

Comité Technique Paritaire (CTP)

15 décembre 2020

Questions diverses avec les réponses

Présentées par ordre alphabétique de syndicat

N'ayant pu être abordées en séance, ces questions font l'objet de réponses écrites

SYNDICAT CGT

Question 1 - Modèle de fiche de poste des Agents des Services Généraux

A l'issue de 2 ans de travail, un premier répertoire de fiches emplois et un guide d'élaboration des fiches de postes ont été adoptés par le CTP du 27 novembre 2019, avec les voix des représentants de la CGT. Un modèle de fiche de poste figurait parmi les outils pratiques mis à disposition des services et des directions ; ce modèle est par ailleurs disponible sur l'intranet de la Région : <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/emploi-et-mobilite/repertoires-des-fiches-emplois/asg---fiches-emplois-des-agents/guide-pratique-des-fiches-emploi/methode-delaboration-dune-fiche.html>

Ce support doit permettre, dans un court terme, à l'ensemble des agents de disposer d'une fiche de poste correspondant à leurs missions et plus globalement à la réalité professionnelle de leur poste. C'est un pas important pour les agents de la Région Occitanie. Car disposer d'une fiche de poste à jour est d'autant plus important qu'elle est un document indispensable pour la sincérité de l'évaluation et la fixation des objectifs pour chaque agent.

Or, le modèle de fiche de poste actuellement proposé aux agents des services généraux ne correspond à celui adopté par les instances paritaires. Outre l'apparition de nouveaux champs sur lesquels nous n'avons pas discuté collectivement comme le contexte de travail ou la définition du poste, il apparaît dans le champ des compétences la notion de SAVOIR-ETRE, notion qui a été unanimement rejetée lors de la dernière réunion du groupe de travail « fiches emplois » du 12 octobre 2020.

Par conséquent, l'Administration peut-elle nous expliquer :

- **L'existence de cette fiche de poste NON conforme à la décision de CTP**
- **Les mesures qui seront prises auprès des agents et de leurs encadrants pour disposer du modèle de la fiche de poste tel que décidé par le CTP du 27 novembre 2019**

Depuis le groupe de travail du 12 octobre 2020 qui a permis de recueillir l'avis des organisations syndicales sur la construction d'un référentiel des savoir- être, il a été rappelé aux directions qu'aucune référence à ces mentions ne devait figurer dans les fiches de postes qui sont, comme prévu, actuellement en cours d'élaboration dans les services.

Toutefois, l'adoption d'un référentiel des savoir- être en complément des référentiels déjà adoptés dans le cadre du projet des fiches emploi est un sujet sur lequel l'administration reviendra lors de prochains groupes de travail. L'intérêt d'un tel référentiel dans le cadre d'une démarche emploi est en effet confirmé par les éléments ressortant du benchmark réalisé auprès de plusieurs collectivités qui ont toutes adopté un tel référentiel dans leur démarche emploi.

Pour répondre par ailleurs à la question de la modification du modèle de fiche de poste adopté par les instances paritaires, il est indiqué qu'aucun élément d'importance n'a été rajouté dans le modèle de fiche de poste utilisé : La fiche a simplement été très légèrement modifiée dans sa forme afin de donner plus de lisibilité aux agents sur leur contexte de travail et donner du sens au travail de chacun.

Question 2 - Devenir des Panoramas Presse

Nous avons pris connaissance par courriel du 26 novembre dernier de votre décision d'arrêter la production des panoramas de presse quotidiens et généralistes à compter du lundi 30 novembre 2020. Dans ce même courriel, vous annonciez la mise en place d'une enquête auprès des agents afin qu'ils puissent exprimer leurs besoins en information liés à la conduite de leurs missions. La revue de presse quotidienne et généraliste proposée par les équipes de la DVSI constituait un outil de formation d'une culture commune de l'action de la Région pour tous les agents de toutes les catégories d'emploi.

Nous n'avions pas forcément été convaincus des récentes évolutions de cette prestation et comme vous l'aviez suggéré sur l'intranet, la CGT vous avait fait, par courriel du 4 septembre 2020, des propositions d'évolutions en faveur d'un plus grand pluralisme. Malgré les effectifs et les délais contraints, nous avons également souligné l'implication et la conscience professionnelles des agents mobilisés chaque jour pour cette mission.

