



Comité Technique Paritaire

13 octobre 2022

La CGT vous informe

Le 21 octobre 2022

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire extraordinaire qui s'est tenu le jeudi 13 octobre 2022 en visioconférence :

En présence de :

Pour les représentant-e-s de l'Autorité territoriale
- des élu-e-s : Messieurs, **BADENAS**, **MONAMY**,
GAYRAUD
Mmes **BOURGUET**, **GUYOT**, **NOVARETTI**,
FALGUIERES, **MADER**

- des DGD : Mmes **VEDEL**, **LALA-ALQUIER**,
BASSINET,
- des représentants des directions : **Mme**
PEYRONEL (DQVTF), **Mme CHOMET (DAPRH)**
et Mrs. BALAGEAS (DEJ). membres de
l'Administration. (votants)

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (4),
- CFDT (3)
- FAFPT (2), mais 1 seul présent
- FO (1),
- UNSA (2),
- SUD (2),
- De Abreu, démissionnaire de la FAFPT, siégeant en son nom propre : absente

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 ZIMMERMAN

Sommaire

Sommaire	2
Déclaration des élu.e.s CGT : Plus que jamais, soutien aux salariés en lutte pour leur salaire !.....	3
POINT 1 - Pour avis : Télétravail : bilan et perspectives	3
POINT 2 - Pour avis : Evolution des tarifs de la restauration des commensaux de catégorie C dans les EPLE et EPLEFPA	6
POINT 3 - Pour avis : Adaptation Technique du RIFSEEP	8
POINT 4 - Pour avis : Jours de fermeture 2023.....	11
POINT 5 - Pour information : Bilan recrutement d'apprenti.e.s dans les services et les LYCEES/CREPS - Année scolaire 2021-2022	11
POINT 6 - Pour avis : Approbation des procès-verbaux des séances précédentes	14
Questions diverses de la CGT	14

Déclaration des élu.e.s CGT : Plus que jamais, soutien aux salariés en lutte pour leur salaire !

Dans notre déclaration liminaire, nous sommes revenus sur la question de l'augmentation des salaires et sur le soutien que nous apportons aux salariés mobilisés sur ce sujet depuis plusieurs semaines. Retrouvez l'intégralité de la déclaration des élu.e.s CGT: Plus que jamais, soutien aux salariés en lutte pour leur salaire ! sur : <https://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elu-e-s-cgt-au-ctp-plus-que-jamais-soutien-aux-salaries-en-lutte-pour-leur-salaire/>

POINT 1 - Pour avis : Télétravail : bilan et perspectives

La présentation de la Direction

BILAN 2022

Le début 2022 a été marqué, comme les 2 années précédentes, par la mise en place d'un régime de télétravail dérogatoire qui a été imposé aux agents des services généraux jusqu'aux vacances scolaires de février afin de pouvoir faire face au contexte de forte circulation du virus de la COVID 19.

Compte-tenu du ralentissement de l'épidémie, la collectivité a décidé d'appliquer à partir du 21 février 2022 le régime de télétravail hors COVID qui avait reçu fin 2021 les avis favorables du CHSCT et du CTP ainsi que l'approbation de la Commission Permanente du 11/12/21.

1799 agents ont ainsi été autorisés par la collectivité à télétravailler depuis février 2022 - 1314 agents sur 2 journées hebdomadaires et 485 sur 1 journée par semaine - représentant près de 81% de la population éligible au dispositif de télétravail. Parmi ces 1799 agents cités, 118 d'entre eux, recrutés après la campagne de janvier 2021, ont bénéficié d'une campagne de candidatures transitoire supplémentaire organisée en janvier 2022.

La campagne de télétravail 2022 ayant été retardée pour des raisons techniques liées à la mise en place d'un nouvel outil d'enregistrement et de validation des candidatures, de nouveaux arrivants dans la collectivité ont également été contactés au printemps afin qu'ils puissent valablement télétravailler selon des modalités simplifiées.

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Il est à noter qu'en 2022, aucun accident du travail n'a été recensé en situation de télétravail.

Par ailleurs, l'équipement en fauteuils de bureau a continué tout au long de l'année 2022. Dans ces conditions, l'ensemble des agents ayant sollicité début 2021 un fauteuil pour l'activité en télétravail en ont été pourvus (sauf ceux qui ne sont pas venus le retirer). Pour information, la campagne de candidatures télétravail 2022 a aussi permis, aux agents qui n'en ont pas encore et qui en souhaiteraient un, de demander un fauteuil.

En outre, un guide du télétravailleur, conçu par le service prévention et détaillant tous les éléments de posture adaptée au télétravail, de conseils en matière d'organisation, d'exercices physiques à réaliser pour se détendre et autres, est en en ligne sur l'intranet dans la rubrique télétravail.

CAMPAGNE DE CANDIDATURES 2022

1. Outil de candidature

L'enregistrement des candidatures par les agents candidats s'est effectué cette année au moyen de l'outil GoFast, développé spécifiquement par l'éditeur CEO-VISION après avoir été pendant plusieurs mois en phase de test par les services de la DQVTF et de la DIN. Il a permis notamment d'éviter les impressions papier et, via un workflow, de transmettre pour validation les candidatures dématérialisées au supérieur hiérarchique.

