



Comité Social Territorial

24 janvier 2023
La CGT vous informe

Le 27 janvier 2023

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité social territorial qui s'est tenu le mardi 24 janvier 2023 à Toulouse en salle Gascogne :

En présence de :

Pour les représentant-e-s de l'Autorité territoriale
- des élu-e-s régionaux : Mmes **BOURGUET**,
NOVARETTI, **FALGUIERES**, Messieurs **COSTE**,
BRIANCON, **MONAMY**, **CASES**

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

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (4)
- CFDT (4)
- FAFPT (3)
- UNSA (2)
- SUD (2)

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

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

Vos représentant.e.s CGT

Angèle SANTIAGO, Patrick AUZENDE, Jocelyne LACONDE, Laurent BLASCO
Louise VANARA, Didier PRANEUF, Elisabeth MILHANO, Laurent ALVAREZ

Sommaire

Sommaire	2
Le Comité Social Territorial remplace le Comité Technique Paritaire	3
Déclaration intersyndicale : Une puissante mobilisation qui oblige au retrait.....	4
POINT 1 – Règlement intérieur du comité Social Territorial et de sa Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.....	5
POINT 2 - Débat sur la programmation des travaux de l'instance, et calendrier du dialogue social 2023 (1 ^{er} semestre)	6
POINT 3 - Convention de mise à disposition des Services de l'Etat chargés de l'Autorité de gestion des Fonds Européens Agricoles pour le Développement Rural (FEADER) - Consultation pour avis	6
POINT 4 – Forfait Mobilités Durables	9

Le Comité Social Territorial remplace le Comité Technique Paritaire

Suite à la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et à compter des élections professionnelles du 8 décembre 2022, le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont réorganisés et fusionnés en une instance unique : **le Comité Social Territorial (CST)**.

Dans les administrations territoriales de plus de 200 agents, il est prévu la création, au sein des Comités Sociaux Territoriaux, d'une Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail, dite **Formation Spécialisée du Comité (FSSSCT)**.

COMPOSITION

Le comité social territorial (CST) est composé, en application de l'article 4 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, de **15 membres titulaires, représentant.e.s du personnel** et **15 membres titulaires, représentant.e.s de la collectivité**. Le nombre de suppléant.e.s est identique.

Dans la logique du choix de la parité au sein des instances, il a été proposé de maintenir une voix délibérative aux représentant.e.s de la collectivité.

COMPETENCES

Le Comité Social Territorial aura à connaître de nombreuses questions notamment :

- **L'organisation**, le **fonctionnement** des services et **l'évolution** des administrations ;
- Les **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents. Les lignes directrices de gestion, qui permettent de déterminer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), sont adoptées par la Collectivité après avis du Comité Social Territorial. Elles sont communiquées aux agents. Leur mise en œuvre fait l'objet d'un bilan devant le CST, sur la base des décisions individuelles prononcées.
- Les **orientations stratégiques** sur les politiques de ressources humaines ;
- L'**accessibilité** des services et la qualité des services rendus ;
- Les enjeux et politiques **d'égalité professionnelle** et de **lutte contre les discriminations**
- La protection de la **santé** physique et mentale, **l'hygiène**, la **sécurité** des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le **télétravail**, les enjeux liés à la **déconnexion** et les **dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques**, l'amélioration des **conditions de travail** et les prescriptions légales y afférentes
- Les orientations stratégiques en matière **d'action sociale**, ainsi que les aides à la Protection Sociale Complémentaire.

Déclaration intersyndicale : Une puissante mobilisation qui oblige au retrait

Ce 19 janvier, partout dans la région Occitanie, des milliers de travailleuses et travailleurs, toutes générations confondues se sont mobilisé-es et mis en grève et ont manifesté, dans le public comme dans le privé, contre ce projet de « réforme » des retraites de ce gouvernement.

Ce projet est inacceptable et va à l'encontre des intérêts des travailleuses et travailleurs.– Ils ne s'y trompent pas, puisque même avant d'être dans la rue plus de 600 000 personnes ont déjà signé la pétition intersyndicale.

Les travailleuses et les travailleurs de la Région Occitanie, aspirent également à partir à la retraite en bonne santé, et avec un niveau de retraite qui permette de vivre dignement.

