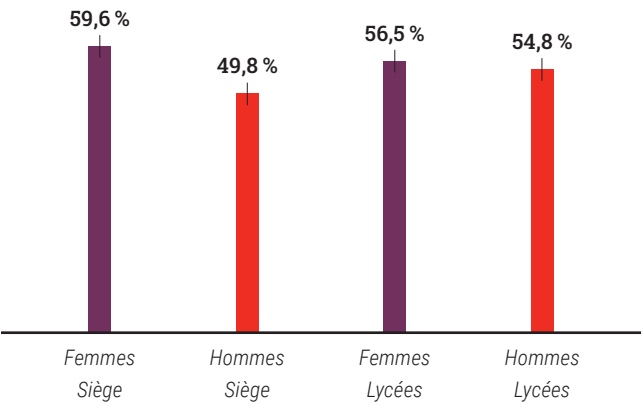
Promotions et avancements

Tableau 10

État de situation comparée F/H : Bilan des promotions et avancements au cours de l'année 2022

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Siège			Lycées			Ensemble		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Avancement d'échelon	215	446	661	1 313	2 050	3 363	1 518	2 496	4 014
Avancement de grade	23	62	85	272	386	658	295	448	743
Promotion interne	2	5	7	10	0	10	12	5	17
S/TOTAL	25	67	92	282	386	668	307	453	760
TOTAL	240	513	748	1 595	2 436	4 031	1 835	2 949	4 784
Effectif 31 décembre titulaire	482	861	1 343	2 909	4 311	7 220	3 391	5 172	8 563

Agents titulaires bénéficiaires (avancements et promotion) sur l'effectif genré



État de situation comparée F/H

Agents promus au titre de l'avancement de grade ou de la promotion interne par grade pour le siège et les lycées

Pour mémoire, l'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur et est accordé de plein droit à l'agent selon un cadencement unique. Pour cette raison, l'avancement d'échelon ne figure pas dans le tableau ci-dessous

Tableau 11

État de situation comparée F/H : Bilan des avancements de grade et promotions interne en 2022

	Agents remplissant les conditions			Agents promus			Agents promus	
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes (par rapport au nombre de d'hommes remplissant les conditions)	Femmes (par rapport au nombre de femmes remplissant les conditions)
Avancement de grade	1 040	1 751	2 791	286	457	743	27,5 %	26,1 %
A	40	77	117	3	33	36	7,5 %	42,9 %
Attache hors classe voie 1	11	18	29	0	2	2	0,0 %	11,1 %
Attache hors classe voie 2	8	20	28	0	0	0	0,0 %	0,0 %
Attache ppal conserv	0	1	1	0	0	0	-	0,0 %
Attache principal (ep)	1	11	12	1	11	12	-	100,0 %
Attache principal	13	18	31	2	14	16	15,4 %	77,8 %
Ingénieur hors classe voie 1	3	2	5	0	1	1	0,0 %	50,0 %
Ingénieur hors classe voie 2	1	1	2	0	0	0	-	0,0 %
Ingénieur principal	3	6	9	0	5	5	0,0 %	83,3 %
A+	5	8	13	1	1	2	20,0 %	12,5 %
Administrateur GÉNÉRAL voie 1	0	1	1	0	0	0	-	0,0 %
Administrateur GÉNÉRAL voie 2	1	0	1	0	0	0	0,0 %	-
Administrateur hors classe	1	3	4	0	1	1	0,0 %	33,3 %
Ingénieur en chef hors classe	2	4	6	1	0	1	50,0 %	0,0 %
Ingénieur GÉNÉRAL voie 1 et 2	1	0	1	0	0	0	0,0 %	-
B	31	8	39	6	2	8	19,4 %	25,0 %
Technicien principal de 1 ^{re} classe (choix)	12	3	15	1	2	3	-	66,7 %
Technicien principal de 1 ^{re} classe (ep)	1	0	1	1	0	1	-	-
Technicien principal de 2 ^e classe (choix)	17	5	22	3	0	3	-	0,0 %
Technicien principal de 2 ^e classe (ep)	1	0	1	1	0	1	-	-
C	964	1 658	2 622	276	421	697	28,6 %	25,4 %
Adjoint adminis. Ter. Pl. 2 ^e	0	24	24	0	12	12	-	50,0 %
Adjoint adminis. Ter. Pl. 2 ^e (ep)	0	3	3	0	3	3	-	100,0 %
Adjoint adminis. Ter. Pl. 1 ^e	18	108	126	5	21	26	27,8 %	19,4 %
Adjoint tec ter ppal 1 ^e ee	669	1 237	1 906	139	243	382	20,8 %	19,6 %
Adjoint tec. Ter. Ppal 2 ^e cl ee	159	271	430	80	135	215	50,3 %	49,8 %
Adjoint tech ter. Ppal 1 ^e cl	27	1	28	6	0	6	22,2 %	0,0 %
Adjoint tech. Ter. Ppal 2 ^e cl	6	0	6	3	0	3	50,0 %	-
Agent de maîtrise principal	85	14	99	43	7	50	50,6 %	50,0 %
Promotion interne	3 304	4 768	8 072	12	5	17	0,4 %	0,1 %
A	70	144	214	2	2	4	2,9 %	1,4 %
Attache conserv. Pat	1	1	2	0	0	0	0,0 %	0,0 %
Attache territorial	59	141	200	2	2	4	3,4 %	1,4 %
Ingénieur	10	2	12	0	0	0	0,0 %	0,0 %
A+	1	2	3	0	0	0	-	0,0 %
Conservateur patrimoine	0	1	1	0	0	0	-	0,0 %
Bibliothécaire	1	1	2	0	0	0	-	0,0 %
B	1 428	1 721	3 149	0	3	3	0,0 %	0,2 %
Rédacteur	10	101	111	0	3	3	0,0 %	3,0 %
Technicien	1 417	1 620	3 037	0	0	0	0,0 %	0,0 %
Technicien principal de 2 ^e classe (ep)	1	0	1	0	0	0	0,0 %	-
C	1 805	2 901	4 706	10	0	10	0,6 %	0,0 %
Agent de maîtrise	1 804	2 901	4 705	9	0	9	0,5 %	0,0 %
Agent de maîtrise (ep)	1	0	1	1	0	1	100,0 %	-
Total général	4 344	6 519		298	462		6,9 %	7,1 %

1. LES EFFECTIFS PERMANENTS
EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

État de situation comparée F/H

Tableau 12
État de situation comparée F/H :
Nombre d'agents promouvables en 2022

Nombre d'agents promouvables	Femmes	Hommes	TOTAL
Lycée	6 041	4 028	10 069
Siège	481	316	797
TOTAL	6 519	4 344	10 863

Agents des lycées - Les avancements et promotions

Tableau 14
État de situation comparée : Évolution des avancements et promotions dans les lycées de 2020 à 2022

Année	Avancement d'échelon			Avancement de grade			Promotion interne		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
2022	2 050	1 313	3 363	386	272	658	0	10	10
2021	2 048	1 311	3 359	441	265	706	4	16	20
2 020	2 166	1 407	3 573	468	258	726	7	10	17

Répartition des agents promus/promouvables par grade

Tableau 15
État de situation comparée F/H : Répartition des agents des lycées promus/promouvables par catégorie de grade

Agents des lycées	A		B		C		Ensemble		Ensemble
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Promouvables	1	7	1 617	1 374	4 420	2 647	6 038	4 028	10 066
Promues	-	-	-	-	386	282	386	282	668
Promues	-	-	-	-	8,7 %	10,7 %	6,4 %	7 %	6,6 %

État de situation comparée F/H

Agents du siège - Les avancements et promotions
Tableau 16
État de situation comparée : Évolution des avancements et promotions au siège de 2020 à 2022

Année	Avancement d'échelon			Avancement de grade			Promotion interne		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	F	Hommes	TOTAL
2022	446	215	661	62	23	92	5	2	7
2021	442	212	654	68	33	101	9	6	15
2020	435	219	654	83	32	115	8	6	14

Répartition des agents promus/promouvables par grade

Tableau 17
État de situation comparée F/H : Répartition des agents du siège promus/promouvables par catégorie de grade

Agents du siège	A+		A		B		C		Ensemble		Ensemble
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Promouvables	10	6	220	103	112	85	139	102	481	316	797
Promus	1	1	33	4	2	6	31	12	67	25	92
promues	10 %	16,6 %	15 %	3,9 %	1,8 %	3,2 %	22,3 %	11,8 %	13,9%	7,9%	11,5%

1. LES EFFECTIFS PERMANENTS
EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

Âge moyen des agents

En 2022, l'âge moyen des personnels régionaux atteint 50,3 ans contre 50,2 ans de moyenne en 2021. La moyenne d'âge dans les lycées est plus élevée que dans les services du siège. 50,9 ans pour les lycées (50,8 ans en 2021) et, 47,3 ans pour le siège (47,2 ans en 2021).

Âge moyen des agents de la région de 2020 à 2022

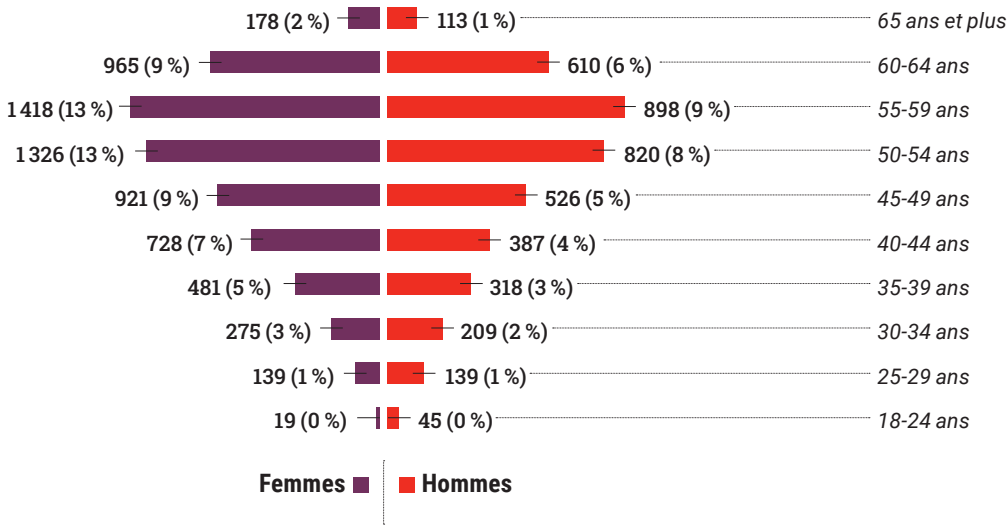
Tableau 18

État de situation comparée F/H : Âge moyen des effectifs permanents

	Agents du siège			Agents des lycées			Âge moyen dans la collectivité
	Femmes	Hommes	Total de l'effectif permanent du siège	Femmes	Hommes	Total de l'effectif permanent des lycées	
2022	47,6	46,7	47,3	51,1	50,7	50,9	50,3
2021	47,4	46,9	47,2	51,1	50,3	50,8	50,2
2020	46,8	46,8	46,8	50,8	49,8	50,4	49,8

Au 31 décembre 2022, 18 % de l'effectif permanent en activité, soit 1 866 agents, était âgé de plus de 60 ans. Ils étaient 1 785 en 2021.

Répartition par tranches d'âge de l'effectif permanent



Dans les lycées

L'âge moyen dans les lycées s'établit à 50,8 ans en 2022 contre, 50,7 en 2021. S'agissant des agents de plus de 60 ans en activité, 1 658 agents étaient concernés au 31 décembre 2022 soit 19 % de l'effectif permanent contre 1 593 agents en 2021.

Répartition par tranches d'âge de l'effectif permanent des lycées :

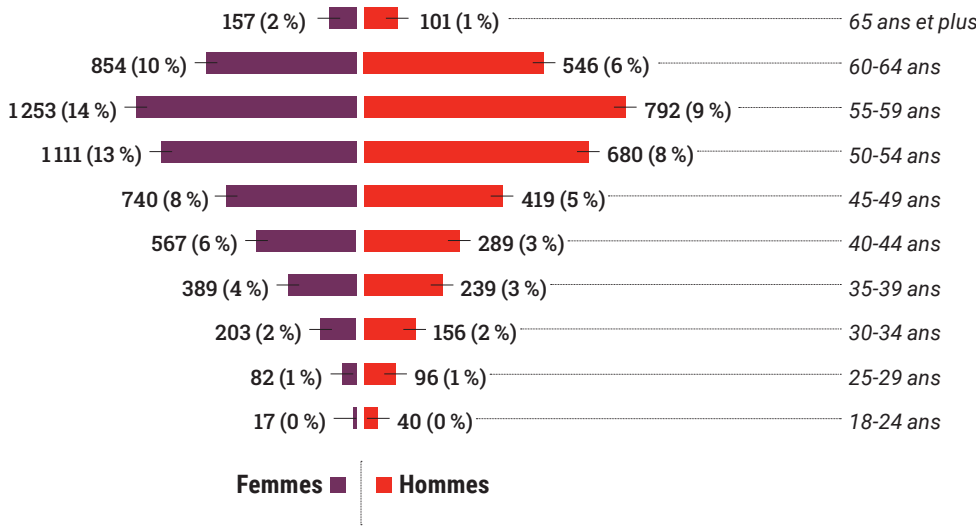


Tableau 19

État de situation comparée F/H : âge moyen des agents des lycées par statut

Catégories	Titulaires			Contractuels permanents			Total		
	Femmes	Hommes	Âge moyen global	Femmes	Hommes	Âge moyen global	Femmes	Hommes	Âge moyen global
B	60,50	52,50	54,50	-	-	-	60,50	52,50	54,50
C	53,29	51,99	52,76	42,30	42,42	42,33	51,12	50,70	50,96
TOTAL	53,29	51,99	52,77	42,30	42,42	42,33	51,21	50,71	50,96

État de situation comparée F/H

Au global, les femmes sont plus âgées que les hommes dans les lycées. Cette différence est plus marquée chez les titulaires où l'écart atteint 1,3 an alors que l'écart total est de 0,5 ans.

1. LES EFFECTIFS PERMANENTS
EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

Dans les services du siège

L'âge moyen est de 46,5 ans pour les agents de catégorie A, 49 ans pour la catégorie B et 47,7 ans pour la catégorie C.

Répartition par tranches d'âge de l'effectif permanent du siège

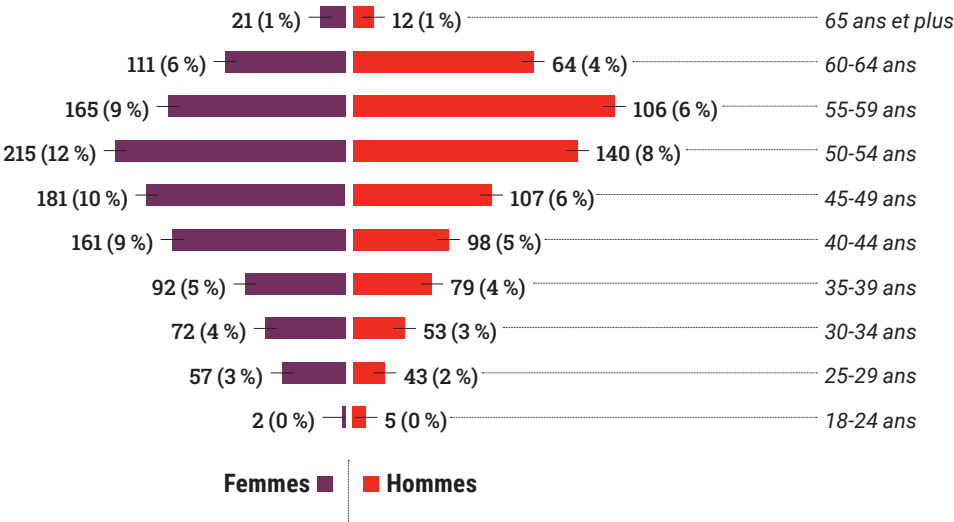


Tableau 20
Âge moyen des agents du siège par statut

Catégories	Titulaires			Contractuels permanents			Total		
	Femmes	Hommes	Âge moyen global	Femmes	Hommes	Âge moyen global	Femmes	Hommes	Âge moyen global
A	49,68	50,23	49,9	39,62	42,39	40,96	46,23	46,89	46,51
B	51,12	49,22	50,52	41,52	34,67	38,67	50,11	46,97	49,07
C	48,6	48,18	48,46	42,29	38,69	39,29	48,47	46,52	47,74
TOTAL	49,57	49,36	49,5	39,89	41,30	40,61	47,63	46,79	47,30

État de situation comparée F/H

Si les femmes sont plus âgées sur l'ensemble des agents, elles sont plus jeunes que les hommes sur les emplois de catégorie A et chez les contractuels.

Les agents de la FPT sont âgés en moyenne de 46 ans, contre 43 dans la FPE et 42 ans dans la FPH

Une collectivité attractive

Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté, par catégorie

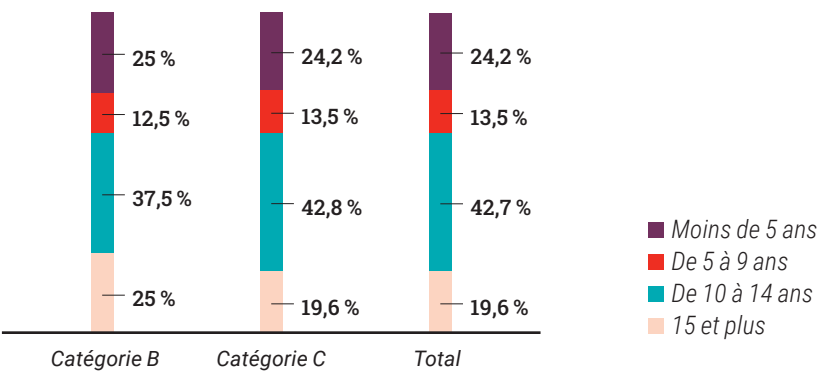
Tableau 21
État de situation comparée F/H : Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté et catégorie de grade

Étiquettes de lignes	Siège		TOTAL SIÈGE	Lycées		TOTAL EPLE
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
A+	66	59	125	-	-	-
1-Moins de 5 ans	30	20	50	-	-	-
2-De 5 à 9 ans	8	12	20	-	-	-
3-De 10 à 14 ans	8	10	18	-	-	-
4-De 15 et plus	20	17	37	-	-	-
A	482	350	832	-	-	-
1-Moins de 5 ans	216	123	339	-	-	-
2-De 5 à 9 ans	74	71	145	-	-	-
3-De 10 à 14 ans	47	44	91	-	-	-
4-De 15 et plus	145	112	257	-	-	-
B	195	97	292	2	6	8
1-Moins de 5 ans	31	30	61	-	2	2
2-De 5 à 9 ans	22	18	40	-	1	1
3-De 10 à 14 ans	26	15	41	2	1	3
4-De 15 et plus	116	34	150	-	2	2
C	334	201	535	5371	3352	8723
1-Moins de 5 ans	56	70	126	1400	708	2108
2-De 5 à 9 ans	36	29	65	693	480	1173
3-De 10 à 14 ans	71	19	90	2294	1435	3729
4-De 15 et plus	171	83	254	984	729	1713
TOTAL GÉNÉRAL	1077	707	1784	5373	3358	8731

1. LES EFFECTIFS PERMANENTS
EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

Dans les lycées - Répartition des effectifs par ancienneté et par catégorie en 2022

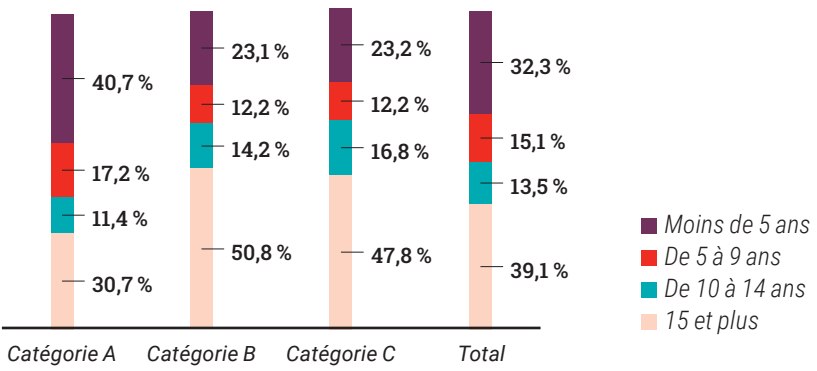
En 2022, la grande majorité des agents est représentée dans la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 14 ans (3 732 agents). Rappelons que les transferts d'agents des lycées vers notre collectivité ont eu lieu de janvier 2007 à janvier 2009. Pour les agents déjà en poste avant le transfert, l'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée dans la collectivité, et non sur le poste.



Agents du siège - Répartition des effectifs par ancienneté et par catégorie en 2022

Les agents ayant une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans représentent 32,3 % des effectifs (Pour mémoire : 32 % en 2021 et 2020).

Du point de vue des catégories, 40,7 % des agents de catégorie A ont une ancienneté inférieure à 5 ans et 42,1 % ont intégré la Région Île-de-France il y a plus de 10 ans. La représentation la plus élevée des agents de catégories B et C se situe dans la tranche d'ancienneté de 15 ans et plus respectivement 50,8 % et 47,8 %.



Répartition par tranches d'âge de l'effectif permanent du siège

Période de référence	Titulaires et stagiaires	Contractuels
Au 31 décembre 2022	15 ans et 1 mois	4 ans et 6 mois
Au 31 décembre 2021	15 ans	4 ans et 9 mois
Au 31 décembre 2020	14 ans et 6 mois	4 ans et 10 mois

Nombre d'agents avec des fonctions d'encadrement en 2022 :
Agents permanents des lycées

Répartition par statut et catégorie de grades des encadrants des lycées

Tableau 22
État de situation comparée F/H : Répartition par statut
et catégorie de grades des encadrants des lycées

	Titulaires			Contractuels			TOTAL LYCÉES		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
B	2	6	8	-	-	-	2	6	8
C	164	593	757	11	19	30	186	612	787
TOTAL	166	599	765	11	19	30	188	618	795

État de situation comparée F/H

Dans les lycées, seuls 9,1 % des agents permanents sont sur des postes d'encadrement. Ils sont occupés à 23,6 % par des femmes soit une progression de 2,4 points par rapport à 2021 (21,2 %)

Agents permanents du siège

Répartition par fonction

Tableau 23
État de situation comparée F/H : Répartition par fonction des encadrants du siège

	Femmes	Hommes	TOTAL	Part Femmes
Directeur - Directrice général(e) des services	0	1	1,00	0 %
Direction générale	5	9	14	35 %
Directeur - Directrice	24	26	50	48 %
Directeur-Directrice adjoint(e)	10	8	18	55 %
Directeur - Directrice de projet complexe	1	0	1	100 %
Responsable de direction*	4	5	9	44 %
Responsable de service	76	63	139	55 %
Responsable de service adjoint	23	12	35	65 %
Responsable de secteur	5	14	19	26 %
Chargé de coordination des infrastructures SI	3	6	9	33 %
TOTAL	151	143	294	51 %

*Les sous-directeurs et secrétaires généraux sont classés dans la fonction « Responsable de direction »

1. LES EFFECTIFS PERMANENTS
EN HAUSSE DANS LES LYCÉES

Répartition par tranches d'âge de l'effectif permanent du siège

Tableau 24

État de situation comparée F/H : Répartition par statut et catégorie de grade des encadrants du siège

	Titulaires			Contractuels permanents			Total siège		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
A	113	79	192	33	48	81	146	127	273
B	2	6	8	1	2	3	3	8	11
C	2	8	10	0	0	0	2	8	10
TOTAL	117	93	208	34	50	84	151	143	294

État de situation comparée F/H

Dans les services du siège, les femmes représentent 51,3 % de l'effectif occupant un poste d'encadrement en 2022, contre 49,5 % en 2021, soit 12 femmes encadrantes de plus.

Les femmes représentent 58,8 % des encadrants titulaires et 40,7 % des encadrants contractuels.

Selon la plupart des études académiques les femmes renonceraient à postuler sur des emplois de direction considérant qu'ils sont moins propices à un équilibre vie privée/vie professionnelle. En modernisant ses valeurs managériales, désormais davantage basées sur l'autonomie, la confiance, et le sens du collectif, en luttant contre les stéréotypes, en créant des parcours de formation managériaux spécifiques,

en sensibilisant les équipes en charge du recrutement, et en créant un réseau de promotion du leadership féminin, la Région entend lutter contre cette représentation et favoriser ainsi l'accès des femmes aux emplois de direction. Cette volonté se traduit également par l'accompagnement à l'accès aux fonctions d'encadrement des agents d'entretien général, le métier le plus féminisé des effectifs de la Région.

La mixité dans les instances de décision de l'administration régionale

Un cadre juridique pour renforcer la présence des femmes dans les instances de direction :

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des trois fonctions publiques. Le dispositif prévoyait, pour chaque cycle annuel ou pluriannuel de 5 nouvelles nominations, un taux spécifique à respecter : le taux de personnes de chaque sexe à atteindre est fixé à 20 % à compter de 2013, 30 % à compter du 1er janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2017, puis à 40 % à partir du 1er janvier 2018.

Le non-respect de ce taux est sanctionné par le versement d'une contribution de 90 000 € par nomination manquante.

Rappelons que seules les « primo nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'une même collectivité territoriale, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

Au sein de la Région, cette obligation s'est appliquée à toute nouvelle nomination prononcée depuis le 1er janvier 2013 sur les emplois de Direction générale.

Conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, depuis les dernières élections régionales de juin 2021, le contrôle du respect des obligations légales s'effectue sur un cycle de quatre nominations successives au lieu de cinq.

L'employeur sera dispensé de contribution si, au terme d'un cycle de quatre primo-nominations, au moins 40 % de personnes de chaque sexe ont été nommées sur les emplois assujettis à l'obligation.

État de situation comparée F/H

À la Région, ce taux est supérieur puisque 36 % des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes

Ministère de l'action et des comptes publics – Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Nombre d'agents sur emplois fonctionnels au 31-12-2022

Tableau 25

État de situation comparée F/H : Nombre d'agents sur emplois fonctionnels

	Femmes	Hommes
DGS		1
DGA	5	8
TOTAL	5	9
	14	

Tableau 26

État de situation comparée F/H : Nominations sur emplois fonctionnels en 2022

Nominations en 2022 (y compris primo-nominations)			Primo-nominations année 2022		
Emplois fonctionnels concernés	Femme	Homme	Emplois fonctionnels concernés	Femme	Homme
DGS	-	-	DGS	-	-
DGA	2	2	DGA	2	2
Total	2	2	-	2	2

2. LES EFFECTIFS NON PERMANENTS

Au 31 décembre 2022, la Région Île-de-France employait 300 agents non permanents. Sont considérés comme tels les collaborateurs de cabinet, les collaborateurs de groupe, les contractuels recrutés pour accroissement temporaire d'activité, les saisonniers ainsi que les apprentis.

	Femmes	Hommes	Total
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels (article 3-a° et 3-b de la loi du 26 janvier 1984 modifié)*	63	40	103
Collaborateurs de cabinet (art. 110 de la loi du 26/01/84)	9	13	22
Collaborateurs de groupe (art. 110 de la loi du 26/01/84)	19	28	47
Contractuels recrutés sur contrat de projet	9	2	11
Apprentis Lycées	2	12	14
Apprentis Siège	31	32	63
Autres**	26	14	40
TOTAL	159	141	300

*Sur emplois saisonniers : vacataires pour accroissement temporaire d'activité, vacataires Villarceaux et vacataires vacances
**Experts et stagiaires conventionnés

L'apprentissage

Au 31 décembre 2022, ce sont 77 agents qui sont en contrat d'apprentissage dans les services du siège et dans les lycées.

Au siège ce sont 63 apprentis qui préparent un diplôme. Les niveaux d'études et les filières professionnelles envisagées sont diversifiés : diplômés de bac à bac +5, étudiants en stratégies communication marketing, études européennes et internationales, responsabilité sociétale des entreprises et environnement, intelligence économique, métier du livre et de l'édition, métier des réseaux informatiques et télécommunication, droit public etc... Une expérience du métier et une connaissance du monde professionnel sont des atouts majeurs pour ces jeunes qui, en fin d'apprentissage, ont le choix entre devenir professionnels à temps plein ou continuer vers un diplôme plus élevé.

S'agissant des lycées, ce sont également 14 apprentis qui préparent un diplôme allant du CAP au BTS professionnel : propreté et hygiène des locaux, maintenance des bâtiments de collectivités, installateur thermique, aménagements paysagers et arts de la cuisine.

Produire des compétences en emploi dans des secteurs qui manquent et anticiper les départs à la retraite, font également partie des objectifs visés par la collectivité.

Le dynamisme engagé se poursuit chaque année en diversifiant les services susceptibles d'accueillir les apprentis et en privilégiant les métiers en tension.

Rappelons que toute personne âgée de 16 à 25 ans (pas de limite d'âge pour les personnes en situation de handicap) peut travailler dans le cadre d'un contrat d'apprentissage au sein des services de la Région pendant une période de 1 an à 3 ans.

La région reste également fortement et collectivement engagée pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap. Aussi une attention particulière est donc portée aux candidatures des apprentis dans cette situation.

Enfin, à la région, une formation spécifique est organisée chaque année pour les nouveaux maîtres d'apprentissage, afin qu'ils puissent exercer au mieux leur rôle. Ils sont notamment sensibilisés à l'accompagnement des apprentis en situation de handicap, et une journée supplémentaire est dédiée aux retours d'expériences, signe que la collectivité encourage la fonction de maître d'apprentissage. Rappelons que celle-ci donne lieu au versement d'une NBI (Nouvelle bonification indiciaire).

