



Comité Technique Paritaire

20 septembre 2022
La CGT vous informe

Le 28 septembre 2022

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du Comité Technique Paritaire qui s'est tenu le mardi 20 septembre 2022 en visioconférence :

En présence de :

Pour les représentant-e-s de l'Autorité territoriale
- des élu-e-s : Mesdames BOURGUET,
GUILLOT, NOVARETTI, FALGUIERES
Messieurs, BRIANCON, CASES, COSTE, DE
COMARMOND, MONAMY

- des DGD : Mmes VEDEL, LALA-ALQUIER,
BASSINET
- 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 (2),
- FO (1),
- UNSA (2),
- SUD (2),
- 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-et-avis-des-comit.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,
Laurent ALVAREZ, Jean-Marc MAYRAN, Elisabeth MILHANO, Nathalie ZIMMERMMAN

Sommaire

| | |
|---|----|
| Sommaire | 2 |
| Déclaration des élu.e.s CGT : une rentrée sous haute tension, pour notre pouvoir de vivre dignement | 3 |
| POINT 1 - Pour avis - Ajustement organigramme de la Direction de la Formation et des Parcours Professionnels | 3 |
| POINT 2 – Pour avis – LYCEES - Mutualisation de la restauration et des missions de lingerie du lycée Jules FERRY et de l'EREA Jean-Jacques ROUSSEAU à MONTPELLIER (34)..... | 4 |
| POINT 3 – Pour information – POINT D'ETAPE SUR LE TRANSFERT PAR L'ETAT A LA REGION DE LA GESTION DE LA POLITIQUE EUROPEENNE NATURA 2000 ET DE L'AUTORITE DE GESTION DES FONDS EUROPEENS POUR LE FINANCEMENT DES ACTIONS DE PRESERVATION DES SITES NATURA 2000 | 9 |
| POINT 4 - Pour information - POINT D'ETAPE SUR LE TRANSFERT PAR L'ETAT A LA REGION DES MESURES NON SURFACIQUES DE LA PAC | 12 |
| Questions diverses de la CGT | 13 |

Déclaration des élu.e.s CGT : une rentrée sous haute tension, pour notre pouvoir de vivre dignement

Dans notre déclaration liminaire, nous sommes revenus sur les conditions économiques et financières difficiles des agents régionaux en cette rentrée scolaire. Nous avons également rappelé les engagements de la Collectivité concernant la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la filière technique, à commencer par les plus bas salaires.

L'intégralité de notre déclaration est à lire sur : <https://crmip.reference-syndicale.fr/a-la-une/declaration-des-elu-e-s-cgt-au-ctp-du-20-septembre-2022/>

La DGD Cécile VEDEL a souhaité réagir à nos différentes interpellations. Elle partage avec nous les menaces qui pèsent sur le service public du fait du désengagement financier de l'Etat.

Sur l'application du RIFSEEP, elle rappelle que les modalités ne sont pas à discuter avec les Organisations Syndicales. Elle nous informe que la revalorisation sera visible sur le bulletin de paie de septembre. L'augmentation du point d'indice a été mis en place dès juillet pour tous les agents et de manière rétroactive.

Il ne s'agit pas pour la CGT de nier les engagements de la Collectivité pour la revalorisation de la rémunération des agents dans le cadre d'un budget contraint. Nous rappelons seulement que les agents dont les missions sont à la hausse voient leur pouvoir de vivre à la baisse. Dans un contexte de montée des inégalités entre riches et pauvres, **nous demandons simplement plus de reconnaissance pour tous, reconnaissance qui doit se concrétiser sur la fiche de paie.**

POINT 1 - Pour avis - Ajustement organigramme de la Direction de la Formation et des Parcours Professionnels

La présentation de la Direction

La Direction de la Formation et des Parcours Professionnels (DFPP) souhaite adapter l'organisation de l'équipe de direction et de son secrétariat et modifier l'organigramme de la direction présenté au CTP du 23 mai 2022 :

En raison du périmètre resserré de la direction et à l'occasion de la vacance du poste de directeur.trice délégué.e, **le profil de poste de Directeur Délégué évoluera vers une fonction de Directeur-trice Adjointe.** Le périmètre du poste sera orienté vers davantage de coordination et de supervision de services. Il sera basé à Montpellier afin de rééquilibrer la présence des directeurs-trices sur le territoire et d'assurer un circuit de signature de proximité en lien avec l'Assistante de Direction du site. L'organisation de l'équipe de direction sera désormais structurée autour d'un.e directeur-trice qui animera la définition et le déploiement de la stratégie de direction en lien avec ses équipes et les deux directeurs-trices adjoint.es, un.e sur l'axe Formation et Accompagnement des Publics (recrutement en cours) et l'autre sur l'axe Ressources et Gouvernance.

De plus, pour s'ajuster à ces dernières évolutions, il est nécessaire que le poste de Secrétaire à la Coordination de rapports évolue en poste d'Assistant.e. En effet, comme l'arrivée du/de la nouveau-elle directeur-trice adjoint.e se fera à Montpellier, il est nécessaire qu'il.le soit appuyé.e par une assistant.e de direction afin d'optimiser les délégations de signature sur ce site, qui est aujourd'hui ralenti, le secrétariat de direction étant strictement concentré à Toulouse.

Notre intervention

Nous regrettons ces réorganisations permanentes loin de la pause annoncée. Le dernier organigramme de cette Direction nous a été présenté en mai dernier. Il s'agit d'ajustements à la marge à savoir le remplacement/évolution du directeur délégué en directeur-adjoint et de l'évolution du poste de secrétaire en assistant. **Nous relayons les questionnements sur la mission de coordination et sur l'évaluation de la charge de travail.** Ce nouvel organigramme n'appelle pas plus de remarque.