Le message est très clair : le gouvernement doit renoncer à la fois au recul de l'âge de départ à la retraite au delà de 62 ans et à l'accélération de l'augmentation de la durée de cotisation. D'autres solutions existent, elles ont malheureusement été balayées d'un revers de main. Le bilan social 2020 de la Région Occitanie permet d'estimer à 90% le nombre d'agent.e.s qui devraient travailler entre 3 mois et 2 ans de plus avant d'espérer pourvoir enfin bénéficier de temps libre, profiter des jours heureux...

L'ensemble des organisations syndicales signataires de l'appel à la mobilisation du 31 janvier 2023, réaffirme leur opposition à la réforme et leur détermination à avoir un système de retraite juste, financé aussi par un autre partage des richesses.

Afin de renforcer et d'inscrire dans la durée cette première mobilisation massive, les organisations syndicales signataires appellent dès à présent à une journée de grève et de manifestation interprofessionnelle.

Nous sommes unis et déterminés à faire retirer ce projet de réforme des retraites, c'est pourquoi l'intersyndicale appelle à une nouvelle journée de grèves et de manifestations interprofessionnelles le 31 janvier et à signer massivement la pétition avec le lien : <https://www.change.org/p/retraites-non-%C3%A0-cette-r%C3%A9forme-injuste-et-brutale-reformesdesretraites>

Réponse du DGS Simon MUNSCH

Simon MUNSCH présente ses vœux aux élu.e.s régionaux, syndicaux et aux agent.e.s de l'Administration et répond aux différentes interpellations des représentants du personnel.

Il maintient que les déménagements sont utiles et ne sont pas faits par plaisir mais par nécessité. La concertation est peut-être insuffisante mais elle débute, les déménagements ne sont pas infondés.

Il rappelle que la Collectivité et son administration sont contre le 3^{ème} jour de télétravail. Elles n'ont pas changé d'avis...

Les normes pour la surface des bureaux c'est l'objectif de cette instance.

Pour rappel, la norme AFNOR X35-102 préconise :

- 10 m² par agent en bureau seul
- 11 m² par agent en bureau partagé
- 15 m² par agent en bureau partagé et bruyant

Le DGS ironise en rappelant que nous ne sommes pas à la Région Occitanie chez Zola. Le taux maximal d'occupation des bureaux n'est pas souvent atteint entre les Congés Annuels, les RTT, les jours de formation et les jours de télétravail. Il nous demande de faire remonter service par service, direction par direction les problèmes de bureaux. Il reconnaît néanmoins des difficultés dans certaines Maisons de Région.

La DGD Ghislaine LALA-ALQUIER nous informe qu'une grande concertation est en cours concernant les déménagements à venir. Le travail commence à peine et que rien n'est déterminé à ce jour. Les

directeurs qui avaient anticipé les réorganisations ont été rappelés à l'ordre. Des référents « déménagement » du CST devraient être remis en place pour suivre et accompagner les agents.

Concernant les cérémonies des vœux, le DGS précise que tous les autres vœux ont été annulés sauf ceux des agents de la Région. La cérémonie des vœux du 31 Janvier 2023 programmée sur Montpellier sera décalée le 3 février 2023 à la suite de la grève nationale contre la réforme des retraites.

Enfin, le DGS Simon MUNSCH revient sur les difficultés rencontrées par les lycées et par les petites et moyennes entreprises du fait de l'explosion des coûts de l'énergie. Il se pose la question si la Région va pouvoir continuer à chauffer les lycées et plus globalement les bâtiments régionaux. Cette problématique concerne notamment les boulangers, la Région a prévu de les soutenir financièrement.

Concernant les négociations sur les droits syndicaux, nous accueillons positivement les réponses de l'Administration sur les sujets suivants :

- L'attribution de tickets resto pour les agents régionaux des lycées pendant leurs activités syndicales
- La possibilité d'utiliser les voitures de service pour les heures d'information syndicale
- L'attribution de PC portables pour tous les représentants du personnel des différentes instances (CST, F3SCT, CAP, CCP)
- La répartition du surplus d'heures syndicales entre les organisations représentatives élues

POINT 1 – Règlement intérieur du comité Social Territorial et de sa Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail

La présentation de l'Administration

La Directrice de la DQVTF, Mme PEYRONEL présente le RI « règlement intérieur du comité social territorial et de sa formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail ».

Les points de discussion

Article 4-2 : Le secrétariat de la Formation Spécialisée :

Il a été acté un mandat pour le secrétaire de la F3SCT de 2 ans non renouvelable.

