



# Comité Technique Paritaire 11 mars 2021 La CGT vous informe

Le 9 avril 2021

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire extraordinaire qui s'est tenu jeudi 11 mars 2021 en VISIO:

En présence de

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

- des élu-e-s :

Mmes, FITA (Présidente), LUMEAU-  
PRECEPTIS, GIRAL, BOURGUET, ROQUE

Mrs CASES, BRIANCON

- des DGD : Mmes VEDEL, PAOLI,

- des représentants des directions : Mme PEYRONEL (DQVTF), Mme CHOMET (DAPRH) et Mrs. BALAGEAS (DEJ). CELIE (DMOE), membres de l'Administration. (votants)

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (4),

- CFDT (3)

- FAFPT (3),

- FO (1),

- UNSA (2),

- SUD (2),

- Fatima De Abreu, démissionnaire de la FAFPT, siégeant en son nom propre

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>

La CGT Région Occitanie et ses représentant.e.s restent à votre disposition

**Vos représentant.e.s CGT**

**Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE,  
Elisabeth MILHANO, Laurent ALVAREZ  
Les élu.e.s CGT du CTP**

## **Sommaire**

---

Déclaration de la CGT : Egalité et respect des agents régionaux pour un service public de qualité .....	3
POINT 1 – Pour information : Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID 19.....	4
POINT 2 : Pour avis : Modalités d'accueil d'apprenti.e.s pour la rentrée 2021.....	8
POINT 3 : Pour information : demande de l'intersyndicale relative aux dialogues de dotation (cf. document joint).....	10
POINT 4 : Pour avis : approbation des procès-verbaux des séances du 23 novembre et du 15 décembre 2020 .....	13
Questions diverses de la CGT .....	14

## Déclaration de la CGT : Egalité et respect des agents régionaux pour un service public de qualité

Dans notre intervention préalable, nous avons interpellé les élus régionaux et obtenu des réponses de l'Administration sur les points suivants :

- **La nécessité de mettre en place d'un protocole régional unique et adapté aux 200 sites régionaux** : L'Administration nous a fait part de son désaccord préférant le cas par cas. Cette posture provoque des mesures incohérentes et la différence de traitement d'un site à l'autre apporte plus de difficultés que de solutions adaptées. Et en procédant de la sorte, l'Administration a, pour nous, concouru à créer des espaces sans référence et sans responsables, désorganisé le travail, et désorienté les agents, encadrants et non encadrants. Néanmoins l'Administration nous informe qu'elle a donné préconisations uniques pour l'ensemble des lycées, via préventeurs DEF et DQVTF pour aider les encadrants à mettre en place ces protocoles.
- **Les oubliés de la prime COVID**. L'Administration nous a répondu 5116 agents ont été bénéficiaires de la prime COVID de niveau 1 et 2, pour un budget de 1,2 millions d'€uros. A une occasion gâchée, s'ajoute une injustice : les agents des services généraux, les contractuels, les équipes régionales de maintenance...
- **La possibilité de vacciner les agents régionaux sur leurs lieux de travail** : Cette disposition n'est pas autorisée à ce jour, de même que la collectivité n'est pas autorisée à acheter des vaccins, qu'il n'y a de toutes façons pas en stock suffisant. Cependant, si cela devait être autorisé, l'administration précise qu'elle réalise actuellement un état des lieux des médecines du travail habilitées à faire cette vaccination. L'Administration nous a donc répondu positivement. Seraient prioritaires, les agents entre 50 et 67 qui ont des facteurs de comorbidités. Pour le moment, pour les agents vulnérables, doivent passer par leur médecin généraliste. Les agents régionaux ne peuvent pas être autorisés à l'être pour le moment, s'ils n'ont pas dans ce créneau. Pour des informations complémentaires : <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/ressources/travailler-en-temps-de-covid/certains-medecins-de-prevention.html>
- **Une meilleure association des représentants du personnel au suivi de la pandémie** : L'Administration ne souhaite pas renforcer le dialogue social et s'en tient au point en CHSCT et en CTP.
- **L'égalité femme/homme** : L'Administration nous a rappelé la mise en place d'une procédure de signalement pour toutes les violences et nous a informés de la mise en place de la généralisation de la formation sur le harcèlement sexuel au travail pour les personnels. La Collectivité nous a également annoncé que deux nouveaux lycées d'Occitanie auraient le nom de personnalités féminines : Simone VEIL et Lucie AUBRAC.
- **En synthèse, l'Administration est satisfaite, alors que de nombreuses insatisfactions perdurent chez les agents. C'est le dialogue de sourd qui continue...**

Notre intervention liminaire est à retrouver sur : <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elus-cgt-au-ctp-du-11-mars-2021-egalite-et-respect-des-agents-regionaux/>

## **POINT 1 – Pour information : Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID 19**

### **Présentation de l'Administration**

Après la fin du 2<sup>ème</sup> confinement, le 15 décembre 2020, le gouvernement a instauré un couvre-feu Il a également décidé la suppression du jour de carence pour les arrêts dus à la COVID-19.