2. Premiers éléments chiffrés

⇒ **1908 candidatures finalisées au 04 octobre 2022 (1688 en 2021 soit + 13%) – quelques validations hiérarchiques sont encore en attente**

A noter

- 88% des agents à temps complet ont opté pour 2 jours de télétravail par semaine (85% en 2021) et 12% pour 1 jour
- 3 avis défavorables constatés (12 en 2021), 9 avis défavorables à des demandes de 2 jours de télétravail mais accords pour 1 jour, 23 contrepropositions de changement de jour de télétravail
- 265 demandes de fauteuils de bureau (691 demandes en 2021)

⇒ Prochaines étapes

- Transmission via l'outil GOFAST des autorisations individuelles de télétravail dès que les demandes auront été instruites par la DQVTF soit probablement courant octobre 2022
- Mise à disposition progressive des fauteuils de bureau pour les demandeurs de la campagne 2022 selon les mêmes critères qu'en 2021
- Candidatures au fil de l'eau toujours via l'outil, le mois qui suit leur arrivée, pour les nouveaux agents des services généraux recrutés dans la collectivité

PERSPECTIVES

Lors de la campagne de candidature au télétravail 2022, plusieurs directions ont fait part de difficultés ressenties par les responsables d'unité des services généraux à télétravailler en jours fixes. Compte-tenu de leurs missions d'encadrement de proximité, il est ainsi proposé de basculer ces agents en jours mobiles courant 2023 lors de la période dédiée aux modifications individuelles relatives au télétravail.

Par ailleurs, et à ce stade :

- La pandémie de COVID ayant nécessité de contraindre les ASG à télétravailler fortement pendant 2 ans,
- Les collectifs de travail nécessitant donc de se reformer et de se stabiliser dans un contexte de réorganisation récente des directions,
- La collectivité manquant à ce jour de visibilité budgétaire et privilégiant, si besoin était, de cibler des mesures d'urgence sur les agents à bas revenus

⇒ Il est proposé de stabiliser le dispositif actuel de télétravail pour l'année 2023

Notre intervention

Nous avons rappelé que le rapport au télétravail évolue sur le temps long, et **il est important que le groupe de travail permanent désormais mis en place le prenne en compte, et se positionne comme observatoire actif des impacts du télétravail sur les agents**. En particulier, et notamment au regard du bilan, plusieurs questions émergent :

- Le nombre de femmes étant supérieur à celui des hommes (elles demandent plus souvent le télétravail), la question se pose des impacts sur la charge mentale, physique, et les dérives à moyen-long terme.
- Quelle différence de production intellectuelle selon que le travail est réalisé en présentiel ou en distanciel ?

Nous avons rappelé également que pour la CGT, **le centre de gravité doit rester si possible un lieu professionnel**, afin de préserver le temps personnel. Ce qui nécessite de retravailler sur les possibilités d'accueil en tiers-lieux régionaux, en proximité du lieu de vie des agents.

Pour la mise en place d'une indemnité « télétravail »

Au moment où le pouvoir d'achat et le revenu des agents sont fortement impactés par l'inflation, nous sommes revenus sur la nécessité d'indemniser le télétravail et pour ce faire de délibérer sur ce sujet par la Collectivité. **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. Nous demandons à nouveau à la Collectivité de délibérer sur cette indemnité forfaitaire.

Un 3^{ème} jour de télétravail, oui mais

Il est possible de soutenir la demande des agents d'avoir 3 jours de télétravail, mais il faut une très grande vigilance sur les conséquences sur la rationalisation des bureaux, annoncée par l'administration. Car si rationalisation il y a, elle sera quasi irréversible, et pèsera en premier lieu sur les personnes qui ne sont pas en télétravail (par choix ou nécessité), puis par celles qui souhaitent revenir plus souvent au bureau. C'est pourquoi nous défendons le fait que **chaque agent ait la garantie d'avoir un bureau fixe**, et toujours le même, lorsqu'il vient travailler. Ceci doit être la règle, et non l'exception.

Ainsi, la généralisation des deux jours mobiles pourrait être une solution souple compatible avec une présence suffisante au bureau.

Pour une réflexion sur le collectif de travail

Le déploiement massif du télétravail et les transformations numériques nécessitent d'obtenir de nouvelles garanties collectives. Il est demandé aux cadres territoriaux de réfléchir et d'organiser le travail en mode télétravail et hybride, affaiblissant ainsi les collectifs de travail et poussant la logique managériale de déshumanisation de ceux-ci.

La CGT défend une conception de l'encadrement et de l'expertise qui s'appuie sur des organisations du travail et des rapports sociaux respectueux de l'humain, constructifs et participatifs dans lesquels s'articulent l'individu et le collectif de travail. Il est indéniable que la gestion des équipes et la gestion des projets ne sont pas les mêmes à distance. Elle doit cependant, à nos yeux, être basée sur les mêmes principes. La CGT a négocié l'intégration d'éléments spécifiques aux droits relatifs au télétravail des cadres territoriaux.

La CGT a fait reconnaître comme garantie l'absolue nécessité d'augmenter la formation et l'accompagnement professionnels de l'ensemble du collectif de travail à l'impact du télétravail sur toutes et tous.

Pour expérimenter le télétravail chez les encadrants ARL

Ensuite, nous avons répondu à l'administration qui refuse à ce jour d'expérimenter l'octroi d'un jour de télétravail aux encadrants ARL, au motif que le mode de communication en lycées, est le mode présentiel, avec des problématiques quotidiennes d'absentéisme et rotation à résoudre. Nous avons précisé que l'administratif augmente dans les missions administratives des encadrants ARL, et qu'il faut le prendre en compte ouvrant la possibilité à télétravailler.

La réponse de l'administration

La DGD Cécile VEDEL a bien recensé les demandes portées par la CGT et par les autres organisations syndicales, à savoir :

- **L'octroi d'un 3^{ème} jour**
- **La mise en place de jours de télétravail mobiles pour tous**
- **L'indemnité de télétravail**
- **Le déploiement des tiers lieux**

Pour l'instant, sur la collectivité ne donne pas de suite favorable à ces demandes et renvoient ces sujets vers des négociations ultérieures, dans le cadre du groupe de travail maintenu sur cette thématique ou sur les prochains arbitrages budgétaires.

