



COMITE TECHNIQUE

DU 14 SEPTEMBRE 2020

A AMIENS

I – Adoption des procès-verbaux.....	<u>1313</u>
I-1 – Adoption du procès-verbal de la séance du 29 juin 2020.....	<u>1313</u>
I-2 – Adoption du procès-verbal de la séance du 6 juillet 2020	<u>1414</u>
II – Rapports pour avis	<u>1515</u>
II-1 – Pôle Ressources : Direction des systèmes d’information – nouvelle organisation des astreintes.....	<u>1515</u>
II-2 – Pôle Transports et infrastructures : ajustement de l’organisation de la Mission « Canal Seine-Nord Europe »	<u>2121</u>
II-3 – Pôle Éducation lycées : ajustement de l’organisation de :	<u>2424</u>
II-3-a – la Direction Équipements et Patrimoine lycées	<u>2424</u>
II-3-b – la Direction Politiques éducatives	<u>3333</u>
II-5 – Pôle Soutien au travail : ajustement de l’organisation de la Direction « Proch’Emploi »	<u>4040</u>
II-4 – Ajustement de l’organisation de la Direction de la communication et des relations publiques.....	<u>4242</u>
II-6 – Pôle Performance et proximité : ajustement de l’organisation de la Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers.....	<u>4545</u>
II-7 – Rapport sur l’état de la collectivité (bilan social)	<u>4848</u>
III – Rapports pour information	<u>4848</u>
III-1 – Présentation du repère social	<u>4848</u>
II – Rapports pour avis (suite).....	<u>6262</u>
II-8 – Mesure de rentrée scolaire : Cuisine de Guyancourt (DFE).....	<u>6262</u>
II-9 – Rapport suite COVID.....	<u>6363</u>
II-10 – Transformation de la Direction Sécurité, sûreté et gestion des risques en un Pôle Sécurité, sûreté et gestion des risques.....	<u>7676</u>
II-11 – Direction générale des services – Création d’un Directeur Général Adjoint « Plan de relance »	<u>7878</u>
IV – Questions inscrites à l’ordre du jour.....	<u>8282</u>

Etaient présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de la collectivité siégeant en qualité de titulaire :

Madame Brigitte FOURÉ, arrivée à 10h40 et a quitté la séance à 14h30
Madame Irène PEUCELLE,

Représentants de la collectivité siégeant en qualité de suppléant :

Madame Audrey DÉMARETZ,
Monsieur Gilles RUYSSCHAERT,
Monsieur Giovanni SORANO,
Monsieur Laurent VERCROYSSSE,

Représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

Monsieur Jérôme BRESSON (syndicat CGT), jusqu'à 14h30
Monsieur Xavier DECROCK (syndicat CGT),
Madame Osama EL GHARIB (syndicat CGT),
Madame Fatima SEGHIR (syndicat CGT),
Monsieur Quentin BERNARD (syndicat CGT), jusqu'à 14h25
Monsieur Pascal BRUNON (syndicat CFDT),
Monsieur Christian POUCHAIN (syndicat CFDT),
Madame Françoise GROUSSON (syndicat CFDT),
Madame Valérie GUILVERT (syndicat CFDT),
Monsieur Robert DENIAU (syndicat FA), jusqu'à 13h10
Monsieur Joël POULY (syndicat FA), jusqu'à 12h
Monsieur Nicolas GOBAUX (syndicat FA),
Monsieur Stéphane WAVRANT (syndicat FO), jusqu'à 15h

Représentants du personnel siégeant en qualité de suppléant :

Monsieur Joseph DEMEULEMEESTER (syndicat CGT),
Madame Christine VILLE (syndicat CGT),
Monsieur Fabrice HENON (syndicat CGT),
Monsieur Jérôme FRIMAT (syndicat CFDT),
Madame Aurélie GOSSELIN FRANCOMME (syndicat CFDT),
Madame Audrey KEITA-BA (syndicat FA), jusqu'à 14h30
Monsieur Rudy PLATTEEUW (syndicat FA), jusqu'à 14h30
Madame Cécile CAULLERY (syndicat UNSA),
Monsieur Yann BABUT (syndicat SUD),