Cette situation, qui ne modifie qu'à la marge les principes sur lesquels les mesures de prévention ont été fixées depuis la rentrée scolaire et rappelées lors des instances précédentes (CHSCT du 10 novembre 2020 et CTP des 23 novembre et 15 décembre 2020), s'inscrit aussi dans un contexte de circulation de nouveaux variants du coronavirus, plus contagieux que la souche initiale. Les modifications concernent :

- un renforcement des gestes barrières avec une distance physique de 2 mètres à respecter en l'absence de masque ;
- l'utilisation de masques de protection suffisamment filtrants face aux nouveaux variants du virus, ce qui exclut les masques de type artisanal ou les masques grand public normés UNS2, auxquels il faut préférer les masques UNS1 ou les masques chirurgicaux ;
- un renforcement des mesures relatives à la restauration scolaire avec port du masque en l'absence de consommation de boisson ou de nourriture, contrôle du renouvellement de l'air, nettoyage et désinfection des tables après chaque service et si possible après chaque repas, rechercher la plus grande distanciation, éventuellement en utilisant des espaces autres que ceux habituellement dédiés à la restauration.

Par un message du 15 janvier 2021, publié sur l'intranet et envoyé à toutes les boîtes mails, le Directeur Général des Services rappelait à tous les agents le cadre de travail général et les adaptations induites par l'évolution du contexte :

- Justificatifs de déplacements professionnels pour les agents des lycées et des CREPS devant se déplacer pendant les horaires de couvre-feu ;
- Maintien des mesures générales de protection sanitaire ;
- Ajustement du protocole sanitaire relatif à la restauration scolaire.
- Respect des règles de télétravail pour tous ceux dont les missions le permettent (3 à 5 jours de télétravail) ;
- Possibilité de panacher télétravail et travail sur site :
  - o Soit en étant présent sur site quitte à anticiper son heure de départ (avec badgeage sur site à l'arrivée et au départ) puis en assurant une présence complémentaire (si nécessaire) avec badgeage en télétravail par ex de 17h00 à 18h00 (badgeage à la connexion et à la déconnexion) ;
  - o Soit, dans les situations pour lesquelles ce serait nécessaire, de se déplacer une demi-journée sur site, et travailler l'autre demi-journée en télétravail ;
  - o En utilisant au mieux l'amplitude des horaires variables, en conciliant les nécessités de service et les impératifs de la vie personnelle.

Une publication du 18 janvier sur l'intranet indiquait par ailleurs aux agents de la collectivité la procédure à suivre en cas d'arrêt lié à la COVID-19 pour bénéficier du maintien de la rémunération, sans application du jour de carence.

Par un nouveau message le lundi 25 janvier, le Directeur Général des services informait tous les agents des recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) qui le conduisait à rehausser le niveau des mesures de prévention en vigueur à la Région :

- Les dotations de masques : les services généraux ont été réapprovisionnés fin janvier par des masques réutilisables conformes à la norme UNS1 et par des masques chirurgicaux pour les agents vulnérables. Les agents des lycées, quant à eux, restent dotés de masques chirurgicaux ; la Région a aussi décidé de doter de masques FFP2 les agents dont l'activité risque de les mettre en contact avec des personnes ne portant pas

de protection : il s'agit des agents de restauration et des agents d'accueil pour l'essentiel, dans les établissements d'enseignement comme dans les services généraux.

- La distanciation physique : les autorités sanitaires préconisent désormais de respecter une distance de 2 mètres. L'organisation de l'occupation des locaux devra permettre de veiller au respect de l'ensemble des recommandations sanitaires (distance, aération, lavage des mains...).
- Les réunions, regroupements : en conséquence de ce qui précède, il est recommandé de maintenir les réunions ou regroupements en présentiel seulement lorsque c'est absolument nécessaire et qu'aucune alternative n'est possible.

Dans son intervention du 29 janvier 2021, le Premier Ministre a annoncé une série de mesures destinées à renforcer le dispositif sanitaire de lutte contre les variants de la COVID-19 et visant à « tout faire pour éviter un nouveau confinement ».

Le protocole sanitaire applicable aux établissements scolaires a été mis à jour le 1<sup>er</sup> février, renforçant l'application des mesures de prévention et les gestes barrière.

Dans son message du 2 février 2021 à tous les personnels de la collectivité, la Présidente Carole DELGA indique l'adoption des mesures suivantes destinées à renforcer la prévention face à l'épidémie :

- Augmenter le temps de télétravail à 4 ou 5 jours (au lieu de 3 ou 4 jours) pour la majorité des agents, à 3 jours pour les Directions support et pour l'ensemble des managers, lorsque les missions le permettent ;
- Pour les maisons de Région et de l'Orientalion, envisager localement les possibilités d'adaptation du télétravail tout en maintenant les ouvertures en vigueur ;
- Organiser toutes les réunions en visio-conférence, sauf exception rendant le présentiel indispensable ;
- Dans ce dernier cas, la jauge des salles sera revue à la baisse ;
- Fermer le restaurant administratif de Toulouse la première semaine des congés scolaires de février ;
- Etendre la dotation de masques FFP2, déjà attribuée aux personnels de restauration et d'accueil, à certaines missions pouvant amener les agents qui les exercent à être en présence de personnes ne portant pas de masque.

Le guide à destination des encadrants pour gérer les situations de COVID a été mis à jour pour tenir compte des dernières recommandations des autorités sanitaires (notamment la distanciation de 2 mètres et un isolement porté à 10 jours minimum en cas de contamination, quel que soit le variant du coronavirus).

L'état d'urgence sanitaire a été prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021 par la loi n° 2021-160 du 15 février 2021. En conséquence les autorisations spéciales d'absences dont bénéficient les personnes dont la vulnérabilité les conduit à rester en isolement sur certificat médical sont valables jusqu'à cette date, à défaut d'une autre échéance mentionnée dans ce certificat. Dans la même logique, le décret prolongeant la suspension de la journée de carence jusqu'au 1<sup>er</sup> juin est attendu.