La Directrice de la DQVTF Laurence PEYRONEL rappelle le choix de la collectivité de 3 jours de présence au bureau ou sur site. La question du Flex office ne se pose pas. Le principe d'un poste de travail dédié par agent est rappelé mais laisse ouverte les réflexions sur le partage des bureaux.

Concernant le télétravail des encadrants ARL et ARC, il n'est pas à l'ordre du jour. Le mode de communication dans les lycées, est le mode présentiel. L'encadrant doit voir ses agents le matin ou avant chaque prise de service, il faut organiser les tâches et le plan de charge de chacun et des équipes.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)			3	
FO (1)			1	
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	1			
SUD (2)				2
Non inscrit (1)				
TOTAL	7		4	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	13			

POINT 2 - Pour avis : Evolution des tarifs de la restauration des commensaux de catégorie C dans les EPLE et EPLEFPA

La présentation de la Direction

Aux termes de l'article 82 alinéa III, de la loi du 13 août 2004, codifié à l'article L.214-6 du code de l'éducation, la Région assure l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique des EPLE.

Elle est chargée de définir les modalités d'exploitation du service de restauration et d'hébergement (SRH) des lycées depuis le décret n°2009-553 du 15 mai 2009.

La compétence régionale s'étend donc aux modalités de gestion du service et en particulier à la fixation des tarifs de restauration (et d'hébergement), autant pour les élèves que pour les commensaux.

I. Principes généraux :

Concernant les tarifs des commensaux ARL, depuis 2016, la Région a précisé deux principes généraux :

1. Elle fixe tout d'abord **un cadre général relatif aux directives tarifaires**, à destination des établissements scolaires de la restauration et de l'hébergement. Ce cadre général établit plusieurs **tarifs cadre, dont le tarif commensal ARL de catégorie C** (qui sert de tarif plancher aux tarifs commensaux des établissements). Ce cadre ainsi fixé permet en conséquence aux Conseils d'administration des lycées publics de voter, dans le respect des principes d'équilibre, d'égalité et de juste mesure, d'autres gammes de tarifs commensaux complémentaires (personnels administratifs, enseignants, etc.), ceci dans le souci d'adapter l'ensemble des tarifs au contexte local de chaque établissement.

2. Elle fixe ensuite le principe selon lequel le **tarif commensal ARL de catégorie C ne doit pas être inférieur au tarif élève le plus bas pratiqué** dans chaque établissement, dans un but affiché d'harmonisation et d'équité avec les familles.

II. Eléments de contexte :

Depuis 2016, les tarifs des commensaux ont donc évolué selon des taux de rattrapage variant de 3% à 10% selon les années.

Malgré cet effort de convergence, les tarifs commensaux sont aujourd'hui très hétérogènes : entre 2,42 € et 4,10 €.

Dans un contexte de crises, sanitaire puis économique, l'année 2022 a été une année de moratoire voulue par la Collectivité. Les tarifs ont ainsi été gelés afin de réfléchir aux modalités de leur évolution, notamment

par le biais d'une concertation en groupe de travail avec des gestionnaires et proviseurs volontaires pour traiter de ce sujet.

III. Décision soumise à l'avis du CTP

Pour faire face à l'inflation sans précédent, la Région a fait le choix fort de ne pas augmenter ses tarifs en 2023. **Les tarifs élèves (restauration et hébergement) sont ainsi gelés** et le prix d'un repas maintenu à **3,90 € en moyenne** (pour un coût total de fabrication de 7,30 €).

Toutefois, dans certains EPLE, il a été constaté un problème d'iniquité persistante entre tarifs commensaux ARL de catégorie C encore inférieurs au tarif élève le plus bas pratiqué.

En effet, le tarif moyen d'un commensal ARL pratiqué dans un lycée public est de **3,23 €** en 2022 (soit un différentiel de 0,67 € par repas, par rapport au tarif élève moyen). En d'autres termes, un élève paie son repas en restauration scolaire en moyenne 120 € de plus par an qu'un ARL (sur une base de 180 jours par an).

A cette constatation se rajoute la réglementation relative aux avantages en nature.

Ainsi, lorsque la participation financière du salarié est inférieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire fixée annuellement par l'URSSAF (soit 2,50 € en 2022), la différence est soumise à cotisations pour le salarié. Au 1er janvier 2023, ce barème devrait passer de 2,50 € à 2,60 €.

2 lycées sont concernés : EREA de Villefranche de Rouergue et Lautréamont de Tarbes

Pour ces raisons, et sous réserve des dispositions ci-dessus, la Région prévoit une augmentation maximale de 4% pour l'année 2023, afin de poursuivre les efforts d'harmonisation déjà engagés depuis 2016 et, à termes, effacer tout traitement inéquitable entre familles et commensaux au sein d'un même établissement.

Cette mesure d'harmonisation **concerne les commensaux ARL de 68 établissements**, soit une population de **1841 agents régionaux**.

Dans le détail, une augmentation est appliquée :

- A 4% maximum pour 38 EPLE, soit environ 1043 agents concernés. A noter que malgré cette augmentation, le tarif commensal ne rattrape pas le tarif élève le plus bas pratiqué. Aussi, il conviendra d'étudier d'autres augmentations sur les prochains exercices afin de finaliser l'harmonisation.
- A moins de 4% pour 30 EPLE, soit environ 798 agents concernés, l'augmentation a été ajustée par établissement pour atteindre le tarif élève le plus bas pratiqué.