La réponse de l'administration

L'Administration nous informe que le recrutement et le recalibrage sont en cours.

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) | | | | |
| TOTAL | 8 | | 6 | |
| Collège Administration | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
| TOTAL | 15 | | | |

POINT 2 – Pour avis – LYCEES - Mutualisation de la restauration et des missions de lingerie du lycée Jules FERRY et de l'EREA Jean-Jacques ROUSSEAU à MONTPELLIER (34)

Présentation de l'administration

En application de la loi n°2004-809 du 13 Août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, la Région est compétente en matière d'accueil, d'hébergement et de restauration, dans les établissements publics locaux d'enseignement dont elle a la charge. Ainsi, la collectivité régionale définit les modalités d'exploitation du service de restauration et le lycée assure la gestion du service de demi-pension (article L421-23 code de l'Education).

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée a choisi de mutualiser la restauration et la lingerie du lycée Jules FERRY et de l'établissement régional d'enseignement adapté (EREA) Jean-Jacques ROUSSEAU à MONTPELLIER (34).

Le lycée Jules FERRY accueillera au sein de sa restauration les élèves de l'EREA Jean- Jacques Rousseau pour les petits déjeuners, déjeuners et diners.

En effet, la quasi-totalité de l'EREA a été restructuré en 2011 à l'exception des ateliers et de la restauration. Aujourd'hui le bâtiment qui abrite la restauration et la lingerie au sein de l'EREA nécessite une restructuration complète.

De même, les équipements de cuisine sont obsolètes et nécessitent des investissements lourds.

La restauration de l'EREA fonctionnait jusqu'alors comme un satellite de l'unité de production culinaire (UPC) Jean MERMOZ à MONTPELLIER (34).

Le choix a donc été fait, en concertation étroite avec les 2 établissements concernés, de mutualiser la restauration et la lingerie sur le site du lycée Jules FERRY



Il est rappelé que cette organisation a été expérimenté durant la crise COVID, qui a imposé la fermeture provisoire de la restauration de l'EREA et l'accueil des convives par la cuisine du lycée Jules FERRY. Cette expérimentation réussie a confirmé le choix de la Région.

Un service de restauration mutualisé

| année scolaire 2021/2022 | EREA | Lycée Jules FERRY |
|--------------------------|------|-------------------|
| Elèves | 119 | 687 |
| Demi-pensionnaires | 84 | 511 |
| Internes | 32 | 274 |

Aujourd'hui, la restauration de l'EREA Jean-Jacques ROUSSEAU à MONTPELLIER (34) est composée de deux postes de catégorie C : un poste de cuisinier et un poste d'agent polyvalent de restauration.

Dans le cadre de la mutualisation et compte tenu des besoins et du faible effectif de rationnaires en provenance de l'EREA, notamment le soir, seul le poste d'agent polyvalent de restauration est transféré au sein de la restauration du lycée Jules FERRY afin de consolider l'équipe de restauration existante. Désormais, la restauration mutualisée sur le site du lycée Jules FERRY est composée de 5 postes de catégorie C :

- 1 responsable de restauration
- 2 cuisiniers
- 2 agents polyvalent de restauration.

Le poste de cuisinier de l'EREA est transféré vers un autre établissement de l'aire urbaine montpelliéraine.

Un service de lingerie commun

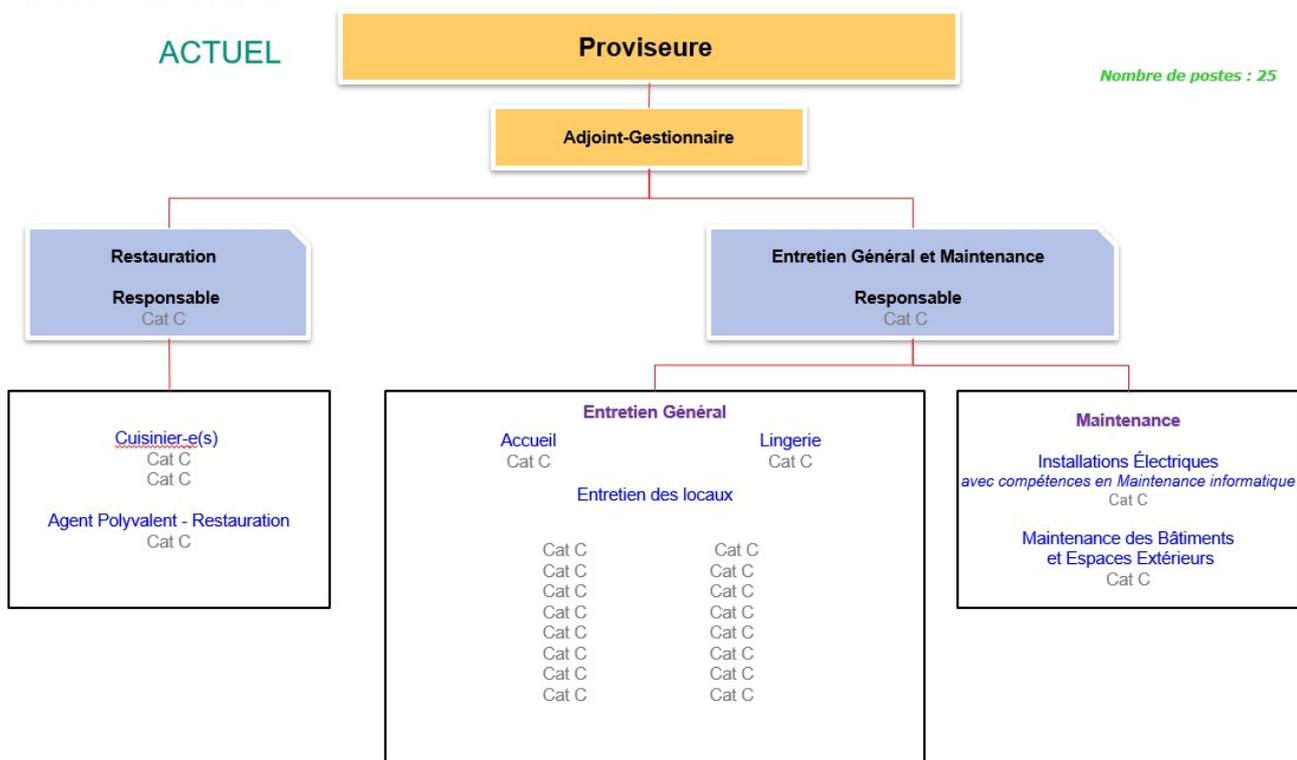
La lingerie sera également mutualisée sur le site du lycée Jules FERRY.

