



Comité Technique Paritaire 23 novembre 2020 La CGT vous informe

Le 11 décembre 2020

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du Comité Technique Paritaire qui s'est tenu le lundi 23 novembre 2020 en VISIO

En présence de :

Pour les représentant-e-s de l'Autorité territoriale :

- des élu-e-s :

Mmes FITA (Présidente le matin), LUMEAU-
PRECEPTIS (Présidente l'après-midi),
BOURGUET, VINET, AZEMAR, EYSSERIC,
Mrs CASES, BRIANCON, GARRIGUES

- des DGD : Mmes VEDEL, LALA-ALQUIER

- des représentants des directions : Mmes
PEYRONEL (DRHT), CHOMET (DAPRH) ;Ms.
BALAGEAS (DEJ), ainsi que les membres de
l'Administration.

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel :

- CGT (4),
- CFDT (3)
- FAFPT (2) + 1 non-inscrite,
- FO (1),
- UNSA (2),
- SUD (2).

Faites-vous vous-mêmes votre propre opinion sur vos représentant.e.s du personnel en consultant les procès-verbaux des instances paritaires disponibles sur l'intranet :
<http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/instances-paritaires/le-comite-technique-paritaire/proces-verbaux-des-comites-techn.html>

Vos représentant.e.s CGT

Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE

Les élu.e.s CGT du CTP

Sommaire

Déclaration de la CGT : reconfinement saison 2. Et maintenant ?	3
POINT 1 : Pour information : Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID	3
POINT 2 - Pour avis : Mise en œuvre d'une prime Covid	7
POINT 3 - Pour avis : Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires.....	9
POINT 4 - Pour avis : Bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail et évolution du règlement pour 2021.....	11
POINT 5 - Pour avis : Temps de travail des CREPS, cycles spécifiques	13
POINT 6 - Pour avis : Mise à disposition de salariés du CRT.....	14
POINT 7 - Pour avis : Suppressions d'emplois (ajustement du tableau des emplois).....	16
POINT 8 - Pour avis : Approbation des procès-verbaux des séances du 9 avril, 30 avril, 19 mai	16
Questions diverses de la CGT	17

Déclaration de la CGT : reconfinement saison 2. Et maintenant ?

Dans notre déclaration, la CGT a demandé, à l'instar des collectivités comme la Ville de Rennes, de l'AMF, de France urbaine, de l'Association des DRH des grands Collectivités de **suspendre le jour de carence pour les agents régionaux**, ce qui avait été le cas lors du premier confinement, la collectivité s'appuyant sur un texte de loi qui le permettait.

A ce jour, aucun texte ne le permet mais des collectivités, devant le risque sanitaire, l'ont suspendu sans texte réglementaire.

La Région Occitanie, bien qu'elle partage le principe ne souhaite pas à ce jour s'engager dans cette mesure sans cadre réglementaire.

Si la Présidente du CTP Madame FITA a réaffirmé l'importance du service public et la valeur des fonctionnaires en cette période de crise sanitaire, il est dommage que ces paroles ne se concrétisent pas par des actes forts pour les agents régionaux. Enfin, Mme FITA a relayé **la demande de la Présidente Carole DELGA de transférer la compétence Santé de l'Etat aux collectivités : La Région intégrerait de ce fait les compétences de l'Agence Régionale de Santé (ARS)**.

Notre déclaration intégrale est à retrouver sur : <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elue-s-cgt-au-ctp-du-23-novembre-2020-reconfinement-saison-2-et-maintenant/>

POINT 1 : Pour information : Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID

La proposition de l'Administration

Suite aux annonces faites par le Président de la République le 28 octobre dernier, de nouvelles mesures sont prescrites afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de **l'état d'urgence sanitaire** (décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020). A titre indicatif, une circulaire ministérielle du 29 octobre 2020 communique les instructions suivantes à destination des administrations de l'Etat :

- à compter du 30 octobre 2020, les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement être placés en télétravail 5 jours par semaine ; pour ceux dont les fonctions ne peuvent qu'accessoirement être exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail
- pour les agents amenés à travailler principalement ou totalement en présentiel (lorsque les nécessités de service l'exigent notamment), leurs conditions de travail doivent être aménagées afin de protéger leur santé et celle des usagers : aménagement des horaires de travail afin de limiter les interactions dans les transports notamment, organisation d'un système de prise de rendez-vous pour l'accueil du public si possible
- les seules exceptions à l'exercice des fonctions concernent les agents qui peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence (lorsque le télétravail et/ou l'aménagement du poste ne sont pas possibles) : cas contact à risque, personnes vulnérables, parent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège ou lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque.

Des consignes ministérielles indiquant les mesures à appliquer dans la fonction publique territoriale restent attendues. La rubrique « travailler en temps de Covid » est régulièrement mise à jour, notamment sur les modalités de placement en autorisation d'absence.

Par ailleurs, suite à l'attentat de Nice le 29 octobre dernier, le plan Vigipirate est passé au niveau « **urgence attentat** ».

Un point sur l'évolution de la situation a également été fait lors des CHSCT des 2 et 10 novembre 2020. Les éléments communiqués seront mis à jour en séance.

Les textes publiés depuis mi-octobre :

- Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire
- Décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
- Décision en référé du Conseil d'Etat le 15 octobre suspendant l'application du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 (liste limitée de pathologies ouvrant droit au chômage partiel)

- Arrêtés préfectoraux instaurant le couvre-feu dans les Métropoles de Toulouse et Montpellier, puis généralisation des mesures de couvre-feu dans 54 départements métropolitains
- Instauration du confinement à compter du 30/10/2020 pour une durée minimale de 4 semaines et publication des attestations de déplacement professionnel (en ligne sur l'intranet, à la signature des direct.eur.rice.s ou des autorités fonctionnelles)
- Publication le 29/10/2020 des protocoles sanitaires découlant de la mise en œuvre du reconfinement : Education Nationale et Ministère du Travail
- Relèvement au niveau « urgence attentats » du plan Vigipirate le 29 octobre
- Publication de la mise à jour de la FAQ DGAFP le 3 novembre
- Décret n° 2020-1635 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 : ce décret établit une liste à nouveau élargie de pathologies rendant particulièrement vulnérable au COVID-19 et prévoyant la possibilité de chômage partiel, donc, par symétrie, d'ASA pour la fonction publique, dans les cas où « les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées définies au 2° de l'article 1^{er} » du même décret ;
- Circulaire du Ministère de la Transformation et de la fonction publique du 10 novembre 2020
- Note de la Direction Générale des Collectivités Locales du 12 novembre 2020

L'article L4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre *"les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs"*

1- Point sur les mesures de sécurité renforcée dans le cadre du plan Vigipirate – urgence attentat

Pour les bâtiments hors EPLE : DPMG (cf <http://www.sgdsn.gouv.fr/plan-vigipirate/>)

Le point a été fait avec la secrétaire du CHSCT le jeudi 29 octobre, puis présenté en CHSCT le 2 novembre.