En matière de représentation financière, ces augmentations se traduisent de la façon suivante :

Pour les augmentations les plus hautes :

- 21,60€ d'augmentation par an (pour 12 EPL)
- Soit 2,16€ d'augmentation par mois
- Et 12 centimes d'augmentation par jour

Pour les augmentations les plus basses :

- 7,20€ d'augmentation par an (pour 4 EPL)
- Soit 0,72€ d'augmentation par mois
- Et 4 centimes d'augmentation par jour

Notre intervention

Lors du CTP du 18 octobre 2018, la Collectivité avait pour déjà eu pour objectif d'augmenter de plus de 60 % des prix des tarifs des cantines pour les agents des lycées, et ce, sans aucune mesure de compensation et de d'accompagnement. Le rejet des représentants du personnel avait été unanime. Nous avons interpellé la Présidente en novembre 2018 en intersyndicale sur l'impact important estimé en moyenne à un surcoût de **210 €/an** et lui demandant de renoncer à ce projet. Le projet avait été sagement enterré à l'époque.

C'est donc avec surprise et incompréhension qu'en pleine crise des carburants et de l'énergie combinée à une inflation de plus de 6 %, la Collectivité ait décidé de remettre l'ouvrage sur le métier.

Nous sommes surpris de cette urgence, de cet empressement par la Collectivité à mettre en œuvre une harmonisation sur un sujet qui ne devrait pas exister. La période est de plus totalement inadéquate. Nous rappelons que lors de la précédente discussion en 2018, nous avons constaté déjà que des établissements avaient augmenté les tarifs des commensaux au-delà des principes énoncés par l'exécutif, sans que ce dernier n'y trouve à redire. **La proposition de la Collectivité est d'augmenter le tarif de 4%. Rappelons juste que les fonctionnaires ont vu leur point d'indice de seulement 3,50 % au 1^{er} juillet dernier.**

Conscients des difficultés, nous avons d'ailleurs proposé de travailler à une autre harmonisation des tarifs des commensaux sur la base d'un tarif de 2,50 € (obligation réglementaire fixée par l'URSSAF) mais avec des modulations selon le Quotient Familial.

Ensuite, nous demandons aussi que les **130 établissements qui ont appliqué des tarifs supérieurs au minima requis par l'URSSAF**, soient contraints de réduire leurs tarifs.

Face à la demande du Directeur de la DEJOS Gilles BALAGEAS, qui rappelle que la collectivité a droit de regard, nous posons comme condition à toute discussion la mise en place d'une participation sociale de la collectivité aux repas des commensaux.

Dans le cadre d'une politique de progrès social, et selon le principe de préservation du pouvoir d'achat des agents, **nous demandons à la collectivité de renoncer à son projet d'augmenter les tarifs des commensaux.**

La réponse de l'administration

Le Directeur Gilles BALAGEAS indique que l'objectif n'est pas d'aligner les tarifs à 4,10 €, mais de réduire l'écart entre ce tarif le plus élevé et le tarif le plus faible. Il rappelle que les Conseils d'Administration des établissements fixent les règles et que la Région fixe le cadre général tarifaire ; celle-ci pourrait, dans ce contexte, proposer un forfait annuel plus avantageux.

Cela dit, le montant est déterminé par le CA. En cas de tarifs supérieurs, la Région fait des observations lors du contrôle, mais c'est a posteriori. L'Administration maintient sa proposition d'augmenter les tarifs des commensaux.

Votes

Face à l'intransigeance de l'administration, nous avons sollicité des prises de position des conseillers régionaux présents, et cela a suscité l'expression de certains d'entre eux : Mme Guyot, Mme Novaretti, Mme Falguières. Tout en s'estimant sensibles à la situation précaire des agents, ces élus ont voté favorable à cette proposition de l'administration arguant du fait qu'elle était modérée.

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

Face aux votes défavorables unanimes et supérieurs en nombre aux votes favorables, nous avons rappelé que le CTP doit être reconvoqué sur la même question dans le mois suivant selon la réglementation. **L'avis n'est donc pas réputé donné.**

POINT 3 - Pour avis : Adaptation Technique du RIFSEEP

La présentation de la Direction

Dans le cadre de l'adoption de la délibération 13 juillet 2022 portant extension du RIFSEEP de la Filière technique et entraînant une refonte du dispositif indemnitaire de la collectivité pour traduire, en particulier, l'ambition d'un régime indemnitaire identique à fonction équivalente, il a été prévu en son article 6 un mécanisme d'exclusion de certaines catégories de personnels contractuels du dispositif du Régime

Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Ce dispositif, historiquement prévu dans les délibérations relatives au régime indemnitaires des deux anciennes régions et maintenu depuis lors, avait été mis en place pour réserver le versement d'un régime indemnitaire aux agents employés sur des missions permanentes de la collectivité, à l'exclusion des certains personnels recrutés ponctuellement, essentiellement sur des missions saisonnières, pour la réalisation de tâches complémentaires et accessoires.

Cette exclusion n'avait emporté aucun débat ni suscité jusqu'alors aucune observation particulière.

La collectivité soucieuse d'assurer la sécurité juridique du dispositif indemnitaire avec la volonté de garantir sa permanence aux agents de la collectivité, a sollicité l'avis du contrôle de légalité dès avant l'adoption de la délibération du 13 juillet 2022.

A ce titre, les services du secrétariat général aux affaires régionales ont soulevé un risque lié au mécanisme d'exclusion prévu, sans qu'aucune observation n'ait été adressée à la collectivité lors de l'adoption des délibérations précédentes contenant pourtant le même dispositif et alors qu'il a pu être constaté l'adoption récente par des collectivités de taille significative de dispositifs similaires.