Etaient excusés :

Représentants de la collectivité :

Monsieur Jean-Paul FONTAINE,
Madame Manoëlle MARTIN,
Monsieur Vincent RICHEZ,
Monsieur Benoît WASCAT,

Représentants du personnel :

Monsieur Antoine GUILLEMOT (syndicat CGT),
Madame Myriam VANZAVELBERG (syndicat CGT),
Monsieur Benoît GUITTET (syndicat CFDT),
Madame Aurore SORIN (syndicat CFDT),
Madame Christine GRIGNON (syndicat SUD),

Monsieur Slimane BADACHE (syndicat FA),
Monsieur Jean-Bernard CARLIER (syndicat FO),
Madame Dominique MOURAIT (syndicat UNSA),

Etaient également présents :

Madame Déborah DUMOULIN LACOYE, Directrice des Ressources Humaines
Madame Marielle PIERDET SOUVERAIN, Directrice adjointe des Ressources Humaines
Madame Estelle GOURDIN, Responsable du Département Gestion du Personnel, DRH
Monsieur Rémi RIGOLLIER, Responsable du Département Recrutement et Formation, DRH
Madame Barbara LEROY LAIDEBEUR, Responsable du Service Dialogue Social et Gestion des temps, DRH
Madame Audrey SANCHEZ, Service Dialogue Social et Gestion des temps, DRH
Madame Stéphanie STEVENS, Service Dialogue Social et Gestion des temps, DRH
Madame Christine MATTHIEU-CLOR, Déléguée auprès de la Vice-Présidente
Monsieur Stéphane DOS SANTOS, Responsable du Département Infrastructures usages et postes de travail, DSI
Monsieur Arnaud SEGARD, Directeur Mission « Canal Seine-Nord Europe »
Madame Séverine DOUAY, Directrice adjointe, Direction équipements et patrimoine lycées
Monsieur Philippe SUEUR, Directeur des Politiques Educatives
Monsieur Eric DREANO, Directeur de la Communication et des Relations Publiques
Madame Ellen VAN DEN BROEK, Directrice Proch'Emploi
Monsieur Gregory SOPHYS, Directeur des Antennes Régionales et de la Relation aux Usagers
Madame Agnès D'HAILLECOURT, Conseillère technique, DRH
Madame Jocelyne BOURDON, Responsable de département, DFE

Étaient excusés :

Madame Hélène CROUZET, Responsable du Département Accompagnement et Qualité de vie au travail, DRH
Monsieur Anthony LAMPS, Responsable du Service accompagnement collectif, organisation et GPEC, DRH
Madame Sylvie PILAREK, Consultante organisation du Service accompagnement collectif, organisation et GPEC, DRH

La séance, présidée par Mme Irène PEUCELLE puis par Mme Brigitte FOURÉ, est ouverte à 10 heures.

Mme PEUCELLE.- Bonjour à toutes et à tous. Je vous propose de commencer la séance, Mme FOURÉ nous rejoindra plus tard. Je vais passer la parole à Mme DUMOULIN-LACOYE, qui va se charger de faire la procédure d'appel.

(Mme DUMOULIN-LACOYE procède à l'appel des présents.)

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Le quorum est atteint, Madame la Présidente.

Mme PEUCELLE.- Je vous propose de désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Pour le représentant de la collectivité, ce sera moi, je pense que nous n'avons pas beaucoup le choix.

Il nous faut également un représentant du personnel. Monsieur DECROCK ? C'est chose faite, vous êtes désigné.

Vous avez dû recevoir la convocation, l'ordre du jour et le dossier, le 28 août 2020. Un envoi complémentaire a été fait le 1^{er} septembre 2020 concernant le dossier II-8.