Article 5 : convocation, organisation et ordre du jour des séances

Un interlocuteur de la DJOS est demandé par la CGT lors des rendez-vous tripartites. La Directrice déléguée de la DEJOS Mme Alexandra MARTINEZ y est, sur le principe, favorable.

Article 6 : réunions préparatoires

Cette réunion de préparation du CST ne sera plus systématique mais selon les besoins et selon les dossiers. La CGT demande que les documents soient transmis au moins la veille. L'Administration n'est pas favorable et donc ne le fera pas car les échanges doivent se faire lors des groupes de travail.

Votes

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

POINT 2 - Débat sur la programmation des travaux de l'instance, et calendrier du dialogue social 2023 (1^{er} semestre)

La présentation de l'Administration

Dans le cadre de la réforme des instances représentatives du personnel initiée par la loi du 6 août 2019 et prenant effet au 1^{er} janvier 2023 à l'issue des élections professionnelles du 8 décembre dernier, le Comité Social Territorial doit désormais débattre au moins une fois par an de la programmation de ses travaux (article 53 décret 2021-571) et émettre un avis sur le projet de calendrier du dialogue social qui contient les thématiques qu'il est prévu d'aborder en 2023, les dates des groupes de travail, des instances, des commissions permanentes et assemblées délibérantes ainsi que les échéances prévisionnelles de ces travaux.

L'ensemble de ces échéances sont rassemblées en un projet de calendrier pour le 1^{er} semestre 2023, annexé. A l'issue des discussions, il est proposé que les deux collèges émettent un avis sur le projet de calendrier afin que celui-ci soit publié.

Notre intervention

Nous prenons acte d'être mieux et plus associés aux travaux de la démocratie sociale. Aux groupes de travail déjà identifiés par la Collectivité, nous demandons avec d'autre **la création d'un groupe de travail concernant les dotations, le reclassement et la mise à jour des règlement du temps de travail.**

La réponse de l'Administration

L'Administration relève les différentes propositions sans d'engager sur leur concrétisation à ce stade. La réunion de la F3SCT prévue le 7 mars sera reprogrammée fin mars 2023.

POINT 3 - Convention de mise à disposition des Services de l'Etat chargés de l'Autorité de gestion des Fonds Européens Agricoles pour le Développement Rural (FEADER) - Consultation pour avis

La présentation de l'Administration

Comme cela a été présenté dans un point d'étape exposé lors du CTP du 20/09/2022, 2 compétences sont transférées de l'Etat à la Région à compter du 1^{er} janvier 2023.

- La compétence de la gestion de la politique Européenne Natura 2000 pour les sites exclusivement terrestres. (Annexe 2)
- L'autorité de gestion du Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER) pour le financement des actions de préservation des sites Natura 2000 et pour la gestion des mesures non surfaciques de la PAC. (Annexe 3)

Les modalités de ces transferts de compétence sont fixées :

- Par 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) pour la compétence de la gestion de la politique Européenne NATURA 2000 (Cf. notamment les articles 61 et suivants de la loi 3DS)
- Par la loi 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (Loi MAPTAM) pour le transfert de l'autorité de gestion des fonds européens pour le financement des actions de préservation des sites Natura 2000 et pour la gestion des mesures non surfaciques de la PAC. (Cf. notamment les articles 78 et suivants de la loi MAPTAM)

En ce qui concerne le transfert de compétence de la politique Européenne NATURA 2000, le transfert sera réalisé au travers d'une compensation financière des ETP transférés, sanstransfert de service ou d'agents. L'équivalent de 7,81 ETP (2,05 A / 5,32 B/ 0,44 C) sera donc financièrement compensé.

En ce qui concerne le transfert de l'autorité de gestion du FEADER, le transfert de compétence s'accompagne dans un premier temps, d'une mise à disposition des services de l'Etat nécessaires à l'exercice des compétences transférées.

Une convention constatant la liste des services ou parties de service mis à disposition à titre gratuit pour l'exercice des compétences transférées doit donc être conclue entre les représentant.e.s de l'Etat et la Présidente du Conseil Régional de la Région Occitanie, dans un délai de 3 mois à compter de la publication du décret approuvant la convention type mise à disposition des services de l'Etat, paru le 24/12/2022, ou pour les compétences transférées postérieurement à la publication du décret, dans un délai de 3 mois à compter de la date du transfert de compétence.

Durant cette période de 3 mois, les Comités Sociaux d'Administration (CSA) placés auprès des services de l'Etat et les Comités Sociaux Territoriaux (CST) placés auprès des collectivités territoriales doivent être consultés et l'assemblée délibérante doit être saisie.