Le guide pratique de l'apprentissage dans la collectivité à destination des apprentis et des maîtres d'apprentissage est accessible sur e-Lien, le site intranet de la Région.

Les positions statutaires des agents au 31 décembre 2022

Nombre d'agents permanents (titulaires et contractuels)
originaires de la collectivité placée dans une position statutaire particulière

	Nombre d'agents	Pour mémoire : nombre d'agents recensés en 2021
En congé parental (article 75)	13	21
En disponibilité (article 72)	-	-
Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires	207	204
dont disponibilité de droit	31	32
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	129	103
TOTAL	349	328

Nombre d'agents permanents (titulaires et contractuels)
originaires de la collectivité placée dans une position statutaire particulière

	Nombre d'agents	Pour mémoire : nombre d'agents recensés en 2021
Fonction publique d'État	93	90
Fonction publique hospitalière	0	0
Autres collectivités	51	42
Autres structures	92	87
TOTAL	236	219

Nombre d'agents originaires d'une autre structure
détachés à la Région Île-de-France

(au 31/12/2022)	Ensemble					
	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Détachés dans la collectivité et issus de :						
Fonction publique d'État	143	141	3	2	1	3
Fonction publique hospitalière	2	1	0	0	-	-
Autre collectivité	28	42	0	0	-	-
Autres structures	-	0	0	0	-	-
TOTAL	185	184	3	2	1	3

Détachés au sein de leur propre collectivité : Fonctionnaires uniquement	Hommes	Femmes	Total
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	0	0	0
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Nombre d'agents mis à disposition

	Hommes	Femmes	Total	Pour mémoire : nombre d'agents recensés en 2021
Agents de la Région mis à disposition dans une autre structure (article 61)*	1	1	2	5
Mise à disposition d'une organisation syndicale au 31/12/2022	0	0	0	0
Agents originaires d'une autre structure mis à disposition auprès de la Région Île-de-France	0	0	0	0
TOTAL	1	1	2	5

3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL, REFLETS DE L'ATTRACTIVITÉ DE LA COLLECTIVITÉ

Les mouvements de personnels concourent à mesurer l'attractivité de la collectivité, ainsi que le dynamisme de sa politique de mobilité interne.

Les départs

Sur l'ensemble de l'effectif permanent de la Région le taux de départ est 7,9 %

Lycées

Dans les lycées, en 2022, ce sont 64 départs de moins qui ont été recensés par rapport à l'année précédente (632 départs en 2022 contre 696 en 2021). Cette baisse du nombre de départs se répercute sur le taux de départ s'élevant à 7,2 % contre 8 % en 2021.

Sur les 632 départs recensés, 454 concernent des agents titulaires dont le principal motif est le départ à la retraite (55 %) Les motifs de départ des contractuels (178 agents) sont quant à eux inhérents aux particularités du statut : fin de contrat et démission.

	2020	2021	2 022
Départs provisoires :	53	58	57
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	0	0	0
Détachement dans une autre structure	20	16	14
Présence parentale	1	0	0
Mise en disponibilité, congé parental	30	39	41
Congé de formation (maxi 1 an)	2	3	2
Congé sans solde	0	0	0
Départs définitifs :	560	638	575
Mutation	13	25	24
Fin de détachement dans la collectivité	10	15	18
Démission	13	15	13
Fin de contrat	146	250	159
Départ à la retraite	280	277	252
Licenciement	2	9	0
Décès	22	23	19
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, disponibilité d'office, etc.)	74	24	90
TOTAL	613	696	632

Répartition femmes/hommes des départs des lycées au cours de l'année 2022 :

LYCÉES	Femmes	Hommes	Total
Départs provisoires :	36	21	57
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	0	0	0
Détachement dans une autre structure	9	5	14
Présence parentale	0	0	0
Mise en disponibilité, congé parental	25	16	41
Congé de formation (maxi 1 an)	2	0	2
Congé sans solde	0	0	0
Départs définitifs :	352	223	575
Mutation	9	15	24
Fin de détachement dans la collectivité	10	8	18
Démission	7	6	13
Fin de contrat	94	65	159
Départ à la retraite	159	93	252
Licenciement	0	0	0
Décès	10	9	19
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, disponibilité d'office, etc.)	63	27	90
TOTAL	388	244	632

Siège

Le taux de départ 2 022 (départs définitifs ou provisoires divisés par l'effectif permanent rémunéré) est en légère hausse par rapport à celui de 2021, il est de 11,3 % contre 10,4 % soit 0,9 point de différence entre les deux exercices. (9,8 % en 2020 et 9,8 % en 2019).

Ces départs peuvent, notamment, s'expliquer par la durée légale des contrats (3 ans). Sur les 203 départs recensés, 82 concernent des agents contractuels et 31 sont des départs à la retraite.

	2020	2021	2 022
Départs provisoires :	61	47	41
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	0	0	1
Détachement dans une autre structure	33	35	29
Présence parentale	0	0	0
Mise en disponibilité, congé parental	25	12	9
Congé de formation (maxi 1 an)	0	0	0
Congé sans solde	3	0	2
Départs définitifs :	113	138	162
Mutation	30	32	38
Fin de détachement dans la collectivité	5	6	10
Démission	20	41	44
Fin de contrat	21	18	30
Départ à la retraite	27	30	31
Licenciement	4	4	1
Décès	1	2	2
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, disponibilités d'office, etc.)	5	5	6
TOTAL	174	185	203

3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL, REFLETS DE L'ATTRACTIVITÉ DE LA COLLECTIVITÉ

Répartition femmes/hommes des départs du siège au cours de l'année 2022

Tableau 28

État de situation comparée F/H : Répartition femmes/hommes des départs du siège

SIÈGE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Départs provisoires :	29	12	41
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	0	1	1
Détachement dans une autre structure	23	6	29
Présence parentale	-	-	-
Mise en disponibilité, congé parental	5	4	9
Congé de formation (maxi 1 an)	-	-	-
Congé sans solde	1	1	2
Départs définitifs :	106	56	162
Mutation	27	11	38
Fin de détachement dans la collectivité	7	3	10
Démission	29	15	44
Fin de contrat	14	16	30
Départ à la retraite	24	7	31
Licenciement	0	1	1
Décès	2	0	2
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, disponibilités d'office, etc.)	3	3	6
TOTAL	135	68	203

Les arrivées des agents permanents en 2022

Signe de l'attractivité de la Région Île de France, sur l'ensemble de la collectivité, on note une augmentation du nombre d'arrivées d'agents en son sein. En 2022, ce sont 672 arrivées soit une augmentation de 27 % par rapport à l'année 2021

Lycées

Le grand nombre de postes à pourvoir dans les lycées, dû à l'importance des départs à la retraite, rend difficile le recrutement des titulaires à un rythme suffisant. Le recours à des agents contractuels permet d'assurer la continuité du service.

Concomitamment, la Région est engagée dans une politique de déprécarisation de ces agents non titulaires. En 2022, cette politique a fait l'objet d'une campagne de mise en stage pour titularisation qui a bénéficié à 200 agents contre 184 l'an dernier et 165 en 2020.

La moyenne d'âge des agents permanents (titulaires et contractuels) nouvellement recrutés sur l'exercice s'établit à 42,5 ans.

Répartition genrée des arrivées dans les lycées au cours de l'année 2022

Tableau 29

État de situation comparée F/H : Répartition genrée des arrivées dans les lycées

LYCÉES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents contractuels déjà présents dans la collectivité			
Par recrutements directs	127	73	200
Par sélection professionnelle*	0	0	0
S/TOTAL (1)	127	73	200
Nouvel arrivant dans la collectivité			
Par intégration directe	4	1	5
Par réintégration	17	12	29
Par voie de concours-lauréat externe	0	0	0
Par voie de mutation	12	10	22
Par voie de détachement	25	20	45
Non-titulaires à l'exclusion des remplaçants	121	55	176
S/TOTAL (2)	179	98	277
TOTAL GÉNÉRAL (1) + (2)	306	171	477

*Sélection professionnelle : Agents relevant du dispositif de titularisation instauré par la loi du 12 mars 2012 et prolongé par la loi du 20 avril 2016.

3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL, REFLETS DE L'ATTRACTIVITÉ DE LA COLLECTIVITÉ

Siège

En 2022, 195 agents permanents ont été intégrés dans les services du siège. Parmi ces arrivées 107 agents sont titulaires de la fonction publique. Pour ces agents, la mutation demeure la principale origine de leur arrivée (35 %) suit la voie du détachement (23 %) et de la réintégration (19 %). Ces recrutements concernent majoritairement la filière administrative et relèvent principalement de la catégorie A.

La moyenne d'âge des agents recrutés en 2022 s'établit à 44,6 ans pour les titulaires et à 34,9 ans pour les contractuels.

Agents du siège	2020	2021	2 022
Agents contractuels déjà présents dans la collectivité			
Par recrutements directs	9	11	21
Par sélection professionnelle*	0	0	0
S/TOTAL (1)	9	11	21
Nouvel arrivant dans la collectivité			
Par intégration directe	0	0	0
Par réintégration	13	21	20
Par voie de concours-lauréat externe	6	0	4
Par voie de mutation	27	29	37
Par voie de détachement	13	22	25
Non-titulaires à l'exclusion des remplaçants	83	75	88
S/TOTAL (2)	142	147	174
TOTAL GÉNÉRAL (1) + (2)	151	158	195

Répartition femmes/hommes des arrivées dans les services du siège au cours de l'année 2022

Siège	Femmes	Hommes	TOTAL
Agents contractuels déjà présents dans la collectivité			
Par recrutements directs	10	11	21
Par sélection professionnelle*	-	-	-
S/TOTAL (1)	10	11	21
Nouvel arrivant dans la collectivité			
Par intégration directe	0	0	0
Par réintégration	13	7	20
Par voie de concours-lauréat externe	4	0	4
Par voie de mutation	27	10	37
Par voie de détachement	15	10	25
Non-titulaires à l'exclusion des remplaçants	41	47	88
S/TOTAL (2)	100	74	174
TOTAL GÉNÉRAL (1) + (2)	110	85	195

Rappel du calcul de l'indicateur : demi-somme des agents arrivés et partis divisée par l'effectif permanent de l'année N-1

Un Turnover maîtrisé¹ :
| 7,2 % Total
| 6,4 % Lycées
| 11,2 % Siège

En 2021, le turnover global s'élevait à 6,7 % (9,6 % au siège et 6,1 % dans les lycées). En 2020, il était de 9 % pour le siège et 6 % pour les lycées.

¹ en France, en 2021, l'INSEE considère que le taux de turnover : inférieur à 5 % est un taux faible ; entre 5 % et 15 % est un taux moyen ; supérieur à 15 % est un taux élevé.

Rappel des nouveaux outils favorisant la mobilité interne

La mobilité interne correspond au changement d'affectation d'un agent permanent dans la collectivité sur le même cadre d'emplois, ou sur un cadre d'emplois de niveau supérieur (réus-site d'un concours ou promotion interne après avis de la com-mission administrative paritaire).

Pour favoriser la mobilité professionnelle et permettre l'ac-quisation de compétences par des agents en demande de repositionnement professionnel, la collectivité régionale a mis en place dès 2016, plusieurs dispositifs accessibles à l'ensemble des agents de la collectivité (lycées et siège) :

Le stage « découverte », d'une durée courte (2 semaines en moyenne) vise à faire découvrir de nouvelles fonctions ou un nouveau métier à un agent. L'agent en stage auprès d'un tuteur est en position d'examiner les taches de celui-ci. Au terme de ce stage, l'agent dispose d'information lui permettant de définir plus précisément son projet professionnel d'évolution vers ce type de missions.

Le stage en immersion, d'une durée comprise entre 3 et 9 mois, permet à l'agent de développer des compétences et de se familiariser avec un quotidien de travail sur des fonctions qu'il n'a pas exercées auparavant. L'agent est positionné auprès d'un tuteur. Il est donc à la fois en situation d'apprentissage, mais aussi en situation de réaliser les missions du poste.

Le PEPS ou Parcours d'Évolution Professionnelle Spécifique s'adresse essentiellement à des personnes en forte restric-tion d'aptitude ou en situation d'invalidité aux fonctions exer-cées sur leur poste.

Il permet à ces personnes de se projeter à court ou moyen terme vers un nouveau métier qui soit compatible avec leur pro-blématique médicale. Le parcours formalisé dans un contrat d'accompagnement permet d'acquérir ou de consolider des compétences professionnelles dans des postes de catégo-rie C de la filière administrative. Sa durée de 12 mois (prolon-geable à 18 mois) comprend un temps de formation théorique d'une soixantaine de jours.

1. DISPOSITIF PEPS

13 agents (ADL) ont intégré le dispositif PEPS en 2019 (entre février et mars).

Sur cette promotion :

- | 2 agents ont effectué une mobilité interne sur un poste budgétaire au titre de l'année 2020 ;
- | 3 agents ont effectué une mobilité interne sur un poste budgétaire au titre de l'année 2021 ;
- | 6 agents ont effectué une mobilité interne sur un poste budgétaire au titre de l'année 2022 ;

Au titre de 2022, il y avait 9 agents PEPS dont 1 issus de la session de 2017. Au total 3 agents étaient toujours dans le dispositif PEPS au 31/12/2022.

Pour la session 2019, la durée moyenne avant sortie du dis-positif est de 2 ans 9 mois et 21 jours. Pour mémoire, cette durée moyenne de sortie était 1 an, 9 mois et 14 jours au 31/12/2021.

2. DISPOSITIF D'IMMERSION

Au titre de 2022, 12 agents (7 en catégorie C, 3 en catégorie B, 2 en catégorie A) ont bénéficié d'une immersion dans le cadre d'un projet de mobilité dont 8 ont fait une mobilité sur un poste (5 mobilités internes, 1 mobilité externe). La durée moyenne en immersion pour ces agents avant mobilité est de 10 mois et 6 jours.

Au total, 4 agents étaient toujours en immersion au 31/12/2022. Pour mémoire, 17 agents ont bénéficié d'une immersion en 2021.

3. RÉPARTITION H/F

Dispositif	Femme	Homme	TOTAL	Durée moyenne dans le dispositif
Immersions	7	5	12	10 mois et 6 jours
PEPS	9	0	9	3 ans 1 mois 14 jours
TOTAL	16	5	21	

3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL, REFLETS DE L'ATTRACTIVITÉ DE LA COLLECTIVITÉ

Mobilité interne au siège

Rappel : Tous les postes sont ouverts à la mobilité interne.

Le nombre de postes ouverts, stable depuis 2020, a connu une forte augmentation en 2022 (+17 %) sous l'effet de l'augmentation des mobilités internes et externes.

Pour mémoire, depuis 2019 et l'application de la loi de transformation de la fonction publique, est intégrée l'ouverture des postes en fin de contrat sur poste permanent.

Les mobilités internes sont moins importantes en taux mais restent, en nombre, à un niveau comparable sur les années précédentes (exclusion faite de 2021, année atypique).

Cette analyse ne tient pas compte des impacts emploi des réorganisations.

Catégories	Postes ouverts au recrutement			Nombre de postes pourvus par un interne (affectations en 2022 sur postes ouverts en 2022 et antérieurement)			Taux de mobilité interne		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
A	253	227	304	106	131	112	42 %	58 %	36,84 %
B	71	68	84	27	54	24	38 %	79 %	28,57 %
C	56	86	57	20	30	14	36 %	35 %	24,56 %
TOTAL	380	381	445	153	215	150	40 %	56 %	33,71 %

Tableau 31
État de situation comparée F/H : Mobilité interne au siège en 2022

	Agents du siège					
	Postes ouverts à la mobilité interne en 2022	Nombre de postes pourvus par un interne			Taux de mobilité interne	Part des femmes ayant obtenu une mobilité
		Hommes	Femmes	Total		
A	304	41	71	112	36,84 %	63,39 %
B	84	5	19	24	28,57 %	79,17 %
C	57	7	7	14	24,56 %	50,00 %
TOTAL	445	53	97	150	33,71 %	64,67 %

Mobilité interne dans les lycées

Le nombre de postes ouverts en 2022 est dans la moyenne des trois années précédentes.

Les mobilités internes sont en nombre comparable à celles enregistrées en 2021, signe de la poursuite de l'engagement de la collectivité à promouvoir ces évolutions professionnelles.

Catégories	Postes ouverts au recrutement			Nombre de postes pourvus par un interne (affectations en 2022 sur postes ouverts en 2022 et antérieurement)			Taux de mobilité interne Pourvus/à pourvoir		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
B	4	0	0	3	0		75 %	58 %	
C	653	655	559	189	264	267	29 %	79 %	55,81 %
TOTAL	657	655	559	192	264	267	29 %	35 %	55,81 %

Tableau 32
État de situation comparée F/H : Mobilité interne dans les lycées en 2022

	Agents des lycées					
	Postes ouverts à la mobilité interne en 2022	Nombre de postes pourvus par un interne			Taux de mobilité interne	Part des femmes ayant obtenu une mobilité
		Hommes	Femmes	Total		
A	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
C	559	118	149	267	47,76 %	55,81 %
TOTAL	559	118	149	267	47,76 %	55,81 %

4. LA RÉGION ACCROÎT L'INCLUSION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

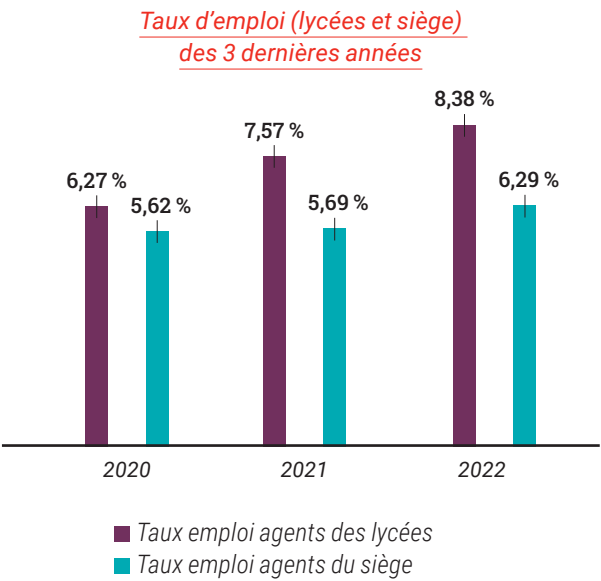
Seul est pris en compte dorénavant le taux d'emploi direct. Des modifications plus contraignantes affectent par ailleurs le décompte des travailleurs handicapés : décompte effectué sur titres valables au 31 décembre 2022 et non plus au 1^{er} janvier, non prise en compte des agents en disponibilité (maladie ou convenances personnelles) ou en congé parental et prise en compte des titulaires d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) sur preuve de versement exclusivement.

Un taux d'emploi atteignant 8 %

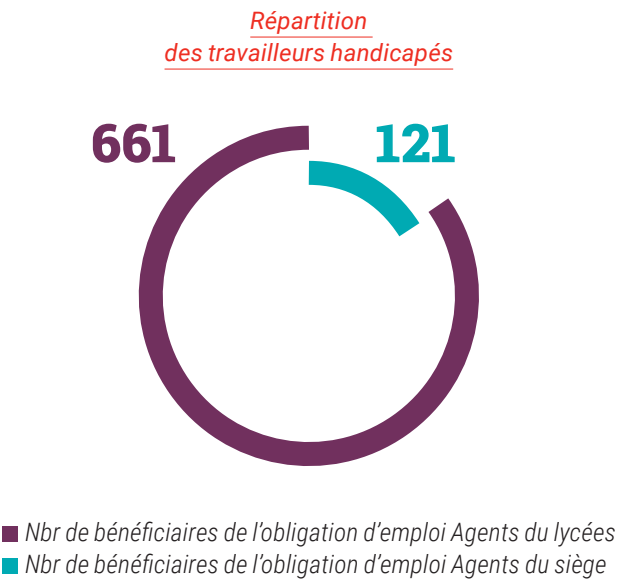
La Région a employé au titre de l'année 2022 : 7,97 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs, bien au-delà donc du seuil légal (6 %), doublant quasiment son taux d'emploi par rapport à 2014 (4,10 %) :

- 8,38 % d'agents en situation de handicap en lycées,
- 6,29 % au siège (1^{re} année de dépassement des 6 % au siège).

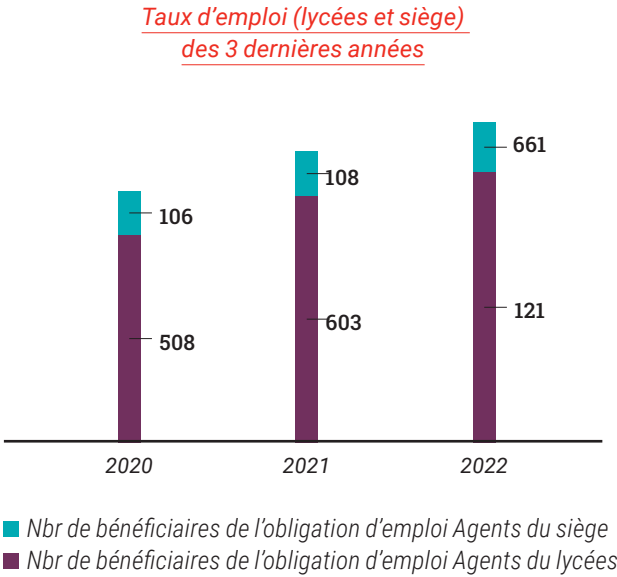
À titre de comparaison ce taux d'emploi s'élevait, en 2021, à 6,67 % sur l'ensemble de la fonction publique territoriale.



En volume, 782 agents titulaires d'un titre handicap ont été recensés :
Femmes : 72 % / Hommes : 28 %
Moyenne d'âge : 55 ans (lycées) / 52 ans (siège)



C'est aussi 10 % d'augmentation par rapport à 2021.



Ce résultat est le fruit d'une évolution naturelle et d'une politique volontariste, incitant les agents à faire reconnaître leur handicap (87 nouveaux entrants en 2022), accompagnant également leurs encadrants dans la mise en œuvre des aménagements de poste au besoin en sollicitant le service prévention santé.

Dépenses valorisables contribuant à l'insertion de travailleurs handicapés

Le montant des achats au secteur protégé et adapté et travailleurs indépendants en situation de handicap (ESAT/EA/TIH) est resté soutenu en 2022 : 343 273 € HT (356 237 € HT en 2021) facturés à 9 prestataires/fournisseurs, correspondant en termes de dépenses valorisables dans la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés à 50 269 euros (ce montant correspond au coût de la main-d'œuvre).

À ce montant, s'ajoute la bonification des prestations sociales versés par la Région à ses agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (aide à la mutuelle et à la prévoyance) ainsi que des dépenses de transport adapté (pour des agents en période préparatoire au reclassement) pour un montant de 33 918 €.

Les majorations des prestations sociales ont bénéficié à 207 agents au titre de la mutuelle, 190 au titre de la prévoyance, 16 au titre des chèques emplois services, 6 au titre de l'aide au déménagement.

Au total, les dépenses valorisées dans la DOETH s'élèvent donc à 84 187 € en 2022.

Aménagements de postes et accompagnements individuels

Les 7 marchés et divers partenariats de la Mission handicap offrent de multiples possibilités d'intervention, qui ont concerné en 2022 : 71 commandes matérielles (pour 49 agents), des transports adaptés pour 10 agents, 6 bilans de compétences pour des agents en période préparatoire au reclassement, 5 prestations d'appui spécialisé (évaluation et mise en place de solutions de compensation) : 3 au titre d'un handicap visuel (en lycées), 1 au titre d'un handicap auditif (siège), 1 autre titre d'un handicap psychique (lycée). 73 entretiens individuels ont été conduits.

Dispositif d'accès dérogatoire à la promotion interne pour les travailleurs handicapés.

Adopté en application de l'article 93 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce dispositif expérimental (jusqu'au 31.12.2025) est mis en œuvre par la Région pour la première fois en 2022. Il permet la promotion dans un cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieure par voie de détachement suivi d'intégration, de fonctionnaires handicapés ayant accompli une certaine durée de services. Un premier appel à candidature concernant 3 postes (un poste de catégorie A, 2 postes de catégorie B) a ainsi pu être publié fin novembre 2021 qui donné lieu à une première commission d'évaluation puis décisions en janvier 2022.



02

LE TEMPS DE TRAVAIL

L'analyse du temps de travail et de l'absentéisme permettent de proposer de nouvelles politiques RH. Ce sont des indicateurs importants pour le suivi des conditions de travail des agents.

1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU SIÈGE ET DES LYCÉES

Le temps de travail des agents régionaux est fixé à 1 607 heures annuelles conformément à la législation.

Lycées

Le règlement du temps de travail en vigueur dans les lycées depuis 2018 a été voté en Comité technique le 15 novembre 2017, puis par les élus régionaux lors du Conseil régional du 23 novembre 2017. Ce règlement prend en compte les rythmes de travail de la communauté éducative (calendrier scolaire) de même que la pénibilité du travail des agents, pour laquelle 39 heures de compensation sont accordées pour sujétions particulières.

Le règlement du temps de travail des agents des lycées vise deux objectifs :

- La garantie d'une application de règles uniformes et cohérentes pour l'ensemble du personnel dans un souci d'équité et de transparence.
- La prise en compte des spécificités du temps de travail dans les établissements scolaires liées aux périodes d'activité (période de présence élèves et hors présence élèves) et de fermeture des EPLE.

Siège

Pour faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, 4 modalités de temps de travail différentes sont proposées aux agents du siège :

- M1 : 35 heures travaillées sur 5 jours (7 heures par jour),
- M2 : 35 heures travaillées sur 4,5 jours (4 jours de 8 heures et une demi-journée de 3 heures),
- M3 : 35 heures travaillées sur 4 jours (8 h 45 par jour),
- M4 : 39 h 10 travaillées sur 5 jours, compensées par 2 jours de récupération par mois travaillé.

Ces 4 formules existent depuis 2001. En 2022, ce sont plus de 90 % des agents qui ont choisi la modalité M4. La formule M3 correspond à la semaine de 4 jours ; elle est très peu utilisée.

L'aménagement des temps de travail

L'aménagement des temps de travail se matérialise par le télétravail et le temps partiel.

Le télétravail dans les services du siège

Le télétravail est généralisé au sein des services de la région Île-de-France depuis décembre 2017, avec le vote du Conseil régional lors de la séance du 20 décembre 2017.

2023 est donc la sixième année du télétravail, avec un ancrage de cette nouvelle pratique dans le fonctionnement des équipes. La parenthèse des années exceptionnelles de télétravail contraint connue en 2020 et 2021 est désormais refermée.

Les objectifs fixés s'inscrivent dans le quotidien des agents, des équipes, des encadrants.

Pour mémoire, la mise en place du télétravail à la Région Île-de-France ambitionne de :

- Faire progresser la qualité de vie au travail
- Améliorer le bilan carbone de la collectivité
- Participer à la modernisation de l'administration dans ses méthodes et son organisation du travail.

La lecture du bilan ci-après permet de confirmer que l'ensemble de ces objectifs atteints dès la première année sont ancrés dans la culture régionale.

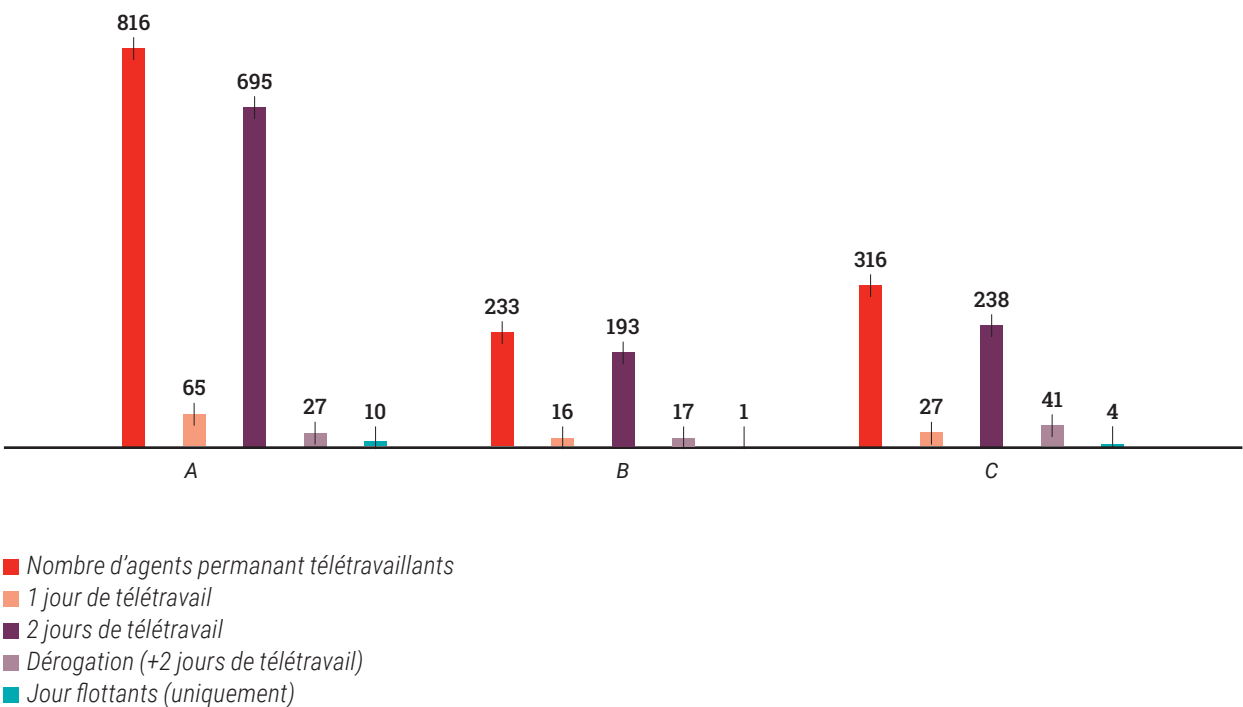
- Au 31 décembre 2022, 1 365 agents étaient télétravailleurs. Cela représente 76 % des agents présents à cette date et, en tenant compte des fonctions télétravaillables, ce taux s'élève à 81 %.
- 84 % des télétravailleurs exercent 2 jours de télétravail par semaine (80 % en 2021 et 2020, 65 % en 2019, 55 % en 2018).
- 99,85 % des demandes ont eu un avis « favorable » et « favorable avec aménagement » des modalités (nombre de jours ou jours de télétravail). En 2022, un seul refus a été enregistré, motivé par une autonomie encore insuffisante de l'agent sur son poste.