Pour les EPLE : cf infographie Education Nationale

2- Point sur la rentrée d'automne dans les EPLE, les lycées agricoles et les CREPS – Agents régionaux des lycées et des CREPS

Le protocole sanitaire a été mis à jour, revenant aux mesures qui prévalaient pour le déconfinement en mai et prévoyant l'organisation des flux par marquage au sol, le maintien des classes dans une salle dédiée, l'accentuation du nettoyage manuporté.... Les protocoles diffusés par la Région, et accessibles sur l'intranet, restent applicables.

Le renforcement du protocole sanitaire a été annoncé jeudi 5 novembre 2020 par le ministre de l'Education nationale Jean-Michel Blanquer, dans une lettre adressée aux proviseurs, indiquant « Au moins 50% d'enseignement en présentiel pour chaque élève ; un plan de continuité pédagogique dans chaque lycée ; une attention particulière apportée aux lycées professionnels pour lesquels la mise en œuvre de l'enseignement à distance est plus complexe ».

3- Point sur la généralisation du télétravail - Agents des services généraux

Extrait du message adressé le 29 octobre à tous les agents régionaux :

(...)

Pour les agents des services généraux, la règle est d'étendre le télétravail ou le travail à distance jusqu'à 5 jours par semaine, pour la majorité des agents qui sont équipés et dont les missions sont télétravaillables. Pour les 17% d'agents non encore équipés, ils le seront progressivement dans les semaines qui viennent. Dans l'attente, ils devront être présents sur site, dans le respect des distanciations physiques.

Parmi les agents des services généraux, celles et ceux qui assurent des missions de soutien aux agents des lycées et aux agents mobilisés pour l'accueil du public, ou la continuité de chantiers ou de fonctionnement de dispositifs techniques, certains pourront être amenés à limiter le télétravail à 3 jours maximum par semaine. Peuvent être concernés, au cas par cas, certains agents des directions ou services suivants : DEJ, DMOE, DAPRH, DQVTF, DPMG, DirMer, DSIUN, DCIC, DRPP, DEF, DMP, DA et Service de gestion des correspondances. Pour ces directions, le dialogue interne doit permettre de fixer le dispositif nécessaire, d'ici lundi soir.

Les managers devront quant à eux, assurer 2 jours en présentiel, notamment pour être aux côtés de ceux de leur service mobilisés sur site.

Message adressé vendredi 30 octobre au comité de direction :

(...) dans la perspective de la reprise d'une grande partie de nos équipes lundi prochain, il me semble utile de vous communiquer quelques éléments qui vous permettront de veiller à leurs modalités de travail et de répondre à leurs premières questions, sachant que la rubrique intranet « travailler en temps de Covid » est en cours de mise à jour, donc à consulter régulièrement. Bien évidemment, toutes les mesures de prévention mises en place sur nos sites restent applicables, et les gestes barrière sont plus que jamais de rigueur :

- Nous ne sommes pas en service minimum : contrairement au printemps, ce sont aujourd'hui l'ensemble des missions qui doivent être rendues dans les meilleures conditions, en télétravail autant que possible, et en présentiel dans tous les cas où c'est indispensable ou nécessaire au bon équilibre des missions et des agents. Il vous appartient d'organiser la présence des agents de vos directions sur la base de plannings permettant le respect des mesures de prévention et, si possible, la présence d'1 seul agent par bureau, en veillant à une aération régulière des locaux occupés. Cet accompagnement justifie notamment la présence sur site demandée aux managers ;
- Le télétravail doit donc être privilégié au maximum, dans le respect des missions mais aussi de l'état d'esprit de chacun.e : il vous faut être souple dans l'organisation et le nombre de jour de présence des agents placés sous votre responsabilité. Comme à l'accoutumée, ceux-ci badgeront en « wba » lorsqu'ils sont en télétravail, et sur les badgeuses lorsqu'ils sont sur site ;
- Les déplacements restent possibles pour les équipes qui sont en relation avec la compétence « éducation » ou dont la présence sur le territoire régional est indispensable à l'exercice de leurs missions ; ils sont toutefois à proscrire lorsqu'ils ne sont pas essentiels, dans la logique même du confinement ;
- Les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle ;
- Les moments de convivialité réunissant les agents sont désormais malheureusement à proscrire ;
- La mise à jour de la typologie des pathologies de vulnérabilité est attendue du Ministère de la Fonction Publique, elle ne doit pas vous empêcher de veiller à protéger les agents dont la situation de santé vous semble devoir faire l'objet d'une attention particulière : les services Santé et Prévention de la DQVTF, ainsi que les médecins de prévention, se tiennent à votre disposition.

Enfin, afin d'assurer la meilleure prévention possible, nous sommes tou.te.s incité.e.s à télécharger l'application « tousAntiCOVID », et à l'activer en permanence.

Le télétravail est une mesure susceptible de s'appliquer en cas de confinement ou d'intempéries dans le cadre d'une alerte rouge. La menace d'une épidémie est une circonstance exceptionnelle permettant d'imposer le télétravail au salarié sans son accord ([article L. 1222-11 du code du travail](#)). Il s'agit alors d'un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité [de l'entreprise] et garantir la protection des salariés. Ce n'est pas le cas dans ce 2^e « confinement ».

Selon la dernière version en ligne du protocole destiné aux entreprises privées, le télétravail "doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent". Pour les salariés qui peuvent effectuer toutes leurs tâches à distance, "le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100%".

Le protocole prévoit également une organisation du travail permettant "d'aménager le temps de présence en entreprise" des employés dont certaines tâches seulement "ne peuvent être réalisées en télétravail", de manière à réduire au maximum leurs déplacements et les "interactions sociales" : le travail en présentiel doit être le plus limité possible, quand il reste en partie nécessaire.

Le protocole rappelle que les employeurs "fixent les règles applicables" en matière de temps de travail, dans le respect cependant du "dialogue social". Il ne change donc pas le cadre légal du télétravail.

Si le télétravail "peut avoir lieu au domicile ou en dehors du domicile" selon le protocole, les agents régionaux – en application du règlement de télétravail – exercent leurs missions depuis leur domicile, le cas échéant depuis une 2^e adresse qui doit être dûment déclarée et remplir l'ensemble des conditions de sécurité qui s'imposent.

Les horaires et le temps de travail attendus restent les mêmes : les journées de télétravail sont comptabilisées dans le logiciel de gestion du temps (badgeage depuis le PC) au réel dans le respect des bornes horaires de journée (7h30-19h30) dans la limite du temps attendu, ce qui permet de définir un niveau collectif de travail et de garantir une séparation claire entre obligations professionnelles et vie privée.

La semaine du 2 novembre a permis de préciser, dans chaque direction, les modalités qui s'appliquent pendant toute la période.

La discussion

Lors des échanges avec l'Administration, nous avons eu la confirmation que la Région Occitanie va financer la deuxième campagne de tests : en Occitanie, les cibles prioritaires pour tests antigéniques sont les personnels de l'Education Nationale et les ARL. Des infirmier.e.s vont être mobilisé.e.s.