Aujourd'hui, la lingerie de l'EREA Jean-Jacques ROUSSEAU à MONTPELLIER (34) est composée d'un poste de catégorie C. Compte tenu des besoins mutualisés en lingerie (EREA/LYCEE), seul le poste de catégorie C en lingerie du lycée JULES FERRY est nécessaire. Le poste de lingère de l'EREA est redéployé vers un autre établissement de l'aire urbaine montpelliéraine.

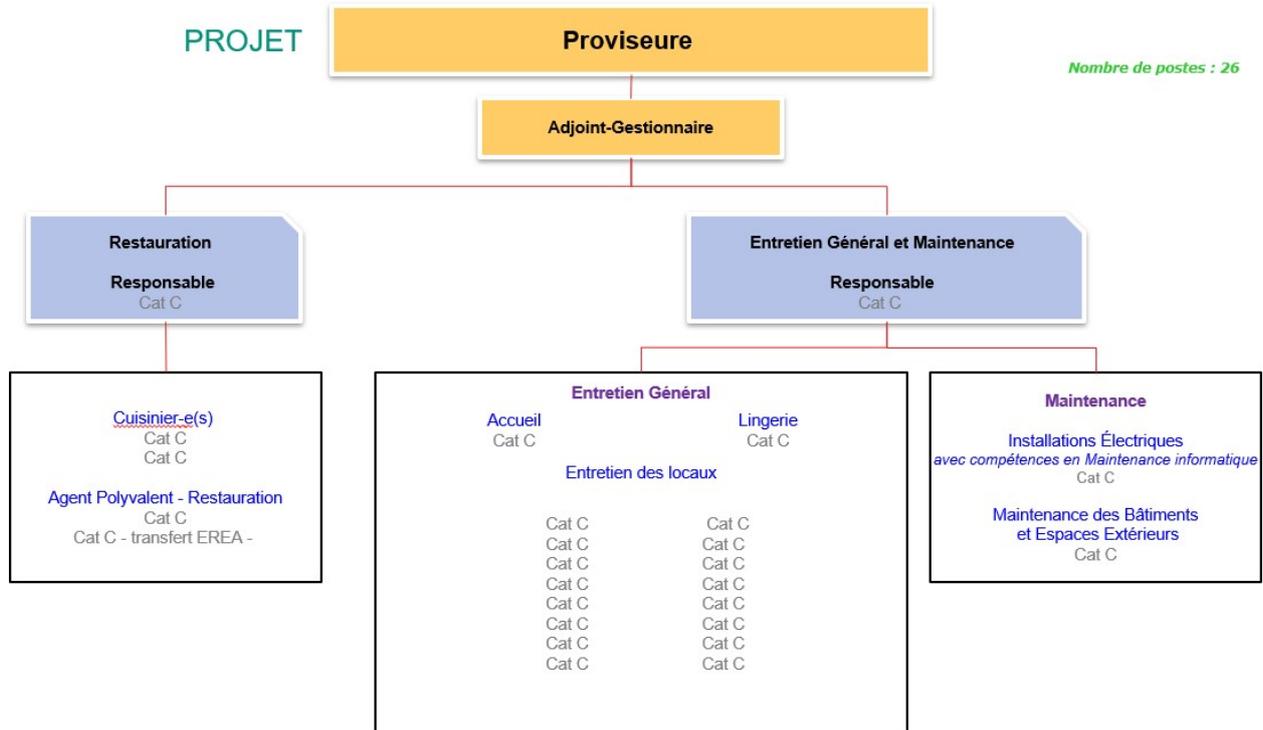
Courant juillet 2022, les agents concernés par cette mutualisation ont été reçus à la Région pour évoquer leur situation individuelle et les perspectives de redéploiement pour les accompagner vers une mobilité sur un poste identique dans un lycée de la ville de MONTPELLIER.

Début septembre 2022, une réunion avec l'ensemble des agents de l'EREA Jean-Jacques ROUSSEAU a eu lieu sur l'établissement afin de présenter les projets de mutualisation et leurs conséquences en termes d'organisation et de moyens alloués.