Récapitulatif des chiffres concernant les télétravailleurs avec la répartition genrée par catégorie et filière

Tableau 33
État de situation comparée F/F

		Hommes			Femmes		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2022	Filière administrative	28	6	3	44	11	16
	Filière technique	8	6	1	13	1	0
	Filière culturelle	0	0	0	1	0	0
	TOTAL	36	12	4	58	12	16
Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée	Filière administrative	0	0	0	1	0	0
	Filière technique	0	0	0	0	0	0
	Filière culturelle	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	0	0	0	1	0	0
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31 décembre 2022	Filière administrative	241	26	35	399	163	264
	Filière technique	89	31	13	76	10	4
	Filière culturelle	3	1	0	8	2	0
	TOTAL	333	58	48	483	175	268

Répartition du nombre de télétravailleurs en décembre, par catégorie, selon la modalité choisie



1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU SIÈGE ET DES LYCÉES

En 2022, 81 agents ont exercé le **télétravail sur 3 jours ou plus** (44 en 2021, 91 en 2020), dans le cadre du système dérogatoire pour raisons médicales, handicap, grossesse après avis conforme du médecin du travail et validation du responsable de service.

Les télétravailleurs sont à l'image de la collectivité en termes de catégories, d'âge et ancienneté dans la collectivité.

Les femmes sont toujours un peu plus représentées dans la population des télétravailleurs, 69 % en 2022, (68 % en 2021) alors qu'elles représentent 60 % des effectifs.

En 2022, les encadrants sont autant télétravailleurs que l'ensemble des effectifs sur fonctions télétravaillables (80 % en 2022, 76 % en 2021 ; 64 % en 2020, 60 % en 2019 et 56 % en 2018).

Le télétravail est une modalité de travail adoptée dans tous les pôles du siège, avec des formules (1 jour, 2 jours, jours flottants) également réparties. La nouvelle formule « jours flottants » exclusive (sans jours de télétravail fixes) a été choisie par 20 agents en 2022.

Le télétravail est exercé quel que soit le lieu de domicile de l'agent, qu'il soit proche ou loin du lieu d'affectation. La formule « domicile » est très largement plébiscitée comme lieu du télétravail. A noter tout de même une progression de l'usage des tiers-lieux (en complément du domicile ou exclusivement en tiers-lieux) qui atteint désormais 28 % pour le mixte en 2022 (contre 27 % en 2021, 25 % en 2020 et 18 % en 2019).

L'offre de service tiers-lieux prend de plus en plus d'ampleur. Le nouveau marché tiers-lieux propose désormais la réservation à la demi-journée et la possibilité de filtrer les espaces proposant des éléments d'ergonomie renforcés (écran supplémentaire, siège, bulle téléphonique, casier par exemple). Après le doublement des réservations de tiers lieux enregistré entre 2020 et 2021 (de 700 en 2020 à 1 405 en 2021), le nombre de réservations en 2022 est de 1 117.

En 2022, la formation télétravail a été délivrée sous la forme d'un MOOC, directement accessible par les agents et encadrants. 1 059 agents ont été formés par des sessions dispensées par des formateurs internes lors des années précédentes. La formation sous forme de MOOC ne permet pas un décompte des agents formés.

Deux temps de présentation des tiers-lieux ont été proposés aux agents en webconférence, avec visite virtuelle de deux espaces.

L'indemnité forfaitaire de 10 euros par mois a été versée pour un montant total de 170 770 € en 2022 (172 340 € sur 2021).

L'enquête annuelle 2022 a été réalisée en février 2023. Le nombre de réponses, 545, est en légère baisse par rapport à 2021 (642). 98 % des répondants affirment que la qualité/

quantité du travail produit est identique ou supérieure avec le télétravail, niveau de réponse stable depuis 2019.

L'impact sur les échanges collectifs a été évalué comme neutre ou positif pour 69 % des répondants (+2 points par rapport à 2021, - 10 points par rapport à 2019 mais +23 points par rapport à 2018) et pour 91 % des répondants, le télétravail a eu un impact neutre ou positif quant aux points collaborateur/encadrant (retour au niveau de 2019 après une baisse de 5 points en 2021). Des mesures d'accompagnement spécifique ont été mises en place dans les services selon 78 % des répondants.

80 % n'ont pas de problème particulier avec leur espace de travail en télétravail (78 en 2021 et 90 % en 2019) et 78 % sont satisfaits et très satisfaits du matériel fourni (77 % en 2021, 82 % en 2019). Lorsqu'elles existent, les difficultés pointées sont les suivantes : écran trop petit/non adapté, siège inadapté, luminosité, espace partagé, déplacement du matériel, mal de dos, pas d'impression possible, participation régionale trop faible, lenteur et/ou instabilité du réseau. Une campagne d'information sur l'accès gratuit aux tiers-lieux sur tout le territoire a été mise en place à l'intention des télétravailleurs n'étant pas satisfaits de leur espace de travail.

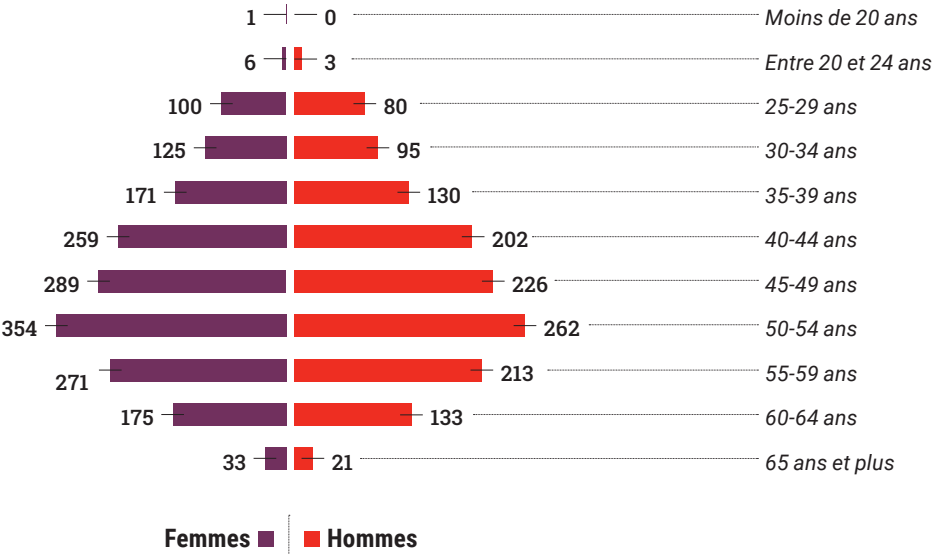
En 2022, 94 % des télétravailleurs considèrent que le télétravail ne présente pas de risque par rapport à leur progression professionnelle (91 % en 2021). 96 % indiquent avoir ressenti au moins une des propositions : travailler tard le soir, journées plus denses, répondre à plus de mails, rallumer le pc le soir, manquer l'heure du déjeuner, ne parler à aucun collègue, réunions plus longues.

Des exercices physiques sont faits régulièrement par 57 % des répondants en 2022, (60 % en 2021, 50 % en 2019), tandis que 70 % (74 % en 2021, 67 % en 2019) déclarent effectuer des pauses en plus de la pause méridienne.

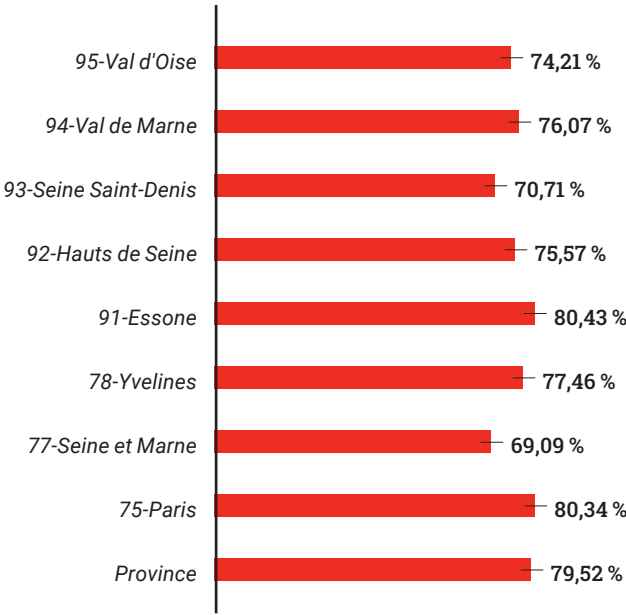
Les modes et heures de transports des agents sont les suivants : 83 % des agents empruntent les transports collectifs alors que 16 % des agents ont choisi le vélo (10 fois plus que la moyenne francilienne). 31 % des agents déclarent arriver sur le créneau de pointe par confort personnel (sans autre contrainte).

Les encadrants indiquent valider les jours flottants sans avoir mis de règles spécifiques pour 71 % d'entre eux. 56 % des équipes se retrouvent ensemble sur site un jour par semaine, 25 % sur deux jours. Les agents en télétravail déclarent ne pas être davantage surveillés qu'en présentiel (92 % en 2022, identique en 2021 et 80 % en 2019). Parmi les mesures d'accompagnement mises en place au niveau managérial, sont citées les partages d'information pour les outils d'échange à distance, le dialogue lors de l'entretien professionnel et les points réguliers en réunion d'équipe/l'accompagnement des nouveaux télétravailleurs.

Répartition par tranches d'âge de l'effectif permanent du siège



Part de télétravailleurs selon le lieu de résidence des agents



1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU SIÈGE ET DES LYCÉES

Le temps partiel

Le temps partiel reste très peu pratiqué à la Région.

Nombre d'agents à temps partiel

Au 31 décembre 2022, 209 agents permanents du siège et des lycées (fonctionnaires et agents contractuels) exerçaient leurs fonctions à temps partiel, représentant ainsi 1.98 % de l'effectif permanent (2,24 % en 2021). La répartition genrée est de 182 femmes et 27 hommes.

Plus de 80 % de ces agents à temps partiel sont des agents de catégorie C.

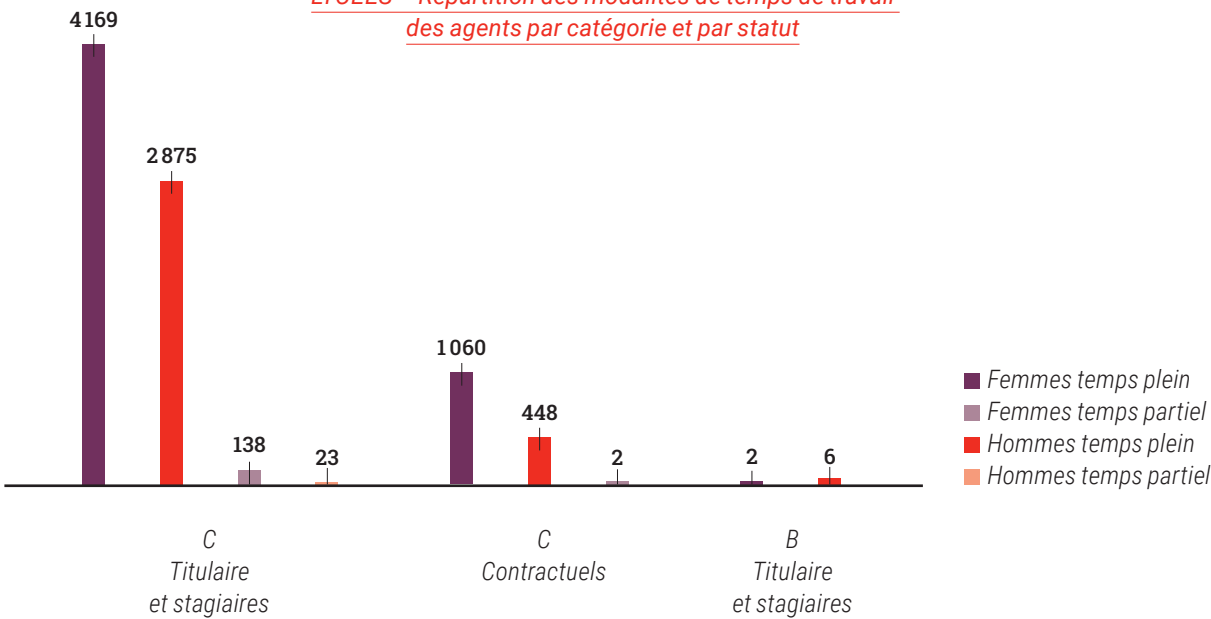
Les agents du siège à temps partiel représentent 4.87 % de l'effectif permanent siège ; les agents des lycées à temps partiel représentent 1.95 % de l'effectif permanent lycées.

Tableau 34

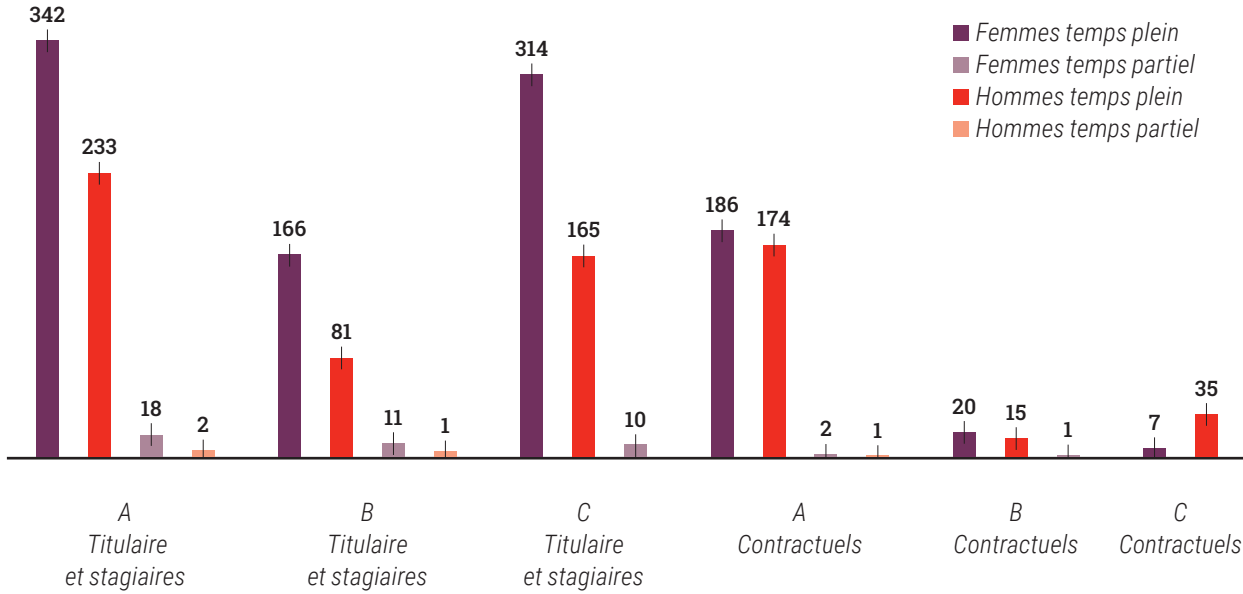
État de situation comparée F/H : Répartition temps plein/temps partiel Lycées

		Temps plein		TOTAL	Temps partiel		TOTAL	TOTAL agents
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Titulaires et stagiaires	TOTAL	4 995	3 365	8 360	177	26	203	8 563
	A	342	233	575	18	2	20	595
	B	168	87	255	11	1	12	267
	C	4 485	3 045	7 530	148	23	171	7 701
Contractuels	TOTAL	1 273	673	1 946	5	1	6	1 952
	A	186	174	360	2	1	3	363
	B	20	15	35	1	0	1	36
	C	1 067	484	1 551	2	0	2	1 553
	TOTAL	6 268	4 038	10 306	182	27	209	10 515

LYCÉES – Répartition des modalités de temps de travail des agents par catégorie et par statut



SIÈGE – Répartition des modalités de temps de travail des agents par catégorie et par statut



Évolution du nombre d'agents à temps partiel

Sur la période 2018-2022, le nombre d'agents à temps partiel n'a cessé de diminuer, à l'image de la baisse enregistrée au niveau national. En effet, en 2018, 291 agents exerçaient leurs missions à temps partiel contre 209 en 2022, soit une baisse de 28 %. Cette diminution peut s'expliquer notamment par le fait que le temps partiel « contraint », touchant essentiellement les femmes, est en régression. Les modes de garde d'enfant permettent aujourd'hui plus souvent le maintien d'une activité à temps plein.

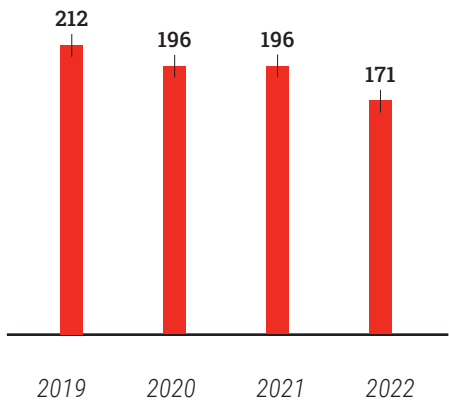
Cette baisse du nombre d'agents à temps partiel s'accompagne, logiquement, d'une diminution du nombre de demandes d'autorisations de travail à temps partiel. On recensait 27 demandes en 2022 contre 37 en 2021.

Tableau 34

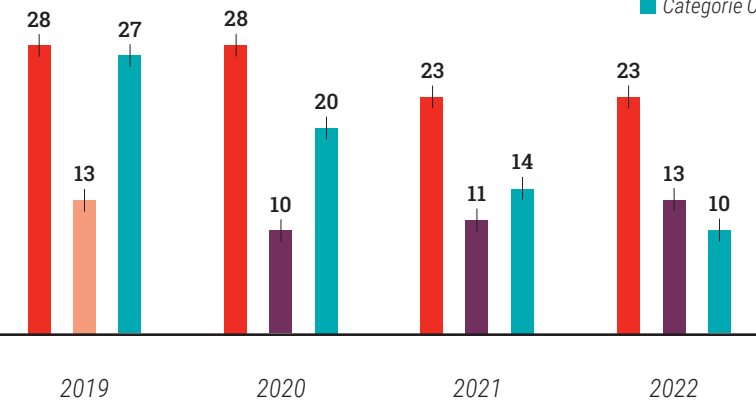
État de situation comparée F/H : Répartition temps plein/temps partiel Lycées

Recensement des demandes concernant le temps de travail en 2022	Hommes	Femmes	TOTAL
Nombre de demandes présentées	5	22	27
Nombre de demandes acceptées	5	22	27
Nombre de premières demandes satisfaites	1	12	13
Nombre de modifications de quotités	1	1	2
Nombre de retours au temps plein	3	9	12

LYCÉES – Catégorie C



SIÈGE



La Région Île-de-France ne propose que des postes à temps complet. Il n'existe donc pas de temps partiel imposé. Le travail à temps partiel résulte d'une demande formelle de l'agent et peut être sollicité par tous, agents permanents et contractuels employés depuis plus d'un an. Il est accordé de plein droit pour élever un enfant de moins de trois ans, donner des soins à une

personne à charge, créer ou reprendre une entreprise ainsi qu'aux travailleurs handicapés. Dans les autres cas, l'autorisation est accordée sous réserve des nécessités de service. La quotité de temps partiel privilégiée est le travail à 80 %. Rappelons que conformément à la réglementation, un travailleur à 80 % perçoit 86 % de la rémunération à temps plein.

1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS
DU SIÈGE ET DES LYCÉES

Modalités d'exercice du temps partiel

On constate que 10 % des agents à temps partiel travaillent sur une quotité comprise entre 50 % et 70 % ; 90 % des agents à temps partiel ont une quotité de 80 à 90 % du temps de travail.

Tableau général répartition par modalité de temps partiel (de 2022)

Tableau 36

État de situation comparée F/H : Modalités d'exercice du temps partiel

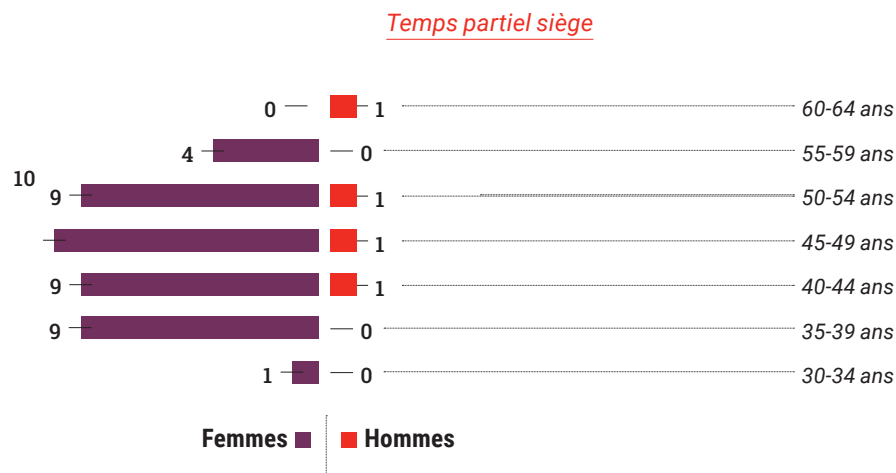
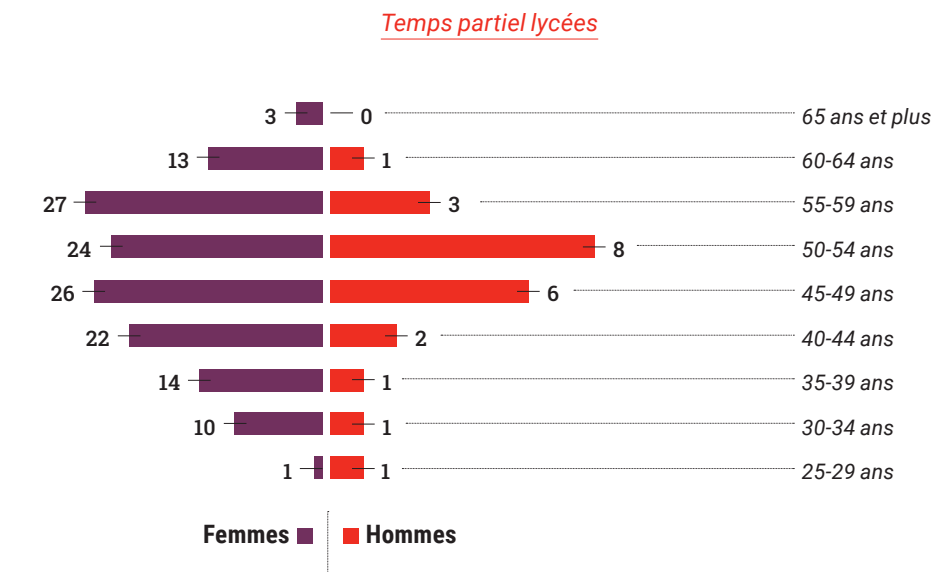
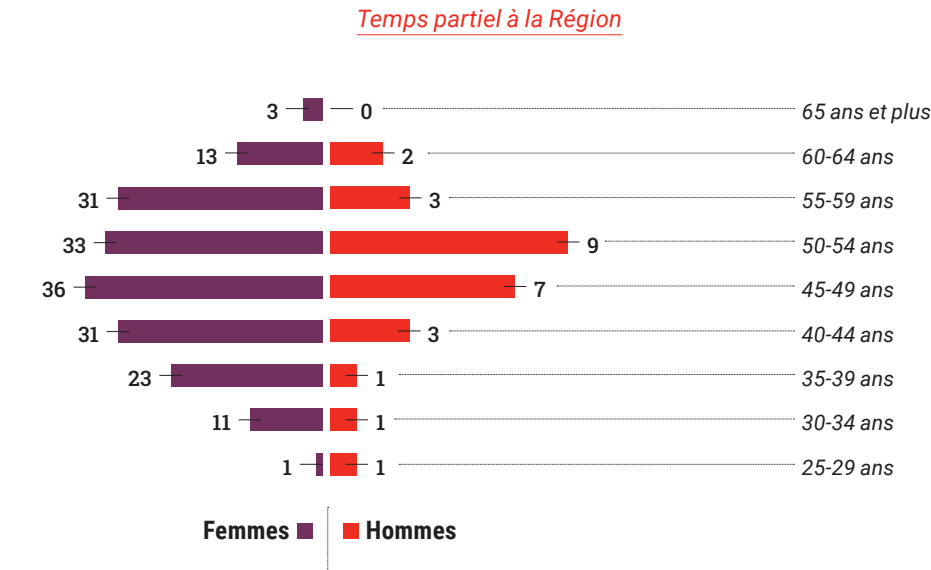
		Temps plein		TOTAL	50 %		TOTAL	60 %		TOTAL		70 %	TOTAL	80 %		TOTAL	90 %		TOTAL	TOTAL
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			Femmes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
TOTAL		4 996,0	3 364,0	8 361,0	12,0	3,0	15,0	2,0	1,0	3,0		-	3,0	147,0	21,0	168,0	13,0	13,0	14,0	8 564,0
Titulaires / stagiaires	A	342,0	233,0	575,0	-	-	-	-	-	-		-	-	17,0	2,0	19,0	1,0	1,0	1,0	595,0
	B	168,0	88,0	256,0	-	-	-	1,0	-	1,0		-	2,0	6,0	1,0	7,0	2,0	2,0	2,0	268,0
	C	4 485,0	3 045,0	7 530,0	12,0	3,0	15,0	1,0	1,0	2,0		-	1,0	124,0	18,0	142,0	10,0	10,0	11,0	7 701,0
TOTAL		1 274,0	672,0	1 945,0	1,0	-	1,0	-	-	-		-	-	4,0	1,0	5,0	-	-	-	1 951,0
Contractuels	A	186,0	174,0	360,0	-	-	--	-	-	-		-	-	2,0	1,0	3,0	-	-	-	363,0
	B	20,0	15,0	35,0	-	-		-	-	-		-	-	1,0	-	1,0	-	-	-	36,0
	C	1 067,0	483,0	1 550,0	1,0	-	1,0	-	-	-		-	-	1,0	-	1,0	-	-	-	1 552,0
TOTAL GÉNÉRAL		6 270,0	4 036,0	10 306,0	13,0	3,0	16,0	2,0	1,0	3,0		3,0	151,0	22,0	173,0	13,0	1,0	1,0	14,0	10 515,0

		TOTAL Effectif à temps plein		TOTAL	TOTAL Effectif à temps partiel	50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		TOTAL Effectif permanent
Lycées		F	M			F	M	F	M	F		F	M	F	M	
Titulaires et stagiaires		4 173	2 886	7 059	161	11	3	1	1	1		116	18	9	1	7 381
B		2	6	8	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	8
C		4 171	2 880	7 212	-	11	3	1	1	1		116	18	9	1	7 212
Contractuels		1 060	449	1 509	2	1	-	-	-	-		1	-	-	-	1 511
C		1 060	449	1 509	2	1	-	-	-	-		1	-	-	-	1 511
TOTAL GÉNÉRAL		5 233	3 335	8 568	163	12	3	1	1	1		117	18	9	1	8 731

		TOTAL effectif à temps plein		TOTAL	TOTAL effectif à temps partiel	50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		TOTAL effectif permanent
Siège		F	M			F	M	F		F		F	M	F		
Titulaires et stagiaires		822	480	1 302	42	1	-	1		2		31	3	4		1 344
A +		49	35	84	-	-	-	-		-		-	-	-		84
A		293	198	491	20	-	-	-		-		17	2	1		511
B		166	82	248	11	-	-	1		2		6	-	2		259
C		314	165	479	11	1	-	-		-		8	1	1		490
Contractuels		213	223	436	4	-	-	-		-		3	1	-		440
A +		17	23	40	1	-	-	-		-		-	1	-		41
A		169	151	320	2	-	-	-		-		2	-	-		322
B		20	15	35	1	-	-	-		-		1	-	-		36
C		7	34	41	-	-	-	-		-		-	-	-		41
TOTAL GÉNÉRAL		1 035	703	1 738	46	1	-	1		2		34	3	4		1 784

1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS
DU SIÈGE ET DES LYCÉES

Répartition par tranche d'âges



État de
situation
comparée F/H

Les femmes à temps partiel représentent 2,8 % de l'ensemble des effectifs féminins et les hommes à temps partiel, 0.66 % des effectifs masculins.

Au 31 décembre 2022, la plus grande proportion de femmes travaillant à temps partiel ont entre 40 et 59 ans et représentent 72 % des femmes à temps partiel. S'agissant des hommes, la part la plus importante de ceux ayant choisi une activité à temps partiel, 60 %, sont sur la tranche 45-54 ans.