La CGT est revenue dans la discussion sur les points suivants :

1) Les équipements de protection individuelle (EPI)

Nous avons fait remonter les interrogations de nos collègues ARL à qui sont parfois refusés les EPI. Le directeur de la DEJ a précisé que les établissements ont pour mission de financer, via la dotation d'établissement, des produits de nettoyage, ainsi que des activités pédagogiques telles que des voyages scolaires.

Or ces voyages n'ont pas eu lieu en raison de la crise sanitaire, et les dotations peuvent donc être affectées à l'achat de produits sanitaires adaptés à la crise COVID 19, même s'ils sont plus chers. Le Directeur confirme la demande de la Présidente de maintenir voire d'augmenter jusqu'à 3% les dotations de 2021.

En marge de cette question sur les EPI, nous nous sommes opposés aux demandes de certains proviseurs qui prétendent imposer des missions de sécurité aux agents des lycées, alors que ces missions ne sont pas dans leurs fiches de poste et ne relèvent pas de leur responsabilité.

2) Le rôle des instances dans la gestion de la crise sanitaire

Nous demandons la mise en place d'une collaboration plus étroite entre CHSCT et CTP, durant le temps de la crise sanitaire, avec la présence de membres du CHSCT dans les groupes de travail découlant du CTP. Cela est rendu possible par le fait que les syndicats peuvent désigner leurs représentants aux groupes de travail.

Nous avons également souligné le caractère unilatéral des relations entre CHSCT et DQVTF, cette Direction n'associant les membres du CHSCT qu'à la fin des propositions, et non pas dès l'élaboration.

Enfin nous avons demandé que les deux instances, CTP et CHSCT se tiennent plus fréquemment durant la crise. **Et nous refaisons la proposition à la Collectivité d'intégrer des représentants du CHSCT au comité de suivi de la crise pandémique.**

3) La nouvelle mise en télétravail et en travail à distance des agents régionaux

Nous sommes revenus sur la frilosité des encadrants, en septembre, à accorder le télétravail à des agents partageant leurs bureaux et à des agents contractuels. Le reconfinement montre à ces encadrants, qui en doutaient vraisemblablement, que la continuité de l'action publique est bien réelle, nonobstant le télétravail...

Mais nous avons alerté sur les conséquences à venir : en parallèle, nous allons assister à une phase de burnout et d'arrêt maladies parce que les agents essaient de conserver une motivation dans un contexte où le collectif de travail existe très peu. En effet la relation humaine directe est une composante essentielle, non seulement du bien-être mais aussi de l'efficacité au travail. **Nous avons donc insisté sur l'importance cruciale d'imaginer des manières de produire du collectif, car les remontées des agents nous prouvent que cela n'est pas fait.**

Car les agents ne sont pas remis du premier confinement, et sont sous pression, comme l'ensemble de la société. Ils ont compris les travers et dérives du télétravail contraint 5 jours sur 5. L'épuisement psychique est généralisé. Il n'est pas question pour nous de nous opposer à cette mesure sanitaire protectrice qu'est le télétravail ; nous disons plutôt que dans ce contexte, **il est d'autant plus décisif de renforcer le collectif,** avec des nouvelles démarches.

Il y a en outre deux poids deux mesures dans la collectivité notamment entre les services installés au siège et les services territorialisés, comme si l'éloignement favorisait l'interprétation des règles. En effet, nous avons signalé au CHSCT que **les services régionaux de transport des Maisons de Région ont constitué des foyers épidémiques avant le reconfinement. Au moins deux services régionaux des transports (SRM), de l'Ariège (Foix) et de l'Aveyron (Rodez) ont dû être fermés en octobre dernier à cause de cas contact COVID.**

Or, à l'occasion du reconfinement, ces services ont été identifiés comme devant rester accessibles au public en présentiel. D'après les remontées d'agents SRM du Gard à Nîmes, de l'Ariège à Foix et du Tarn-et-Garonne à Montauban, le travail à distance / télétravail n'a pas été mis en place pour deux raisons principales :

- Absence d'équipements des agents

- Refus de l'encadrement de revoir l'organisation du travail afin de mettre autant que possible les agents en télétravail tout en assurant les missions d'accueil du public.

Nous avons donc demandé au CHSCT que l'Administration rappelle à ces encadrants et au Directeur de la Direction Mobilités Proximité que :

- **Le télétravail est en ce moment une obligation et non une option**
- **La circulaire ministérielle du 29 octobre 2020 sur la continuité du service public préconise d'organiser un système de prise de rendez-vous pour recevoir le public**
- **Il est impératif de continuer à équiper les agents qui ont des missions télétravaillables**

Par ailleurs, nous avons appris que les collègues des Maisons de Région accueillent des stagiaires de la formation professionnelle inscrits dans des parcours de formation qui ont été transformés en formation à distance, et qui nécessitent un équipement que ces stagiaires ne possèdent pas.

Si cet accueil concerne peu de stagiaires à ce jour, la situation met en évidence l'absence de protocole adapté à ces lieux, qui ont assez peu fait l'objet d'ajustements liés à la crise sanitaire.

De même, nous avons attiré l'attention sur le fait que les autorisations de télétravail ne sont pas conformes à la règle générale en cours sur les sites centraux, alors que ces agents relèvent bien des services généraux.

4) La suspension du jour de carence

Nous sommes d'accord avec la DAPRH ! En effet, la Direction des Ressources Humaines confirme que le maintien du jour de carence n'incite pas les agents cas contacts à s'isoler, en arrêt maladie, du fait de l'impact sur les revenus, et cela favorise la propagation du virus.

Nous avons fait valoir l'importance de faire pression sur les autorités nationales, et notre organisation s'est fait le relais de cette demande au niveau national¹.

Les réponses de l'Administration

La DGD Mme VEDEL a mis en exergue la charge de travail des équipes de la DQVTF, pour opposer une fin de non-recevoir à notre demande d'adapter le nombre de CTP et CHSCT à la crise sanitaire. Elle n'a pas admis le caractère unilatéral du travail de l'Administration avec le CHSCT.

Face aux remarques des représentants syndicaux qui montrent que la crise introduit de la confusion dans les missions des agents, l'Administration a reconnu que certains établissements s'autorisent des demandes illégitimes, comme celles de faire assumer par les ARL des missions de sécurité.

L'augmentation de l'absentéisme est réel, et nous l'avions annoncée : l'Administration a engagé une campagne de remplacements, et a aménagé à un assouplissement des procédures de recrutement.

700 candidatures ont été reçues depuis la parution des offres d'emploi, et pourtant des postes ne sont pas pourvus, du fait par exemple de candidatures moins importantes sur les sites Ouest que sur les sites Est. Cela doit également nous interroger sur le peu d'attractivité des emplois et revenus offerts.

Enfin, **concernant le jour de carence, la Collectivité n'est pas opposée à sa suppression**, mais ne s'engagera pas sans texte. Nous regrettons que notre Collectivité, parmi les plus grandes de France, ne soit pas plus audacieuse. Elle aurait le mérite, en supprimant le jour de carence, de faire avancer le débat de santé publique.