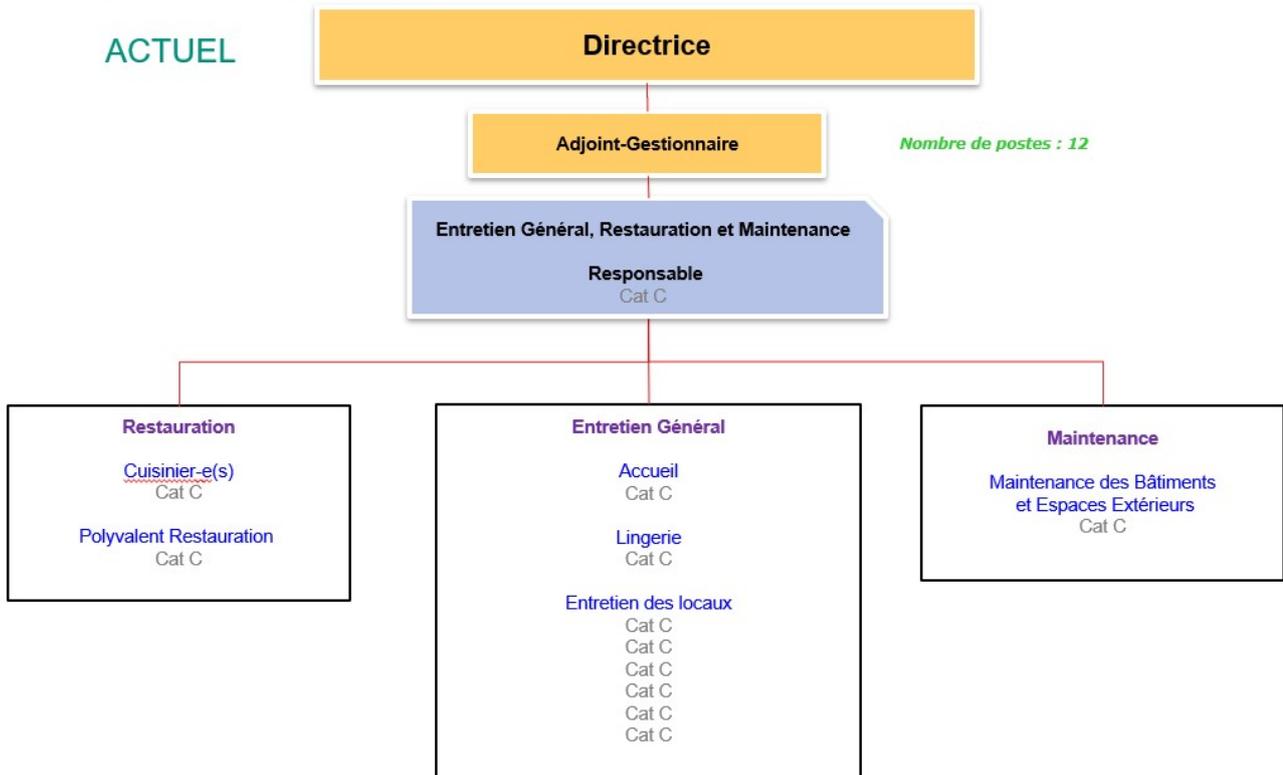
Lycée Jules FERRY - MONTPELLIER (34)



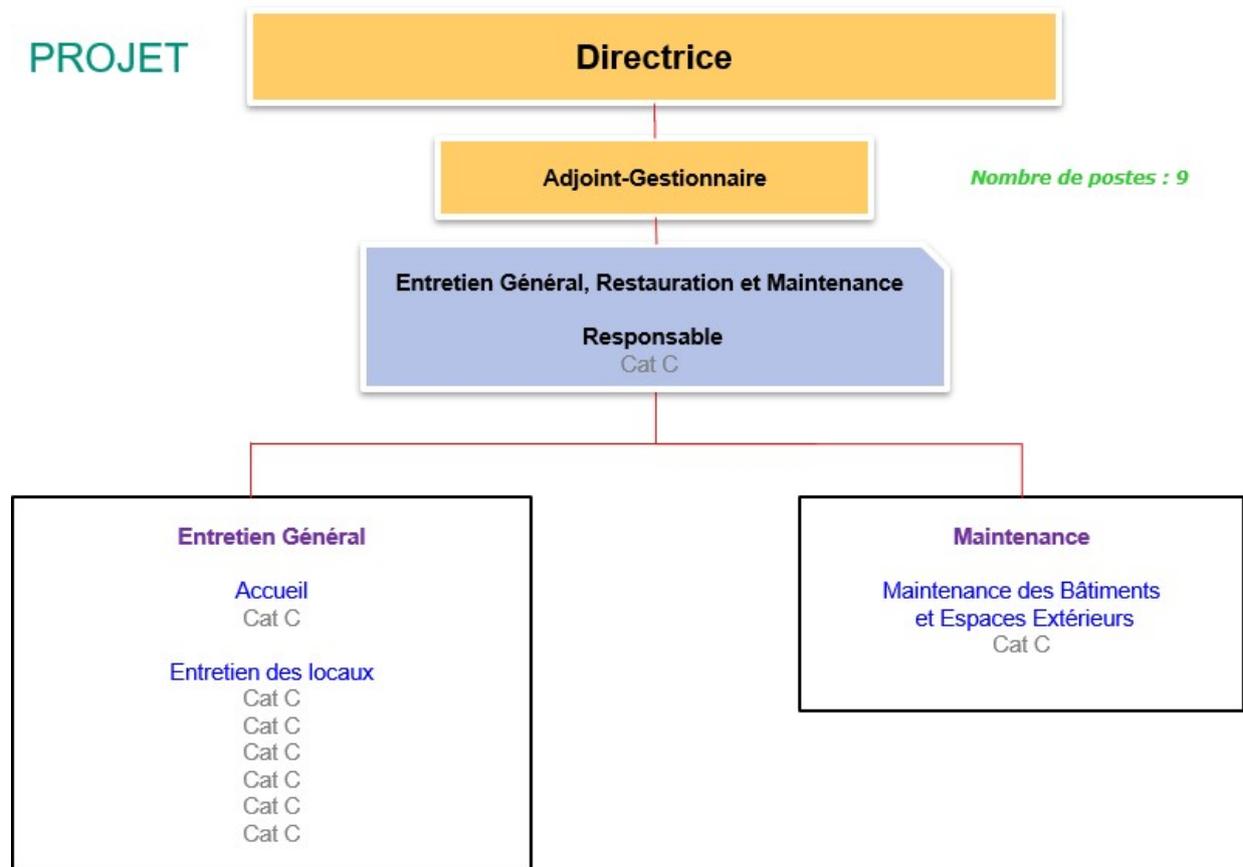
Lycée Jules FERRY - MONTPELLIER (34)