Au niveau national, les deux tranches d'âge qui pratiquent le plus le temps partiel sont les jeunes de moins de 24 ans (26.7 %) et les plus de 55 ans (24.5 %) – chiffres de 2021.

La proportion des femmes à temps partiel est plus élevée que celle des hommes, confirmant que le déséquilibre persiste dans l'organisation vie professionnelle/ vie personnelle. La principale raison d'avoir recours au temps partiel concerne des motifs personnels ou familiaux pour les femmes alors qu'elle répond plus à des motifs de type autre activité (professionnelle ou complément de formation) pour les hommes. Dans les lycées, le recours au temps partiel pour la tranche d'âge 55/59 ans est également une solution pour soulager la pénibilité des missions.

Au niveau national, ce sont 28.1 % des femmes qui travaillent à temps partiel et 7.6 % des hommes – chiffres 2021, soit une femme sur 4 pour un homme sur 10.

1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU SIÈGE ET DES LYCÉES

Dispositions particulières du temps de travail

Le compte Épargne temps (cet) dans les services du Siège

Depuis janvier 2009, les agents titulaires et contractuels permanents du siège peuvent ouvrir un CET leur permettant, sous certaines conditions, d'épargner une partie de leurs congés.

Comptes actifs au 31 décembre 2022

Au 31 décembre 2022, 1 504 agents détenaient un solde de 47 256 jours disponibles sur leur compte, soit une moyenne de 31 jours par agent. 84 % des agents du siège ont désormais un CET.

On observe une baisse du nombre de comptes ouverts dans l'année 2022 : 120 nouveaux comptes ont été ouverts en 2022 contre 140 au cours de l'année 2021 (-14 %).

Tableau 37
État de situation comparée F/H : CET

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	TOTAL	TOTAL	TOTAL
Catégorie A	366	461	40	55	254	315	827	95	569
Catégorie B	82	171	6	5	55	124	253	11	179
Catégorie c	140	284	4	10	80	191	424	14	271
Toutes catégories	588	916	50	70	389	630	1 504	120	1 019

CET et nombre de jours épargnés au 31/12/2022

7 147 jours ont été épargnés au cours de l'année 2022, soit une baisse de 0,5 % par rapport à 2021 ;

6 061 jours ont été consommés en 2022 soit une augmentation de 0,9 % par rapport à 2021.

La baisse, certes très légère, de l'épargne des jours de congés sur le CET et l'augmentation de la consommation des jours CET confirme la tendance largement amorcée en 2021 de consommer ses congés, alors que les 2 années avant COVID (2028 et 2019), la tendance était, à l'inverse, à l'épargne et la baisse de consommation des jours CET.

Évolution du nombre de CET et du nombre de jours sur les 3 dernières années

Évolution CET	Nombre de CET actifs	Nombre de nouveaux CET	Nombre de jours disponibles	Jours épargnés dans l'année	Nombre de jours utilisés
Au 31/12/2022	1 504	120	47 256	7 147	6 061
Au 31/12/2021	1 496	140	48 848	7 190	5 555
Au 31/12/2020	1 513	185	45 342,5	11 659	2 437

Détail des jours cumulés en 2022

Tableau 38

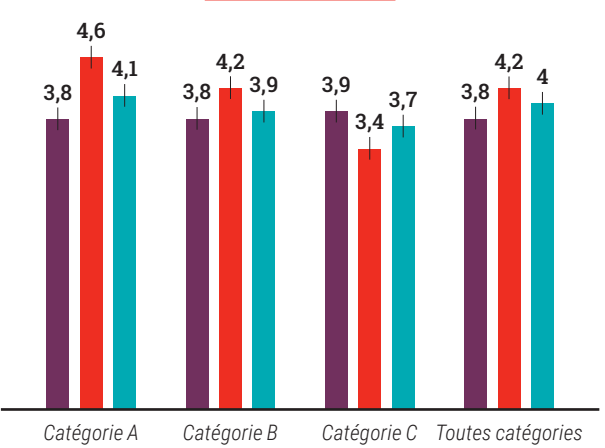
État de situation comparée F/H : Jours cumulés sur le CET

Nombre de jours accumulés en 2022	Nombre de jours accumulés au 31/12/2022		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022		Nombre de jours accumulés au 31/12/2022	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	12 497	13 784	1 889	2 093	26 281	3 982
Catégorie B	2 935	5 310	408	770	8 245	1 178
Catégorie C	4 127	8 603	689	1 298	12 730	1 987
Toutes catégories	19 559	27 697	2 986	4 161	47 256	7 147

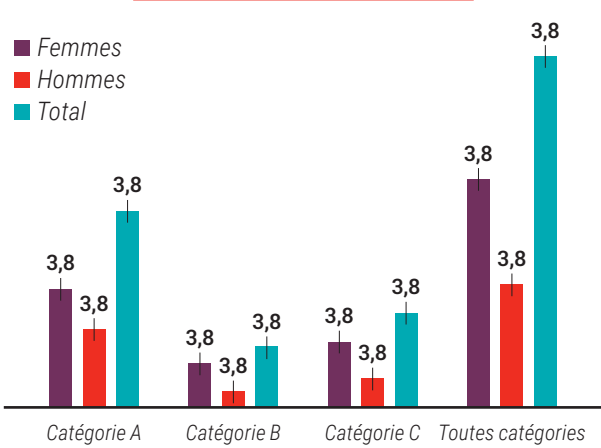
Moyenne de jours versés en 2022

La moyenne des jours déposés sur les CET est de 4 jours.

Moyenne de jours versés en 2022 sur l'effectif genré



Moyenne de consommation des jours CET sur l'effectif genré



S'agissant de la consommation du CET, les femmes et les hommes ont consommé, en moyenne, 3 jours de CET en 2022.

État de situation comparée F/H

En 2022, les femmes ont déposé sur leur CET 58.22 % des jours, 41.78 % pour les hommes. On retrouve quasiment les mêmes proportions dans la détention de jours cumulés.

1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU SIÈGE ET DES LYCÉES

Le don de Congé

Dans le cadre du RSU, un nouvel indicateur mérite d’être valorisé : il s’agit du nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours.

Type de jours	Nombre de jours
Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail	116
Jours de congé annuels	23
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	12
TOTAL	151

Congés bonifiés en 2022

Le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 met en œuvre la réforme des congés bonifiés. L’objectif de cette réforme est de moderniser ce dispositif réglementaire fixé en 1978 et applicable dans les trois versants de la fonction publique et dans la magistrature.

Le congé bonifié permet au fonctionnaire originaire d’outre-mer, affecté en métropole, de bénéficier de la prise en charge, tous les 2 ans, de ses frais de transport aller/retour vers son territoire d’origine. Ce congé est accordé sous certaines conditions. Sa durée est fixée à 31 jours consécutifs maximum. Ce congé ouvre droit à :

- | une prise en charge des frais de voyage du fonctionnaire et des membres de sa famille sous conditions ;
- | le versement d’une indemnité de cherté de vie.

En 2022, 17 agents du siège et 609 agents des lycées ont bénéficié de congés bonifiés.

Exercice	Agents du siège	Agents des lycées	TOTAL
2020	9	251	260
2021	30	1 058	1 088
2022	17	609	626

Congés paternité et Congés de plus de 6 mois liés ont la famille

Nombre d’agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique

	Grade	Nombre de jours	Nombre d’arrêts	Nombre d’agents	Moyenne jours par agent
Lycées	B	-	-	-	-
	C	351	27	19	18,5
Siège	A	74	7	3	24,7
	B	-	-	-	-
	C	-	-	-	-
Total		425	34	22	19,3

Congés d’une durée égale ou supérieure à 6 mois liés à la famille

Tableau 39

État de situation comparée F/H : Nombre d’agents ayant pris un congé de plus de 6 mois lié à la famille

	Femmes	Hommes	Total
Congé de maternité (grossesses pathologiques)	30	-	30
Congé parental	7	-	7
La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans	5	0	5
La disponibilité pour donner des soins a un proche	-	-	0
La disponibilité pour suivre le conjoint	14	1	15
TOTAL	56	1	57

2. ANALYSE DE L'ABSENTÉISME À LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

Le taux d'absentéisme est défini par la répétition et la durée des absences sur une période donnée. Afin d'analyser ce phénomène et y remédier, il faut considérer tous les facteurs qui l'alimentent, pour mettre en œuvre le bon dispositif de prévention.

Absentéisme – Enjeux et contraintes

L'absentéisme fait l'objet d'une littérature importante qui vise à expliquer les facteurs physiologiques (pénibilité du travail, âge), psychologiques (mal être, conflits sur le lieu de travail ou dans la vie personnelle), sociaux (charge de famille)

Il serait faux de considérer le taux d'absentéisme comme le seul indicateur de performance de la collectivité : un autre indicateur à prendre en compte est le taux d'engagement des agents.

Une politique de ressources humaines à l'écoute des agents, la considération qui leur est témoignée, un environnement propice à l'épanouissement personnel et les process mis en place pour améliorer les conditions de travail des employés favorisent la diminution de l'absentéisme.

En 2022, la Région a poursuivi ses efforts pour aider les agents des lycées dans la mise en œuvre de solutions de travail respectueuses de leur santé. Un nouveau marché d'équipements mécanisés est désormais proposé via la centrale d'achat. Le marché mis à disposition des lycées pour acheter des produits d'entretien écologiques via la centrale d'achat régionale a maintenant un an et demi ; il est de plus en plus sollicité par les EPLE. Ainsi l'exposition aux produits dangereux va-t-elle considérablement diminuer. Entretenir régulièrement le niveau d'appréhension de ces nouvelles méthodes de travail est le rôle des quatre techniciens hygiène et propreté qui se déplacent en permanence dans les lycées pour faire cette pédagogie.

La Région présente plusieurs facteurs de risque d'absentéisme :

- À L'âge moyen élevé des agents, 50,3 ans (50,9 ans dans les EPLE).
- À Les fonctions techniques dont les missions présentent généralement une charge physique importante.

Par ailleurs, un programme étoffé de formations à destination des chefs d'équipe et le suivi attentif des établissements par les référents ressources humaines des antennes ont contribué à analyser cette question de l'absentéisme dans les établissements.

Au siège, en 2022, la poursuite des réunions pluridisciplinaires qui associent tous les acteurs de la prévention et les référents RH assure la mobilisation des toutes les parties prenantes. Ces échanges réguliers permettent d'étudier au cas par cas les situations d'absentéisme les plus importantes et de mettre en place un accompagnement adapté à chaque agent concerné. Toutes les solutions sont envisagées et tous les moyens sont mobilisés pour éviter que certaines situations d'absence ne deviennent irréversibles.

Analyse de l'absentéisme sur l'ensemble des effectifs sur postes permanents

En pourcentage	2019	2020	2021	2022
Taux d'absentéisme global	9,5	8,7	8,9	9,43
dont taux d'absentéisme global du siège	5	5,3	5,34	5,74
dont taux d'absentéisme global des lycées	10,5	9,4	9,73	10,19
Taux d'absentéisme pour raisons médicales	9,15	8,4	8,68	9,17
dont taux d'absentéisme pour raisons médicales au siège	4,4	4,7	4,77	5,2
dont taux d'absentéisme pour raisons médicales dans les lycées	10,2	10,1	9,49	9,98

À titre de comparaison, au niveau national, on observe une augmentation de 0.7 % de l'absentéisme, tous secteurs confondus. Les différentes études constatent une forte proportion d'arrêts liés au COVID, 1 arrêt sur 5.

Répartition des jours par motif (hors agents en position de disponibilité d'office)	2020	2021	2022	Évolution entre 2021 et 2022 en %
Maladie ordinaire	129 402	144 713	174 279	20,43
Autres maladies : longue maladie et maladie longue durée	143 545	139 924	133 726	-4,42
Accidents du travail	47 213	43 059	44 129	2,48
Maternité, congé paternité, adoption	11 096	11 243	10 098	-10,18
TOTAL	331 256	338 939	362 232	6.87

Répartition par motif (hors agents en position de disponibilité d'office)



NB : sous réserve des décisions des comités médicaux à venir.

7 357 agents se sont arrêtés au moins une fois en 2022, dont 7 216 pour raisons de santé (hors congé maternité et paternité).

Les services ont accompagné cette tendance par une politique active de recrutement de remplaçants ; ainsi, le nombre de remplaçants a augmenté de 14 % en 2022 par rapport à 2021.

Avec 48,12 % des jours d'absence, la maladie ordinaire est le premier motif d'absence dans la collectivité, suivi des maladies longues 36.92 % (Il est important de noter

que les comités médicaux décident d'une éventuelle requalification de la maladie ordinaire en longue maladie au regard du dossier médical de l'agent. Ils peuvent se prononcer en 2023 sur des arrêts en maladie ordinaire de 2022. Dès lors, le nombre de jours en maladie ordinaire peut être, in fine, moins important que celui présenté à ce jour.). Les accidents de travail imputables et non imputables au service et la maladie professionnelle représentent 12,18 %.

En comparaison, selon différents baromètres nationaux, 40 % des salariés se sont arrêtés au moins une fois en 2022 au niveau national pour raison de santé.

2. ANALYSE DE L'ABSENTÉISME
À LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

Nombre d'agents absents au moins un jour dans l'année 2022

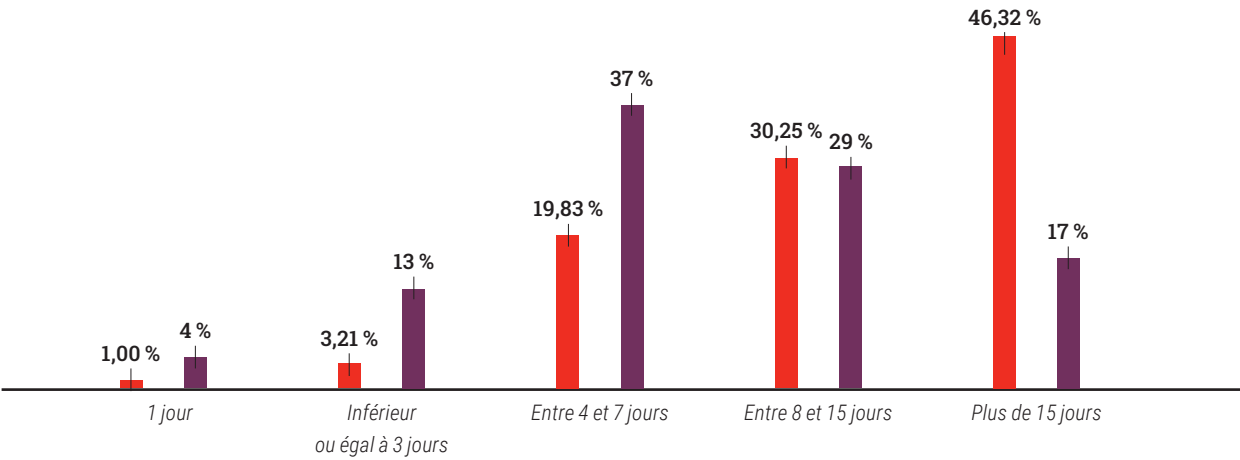
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans		25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	35		146	287	465	656	839	1 313	1 355	874	163	6 133
		Pour accidents du travail imputables au service	0	2		14	11	37	27	57	93	119	72	14	446
		Pour accidents de travail imputables au trajet	0	2		1	2	4	7	11	20	14	15	2	78
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0		0	0	1	7	10	25	33	12	4	92
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0		1	1	7	17	27	59	82	97	16	307
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0		0	0	2	4	16	26	45	55	12	160
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption		0	4		8	37	32	36	2	0	0	0	0	119
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)		0	1		3	5	4	3	5	1	0	0	0	22
	TOTAL		0	44		173	343	552	757	967	4 537	1 648	1 125	211	7 357

La durée des arrêts maladie ordinaire

Sur l'ensemble des arrêts reçus en 2022 pour maladie ordinaire, la proportion des absences de 4 à 7 jours correspond à la plus grosse fraction, avec 37 % des arrêts.

S'agissant des jours d'absence, 46 % du volume annuel sont liés à des arrêts de plus de 15 jours. La tranche d'âge la plus concernée par ces arrêts est la tranche 50/59 ans avec une moyenne de 31 jours d'arrêt. La tranche d'âge des plus de 60 ans a une moyenne de 33 jours d'arrêt mais concerne en proportion beaucoup moins d'agents.

Durée des arrêts maladie ordinaire



■ Répartition du nombre total de jours d'arrêt selon la durée des arrêts
■ Répartition des arrêts survenus selon leur durée

La longue maladie et la maladie de longue durée en recul

Les absences pour longue maladie sont la conséquence de pathologies lourdes définies par l'art 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, telles que les affections cancéreuses ou les déficits immunitaires graves et acquis.

La longue maladie est un congé accordé en cas de maladie rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée dont la durée maximale de prise en charge par l'employeur est de 3 ans. Ces congés maladie sont octroyés par les comités médicaux, des instances indépendantes de la Région, chargées de donner des avis sur les questions médicales. Ces comités médicaux réunissent médecins généralistes et spécialistes qui interviennent uniquement pour l'examen des cas relevant de leur qualification.

S'agissant du congé de la maladie de longue durée, celui-ci est le prolongement d'un congé de longue maladie attribué, après avis obligatoire du comité médical. La durée maximale de prise en charge est fixée de 5 ans à 8 ans selon les cas.

La tendance de recul observée en 2021 se confirme en 2022. En effet, le nombre de jours d'absence pour longue maladie et maladie de longue durée a enregistré une baisse de 4,42 %. Les agents plus souvent concernés par ce type d'arrêt se trouvent dans les tranches d'âge les plus élevées (plus de 85 % des jours d'arrêts pour longue maladie et maladie de longue durée proviennent d'agents de plus de 50 ans).

Les départs à la retraite, actuellement en nombre important notamment dans les lycées, font diminuer statistiquement le nombre de CLM/CLD. Leur remplacement par des agents plus jeunes et donc moins concernés par les absences longues contribue à infléchir la courbe de ces arrêts.

2. ANALYSE DE L'ABSENTÉISME
À LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

L'absentéisme dans les EPLE

Répartition des arrêts selon les motifs dans les EPLE

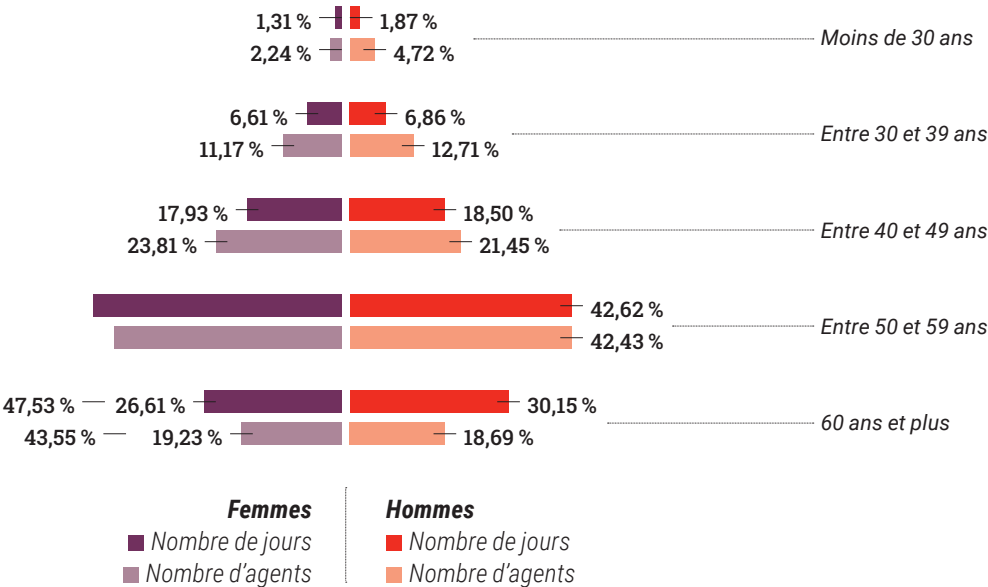
Remarque : Pour les accidents de travail et de trajet (imputables et non imputables au service), ne sont retenus, dans le cadre de l'analyse sur l'absentéisme, que les évènements ayant donné lieu à arrêt.

Arrêts	Code	Description	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Répartition du nb de jours en %
Accident du travail	Aj	Accident de trajet	4 155	176	1,28
	At	Accident de travail	25600	1 120	7,88
	Mp	Maladie professionnelle	12777	279	3,93
Congés MATERNITÉ	Gp	Grossesse pathologique	264	21	<0,1
	Ma	Maternité	5 936	56	1,83
Maladie longue durée	Md	Longue durée	42913	179	13,21
Longue maladie	MI	Longue maladie	74023	387	22,79
Maladie ordinaire	Mo	Maladie ordinaire	158 773	15525	48,88
Congé PATERNITÉ	Pp	Congé PATERNITÉ	351	27	<0,1
TOTAL			324 792	17 770	

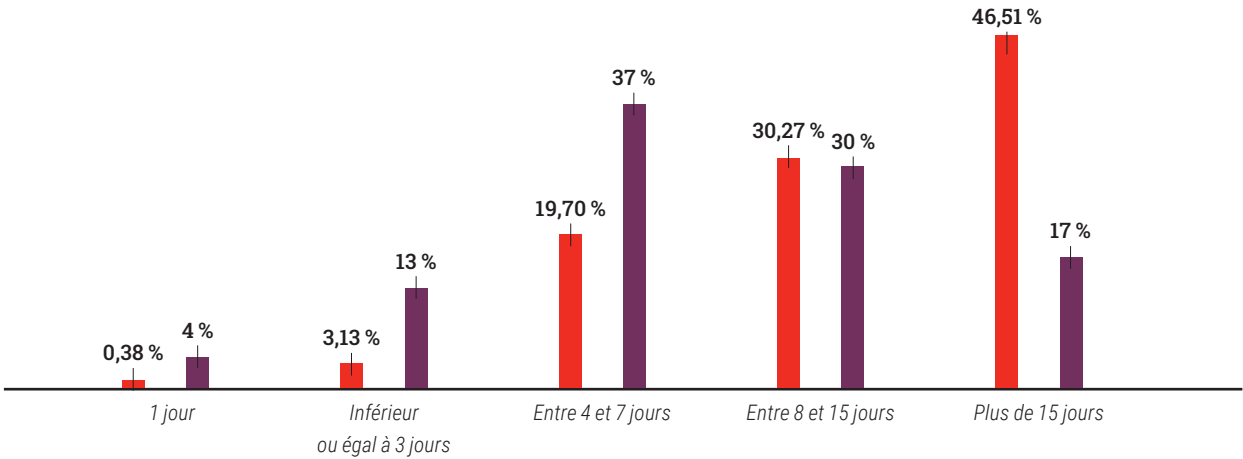
La maladie ordinaire représente 49 % du nombre de jours d'absence et constitue le premier motif d'absence. Les absences pour longue maladie et maladie de longue représentent 36 % des jours d'absence.

Les accidents du travail/trajet/maladie professionnelle interviennent pour 12 % dans l'absentéisme. Les congés maternité/paternité sont en dernière position.

Pyramide des âges agents lycées permanents absents pour raisons médicales (MO, CLM, CLD)
Si un agent a eu plusieurs arrêts maladie, il n'est compté qu'une fois pour ce graphique.



Focus congés maladie ordinaire



■ Répartition du nombre total de jours d'arrêt selon la durée des arrêts
■ Répartition des arrêts survenus selon leur durée

Arrêts	Code	Description	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Répartition du nb de jours en %
Accident du travail	Aj	Accident de trajet	444	15	1,19
	At	Accident de travail	1 123	42	3
	Mp	Maladie professionnelle	30	1	<0,1
Congés MATERNITÉ	Gp	Grossesse pathologique	124	10	0,33
	Ma	Maternité	3 349	36	8,94
Maladie longue durée	Md	Longue durée	1 113	48	29,73
Longue maladie	MI	Longue maladie	5 660	71	15,12
Maladie ordinaire	Mo	Maladie ordinaire	15506	1 581	41,42
Congé PATERNITÉ	Pp	Congé PATERNITÉ	74	7	0,2
TOTAL			37440	1 811	100

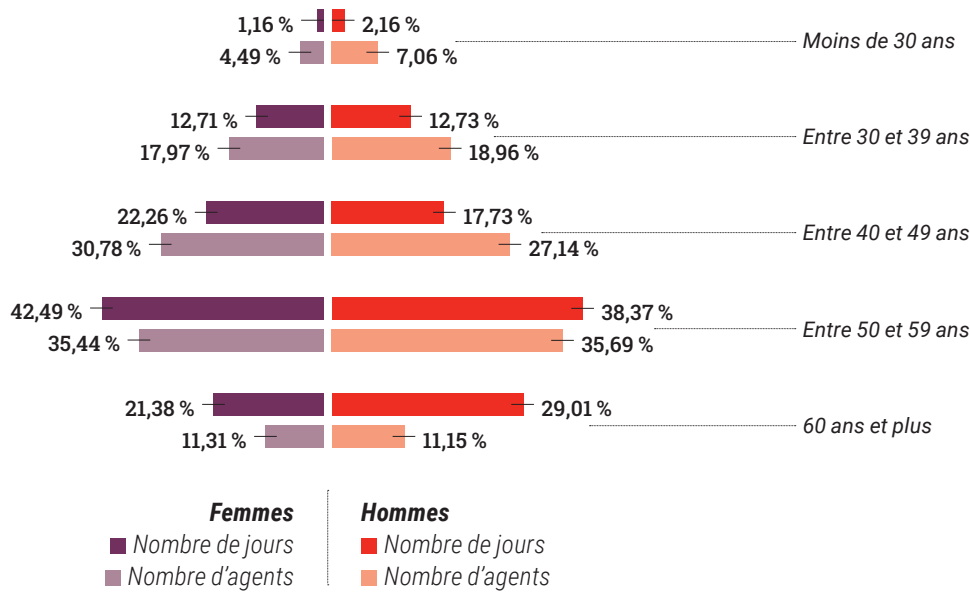
2. ANALYSE DE L'ABSENTÉISME
À LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

L'absentéisme au siège

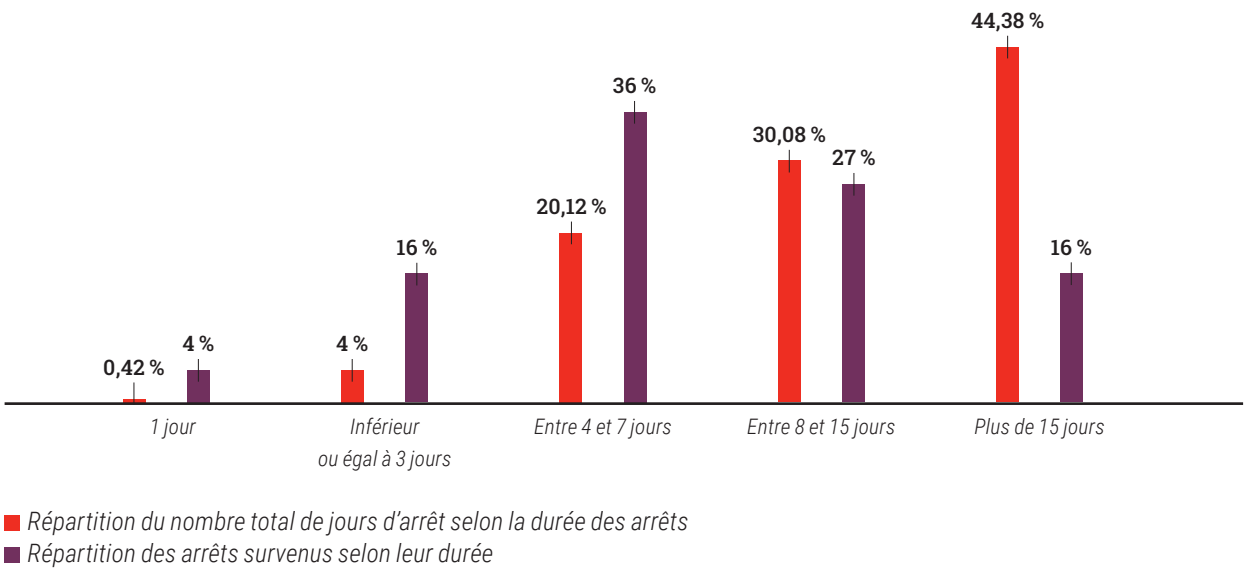
Dans les services du siège, le nombre de jours d'absence pour longue maladie et maladie de longue durée correspond à 45 % de la totalité des jours d'arrêt.

Les jours pour arrêt maladie ordinaire correspondent à 41 % de la totalité et vient en second. Les jours pour maternité/paternité sont en 3^e place et les accidents du travail/trajet/maladie professionnelle en dernière position.

Pyramide des âges agents lycées permanents absents pour raisons médicales (MO, CLM, CLD)
Si un agent a eu plusieurs arrêts maladie, il n'est compté qu'une fois pour ce graphique.



Focus congés maladie ordinaire



L'application du jour de carence

Conformément à l'article 115 de la loi de finances pour 2018 n° 2017-1 837 du 30 décembre 2017, les agents publics titulaires, stagiaires et contractuels en congé de maladie ordinaire ne bénéficient du maintien de leur rémunération par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Le premier jour de congé de maladie, appelé jour de carence, fait l'objet d'une retenue dans les conditions précisées par la circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

À la région, ce sont 10 562 jours de carence qui ont été prélevés sur l'exercice 2022 dont 8 921 pour les agents titulaires et stagiaires, 1 641 pour les agents contractuels (1 592 pour les permanents et 49 non permanents). L'augmentation significative du nombre de jours de carence prélevés en 2022 correspond à l'augmentation des arrêts pour maladie ordinaire.