POINT 2 - Pour avis : Mise en œuvre d'une prime Covid

La proposition de l'Administration

Faisant suite à l'annonce du Directeur Général des Services en date du 29 octobre 2020, il a été prévu dans le cadre de l'entrée en vigueur d'un nouvel état d'urgence sanitaire prévu par le Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 la mise en place d'une prime dite COVID 19.

En effet, les mesures prises en application de ce Décret organisent le maintien de l'activité des services publics, en particulier dans les établissements d'enseignement.

La circulation active du COVID 19 durant cette phase implique par ailleurs le renforcement des mesures sanitaires pour l'accueil des usagers.

¹ <https://nvo.fr/filsocial/jour-de-carence-suspendu-pour-les-agents-publics-une-avancee-a-generaliser-selon-des-syndicats/>

Le décret précisant les modalités d'octroi de la prime dite Covid, prévoit la possibilité de son instauration pour les agents « pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail ».

Dans ces conditions les personnels affectés au sein des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et CREPS, sont appelés à mettre en œuvre des protocoles sanitaires renforcés pour prévenir les risques de contamination virale, ce qui implique un surcroît dans leurs activités d'entretien des locaux et de gestion des protocoles de restauration en particulier.

Par ailleurs, certains personnels, dans le cadre du maintien du fonctionnement des services publics durant cet état d'urgence, voient leur activité nécessairement affectée pour assurer le respect des mesures sanitaires dans leurs échanges avec les usagers lycéens/collégiens et écoliers, fréquentant physiquement les services publics (Contrôleurs des services régionaux des transports). Ce dispositif pourrait le cas échéant, concerner, certaines fonctions d'accueil dès lors qu'elles connaîtraient un surcroît lié à la mise en œuvre de mesures sanitaires, missions complémentaires pour contribuer à la limitation de la propagation virale.

Aussi le Comité technique Paritaire est sollicité pour avis au titre de sa compétence sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents sur :

1 – La mise en place d'une prime dite COVID 19

2 – Ses bénéficiaires à savoir :

- Les agents des établissements d'enseignement (Lycées/CREPS), soumis à la mise en œuvre des protocoles sanitaires renforcés impliquant un surcroît de travail – Prime de niveau 1
- Les agents affectés à des missions impliquant la mise en œuvre des protocoles sanitaires renforcés en raison de leur interaction directe et régulière avec les usagers lycéens/collégiens/écoliers, contrôleurs des transports scolaires - Prime de niveau 2
- Le cas échéant certaines fonctions d'accueil dès lors qu'elles connaîtraient un surcroît lié à la mise en œuvre de mesures sanitaires, missions complémentaires pour contribuer à la limitation de la propagation virale – Prime de niveau 2

3- Ses critères d'attribution :

- Montants forfaitaires
- Conditionnée à la présence effective sur site impliquant une proratisation en fonction des absences effectives sur la période durant laquelle ces établissements ou services seront maintenus accessibles à l'ensemble de leurs usagers dans le cadre de l'application des mesures liées à l'état d'urgence sanitaire. La proratisation intégrale sera appliquée pour toute absence excédant, hors périodes de vacances scolaires dans les établissements d'enseignement et hors congés annuels, jours ARTT et jours de récupération dans les autres services, une franchise de 5 jours calendaires.

La discussion

Lors de la présentation, il nous est confirmé que les montants de la prime COVID seraient de :

- **150 à 200 € pour les agents des lycées et des CREPS** (prime de niveau 1) → ces agents sont soumis à la mise en œuvre des protocoles sanitaires renforcés impliquant un surcroît de travail.
- **80 € pour les contrôleurs de transport** (prime de niveau 2) → Ces agents sont affectés à des missions impliquant la mise en œuvre des protocoles sanitaires renforcés en raison de leur interaction directe et régulière avec les usagers lycéens/collégiens/écoliers.
- **0 € pour les autres agents mobilisés depuis le 17 mars 2020**

Elle serait versée sur la paie de février 2021. Il va sans dire que **toutes les OS ont fait part de leur très grande déception face à la proposition faite par l'Administration**. Les agents régionaux ne demandent pas l'aumône, simplement du respect et de la reconnaissance. Le compte n'y est pas !

Les représentants du personnel et en particulier ceux de la CGT avaient reçu concernant la prime exceptionnelle COVID une fin de non-recevoir brutale au CTP du 30 avril dernier. **On aurait pu se réjouir de la volonté de la Collectivité d'attribuer cette prime exceptionnelle légalement plafonnée à 1000 euros afin de reconnaître la mobilisation des agents en présentiel ou en télétravail ou assimilé pendant l'état d'urgence sanitaire.**

La proposition de l'Administration ne répond pas à ce besoin de reconnaissance. Au contraire, cette proposition va générer des mécontentements, susciter des déceptions et des concurrences, et être contre-productive. **C'est une fois de plus une occasion manquée de fédérer les agents.**

Dans ce contexte difficile pour le monde du travail, discuter dans ces conditions de cette prime symbolique est déplacé. La CGT aurait préféré une réelle concertation, qui aurait permis aux représentants syndicaux d'amener des éclairages complémentaires directement issus du terrain. Notamment, dans la proposition de l'Administration, créer une différence entre ARL et ASG nous semble problématique. La CGT a demandé que soit également attribuée une prime aux agents des ports.

Cette déception s'ajoute aux annonces de la Présidente Carole DELGA du report sine die de la mise en place du RIFSEEP pour les ARL.

Enfin quel que soit le montant de la prime COVID, elle ne modifiera en rien les manques de moyens pour accomplir la mission sanitaire que doivent réaliser les agents. 212 agents vulnérables dont près de 200 dans les lycées sont contraints de rester chez eux et manquent dans les effectifs pour la production du service public.

Les réponses de l'Administration

L'Administration n'a pas souhaité ouvrir de discussion sur la prime COVID. Elle est à accepter en l'état afin de reconnaître l'investissement des ARL de la Région. C'est le souhait de la Présidente d'instaurer une prime, qualifiée par la DGD Mme VEDEL de « petit coup de pouce ».

Les marins sont des salariés de droit privé et par conséquent, la prime COVID n'est pas applicable. Nous regrettons qu'en répondant sur le volet statutaire, l'Administration n'ait pas apporté de réponse à la difficulté de réaliser le travail en milieu confiné comme le souligne l'interpellation des marins à la Collectivité.

Votes

Au vu de la consistance des débats, **la CGT a demandé de reporter le vote** et de reprendre la discussion sur le montant et les bénéficiaires. L'Administration a maintenu le vote au CTP. Les organisations syndicales se sont unanimement abstenues.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)			3	
FO (1)			1	
UNSA (2)			2	
FAFPT (2)			2	
SUD (2)			2	
Non inscrit (1)			1	
TOTAL			15	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

POINT 3 - Pour avis : Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires

La proposition de l'Administration

Lors du CTP du 7 décembre 2017, le dispositif des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires dans le cadre du régime indemnitaire de la Région Occitanie a été présenté et a par la suite adopté en Assemblée Plénière.