La politique de vaccination connaît également une évolution avec la faculté donnée aux services de médecine du travail de procéder aux vaccinations contre la COVID-19. Initialement ouverte aux services de médecine pour les salariés du secteur privé, cette possibilité est désormais étendue aux services de médecine prenant en charge les agents de la fonction publique. Les services de médecine préventive avec lesquels la Région a conventionné ont été sollicités la dernière semaine de février pour connaître les modalités selon lesquelles ils seront en mesure de procéder aux vaccinations et nous sommes en attente de leurs retours.

Concernant la mise en place d'une politique volontariste de test dans les établissements scolaires, le Rectorat communique régulièrement une liste mise à jour des établissements concernés.

## La discussion

Les points présentés à la discussion ont été préparés en intersyndicale CGT-CFDT-FO-SUD-UNSA. L'ensemble des représentants du personnel a souhaité avoir des éléments de réponses sur les points suivants :

### Question de l'intersyndicale sur l'information des agents

Pourquoi des points de la FAQ de la DGCL du 18 février ne sont pas communiqués ni aux agents ni dans le dossier du CTP :

- Le report des congés bonifiés est possible pendant l'état d'urgence sanitaire, «y compris si le congé en question faisait déjà lui-même l'objet d'un report».
- le plafond CET passe de 60 à 70 jours
- les modifications sur la période de préparation au reclassement professionnel

### Les réponses de l'Administration

- Compte Epargne Temps (CEP) : le plafond n'a pas évolué depuis CTP d'avril 2020, où on avait validé le déplafonnement du nombre de jours qui peuvent être pris sur le CET. Le déplafonnement à 70 jours perdure. La monétisation a aussi été facilitée.
- Congés bonifiés : Tous les agents concernés ont eu l'information, et ils pourront reporter ces congés
- Période Préalable au Reclassement (PPR) : l'information a été faite aux agents directement. Pour eux l'allongement de la PPR est prévu. A ce stade, une seule personne serait concernée par la PPR.

### Question de l'intersyndicale sur les contaminations

- quel est le suivi des agents « COVID long »? Ont-ils été pénalisés par une journée de carence si ces agents ont dû se mettre en nouveaux arrêts de travail? arrêts sur maladie ordinaire ?

### Les réponses de l'Administration

Si l'assurance maladie ne déclare pas un Arrêt de Travail lié au COVID, la Région ne peut pas lever le jour de carence, c'est donc l'assurance maladie qui doit donner l'information.

L'Administration (Gilles BALAGEAS) nous informe de l'état des contaminations des agents régionaux et de la communauté éducative :

- 275 (dont 196 ARL) agents malades du COVID en cumulé depuis septembre 2020. Le nombre de cas est en progression. **1 agent par jour** en moyenne **contracte le COVID**
- 4 849 cas « élèves » (en progression) dont 2013 dans les lycées ex-Midi-Pyrénées et 2162 dans les lycées ex-Languedoc-Roussillon
- Personnels Education Nationale : 378 cas dont 192 dans les lycées ex-Midi-Pyrénées et 186 dans les lycées ex-Languedoc-Roussillon ; dans les lycées d'enseignement agricole : 174 cas cumulés.

Concernant les agents « COVID longs » : l'Administration rappelle qu'il est important de rencontrer le médecin du travail. A ce stade il n'y a pas de suivi des rechutes si les AT ne sont pas repérés comme tels par les agents auprès de l'administration.

Les agents en ASA vulnérables qui ne peuvent pas télétravailler sont actuellement très isolés, comme ceux qui sont en télétravail 5j/5. Les agents en ASA vulnérables ne reprennent pas tant que l'urgence sanitaire n'est pas levée.

La Région va accueillir une stagiaire en psychologie du travail, à partir d'avril pour contacter les 150 agents ARL et ASG repérés isolés. L'Administration travaille aussi sur la reprise après un arrêt long.

### Question de l'intersyndicale sur les Equipements de Protection Individuelle (EPI)

Nous interpellons l'Administration sur les problèmes d'équipements des agents dans les lycées, notamment l'équipement des contractuels. Nous avons fait remonter des manquements à

l'attribution des EPI par certains établissements. Nous redemandons la mise en place d'un Kit standard unique et commun à tous les agents régionaux des lycées.

### Les réponses de l'Administration

La DEJ fait vérifier que les lycées incriminés dans la non attribution des EPI sont adhérents au groupement de commandes, car cette adhésion ne peut être imposée aux chefs d'établissements.

La DEJ va faire un courrier de relance aux établissements, et une enquête auprès des encadrants pour vérifier l'attribution des EPI.

### Question de l'intersyndicale sur les impacts de la note du DGS pour les lycées : agents ayant dû aller travailler sur un autre lycée, remplacements des agents en ASA etc...

### Les réponses de l'Administration

La réaffectation d'agents sur un autre lycée que le leur est marginale; seul un cuisinier volontaire est concerné à Lunel.

Les agents en ASA ont été remplacés comme la Présidente s'y était engagée sans tenir compte des indicateurs restrictifs habituels. Plus de 250 contractuels ont été recrutés en plus.

La CGT rappelle que ces « efforts » sont certes louables mais comme nous l'avions déjà signalé lors de précédents CTP, ces 250 contractuels ne suffisent pas puisque cela compense tout juste les personnels vulnérables absents et que, de fait, le protocole sanitaire n'est appliqué qu'à minima.