Prélèvement des jours de carence en 2022		Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent	
	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)
Hommes	A	66	9 841	28	3 597	0	0
	B	31	3 275	11	688	6	649
	C	2 647	195 664	367	17 309	9	497
Femmes	A	146	22 670	83	9 592	12	1 553
	B	100	9 677	7	429	9	629
	C	5 931	427 354,57	1 096	50 697,99	13	1 051

03

LE BUDGET RESSOURCES HUMAINES

Les dépenses de personnel tiennent compte de l'ensemble du budget alloué au personnel. Elles englobent les postes de rémunération, de formation, d'oeuvres sociales et de communication interne ainsi que les frais annexes (visites médicales, frais médicales, congés bonifiés, etc.).

1. LES DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel tiennent compte de l'ensemble du budget alloué au personnel. Elles englobent les postes de rémunération, de formation, d'œuvres sociales et de communication interne ainsi que les frais annexes (visites médicales, frais médicaux, congés bonifiés, etc.).

Le budget initial 2022

En 2022, les dépenses de personnel s'élèvent à 489,60 M€ soit 17 % du budget de fonctionnement régional.

Budget des dépenses de personnel
de 2020 à 2022 (en M€)

	2020	2021	2022
Frais de personnel et dépenses associées aux frais de personnel	460,7	473,5	489,6
Évolution des frais de personnel	1,11 %	2,78 %	3,40 %
Budget de fonctionnement régional hors dette	2 725,80	2 786,55	2 871,35
Part des frais de personnel dans le budget de fonctionnement régional	16,90 %	16,99 %	17,05 %

2. LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

Sont retracées dans cette partie, les rémunérations brutes annuelles (hors charges patronales) versées aux agents rémunérés dans l'année. La rémunération brute annuelle comprend : le traitement indiciaire brut ; l'indemnité de résidence ; le supplément familial de traitement ; les primes ou indemnités, et la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

L'Évolution des rémunérations est maîtrisée

La rémunération des agents représente 97 % du budget « frais de personnel et dépenses associées ». Son évolution résulte principalement des majorations mécaniques (glissement vieillesse-technicité par exemple) ou à des mesures réglementaires (augmentation des cotisations retraites, évolution des grilles statutaires, augmentation de la valeur du point d'indice, etc.) indépendantes de la volonté de la collectivité.

Elle inclut également des mesures nouvelles décidées par l'exécutif régional, à l'instar du rattrapage salarial au bénéfice de l'égalité femmes hommes, mis en place depuis 2020.

2. LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

La rémunération des agents permanents

Rémunération annuelle brute hors charges patronales des agents ayant travaillé au moins un jour durant l'année.

La rémunération des agents titulaires ou stagiaires

Agents du siège : Le montant des rémunérations annuelles brutes s'élève à 61,92 M€ pour 2022 (60,59 M€ en 2021).

Fonctionnaires sur emploi permanent	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		Dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)			Dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		Dont heures supplémentaires		Dont supplément familial de traitement (SFT)		Dont indemnité de résidence (IR)	
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H
Filière administrative	32 827 778	11 273 044	9 995 953	3 546 913		159 078	83 066	115 005	23 522	241 148	69 905	658 730	219 495
Catégorie A	16 139 820	8 785 372	5 273 286	2 830 980		134 356	81 922	718	-	91 094	49 473	315 477	169 246
Catégorie B	6 419 770	1 104 341	1 864 912	328 489		6 145	572	28 505	9 250	41 869	3 948	131 789	22 204
Catégorie C	10 268 188	1 383 331	2 857 755	387 444		18 576	572	85 781	14 271	108 185	16 484	211 464	28 044
Filière technique	5 346 893	11 817 221	1 945 551	3 906 751		39 530	64 976	15 748	277 691	49 257	117 432	97 644	219 825
Catégorie A	4 613 722	5 452 569	1 734 623	2 083 251		37 241	30 274		845	38 395	42 952	83 378	98 184
Catégorie B	490 196	2 002 710	145 845	611 609		1 716	10 632	13 183	61 058	4 706	9 904	9 411	38 681
Catégorie C	242 975	4 361 942	65 083	1 211 890		572	24 070	2 565	215 788	6 156	64 576	4 855	82 960
Filière culturelle	449 108	213 013	145 690	69 869		2 033	52	-	-	1 147	3 247	8 890	4 107
Catégorie A	449 108	158 777	145 690	54 274		2 033	52	-	-	1 147	3 247	8 890	2 981
Catégorie B	-	54 235	-	15 595		-	-	-	-	-	-	-	1 126
Catégorie C	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-
S/TOTAL	38 623 779	23 303 278	12 087 193	7 523 533		200 640	148 094	130 752	301 213	291 552	190 585	765 264	443 427
TOTAL GÉNÉRAL	61 927 057		19 610 727			348 734		431 965		482 137		1 208 690	

Agents des lycées : Le montant des rémunérations annuelles brutes s'élève à 210,16 M€ (204,50 M€ en 2021).

Fonctionnaires sur emploi permanent	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		Dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)			dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont heures supplémentaires		dont Supplément familial de traitement (SFT)		dont Indemnité de résidence (IR)	
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H
Filiere technique	123 667 406	86 501 088	25 309 158	17 849 671		759 809	753 877	504	4 260	1 211 992	858 668	2 622 990	1 857 162
Catégorie B	78 260	282 227	21 103	81 917		1 716	4 965				5 675	845	5 802
Catégorie C	123 589 146	86 218 861	25 288 055	17 767 754		758 092	748 912	504	4 260	1 211 992	852 993	2 622 146	1 851 360
TOTAL	210 168 494		43 158 829			1 513 685		4 764		2 070 660		4 480 152	

2. LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

La rémunération des agents contractuels

Rémunération annuelle brute hors charges patronales des agents ayant travaillé au moins un jour durant l’année.

Les agents contractuels permanents

Le montant des rémunérations annuelles brutes des agents contractuels permanents de la collectivité s’élève à 20,10 M€ pour le siège (20,10 M€ en 2021) et à 27,4 M€ pour les lycées en 2022 (25,50 M€ en 2021).

Fonctionnaires sur emploi permanent	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		Dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)			Dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		Dont heures supplémentaires		Dont supplément familial de traitement (SFT)		Dont indemnité de résidence (IR)	
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H
Filière administrative	32 827 778	11 273 044	9 995 953	3 546 913		159 078	83 066	115 005	23 522	241 148	69 905	658 730	219 495
Catégorie A	16 139 820	8 785 372	5 273 286	2 830 980		134 356	81 922	718		91 094	49 473	315 477	169 246
Catégorie B	6 419 770	1 104 341	1 864 912	328 489		6 145	572	28 505	9 250	41 869	3 948	131 789	22 204
Catégorie C	10 268 188	1 383 331	2 857 755	387 444		18 576	572	85 781	14 271	108 185	16 484	211 464	28 044
Filière technique	5 346 893	11 817 221	1 945 551	3 906 751		39 530	64 976	15 748	277 691	49 257	117 432	97 644	219 825
Catégorie A	4 613 722	5 452 569	1 734 623	2 083 251		37 241	30 274		845	38 395	42 952	83 378	98 184
Catégorie B	490 196	2 002 710	145 845	611 609		1 716	10 632	13 183	61 058	4 706	9 904	9 411	38 681
Catégorie C	242 975	4 361 942	65 083	1 211 890		572	24 070	2 565	215 788	6 156	64 576	4 855	82 960
Filière culturelle	449 108	213 013	145 690	69 869		2 033	52	-	-	1 147	3 247	8 890	4 107
Catégorie A	449 108	158 777	145 690	54 274		2 033	52	-	-	1 147	3 247	8 890	2 981
Catégorie B	-	54 235	-	15 595		-	-	-	-	-	-	-	1 126
Catégorie C	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-
S/TOTAL	38 623 779	23 303 278	12 087 193	7 523 533		200 640	148 094	130 752	301 213	291 552	190 585	765 264	443 427
TOTAL GÉNÉRAL	61 927 057		19 610 727			348 734		431 965		482 137		1 208 690	

Contractuels sur emploi permanent	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		Dont primes et indemnités		Dont heures supplémentaires	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière technique	18 571 820	8 888 183	85 005	276 508	0	398
Catégorie A	18 571 820	8 888 183	85 005	276 508	-	398
TOTAL	27 460 004		361 513		398	

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d’Achat) est une prime instaurée en 2008 pour les fonctionnaires et agents publics. Entre juillet 2010 et juillet 2016, période de gel du point d’indice dans la fonction publique, son versement consistait à compenser l’augmentation du coût de la vie pour les seuls agents dont la hausse de rémunération était restée inférieure à l’inflation sur les quatre dernières années.

Le dégel du point d’indice et, particulièrement, l’application du protocole parcours professionnel carrières et rémunération (PPCR) a eu pour conséquence la réduction du montant de la GIPA pour certains agents, dès l’exercice 2017, du seul fait de l’augmentation indiciaire liée à la transformation d’une partie des primes en points d’indice de rémunération. En 2022, du fait du niveau particulièrement élevé de l’inflation, la GIPA versée a été plus importante que les années précédentes.

	Siège	Lycées
GIPA versée en 2022	113 328 €	110 760 €

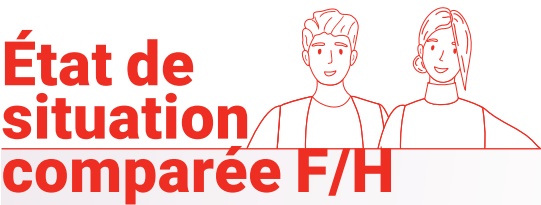
2. LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

Les agents contractuels non permanents

Pour les agents du siège, il s’agit des rémunérations brutes versées aux collaborateurs de cabinet, aux collaborateurs de groupe, aux apprentis, aux stagiaires conventionnés, aux experts et aux agents recrutés pour exercer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d’activité ou saisonnier. Pour les agents des lycées, cette catégorie comprend uniquement la rémunération brute versée aux apprentis.

Rémunération des agents sur emplois non permanents

Montant des rémunérations annuelles brutes hors charges patronales	Agents du siège		Agents des lycées	
	F	H	F	H
Agent sur emploi non permanent	4 033 672	4 121 261	963 341	482 680
TOTAL	8 154 933		1 446 021	



État de situation comparée F/H

Une baisse de 11 % de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes depuis 2019 grâce au plan d’actions égalité professionnelle

Les statistiques nationales et européennes révèlent de fortes disparités de rémunération entre les femmes et les hommes. Globalement, ces écarts reflètent les différences d’emploi (plus grande proportion de femmes occupant des postes moins qualifiés) et de carrière (interruptions des femmes plus fréquentes).

En France, contrairement au secteur privé, le statut de la fonction publique garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la rémunération et le déroulement de carrière. De plus, l’art. 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, repris à l’article L.131-2 du code général de la fonction publique prévoit « qu’aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Toutefois, les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Au sein de la fonction publique territoriale en France, l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes atteint 9,3 % en 2020*. À la Région, l’écart pondéré entre les salaires nets médians des femmes et des hommes est de 2,9 % en 2022.

*Source : Ministère de la transformation et de la fonction publique. Rapport annuel sur l’état de la fonction publique – édition 2022

Comparaison du salaire moyen mensuel net médian entre les femmes et les hommes agents permanents présents au 31/12/2022 à temps plein (ayant perçu un traitement de base)

La Région a décidé de faire de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un axe fort de sa politique RH. Un accord-cadre a été signé en janvier 2017, et le plan d’action pour l’égalité professionnelle prévoit de réduire les écarts de rémunération. La Région a obtenu le label AFNOR « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » en 2020, qui a été confirmé en 2022.

Depuis le budget primitif 2020, 300 000 euros sont dédiés chaque année au rattrapage salarial entre les hommes et les femmes. En 2020, constatant que les femmes de catégorie C prenaient peu le temps de passer les concours malgré l’évolution de leurs compétences, il a été décidé de revaloriser les agents de catégorie C assurant des missions de catégorie B. Ce sont 113 agents dont 87 femmes qui ont bénéficié de cette mesure.

En 2021, ce sont les agents de catégorie B assurant des missions de catégorie A ainsi que les agents de catégorie A assurant des missions de catégorie A+ qui ont vu leur rémunération être revalorisée. Combinées à l’alignement des régimes indemnitaires des filières administratives et culturelles sur ceux de la filière technique pour les agents en groupe 2, 3, 4 et 5 RIFSEEP, ces mesures ont bénéficié à 268 agents dont 141 femmes.

En 2022, la seconde étape de l’alignement du régime indemnitaire des filières culturelles et administrative sur la filière technique a pris forme. Elle concernait les agents du groupe 6 du RIFSEEP. Ce sont 520 agents, dont 395 femmes, qui ont bénéficié de cette mesure.

Depuis la mise en place de la bourse de rattrapage salarial en 2020, 901 agents dont 623 femmes ont bénéficié d’une revalorisation.

De la même façon que pour les agents du siège, la Région a la volonté d’agir pour favoriser l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes des lycées notamment par le biais de son plan d’action « égalité ». Par la mise en place de critères de rémunérations non discriminants (grille salariale), la Région compte réguler la rémunération des nouvelles recrues contractuelles et ainsi réduire les écarts de rémunération des femmes et des hommes à mission égale.

Globalement les écarts salariaux se sont réduits, à la fois au siège et dans les lycées depuis 2019. Sur les agents de catégorie A, où les écarts étaient les plus importants en 2021, la différence de salaire médian passe de 10,9 % à 5,5 %. Cette baisse peut être attribuée aux effets de la politique de rattrapage salarial mise en place en 2020. Cet écart résiduel peut être, en partie, expliqué par une plus grande ancienneté et une moyenne d’âge plus élevée de la population masculine de cette catégorie. En effet, si sur l’ensemble des effectifs les femmes sont plus âgées que les hommes, cette tendance s’inverse pour les agents de catégorie A. Les agentes de cette catégorie étant, en moyenne, âgées de 49,6 ans pour les titulaires et 39,6 ans pour les contractuelles contre respectivement 50,2 ans et 42,4 ans chez les hommes. Il en va de même si l’on s’intéresse à l’ancienneté des agents où l’on observe que les hommes sont, en moyenne, en poste depuis plus longtemps que les femmes (14,12 ans pour les titulaires et 6,45 ans pour les contractuels chez les hommes contre 13,18 ans pour les fonctionnaires et 4,05 ans pour les contractuelles chez les femmes).

Cette diminution des écarts salariaux s’observe autant sur la filière administrative que sur la filière technique et sur l’ensemble des catégories de grades, exception faite des agents A+ dont les petits effectifs entraînent des variations importantes d’une année sur l’autre.

Pour les agents de catégorie B, la tendance de diminution des écarts observée les dernières années se confirme. La différence de salaire médian s’élève à 2,5 % en 2022.

Pour les agents de catégorie C, l’écart diminue également, il est de 2,6 % en 2022.

Dans la filière culturelle, avec ses 15 agents relevant uniquement des catégories A+, A et B, il est difficile de dégager une tendance et d’effectuer une comparaison pertinente entre les rémunérations des femmes et des hommes. La politique de rattrapage salarial sera reconduite en 2023.

Rémunérations nettes par décile :

Les déciles sont les valeurs qui partagent la distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires :

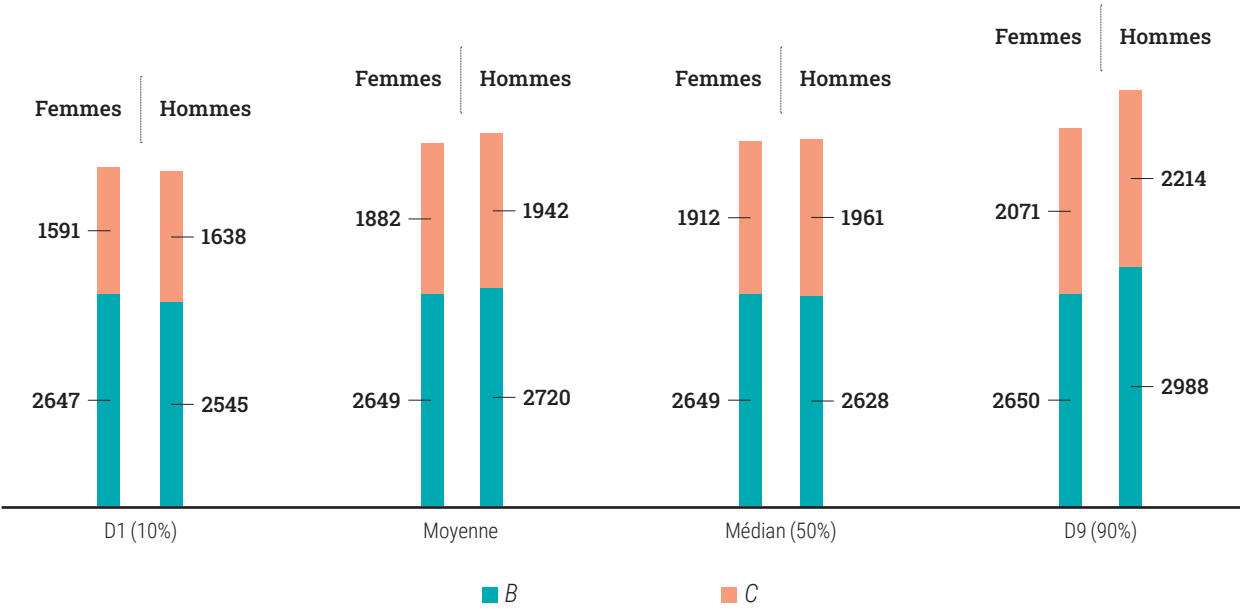
- Le premier décile (noté généralement D1) : est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des agents et au-dessus duquel se situent 90 % des agents.
- Le neuvième décile (noté généralement D9) : est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des agents et au-dessus duquel se situent 10 % des agents.
- Le médian : est le salaire au-dessous et au-dessus duquel se situent 50 % des agents.

2. LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

Agents des lycées

2022	Femmes		Hommes	
Grade	B	C	B	C
D1 (10%)	2647	1591	2545	1638
Moyenne	2649	1882	2720	1942
Médian (50%)	2649	1912	2628	1961
D9 (90%)	2650	2071	2988	2214

Salaires nets mensuels moyens des agents des lycées par catégorie hiérarchique en 2022

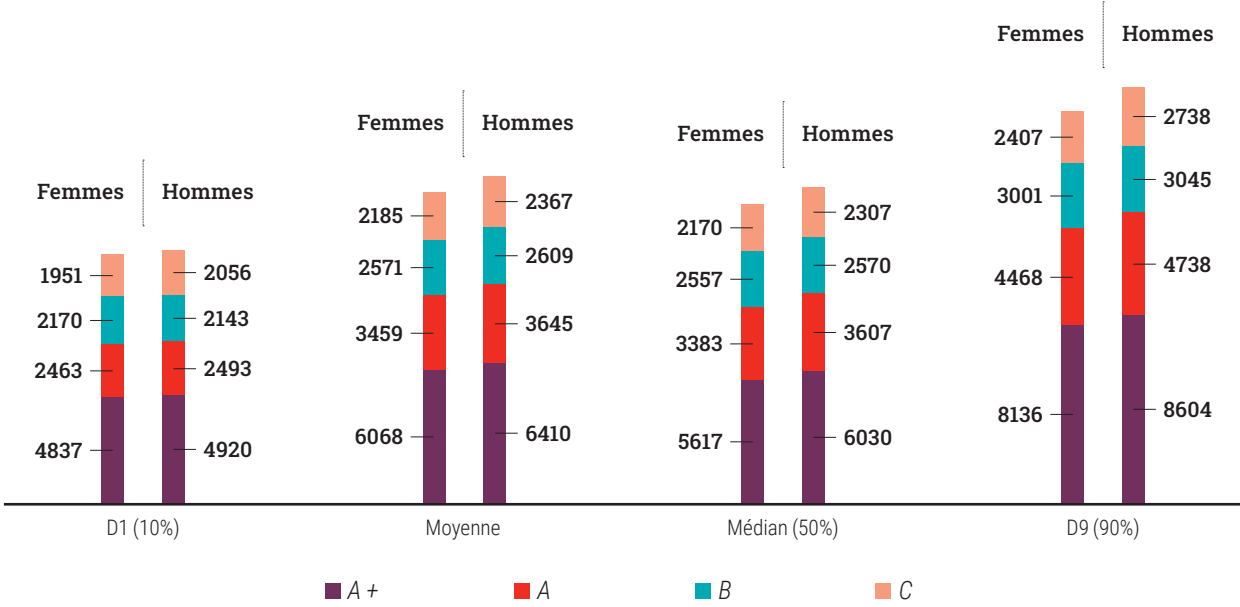


Ecart de rémunération médiane F/H dans les lycées	2020	2021	2022
B	-3,5%	-2,3%	+0,8%
C	-2,4%	-2,7%	-2,5%

Agents du Siège :

2022	Femmes				Hommes			
Grade	A+	A	B	C	A+	A	B	C
D1 (10%)	4837	2463	2170	1951	4920	2493	2143	2056
Moyenne	6068	3459	2571	2185	6410	3645	2609	2367
Médian (50%)	5617	3383	2557	2170	6030	3607	2570	2307
D9 (90%)	8136	4468	3001	2407	8604	4738	3045	2738

Salaires nets mensuels moyens des agents des lycées par catégorie hiérarchique en 2022



Ecart de rémunération médiane F/H au siège	2020	2021	2022
A+	-8,9%	-7,9%	-7,7%
A	-9,2%	-10,9%	-5,5%
B	-4,0%	-2,6%	-0,5%
C	-8,3%	-5,4%	-5,7%

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)

Agents des Lycées

	2022	Titulaires		Contractuels	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
B	Traitements de base	2 370	2 216	-	-
	Primes	850	845	-	-
	Rémunération globale	3 220	3 061	-	-
	% primes	26,41%	27,60%	-	-
C	Traitements de base	1 839	1 892	1 679	1 678
	Primes	421	453	160	183
	Rémunération globale	2 260	2 345	1839	1861
	% primes	18,63%	19,30%	8,70%	9,83%

2. LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

		Titulaires		Contractuels	
Catégorie	En €/mois	Femme	Homme	Femme	Homme
Filière administrative - 2022					
A+	Traitements de base	3 894	4 308	4 557	4 502
	Primes	3 025	3 085	3 782	3 728
	Rémunération globale	6 918	7 393	8 339	8 230
	% primes	43,72%	41,73%	45,35%	45,30%
A	Traitements de base	3 014	3 127	2 398	2 518
	Primes	1 382	1 434	1 112	1 251
	Rémunération globale	4 396	4 561	3 510	3 769
	% primes	31,43%	31,44%	31,68%	33,20%
B	Traitements de base	2 204	2 142	1 855	1 645
	Primes	902	900	694	670
	Rémunération globale	3 106	3 042	2 549	2 315
	% primes	29,04%	29,59%	27,23%	28,94%
C	Traitements de base	1 855	1 866	1 764	1 614
	Primes	728	738	558	460
	Rémunération globale	2 582	2 604	2 321	2 074
	% primes	28,18%	28,34%	24,02%	22,18%
Filière Technique - 2022					
A+	Traitements de base	4 129	4 235	3 599	4 482
	Primes	2 665	2 960	1 833	2 737
	Rémunération globale	6 793	7 195	5 431	7 219
	% primes	39,23%	41,14%	33,74%	37,92%
A	Traitements de base	3 018	2 924	3 183	3 186
	Primes	1 715	1 742	1 562	1 726
	Rémunération globale	4 733	4 666	4 745	4 913
	% primes	36,22%	37,34%	32,91%	35,14%
B	Traitements de base	2 229	2 140	1 892	1 799
	Primes	1 009	980	1 036	824
	Rémunération globale	3 238	3 120	2 928	2 623
	% primes	31,15%	31,41%	35,40%	31,40%
C	Traitements de base	1 933	1 907	1 689	1 688
	Primes	657	747	390	618
	Rémunération globale	2 590	2 654	2 079	2 306
	% primes	25,37%	28,14%	18,76%	26,82%

CF tableaux filière administrative
et technique à gauche

		Titulaires		Contractuels	
Catégorie	En €/mois	Femme	Homme	Femme	Homme
Filière Culturelle - 2022					
A+	Traitements de base	4 561	3 623	-	-
	Primes	2 193	1 891	-	-
	Rémunération globale	6 754	5 515	-	-
	% primes	32,47%	34,29%	-	-
A	Traitements de base	3 016	-	1 955	-
	Primes	1 246	-	883	-
	Rémunération globale	4 262	-	2 838	-
	% primes	29,23%	-	31,12%	-
B	Traitements de base	-	2 308	-	-
	Primes	-	945	-	-
	Rémunération globale	-	3 252	-	-
	% primes	-	29,04%	-	-



04

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de formation 2022-2024 comprend comme objectifs prioritaires l'accompagnement des agents dans leurs missions quotidiennes et dans leurs projets d'évolution professionnelle.

1. LA FORMATION, AU CŒUR DES RENFORCEMENTS DES COMPETENCES DES AGENTS REGIONAUX

Le plan de formation 2022-2024 comprend comme objectifs prioritaires l'accompagnement des agents dans leurs missions quotidiennes et dans leurs projets d'évolution professionnelle.

L'année 2022 est l'année 1 dans la mise en œuvre de ce plan ambitieux tant dans le contenu des offres de formation proposées que dans l'innovation pour diversifier les modalités d'apprentissage et renforcer la qualité des formations.

C'est ainsi que l'offre s'est étoffée avec, par exemple, les formations déployées dans le domaine des pathologies du bâtiment ou encore l'accompagnement des femmes via la création d'un réseau dédié.

Les modalités de formation ont également été adaptées pour répondre aux besoins des agents, avec le mix déjà éprouvé du présentiel/distanciel mais aussi des formats en demi-journée, en conférence ou encore via les MOOC.

754 sessions de formation ont été réalisées en 2022, pour un total de 14 557 jours et ont permis à quelques 4 728 agents, soit 45% de l'effectif, de suivre au moins une action dans l'année.

Pour délivrer cette offre de formation et cette participation élevées, ont été mobilisés les leviers d'action suivants :

- le partenariat fort avec le CNFPT,
- le réseau de formateurs internes,
- l'ingénierie marchés de formation répondant au mieux aux besoins des agents,
- l'offre distancielle, activée lorsque le sujet de la formation s'y prête notamment lorsque les conditions ne permettent pas la venue sur les lieux de formation.
- la communication ciblée auprès des agents pour l'identification des formations adaptées à leur besoin et faciliter leurs inscriptions en formation.

Si ces éléments restent à un niveau élevé, la vigilance est maintenue sur une tendance à l'absentéisme en formation et à sa conséquence, l'annulation de sessions de formation (environ 30% en 2022). L'année 2023 a déjà permis la mise en place d'actions de communication-sensibilisation (répertoire des formations, kiosque RH...) et de poursuite de l'adaptation des contenus et formats de l'offre (nouveau marché management, marché sur la maintenance des bâtiments, nouveaux formats des ateliers RH du Campus notamment).

Les chiffres clé 2022 :

14 557 jours de formation
754 sessions dont **729** en présentiel et **25** en distanciel
4 728 agents ayant bénéficié d'au moins une action de formation
662 managers ayant participé à l'un des deux séminaires annuels :

- 402** encadrants des lycées
- 260** encadrants du siège

Les agents formés en 2022, le retour au niveau de participation pré-crise sanitaire

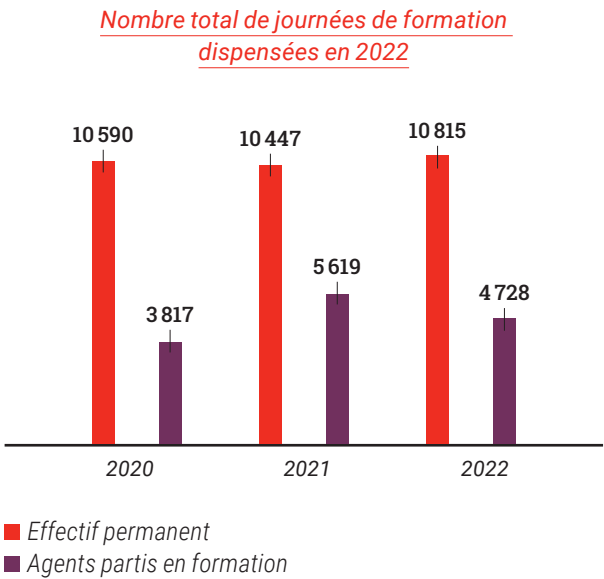
Un nombre de jours de formation par catégorie statutaire qui revient au niveau pré covid.