Néanmoins, à la faveur de l'examen de la délibération du 13 juillet 2022, le contrôle de légalité a maintenu ses observations sur ce mécanisme.

En effet, toute bien fondée qu'elle puisse être, des évolutions jurisprudentielles conduisent à ne plus pouvoir maintenir une distinction quant au bénéfice du régime indemnitaire entre contractuels fondées sur la seule nature de leur acte d'engagement.

Il revient donc à la collectivité soit d'exclure l'ensemble des agents contractuels du bénéfice du régime indemnitaire, soit d'étendre son bénéfice à l'ensemble des personnels y compris ceux employés dans le cadre d'opérations/missions ponctuelles, à savoir les agents de restitution et de distribution dans le cadre de l'opération dite de gratuité des manuels scolaires et premiers équipements et les jeunes saisonniers employés durant la période estivale, seuls concernés, à ce jour, par cette exclusion.

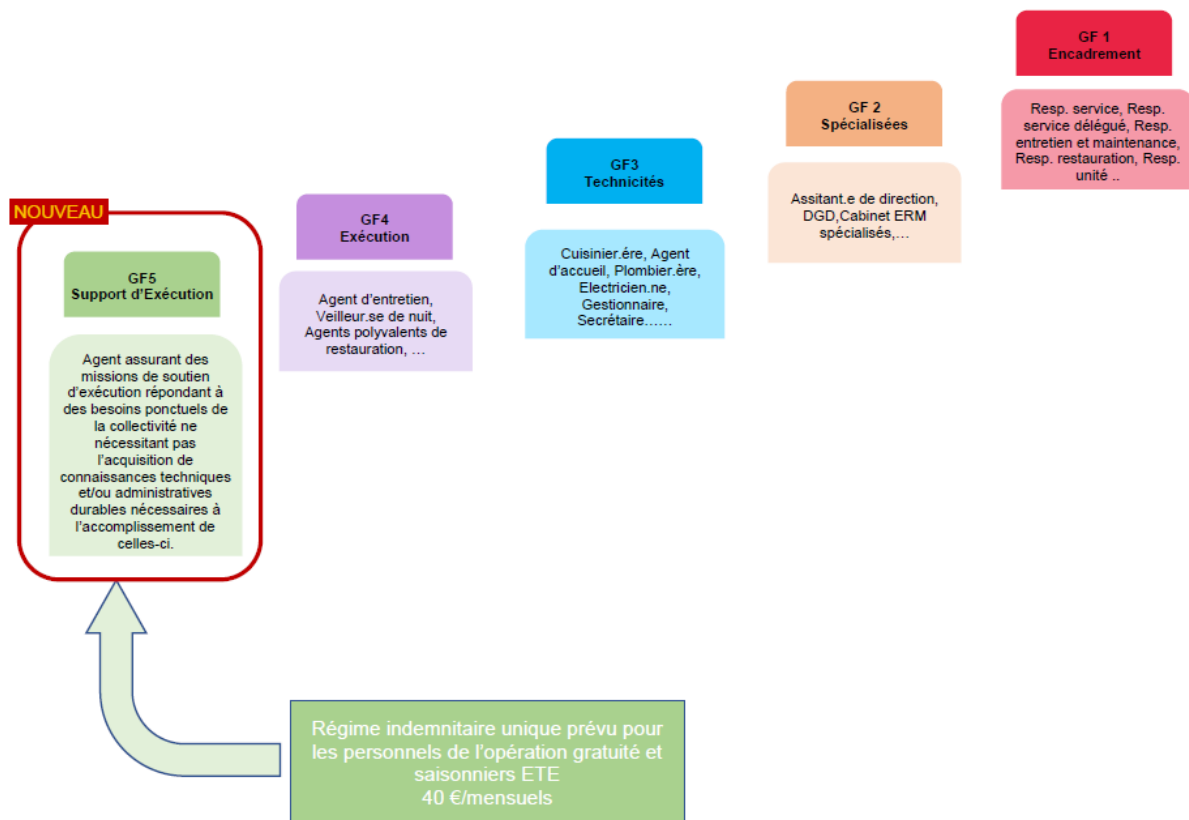
La collectivité confirmant sa volonté de maintenir à ses personnels contractuels affectés à des missions permanentes le bénéfice du régime indemnitaire dans des conditions similaires à ses personnels fonctionnaires, il convient donc d'étendre le bénéfice du RIFSEEP aux agents contractuels affectés à des missions ponctuelles qui devaient en être exclus.

Toutefois afin de tenir compte de la nature spécifique des fonctions occupées par ces personnels qui pour l'essentiel complètent l'action des équipes permanentes de la collectivité et considérant que leurs missions ne peuvent être rapprochées de celles actuellement identifiées au travers des groupes de fonctions existants il convient de créer un 5^{ème} groupe de fonction en catégorie C pour cette catégorie de personnel.

Ce groupe de fonction sera désigné « soutien d'exécution » et défini comme dédié aux emplois répondant à des besoins ponctuels de la collectivité ne nécessitant pas l'acquisition de connaissances techniques et/ou administratives durables nécessaires à l'accomplissement des missions.

En outre afin de clairement les distinguer des fonctions d'exécution en groupe de fonctions 4 celles-ci seront désormais définies comme « Tout autre emploi d'exécution répondant à des besoins permanents de la collectivité nécessitant la maîtrise durable de protocoles et/ou modes opératoires nécessaires à l'accomplissement des missions », la mention retenue « tout autre emploi d'exécution » initialement adoptée ne pouvant être maintenue dans ces conditions.