### Question de l'intersyndicale sur l'opération solidarité entre services et sur la surcharge de travail (cf. intranet)

- combien d'agents concernés, sur quels services, sur quelles missions et en provenance de quelles directions?
- quelle prise en compte de la surcharge de travail liée aux dossiers crise covid sur le long terme?

Pour les agents de catégories B et C, les heures supplémentaires ne devraient pas être écartées car ces agents peuvent bénéficier soit de récupérations, soit du paiement de ces heures supplémentaires. A ce titre, les représentants du personnel demandent à l'Administration un bilan des heures « grises » travaillées mais écartées ? Pour les agents de catégorie A, la difficulté est liée au fait que la loi n'autorise pas le paiement de ces heures.

La surcharge de travail occasionne des Risques Psycho-Sociaux (RPS) importants, notamment pour les agents des sièges isolés, en rupture du collectif de travail. Nous demandons quelle communication sur les démarches à faire quand on est isolé, et nous interpellons à nouveau la Collectivité sur le fait d'avancer sur la mise en place de tiers-lieux à titre expérimental, et de s'en servir dans le groupe de travail « télétravail/déconnexion ».

### Les réponses de l'Administration

Il n'y a pas surcharge de travail pour l'Administration, mais **intensification du travail**... la subtilité sémantique ferait sourire si les agents n'étaient pas en situation de tension du fait de l'isolement en plus de la charge de travail...

Sur le télétravail et la règle de décompte du temps : il devrait être possible aux agents de récupérer sur le mois suivant.

Sur les heures supplémentaires, l'Administration rappelle qu'elles sont demandées par l'encadrant, et que la priorité est donnée à la récupération des heures réalisées au-delà du temps attendu. Nous alertons sur le fait qu'en journée de télétravail, aucun temps supplémentaire n'est pris en compte, au-delà du temps attendu, ce qui génère du travail non comptabilisé.

L'Administration se dit favorable à l'expérimentation sur les tiers lieux. La DAFU continue à avancer sur le recensement.

Sur les RPS des agents en télétravail lié à l'isolement, les encadrants devront évaluer le bénéfice-risque du télétravail et permettre dans certains cas le retour sur site. (Mme PAOLI)

### **Question de l'intersyndicale sur le télétravail**

Nous revenons sur les refus d'attribuer les jours de télétravail pour les agents du Service Territorial de la DEF dans les Maisons de Région. La CGT a demandé un rendez-vous à la Direction de l'Emploi et de la Formation (DEF) car ces refus nombreux et non motivés posent un vrai problème de méthode : s'y mêlent, en outre, les problématiques du contenu des fiches de postes, des activités télétravaillables, de la fonction accueil, d'attribution de la NBI, etc.

### **Les réponses de l'Administration**

Les questions sur les Maisons de Région ont fait l'objet de plusieurs échanges entre les services de la DEF. La DGD Josick PAOLI justifie la position de l'Administration dans une recherche d'équilibre entre le droit au télétravail et la politique de proximité.

Réponse détaillée de Thomas DELOURMEL à la CGT : 245 demandes de télétravail ont été déposées et 185 accordées. CQFD... La DGD n'a pas répondu favorablement à notre demande d'échange pour continuer à régler les différentes situations. Nous estimons qu'il est préjudiciable aux agents d'en rester là, et de considérer qu'il n'y a pas de problème.

### **Question de l'intersyndicale concernant l'opération «job étudiants »**

Combien, quand, quelles conditions de travail : services civiques? Quelle dotation informatique? Travail sur site? télétravail?

### **Les réponses de l'Administration**

L'opération « job étudiant » a été mise en place par la Région et ses réseaux d'entreprises et de collectivités. L'objectif est de faire travailler des étudiants sur les dispositifs qui ont été mis en place pour répondre à l'urgence à la crise. Ce sont des CDD mi-temps de 2 mois, à la DEI, DATRM, DAAF, D Tourisme, DSOLE, DCP. Les Directions n'ont pas demandé à accueillir la totalité de l'enveloppe théorique de 80 postes.

A ce jour, 42 jobs étudiants ont été publiés sur les réseaux sociaux, sur le site de la Région et sur le site du CRIJ. Ces 42 jobs étudiants sont répartis sur Toulouse, Montpellier, mais aussi 12 jobs publiés dans 12 MDR. La Région a reçu 450 dossiers de candidatures qu'il a fallu hiérarchiser sur la base d'indicateurs plutôt sociaux. 200 entretiens ont été organisés. Les étudiants commenceront le 22 mars. La base règlementaire est respectée : salaires, conditions de travail (télétravail, avec regroupements 1 jour par semaine préconisé, PC portable) et missions de gestion administrative des dispositifs d'urgence, pour absorber les nombreux dossiers.

La CGT rappelle que la Région compte plus de 160 000 étudiants. L'action de la Région permet à 80 étudiants de bénéficier d'un emploi à mi-temps. Si cela est positif pour ces jeunes en grande précarité, on ne peut pas parler d'action structurante pour la lutte contre les difficultés des 16-25 ans La crise pandémique a des effets désastreux sur l'emploi et les perspectives d'avenir des jeunes et des étudiants en particulier. La misère en milieu étudiant ne doit pas se réduire à une communication...