Le projet de convention annexé au présent rapport constitue donc l'objet de la consultation de notre instance. Les éléments de cette convention correspondent à ceux habituellement présentés dans les conventions conclues lors des précédents transferts de compétences et consistent notamment à constater le nombre d'emplois, exprimés en équivalent temps plein (ETP), affectés à l'Etat pour l'exercice de la compétence qui seront mis à disposition à titre gratuit de la Région.

Il est donc constaté, dans le projet de convention ci annexé, que sont mis à disposition de la Région les emplois suivants :

- Pour le financement par le FEADER des actions Natura 2000 :
 - o 4 ETP (dont 0.8 A / 1.10 B / 2.10 C) vacants
- Pour le financement par le FEADER des mesures non surfaciques de la PAC : 59 ETP occupés (dont 10 A / 28 B / 2 C occupés par des agents fonctionnaires et stagiaires, et 19 ETP de catégorie B occupés par des agents contractuels).
 - o 6 ETP (2 A / 4 B) vacants.

Des moyens spécifiques ont été identifiés pour les besoins en personnels temporaires (emplois non permanents) amenés à renforcer les équipes dédiées à certains moments de la programmation. Ces moyens ne font pas l'objet de la présente convention qui ne traite que des moyens en emplois permanents que constituent les services transférés.

La Région a par ailleurs négocié que certains agents puissent continuer à être provisoirement hébergés dans les locaux de l'Etat, le temps que les locaux Régionaux soient prêts pour qu'ils soient accueillis dans de bonnes conditions ;

Des éléments plus précis sur les conditions d'hébergement des agents, ainsi les éléments portant sur l'organisation future de la DELTAA pour l'exercice de cette nouvelle compétence seront présentés au CST lors de sa prochaine réunion.

Il est par ailleurs, rappelé ci-dessous, les étapes du parcours des agents occupant les emplois transférés :

- Dans l'attente de la signature de la convention, les agents restent agents de l'Etat mais reçoivent leurs instructions de la Région.
- A compter de la date de signature de la convention, les agents (titulaires et contractuels) transférés sont de plein droit mis à disposition de la Région à titre individuel et gratuit. Ils continuent, dans cette position à être gérés (carrière et paie) par les services de l'Etat mais exercent leurs fonctions pour le compte de la Région.
- A compter de la publication d'un décret en Conseil d'Etat fixant le transfert définitif des services (attendu pour fin 2023), s'ouvrira pour les fonctionnaires une période de 2 ans dite période de droit d'option, pendant laquelle les agents pourront choisir entre intégration dans la fonction publique territoriale ou détachement sans limitation de durée auprès de la Région.
- A compter de la date d'entrée en vigueur de ce même décret, les agents non titulaires deviendront pour leur part agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Ces informations, ainsi que des informations relatives aux conditions de fonctionnement de la Région, aux questions RH et aux questions « métier » ont été communiquées aux agents occupant les emplois transférés, à l'occasion notamment de :

- 3 réunions en distanciel (en février juin et novembre 2022)
- Un RV RH individuel, proposé à l'ensemble des agents en décembre 2022
- Un séminaire de travail en présentiel le 13/01/2023

Notre intervention

Nous partageons avec la DGD Cécile VEDEL le constat de « l'insincérité » de l'Etat à chaque transfert de compétence vers les collectivités.

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 pour les agents et les collectifs de travail :

- 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 DELTAA**. Ce seront 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.

La réponse de l'Administration

Le transfert de ces 2 compétences de l'Etat est effectif au 1^{er} janvier 2023 :

- NATURA 2000 est transféré sans transfert de service. Il s'agit d'une simple compensation financière de postes transférés vacants (équivalent à 7,81 ETP).
- L'autorité de gestion du FEADER est un transfert de service de l'Etat. La convention doit être signée avec la Région et l'Etat dans les 3 mois la parution du décret soit jusqu'au 1 avril 2023. Les comités sociaux des deux collectivités doivent être saisis pour préciser la compensation financière et le nombre d'emplois permanents transférés : emplois occupés avec des agents en poste + emplois vacants (4 ETP pour le FEADER pour le financement de NATURA 2000). La compensation financière du transfert comprend 59 ETP (A/B/C) et 19 ETP contractuels (B).