ANNEXE – POINT ADAPTATION TECHNIQUE RIFSEEP



Notre intervention

Nous apprécions moyennement que la Collectivité sanctionnée par le contrôle de légalité pour non-attribution du RIFSEEP aux contractuels se défausse sur les organisations syndicales. La

CGT a toujours défendu et continue à défendre l'égalité de traitement entre titulaires et contractuels, entre nouveaux et anciens embauchés. Les traitements différenciés rompant l'égalité, principe majeur de la fonction publique sont du seul fait de la collectivité et de son administration.

Nous demandons la poursuite du plan de déprécarisation des personnels contractuels, comme par exemple, **l'intégration des personnels contractuels embauchés pour la remise des premiers équipements et des manuels scolaires des lycéens** dont certains, sur ces missions depuis plusieurs années. Nous renouvelons donc notre demande d'intégration définitive de ces agents dans l'effectif régional et d'une annualisation de leur temps de travail.

Nous refusons la création d'un 5^{ième} groupe et nous proposons que les personnels contractuels soient intégrés au groupe de fonction 4, car nous considérons que tout emploi nécessite des compétences. Ces emplois contractuels ne doivent pas être considérés comme sous qualifiés que des agents d'exécution, et c'est ce qui transparait dans la proposition de l'administration.

De plus, nous avons déjà porté ce combat de la déprécarisation de ces agents contractuels, et nous maintenons que ces agents peuvent se voir proposer des missions plus étendues.

Nous avons également rappelé que les agents contractuels des lycées, dont la collectivité relève le fort absentéisme, sont vieillissants et ont des contraintes physiques liées à leur profession. Nous alertons à nouveau sur l'état de faiblesse de la médecine professionnelle dans quasiment tous les départements de l'Occitanie.

La réponse de l'administration

L'administration rappelle que les organisations syndicales n'ont pas eu ces revendications lors des différentes présentations et groupes de travail sur le RIFSEEP depuis 2017. Elle fait de plus la différence entre leur travail en saisonnier et celui des contractuels régionaux, dans les lycées.

D'une manière générale la collectivité a défendu sa position selon deux axes :

- En renvoyant aux OS leur silence sur le régime indemnitaire de ces contractuels
- En mettant en valeur une amélioration des conditions de travail physiques via une action sociale globale, qui ne cible pas uniquement certaines catégories de personnels.

Votes, avec notre explication

La CGT ne peut refuser une augmentation de salaire, aussi minime soit-elle, même par le biais d'une prime. Toutefois il n'est pas acceptable d'avoir un sous-groupe de fonction, après celui qui a été imposé lors de la dernière délibération du RIFSEEP. Car même si ces collègues œuvrent sur des missions ponctuelles, il n'en reste pas moins que, contrairement à ce qui est notifié dans le document, ces missions requièrent des connaissances techniques et ou administratives, y compris sur des missions d'exécution. Nous décidons par conséquent de ne pas prendre part au vote.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)				4
CFDT (3)			3	
FO (1)				1
UNSA (2)			2	
FAFPT (2)			1	
SUD (2)				2
Non inscrit (1)				
TOTAL			6	7
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 4 - Pour avis : Jours de fermeture 2023

Les 3 jours proposés :

- **Lundi 2 janvier 2023**
- **Vendredi 19 mai 2023**
- **Mardi 26 décembre 2023**

La CGT rappelle que ces jours de fermeture sont des RTT imposées à la suite à l'augmentation du temps de travail en 2017. Ce ne sont plus des jours « Président » mais bien un droit à congé généré par le travail des agents.

Votes

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

POINT 5 - Pour information : Bilan recrutement d'apprenti.e.s dans les services et les LYCEES/CREPS - Année scolaire 2021-2022

La présentation de la Direction

Depuis la rentrée 2017, la Région Occitanie s'est engagée dans une démarche de développement de l'apprentissage au sein de ses services généraux, des lycées et de CREPS.

Dans un souci de cohésion avec le marché de l'emploi, il a été décidé, lors de la mise en place de cette démarche, de donner la priorité aux diplômés de niveau IV et V ainsi qu'aux secteurs identifiés comme étant en « tension » (accueil, secrétariat, informatique, restauration, maintenance-entretien).

⇒ **Pour l'année scolaire 2021/2022**

Nombre de postes ouverts et proposés à l'apprentissage, lors de l'Assemblée plénière du conseil régional du 25 mars 2021 : 57 postes proposés :

LYCEES/CREPS/ERM	SERVICES GENERAUX
35 postes	22 postes

En septembre 2021, 43 nouveaux apprentis ont intégrés la Collectivité régionale

LYCEES/CREPS/ERM		SERVICES GENERAUX	
21		22	
Femmes 5	Hommes 16	Femmes 18	Hommes 4

Il faut préciser que sur les 43 apprenti.es recruté.es :

- 3 apprenti.es ARL étaient mineurs (entre 15 et 18 ans)
- 4 apprenti.es ARL étaient en situation de handicap

En septembre 2021, **22 jeunes, déjà en cours d'apprentissage**, poursuivent leur formation au sein de la collectivité régionale :

LYCEES/CREPS/ERM		SERVICES GENERAUX	
13		9	
Femmes 5	Hommes 8	Femmes 6	Hommes 3

⇒ Au total, **au cours de l'année scolaire 2021-2022**, ce sont **65 apprenti-e-s** qui ont été **formés par la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée**.

Le recrutement des apprenti.es a été réalisé en lien avec les missions locales d'insertion du territoire, Pôle Emploi et les CFA.

Toutefois, il faut préciser qu'au sein des LYCEES/CREPS, 14 postes d'apprentissage sont restés vacants lors de l'année scolaire 2021/2022, faute de candidats, notamment

- dans les domaines de la restauration et de la maintenance des bâtiments dans des secteurs géographiques difficiles (exemple : secteur Hautes-Pyrénées...)
- par le contexte sanitaire, en raison de la crise COVID 19,
- par la difficulté à recruter dans des lycées en zones rurales,
- par un constat d'une plus grande attractivité de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, plutôt que dans les métiers de niveau CAP/BEP.