Nombre total de journées de formation dispensées en 2022

	Le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	Le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	La Collectivité	Les autres organismes	TOTAL	%
Pour les agents de catégorie A						
Préparations aux concours et examens	5	-	-	-	5	0%
Formations d'intégration	33	-	-	-	33	2%
Formations de professionnalisation	20,5	-	6,5	6	33	2%
Formations de perfectionnement	809,7	-	558	115,5	1483,2	95%
TOTAL	868,2	-	564,5	121,5	1554,2	100%
Pour les agents de catégorie B						
Préparations aux concours et examens	8	0	-	0	8	1%
Formations d'intégration	10	-	-	-	10	2%
Formations de professionnalisation	11,5	0	6,5	-	18	3%
Formations de perfectionnement	253,2	0	289	36	578,2	94%
TOTAL	282,7	0	295,5	36	614,2	100%
Pour les agents de catégorie C						
Préparations aux concours et examens	21	-	-	-	21	0%
Formations d'intégration	7	-	1257,5	-	1264,5	10%
Formations de professionnalisation	8,5	-	49,5	3	61	1%
Formations de perfectionnement	1208	-	8340,5	1182,5	10731	89%
TOTAL	1244,5	0	9647,5	1185,5	12077,5	100%
TOTAL agents permanents	2395,4	0	10507,5	1343	14245	100%
Agents non permanents	77,8	0	218,5	15	311,3	2%
TOTAL toutes catégories	2 473	0	10 726	1 358	14557	100%

En 2022, le nombre d'agents ayant été formés au moins une fois dans l'année a baissé avec 4 728 agents formés par rapport à 2021 avec 5 619 agents mais il reste supérieur à l'année 2020. Cette baisse s'explique notamment par l'effet de rattrapage post-covid qu'a été 2021.

1. LA FORMATION, AU CŒUR DES RENFORCEMENTS DES COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX



Bilan compétence

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2022		Contractuels présents au 31/12/2022		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	5.1.3 (1)	5.1.3 (2)	5.1.3 (3)	5.1.3 (4)	
Validation des Acquis et des Expériences (VAE)					
Dossiers déposés durant l'année	1	0	0	0	1
Dossiers en cours	0	0	0	0	0
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	1	0	0	0	1
Bilans de compétence					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	2	2	1	0	5
Congé de formation					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2022	0	0	0	0	0
- dont le nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	0	0	0	0	0
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de transition professionnelle sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	0	0	0	0	0

À noter que 3 agents sont partis en congé de formation professionnelle au cours de l'année 2022.

4 bilans professionnels et 5 bilans de compétences ont pu être initiés sur cette année 2022. Cette offre de formation se poursuit en 2023 avec le renouvellement du marché.

Des formations qui s'adressent à toutes les catégories de personnel

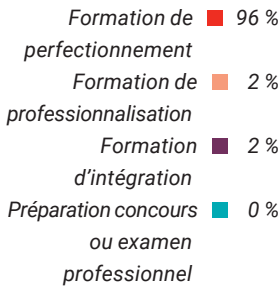
Les formations de la Région s'adressent à toutes les catégories de personnel : ainsi sur l'ensemble des formations dispensées 83 % des jours de formation ont été suivis par des agents de catégorie C, 11 % pour des agents de catégorie A, et 5 % par des agents de catégorie B.

Nombre de jours de formation par catégorie de grade de l'effectif éligible permanent et non permanent

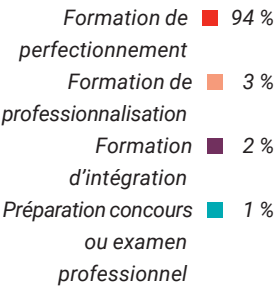
Catégorie	Nombre de jours Formations	Effectif Agent formé en 2022	Nombre de jours formation / Nombre d'agents formés	Nombre de jours formation / Effectif Total de la catégorie	par grade / Nombre de jours de formation
A	1 633	575	2,8	1,5	11 %
B	789	211	3,7	2,3	5 %
C	12131	3 939	3,1	1,3	83 %
X	4	3	1,2	0,0	0 %
TOTAL	14557	4 728	3,1	1,3	100 %

Répartition des jours de formation par catégorie d'emplois

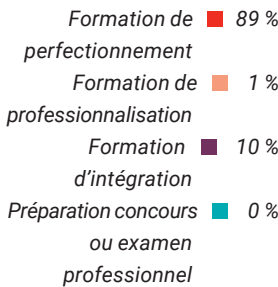
Répartition des journées de formation dispensées en 2022 des agents permanents de catégorie A



Répartition des journées de formation dispensées en 2022 des agents permanents de catégorie B



Répartition des journées de formation dispensées en 2022 des agents permanents de catégorie C



En 2022, 44 % des agents contre 49,7 % en 2021 ont bénéficié d'au moins une journée de formation.

Au sein de chaque catégorie de l'ensemble des effectifs éligibles, ce sont les agents de catégorie B (62 %) qui ont le plus participé à une action de formation, suivent les agents de catégorie A (54 %) et les agents relevant de la catégorie C (42 %).

1. LA **FORMATION**, AU **CŒUR DES RENFORCEMENTS**
DES **COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX**

*Nombre d'agents ayant participé au moins à une action
de formation sur l'effectif genré de la collectivité*

Tableau 1

État de situation comparée F/H :

Nombre d'agents ayant participé au moins à une action de formation

	Femmes formées	Femmes effectifs	Taux de participation genrée	Hommes formés	Hommes effectifs	Taux de participation genrée	Effectifs formés	Effectifs de la région	Taux de participation
A	359	604	59 %	216	467	46 %	575	1 071	54 %
B	137	220	62 %	74	120	62 %	211	340	62 %
C	2 429	5 730	42 %	1 510	3 575	42 %	3 939	9 305	42 %
X	2	55	4 %	1	44	2 %	3	99	3 %
TOTAL GÉNÉRAL	2 927	6 609	44 %	1 801	4 206	43 %	4 728	10 815	44 %

**État de
situation
comparée F/H**

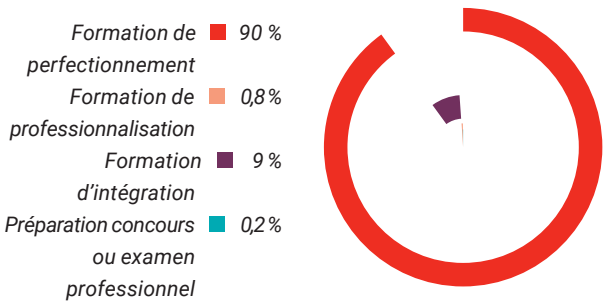
Les agents éligibles au titre du plan de formation
sont les 10 815 agents du siège et des lycées
permanents et non permanents. L'accès à la formation
professionnelle continue pour les agents régionaux
respecte la parité, 44 % des agentes sont parties
en formation en 2022, et 43 % des agents.

**Des actions de formation orientées
vers le perfectionnement des compétences
de savoir-faire métiers et les priorités régionales.**

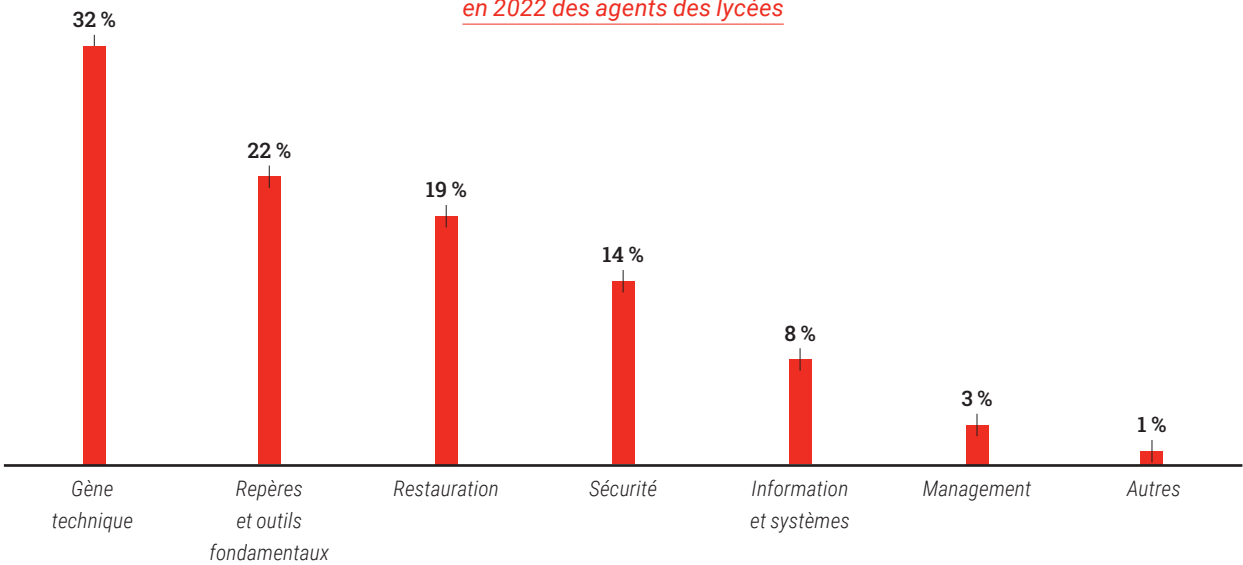
**Une formation très largement orientée
vers le perfectionnement**

Part des journées de formation dispensées en 2022 pour
les agents du siège et des lycées

*Part des journées de formation dispensées en 2022
pour les agents du siège et des lycées*



*Répartition des journées de formation dispensées
en 2022 des agents des lycées*



Lycées : 41 % d'agents formés (34,4 % en 2020 et 48,5 % en 2021)

1. LA FORMATION, AU CŒUR DES RENFORCEMENTS DES COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX

Nombre moyen d'heures de formations statutaires (formations d'intégration et de professionnalisation)

Tableau 2

État de situation comparée F/H : Nombre moyen d'heure de formations statutaires dans les Lycées

Agents des lycées		Femmes						Hommes					
Année	Catégorie	A +	A	B	C	X	TOTAL	A +	A	B	C	X	TOTAL
2022	Nb d'agents formés	-	-	1	331	-	332	-	-	1	166	-	167
	Nb moyen d'heures de formation/agent formés	-	-	4	19	-	19	-	-	7	17	-	17

Nombre moyen d'heures de formations de perfectionnement et de préparations aux concours

Tableau 3

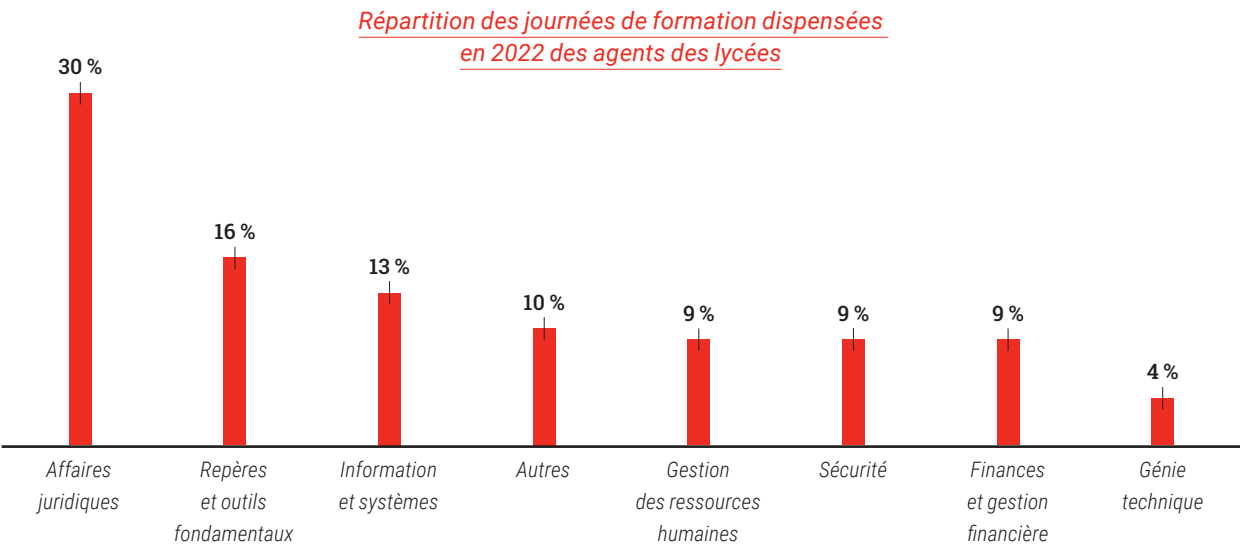
État de situation comparée F/H : Nombre moyen d'heure de formations de perfectionnement et préparation aux concours dans les lycées

Agents des lycées		Femmes						Hommes					
Année	Catégorie	A +	A	B	C	X	TOTAL	A +	A	B	C	X	TOTAL
2022	Nb de stagiaires	-	-	99	3 050	-	3 149	-	-	269	1 899	3	2 171
	Nb moyen d'heures de formation/Stagiaire formés	-	-	10	14	-	14	-	-	9	12	7	12

Dans les services du siège

Sur l'ensemble des agents éligibles relevant de la catégorie A, 54 % ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2022, 62 % pour les agents de catégorie B, et 42 % pour ceux de la catégorie C.

Répartition par principaux domaines de formation pour les agents du siège en 2022



Siège : 54 % d'agents formés en 2022 (38, 4 % en 2020, et 65 % en 2021)

Nombre moyen d'heures de formations statutaires (formations d'intégration et de professionnalisation)

Tableau 4

État de situation comparée F/H : Nombre moyen d'heure de formations statutaires dans les services du siège

Agents du siège		Femmes						Hommes					
Année	Catégorie	A +	A	B	C	X	TOTAL	A +	A	B	C	X	TOTAL
2022	Nb d'agents formés	6	7	6	5	-	24	-	4	4	5	-	13
	Nb moyen d'heures de formation/agent formés	6	7	6	5	-	24	-	4	4	5	-	13
		20	38	27	20	-	27	-	19	11	25	-	19

Nombre moyen d'heures de formations de perfectionnement et de préparations aux concours

Tableau 5

État de situation comparée F/H : Nombre moyen d'heure de formations de perfectionnement et préparation aux concours dans les services du siège

Agents du siège		Femmes						Hommes					
Année	Catégorie	A +	A	B	C	X	TOTAL	A +	A	B	C	X	TOTAL
2022	Nb de stagiaires	68	656	333	461	2	1 520	37	343	208	278	2	868
	Nb moyen d'heures de formation/Stagiaire formés	9	10	10	9	9	9	9	11	12	11	5	11
		20	38	27	20	-	27	-	19	11	25	-	19

1. LA FORMATION, AU CŒUR DES RENFORCEMENTS DES COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX

L'accompagnement et la formation des encadrants en 2022

La Région propose plusieurs axes d'accompagnement et de formation des managers, axes portés par le campus et par le service formation.

Le **Campus des Cadres**, la communauté des 1 100 managers de la Région, a développé son offre dans les dernières années autour de deux axes :

- | Un axe formation/accompagnement collectif, partagé avec le service formation ;
- | Un axe évènementiel/animation de la communauté managériale.

Concernant l'axe **formation/accompagnement**, le Campus des Cadres a consolidé son offre en 2022.

Les chefs d'équipe des lycées ont pu tester deux nouveaux formats : les conférences Café Campus et les rendez-vous des chefs d'équipe, qui seront intégrés à l'offre de service permanente en 2023.

Cet axe a rassemblé 601 participants uniques en 2022. Au total, ce sont 292 managers régionaux qui ont été accompagnés en 2022, dont 213 chefs d'équipe (soit 27 % des encadrants des lycées) et 79 du siège (soit 27 % des encadrants du siège).

Concernant les actions du campus :

- | Les matinées de managers du siège ont rassemblé 51 participants ;
- | Les RDV des chefs d'équipe ont rassemblé 41 participants ;
- | Les ateliers de codéveloppement ont été suivis par 73 managers ;
- | Les ateliers RH ont été suivis par 320 participants.

Quant au **parcours de formation dédié aux encadrants régionaux du siège et des lycées proposé par le service formation**, une nouvelle offre est proposée depuis fin 2022 pour la formation au management stratégique, opérationnel et organisationnel pour les encadrants régionaux (siège et lycées), elle se compose de 3 lots qui seront déployés sur 2023 :

- | Lot 1 : Parcours de management pour les encadrants opérationnels et stratégiques du siège
- | Lot 2 : Parcours de management pour les encadrants opérationnels de proximité des agents des lycées
- | Lot 3 : Dispositif d'accompagnement à la prise de poste (encadrants siège et lycées)

Le marché ayant été notifié en novembre 2022, 3 sessions de formations ont immédiatement été organisées, soit **31 agents formés en 2022** :

- | 1 session en direction du siège 6 agents formés sur 10 inscrits.
- | 2 sessions en direction des lycées : 25 agents formés sur 28 inscrits.

Cette offre de formation se poursuit en 2023 avec en moyenne une quinzaine de session pour le siège, une trentaine de sessions pour les encadrants des lycées et 10 sessions primo-encadrants pour les deux publics.

Concernant l'**axe évènementiel/animation de la communauté**, les séminaires de la communauté managériale, organisés pour la première fois en 2020 pendant le confinement, ont été pérennisés en 2022 avec 260 participants pour le siège et 402 pour les lycées (contre 250 et 264 en 2021). Une offre d'accompagnement aux séminaires des pôles a également été mise en place au deuxième semestre 2022, avec 4 séminaires accompagnés en 2022 pour 230 participants.

Le cycle de conférences en ligne « Café Campus » a rassemblé, quant à lui, 398 participants et 30 nouveaux managers ont été accompagnés au sein du dispositif de parrainage.

En octobre 2022, un évènement « femmes, osez les postes à responsabilité » organisé par le Campus des Cadres a rassemblé une trentaine de femmes cadres, managers et non managers, et a préfiguré la création d'un réseau de femmes à la Région, dans le cadre du plan d'actions égalité de la collectivité.

L'accompagnement et la formation des encadrants en 2022

La Région propose plusieurs axes d'accompagnement et de formation des managers, axes portés par le campus et par le service formation.

Le **Campus des Cadres**, la communauté des 1 100 managers de la Région, a développé son offre dans les dernières années autour de deux axes :

- | Un axe formation/accompagnement collectif, partagé avec le service formation ;
- | Un axe évènementiel/animation de la communauté managériale.

Concernant l'axe **formation/accompagnement**, le Campus des Cadres a consolidé son offre en 2022.

Les chefs d'équipe des lycées ont pu tester deux nouveaux formats : les conférences Café Campus et les rendez-vous des chefs d'équipe, qui seront intégrés à l'offre de service permanente en 2023.

Cet axe a rassemblé 601 participants uniques en 2022. Au total, ce sont 292 managers régionaux qui ont été accompagnés en 2022, dont 213 chefs d'équipe (soit 27 % des encadrants des lycées) et 79 du siège (soit 27 % des encadrants du siège).

Concernant les actions du campus :

- | Les matinées de managers du siège ont rassemblé 51 participants ;
- | Les RDV des chefs d'équipe ont rassemblé 41 participants ;
- | Les ateliers de codéveloppement ont été suivis par 73 managers ;
- | Les ateliers RH ont été suivis par 320 participants.

Quant au **parcours de formation dédié aux encadrants régionaux du siège et des lycées proposé par le service formation**, une nouvelle offre est proposée depuis fin 2022 pour la formation au management stratégique, opérationnel et organisationnel pour les encadrants régionaux (siège et lycées), elle se compose de 3 lots qui seront déployés sur 2023 :

- | Lot 1 : Parcours de management pour les encadrants opérationnels et stratégiques du siège
- | Lot 2 : Parcours de management pour les encadrants opérationnels de proximité des agents des lycées
- | Lot 3 : Dispositif d'accompagnement à la prise de poste (encadrants siège et lycées)

Le marché ayant été notifié en novembre 2022, 3 sessions de formations ont immédiatement été organisées, soit **31 agents formés en 2022** :

- | 1 session en direction du siège 6 agents formés sur 10 inscrits.
- | 2 sessions en direction des lycées : 25 agents formés sur 28 inscrits.

Cette offre de formation se poursuit en 2023 avec en moyenne une quinzaine de session pour le siège, une trentaine de sessions pour les encadrants des lycées et 10 sessions primo-encadrants pour les deux publics.

Concernant l'**axe évènementiel/animation de la communauté**, les séminaires de la communauté managériale, organisés pour la première fois en 2020 pendant le confinement, ont été pérennisés en 2022 avec 260 participants pour le siège et 402 pour les lycées (contre 250 et 264 en 2021). Une offre d'accompagnement aux séminaires des pôles a également été mise en place au deuxième semestre 2022, avec 4 séminaires accompagnés en 2022 pour 230 participants.

Le cycle de conférences en ligne « Café Campus » a rassemblé, quant à lui, 398 participants et 30 nouveaux managers ont été accompagnés au sein du dispositif de parrainage.

En octobre 2022, un évènement « femmes, osez les postes à responsabilité » organisé par le Campus des Cadres a rassemblé une trentaine de femmes cadres, managers et non managers, et a préfiguré la création d'un réseau de femmes à la Région, dans le cadre du plan d'actions égalité de la collectivité.

1. LA FORMATION, AU CŒUR DES RENFORCEMENTS DES COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX

La formation à l'attention des agents d'entretien général et des chefs d'équipes dans le cadre du déploiement de nouvelles méthodes de nettoyage par imprégnation

Cette formation obligatoire, initiale, a été mise en place depuis 2019, pour accompagner les agents à l'application de la méthode d'imprégnation de nettoyage. En 2022, **126 sessions** de formations ont ainsi été programmées permettant de former 694 agents dont **35 chefs d'équipe**.

Une nouvelle session de formation de **perfectionnement à l'imprégnation** a été proposée en 2022 pour compléter cette offre. 41 sessions ont été organisées ce qui représente **180 agents formés** (15 sessions ont dû être annulées faute d'inscrits pour raisons de service, soit 27 %).

En 2022, ce ne sont pas moins de 874 agents formés sur l'imprégnation, ce qui représente depuis la mise en œuvre du dispositif en 2019, 4 946 agents formés dont 245 encadrants.

Bien que le service formation constate un essoufflement depuis le début de l'année 2022 dans le nombre d'inscrits et un taux d'absentéisme élevé sur ces sessions, l'effort sera poursuivi en 2023 avec une réflexion sur le contenu pédagogique du perfectionnement et une action sur le taux de remplissage des sessions.

Parcours de formation en restauration scolaire pour les agents intervenant en restauration

La Région poursuit sa politique ambitieuse en matière de restauration scolaire visant à approvisionner 100 % des restaurations collectives des lycées, en produits locaux, issus des circuits courts et 50 % de produits biologiques d'ici 2024 ainsi que des menus végétariens.

Ainsi l'offre de formation a été intégralement revue en 2021 et a permis de former 284 agents en 2022.

De plus, la région Île-de-France déploie depuis 2021, un nouveau logiciel de restauration « Easilys » permettant la gestion des achats et des approvisionnements, de la production, la gestion des stocks et des inventaires et le pilotage et l'analyse de la restauration.

Ainsi, son développement s'est poursuivi en 2022 pour atteindre 225 établissements et 254 agents formés en 2022. Là encore, l'offre se poursuivra en 2023.

Le parcours accueil à destination des agents des lycées

Les agents d'accueil occupent un poste clé dans les établissements (accueil physique et téléphonique du public, surveillance et sécurité du bâtiment et des personnes) et contribuent à l'image de l'établissement et de la collectivité.

Le parcours accueil est destiné aux agents d'accueil et agents d'entretien général assurant des remplacements sur postes d'accueil dans les lycées. Ce parcours permet d'accroître la professionnalisation des agents d'accueil et des agents polyvalents assurant des missions d'accueil et permet aussi de valoriser cette fonction essentielle. Sur l'année 2022, 31 sessions ont été réalisées et **289 agents** ont été formés.

Le parcours de formation dans le domaine de la comptabilité publique et privée

151 agents régionaux ont pu être formés aux grands principes de la comptabilité publique et de la comptabilité privée.

Le parcours de formation dans le domaine de la commande publique

442 agents régionaux ont pu être formés aux fondamentaux et grands principes de la commande publique (soit 45 sessions de formation).

Le parcours de formation dans le domaine des ressources humaines :

105 agents régionaux ont pu être formés aux fondamentaux et perfectionnement dans le domaine des ressources humaines (soit 12 sessions de formation).

Le parcours de formation dans le domaine des fonds européens :

102 Agents régionaux ont pu être formés dans le domaine des fonds européens, FSE/FEDER, aides d'Etat. (soit 8 sessions de formation mises en œuvre avec le CNFPT).

En complément de cette offre et au vu des nombreuses demandes de formation sur les aides d'état, le service formation a également proposé une formation à l'auditorium sur les aides d'État aux agents régionaux et notamment aux référents fonds européens (102 agents ont ainsi pu suivre cette formation).

Nouvelle offre de formation pour les agents du siège et des lycées relatives à la sécurité au travail

Le service formation a proposé de nombreux stages de formation pour la sécurité au travail. **1 010 agents** ont été formés sur des thématiques diverses liées à la sécurité au travail en lien avec le poste occupé. Cette offre va se poursuivre et augmenter sur l'année 2023-2024.

La formation d'apprentissage du français en contexte professionnel et de remise à niveau en français et en mathématiques pour les agents des lycées

Proposée aux agents depuis 2013, cette formation a pour objectif chaque année de permettre aux participants d'acquérir les fondamentaux ou de consolider leur maîtrise de la langue française. Ils peuvent ainsi, progressivement et selon leurs acquis, lire et comprendre des textes simples puis plus structurés en relation avec la vie quotidienne et professionnelle, transmettre et produire des écrits plus ou moins complexes, et développer leur communication à l'oral. Sur l'année 2022, **123 agents** ont ainsi pu être accompagnés.

La formation à la déontologie et probité

La Région a décidé de s'engager dans la démarche de certification de la norme anti-corruption ISO 37 001. Dans ce cadre, afin de permettre aux agents régionaux d'avoir une vision claire et informée de leurs obligations en matière de la déontologie et des risques d'atteinte à la probité auxquels ils peuvent être soumis, il a été proposé une nouvelle offre de formation sous la forme de MOOC pour tous les encadrants du siège, ainsi que pour les agents du siège qui interviennent dans le process achat ou le versement de subventions.

Réalisé par le CNFPT et l'Agence française anticorruption (AFA), cette formation obligatoire en ligne traite de l'ensemble des atteintes à la probité et des principes fondamentaux liés à la déontologie.

En 2022, **370 agents** ont été formés. Depuis le lancement de l'offre en 2021, 1 094 agents ont réalisé ce MOOC.

En complément, une formation en présentiel d'une journée intégrée au parcours de formation « Parcours Marches Publics » et portant sur « L'éthique, la déontologie et la probité » a également été proposée en 2022 et a permis de former **106 agents (12 sessions)**, ce qui porte le nombre d'agents formés depuis 2021 à 150 agents sur cette action. Cette offre va se poursuivre sur l'année 2023.

La formation dédiée aux agents des lycées dans l'utilisation de la tablette numérique

Cette formation a été mise en place dès le mois d'octobre 2020 dans le cadre de l'important dispositif de déploiement et la distribution de tablettes numériques pour l'ensemble des agents des lycées et participant ainsi à la lutte contre l'illectronisme.

En 2022, 1 266 agents des lycées ont pu bénéficier d'une formation à l'utilisation de la tablette.

Depuis le lancement de cette offre de formation en octobre 2020, ce n'est pas moins de 5 368 agents qui ont déjà été formés dont 507 encadrants.

Cette formation se poursuit sur l'année 2023 pour l'ensemble des agents des lycées, en présentiel au sein des lycées et à Saint-Ouen-sur-Seine.

La plateforme de formation mandarine

Dans le cadre de la migration à Windows 10 et du déploiement des outils numériques Microsoft 365, tous les agents se voient doter de plusieurs nouvelles applications dont TEAMS.

Pour répondre aux besoins de formations associés à ces nouveaux outils et pour davantage les Maîtriser et les utiliser, il a été proposé aux agents du siège depuis 2020 d'accéder à une plateforme de formation à distance, Mandarine, proposant plusieurs types de contenus pour leur permettre de se familiariser, de s'exercer, de Maîtriser les nouveaux outils. Cette offre de formation a été renouvelée en septembre 2022 pour deux années supplémentaires.

Dans ce cadre, des contenus de formation en ligne, des webinaires, des tutoriels, sont directement accessibles sur la plateforme mandarine et en totale autonomie. En outre, la plateforme Mandarine a été spécialement adaptée dans sa présentation et ses contenus en fonction des profils des agents du siège.

Depuis septembre 2022, ce sont :

- | Plus de 57 connexions mensuelles à la plateforme en moyenne et 772 agents qui se sont connectés à la plateforme
- | 7 Webinaires mis en œuvre et proposés aux agents, avec un minimum de 200 participants à chaque webinaire.
- | 42 classes virtuelles programmées et 443 stagiaires formés
- | 4 447 consultations des vidéos tutoriels
- | 1 833 visites sur le site
- | 1 parcours pour spécialiser les agents d'accueil à l'utilisation de Teams = 13 agents
- | Et un temps moyen de connexion de 72 min

05

LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Moins marquée que les années précédentes par la crise Covid, l'année 2022 a permis d'avancer sur la mise à jour du Document unique et la mise en place d'une démarche de prévention des TMS.

L'année 2022 a été marquée par la dynamique de déploiement du programme de prévention 2022-2024 qui s'est accompagné d'un renfort significatif des moyens humains dédiés à la prévention des risques professionnels au sein de la collectivité. Parmi les actions phare de l'année, citons :

- La mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels tant sur son volet risques physiques que risques psycho sociaux ;
- La montée en charge du dispositif de signalement de situations de violences, harcèlement, discrimination ;
- L'engagement d'une démarche ambitieuse de prévention globale des troubles musculo-squelettiques.

1. L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

L'organisation du suivi médical et le recensement des agents exposés à des risques professionnels

L'organisation du suivi médical des agents en 2022

Le suivi médical des agents est assuré par un médecin de prévention et un infirmier santé au travail affectés à temps plein dans le cadre d'une convention de partenariat avec le CIG Grande Couronne. Deux psychologues du travail complètent cette organisation.