EREA Jean-Jacques ROUSSEAU - MONTPELLIER (34)



EREA Jean-Jacques ROUSSEAU - MONTPELLIER (34)



Notre intervention

La situation présentée par l'Administration est en décalage avec la réalité que vivent les agents sur leurs lieux de travail entre l'arrivée d'un nouveau gestionnaire, un encadrant absent pour raison de santé, et plus globalement, **une organisation défaillante qui met les agents en difficulté professionnelle.**

Nous partageons avec d'autres que le compte n'y est pas. Dans cette mutualisation, a-t-on tenu pris en compte les sportifs et les autres usagers dans le volume des prestations à rendre ?

Nous nous interrogeons également au vu des besoins d'un poste de lingerie à temps partiel thérapeutique. Cette situation est très mal reçue par la lingère et c'est un changement d'organisation incompréhensible à un an de la retraite de l'agent concerné.

De plus nous alertons sur les spécificités de la lingerie liées aux besoins d'accueil des publics EREA qui nécessitent plus de prestation lavage des draps étiquetage du linge, linge de travail élèves, qui est une surcharge de travail qui ne pourra pas être absorbé par la lingère de Jules Ferry. Est-ce à dire que la Région Occitanie souhaite externaliser ces missions spécifiques ?

Si c'est le cas, alors **nous rappelons les engagements de la Présidente contre les externalisations comme par exemple la restauration du lycée agricole d'Auzeville.** Nous demandons d'anticiper la réinternalisation de ce service pour être prêt lorsque la délégation de service public arrivera à échéance.

Les tableaux indicateurs de dotation décidés et imposés par la Collectivité ne sont pas appliqués. FERRY et EREA étaient jusqu'à présent annoncés avec une dotation conforme. Mais aujourd'hui ils sont déclarés avant mutualisation comme surdoté, c'est incompréhensible.

Enfin, nous alertons sur les difficultés de fonctionnement de la restauration identifiées en raison de l'absence de cartes d'accès aux élèves de l'EREA. **Cette réorganisation correspond à une augmentation de 16 % de l'effectif le midi et 11% le soir.** Il faut mettre en adéquation les besoins et les moyens, ce qui ne semble pas avoir été le principe retenu dans cette mutualisation.

La réponse de l'administration

L'organisation est en effet à construire que ce soit la gestion du linge et l'accès au restaurant. La lingère a été accompagnée car on lui a proposé plusieurs postes elle a choisi un établissement particulier.

Concernant la restauration d'Auzeville, l'Administration nous informe que le travail pour reprendre la restauration sera mené l'année prochaine par la DEJOS et la DAPRH. La situation de la cité scolaire Jean Lurçat de Saint Céré où sont mutualisés les services du lycée et du collège sera également évoquée lors d'un prochain CTP.

Sur les problèmes d'organisation et la transformation des emplois du temps du service général mis en place par l'encadrant au lycée Jules Ferry et à la suite du courriel de la CGT, la Provisoire a été contactée par la DAPRH et il a été demandé de remettre en place l'organisation de l'année dernière, Mais cette « réorganisation » n'a rien à voir avec la mutualisation.

Enfin, l'Administration maintient vis-à-vis de nous des différences d'approches dans la mise en œuvre des indicateurs de dotations.

Lors des échanges avec le personnel, seule une personne était opposée à cette mutualisation, donc pour l'Administration, cette mutualisation est validée par les agents.

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) | | | | |
| TOTAL | 2 | 10 | 2 | |
| Collège Administration | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
| TOTAL | 13 | | | |

POINT 3 – Pour information – POINT D'ETAPE SUR LE TRANSFERT PAR L'ETAT A LA REGION DE LA GESTION DE LA POLITIQUE EUROPEENNE NATURA 2000 ET DE L'AUTORITE DE GESTION DES FONDS EUROPEENS POUR LE FINANCEMENT DES ACTIONS DE PRESERVATION DES SITES NATURA 2000

La présentation de l'administration

La politique Natura 2000 est une politique européenne qui a pour objectif de mettre en place un réseau de sites qui s'appuie sur l'application des directives Oiseaux et Habitats, adoptées respectivement en 1979 et 1992 pour donner aux États membres de l'Union européenne un cadre commun d'intervention en faveur de la préservation des espèces et des milieux naturels.