Par conséquent, l'Administration peut-elle nous préciser, sans attendre les résultats des questionnaires :

- ***La raison de la suppression de cette prestation aux agents régionaux avant même que soit construite la nouvelle offre documentaire***

La crise sanitaire et l'adaptation des produits et services documentaires aux évolutions des modes de travail a conduit à repousser la suppression du panorama de presse quotidien de plus de 6 mois. Le produit panorama de presse quotidien ne répondait que partiellement aux besoins des utilisateurs. Il faisait peser une lourde charge de travail sur une petite équipe, avec des coûts financiers semestriels importants pour la collectivité (droits de copie des articles payés alors que les articles restaient « inutilisés » par les utilisateurs). Pour soulager l'équipe, qui doit répondre à de nombreuses demandes ponctuelles/individuelles de plus en plus nombreuses, l'objectif d'une suppression avant la fin de l'année a été décidé. L'équipe a pu ainsi dégager du temps pour analyser les besoins des utilisateurs au travers des résultats de l'enquête lancée fin 2020 et pour proposer une nouvelle offre documentaire plus adaptée aux besoins des utilisateurs.

- ***Le calendrier de la production de cette nouvelle offre documentaire***

Le calendrier est fixé en fonction de l'avancée de l'analyse des résultats de l'enquête. La production de la nouvelle offre documentaire se fera à partir d'un dialogue à nouer entre documentalistes et équipes de direction, sur la base de l'enquête. Ce dialogue débutera en mars 2021, une fois l'exploitation des résultats rendue possible par la DSIUN. D'ores et déjà, lorsque des besoins sont exprimés par les directions, l'achat d'un outil de veille collaborative en juin 2019 pour lequel les documentalistes ont été formés, permet de répondre et d'apporter un produit ciblé qui satisfait les demandeurs. De façon plus générale, les produits documentaires pour toutes les directions seront déployés en fonction des discussions menées en mars et avril, à compter de mai 2021.

- ***Le devenir des agents en charge de la réalisation des panoramas presse***

Ces agents sont au nombre de 2 : un directeur adjoint, qui peut se recentrer sur ses fonctions de management d'équipe et de projet ; une documentaliste avec qui le dialogue est engagé depuis 2 ans et demi au sujet de l'évolution des produits et services pour qu'ils répondent plus ciblée aux attentes spécifiques des directions, en tenant compte de l'évolution des modes de travail et des usages (infobésité, développement du numérique, réactivité, professionnalisation des équipes, ancienneté de la Région Occitanie, collaboration et responsabilisation encouragées)

Question 3 - Dialogue de dotation

Lors du CTP de juin 2019, la Collectivité a adopté sans les voix de la CGT les indicateurs emploi des ARL et a lancé les dialogues de dotation lycée par lycée afin de revoir les effectifs nécessaires pour la réalisation du service public. A ce CTP, la CGT avait soumis à la Collectivité des propositions alternatives d'amélioration de ces indicateurs et avait alerté la Collectivité sur les dangers de modèle théorique qui ne prennent pas suffisamment compte de la réalité du terrain. Dans les faits et globalement, les ressources ne suffisent plus pour les agents des lycées qui exercent leur mission de service public dans les conditions suivantes : augmentation du nombre de lycées en Occitanie, surfaces en hausse, internats plus fréquentés, exigences plus grandes pour la restauration collective, agents vieillissants ou en temps partiels ou en RQTH, équipements vétustes (piscine, gymnase), recours aux contractuels et maintien de la précarité, double autorité sclérosante, etc. Difficultés amplifiées aujourd'hui par la mise en œuvre des protocoles sanitaires.

En situation normale, il est inconcevable de ne pas obtenir les remplacements puisque la mission est à réaliser tous les jours (continuité du service public).

En situation de crise sanitaire COVID-19, les indicateurs tels que adoptés en 2019 avec près de 200 agents vulnérables contraints de rester chez eux, ce malgré les 80 ETP annoncés en renfort, ne permettent pas de rendre le service public considéré comme vital pour la protection de toute la Communauté Educative.

L'Administration peut-elle nous présenter :

Un état des lieux détaillé des dialogues de dotation : combien ont été réalisés, la liste des établissements, le nombre de postes transformés, supprimés, créés, etc.