La collectivité souhaite la mise à disposition de 6.8 équivalents temps plein de médecins de prévention et infirmiers santé au travail mais la pénurie structurelle de médecin de prévention ne permet pas de répondre à l'ensemble des besoins exprimés par la collectivité.

Confrontée à cette difficulté structurelle de couverture médicale, la collectivité s'est organisée pour :

- | Prioriser les visites médicales sur les agents les plus en difficulté
- | Compléter ponctuellement les interventions du médecin de prévention par la sollicitation de médecins agréés ou à défaut de médecins traitants.
- | Unifier, simplifier et sécuriser les modalités de gestion des visites médicales notamment pour limiter le taux d'absentéisme aux visites via l'utilisation d'un nouvel outil de prise de rendez-vous.

En outre, conformément aux objectifs du programme de prévention 2022/2024, un travail important de sourcing, benchmark a permis l'élaboration d'un cahier des charges médecine préventive visant à permettre le recours à des services interentreprise de santé au travail en complément de l'intervention du CIG Grande Couronne. Le marché sera attribué au 2^e semestre 2023.

Nombre total de visites médicales et entretiens infirmiers effectués en 2022

	Nombre de visites médicales et entretiens infirmiers siège	Nombre de visites médicales et entretiens infirmiers lycées
2022	1 007	853
2021	1 112	815
2020	359	1 257
2019	148	1 617
2018	593	2 123
2017	921	2 778

Nombre de visites médicales à la demande des agents en 2022

Visites à la demande de l'agent	Femmes	Hommes	Nb d'agents vus au total en 2022	Variation p/r à 2021
Ensemble	ND	ND	410	+ 36 %
Lycées	ND	ND	133	+ 77 %
Siège	ND	ND	277	+ 23 %

L'année 2022 a été marquée par une augmentation significative du nombre de visites médicales et entretiens infirmiers à la demande des agents ou de leur médecin traitant. Pour les agents du siège, on constate un volume important de sollicitations d'aménagement de poste portant notamment sur des dérogations télétravail pour raisons médicales. L'impact de la pandémie Covid reste prégnant tant pour les agents siège que pour les agents lycée. Pour ces derniers, l'année 2022 a été marquée par la reprise de nombreux agents qui avaient été placés en ASA depuis le début de la pandémie. En outre le suivi médical des agents avec problématique de santé a été perturbé du fait de la pandémie et les situations médicales ont pu évoluer défavorablement.

Le recensement des agents exposés à des risques professionnels

L'exposition globale aux risques professionnels

La médecine préventive a identifié près de 7 800 agents exposés à un risque professionnel particulier

Notons que le nombre d'agents exposés n'est plus mentionné dans les rapports d'activité annuels de médecine préventive depuis 2018 du fait notamment de la difficulté d'en obtenir un recensement parfaitement exhaustif.

Dans les services du siège, ils sont un plus de 400, soit environ 22 % des effectifs. Les risques les plus importants sont les déplacements professionnels et les risques routiers associés, ainsi que la manutention.

Dans les lycées, près de 7 400 agents sont concernés¹, soit environ 85 % des effectifs des agents des lycées. Dans le cadre de leur activité professionnelle, ils sont en effet plus particulièrement exposés à la manipulation de produits d'entretien, à la manutention, à des contraintes posturales et aux risques spécifiques associés au travail en cuisine. Ces chiffres restent globalement stables sur moyen terme puisque les profils métiers évoluent peu.

Tous ces agents sont soumis à une surveillance médicale particulière.

En 2022, 29 agents ont fait l'objet d'une reconnaissance de maladie professionnelle et 69 agents au total ont été en arrêt de travail suite à maladie professionnelle. Les femmes sont particulièrement surreprésentées en la matière. Ces maladies professionnelles concernent principalement les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail. Elles sont contractées quasi exclusivement par des agents des lycées.

Cadre d'emplois		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2022		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2022		Nombre de jours d'arrêts de travail			
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Nombre de jours d'arrêt dus à des mp reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des mp reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
						Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	Adjoints administratifs territ.	0	0	1	0	0	0	30	0
Filière technique	Adjoints techniques ter. Etb ens	24	5	35	3	3 143	460	6 034	543
	Agents de maîtrise territoriaux	0	0	0	1	0	0	0	365
TOTAL		29		40		3 603		6 972	

NB : Contrairement au chapitre II, dans le tableau ci-dessus ne sont recensées que les maladies professionnelles reconnues imputables au service.

1. L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

L'exposition aux actes de violence physique ou sexuelle, discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agissements sexiste, menaces ou tout autre acte d'intimidation

La collectivité a mis en place depuis 2019 une procédure spécifique de signalement et de prise en charge des situations de violence physique, sexuelle ou morale présentée et votée en CHSCT. Cette procédure vise à assurer le traitement systématique de tous les signalements d'agents présumés victimes de ce type de situation.

Plus particulièrement, une adresse mail ainsi qu'un numéro de téléphone spécifiques permettent à tout agent victime de contacter une chargée de mission spécifiquement formée pour traiter ces signalements. Souvent premiers sollicités, les responsables Ressources Humaines siège et lycée assurent la mise en œuvre de cette procédure.

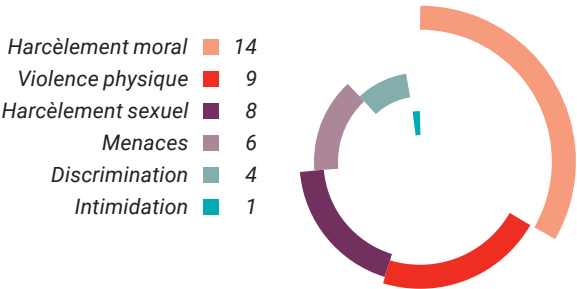
Le décret du 13 mars 2020 précise les modalités de déploiement de ce dispositif de recensement, d'orientation, d'accompagnement et de traitement de ces signalements.

Dans le cadre du programme de prévention 2022 2024, il est prévu de renforcer le dispositif.

On recense pour l'année 2022, 42 signalements d'actes relevant potentiellement d'une situation relevant du décret du 13 mars 2020 pour 38 agents signalants. La collectivité travaille sur un outil de suivi statistique plus performant qui se déploiera dès le 1er trimestre 2023 pour fiabiliser au mieux ce type de données.

Les agents signalants se disent principalement victimes :
| de harcèlement moral (1/3 des signalements)
| de faits de violence physique (22 %)
| de faits de harcèlement sexuel (19 %)

Typologie des signalements violence / harcèlement / discrimination 2022



État de situation comparée F/H

Saisines par Typologie	Femmes	Hommes	TOTAL
Violence physique	8	1	9
Harcèlement moral	7	7	14
Harcèlement sexuel	0	8	8
Menaces	4	2	6
Intimidation	1	0	1
Discrimination	-	-	4

L'ensemble des signalants est bien sûr très attentivement entendu et accompagné et les mis en cause sont systématiquement auditionnés.

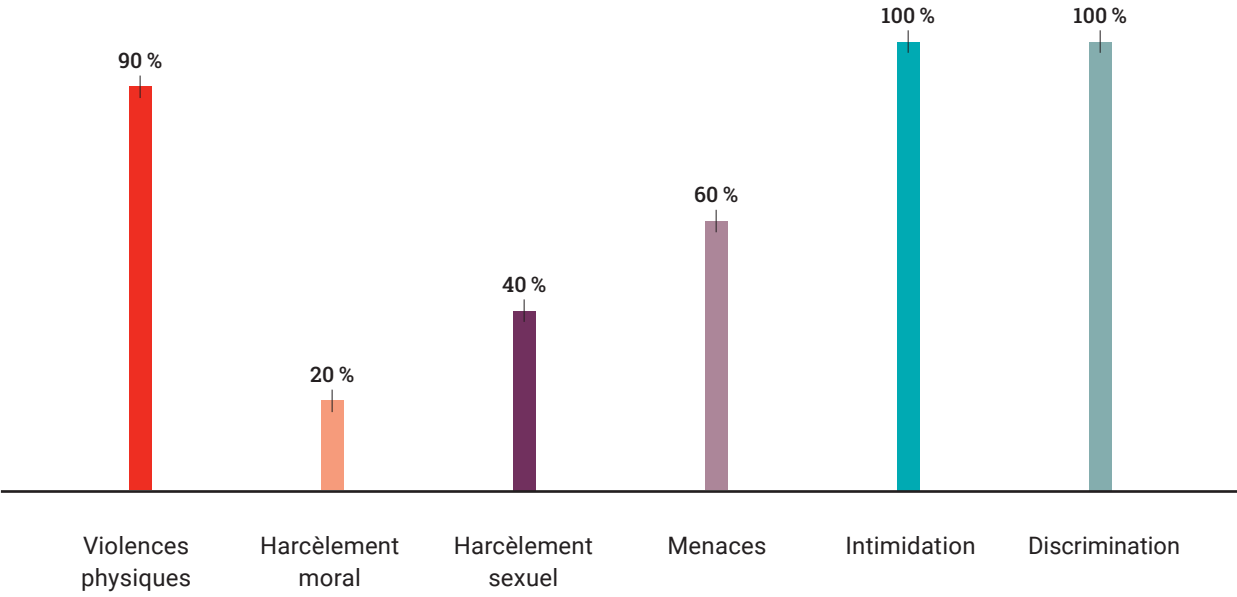
Suite à signalement, 22 enquêtes administratives ont été diligentées pour les situations les plus complexes. 4 signalements 2022 restent en cours d'instruction.

La matérialité des faits et leur rattachement à une situation relevant du décret de 2020 a été établie pour 52 % des signalements instruits.

Pour les autres signalements, cette confirmation n'a pas pu être établie, faute d'éléments matériels, de témoignages concordants, de faits suffisamment précis pour justifier de la qualification évoquée par le signalant.

L'instruction des faits de harcèlement moral est plus particulièrement délicate notamment au regard de la qualification des faits relatés par les agents. Les faits de harcèlement sexuel se heurtent souvent à une difficulté de confirmation de leur matérialité, faute de témoins ou de preuve matérielle et au regard des moyens d'investigation limités dont dispose un employeur.

Matérialité de qualification des faits établis au regard des signalements instruits



En 2022, une tentative de suicide a donné lieu à 1 enquête paritaire CHSCT accident grave qui a permis de mieux comprendre les circonstances ayant entouré ces faits et proposer des mesures de prévention adaptées.

1. L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

L'évaluation des risques professionnels via le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Chaque établissement public local d'enseignement doit disposer d'un DUERP mis en place sous la responsabilité de l'équipe de direction du lycée. Cette démarche intègre l'évaluation des risques et les éventuelles actions correctives à mener. Ces documents incluent l'évaluation des risques métiers des ATTEE de la Région.

La Région a lancé en 2022 une démarche de soutien à l'évaluation des risques concernant les agents lycées. Une identification des risques principaux liés aux métiers exercés a été réalisée et une grille d'auto-diagnostic sera mise à disposition de tous les lycées au second semestre 2023 après présentation en F3SCT.

Un DUERP est également en vigueur pour le siège régional. Avec l'appui d'un prestataire extérieur, l'évaluation des risques physiques et des risques psychosociaux a été menée sur 2022 et a permis la mise à jour du DUERP. Ce travail a fait l'objet de plusieurs points d'étape et d'échanges avec les représentants du personnel. Les plans d'actions seront finalisés au 1er semestre 2023 et DUERP et PAPRIACT présentés pour avis en F3SCT à la fin du 1^{er} semestre 2023.

Des acteurs internes ont été formés à l'analyse et à la notation des risques professionnels en assurant le transfert de savoirs faire et d'outils, l'objectif étant de pouvoir animer ce collectif dans le temps pour permettre le suivi et la mise à jour régulière du DUERP et de son plan d'action. Ces acteurs seront en outre plus globalement des relais prévention au sein des collectifs de travail

Au-delà des risques physiques, un questionnaire relatif aux risques psychosociaux a été déployé auprès de l'ensemble du collectif de travail, près de 50 % des agents y ont répondu.

Face à un niveau d'incertitude important, cette cartographie d'ensemble met en évidence la préservation du sens du travail dans le cadre d'une organisation assurant notamment via le télétravail une très bonne conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Ces éléments restent des vecteurs importants de motivation et d'implication.

Le collectif peut s'appuyer sur des facteurs de protection très significatifs et nombreux ainsi par exemple l'autonomie au travail, le soutien par les collègues et la hiérarchie de proximité qui se traduit par une réelle reconnaissance du travail au quotidien

4 indicateurs sur 24 nécessitent une attention particulière et des actions correctrices :

- | L'intensité et temps de travail, le manque de reconnaissance via la carrière et la rémunération ressortent comme une source d'exposition élevée pour les agents, tendance de fond que l'on constate actuellement au sein de grandes collectivités.
- | L'exposition aux facteurs de risques liés aux exigences émotionnelles reste élevée, notamment auprès des agents qui ne sont pas en contact avec du public.
- | Enfin, certaines pratiques de management qui peuvent impliquer de l'iniquité de traitement ou limiter la participation aux décisions doivent être questionnées.

2. LES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Une équipe pluridisciplinaire dédiée travaillant au quotidien en transversalité

Le service prévention et santé au travail rattaché au pôle Ressources Humaines comprend 19 postes ainsi que 8 postes mis à disposition par le CIG grande Couronne.

Cette équipe pluridisciplinaire est chargée de la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels de la collectivité structurée autour du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Elle assure le suivi médical des agents, contribue à l'adaptation des postes de travail ou des locaux ainsi qu'au maintien à l'emploi, assure le déploiement de la politique handicap de la collectivité, sensibilise, informe et conseille sur la prévention des risques. Elle assure le suivi et l'analyse des accidents du travail les plus significatifs ainsi que la couverture des besoins en EPI, vêtements de travail et chaussures de sécurité des agents. Elle gère les visites médicales des agents du siège. Enfin, elle accompagne les agents en situation de difficulté sociale.

En 2022, un renforcement significatif de moyens humains a été décidé pour accompagner la montée en charge du programme de prévention sur 3 axes considérés comme prioritaires :

- | Création de 4 postes de techniciens prévention qui ont pour principales missions l'accompagnement, le conseil des collectifs de travail lycée au plus près du terrain sur les aménagements de poste afin de sécuriser le maintien en emploi (mission prioritaire) et sur la prévention des accidents de travail.
- | Création d'1 poste de chargé de mission prévention des RPS pour accompagner notamment la montée en charge du dispositif de signalement des situations de violences et discriminations et la mise en œuvre de l'observatoire qualité de vie au travail et prévention des risques psycho sociaux
- | Création d'1 poste de coordinateur médico social pour notamment accompagner la centralisation du suivi médical des agents et le déploiement du marché service médecine du travail interentreprise

Pour couvrir l'ensemble des agents et du territoire, la politique de prévention de la Région s'appuie sur un réseau d'assistants de prévention. Il s'agit d'agents régionaux au sein des Établissements Publics Locaux d'Enseignement, qui, en plus de leur activité principale, se sont vu confier une mission en matière de prévention ou de sécurité par l'EPL.

En sus, la déclinaison de la politique de prévention des risques professionnels de la collectivité s'appuie sur d'autres acteurs clés avec lesquels les collaborations sont quotidiennes : l'ensemble du pôle Ressources Humaines, les équipes de direction des établissements locaux d'enseignement, les encadrants, les membres du CHSCT...

2. LES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Cadres d'emplois-filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2022 ou auparavant)			
	Accidents de service				Accidents de trajet				Accident de service		Accident de trajet	
	Nombre d'accidents		Nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents		Nombre d'accidents sans arrêt					
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	8	1	5	1	4	1	2	0	593	0	7	28
Attaches territoriaux	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0
Rédacteurs territoriaux	2	0	1	0	1	1	1	0	150	0	0	28
Adjoint administratifs territ.	5	0	3	0	2	0	0	0	443	0	7	0
Filière technique	239	136	53	44	50	19	12	3	13937	5223	2998	1213
Ingénieurs territoriaux	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens territoriaux	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
Agents de maîtrise territoriaux	3	10	1	1	0	1	0	0	33	341	0	27
Adjoint techniques territoriaux	1	2	0	0	0	2	0	1	65	32	0	41
Adjoint techniques ter. Etb ens	234	123	51	42	50	15	12	1	13839	4850	2998	1145
Non renseigné	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	186	0
TOTAL GÉNÉRAL	248	136	59	45	55	20	14	3	14530	5223	3191	1241

NB : Contrairement au chapitre II, dans le tableau ci-dessus ne sont recensés que les accidents de travail et de trajet reconnus imputables au service.

Un programme de prévention largement déployé en 2022, fruit du dialogue social et s'appuyant sur des moyens humains renforcés

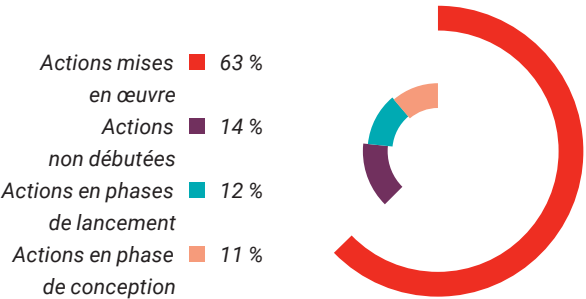
La refonte de la politique de prévention et de son programme a été approuvée à la majorité des membres du CHSCT le 15 février 2022.

Afin de favoriser l'appropriation de ce programme, son partage et son suivi régulier par les membres du CHSCT, un comité de suivi dédié a été initié. Il s'est réuni en 2022 à 8 reprises pour échanger sur 11 actions du programme.

Par ailleurs, 6 actions ont fait l'objet de présentation et d'échanges en CHSCT. Enfin, 2 revues de projets ont été organisées avec l'ensemble des pilotes des fiches actions.

Sur l'ensemble des 43 actions programmées initialement sur la période 2022-2024, près des 2/3 sont déjà mises en œuvre.

Typologie des signalements violence / harcèlement / discrimination 2022



Parmi les actions importantes menées cette année, la démarche globale de prévention des troubles musculo squelettiques a permis de produire un diagnostic robuste de la situation observée en la matière dans 4 lycées sélectionnés dans le cadre de cette expérimentation.

L'année 2023 sera consacrée au déploiement d'un plan d'action qui permettra de renforcer le programme de prévention sur cette question centrale au regard du profil métiers des agents des lycées.

Le maintien de la vigilance covid 19 et de ses impacts durables sur les collectifs de travail

La Covid-19 a toujours fait l'objet en 2022 d'une attention toute particulière au sein de la collectivité. 685 situations de covid + ont été recensées pendant l'année uniquement pour les agents du siège, soit plus d'1/3 des effectifs donnant lieu à intervention du service prévention et santé au travail pour assurer le suivi des consignes de prévention, veiller à limiter les situations de cluster.

Une veille sanitaire et réglementaire active, la création et mise à jour permanente des supports de communication et un accompagnement de proximité ont permis d'ajuster et mettre en œuvre les plans de reprise d'activité.

Plus globalement, la crise Covid semble durablement marquer les collectifs de travail. Le contexte post covid marqué par des tensions sociétales fortes liées à la guerre en Ukraine, à la crise climatique, à l'inflation semble avoir des impacts significatifs sur la santé mentale des salariés. La collectivité n'échappe pas à cet environnement anxiogène ni à ses répercussions sur le milieu professionnel. Pour y faire face, la Région emploie 2 psychologues qui, en plus de l'écoute et du suivi des agents, sont amenés à se déplacer et intervenir sur des situations de crise.

LES DROITS SOCIAUX

En attente de photo
supplémentaire

Les relations sociales au sein des collectivités territoriales sont régies par le statut et des textes réglementaires spécifiques. Ce cadre permet d'organiser la représentation du personnel et d'assurer l'exercice des droits syndicaux.

1. UN DIALOGUE PLACÉ AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA RÉGION

Les relations sociales au sein des collectivités territoriales sont régies par le statut et des textes réglementaires spécifiques. Ce cadre permet d'organiser la représentation du personnel et d'assurer l'exercice des droits syndicaux.

La dynamique du dialogue social s'apprécie au regard de l'activité des instances paritaires, de la fréquence des réunions de travail thématiques et de l'exercice des droits syndicaux. Ainsi, en 2022, le Comité Technique s'est réuni à 5 reprises, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail à 7 reprises, et 3 fois pour les Commissions Administratives Paritaires et la Commission Consultative Paritaire.

Par ailleurs, la Région a adopté la négociation collective pour enrichir le dialogue social. Sous l'égide de la Présidente de Région et la Vice-présidente chargée du dialogue social, 7 accords-cadres ont été négociés avec les organisations syndicales. En 2022, 91 % des 137 actions négociées dans les 7 accords-cadres signés au cours du mandat ont été mises en œuvre. Par ailleurs, le nombre d'organisations syndicales signataires témoigne du degré d'ouverture du dialogue social à la Région : le SYNPER, la FSU et l'UNSA ont signé les 7 accords-cadres, la CFTD en a signé 5, FO en signé 4, SUD en a signé 3 et la CGT n'en a signé aucun.

L'année 2022 a été marquée principalement par l'organisation des élections professionnelles avant la refonte des instances du dialogue social à compter de 2023.

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont donné la possibilité aux 10 580 agents de s'exprimer par vote électronique pour désigner leurs représentantes et leurs représentants au nouveau Comité Social Territorial, en CAP (A/B/C) et en CCP.

Sur le plan juridique, trois évolutions majeures sont à prendre en considération. Il s'agit de :

- la mise en place du comité social territorial (CST) au regard du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, en remplacement du CT et du CHSCT.
- Le CST prévoit en son sein, compte-tenu de la taille de la collectivité, la création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT), visant à garantir un haut niveau de prévention et de protection en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (décret n° 2021-571 du 10 mai 2021).

- La suppression des trois catégories hiérarchiques au sein des commissions consultatives paritaires (CCP) au regard de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ; il y a désormais une seule CCP qui intervient sur les questions relatives aux agents contractuels.

Par ailleurs, l'année 2022 a également été l'occasion de renforcer le dialogue social régional par l'élaboration d'une culture commune autour de la prévention et de la santé au travail. Des réflexions associant les membres du CHSCT et les services RH ont été initiées notamment sur les sujets des signalements aux registres Dangers Grave et Imminent (DGI) ou sur le déroulement des enquêtes paritaires. Cela s'est traduit d'une part par des actions de formation pour la réalisation d'enquêtes, et, d'autre part, par la formalisation d'un processus partagé pour recourir à ces dispositifs.

Un comité de suivi de prévention a été mis en place en complément des instances du CHSCT pour faire travailler ses membres sur les aspects techniques des sujets relatifs à la prévention et la santé au travail. Ce comité s'est réuni 8 fois en 2022.

Les garanties du protocole d'exercice du droit syndical

Le protocole définit les règles de bon fonctionnement, à l'échelle de la Région, et ce, dans quatre domaines :

- Reconnaissance et garanties d'exercice du droit syndical,
- Conditions d'exercice des droits syndicaux (locaux, réunions, affichage, distribution et diffusion de documents...)
- Situation des représentants syndicaux (autorisations spéciales d'absence, décharges d'activité de service)
- Congés pour formation syndicale.

L'exercice des droits syndicaux

Les autorisations d'absence concernant tous les agents

Les autorisations d'absence sont de plusieurs types. Certaines autorisations peuvent être accordées à tous les agents : c'est le cas des absences pour congé de formation syndicale (formation syndicale dispensée par un organisme de formation agréé) et des absences pour assister à une réunion mensuelle d'information d'un syndicat.

Les autorisations d'absence concernant les seuls représentants syndicaux

Les autres autorisations d'absence concernent les représentants syndicaux (membres élus ou nommément désignés, conformément aux statuts de leur organisation syndicale) et les représentants du personnel titulaires et suppléants des instances consultatives. Il s'agit des autorisations d'absence prévues par l'article 16 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié pour assister à des congrès syndicaux ou des réunions syndicales d'un niveau national ou international. Les autorisations d'absence prévues par l'article 17 de ce décret permettent aux représentants syndicaux d'assister aux congrès syndicaux ou aux réunions syndicales d'un niveau local. Enfin, les autorisations d'absence en vue d'assister aux séances des instances représentatives du personnel (CT, CHSCT, CAP, CCP) sont prévues par l'article 18 du décret précité. Les autorisations spéciales d'absence sont, par définition, ponctuelles et supposent une demande d'autorisation préalable auprès de l'administration régionale.

La décharge de service (DAS)

La décharge d'activité de service est attribuée aux organisations syndicales par la Région sur la base d'un crédit d'heures fixé par décret. Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires de DAS totales (agent déchargé à plein temps) ou partielles (les jours d'absence de l'agent sont fixés dans la semaine) ou encore ponctuelles (demandes réalisées pour certains jours de l'année).

S'agissant des droits syndicaux, le nombre de jours d'autorisation spéciale d'absence au titre de l'article 16 du décret du 3 avril 1985 accordé pour participer aux congrès nationaux et internationaux est supérieur à celui de 2021, soit 217 jours (136 en 2021). Cette hausse s'observe également au niveau des autorisations spéciales d'absence (en application de l'article 17 du décret du 3 avril 1985 pour participer aux congrès syndicaux ou aux réunions syndicales d'un niveau local) et des congés pour formation syndicale.

Cette hausse de consommation du crédit d'heures syndicales s'explique principalement par la tenue des élections professionnelles 2022 qui a mobilisé les représentants du personnel durant la campagne électorale.

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCES DEPUIS 2020

En 2022, les autorisations spéciales d'absences n'ont plus été impactées par le contexte de la crise sanitaire comme lors des deux années précédentes, ce qui explique leur hausse ainsi que les élections professionnelles qui ont vu la forte mobilisation des représentants syndicaux.

	2020	2021	2022
Journées d'ASA accordées en application de l'article 13 du décret du 3 avril 1985	130	136	183
Volume du contingent global d'heures ASA calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	16 956	16 956	16 956
Volume utilisé	1 470	1 878	3 344
Heures de décharges d'activité de service auxquelles ont droit les organisations syndicales	20 400	20 400	20 400
Volume utilisé	14 408	17 111	18 161
Journées d'absences pour formation syndicale	15	14	102

Une augmentation des jours de grève en 2022

	2020	2021	2022
Journées de grèves effectuées sur mot d'ordre national ou local	2 258	524	1 642

Le nombre de jours de grèves a augmenté en 2022 par rapport à 2021, passant de 524 jours de grève à 1 642 jours. Il reste cependant inférieur au nombre de jours de 2020. Cela s'explique par la période de Covid-19 en 2021.

1. UN DIALOGUE PLACÉ AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA RÉGION

Les agents sont représentés par quatre instances paritaires

En 2022, les structures de représentation des agents étaient définies par le statut de la fonction publique territoriale. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité technique (CT), la commission administrative paritaire (CAP) et la commission consultative paritaire (CCP) couvraient l'ensemble des questions liées à l'activité des agents titulaires et contractuels à leur carrière. Dans chacune d'elles, un système paritaire garantissait leur représentation et l'animation du dialogue social. Leur composition sur l'année 2022 résultait des élections du 6 décembre 2018.

Composition des instances

Tableau 45

État de situation comparée F/H : composition des instances paritaires

Titulaires	COMITÉ TECHNIQUE			CHSCT		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Élus	2	2	4	1	2	3
Administration	4	7	11	3	4	7
S/TOTAL des représentants de la collectivité	6	9	15	4	6	10
CGT SPERCRIF	3	1	4	1	2	3
FORCE OUVRIÈRE	3	0	3	0	2	2
SYNPER	1	1	2	2	0	2
CFDT-INTERCO-SPP	1	1	2	0	2	2
SNUACTE-FSU	0	1	1	0	1	1
SUD ÉDUCATION	1	0	1	-	-	-
UNSA	0	1	1	-	-	-
INDÉPENDANTS	0	1	1	-	-	-
S/TOTAL des représentants du personnel	9	6	15	3	7	10
TOTAL	15	15	30	7	13	20

État de situation comparée F/H

Sur les 30 membres titulaires qui composent le CT, la moitié sont des femmes. La part des femmes dans la composition du CHST est de 35 %.

ZOOM SUR LE COMITÉ TECHNIQUE

Le CT émettait un avis sur toutes les questions liées à l'organisation, aux conditions de travail et au fonctionnement des services. Il était composé de 15 représentants titulaires de la Région (conseillers régionaux et conseillères régionales et directeurs et directrices de l'administration), ainsi que de 15 représentants titulaires du personnel.

ZOOM SUR LE CHSCT

Le CHSCT avait pour mission de contribuer à la protection de la santé (physique et mentale) et de la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail. Il était notamment chargé de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Il était composé de 10 représentants titulaires de la Région (conseillers régionaux et conseillères régionales et directeurs et directrices de l'administration) et de 10 représentants titulaires du personnel.

1. UN DIALOGUE PLACÉ AU CŒUR
DE LA GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES DE LA RÉGION

Les agents sont représentés
par quatre instances paritaires

Composition des instances

Tableau 46

État de situation comparée F/H : composition de la CAP

Titulaires > La CAP	CAP A			CAP B			CAP C		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Élus	4	3	7	3	2	5	5	3	8
S/TOTAL des représentants de la collectivité	-	-	7	3	2	5	5	3	8
CFDT INTERCO - SPP	2	2	4	1	0	1	1	0	1
CGT SPERCRIF	3	0	3	4	0	4	0	2	2
FA-FPT / SYNPER IDF	-	-	-	-	-	-	1	0	1
FORCE OUVRIÈRE	-	-	-	-	-	-	1	1	2
MEMBRES INDÉPENDANTS	-	-	-	-	-	-	1	0	1
SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU	-	-	-	-	-	-	0	1	1
SUD ÉDUCATION	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UNSA TERRITORIAUX CRIDF	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S/TOTAL des représentants du personnel	5	2	7	5	0	5	4	4	8
TOTAL	9	5	14	8	2	10	9	7	16

État de
situation
comparée F/H

65 % des membres de
la CAP sont des femmes.