**POINT 2 : Pour avis : Modalités d'accueil d'apprenti.e.s pour la rentrée 2021**

### **Présentation de l'administration**

Le contrat d'apprentissage est un contrat ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus. Il alterne enseignement théorique dans l'établissement d'enseignement et enseignement pratique dans l'organisme professionnel d'accueil. Cette formation peut être aménagée pour être adaptée aux personnes en situation de handicap.

Depuis 2017, dans le cadre du plan régional de développement de l'apprentissage, la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée s'est engagée, en qualité d'employeur, à recruter des jeunes apprentis au sein de ses services.

Depuis cette date, la collectivité a recruté 150 apprentis, dont 20 seront toujours en poste à la rentrée de septembre 2021.

Lors de la campagne 2020, 62 demandes avaient été reçues (25 pour les ASG et 37 pour les ARL et ERM). Sur l'ensemble de ces demandes, 41 avaient été alors validées lors du CTP du 30 avril 2020 (18 pour les ASG, 23 pour les ARL et ERM).

Lors de cette nouvelle campagne de recensement des besoins pour la rentrée 2021, 82 demandes ont été enregistrées (24 pour les ASG et 58 pour les ARL et ERM).

Afin d'arbitrer sur l'ensemble de ces demandes, les critères suivants ont été retenus :

- Priorité aux lycées/directions ayant déjà exprimé, lors des campagnes précédentes, un besoin qui n'a pu être satisfait ;
- Priorité aux demandes d'apprentis préparant des diplômes de niveaux 3 et 4 (anciennement IV et V) ;
- Priorité aux demandes d'apprentis préparant des diplômes au sein de certains secteurs identifiés comme prioritaires (secrétariat, accueil, restauration, maintenance-entretien)
- Priorité aux formations dispensées sur le territoire régional ;

Au regard de ces différents indicateurs, il est prévu, pour cette année 2021, 56 recrutements répartis comme suit :

- 34 au sein des LYCEES/CREPS/ERM
- 22 au sein des SERVICES GENERAUX

En effet, compte tenu de la crise sanitaire et de ses conséquences sur l'insertion professionnelle des jeunes, la Région a décidé d'intensifier son engagement pour l'année 2021 en accueillant davantage d'apprentis.

Les contrats d'apprentissage qui seront conclus sont des contrats à durée déterminée, de droit privé, auxquels s'appliquent des dispositions du code du travail.

Ils pourront être conclus dans les conditions suivantes :

- Les apprentis devront être âgés de 16 à 29 ans révolus au moment de la signature du contrat.  
Le contrat peut être étendu aux jeunes âgés de 15 ans, dès lors qu'ils ont achevé leur premier cycle d'enseignement secondaire et atteignent l'âge de 15 ans avant la fin de l'année civile.  
Il pourra par ailleurs être dérogé à l'âge limite fixé pour le recrutement d'un apprenti, pour certains cas spécifiques, dans les conditions règlementaires.
- La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans.
- La rémunération, règlementairement fixée, varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat. Les apprentis ne sont pas éligibles au régime indemnitaire versé aux agents publics.

Lors des périodes de formations pratiques, chaque apprenti sera placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage, agent de la collectivité volontaire pour cette mission, qui sera chargé d'accompagner la montée en compétences de l'apprenti, en lien avec le centre de formation dont l'apprenti dépend.

Les maîtres d'apprentissage seront conviés à une session de formation organisée en lien avec le CNFPT.

Il est précisé qu'afin de permettre une disponibilité suffisante pour l'accompagnement des apprentis, chaque maître d'apprentissage ne se verra affecter qu'un seul apprenti.

Les apprentis recrutés seront soumis au règlement du temps de travail de la collectivité dans le respect de leur planning d'alternance et des dispositions du Code du Travail.

Les apprentis pourront également bénéficier des prestations sociales de la collectivité et du COS, sous réserve d'éligibilité aux conditions d'octroi.

Il est en outre précisé que les niveaux de diplômes ont été requalifiés par le décret 2019-14 du 8 janvier 2019. Le tableau présenté en annexe est renseigné en fonction des nouveaux niveaux. Un tableau de correspondance entre les anciens et les nouveaux niveaux de diplôme est présenté en fin d'annexe.

Le tableau joint en annexe présente la liste des besoins retenus pour l'année 2021.

L'avis du CTP est sollicité sur ce projet.

## La discussion

La CGT demande que l'expérience et la connaissance du fonctionnement des services acquises par ces apprentis soient pris en compte par l'Administration. Dès lors qu'un contractuel est majeur et lauréat d'un diplôme à l'issue de son apprentissage, rentre dans le pool des contractuelles pour des contrats de remplacement CCD 10 mois afin de consolider leur expérience de manière prioritaire. La CGT demande que leur durée de contrat d'apprentissage soit prise en compte à la suite d'autres contrats CDD, pour un recrutement pérenne.

D'autre part la CGT demande une vigilance pour que le maître de stage ne soit pas encadrant, afin d'assurer un meilleur suivi et accompagnement au quotidien.

## Les réponses de l'Administration

Au cours de ces deux dernières années, ont été intégrés 12 apprentis, dont 6 dans les services généraux (4A et 2 C, dont un est stagiaire) et 12 en lycées.

L'Administration n'a pas forcément accepté que certains encadrants soient maîtres d'apprentissage, sauf dans des équipes très petites. Elle indique que la confusion entre apprenti et renfort est souvent de mise dans les services généraux, qui ont tendance à souhaiter un apprenti pour des projets ponctuels.