Vous avez la parole, Monsieur POULY.

M. POULY (FA).- Merci, Madame la Présidente. À ce sujet, nous vous avons écrit pour avoir toutes les modifications faites et ne pas avoir à reprendre tout le dossier, qui est quand même lourd. Nous n'avons pas eu de retour. Pourrait-on avoir à chaque fois l'information sur les modifications ? Sinon c'est compliqué, surtout le vendredi soir.

Mme PEUCELLE.- C'est noté.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Je voudrais signaler que les organisations de l'intersyndicale CGT-CFDT-SUD-UNSA souhaitent faire une déclaration liminaire à plusieurs voix.

M. WAVRANT (FO).- Force Ouvrière souhaiterait également faire une déclaration liminaire.

M. POULY (FA).- De même pour le syndicat FA.

Mme PEUCELLE.- Je vous en prie, allez-y, Monsieur DEMEULEMEESTER, vous avez été le premier à le demander.

Mme GROUSSON (CFDT).- Nous allons intervenir à plusieurs voix, nous nous sommes réparti les différents points.

Le premier point concerne les engagements sur l'actualisation du régime indemnitaire pris par le Président.

Depuis la période du COVID, le confinement, puis le déconfinement, les rencontres sur l'actualisation du RI ont bien sûr été interrompues et sont actuellement au point mort. D'ailleurs, nous attendons un calendrier du dialogue social et des différents groupes de travail pour l'ensemble des points, pas seulement pour le RI.

Qu'en est-il de l'engagement du Président de revalorisation du RI avec mise en œuvre dès juillet 2020 ? Cet engagement est-il toujours d'actualité ? Si oui, selon quel calendrier : quelle est la date prévue du passage en séance plénière ? Quelle est l'application rétroactive pour 2020 ? Quel est le calendrier de reprise des négociations, et donc de l'ensemble des groupes du dialogue social ?

Les organisations syndicales avaient formulé des propositions d'amélioration des premières propositions de l'administration. Nous souhaitons connaître si celles-ci seront étudiées et discutées ?

Mme CAULLERY (UNSA).- Le deuxième point porte sur les CAP et CCP d'avancements de grade et de promotions internes de 2020.

Si les CAP se réunissent pour examiner divers points statutaires d'ici la fin du mois de septembre, aucune date n'est annoncée pour les CAP et CCP de promotion interne et d'avancement de grade au titre de l'année 2020. Quel est donc le calendrier prévu et à quelle date allons-nous recevoir les listes des agents promouvables afin que nos élus dans ces instances puissent les étudier ? Un échange sur l'élargissement des critères est-il confirmé comme le Président de Région s'y était engagé lors de notre rencontre avec lui ? Merci.

M. BABUT (SUD).- Le troisième point porte sur le maintien du passage à partir de 2021 des avancements de grade et des promotions internes devant les partenaires sociaux.

Vous n'êtes pas sans savoir que la loi Fonction publique Macron prévoit la limitation très forte des compétences des CAP et CCP de la Fonction publique territoriale à partir de janvier 2021. Lors de notre rencontre avec le Président en novembre 2019, nous avons abordé cette question. Le Président s'était déclaré favorable au maintien de l'examen pour avis des promotions internes et avancements de grade par les représentants du personnel, en affirmant notamment l'utilité des corps intermédiaires dont font partie les syndicats, dans le débat social.

Comme le principe de libre administration des collectivités territoriales en offre la possibilité, couplé au fait que le Président de Région a toute latitude pour se doter des instances de conseil qu'il souhaite pour éclairer ses décisions, nous demandons que les CAP et CCP instituées suite aux élections professionnelles de 2018 conservent leurs compétences, au premier rang desquelles l'examen pour avis des promotions internes et avancements de grade.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Pour le quatrième point, nous souhaitons évoquer le retard dans la mise en place de l'observatoire des emplois, des postes et des effectifs.