Quelques pistes de réflexion envisagées :

- Réflexion sur les moyens de communication des offres afin d'augmenter la

visibilité auprès des jeunes : privilégier la communication sur réseaux sociaux plus modernes.

- Renforcer la communication et les échanges avec les organismes de formation

L'accueil des apprenti.es a été organisé de manière individualisée par la Direction de l'Administration et du Pilotage des Ressources Humaines (DAPRH) et les établissements/directions d'affectation.

Des livrets d'accueil ont été distribués à l'ensemble des apprenti.es leur permettant d'appréhender leur nouvel environnement de travail.

En outre, les maîtres d'apprentissage ont été conviés à une formation dédiée dispensée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Cette formation a été dispensée à Montpellier (34) et à Toulouse (31) afin de permettre à chacun de s'y rendre. Cette formation d'une durée de 2 jours, permet aux maîtres d'apprentissage d'appréhender au mieux leur nouveau rôle. En outre, certains maîtres d'apprentissage ont fait la démarche de suivre des formations complémentaires également dispensées par le CNFPT.

Données chiffrées année 2021-2022

	LYCEES / CREPS / ERM	SERVICES GENERAUX
Résiliations de contrat en cours d'année scolaire 2021-2022	8 résiliations de contrats : <ul style="list-style-type: none"> 7 résiliations de contrats actées d'un commun accord entre les parties 1 rupture de contrat pendant la période d'essai 	3 résiliations de contrats actées d'un commun accord entre les parties
Répartition des niveaux de formation pour les apprentis recrutés en 2021	<ul style="list-style-type: none"> 3 de niveau Bac Pro 18 de niveau CAP 	<ul style="list-style-type: none"> 7 de niveau Master/Ingénieur 4 de niveau Licence / Licence Pro 2 de niveau BTS 8 de niveau Bac Pro 1 de niveau CAP/BEP
Obtention du diplôme au 30/09/2022	Sur les 13 (5F/8H) apprenti.es qui ont terminé leur formation : <ul style="list-style-type: none"> 12 (4F/8H) apprenti.es ont obtenu leur diplôme. 1 apprentie n'a pas obtenu le CAP Cuisine de 0.25 pts. 	17 apprentis sont en fin de formation en 2022 : <ul style="list-style-type: none"> 12 (9F/3H) apprentis ont eu leur diplôme, dont 1 avec mention très bien 4 apprenties n'ont pas encore terminé leur formation ou sont dans l'attente des résultats 1 apprentie n'a pas eu son diplôme (maternité en cours de formation)
Apprenti.es 2021/2022 renouvelé.es sur un contrat d'apprentissage pour 2022/2023, afin de leur permettre de poursuivre leurs études	4 apprenti.es ont souhaité poursuivre leur apprentissage en Bac Pro	1 apprenti a souhaité poursuivre son apprentissage en BTS
Nombre d'ancien.nes apprenti.es qui ont obtenu.es un emploi à la Région.	16 (7F/9H) apprenti.es	2 (1F/1H) apprenti.es

Notre intervention

Nous nous félicitons de la présence des apprentis dans l'effectif régional, dans les lycées mais également dans les maisons de région et les maisons de l'orientation.

POINT 6 - Pour avis : Approbation des procès-verbaux des séances précédentes

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

Questions diverses de la CGT

Question 1 - hébergements de saisonniers

La Région a décidé une opération pilote pour l'hébergement des travailleurs saisonniers dans les internats de deux lycées régionaux pendant la période estivale. **Est-il possible d'avoir des éléments de bilan de cette opération pilote (nombre de jeunes accueillis, durée, type d'activités saisonnières, conventions, etc.) ?**

La réponse de l'administration

Le Directeur Gilles BALAGEAS nous informe que l'hébergement des saisonniers n'a pas été mis en œuvre. Les emplois saisonniers ont des durées de contrats qui dépassent les possibilités d'accueil. Les places d'internat sont déjà prises sur le littoral par l'hébergement des pompiers, sauveteurs en mer, ... Dans deux lycées de montagne, les personnes qui auraient pu en bénéficier préféreraient un hébergement de type camping. Seul l'accueil d'urgence des réfugiés ukrainiens a mobilisé quelques places également.

Question 2 – maintenance des systèmes ECS et chauffage

La maintenance P2 pour ECS et le Chauffage des lycées est effectué dans le cadre d'une délégation de service public. Ces prestations sont définies par un cahier des charges que les entreprises retenues sont en obligation de respecter.

Quelles sont les modalités de coercitions quand les entreprises sont défailtantes et ne remplissent pas leurs contrats dégradant ainsi les qualités sanitaires d'accueil des internes et des usagers dans les services et les établissements dont ils ont la charge ?

Quelles solutions pourraient être mises par la collectivité en partenariat avec les autorités fonctionnelles dans ces situations ?

La réponse de l'administration

Le rejet de factures ou les pénalités prévues aux marchés sont mis en œuvre le cas échéant.

En revanche, nous avons fait remarquer que lorsque l'entreprise est défaillante (ex : des équipements de type douche non utilisables car mal entretenus), il n'y a pas de procédure rapide pour la remise en route des installations, et l'utilisation de ces équipements. L'administration sollicitera la DAI pour des précisions sur ces points.

Question 3 – extension des équipes de titulaires-remplaçants au service général

La Collectivité a décidé de mettre en place à titre expérimental des équipes de titulaires-remplaçants sur des fonctions de technicité. La CGT avait alerté à cette occasion sur le besoin des équipes de titulaires remplaçants pour le service général.