Sur les niveaux de formation des apprentis, certains postes d'apprentissage n'ont pas été pourvus par défaut de candidats sur le niveau demandé par la Direction, d'où, dans la présentation qui nous est faite, l'apparition de plusieurs niveaux possibles de formation sur un même poste. L'Administration convient cependant qu'ouvrir à trois niveaux est peut-être excessif, et qu'elle priorisera les niveaux d'étude les plus bas, pour soutenir la formation des jeunes les moins qualifiés.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	2			
SUD (2)			2	
Non inscrit (1)				
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>		<b>2</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>			

**POINT 3 : Pour information : demande de l'intersyndicale relative aux dialogues de dotation (cf. document joint)**

L'intersyndicale CFDT, CGT, FO, SUD et UNSA a demandé, le 10 Février 2021, le rajout d'un point relatif au dialogue de dotation à l'ordre du jour du CTP du 11 mars 2021.

Rappelant que le CTP de juin 2019 avait acté une information sur la démarche, l'intersyndicale demande :

- un état des lieux sur les dialogues de dotation
- un calendrier et un mode de travail

Lors du CTP du 13 juin 2019, la Collectivité a adopté les nouveaux indicateurs emploi ARL au sein des lycées.

### **1° Objectifs :**

#### **Garantir une égalité de traitement pour tous les établissements**

- Par le calcul d'une **dotation théorique** à partir des indicateurs emplois votés

#### **Garantir une équité de traitement pour tous les établissements**

- Par le calcul d'une **dotation d'objectif** qui correspond à la dotation théorique pondérée par la prise en compte de spécificités structurelles.

### **2° Modalités de mise en œuvre :**

Une démarche qui se déroule en plusieurs phases :

#### ➤ **PHASE 1 : DIALOGUES DE DOTATION (en cours)**

Qui se décompose en plusieurs temps ;

- Un temps de collecte de données de base pour permettre le calcul de la dotation théorique.
- Un temps d'analyse et de recollement de ces données en préparation de chaque rencontre avec les établissements.
- Un temps de dialogue de dotation avec les établissements pour :
  - **Se mettre d'accord sur la base de calcul théorique**, après avoir reçu et analysé les documents transmis
  - **Identifier les spécificités structurelles par mission** et les difficultés rencontrées
  - **Re-situer l'établissement dans une vision macro** (régionale) au regard de l'ensemble des établissements présentant les mêmes caractéristiques ou des similitudes.

#### ➤ **PHASE 2 : CALCUL DE LA DOTATION**

Qui est le temps nécessaire après la négociation, pour intégrer les spécificités et pondérer les indicateurs au regard de la réalité de l'établissement

- **PHASE 3 : LA NOTIFICATION DOTATION CIBLE (deuxième semestre 2021)**
- **PHASE 4 : LA MISE EN ŒUVRE : au fil de l'eau et des vacances de postes**

### **3° Calendrier des dialogues :**

- Débutés en novembre 2019, ils ont dû être interrompus au premier confinement et ont repris à la rentrée avec le développement de dialogues en visio-conférence pour tenir compte du contexte sanitaire.
- Ainsi, à la date du 1<sup>er</sup> mars 2021, **145 établissements ont été reçus**. Sur ces entretiens, 85% des encadrants d'entretien général et de la maintenance et 75% de la restauration. Une adaptation des horaires de ces dialogues les après-midi est mis en place pour plus de participation des encadrants de la restauration.
- Dans la phase 2 : Octobre 2021 consolidation des données, si désaccord ou évolution sur les surfaces et les nombre de demi-pensionnaires, des corrections seront proposées.
- Puis envoi pour accord.
- Recadrage des missions transférées exemple « Veilleur » traités au fil de l'eau (mobilités, départs). Pour les « Magasiniers pédagogiques » mission en discussion auprès du ministère. « Maintenance informatique » 54 poste installé et formations en cours.

## La discussion

La demande de l'intersyndicale CFDT CGT FO SUD et UNSA porte sur un état des lieux détaillé lycées par lycées de l'état des lieux et des premiers éléments de diagnostic suite à l'application des ratios tels que décidés par la Collectivité en 2017.

Nous souhaitons que les services nous transmettent en amont ou pendant l'instance les éléments suivants qui sont connus de la DEJ pour 145 établissements au moins si l'on s'en réfère aux éléments de présentation du point 3, phase 1:

- **la liste précise des établissements,**
- **les dotations théoriques pour chacun,**
- **les éléments de retours détaillés des 145 dialogues de dotations ayant eu lieu, en fonction de leur état d'avancement...**

Nous demandons par ailleurs une consultation en instances des représentants des personnels sur les étapes à venir du dialogue de dotation qui impacteront les organigrammes, les technicités et les effectifs pour l'ensemble des lycées.

Nous souhaitons également que soient soumis aux instances compétentes :

- les fusions et créations d'établissements
- les évolutions d'organigrammes

Nous interpellons également la Collectivité sur :

- Les postes de magasinage des ateliers pédagogiques
- Maintenance informatique : l'état des lieux selon les indicateurs montre que la maintenance informatique représente 63 postes à plein temps et que dans 107 établissements les missions seront en dessous d'un 60% ; 54 postes ont déjà été pourvus. Ce ne sont pas des créations, ce sont des transformations de postes au détriment de l'entretien général ou de la maintenance.