Suite aux mobilisations des agents avec l'intersyndicale en 2019, nous avons alerté sur l'ampleur des suppressions de postes depuis 2016 et sur leur impact sur l'organisation et sur la qualité de vie au travail dans les services et les lycées. La mise en place et les travaux de l'observatoire devaient permettre de poser les jalons d'une autre manière de suivre la gestion des postes et des effectifs, notamment avec la traçabilité des affectations sur l'ensemble des sites régionaux.

Parmi les différents indicateurs demandés figurent des informations sans lesquelles le Comité technique ne peut rendre correctement un avis sur les organisations. Il s'agit notamment de l'évolution des effectifs, par direction et par lycée, sur les postes vacants, ou encore sur la gestion bi-site.

Or, malgré nos relances, la première réunion, lors de laquelle nous avons principalement formulé ces demandes, n'a pas été suivie d'autres rencontres, ni de réponses. C'est regrettable, car, de ce fait, les différents rapports, organigrammes et des documents comme le bilan social 2019 ne prennent pas en compte ces données et ne permettent donc pas une analyse partagée.

Nous demandons que les travaux sur l'observatoire puissent reprendre au plus vite, et que les éléments d'information déjà demandés y soient étudiés.

Le cinquième point porte sur la prime COVID. Nous considérons que la prime COVID doit servir à saluer l'engagement professionnel dont ont témoigné les agents régionaux, aussi bien ceux qui se sont mobilisés en présentiel que ceux qui ont œuvré en télétravail classique ou dégradé. Un certain nombre d'entre eux ayant dû, dans le même temps, assurer la continuité pédagogique de leurs enfants. L'octroi de cette prime doit se faire sans calcul d'apothicaire sur le nombre de jours travaillés.

Nous demandons l'attribution intégrale de la prime, soit 1 000 euros aux agents ayant assuré la continuité du service public régional durant l'état d'urgence sanitaire.

Mme PEUCELLE.- Merci, Monsieur. Y a-t-il quelqu'un d'autre ? Je vous en prie, Monsieur FRIMAT.

M. FRIMAT (CFDT).- La situation est de nouveau très préoccupante au sein de la DSI.

Tout d'abord, des problèmes de management récurrents qui perdurent et s'accroissent en cette rentrée, alors que cette période, si particulière, nécessite une mobilisation importante et partagée de toutes les énergies de l'ensemble des agents. Dans cette direction, et cela n'est pas nouveau, alors même que lors de la période COVID tout le monde a souligné la mobilisation exceptionnelle de ces agents, nous assistons au retour des mauvaises habitudes et au manque de dialogue récurrent qui est très mal vécu, notamment par les collègues du site de Lille.

Ce manque de dialogue s'illustre encore à travers la manière dont sont imposées les modifications de l'attribution des astreintes. C'est justement le premier point prévu à l'ordre du jour de ce CT. Mais au vu de la situation, nous souhaitons l'évoquer au préalable. Car en plus de ces questions de management vient s'ajouter un problème d'externalisations.

En effet, nous avons été alertés avant les congés sur des recours à des prestataires extérieurs qui sont de fait des externalisations, pour des dossiers très importants pour la collectivité : notamment la migration de Windows 10, l'annuaire unique ou encore l'installation et le déploiement de postes informatiques.

Vous connaissez l'attachement de nos organisations sur la question de l'internalisation des missions et nos positions contre le recours à toute forme d'externalisation. Notre vigilance s'est déjà manifestée, et encore aujourd'hui, sur le travail des équipes mobiles, notamment à propos de la maintenance du chauffage dans les lycées. Nous pouvons également rappeler le raté sur la ré-internalisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, privant la collectivité d'une réelle opportunité de renforcer la présence sur le site d'Amiens. Ces questions de management et d'externalisation sont trop importantes pour qu'elles soient traitées subrepticement à l'occasion d'un point sur les astreintes d'une direction.