Ces agents auront le droit d'option entre l'Etat et la Région.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (4)			4	
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)				2
TOTAL	5		8	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

POINT 4 – Forfait Mobilités Durables

La présentation de l'Administration

Lors de l'Assemblée Plénière du 19 décembre 2019, la Région Occitanie Pyrénées-Méditerranée a décidé, en lien avec son plan d'action en faveur de la mobilité, de l'environnement et du pouvoir d'achat, de mettre en place un forfait mobilités durables pour les agents de la collectivité qui se déplacent en vélo personnel ou covoiturent, en tant que chauffeurs ou passagers, entre leur domicile et leur site d'affectation.

Le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale, pris en application de la Loi d'Orientation des Mobilités, est, dans un premier temps, venu modifier l'architecture du dispositif national dédié, ce que la Commission Permanente a pris en compte pour ajuster le dispositif régional le 12 février 2021 au travers de sa délibération n° CP/2021-FEVR/01.23.

Dans ces conditions, la collectivité a mené depuis 2020 trois campagnes de recensement des agents régionaux éligibles à ce forfait. **Ce sont ainsi 401 agents régionaux qui ont ainsi pu bénéficier du forfait mobilités durables en 2021** (307 en 2020 et pour 2022, instruction des demandes en cours).

Le Décret n° 2022-1557 et l'arrêté en date du 13 décembre 2022 modifiant le décret du 9 décembre 2020 et l'arrêté du 9 mai 2020, parus trop tardivement pour pouvoir être pris en compte au titre des déplacements effectués par les agents régionaux en 2022, viennent apporter certaines modifications concernant le dispositif de Forfait Mobilités Durables (FMD) :

- Les modes de transport éligibles au FMD sont désormais élargis à tous les engins de déplacement personnels motorisés (non thermiques) ainsi qu'aux utilisateurs de services de mobilité partagée,
- Elargissement du forfait aux agents contractuels de droit privé
- Le nombre minimum de jours d'utilisation du/des moyens de transport éligibles au forfait est de 30 contre 100 auparavant avec une participation échelonnée de l'employeur territorial **(100 € pour 30 à 59 jours ; 200 € pour 60 à 99 jours ; 300 € si au moins 100 jours)**
- Le cumul du FMD avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun ou d'un service public de location de vélo est désormais possible

La Collectivité a ainsi souhaité prendre en compte ces évolutions réglementaires et propose à la Commission Permanente du 9 février la modification de la délibération du 12 février 2021 en ce sens.

Notre intervention

Nous nous félicitons de l'élargissement et de la revalorisation du forfait mobilités durables à compter du 1^{er} janvier 2022. Même si dans les faits, cette revalorisation ne sera effective qu'à partir du 1^{er} janvier 2023. **C'est une bonne nouvelle pour la planète, pour le pouvoir d'achat et pour la santé des agents régionaux.**

La CGT se réjouit de la possibilité de cumuler le forfait mobilités durables avec un abonnement de transport en commun ou d'un service public de location de vélo. Cela va dans le bon d'un dispositif que nous portons depuis le début.

Nous suggérons à la Collectivité à travailler sur tous les freins et les blocages à l'usage du vélo, notamment en installant sur les lieux de travail des abris vélo sécurisés. Il y a une marge de progression pour élargir le dispositif au-delà des 401 agents bénéficiaires en 2021.

Nous demandons également une simplification de la procédure. De nombreux agents nous ont fait remonter qu'il est totalement absurde et surtout volontairement dissuasif de conditionner cette aide au remplissage d'un calendrier. C'est ubuesque et quel temps perdu pour les agents (y compris ceux qui doivent contrôler).

Par exemple: pour un agent venant tous les jours ouvrés à vélo, il va falloir recopier dans le calendrier, sans se tromper, à la main chaque jour où l'agent est venu à vélo. Et nous plaignons l'agent qui va devoir tout vérifier... Ou comment rendre dissuasif une mesure pourtant source de progrès environnemental.

Enfin, nous enregistrons positivement le remboursement à 100 % pour les QF 1, 2 et 3 des abonnements en transport en commun. Nous invitons l'Administration à mettre en place une procédure dématérialisée pour transmettre les attestations et les justificatifs via l'intranet.

Vos représentant.e.s CGT

**Angèle SANTIAGO, Patrick AUZENDE, Jocelyne LACONDE, Laurent BLASCO
Louise VANARA, Didier PRANEUF, Elisabeth MILHANO, Laurent ALVAREZ**