**Il apparaît au final, d'après nos relevés de terrain, que les indicateurs qui ont été votés par la Collectivités (pas par la CGT) ne sont pas respectés.**

Nous prenons l'exemple des agents d'accueil : d'après les indicateurs, il doit y avoir dans la dotation de base 1,5 ETP à l'accueil dans chaque lycée avant pondération. La CGT a demandé sur les 145 lycées audités cette dotation minimale était respectée. Pas de réponse de la DEJ...

Pour la CGT les encadrants doivent être convoqués et non invités à ces dialogues de dotation. Point de vigilance sur le détournement de postes.

## Les réponses de l'Administration

L'Administration ne répond pas aux demandes et ne nous transmet aucun élément précis. L'Administration ne souhaite pas partager avec les représentants du personnel le rendu détaillé de chaque dialogue de dotation car elle indique vouloir une vision globale. Elle précise aussi que l'application des indicateurs pourrait montrer des établissements surdotés.

L'Administration indique avoir découvert des détournements de postes sur des missions ne figurant pas dans les fiches de postes de certains agents. Elle a pu à l'occasion de ces dialogues de gestion, éliminer les détournements de postes administratifs.

Monsieur Gilles BALAGEAS déclare que 4 personnes composent la cellule du dialogue de dotation : pour la DEJ Mmes Valverde, Touxagas, Andrieu, Demay et Mrs Massol, Balageas et Martinez, ainsi que, pour la DAPRH, Mrs Boubal et Lombard. Soit bien plus que 4...

Madame la DGD Josick PAOLI justifie la non transmission des éléments d'état des lieux par l'impossibilité d'appliquer les indicateurs votés par la Collectivité.

Madame la Présidente Aude LUMEAU-PRECEPTIS demande à la DEJ de transmettre la liste des établissements audités à ce jour dans le cadre du dialogue de dotation

**La CGT regrette la violence des actes de cette Direction à l'encontre des représentants du personnel, en particulier, les non réponses de la collectivité, la non**

**transmission volontaire des éléments et l'accusation qui nous est faite de donner des ordres à la Collectivité. Notre demande est une demande d'information et de partage d'un diagnostic dans le seul but de donner les moyens à la collectivité d'assurer un service public de qualité, avec les moyens humains et techniques suffisants.**

**POINT 4 : Pour avis : approbation des procès-verbaux des séances du 23 novembre et du 15 décembre 2020**

Nous avons demandé à compléter le PV du 15 décembre 2020 suite à l'intervention de la Présidente Claire FITA sur les revenus des agents régionaux.

Le PV a été complété avec les éléments suivants : « Derrière les montants globaux affichés en faveur des agents, nous regrettons que nos arguments d'une meilleure répartition entre les hauts et les bas salaires n'aient pas été entendus. L'application du principe d'harmonisation décidé par la Région a augmenté l'écart des salaires. C'est un fait (cf. Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2019 et données reprises dans les LDG).

Les 10 plus hautes rémunérations de la Région Occitanie perçoivent (hors avantages en nature, prime et rémunération) une moyenne de 9 752 € BRUT / mois.

Un agent de catégorie A de la filière administrative perçoit en moyenne 4 586 € BRUT / mois si c'est un homme et 4 126 € BRUT / mois si c'est une femme.

**Un agent de catégorie C de la filière technique comme les quelques 5000 agents des lycées gagne :**

- **2 223 € BRUT / mois soit environ 1889 € NET/mois si c'est un homme**
- **2 029 € BRUT / mois soit environ 1 724 € NET/mois si c'est une femme.** Soit dans les deux cas moins 10% pour les femmes.

Le rapport entre les hauts et les bas salaires est de 1 à 4 voire 5, en moyenne.

L'ouverture des négociations sur le RIFSEEP pour les agents de la filière technique et en particulier ceux des lycées aurait été une mesure correctrice permettant de resserrer l'échelle de salaire, de réduire les écarts et aurait été un geste conforme aux engagements d'une majorité régionale de progrès social.

La CGT est également revenue sur les questions restées sans réponses :

- **Vêtire pour les services des transports et des MDR** : la Directrice de la DQVTF Laurence PEYRONEL a annoncé la mise à disposition de vêtement de travail pour ces personnels à partir d'avril 2021.
- **Devenir des Panoramas presse**, question posée le 15 décembre 2020 restée sans réponse

**Votes - Approbation du procès-verbal des séances du 23 novembre 2020**

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	2-absents			
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)				
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>			

## Votes Approbation du procès-verbal des séances du 15 décembre 2020

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	<del>2</del> -absents			
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)				
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>			

### Questions diverses de la CGT

#### Question 1 - coordonnateurs Locaux - Lycées Région Occitanie

L'opération carte jeune Région / Gratuité des manuels scolaires et des premiers équipements est une des opérations phare de la Région Occitanie. Cette opération au service des 250 000 lycéens d'Occitanie existe depuis 4 ans côté OUEST et au moins depuis 13 ans côté EST. Dans les faits, cette opération est une mission pérenne du Conseil régional d'Occitanie.

Il est understandable que des correspondants d'établissement soient recrutés sur des CDD afin d'assurer les surcroits d'activité de juin et de septembre, il n'est pas fondé de recourir à des contrats de 10 mois chaque année et pour certains depuis 13 ans pour les 27 coordonnateurs de terrain Lycées région Occitanie alors que leurs missions sont pérennes. Ces agents doivent sortir de la précarité et intégrer les effectifs de la Région sur un statut de fonctionnaire quand cela est possible ou sur un CDI. Pour information, ces agents publics sont rémunérés sur la base du SMIC.