C'est pourquoi nos élus demandent que ce rapport du Comité technique inscrit à l'ordre du jour soit reporté et qu'au préalable soit mise en place une véritable stratégie de dialogue entre la direction et les collègues, sous l'animation de la Directrice générale adjointe, et qu'une réunion ouverte avec les partenaires sociaux soit programmée au plus vite pour poser le diagnostic.

Mme PEUCELLE.- Merci, Monsieur. Allez-y, Monsieur WAVRANT.

M. WAVRANT (FO).- « Madame la Présidente, la crise sanitaire que notre pays traverse nous invite à repenser certains modes de fonctionnement, et touche parfois au cœur de nos libertés fondamentales. Notre région Hauts-de-France, comme vous le savez, est particulièrement touchée par la circulation du virus, et actuellement plus précisément les secteurs du Nord-Pas-de-Calais. Cette épidémie a aujourd'hui des conséquences directes sur les conditions de travail des agents régionaux. Cette épidémie a un impact direct et immédiat sur le fonctionnement des EPLE et CREPS régionaux.

Le protocole national a évidemment un impact important sur les conditions et sur la charge de travail des agents, particulièrement pour ceux chargés de l'entretien général et de la restauration.

Force Ouvrière constate que des nettoyages plus réguliers, plus en profondeur sont réalisés. Des services de restauration supplémentaires sont organisés pour fluidifier le flot d'élèves en restauration, sans compter les tâches supplémentaires à réaliser, comme le nettoyage des tables entre les différents services par exemple, le tout à effectifs constants.

L'engagement de nos collègues pour la qualité du service public régional est exemplaire, mais cet engagement a évidemment un coût et un impact réel sur la fatigue et les conditions de travail des personnels.

Aussi, et bien que les chiffres de notre collectivité ne nous apparaissent pas au mieux, au regard des éléments de 2019, Force Ouvrière invite notre exécutif régional à exercer une attention toute particulière cette année sur les effectifs régionaux et à permettre, dès lors que cela est nécessaire, un renforcement des équipes en place compte tenu de ce contexte très particulier de pandémie.

Force Ouvrière revendique un renforcement des équipes régionales pour faire face au contexte de crise, et afin de maintenir la qualité de service public régional et préserver les conditions de travail des agents régionaux. »

Je vous remercie.

MME PEUCELLE.- Merci, Monsieur. Je vous en prie, Monsieur POULY.

M. POULY (FA).- Merci, Madame la Présidente. Le syndicat FA souhaite connaître le calendrier d'application du nouveau régime indemnitaire pour les trois catégories de personnel, A, B et C. Pour les catégories C notamment, l'application était prévue en juillet. Or, à ce jour, aucune délibération n'est annoncée.

Le syndicat FA n'a toujours pas reçu le calendrier pour les CAP de promotions internes et avancements de grade. Vendredi, nous avons pu avoir une préparation CAP où nous avons posé la question, mais nous n'avons toujours pas de date. C'est dommage que Mme FOURÉ ne soit pas arrivée, nous aurions voulu avoir cette réponse.

MME PEUCELLE.- Elle va vous répondre ensuite, Monsieur.

M. POULY (FA).- Merci.

L'application est importante, il faut faire cette CAP au plus vite, sinon on ne pourra pas la mettre en paiement pour 2020. C'est urgent.

Le syndicat FA a aussi interpellé la DRH sur le problème de recrutement des encadrants des lycées. Aujourd'hui, les postes sont publiés en catégorie C dans les modalités de recrutement. Or, ils ont toujours été publiés en catégorie B, accessibles à catégorie C.

Le régime indemnitaire des techniciens encadrants et même des agents de maîtrise ou agents ATP1, Adjointes Techniques Principaux de 1^{re} classe, ou ATP2 ont toujours été classés sur du B. Or, les postes aujourd'hui sont publiés en catégorie C. Il n'y a eu aucun passage en CT ou en GPEC de modifications pour la fiche-métier. Nous connaissons déjà aujourd'hui des difficultés de recrutement, notamment en chefs de restauration. Que va-t-il advenir de ces métiers ?