En complément de l'état des lieux fait en réponse à une question diverse de la CGT au CTP du 23.11.20 Aux vacances de Noël, il y aura eu 105 lycées reçus.

Les créations de postes dès 2019

Pour accompagner cette première étape de mise en œuvre des indicateurs emplois au sein des lycées, l'Assemblée Plénière du 27 juin 2019 a voté **la création de 104 postes**

- **76 postes sur 78 en renforts ont été pérennisés**
- **22 postes d'agent de maintenance informatique** ont été créés.
- **4 postes de techniciens** conseil « Maintenance informatique » et « Entretien général et technique » ont été créés sur les deux sites de Toulouse et Montpellier.

Le calendrier de la revoyure de ces indicateurs telle qu'elle avait été proposée au CTP de juin 2019 ne peut être précisé à ce jour car nous n'avons même pas terminé les dialogues de dotation qui devraient se terminer au printemps

- les règles pour les remplacements des personnels : la CGT demande de revoir la règle de 1 remplacement pour 3 agents absents

SYNDICAT FAFPT

Question 1- Les Agents contractuels recrutés en début et milieu du mois de décembre, ne peuvent percevoir la rémunération de celui-ci que sur la paie de Janvier 2021. Nous comprenons que cela est dû à la fin de l'exercice financier mensuel.

La FA souhaiterait savoir s'il est possible d'envisager un autre moyen ou facilité de paiement (EX : une avance), car ces agents subissent avant tout la précarité et se trouvent souvent dans une situation financière compliquée.

Au terme des dispositions de la Loi 83-634 du 13 juillet 1983, les agents publics ont droit à rémunération après service fait excluant de pouvoir verser des avances sur salaire.

En revanche, ce principe n'exclut pas de verser des acomptes c'est-à-dire le prorata de rémunération acquis à la date du versement.

En circonstances habituelles, le versement d'acomptes aux agents recrutés en toute fin de mois ne présente pas d'intérêt majeur pour eux. En effet leur versement intervient généralement seulement quelques jours avant la paie du mois suivant, celui-ci ne bénéficiant pas du « privilège » de traitement de la paie (il est traité notamment par le service payeur comme toute autre dépense de la collectivité).

Dans le cadre de la crise sanitaire en cours et de contraction des délais de traitement de la paie, les services RH, en particulier, ont adapté leur organisation pour pouvoir répondre aux éventuelles demandes d'acompte pour les personnels appelés à remplacer tout particulièrement les personnels absents dans les Etablissements d'Enseignement (Accord automatique aux demandes d'acompte formulées, instructeurs dédiés à ces traitements, forfaitisation des acomptes, traitement prioritaire,...). Pour le mois de décembre, les services RH maintiennent cette organisation et assureront, en lien avec les services de la DFC et de la paierie régionale, le versement des éventuels acomptes demandés par les personnels recrutés d'ici les vacances scolaires.

Question 2 - La FA souhaiterait savoir si la collectivité envisage de doter de tickets restaurant les agents de la Région non-grévistes, si la restauration des établissements reste fermée.

Comme rappelé dans le texte du dispositif d'action sociale voté par l'Assemblée Plénière en décembre 2017 et discuté en amont au sein du CTP avec les représentants du personnel, les agents régionaux des lycées bénéficient de titres restaurant lors des jours de permanence effectués, soit en dehors des périodes en présence des élèves.

Dès lors, en cas de grève déclarée pendant une période de présence des élèves, et malgré l'arrêt éventuel de la restauration scolaire, les ARL non grévistes ne pourront bénéficier de titres restaurant.

Question 3 - Si la prime Covid est accordée sera-t-elle donnée aux agents contractuels n'ayant aucun contrat en début d'année 2021 et ceci malgré leur présence de septembre à décembre ?

La prime covid telle qu'instituée au sein des services régionaux par délibération du 11 décembre 2020 n'exclue par principe aucun des personnels visés par ses dispositions. Sous la seule condition de leur présence effective durant la période de référence retenue et application de la règle d'abattement des absences, les personnels titulaires et contractuels en bénéficieront.