ZOOM SUR LA CAP

La CAP émet un avis sur toutes les questions liées aux décisions défavorables relatives aux situations individuelles et à la carrière des agents stagiaires et titulaires. Elle se subdivise en trois commissions en fonction de la catégorie statutaire des agents. Elle réunit un nombre égal de représentants de la Région (élus régionaux) et des représentants du personnel qui varie selon la catégorie statutaire.

Composition des instances

Tableau 47

État de situation comparée F/H : composition de la CCP

Titulaires > La CCP	CCP A			CCP B			CCP C		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Élus	3	2	5	2	0	2	3	3	6
S/TOTAL des représentants de la collectivité	3	2	5	2	0	2	3	3	6
CFDT INTERCO - SPP	1	1	2	-	-	-	-	-	-
CGT SPERCRIF	1	2	3	1	1	2	2	1	3
FA-FPT / SYNPER IDF	-	-	-	-	-	-	1	1	2
FORCE OUVRIÈRE	-	-	-	-	-	-	0	1	1
MEMBRES INDÉPENDANTS	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SUD ÉDUCATION	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UNSA TERRITORIAUX CRIDF	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S/TOTAL des représentants du personnel	2	3	5	1	1	2	3	3	6
TOTAL	5	5	10	3	1	4	6	6	12

État de
situation
comparée F/H

La CCP est composée
à 53 % de femmes.

ZOOM SUR LA CCP

La CCP émet un avis sur toutes les questions liées aux décisions défavorables relatives aux situations individuelles et à la carrière des agents contractuels. Elle réunit un nombre égal de représentants de la Région (élus régionaux) et des représentants du personnel.

1. UN DIALOGUE PLACÉ AU CŒUR
DE LA GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES DE LA RÉGION

Le dialogue social au sein de la collectivité

L'accord du 2 juin 2008 relatif au dialogue social dans les fonctions publiques, puis la loi du 5 juillet 2010, placent la négociation au cœur des relations sociales, à la fois comme principe mais aussi comme méthode de travail. Ils consacrent l'élection comme source de la représentativité et de la légitimité des organisations syndicales. Il appartient à l'exécutif d'organiser ces négociations et de veiller à l'expression des organisations syndicales, dans le respect de la représentativité issue des élections professionnelles.

En matière d'instances paritaires, l'année 2022 a vu une légère baisse du nombre de réunions du comité technique par rapport à 2021. Le nombre de séances du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a également légèrement baissé mais reste à un niveau élevé.

Les Commissions Administratives Paritaires se sont réunies chacune à 2 reprises en 2022 afin d'examiner les questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires.

Enfin, la Commission Consultative Paritaire s'est réunie à 2 reprises en 2022.

Nombre de séances des instances paritaires

	2020	2021	2022
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	10	11	8
Comité technique (CT)	4	7	5
Commission administrative paritaire (CAP)	3	2	2
Commission consultative paritaire (CCP)	3	2	1
Comité suivi COVID	16	2	-
Comité de suivi de prévention	-	-	8
TOTAL	24	24	24

Dossiers soumis au vote en 2022 (hors approbation des procès-verbaux)

	Nombre	Adoptés	dont la majorité	dont l'unanimité
Comité technique (CT)	24	24	23	1
Comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT)	12	12	10	2
TOTAL	36	36	33	3

* Pour rappel, tous les dossiers vus en instances paritaires ne sont pas soumis au vote.

Les principaux thèmes traités en 2022 lors des séances du CT

Fonctionnement et organisation des services

- | Réorganisation au pôle finances : Direction des affaires européennes et Direction de la comptabilité
- | Réorganisation de la Direction Agriculture, Ruralité et Forêt au sein du Pôle cohésion territoriale
- | Réorganisation de la direction de la communication en un Pôle information, communication et relation avec les publics
- | Réorganisation du service agriculture du pôle ARTE
- | Réorganisation du pôle lycées.
- | Réorganisation de la Direction de la Culture
- | Déménagement des antennes RH territorialisées de Nanterre et Pantin à Saint-Ouen
- | Présentation de l'agence Île-de-France ruralité
- | Création d'une direction de la coopération internationale et européenne.
- | Rattachement de l'Agence Île-de-France Ruralité au pôle Agriculture, ruralité et transition écologique (ARTE)
- | Nouvel organigramme général
- | Direction du logement et du renouvellement urbain et fusion des services Parc privé et Renouvellement urbain
- | Création de l'Agence de la promesse républicaine et de l'orientation
- | Élections professionnelles 2022.
- | Modalités d'organisation des bureaux de vote et répartition des clés de chiffrement pour les élections professionnelles du 1er au 8 décembre 2022
- | Pôle ARTE : Modification de la dénomination du Service « Transition énergétique, qualité de l'air,

- bruit, climat » de la Direction de l'Environnement
- | Edition et distribution des bulletins de paie – Coffre-fort électronique - changement de prestataire
- | Expérimentation : création de chefs d'équipe multisites
- | Expérimentation des astreintes pôle Transformation Numérique
- | Réflexion autour de la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer la gestion de crise au pôle Lycées

Emploi – formation

- | Tableau des emplois
- | Mesure de rattrapage salarial dans le cadre de la politique d'égalité femmes/hommes
- | Évolution des postes budgétaires.
- | Attractivité et fidélisation des agents contractuels des lycées
- | RIFSEEP
- | Mise à jour du tableau des emplois
- | Expérimentation promotion interne agents RQTH

Bilans régionaux

- | Rapport social unique de 2021.
- | Information sur la présentation du rapport social unique 2021
- | Document d'orientation budgétaire

Action sociale

- | Bilan annuel du logement social 2021.

Budget

- | Document d'orientation budgétaire

Les principaux thèmes traités en 2022 lors des séances du CHSCT

Conditions de travail dans les services de la Région

- | Mise en œuvre de la généralisation du « Flex office » ;
- | Présentation du marché de restauration collective du siège
- | Habillement des agents de sécurité des sites
- | Évacuation incendie

Santé et sécurité au travail

- | État des signalements des registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent
- | Politique et Programme de prévention
- | Évaluation des risques pour la santé des agents en lien avec les installations industrielles de la zone du site de Saint-Ouen
- | Mise à jour du PRA siège et lycées
- | Point sur la médecine préventive
- | Point sur les accidents de travail
- | Surveillance de la qualité de l'air intérieur dans les lycées
- | Surveillance de la qualité de l'air intérieur au siège
- | Politique et Programme de prévention
- | Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail 2021
- | Bilan de l'activité du Service social - 2021
- | Information sur les futurs exercices d'évacuation

- | Mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques professionnels et internalisation des process d'actualisation
- | Point d'étape sur le DUERP du siège
- | Bilan des visites CHSCT
- | Bilan d'activité 2021 du service prévention et santé au travail
- | Calendrier prévisionnel des visites du CHSCT 2022
- | Programme 2023 des visites de la délégation du CHSCT

Enquêtes

- | Suites données à l'expertise agréée relative au Pôle finances
- | Présentation des conclusions de l'enquête CHSCT lycée Louis Armand
- | Présentation du rapport final sur l'enquête paritaire au lycée Louis Armand
- | Présentation du plan d'action CESER suite à l'expertise
- | Présomption de danger grave - Lycée Louis Armand de Nogent sur Marne
- | Mise en œuvre des recommandations suite aux rapports d'enquêtes paritaires dans 3 lycées : Pierre de Coubertin à Meaux, l'Essouriau aux Ulis, François Ier à Fontainebleau

2. UN VASTE ÉVENTAIL DE MESURES D’ACTION SOCIALE

L’action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille, notamment dans les domaines du logement, de l’enfance et des vacances afin de les aider à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. À la Région, les services interviennent en coordination avec un réseau de partenaires internes et externes pour accompagner les agents et mener à bien les interventions sociales nécessaires.

Les prestations sociales

Nombre de séances des instances paritaires	
Enfant	<div> <div></div> <div>Garde d’enfant (garde enfant à domicile, hors domicile, en horaires décalés et accueil périscolaire, centre de loisirs, horaires décalés)</div> <div>Rentrée scolaire, Rentrée études supérieures</div> <div>Séjour scolaire</div> <div>Allocation enfants et jeunes adultes handicapés</div> </div>
Emploi à domicile	<div> <div></div> <div>Titre CESU</div> </div>
Solidarité	<div> <div></div> <div>Allocation obsèques</div> <div>Rente éducation</div> </div>
Logement	<div> <div></div> <div>Aide au déménagement</div> <div>Aide à l’installation</div> </div>
Événements	<div> <div></div> <div>Mariage / PACS</div> <div>Naissance / Adoption</div> <div>Retraite</div> <div>Médaille</div> <div>Noël agents</div> <div>Noël enfants</div> <div>Étrennes agent des lycées</div> <div>Arbre de Noël</div> </div>
Vacances	<div> <div></div> <div>Vacances enfants (catalogue Région)</div> <div>Vacances enfants (hors catalogue Région)</div> <div>Vacances enfants handicapés</div> <div>Chèques vacances</div> </div>
Protection Sociale Complémentaire	<div> <div></div> <div>Mutuelle Santé</div> <div>Prévoyance - Garantie Maintien de Salaire</div> </div>

Évolution des prestations d’action sociale versées (en €)									
	Siège			Lycées			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Enfants	320 660	336 237	366 966	693 067	774 551	856 460	1 013 727	1 110 789	1 223 426
Emploi à domicile	53 564	51 287	49 171	26 314	31 298	30 418	79 878	82 584	79 589
Solidarité	73 058	74 566	76 730	220 543	241 487	199 212	293 600	316 053	275 941
Logement	8 010	18 073	8 727	22 145	31 174	41 100	30 155	49 246	49 826
Événements	206 030	148 900	293 305	1 184 020	938 670	1 589 205	1 390 050	1 087 570	1 882 510
Vacances	38 357	30 963	60 217	124 708	117 347	116 974	163 065	148 310	177 191
Protection sociale complémentaire	205 627	199 232	207 168	442 027	477 412	542 682	647 654	676 644	749 850
TOTAL GÉNÉRAL	905 305	859 258	1 062 284	2 712 823	2 611 939	3 376 050	3 618 128	3 471 197	4 438 333

Dans l’ensemble, le montant global des prestations accordées (soit automatiquement, soit sur demande par les agents) a augmenté par rapport à l’année précédente. Cette hausse est principalement due à la revalorisation des bons cadeaux passant de 30 € en 2021 à 100 € en 2022. Les inscriptions en centre de vacances ont également augmenté pour cette première année post restrictions COVID.

Comme chaque année depuis l’adoption en 2018 de nouvelles modalités de participation de la Région à la protection sociale complémentaire (mutuelle santé et prévoyance maintien de salaire) pour les agents du Siège et des Lycées, le nombre d’agents bénéficiant d’une protection efficace et avec des tarifs accessibles est en hausse. En 2022, ce sont 2 204 agents qui ont été couverts par la mutuelle Harmonie en santé, et 1 228 par la prévoyance MNT. Cette dernière, grâce à la participation financière du Conseil Régional très au-dessus de la moyenne, permet à une majorité d’agents d’accéder à la couverture prévoyance avec un reste à charge de 0,00 €.

2. UN VASTE ÉVENTAIL DE MESURES D'ACTION SOCIALE

Les prestations sociales

Dépenses d'actions Sociales 2022 en €

Tableau 48

État de situation comparée F/H : dépenses d'action sociales en 2022

État de situation comparée F/H

En concordance avec le taux de féminisation de la collectivité, sur l'ensemble des dépenses d'action sociale, 61 % des dépenses d'action sociales ont été attribuées aux agentes de la Région.

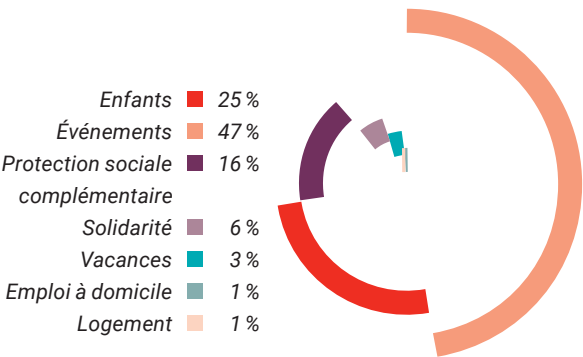
	Nombre agents uniques bénéficiaires	Siège				Lycées			Ensemble			F/TOTAL
		Homme	Femme	TOTAL		Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL	
Gardes d'enfants	413	74 668	139 777	214 445		85 727	89 664	175 392	160 396	229 441	389 837	59 %
Rentrée scolaire	3 642	24 940	35 460	60 400		112 310	206 540	318 850	137 250	242 000	379 250	64 %
Rentrée études supérieures	1 198	7 400	21 600	29 000		39 150	87 625	126 775	46 550	109 225	155 775	70 %
Séjour scolaire	51	1 019	2 765	3 784		1 730	2 582	4 312	2 749	5 347	8 096	66 %
Allocation enfants et jeunes adultes handicapés	145	13 068	46 269	59 337		67 401	163 730	231 131	80 469	209 999	290 468	72 %
TOTAL	-	121 095	245 871	366 966		306 318	550 142	856 460	427 414	796 012	1 223 426	65 %
Titres CESU	165	15 834	33 338	49 171		11 690	18 727	30 418	27 524	52 065	79 589	65 %
TOTAL	-	15 834	33 338	49 171		11 690	18 727	30 418	27 524	52 065	79 589	65 %
Allocation obsèques	15	6 856	6 856	13 712		3 428	31 020	34 448	10 284	37 876	48 160	79 %
Rente éducation	71	59 512	3 506	63 018		114 805	49 959	164 764	174 317	53 465	227 782	23 %
TOTAL	-	66 368	10 362	76 730		118 233	80 978	199 212	184 601	91 340	275 941	33 %
Aide au déménagement	40	1 142	1 488	2 630		2 600	5 011	7 611	3 742	6 499	10 241	63 %
Aide à l'installation	67	2 440	3 657	6 097		13 093	20 396	33 489	15 533	24 053	39 586	61 %
TOTAL	-	3 582	5 144	8 727		15 693	25 407	41 100	19 275	30 551	49 826	61 %
Mariage / PACS	91	2 500	2 250	4 750		8 500	9 500	18 000	11 000	11 750	22 750	52 %
Naissance / Adoption	197	8 700	9 600	18 300		24 600	16 200	40 800	33 300	25 800	59 100	44 %
Retraite	326	3 830	11 270	15 100		41 490	69 870	111 360	45 320	81 140	126 460	64 %
Médaille	550	8 265	11 800	20 065		39 655	43 860	83 515	47 920	55 660	103 580	54 %
TOTAL	-	23 295	34 920	58 215		114 245	139 430	253 675	137 540	174 350	311 890	56 %
Noël agents	10 702	77 830	116 430	194 260		336 180	538 010	874 190	414 010	654 440	1 068 450	61 %
Noëls enfants	4 222	18 510	22 320	40 830		79 170	122 070	201 240	97 680	144 390	242 070	60 %
Etrennes agents des lycées	8 670	0	0	0		101 580	158 520	260 100	101 580	158 520	260 100	61 %
TOTAL	-	96 340	138 750	235 090		516 930	818 600	1 335 530	613 270	957 350	1 570 620	61 %
Vacances enfants (catalogue Région)	49	3 263	20 347	23 611		7 301	26 974	34 275	10 565	47 321	57 886	82 %
Vacances enfants (hors catalogue Région)	48	10 436	14 100	24 537		2 536	2 633	5 169	12 972	16 733	29 705	56 %
Vacances enfants handicapés	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
Chèques vacances	-	4 000	8 070	12 070		20 440	57 090	77 530	24 440	65 160	89 600	73 %
TOTAL	-	17 700	42 518	60 217		30 277	86 697	116 974	47 977	129 214	177 191	73 %
Mutuelle Santé	2 204	34 802	61 898	96 700		119 932	184 567	304 499	154 734	246 465	401 199	61%
Prévoyance - Garantie Maintien de Salaire	1 228	33 076	77 392	110 468		87 148	151 035	238 183	120 224	228 427	348 651	66 %
TOTAL	-	67 878	139 290	207 168		207 080	335 602	542 682	274 958	474 892	749 850	63 %
TOTAL GÉNÉRAL		412 091	650 192	1 062 284		1 320 467	2 055 583	3 376 050	1 732 558	2 705 775		

2. UN VASTE ÉVENTAIL DE MESURES D'ACTION SOCIALE

Les prestations sociales

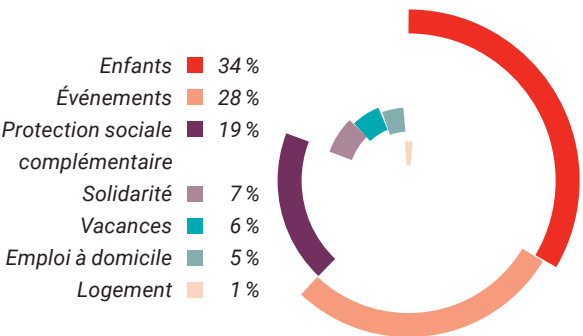
Les prestations sociales en faveur des agents des lycées

Comme pour le siège, les agents des lycées sollicitent davantage les prestations qui concernent les enfants (25 %) dont plus particulièrement la prestation « Rentrée scolaire » qui représente près de 43,7 % des aides versées dans le domaine « Enfants ». Aux lycées aussi, la revalorisation des bons cadeaux a un fort impact sur la répartition par domaine des montants de prestations sociales. Le domaine « Événements » passant de 36 % en 2021 à 47 % en 2022.



Les prestations sociales en faveur des agents du siège

Au siège, parmi les sept domaines d'action sociale, celui relatif aux « Enfants » représente 34,5 % des prestations sociales versées. On constate une augmentation de la part du domaine « Événements », conséquence directe de la revalorisation des bons cadeaux.



Une politique de logement social à destination des agents

Dans le cadre de sa politique en faveur du logement en Ile-de-France, la Région participe à la construction de logements sociaux et dispose d'un droit à réservation sur une partie de ces logements sur la base de conventions signées avec des sociétés immobilières (bailleurs sociaux) pour une durée de 25 ans en moyenne. Ce sont ces logements qui sont proposés aux agents.

L'accès au logement locatif social est subordonné essentiellement aux ressources qui doivent être compatibles avec les plafonds définis par décret selon le type de logement (PLAI, PLUS, PLS, etc).

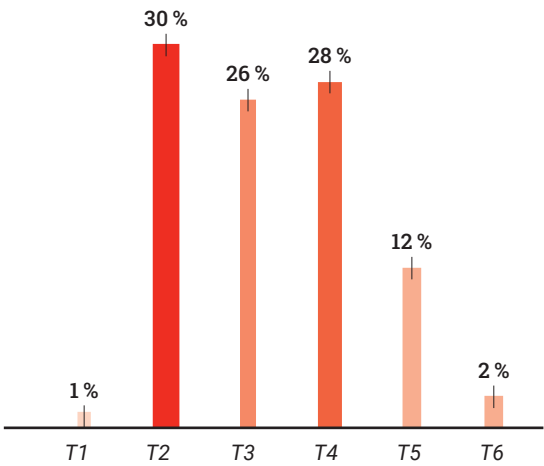
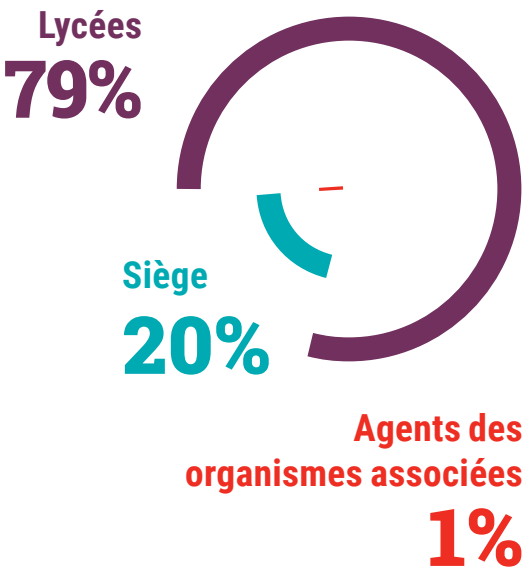
En outre, la demande de logement doit être en adéquation avec les critères d'éligibilité. Parmi ces critères, l'obtention d'un numéro unique régional de demandeur est exigée.

Les candidatures des agents régionaux sont soumises pour classement par ordre de priorité à la Commission paritaire de désignation des logements, composée d'élus régionaux, de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales. C'est la commission d'attribution du bailleur qui décide in fine de l'octroi du logement.

À la Région, 79 % des demandes de logement émanent des agents des lycées qui représentent à eux seuls près de 83 % de l'effectif permanent global.

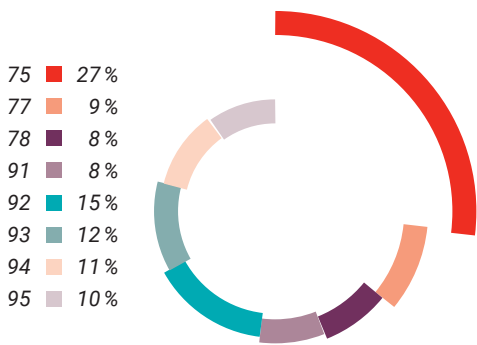
Le bilan fait état de 232 agents relogés.

Répartition des agents



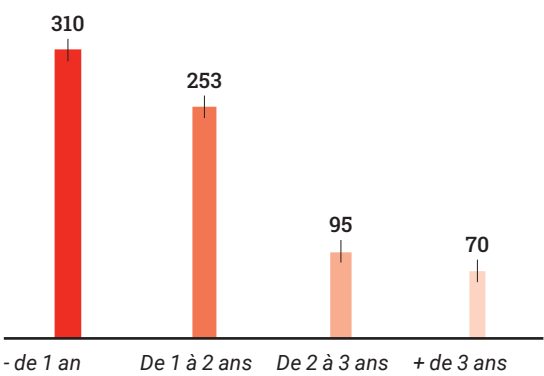
La recherche de logement porte, elle, essentiellement sur les types T2, T3 ou T4 (84 % des typologies demandées) à Paris pour 27 % ou dans la petite couronne pour 38 %.

Départements demandés



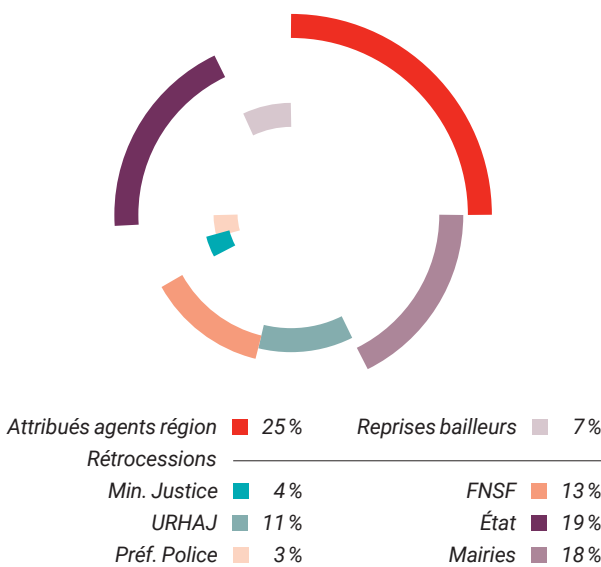
En 2022, ce sont 926 logements qui ont été proposés par les bailleurs et 1455 propositions de relogement qui ont été faites aux agents de la région.

Ancienneté de la demande



À noter que 43 % des demandes ont moins d'un an et 78 % moins de 2 ans.

Répartition des logements vacants



Les logements qui ne correspondent pas aux demandes des agents sont proposés aux mairies, à l'État, et aux organismes avec lesquels la Région a conclu un partenariat (femmes victimes de violence, jeunes qui souhaitent quitter un foyer de jeunes travailleurs...).

Depuis juillet 2020, un partenariat est mené à titre expérimental avec la Préfecture de Police de Paris, et le Ministère de la Justice, afin de reloger les policiers et les surveillants de prison.

07

BILAN DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En attente de photo
supplémentaire

En 2022, l'audit intermédiaire
réalisé par l'AFNOR a confirmé
l'engagement de la Région dans
sa politique d'égalité professionnelle
et les progrès réalisés depuis 2019

LE PLAN D'ACTION « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES », BILAN 2022.

Conformément à l'article L. 1321-1 du code général de la fonction publique, la Région Île-de-France déploie son plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan couvre la période 2020-2023 et vient en complément d'un accord-cadre « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » signé en janvier 2017 entre la collectivité et les organisations syndicales.

La labellisation AFNOR « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » obtenu en octobre 2020 a renforcé l'engagement de la collectivité à être exemplaire en la matière et à innover pour ancrer cet enjeu majeur le plus largement possible dans ses politiques, que ce soit en interne vers les agents ou vers l'extérieur, dans le cadre de ses politiques publiques. Le label AFNOR est accordé pour une durée de 4 ans, soit jusqu'en mars 2024. Il est assorti d'un audit intermédiaire à mi-parcours ; cet audit a eu lieu en mars 2022 et a confirmé la détermination de la Région à réduire tous les écarts encore existants et surtout, à imprimer systématiquement toutes ses actions des valeurs ainsi portées. L'audit intermédiaire a permis de mesurer précisément l'état d'avancement du plan d'action ; 75 % des 72 actions prévues sont d'ores et déjà mises en œuvre et portées par la collectivité.

L'action de la Région vise à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans plusieurs domaines :

- Renforcer l'égalité et la mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance
- Diffuser la culture de l'égalité en interne
- Favoriser l'articulation vie privée/ vie professionnelle
- Intégrer l'égalité femmes hommes dans la communication externe, l'ancrage territorial et dans les relations avec les fournisseurs et les usagers.

L'année 2022 a été marquée par le déploiement du réseau des référents égalité au sein de tous les pôles, action qui relève du premier domaine décrit ci-dessus. Ces référents ont un rôle important puisqu'ils sont amenés à s'assurer que les accords et plans d'action sont bien mis en œuvre et réactualisés. Ils rendent compte, dans le cadre de réunions régulières, de l'application de cette politique et proposent des axes de progression. Ils peuvent également orienter leurs collègues vers les interlocuteurs idoines en cas de harcèlement et/ou agissements sexistes.

2022 a également été l'année de lancement d'un réseau de promotion du leadership féminin : en effet, afin d'encourager la prise de responsabilité managériale par des femmes au sein des services de la Région, le Campus des cadres a initié une série de rencontres destinées à motiver et aider toute femme tentée par l'encadrement en lui permettant d'échanger avec des collègues de tous horizons et en répondant à ses craintes ou croyances limitantes par le biais d'ateliers. Ce réseau est destiné à se réunir régulièrement pour soutenir ces parcours.

Par ailleurs, la Région poursuit sa politique de rattrapage salarial. Après une première tranche concernant les agents de catégorie C sur poste de B (2020) et une seconde tranche qui a vu l'alignement des filières administratives et culturelles sur la filière technique pour les agents de catégorie A (2021), l'année 2022 a assuré la revalorisation salariale des agents de catégorie B sur poste de A.

DU 25 NOVEMBRE AU 10 DÉCEMBRE 2022

LES RENDEZ-VOUS QUINZAINE ORANGE

MERCREDI 30 NOVEMBRE
12H30 - Salle 61 jaune (Bâtiment Simone Veil)
Atelier d'auto-défense dans les transports
Durée : 1h30
Inscriptions sur Elien

JEUDI 1^{ER} DÉCEMBRE
12H30 - Webconférence sur Teams
Conférence sur le cyberharcèlement
Durée : 1h30

VENDREDI 2 DÉCEMBRE
12H30 - À l'auditorium
Projection du documentaire « Traquées »
suivie d'un débat
Durée : 1h30

MARDI 6 DÉCEMBRE
14H00 - Sur Teams
Café Campus : comment repérer
les signaux faibles de violences
conjugales chez les agentes
Durée : 1h00

JEUDI 8 DÉCEMBRE
12h30 - Salle 63 bleue (Bâtiment Simone Veil)
Atelier d'auto-défense dans les transports
Durée : 1h30
Inscriptions sur Elien

ACCORD
CADRE

centre
habiteries
auctori

LABEL
ÉGALITÉ

Région
île de France

Il est également à noter que « la quinzaine orange 2022 », destinée à sensibiliser les agents sur les violences faites aux femmes, a permis le déploiement d'un programme ambitieux, ateliers d'auto-défense dans les transports en commun, docu-débat, conférences, campagne d'affichage et boîte à outils.

Au-delà de ces actions phares, la Région poursuit ses efforts en matière de communication interne et externe, de recrutement et de mixité professionnelle, de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes, d'accès équitable à la formation et aux promotions.

Le plan d'action arrivant à son terme fin 2023, il sera nécessaire, tout en conservant les mesures qui doivent être pérennisées, de travailler à de nouvelles orientations en matière d'égalité professionnelle afin de viser le renouvellement du label AFNOR en 2024.

Notes

Région Île-de-France
Pôle Ressources Humaines

2 rue Simone Veil
93400 Saint-Ouen-sur-Seine