Enfin, le syndicat FA souhaiterait l'application du décret 2020-1082 du 21 août 2020, fixant à titre dérogatoire les règles de titularisation en raison de la crise sanitaire. Né de l'épidémie du COVID-19, ce décret permet la titularisation pour les agents stagiaires n'ayant pas pu faire cette formation d'intégration. Merci.

Mme PEUCELLE.- Merci. Monsieur VERCRUYSSSE, je vous en prie.

M. VERCRUYSSSE.- Il y a eu différentes interventions, certaines se recoupant. J'essaierai de faire en sorte que tout le monde retrouve ses questions dans mes propos.

D'abord, sur le régime indemnitaire et sa revalorisation. Le calendrier initialement prévu était pour la catégorie C, et il me semble également la catégorie B, avec un effet dès juillet 2020. Les groupes de travail vont reprendre très prochainement. Ils s'étaient interrompus, je pense que la dernière réunion remonte à février. L'objectif est de passer la délibération correspondante, si on arrive à avancer ensemble sur ce dossier, avec l'échéance de la séance plénière du mois de décembre. À défaut, nous avons une séance de rattrapage fin janvier-début février. Nous avons donc encore une session avant la fin du mandat. L'objectif est de bien définir la chose avant la fin du mandat, pour qu'il n'y ait pas de remise en cause selon ce qui peut éventuellement arriver en mars prochain. L'objectif reste celui-là.

Il y a en revanche un sujet sur l'application et l'effet rétroactif de juillet. Pour des raisons purement budgétaires, on sera plutôt sur une application au 1^{er} janvier 2021. Je vous propose que nous ayons une réunion ensemble sur la situation budgétaire fin septembre. Je vous y donnerai l'ensemble des éléments dans la plus grande transparence. En tout cas, pour ne pas être trop dans le non-dit, ce qui est clair est que l'effet de la crise COVID nous impacte énormément cette année. Nous avons des baisses de recettes qui sont conséquentes, de plus de 120 M€. En parallèle, il y a une augmentation des dépenses, qui sont fortement accrues par les effets purement liés à la gestion de crise proprement dite, mais aussi par les différentes aides de soutien aux entreprises, qui ont été prises pour l'essentiel durant le confinement. Cela fait un gap financier très conséquent.

Je donnerai le détail de l'ensemble de ces données dans la plus grande transparence pour que vous connaissiez cet impact sur notre budget 2020, qui est très compliqué.

Sur 2021, nous avons des craintes. Si vous suivez un peu l'actualité, vous savez qu'elles ont été en partie levées avec les accords obtenus entre le gouvernement et l'association des Régions de France. L'impact sur les recettes devrait être moins important, même si on traînera toujours un report de l'impact que l'on perçoit aujourd'hui.

Quoi qu'il en soit, les choses seront moins graves qu'elles n'auraient pu l'être. Cela nous permet de dire que nous ne remettons pas en cause la revalorisation, en tout cas au 1^{er} janvier. L'effet rétroactif au 1^{er} juillet 2020 semble difficile à tenir pour cette année, compte tenu de ces éléments budgétaires.

Pour tout cela, nous aurons une réunion pour vous exposer l'ensemble de cette situation budgétaire de la Région. Quoi qu'il en soit, l'objectif reste bien la délibération au mois de décembre. Dans le pire des cas, si nous n'avons pas l'accord en décembre, il y a un effet report sur la première session de janvier, la dernière de ce mandat.

Sur la partie CAP et promotions internes, la liste des promouvables sera diffusée à la fin de ce mois. Nous sommes sur un calendrier avec une CAP qui aura vraisemblablement lieu courant novembre. En tout cas, nous veillerons à ce que le train de paie de décembre intègre bien l'effet CAP correspondant. Je sais que c'était une question de M. POULY, c'est un point sur lequel nous serons vigilants. Nous sommes en train de décider avec Mme FOURÉ la date précise, mais ce sera dans ce calendrier. Quoi qu'il en soit, une liste des promouvables sera diffusée au plus tard à la fin du mois.