SYNDICAT SUD

Question 1 - Le Covid 19 se transmet essentiellement via les aérosols. Les lieux de contamination sont donc avant tout ceux où le masque est enlevé et qui peuvent manquer d'aération : cantine, vestiaires... Concernant les vestiaires, les horaires décalés et la limitation de leur accès simultané ne semblent pas appliqués systématiquement, ou alors ils sont mal ventilés, ce qui expose les personnels qui ont des difficultés à garder le masque en s'habillant, et ce même s'ils sont seuls.

-> SUD demande depuis des mois un état des lieux des vestiaires et des sanitaires dédiés aux agent-e-s : qu'avez-vous fait ?

Quels aménagements avez-vous mis en place dans les établissements, les CREPS, les ERM, les ports, les services généraux en termes d'horaires décalés pour les accès vestiaires et cantine ?

Concernant les équipes ERM, des horaires décalés ont été mis en place dans chaque équipe à la prise de poste et en fin de journée, permettant de minimiser le nombre de personnes dans les vestiaires et ateliers ; par ailleurs, il a été demandé aux agents de ne pas déjeuner dans les restaurations scolaires afin de faciliter la mise en place de la distanciation pour les élèves en priorité dans ces cantines.

Question 2 - La liste des personnels reconnus officiellement vulnérables a fortement évolué au 1er septembre, ce qui a eu pour conséquence le retour au travail sur site (quand le télétravail était impossible) pour des agent-e-s à risques atteints d'un ou plusieurs des 7 types de pathologies graves, ou enceintes.

En novembre, suite à la décision inique nationale de remettre tous les personnels vulnérables au travail (sauf celles et ceux dont le certificat médical indique clairement la nécessité d'être isolé-e-s = aucun retour présentiel possible), vous avez élaboré une grille (non validée par les syndicats en instance) et avez précisé que vous enverriez un courrier aux personnels vulnérables pour obtenir des certificats médicaux portant cette mention d'isolement, en fournissant même un modèle.

Nous n'avions pas compris que vous ne vous adresseriez qu'aux personnels ayant fourni un certificat à partir de septembre, c'est à dire celles et ceux de la liste raccourcie de critères de vulnérabilités.

Les personnels présentant un ou plusieurs des 7 critères rétablis n'ont donc semble-t-il pas été contactés. Parmi elles et eux, certain-e-s avaient repris le travail (et nous ne savons pas dans quelles conditions), et d'autres ont bénéficié d'arrêts de travail car leur médecin n'a pas estimé prudent qu'ils-elles reprennent le travail en présentiel.

-> Avez-vous contacté ces personnels qui sont en arrêt et reconnu-e-s vulnérables par les décisions du Conseil d'Etat et les directives de novembre, en les informant de la possibilité pour elles et eux de demander un certificat médical d'isolement ?

Si ce n'est pas le cas, c'est problématique car des personnels se retrouvent placés en arrêt maladie au lieu d'être en ASA, ce qui leur fait perdre leurs droits.

68 personnes identifiées comme vulnérables au titre des pathologies mentionnées dans le décret du 5 mai 2020 étaient en congé de maladie ordinaire à compter de la rentrée de septembre. Parmi celles-ci, 32 ont ensuite fourni un nouveau certificat médical d'isolement et ont été destinataires des courriers envoyés en novembre aux agents vulnérables. Parmi les 36 agents restants, 23 ont repris le travail et ont donc eu les informations au même titre que tous les agents régionaux, et 13 agents en congé de maladie ordinaire ont donc été destinataires des courriers précités.

-> Pouvez-vous rétablir les agent-e-s concerné-e-s dans leurs droits au plus vite et de façon rétroactive si les médecins qui les ont arrêté-e-s fournissent les certificats d'isolement en précisant à partir de quelle date cette préconisation s'applique ?

La production d'un certificat médical d'isolement entrainera le placement en ASA (si le télétravail n'est pas possible). Toutefois, le décret du 10 novembre 2020 (paru au JO le 11 novembre), qui abroge le décret du 29 août 2020, ne peut pas avoir d'effet rétroactif et ne saurait donc accorder de droits avant sa date d'entrée en application, à savoir le 12 novembre 2020.

-> Pouvons-nous avoir un point sur les personnels vulnérables et leur situation depuis le mois de mai ?