Il prévoyait les conditions suivantes de mise en œuvre :

- Personnels concernés : Agents titulaires, stagiaires et contractuels relevant des catégories B et C
- Critères d'attribution : Réalisation d'Heures Supplémentaires à la demande de l'encadrement essentiellement dans le cadre de manifestations protocolaires ou de charges de travail supplémentaires ponctuelles
- Application du contingentement mensuel des IHTS :
 - o Emplois non soumis au contingent mensuel d'IHTS : Chauffeurs protocolaires,
 - o Emploi ouvrant droit au bénéfice des IHTS sous réserve d'accord préalable de l'administration : tout autre emploi éligible amené à réaliser ponctuellement et pour une durée limitée des heures supplémentaires pour assurer la continuité du service public.

Ainsi, le dépassement du contingent mensuel des heures supplémentaires avait été envisagé pour la seule catégorie des chauffeurs protocolaires dont l'activité peut nécessairement être impactée par le calendrier institutionnel de la collectivité.

Le contexte sanitaire qui a entraîné une forte implication des centres de décision de la collectivité a mis en exergue la nécessité de pouvoir s'appuyer de manière soutenue sur les services administratifs en charge de l'organisation et de la coordination institutionnelle constituées par les secrétariats de direction de l'exécutif et de la direction générale des services.

L'implication de l'exécutif et de la direction générale dans la réponse institutionnelle que ce contexte s'inscrivant dans la durée, il est nécessaire d'organiser les services en conséquence et de prévoir la possibilité d'une mobilisation plus conséquente si nécessaire des équipes en charge de l'assistance administrative.

Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de compléter le dispositif des IHTS actuel en introduisant la catégorie des secrétariats de direction générale et du cabinet de l'exécutif dans la catégorie des personnels autorisés à accomplir des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel de vingt-cinq heures.

La discussion

Il est précisé dans lors des débats que les assistantes de catégorie C et B du Cabinet perçoivent déjà des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS). Pour les Heures Supplémentaires, il faut travailler effectivement au-delà de l'amplitude horaire de 12h.

Pour la CGT, nous nous étonnons de n'avoir aucune information sur le volume réel d'heures supplémentaires effectué par les 15 personnes concernées par la proposition, sur leur statut (pour rappel, les CDD et CDI n'ont pas droit à ces IHTS), et sur la durée limitée par décret qui doit être mentionnée à la mise en place de cette mesure.

Nous ne sommes pas favorables à une mesure qui remplace l'embauche de personnel par un surcroît de travail pour ceux qui sont en place.

Nous avons rappelé que **l'Article 6 du n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires**² prévoit 2 cas de dépassement qui donnent lieu à information du CTP.

D'après les chiffres de l'Administration en 2019 : **32 667 Heures Supplémentaires ont été comptabilisées pour 11,5 millions d'heures de travail produites par les agents au total**, soit 0,3%. Les heures supplémentaires sont donc très marginales. La CGT s'interroge sur l'absence d'embauches par la contrainte budgétaire ?

Les réponses de l'Administration

L'Administration n'a pas répondu précisément et entretient la confusion entre les deux cas prévus par le décret, en mettant en place un « droit permanent » à heures supplémentaires, pour des circonstances exceptionnelles, et sans date butoir pour cette mesure.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (3)		3		
FO (1)		1		
UNSA (2)			2	
FAFPT (2)			2	
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)		1		
TOTAL		11	4	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000407350/2020-12-04/>

POINT 4 - Pour avis : Bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail et évolution du règlement pour 2021

La proposition de l'Administration

Bilan 2020 :

Après adoption en décembre 2019 par l'Assemblée Plénière du principe et du règlement de généralisation du télétravail, la campagne de candidatures au télétravail a été lancée début janvier 2020 avec pour principe, notamment, pour les agents éligibles, d'un nombre de jours maximum télétravaillés borné à 1 jour fixe pour les agents non managers et à 1 jour mobile pour les managers sous réserve de validation hiérarchique.

Ce sont ainsi 818 candidatures qui ont été validées dont :

- 155 managers (51,32% de l'ensemble des managers) et 663 agents (38,88% de l'ensemble des agents)
- 95% des expérimentateurs télétravail poursuivent dans le cadre de la généralisation
- Ensemble des Pôles et Directions représentées

Le déploiement du dispositif était conditionné par l'équipement en PC portables des agents retenus selon un planning fourni par la DSIUN qui prévoyait un démarrage effectif début mars et un terme en septembre 2020.

La période de confinement imposée par l'accélération de la propagation de la Covid 19 a eu pour conséquence la mise en place d'un PCA dans les Services Généraux et de fait, l'équipement prioritaire des agents qui en faisaient partie afin qu'ils maintiennent le service public régional en fonctionnement.

Même si cela ne saurait constituer un modèle de télétravail, près de 1500 agents des services généraux finalement ont travaillé depuis leur domicile pendant la période de confinement.

Dans ces conditions, les modalités de télétravail initialement envisagées ne semblaient plus appropriées au vu l'évolution du contexte et dans la mesure où beaucoup d'agents avaient pu expérimenter le travail à distance.

Aussi, la Présidente et le DGS ont souhaité questionner en juin les agents des services généraux afin de savoir comment s'étaient déroulées ces 8 semaines de confinement et quelles étaient leurs souhaits d'évolution du dispositif de télétravail. Sur ce point, l'enquête a démontré que davantage d'agents souhaitaient durablement télétravailler ainsi qu'un large souhait d'évolution du nombre de jours télétravaillables par semaine.

Dans ces conditions, la Présidente a autorisé dès juin 2020 la possibilité aux agents éligibles de télétravailler depuis leur domicile jusqu'à 2 jours par semaine.

Compte-tenu de la circulation active du virus et également à des fins d'expérimentation, cette possibilité a été étendue à tous les agents courant septembre 2020 sous réserve de présence sur site a minima 3 jours par semaine.

Evolution du règlement de télétravail 2021

Pour information, le télétravail a fait l'objet de 4 groupes de travail Administration/représentants des organisations syndicales depuis début 2020 et le dernier en date, celui du 19 octobre, a permis de présenter les éléments de cadrage du projet de règlement 2021 et d'y échanger sur les éléments soumis à la discussion.

Après avoir sollicité l'avis du CHSCT le 10 novembre dernier (19 votes favorables, 1 défavorable), celui du CTP est donc demandé sur le projet de règlement de télétravail que vous trouverez en annexe.

Ce document sera ensuite soumis à la Commission Permanente de décembre.

La discussion

Nous rappelons la position de la CGT : le centre de gravité doit rester le lieu professionnel, de préférence son propre bureau, et sinon, un tiers-lieu professionnel. On pourrait presque dire que peu importe le nombre de jours, mais en l'état actuel de non-visibilité sur les tiers lieux, notre position reste celle que nous avons toujours tenue : 1 ou 2 jours, au choix de l'agent, et comme maximum, même si l'on sait que certains agents qui résident loin sont désireux de réduire leurs temps de trajet.

Nous notons des avancées dans ce nouveau règlement, notamment l'accès des CDD au télétravail, la possibilité d'avoir un fauteuil, ainsi que des modalités intéressantes pour les agents à 90%, ...