Est-il envisagé d'étendre les postes de titulaires remplaçants à l'entretien général et est-il envisagé une mise en place attractive afin de proposer ces postes de « bassin » à des contractuels ayant de l'ancienneté et des compétences dans le cadre de la déprécarisation ?

La réponse de l'administration

La réponse de l'administration reste négative.

Par ailleurs, lors du CTP du 20 septembre dernier, des compléments d'information devaient nous être apportés sur :

1. Les modalités sur une expérimentation concernant les tiers lieux proposée par Monsieur le Président du CTP

La réponse de l'administration

Il n'y a pas d'éléments nouveaux depuis le CTP du 20 septembre dernier.

2. La Convention de mise à disposition des locaux dans les établissements d'enseignement, notamment semble-t-il sur l'hébergement d'étudiant étrangers à l'année

La réponse de l'administration

La Collectivité met ses locaux à disposition de tiers par convention. Dans ces conventions, il est clairement stipulé les obligations d'usage, d'entretien et de remise en état le cas échéant.

Par conséquent, les conventions intègrent systématiquement que l'utilisateur a l'obligation de rendre les locaux propres, et il y a 3 solutions soit par :

- Le personnel de l'utilisateur
- Le personnel d'une entreprise privée
- Le personnel des agents régionaux des lycées, sous volontariat et autorisation de cumul d'emploi

3. Un état des lieux des mutualisations en Occitanie et bien sur la finalité de celle entre Jules Ferry et l'EREA ROUSSEAU puisqu'au final sur la mutualisation décidée, il y a une sous dotation en particulier sur le poste de lingerie.

La réponse de l'administration

Le Directeur de la DEJOS Gilles BALAGEAS confirme une erreur dans le document remis aux organisations syndicales, au niveau des effectifs du niveau Jules Ferry lors du CTP de septembre dernier.

Nous indiquons que la dotation complémentaire de poste de lingerie dans les EREA est actée, et nous attendons donc un poste au titre de l'établissement et un demi-poste au titre de l'EREA.

Enfin, lors du CTP du 20 juin dernier, des compléments d'information devaient nous être apportés sur :

Question 1 – congés bonifiés pour les agents régionaux ultramarins

Le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 est venu modifier les congés bonifiés des agents ultramarins Les congés bonifiés se composent de 31 jours au lieu de 65 jours jusqu'à présent. La prise de ces congés pourra se faire tous les 24 mois, contre 36 mois auparavant.

Dans la loi modifiée, concernant le centre d'intérêt, il est stipulé que la localisation du centre des intérêts moraux et matériels s'apprécie sur la base d'un faisceau d'indices. Aucun des critères ne peut être individuellement considéré comme obligatoire. Ces critères n'ont pas de caractère exhaustif ni nécessairement cumulatif et plusieurs d'entre eux qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner.

Dans ce contexte, est-il possible d'avoir

- **une présentation de l'application de la loi modifiée à la Région Occitanie et la mise en conformité de la procédure existante**
- **un état des lieux à la Région Occitanie sur l'application comprenant notamment :**
- **un bilan des demandes acceptées et refusées,**
- **le nombre de jours pris au global**
- **les montants des frais de voyages au global,**
- **le nombre de jours de congés non pris en raison de la crise sanitaire**

La réponse de l'administration : les données 2021 - 2022

	2021	2022
Nombre de demandes	18, dont 16 acceptées	9 dont 8 acceptées
Montant des frais de voyage	18 300€	22 315€
Nombre de jours de congés non pris en raison de la crise sanitaire	Tous les congés 2020 et 2021 ont pu être pris en 2022	

Question 2 – fracture numérique

A l'occasion de plusieurs groupes de travail, il a été partagé l'existence de la fracture numérique avec les agents des lycées. Cet état de fait pénalise et discrimine ces agents et les éloigne de la vie de la Collectivité. Il existe pour les titulaires mais également de manière encore plus forte pour les contractuels. Même si la création d'adresse mail pour les agents contractuels est mise en place par la collectivité en revanche, ce sont en effet les délais de transmission d'information et de validation au service informatique qui bloquent.

Est-il possible :

- **d'avoir une présentation des mesures prises et/ou envisagées par la Collectivité afin de résoudre cette fracture numérique : accès aux outils, formation, information, etc.**
- **de résoudre les blocages et les difficultés entre les services RH et le service informatique pour les agents contractuels**

La réponse de l'administration

Le plan de formation prévoit des formations d'initiation et d'approfondissement numérique.

Les encadrants avaient fait remonter le manque de postes PC et des configurations non adéquates dans les établissements.

L'ouverture de droits informatique se fait à J+5 après l'arrivée de l'agent dès lors que la situation de l'agent est saisie dans ASTRE. La DIN communique à l'agent ses codes d'accès. Une présentation spécifique du processus et des relations avec le support est possible.

Ce qui peut être problématique, c'est la mise à disposition spécifique de postes de travail dédiés aux agents régionaux dans chaque établissement. La DIN ne peut cependant pas intervenir à distance sur ces postes qui ne sont pas inclus dans le réseau régional.

L'enquête menée en mai dernier sur les salles de repos, et leur équipement informatique, montre que la majorité des établissements ont reçu un ou plusieurs PC et que tout ARL peut se connecter à la loge, à l'atelier, à la salle de repos.

La localisation n'est pas toujours connue ou aisée. 19 établissements ont déclaré n'avoir pas reçu ces PC. La DEJOS cherche à savoir si ces PC ont pu être affectés à une autre utilisation.

Vos représentant.e.s CGT

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