Sur la question de l'avenir des CAP, le Président en a effectivement parlé lorsque vous avez évoqué le sujet. Je vous le dis en toute franchise, nous n'avons pas rebondi sur cette question avec lui depuis. En tous les cas, on vous apportera cette réponse. Ce sera peut-être sur le prochain CT le cas échéant, pour que la chose soit elle aussi fixée dans un procès-verbal.

Sur l'observatoire des emplois, effectivement, nous sommes mauvais élèves. Nous allons relancer le groupe de travail. Il y a « l'excuse » COVID, mais au-delà de cela il faut que l'on ait à nouveau ces réunions, notamment avec les données que vous aviez demandées lors des premiers tableaux diffusés à l'époque sur cette évolution des effectifs. Je pense d'ailleurs que, sur 2019, des choses peuvent être intéressantes par rapport à ce qui a pu se passer, notamment sur la façon dont la période de gestion de COVID a été gérée. Nous allons refixer le groupe de travail correspondant pour avancer sur ce sujet.

Cela rejoint d'ailleurs des éléments avancés par Force Ouvrière, je crois, qui parlait des besoins de l'effectif régional et des besoins de renforts. C'est un point d'attention, notamment dans les lycées, sur lequel nous sommes vigilants. Tout un système est mis en place au-delà même de la partie renforts, ne serait-ce que pour les suppléances d'absences liées directement ou indirectement au COVID et qui peuvent perturber les fonctionnements. C'est un point sur lequel nous sommes très vigilants. L'aspect de renforts, de remplacements et autres est un point d'attention depuis la rentrée. Nous aurons l'occasion, lors de la réunion sur l'observatoire, d'expliquer un peu comment nous fonctionnons par rapport à cela.

Sur la prime COVID, j'entends votre demande. Je rappellerai quand même le contexte de cette prime COVID sur le plan national, qui est de donner une rémunération complémentaire à des agents qui ont été particulièrement confrontés à une situation compliquée liée au COVID. Ce n'est pas qu'assurer la continuité. À la limite, aujourd'hui, même hors COVID, nous sommes tous contraints à cette continuité de service public. C'est cela, la fonction publique, c'est assurer la continuité. Ce n'est pas une prime pour rémunérer ce qui est normalement une obligation liée à tout fonctionnaire. Vous ne serez pas étonné de ma réponse à ce sujet, et nous aurons l'occasion d'y revenir plus en détail lors du rapport correspondant tout à l'heure.

Concernant la DSI, je ne vais pas rentrer sur la partie astreinte : le rapport qui suit en sera l'occasion. Je rebondis simplement sur le terme « externalisation », mais je pense que vous n'en serez pas surpris. Pour moi, ce ne sont pas des externalisations, c'est un recours à un prestataire, comme on y recourt pour des prestations d'architectes ou autres, dès lors qu'elles sont ponctuelles, limitées dans le temps et liées à un besoin. C'est un point qui me semble clair.

Je rappellerai malgré tout l'engagement permanent depuis le début de mandat du Président sur ce que vous appelez les « externalisations » : pas de nouvelles externalisations, mais également pas de ré-internalisations de ce qui a pu être externalisé lors des mandats précédents.

Sur les postes de catégorie B en lycées et le décret 2020, je vais plutôt laisser Mme DUMOULIN-LACOYE vous répondre.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Merci. Effectivement, vous m'avez interpellée sur le grade publié dans la bourse de l'emploi lycée pour les postes d'APE, d'APR et de responsables d'équipe. En effet, nous avons toujours publié en adjoint technique principal des établissements d'enseignement. Pour la simple et bonne raison que le grade B n'existe pas dans la filière des établissements d'enseignement. Nous avons vérifié, Monsieur POULY. Comme vous le savez, nos lycées sont régis par cette filière des établissements d'enseignement.