Mais pour la CGT, il reste des points litigieux sur le temps de travail, la déconnexion et les coûts.

Le règlement proposé est contradictoire et introduit de la confusion, puisqu'il indique que les heures ne sont pas écartées, mais dans la limite du temps attendu de l'agent, soit pour la majorité d'entre nous 7h57.

Pour rappel **la CGT préconise que la journée de télétravail ne dépasse pas la durée attendue**. Mais par ailleurs, le temps de travail doit être décompté c'est la loi. Donc pour que cela soit possible, il faut étudier les comportements : la durée réelle réalisée par les agents, les horaires de déconnexion. Ces données nous permettraient de travailler concrètement sur la pertinence des modalités de déconnexion – qui est un droit - modalités dont il faut définir si elles sont incitées ou imposées. En l'absence de ce travail, il est difficile de prendre position.

Nous avons rappelé que le télétravail en situation d'urgence, ce n'est pas tout à fait la même chose que le télétravail en situation normale, notamment sur les mesures « compensatoires » propres à préserver le collectif.

C'est dans cette logique que nous trouvons important que le règlement que nous étudions ici comporte une partie spécifique ou que soit élaboré un règlement spécifique sur le télétravail en situation exceptionnelle. Il nous semble que ce travail n'est pas réellement entamé.

Cette question du soutien au collectif de travail devrait apparaître dans le règlement : « dans les services ou unités où la majorité des agents est en télétravail, des modalités de travail particulières seront prévues pour lutter contre l'isolement et l'affaiblissement du collectif de travail ».

Enfin, sur les coûts : **nous demandons une participation aux frais internet, d'électricité, d'eau et de chauffage/climatisation**. D'un côté, la collectivité fait des économies lorsque les agents sont massivement en télétravail. D'un autre côté, un agent n'a pas à payer pour travailler, quand bien même il ferait des économies de transport.

La situation de bien des travailleurs – on pense aux conjoint.e.s ou soutiens de famille des agents régionaux - s'est précarisée avec la crise sanitaire, et c'est une chance que les agents publics n'aient pas de baisses de revenus : c'est une chance pour l'économie de la cellule familiale, et pour l'économie tout court. Et rappelons que la diminution des transports est d'abord et avant tout une économie pour la planète.

Nous avons demandé qu'un calendrier soit rapidement proposé, pour qu'enfin le travail sur les données chiffrées débute.

Par ailleurs, le règlement sur le télétravail prévoit un bilan. Ce qui nous importe c'est de trouver dans ce bilan les éléments suivants, entre autres :

- **Déconnexion³**
- **Troubles musculo-squelettiques et risques psychosociaux**
- **Impact sur le collectif de travail et axes d'amélioration**
- **Remontée des coûts**
- **Tiers-lieux**

Les réponses de l'Administration

L'administration précise qu'il n'y a pas techniquement possibilité d'écartage en badgeage sur les PC (badgeage WBA), donc il y a possibilité de moduler le temps de travail selon les jours. En revanche, ce qui n'est pas accepté, c'est de récupérer des heures cumulées en télétravail. Cette disposition crée de la confusion pour de nombreux agents et n'est pas conforme à la loi.

La campagne de candidature 2021 sera lancée « normalement » afin que chaque agent puisse faire l'autoévaluation des risques liés à son installation dans son logement privé. Les conditions sanitaires détermineront les évolutions. Les agents qui télétravaillent actuellement n'interrompent pas leur télétravail, même si leur demande est en cours d'instruction.

La DQVTF avait sollicité la DSIUN pour avoir l'état des connexions hors temps de travail habituel. Mais les connexions recensées comprennent aussi les mises à jour des applications, ce qui ne permet pas d'avoir une vision juste des connexions des agents. Cependant le volume horaire correspondant aux badgeages est décompté par l'application informatique.

Le choix d'une charte ou d'un règlement sera à définir. A ce jour, il est avéré que les chartes sont moins suivies que les règlements.

³ <https://ugictcgt.fr/sondage-2020-droit-deconnexion/>

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)				
Non inscrit (1)	1		2	
TOTAL	13		2	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

POINT 5 - Pour avis : Temps de travail des CREPS, cycles spécifiques

La proposition de l'Administration

Depuis le dernier trimestre 2019, l'administration régionale a rencontré à 5 reprises (4 octobre et 7 novembre 2019, 7 février, 2 mars 2020 et 19 octobre 2020) les représentants syndicaux de la collectivité afin d'échanger avec eux sur l'état des pratiques en matière d'organisation et de temps de travail au sein des CREPS dans la perspective d'élaborer un projet de règlement du temps de travail des Agents Régionaux de ces établissements.

Entre et depuis ces temps d'échange, un travail a été mené avec les CREPS situés en Occitanie et des éléments ont pu être apportés permettant de bien comprendre les missions de ces établissements, leurs contraintes de fonctionnement et l'organisation du travail des agents régionaux en leur sein.

La DSPORT et la DQVTF ont également rencontré sur chaque site les agents régionaux des CREPS, et ce, à 2 reprises :

- Une 1^{ère} fois en septembre-octobre 2019 pour présenter aux agents la démarche de constitution d'un règlement de temps de travail spécifique, mieux comprendre leurs organisations et répondre à leurs questions ;
- Une 2^{ème} fois en septembre-octobre 2020 pour leur présenter les projets de règlements de temps de travail spécifiques (la réunion avec les agents du CREPS Montpellier programmée le 15 octobre a été reportée à une date ultérieure pour raisons sanitaires ; dans l'attente les agents ont été invités à transmettre leurs questions par mail).

Ce travail a par ailleurs été mené en concertation avec les Directions des CREPS, et outre une réunion rassemblant les 3 équipes le 12 mars dernier, elles ont été sollicitées en amont et en aval de la rédaction des projets de règlements.

En conséquence, compte-tenu des modalités d'organisation propres aux CREPS situés en Occitanie, 2 règlements en annexes de ce document sont ainsi proposés : 1 pour les agents régionaux des CREPS de Toulouse et de Montpellier et 1 pour ceux du CREPS de Font-Romeu.

Les cycles ici présentés ont été exposés au CHSCT du 10 novembre 2020 (19 avis favorables, 1 défavorable).

A cette occasion, les ajustements suivants ont été apportés aux règlements en annexes :

- Règlements des ARC des sites de Toulouse, Montpellier et de Font-Romeu :
 - . Travail effectif (I.B) : retrait de la mention « paritaire » des instances représentatives des personnels des établissements auxquels les agents élus peuvent participer
 - . Paragraphe II.C : Ajout de la forme écrite à l'accord que pourrait donner un agent à une modification substantielle de son emploi du temps à l'occasion de la modification de son planning trimestriel
 - . Paragraphe II.F Astreintes - modalités de mise en œuvre : ajouts suivants (mentionnés en italique) « Un agent ne peut pas être placé en astreinte durant ses périodes de congés (*ou durant le week-end de repos cité dans le paragraphe II.B*) » et « Ce temps d'intervention est récupéré ultérieurement dans le cadre des heures de travail habituelles *et ce, dans un délai maximum de 2 mois.* »
- Règlement des ARC du site de Toulouse et Montpellier uniquement :
 - . II.B – Cas général : retrait de la phrase « Ceux-ci doivent néanmoins pouvoir bénéficier a minima chaque mois d'un week-end de repos ».