Il existe aujourd'hui à l'échelle européenne 27 000 sites Natura 2000. La France en abrite 1 756. A l'échelle de l'Occitanie les 250 sites Natura 2000 couvrent 18% du territoire.

Les territoires des Parcs Naturels Régionaux (classés et en création) sont compris à 33,5% dans les sites N2000 (ou 22,5% des sites N2000 sont des territoires de PNR). Les Réserves Naturelles Régionales sont toutes incluses dans des sites N2000.

1. Les transferts de compétences

Considérant le fort ancrage local de cet outil de protection de la biodiversité, l'article 61 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de

simplification de l'action publique locale (dite loi 3DS) décentralise la gestion des sites Natura 2000 exclusivement terrestres au profit des régions, collectivité cheffe de file en matière de biodiversité.

La loi 3DS a ainsi modifié les articles L. 414-1 et suivants du code de l'environnement pour confier le rôle d'autorité administrative (auparavant occupé par le préfet de département) aux Régions.

Les mesures de gestion utilisées dans le cadre de la politique Natura 2000 (contrats et chartes Natura 2000) sont éligibles aux financements européens (notamment fonds européen agricole pour le développement rural - FEADER), dont l'autorité de gestion sera désormais la Région en application de l'article 78 de la loi 2014-58 du 27 janvier 2012 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MATPAM).

Ce sont donc les Régions qui seront désormais compétentes pour l'engagement des crédits européens Natura 2000 et pour le respect des engagements souscrits dans le cadre des contrats Natura 2000 ;

Le rôle d'autorité administrative transféré consiste à assurer :

- La désignation et l'animation des comités de pilotage,
- L'approbation des documents d'objectifs (DOCOB)
- La présidence des comités de pilotage et l'élaboration des documents d'objectifs en l'absence de collectivité territoriale porteuse de la démarche,
- L'instruction et le financement des dossiers de Natura 2000 (FEADER et crédits Région)
- L'instruction et le contrôle des chartes et exonérations fiscales liées
- L'appui technique régulier aux structures animatrices, contribution au rapportage à l'Union Européenne, animation de la compétence au niveau régional...

2. La date d'effet du transfert de compétences

Ces 2 transferts (transfert de gestion administrative du réseau Natura 2002 et transfert de l'autorité de gestion pour le financement européen des mesures Natura 2000) prendront effet au 1^{er} janvier 2023.

3. Les transferts de moyens

Les conventions entre l'Etat et la Région dans lesquelles sont constatés les moyens transférés par l'Etat pour l'exercice des compétences transférées n'ont pu encore être signées, faute de publication à ce jour, par l'Etat d'un décret portant approbation des conventions types de transfert.

Pour la Région Occitanie, le Ministère a transmis les chiffres suivants :

Le transfert potentiel de 6,98 ETP au titre du pilotage et de l'animation du **réseau Natura 2000**, (Loi 3DS) qui ne donneront lieu à aucun transfert physique.

Le transfert potentiel de 4 ETP (loi MATPAM) qui ne donneront là non plus lieu à transfert physique.

Les ETP vacants transférés dans le cadre de la loi 3 DS feront, comme prévu à l'article 61 de cette loi l'objet d'une compensation financière de la part de l'Etat. Les modalités de cette compensation sont détaillées à l'article 151 de ladite loi et sont conformes aux pratiques habituelles en la matière (compensation pied de corps) et donc malheureusement partielles.

Des mesures de compensation financière sont également prévues aux articles 80 à 91 de la " LOI MAPTAM " mais les conditions de ces compensations financières ne sont pas encore connues.

Les projets de convention de transfert, vous seront soumis pour avis après publication des décrets approuvant les conventions types.

Toutefois, afin de ne pas mettre la Région en difficulté pour l'exercice d'une compétence prenant effet au 1er janvier 2023, il a été décidé d'anticiper sur ces conventions de transfert et de prévoir la publication de tout ou partie des postes concernés sur **les 6 postes de Chargés de mission Natura 2000 (Catégorie A) / et 4 postes d'instructeurs (Catégorie B) envisagés à terme.**

Afin d'être au plus proche des territoires, certains postes devraient être territorialisés. La localisation envisagée à ce stade est une implantation cohérente avec la localisation des sites concernés.

4. L'organisation de la DITEE

Une nouvelle organisation de la DITEE devra être travaillée en lien avec ce transfert de compétences mais aussi compte tenu des nouvelles mesures nationales (plan de sobriété décidé par l'Etat) ou régionales (pacte vert, plan énergie et pouvoir de vivre...) et sera présenté à l'occasion d'un prochain CTP.

5. Divers

Pour la complète information des membres du CTP, il est précisé que des démarches sont actuellement menées par l'Etat afin d'inviter les Régions à accueillir les agents qui souhaiteraient, sur la base du volontariat, suivre leurs missions transférées au travers d'un détachement de droit commun.

Les candidatures de ces agents seront examinées avec la plus grande attention dans le cadre des jurys de recrutement qui seront organisés.

Notre intervention

Nous tenons à alerter la Collectivité, comme dans chaque transfert d'une compétence de l'Etat vers la Région sur les différents niveaux d'impacts :

- Les compétences
- Les organisations
- La santé et la sécurité des agents
- La localisation des agents
- La rémunération

Ces impacts nécessitent impérativement un plan d'accompagnement des agents. Nous relayons les questionnements sur l'articulation du transfert de compensation financière et transfert physique. Nous demandons si les besoins ont bien été identifiés, si la Collectivité a fait ses choix dans les postes.