La DQVTF a répondu en séance lors de la présentation du Point 1.

Question 3 - Pourquoi la DEJ ne communique ni avec les encadrant-e-s, ni avec les syndicats et les instances paritaires ?

Exemple 1 : le trousseau en vêtue des agent-e-s existe, mais l'information n'est transmise qu'aux encadrant-e-s et n'est, par exemple, ni communiquée aux syndicats (via la CHSCT par exemple) ni communiquée sur l'Intranet dans la rubrique dédiée aux ARL.

Ce manque de transparence a pour conséquences :

- que les représentant-e-s CHSCT lors des délégations ne peuvent pas vérifier les dotations des agent-e-s,
- que les syndicats quand ils sont contactés par des agent-e-s n'ont pas l'information,
- et que les agent-e-s ignorent leurs droits:

Exemple 2 : dans la gestion du Covid 19, pourquoi ne pas s'appuyer sur le réseau des encadrant-e-s pour obtenir des remontées sur la situation des établissements, au lieu d'attendre les retours des proviseurs et du rectorat, retours qui ne viennent pas :

- sur la mise en place des demi groupes et les impacts, lycée par lycée, en termes d'organisation du travail des agent-e-s ?
- ou encore sur les effets de la note du DGS sur les réorganisations d'emploi du temps, les réaffectations de missions en interne ou d'agent-e-s entre lycées...?

Exemple 3 : les membres syndicales-aux référent-e-s CHSCT ont eu une réunion la semaine dernière, avec la présentation d'un livret ARL pour les nouvelles-aux arrivant-e-s, que la DEJ ne semble destiner qu'aux encadrant-e-s. Le contenu de ce livret n'est pas fixé, et il semble que les services RH n'aient pas été associés, alors qu'une réflexion est là aussi engagée sur la sortie d'un livret d'accueil RH des nouvelles-aux arrivant-e-s...

SUD regrette ce manque de transversalité car ce sont les mêmes agent-e-s qui sont concerné-e-s et ont besoin d'informations, qu'ils-elles viennent d'être recruté-e-s ou non.

SUD demande donc qu'un seul livret, commun, soit édité et communiqué en libre accès sur l'Intranet. Un échange avec les représentant-e-s des personnels ne semble pas non plus superflu sur le sujet.

-> Nous nous demandons donc pourquoi la DEJ ne valorise pas davantage les encadrant-e-s et pourquoi les agent-e-s et leurs représentant-e-s ne disposent pas des informations qui les concernent ?

-> Nous nous demandons enfin si la DEJ souhaite réellement que les agent-e-s soient éclairé-e-s sur leurs droits et sur leurs conditions de travail ?

Le caractère accusatoire de la formulation empêche toute réponse des services.

SYNDICAT UNSA

Question 1

Dans les établissements scolaires des logements de fonctions sont à la disposition des personnels ARL et Éducation Nationale. La plupart des logements occupés par des ARL sont des agents en nécessité absolu de service (NAS) pour assurer des missions en exergue avec leur poste. Or nous nous rendons compte que dans certains établissements le chef d'établissement et son conseil d'administration n'attribue pas suffisamment de logement aux ARL, certainement pour diverses raisons (manque de logements, attribution de logements aux personnels Éducation Nationale qui ne sont pas prioritaire, etc...) alors que leur poste justifie d'un logement de fonction en NAS.

Nous souhaitons connaître la réglementation, les priorités et les proportions des logements attribués aux ARL par rapport aux personnels EN dans les établissements scolaires ?

Quels sont les moyens de la Région, en tant que propriétaire, d'imposer un traitement d'égalité entre les personnels EN et Région dans le cadre de la réglementation ?

Le code de l'éducation et les décrets qui en découlent rappellent :

- 1- Obligations de loger les personnels de l'Etat avec la mise à disposition d'un nombre de logement issu d'un calcul savant qui est fixé par la réglementation, le CA de l'établissement fixe ensuite les fonctions qu'il convient de loger,
- 2- S'il reste des logements, demande aux établissements de nous proposer les postes d'ARL qui justifieraient une NAS,
- 3- S'il reste encore des logements vacants ou libres temporairement en raison de dérogations à loger : proposition de COP réservées aux ARL.