L'avis du CTP est sollicité sur ces documents qui seront ensuite soumis à la Commission Permanente de décembre pour une mise en œuvre opérationnelle envisagée au 01^{er} janvier 2021.

La discussion

Tout d'abord **nous ne cautionnons pas l'augmentation du temps de travail de ces agents**, qui ont des horaires très spécifiques justifiant largement l'application du décret du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Nous sommes surpris que le règlement sur le temps de travail soit déconnecté du détail des missions des agents des CREPS : en effet, les fiches métiers ne sont toujours pas rédigées, alors même que les agents du site de Font-Romeu font remonter l'existence de missions d'accueil de délégations internationales pour des stages d'oxygénation qui ne relèvent pas de leurs missions. En parallèle, les dotations d'emploi aux CREPS n'ont pas été présentées aux organisations syndicales.

Concernant le volume de RTT, nous nous étonnons que le nombre de jours dépende du mode de calcul sur 4,5 jours hebdomadaires (→ 17,5 jours de RTT) ou 5 jours (→ 20 jours de RTT). L'explication de l'Administration ne nous a pas convaincus.

Les réponses de l'Administration

L'Administration a tenu compte des bornes horaires différentes selon les sites : 6h-18h et 7h-21h.

Les horaires décalés sont valorisés de manière différente de celles des ARL.

Monsieur Christophe FOURCADE, directeur adjoint de la Direction des Sports, rappelle les missions des CREPS, conformément à la Loi :

- Accueil et accompagnement des sportifs régionaux
- Promotion des actions en faveur du sport
- Développement des activités en faveur de la jeunesse et des classes populaires
- Mise en œuvre des offres de formation aux métiers du sport et animation

Dans ce cadre-là, la Région assure l'entretien général pour l'accueil, l'hébergement, la restauration, l'équipement et la maintenance des locaux

Font Romeu a une spécificité de valorisation internationale, via l'accueil de nombreux sportifs étrangers.

Les fiches métiers sont en cours de réalisation.

Autant d'inconnues qui ne permettent pas de nous positionner favorablement sur ce règlement.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)			2	
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)	0			
TOTAL	6	2	6	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

POINT 6 - Pour avis : Mise à disposition de salariés du CRT

La proposition de l'Administration

Avec 15,9 milliards d'euros de consommation touristique (soit 10 % du PIB régional) et 99 000 salariés dans ce secteur, le tourisme est une activité majeure pour le territoire régional. Deuxième industrie de la région, il devance l'aéronautique, le spatial et le BTP et se situe derrière l'agro-alimentaire et l'agriculture

La crise sanitaires actuelle impacte fortement et durablement le tourisme et les loisirs. Elle accélère la nécessaire transformation des politiques touristiques et conduit à redéfinir sur les prochaines années les

priorités pour répondre aux nouveaux enjeux du tourisme : environnement, pouvoir d'achat, solidarité, innovation, tourisme toutes saisons et de proximité, digitalisation....

Elle confirme également les nouvelles attentes en matière de tourisme en Occitanie, en France et à l'international.

Dans ce cadre, la Direction du Tourisme et du Thermalisme souhaite déployer 2 projets en lien avec les sujets d'innovation en termes de commercialisation et de digitalisation (analyse prédictive et prospective) qui nécessitent des compétences techniques spécifiques de haut niveau.

Pour le déploiement de ces projets, il est proposé la mise à disposition, à titre onéreux, de 2 salariés de droit privé du Comité Régional du Tourisme, pour une durée de 3 ans, afin de réaliser les projets suivants :

- **Projet lié au déploiement sur la période 2021-2023 d'une mission prospective devant conduire au déploiement de pratiques disruptives de distribution, de commercialisation et d'investissements (type *resort* pour les parcs de loisirs) des entreprises touristiques**
- **Projet visant à développer sur la période 2021-2023 des nouveaux modes multicanaux de production et de distribution de produits touristiques innovants**

La discussion

Après avoir pris traduit le document de présentation qui regorge d'anglicismes obscurs, témoignant sûrement de la faiblesse de notre langue française, nous nous étonnons qu'aucun organigramme actualisé ne nous ait été transmis, ce qui ne nous permet pas de comprendre les relations hiérarchiques et fonctionnelles de ces agents dans la Direction du Tourisme et du Thermalisme. Il s'avère que ces deux salariés, recrutés en urgence sur Toulouse pour répondre semble-t-il aux problématiques du secteur confronté à la crise sanitaire, dépendront du Directeur et du Directeur Délégué.

Si nous ne doutons évidemment pas de la compétence des personnes concernées, le sujet posé est celui de **la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et son absence de mise en œuvre dans la Collectivité** pour ne pas avoir à répondre en urgence à des besoins émergents. Sans cette démarche, nous ne sommes pas en capacité de nous positionner en toute clairvoyance sur ce point.

Les réponses de l'Administration

L'Administration s'appuie sur la possibilité offerte par la loi de recruter des agents de droit privé pour des missions définies qui ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre des compétences des agents régionaux. La filière touristique est très impactée par la crise actuelle, et les deux personnes recrutées ont pour mission d'accompagner la transformation des entreprises touristiques sur un versant technologique.

L'absence d'information précise sur le processus de recrutement, et le caractère très arbitraire du renouvellement ou non des CDD en charge de mission importantes dans certains services, nous fait considérer cette proposition comme plus opportuniste qu'objective.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (3)	3			
FO (1)			1	
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)			2	
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)	1			
TOTAL	6	6	3	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

POINT 7 - Pour avis : Suppressions d'emplois (ajustement du tableau des emplois)

La proposition de l'Administration

Au regard de l'évolution des missions, certains emplois doivent être requalifiés et transformés par une suppression et une création.

Pour rappel, l'équipe de scaphandriers qui travaille dans les ports de la région est constituée de 4 ouvriers des parcs et ateliers (OPA) mis à disposition par l'Etat, et de deux adjoints techniques territoriaux de deuxième classe. Les OPA perçoivent une indemnité pour travaux sous-marins prévue au décret 98-341 du 6 mai 1998. **Les 2 OPA concernés sont deux scaphandriers. Ils ont demandé leur intégration et sont accueillis dans le cadre d'emploi de technicien (catégorie B, filière technique).**

La discussion

Il s'agit d'intégrer des scaphandriers en tant que fonctionnaires territoriaux. Il n'y aura plus d'OPA à la Région Occitanie. La CGT a demandé à quel indice ces personnels vont être intégrés.