Est-ce le montant de la contribution qui va permettre de définir le nombre de postes et les niveaux de compétences ou si ce sont les missions qui vont pouvoir définir le nombre de postes et les niveaux de compétences ?

La compensation financière est fixée par l'Etat en pied de corps. C'est comme, à chaque fois, sous-estimé et mal calibré.

Finalement, **l'Etat transfère et les collectivités compensent**. C'est un marché de dupes qui va coûter à tout le monde, à la collectivité sur l'évolution des coûts salariaux, mais aussi cela va coûter aux agents dans leur charge de travail et quid de l'accueil physique dans les locaux et de réorganisation.

Nous demandons également d'avoir de la visibilité sur **les impacts de ce transfert sur les équipes de la DITEE**.

La réponse de l'administration

Les 7 ETP technique concaténés pour l'Occitanie, sont la somme des pourcentages d'équivalent de temps aujourd'hui présent dans les 13 départements.

C'est une mission permanente de la Région, donc ce sera des postes permanents. Les agents seront à 100% sur des missions Natura 2000.

Les postes se concentreront dans les Cévennes, le Littoral et Pyrénées. L'Etat conservera les fonctions régaliennes de police.

POINT 4 - Pour information - POINT D'ETAPE SUR LE TRANSFERT PAR L'ETAT A LA REGION DES MESURES NON SURFACIQUES DE LA PAC

La Présentation de l'administration

Dans le cadre de l'acte II de la décentralisation, les Régions se sont vu confier par l'Etat la responsabilité de la gestion des fonds européens pour la période 2014- 2020 (FEDER, FEADER et une partie du FSE) en devenant Autorité de Gestion.

Dans le cadre de la programmation 2021- 2027, les Régions conservent l'Autorité de gestion du FEDER et d'une partie du FSE, et se voient confier la gestion des crédits européens FEADER pour les mesures listées à l'article 78 de la loi 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (Loi MAPTAM) : mesures dites non surfaciques et mesures Natura 2000.

Ce transfert de compétence prendra effet à compter du 1er janvier 2023 et s'accompagnera du transfert à la Région des personnels de l'Etat qui assuraient jusqu'alors l'instruction de certains de ces dispositifs.

A l'approche de la date du transfert de compétences, il a paru important de présenter un point d'étape de l'avancement des opérations liées à ce transfert.

1. La convention de transfert de moyens

La convention entre l'Etat et la Région Occitanie dans laquelle seront constatés les moyens transférés n'a pu encore être établie, faute de publication à ce jour, d'un décret portant approbation des conventions-types de transfert.

La publication de ce décret est annoncée pour la fin de l'exercice 2022 et sa date de publication fera courir un délai de 3 mois durant lequel les conventions entre chaque Région et l'Etat devront être établies.

Le projet de convention de transfert devrait donc pouvoir vous être soumis dans le courant du 1er trimestre 2023 avant d'être présenté au vote de l'assemblée régionale.

2. Les modalités de transfert des agents

Pour la Région Occitanie la convention de transfert devrait prévoir **le transfert de 65 ETP** pour les mesures non surfaciques du FEADER. Selon les souhaits de la Présidente de Région, les agents pourront continuer à effectuer leurs missions dans les villes où ils exercent aujourd'hui grâce au dispositif des Maisons de Région (application du principe d'absence de mobilité forcée).

A compter du 1er janvier 2023, et dans l'attente de la signature de la convention de transfert, au plus tard au 30 mars 2023, l'exécutif régional donnera ses instructions aux chefs des services de l'Etat chargés des compétences transférées.

Durant cette période transitoire, il n'y aura aucun impact sur la situation des agents.

A partir de la signature de la convention de transfert, et au plus tard au 1^{er} avril 2023, les agents transférables seront mis à disposition de la Région.

A partir de la publication du décret en Conseil d'Etat fixant les transferts définitifs des services, un droit d'option s'ouvrira durant 2 ans, pendant lequel les fonctionnaires pourront opter pour le statut de fonctionnaire territorial ou pour le maintien d'un statut de fonctionnaire d'Etat.

Les agents non titulaires deviendront quant à eux, à la date d'entrée en vigueur de ce décret en conseil d'Etat fixant le transfert définitif des services, des agents Régionaux en conservant le bénéfice des stipulations de leur contrat, à l'instar de tous les transferts de compétence opérés jusqu'à présent.

La mise en œuvre du processus de transfert des agents a été initié avec la DRAAF, les DDT/M dès 2021 et s'est accéléré depuis le début de l'année. Trois rencontres avec l'ensemble des agents concernés ont été organisées en juin 2021, février et juin 2022.

La Région a contractualisé avec un cabinet externe pour une mission d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage qui a permis de poser un diagnostic des services de l'Etat transférés, consolider les informations, élaborer des scénarii de mise en œuvre opérationnelle du transfert et travailler sur les actions d'accompagnement des agents impactés.

L'organisation future de la DELTAA en articulation avec le réseau des Maisons de ma Région est en cours de concertation. Il fera l'objet d'une présentation plus précise lors d'un prochain CTP.

Afin de ne pas mettre la Région en difficulté pour l'exercice d'une compétence prenant effet au 1er janvier 2023, la publication de tout ou partie des postes vacants pourra si nécessaire être anticipée, préalablement à la signature de ces conventions de transfert.

Notre intervention

Nous nous joignons à la demande de pouvoir **consulter les conclusions du cabinet d'audit** qui a permis de poser un diagnostic des services de l'Etat transférés, de consolider les informations, d'élaborer des scénarii de mise en œuvre opérationnelle du transfert et travailler sur les actions d'accompagnement des agents impactés.