Par conséquent, la Collectivité, peut-elle nous expliquer :

- Le maintien dans la précarité de ces agents publics sur une aussi longue durée
- Les raisons de la non-intégration dans la fonction publique ou de leur CDisation

#### Les réponses de l'Administration

L'Administration invoque la dématérialisation des manuels scolaires pour justifier qu'elle ne peut s'engager à la pérennisation de ces emplois par des créations de postes à temps complet. La DEJ estime ces contrats suffisants pour la mission actuelle.

#### Question 2 - attributions de tickets restaurant

Les demandes et les attributions des tickets restaurant n'ont pas été harmonisées au niveau de la Région Occitanie, ni entre agents des sièges et des lycées. Si le nombre de tickets restaurant reste à la discrétion de chaque agent, les modalités sont encore trop diverses dans la Collectivité. Côté ouest, les agents disposent d'une carte à puce. Côté, Est, les carnets de tickets font l'objet d'un prélèvement sur salaire et sont envoyés à l'adresse professionnelle de l'agent ce qui peut générer des vols ou des erreurs d'adresse du destinataire.

Par exemple, les agents ont été informés que pour régulariser leur situation effective, certains ne recevraient pas de tickets restaurants en fin d'année. Or un agent a découvert que ses tickets restaurants non seulement ont été édités, mais étaient sur un autre site (Capdeville) sans qu'il soit au courant du solde du nombre de tickets qu'il devait toucher.

Enfin les agents des lycées doivent pouvoir bénéficier d'un ticket resto les jours où ils ne peuvent pas accéder à la restauration du lycée, y compris hors jour de permanence, jour de formation, de décharge d'activité de service.

Par conséquent, la Collectivité, peut-elle nous préciser:

- s'il est prévu de pouvoir choisir les supports (carte ou carnet) et d'harmoniser les modalités et les critères d'attribution des tickets resto pour tous les agents de la Collectivité, et le cas échéant dans quels délais
- s'il est envisagé d'envoyer à chaque agent, côté Est, un récapitulatif annuel d'attribution des tickets resto du fait qu'ils sont sujet à prélèvement sur salaire.

### Les réponses de l'Administration

Les carnets de tickets font l'objet d'un prélèvement sur salaire et sont envoyés à l'adresse professionnelle de l'agent uniquement pour les agents vulnérables

Les modalités et les critères d'attribution des tickets resto pour tous les agents de la Collectivité, seront harmonisés dès l'attribution du nouveau marché dès janvier 2022. Nous rappelons la position de la CGT sur le choix pour les agents entre la carte et les tickets.

Il n'est pas envisagé pour l'instant que la Collectivité transmette un état récapitulatif.

### Question 3 - économies et surcoûts liés au télétravail et au travail à distance

Avec la crise et les deux confinements, le télétravail/travail à distance s'est généralisé à la Région Occitanie. De nouvelles questions se sont donc posées en matière d'organisation, et notamment concernant la prise en charge des frais et la fourniture de matériel aux salariés en télétravail. Internet, téléphone, chauffage, achat de fournitures (imprimante, cartouches d'encre, etc.)... Le travail à distance engendre certains coûts supplémentaires pour l'agent.

**L'ANI sur le télétravail de novembre 2020 indique bien désormais qu'il appartient à l'employeur "de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle, après validation par l'employeur".**

A l'inverse, des économies de frais de transport ont également pu être faites par les agents mais aussi par l'employeur au titre de sa contribution à la prise en charge des abonnements pour les transports publics. Il en est de même pour les frais de chauffage - électricité qui ont pu augmenter pour les agents, et diminuer pour l'employeur. Le télétravail a également un impact sur l'immobilier de bureau et sur les espaces individuels et collectifs de travail des agents

Un an après le début de la crise sanitaire et dans la perspective d'une intensification du télétravail dans la Collectivité, est-il prévu:

- de réaliser un bilan économique, coût/bénéfice pour l'employeur et pour l'agent du télétravail et du travail à distance, sur tous les aspects précités : transport, chauffage électricité, matériel, immobilier, consommables ?
- d'ouvrir la discussion sur la prise en charge des coûts supplémentaires du télétravail pour l'agent par l'employeur

### Les réponses de l'Administration

Madame la DGD Cécile VEDEL recense l'ensemble des équipements déjà fournis comme si cela était une largesse de l'administration de fournir les équipements nécessaire au télétravail, et la Présidente a indiqué qu'elle n'irait pas plus loin. Quant aux économies supposées sur les bâtiments vides, l'administration indique qu'elle n'en voit pas...C'est bien connu, les agents, sur site, ne bénéficient pas du chauffage, ne consomment ni eau, ni électricité, ne mangent pas à la cantine, ...

En revanche, Mme la DGD e propose de faire un bilan sur les économies de CO<sup>2</sup>. Il nous semble que ce bilan sur le CO<sup>2</sup> n'est pas une faveur, mais un principe acquis puisque le télétravail a été mis en place notamment pour des raisons environnementales. Mais notre question porte sur le transfert des coûts de fonctionnement de l'employeur à l'agent, et pour le moment, la collectivité ne veut rien entendre.

Le prochain CTP spécifique prévu le 6 mai 2021 aura pour objet unique la Protection Sociale Complémentaire. L'Administration a reçu 5 offres à ce jour. Le CTP étudiera les offres afin de déterminer le candidat. La CP du 4 juin 2021 validera l'avis du CTP.

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