Les réponses de l'Administration

A notre question sur leur indice d'intégration, l'Administration indique qu'elle se basera sur les décrets et tables d'homologie instituant les correspondances entre les corps d'Etat et les cadres de la fonction publique territoriale.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	1			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)	2			
Non inscrit (1)	0			
TOTAL	14			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

POINT 8 - Pour avis : Approbation des procès-verbaux des séances du 9 avril, 30 avril, 19 mai

Nous profitons de ce (rare) moment d'unanimité pour l'approbation des PV pour rappeler à la Collectivité la nécessité **d'actualiser l'espace « instances paritaires »** avec la mise en ligne des PV approuvés et la mise à jour de la liste des membres des instances (CTP, CAP, CHSCT)

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	3			
SUD (2)	2			
Non inscrit (1)	0			
TOTAL	14			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

Questions diverses de la CGT

1/ Maintenance informatique : Il apparaît que la maintenance informatique est une mission indispensable et incontournable dans TOUS les lycées de la Région Occitanie. Lors du CTP des 13 et 14 juin 2019, la Collectivité avait fixé comme indicateurs théoriques pour assurer la maintenance informatique d'un ETP pour 1500 ordinateurs pour les lycées d'enseignement généraux et d'un ETP pour 1000 orles lycées d'enseignement professionnel.

Pour une bonne prise en compte de la mission, Nous avons alerté la collectivité que le parc d'ordinateurs devait comprendre à la fois les ordinateurs de la région mais également celui des établissements eux-mêmes. De ce fait, le besoin en maintenance dans les établissements est largement sous-estimé et dans d'établissements des agents électriciens ou du service général font fonction d'agents de maintenance informatique et parfois à temps plein, sans que le besoin n'ait été reconnu par la DEJ. Par conséquent, est-il possible de nous présenter :

- **un état des lieux des nominations des agents de maintenance informatique dans les établissements ?**
- **les modalités mises en place pour reconnaître la technicité de ces agents qui font fonction de ?**

Les réponses de l'Administration

La dotation est de 1 ETP pour 1500 PC dans les établissements d'enseignement général, et les lycées agricoles, et de 1 ETP pour 1000 PC dans les lycées professionnels. Les PC qui sont acquis sur fonds propres des établissements font partie de l'inventaire.

Monsieur le Directeur de la DEJ Gilles BALAGEAS précise qu'il s'agit soit d'ETP, soit de « coloration informatique » dans la mission d'un agent technique. Pour 2021, ce sont 54 postes à 100% qui seront recrutés au premier mars. 23 postes ont été créés pour 14 agents qui ont vu leur technicité reconnue et 17 postes supplémentaires ont été créés.

L'Administration a organisé, en juin, plusieurs sessions de formation à l'outil de gestion des parcs et de gestion des procédures. Le programme de formation se poursuivra dès mars 2021, et un repérage des besoins a été effectué.

2/ Forfait Mobilité Durable : Dans le cadre des mesures de la loi d'orientation des mobilités, les élu.e.s régionaux réunis en assemblée plénière le 19 décembre 2019 ont décidé la création d'un forfait de mobilité durable afin d'inciter les agents régionaux à opter pour des modes de déplacements doux et/ou limitant « l'autosolisme ». Les agents régionaux pourront ainsi bénéficier d'un **forfait de 200 € par an** s'ils se rendent au travail à vélo, en vélo à assistance électrique ou en covoiturage. Le forfait Mobilité Durable prévue par la Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités est applicable à partir du 1er janvier 2020.

Par conséquent, est-il possible à l'Administration de nous présenter les modalités d'attribution du forfait mobilité durable ?

Les réponses de l'Administration

La Collectivité nous indique que le décret n'est toujours pas sorti pour la fonction publique territoriale, seul un projet de décret est paru au printemps dernier. La délibération régionale, actée en décembre 2019, permettra de mettre en place rapidement les modalités d'octroi. Si le décret venait à tarder, la collectivité aura peut-être une action. Il serait important que le décret sorte avant le 31 décembre pour que le forfait puisse s'appliquer en 2021, sinon il faudra attendre 2022.

3/ Dialogue de dotation : lors de la discussion sur les indicateurs « emplois » dans les lycées, la CGT avait alerté la Collectivité sur les deux points suivants :

- La fragilisation des postes d'entretien général, qui globalement perdent des postes, alors que la méthode de nettoyage par pré imprégnation se généralise. L'utilisation des locaux par les Greta augmente également la charge de travail.
- La nécessité de retravailler et clarifier les indicateurs de pondération, qui tiennent compte de l'âge des agents, du nombre de temps partiels, des restrictions médicales, de l'agrandissement à venir des établissements...

Les problèmes d'effectifs récurrents rencontrés à chaque rentrée scolaire et cette année, aggravés par la crise sanitaire montrent la nécessité de revoir les dotations des personnels des lycées. Par conséquent, est-il possible à l'Administration de nous présenter:

- **Un état des lieux des dialogues de dotation en cours ?**

- **Le protocole de suivi sur l'affectation des postes tel que décidé au CTP de juin 2019 ?**

Les réponses de l'Administration

Monsieur le Directeur Gilles BALAGEAS rappelle que 14 réunions de bassins se sont tenues en 2019, et qu'il y a eu les dialogues de gestion dans 34 établissements en premier semestre 2020. Ces dialogues de dotation (avec le chef d'établissement, le gestionnaire et les deux responsables), dont l'objectif est de pondérer les indicateurs théoriques, ont repris en septembre auprès de 76 établissements et se poursuivront jusqu'en avril 2021. Le travail de préparation des dialogues de gestion est également très important.

Il précise qu'à ce jour les responsables d'encadrement sont présents dans tous dialogues de dotation des établissements rencontrés. En revanche leur présence est variable dans les dialogues de gestion.

Concernant la déprécarisation, il précise que 78 postes ont été déprécarisés, il en reste 13 en cours d'évaluation.

4/ Vêtire : A l'occasion de la dernière réunion avec la direction tenue dans les services de la MDR de Nîmes du 22 mars 2019, en présence des agents du service mobilité et de Messieurs BAZZO DGD, CORNAC Directeur, BOUTORA Directeur Délégué et de M. Jean-Luc GIBELIN Vice-président, il nous avait été indiqué que la vêtire pour les contrôleurs transports était validée ; un message de M. BAZZO avait suivi:

1. *Vêtire : afin de gagner en réactivité et de prendre en compte au mieux nos besoins, la DGDIM reprend ce dossier et se chargera très prochainement de passer les commandes relatives à la vêtire. Pour cela, des crédits spécifiques ont été inscrits dans le cadre de la DM1 du budget qui sera soumise au vote des élus lors de l'Assemblée Plénière du 27 juin. Vous serez naturellement tenus informés de l'avancée de la procédure.*

Par la suite et à plusieurs reprises à l'occasion des rencontres professionnelles, il nous a été répété que "*le dossier est en cours*"... **Pouvez-vous nous indiquer où ce dossier en est et quand les agents pourrons toucher leur dotation pour les SRM concernés ?**

Les réponses de l'Administration

La DGD IM n'a pas fourni la réponse pour ce CTP. Par conséquent, malgré les engagements et l'accord de principe du DGS, le problème reste entier pour les personnels concernés depuis plus de 20 mois.

**Vos représentant-e-s CGT
Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF,
Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE, Laurent ALVAREZ**