Nous demandons également d'avoir des informations sur **le type de postes transférés et quelle répartition sur le territoire des 65 postes.**

Ce sont en moyenne 3 à 4 personnes par Maison de Région qui s'ajoutent aux agents transférés Natura 2000. Nous alertons sur les lieux et les locaux de travail et sur les impacts pour les agents de la DELTAA.

La réponse de l'administration

L'Administration confirme qu'une étude par **le cabinet AMIOS** a été menée afin d'établir un diagnostic sur les qualifications en fonction des moyen humains transférés. L'Administration s'engage à nous présenter les conclusions dans un prochain point d'étape, la répartition des agents de catégorie A, leur répartition sur le territoire notamment.

En l'état, 66 agents sont transférés représentant 65 ETP, **en attente de finalisation de l'enveloppe pour complément de postes. La Collectivité n'a pas à ce jour l'état exhaustif des postes vacants.**

Il n'y aura pas de « Flex office » mais un poste de travail pour chaque agent.

Il est par ailleurs prévu des rencontres de certains agents dans la maison de Région.

Il est prévu de conserver une continuité de service.

Le Logiciel EUROPAC est en cours de finalisation et il sera présenté en CHSCT.

Questions diverses de la CGT

Question 1 : Création de tiers lieux pour les télétravailleurs

Le tiers-lieu se définit comme une "alternative" : un troisième lieu - en l'occurrence de travail - qui ne serait ni le domicile, ni l'entreprise. Le tiers-lieu peut apparaître à certaines conditions comme un environnement de travail alternatif potentiellement adapté aux situations de télétravail réguliers, occasionnels et à plus forte raison exceptionnels. **Dans le cadre des travaux sur le déploiement du télétravail, est-il possible d'avoir un état des lieux et un bilan d'étape des recherches et des tiers lieux envisagés (par département, par type de site) sur le territoire régional ?**

Réponse de l'Administration

Réfléchir à la mise à disposition de tiers-lieux est une très bonne idée. Les travaux sur le déploiement des tiers-lieux n'ont pas encore abouti car ce n'est pas une priorité. Ce dossier est pris en charge par la Direction de l'Aménagement et de l'Immobilier (DAI). Le Président COSTE suggère éventuellement de mener des expérimentations de tiers-lieux en attendant une généralisation du dispositif.

Question 2 : Prise en charge des coûts externes du télétravail

Une récente étude du cabinet ConvictionsRH, révélée par Le Parisien, montre que les télétravailleurs dépensent entre 13 et 174 euros, ce qui donne **en moyenne 100 euros par mois**, pour leur frais de boulot à domicile. Un chiffre qui comprend, entre autres, les frais de chauffage, d'électricité, d'eau, les dosettes de café, sachets de thé, ainsi que le matériel de travail, tels que l'ordinateur ou l'imprimante.

L'ANI (accord national interprofessionnel) sur le télétravail signé par le patronat et les syndicats en novembre 2020 stipule que c'est le rôle de l'employeur "*de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur*". Dans l'absolu, l'entreprise devrait même rembourser au salarié une partie de son loyer, puisque l'employé dédie une pièce de son domicile au télétravail. L'argument sur les économies de carburant ou d'abonnement ne peut se suffire à lui-même pour refuser d'ouvrir les négociations sur cette prise en compte.

Une indemnité forfaitaire de 2,50 € par jour de télétravail a été mise en place dans les trois versants de la fonction publique depuis le 1^{er} septembre 2021. Cette indemnité est sans seuil de déclenchement. Le montant maximal annuel est de 220 €, soit 88 jours de télétravail indemnifiables par année civile. La mise en œuvre de cette indemnisation nécessite une délibération de la Collectivité.

Au moment où le pouvoir d'achat et le revenu des agents sont fortement impactés par l'inflation, la CGT demande à la Collectivité si elle compte délibérer, comme l'autorise la réglementation, pour mettre en place cette indemnité forfaitaire attendue par les agents.

Réponse de l'Administration

La Collectivité n'est pas opposée à notre proposition. Elle nous informe que ces prises en compte de ces coûts externes assumés aujourd'hui par les agents télétravailleurs seront arbitrées dans le cadre de la préparation du budget 2023.

Question 3 : Mise à jour de l'annuaire interne

L'annuaire interne accessible sur l'intranet de la Région est un outil de travail pour les agents de la Collectivité et pour les agents d'accueil en particulier. **Cet annuaire n'est pas à jour depuis plusieurs années et n'intègre notamment pas les dernières réorganisations.** Cette mise à jour est également nécessaire pour les organisations syndicales et les représentants du personnel. Cet état de fait met en difficulté les agents et trouble la production du service public. **Quelles sont les modalités de mise à jour de cet espace et qui est en responsabilité pour cette mise en œuvre (service, direction) ? et sous quels délais ?**

Réponse de l'Administration

La Collectivité a conscience de ce dysfonctionnement et des difficultés occasionnées pour les agents. Il est invoqué la difficulté de la fusion des SIRH. Une automatisation des mises à jour sera effective dès que l'interface sera en service. La Direction des Relations Usagers, du Protocole et des Ressources Logistiques (DUPL) indique une prochaine mise à jour à partir du lundi 26 septembre.

Vos représentant.e.s CGT

**Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE,
Laurent ALVAREZ, Jean-Marc MAYRAN, Elisabeth MILHANO, Nathalie ZIMMERMANN**