Effectivement, nous avons ouvert au grade d'agent de maîtrise de la filière technique classique, donc en C+. Cela étant, le grade de recrutement est ATP, d'autant plus que l'ouverture en B empêcherait la mobilité interne des ATP. Je comprends votre raisonnement, mais on aurait beaucoup moins de mobilités internes. De toute façon, les postes de B sont minoritaires dans les lycées. Je vous assure que nous avons procédé à la vérification. J'étais sûre que l'on publiait sur ATP depuis septembre 2018, mais nous le faisons même avant.

M. POULY (FA).- Je regrette. Mes collègues peuvent être témoins, les postes ont toujours été publiés en B, accessibles à C confirmé.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Nous avons vérifié.

M. BRESSON (CGT).- J'ai été recruté sur un poste de B en catégorie C. Le poste était bien en B, mais il y avait une ouverture sur les catégories C. Effectivement, je rejoins ce que dit la FA. Avant, les postes étaient en B et les catégories C pouvaient postuler sur les B. Il y a peut-être eu un changement depuis 2018, mais avant je peux vous dire que cela se faisait ainsi puisque moi-même je suis passé par là.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- J'entends, mais il est vrai que nous avons vérifié avant septembre 2018. Les postes étaient publiés en ATP. Ne serait-ce que pour cette raison, on ne recrute que dans la filière des établissements d'enseignement, qui ne comprend pas de grade en B, mais aussi pour faciliter cette mobilité interne. Cela dit, nous pouvons re-vérifier.

M. POULY (FA).- Vous savez, Madame DUMOULIN-LACOYE, les agents de maîtrise ne sont pas non plus des agents des établissements d'enseignement, et on recrute aussi en agents de maîtrise. Je ne mets pas votre parole en doute, mais ce que vous avez vérifié était à mon avis sur le territoire de la Picardie.

Dans le côté nord, cela a toujours été des recrutements en B dès l'arrivée des agents des lycées à la région Nord-Pas-de-Calais. M. ROMAN, qui présidait le Comité technique, a dit que les postes d'encadrement seraient des postes de B, de techniciens, dans toutes les spécialités. À partir de ce moment, dès 2008, ils sont devenus postes de B, techniciens, accessibles à des C confirmés.

Je peux vous le dire parce que j'ai été le premier contrôleur de travaux à être recruté en B en poste lycée. J'ai eu le concours et j'ai eu le poste transformé. Sur le côté sud, côté Picardie, cela n'existait pas. C'est quand il y a eu la fusion qu'il y a commencé à y avoir des techniciens en Picardie sur des postes d'encadrement des lycées.

En tout cas, aujourd'hui, c'est rétrograder le personnel. Cela veut dire que tous les techniciens qui sont en poste en management dans les lycées ne peuvent plus faire de mobilité. Il y en a beaucoup.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Inversement, ce que vous dites est aussi vrai pour les ATP. Normalement, ils ne peuvent pas postuler pour des postes de B. Si on revient sur des règles statutaires...

M. POULY (FA).- Non. Cela a toujours été fait comme cela. Adressez-vous à vos prédécesseurs.

Mme PEUCELLE.- Vous avez demandé la parole, Monsieur POUCHAIN, je vous en prie.

M. POUCHAIN (CFDT).- Je confirme que c'étaient des postes de B ouverts aux C et C+. C'est une décision de la Région de recruter en B. Par rapport à cela, si on revient en arrière, c'est dévaloriser nos collègues. Aujourd'hui, on donne des responsabilités de plus en plus grandes aux encadrants dans les lycées, que ce soit en cuisine, au service général ou en maintenance. Si vous revenez en arrière, c'est quand même donner un mauvais message pour nos collègues.

Au-delà de cela, nous avons du mal à recruter des chefs de cuisine, et je crois même des encadrants, vu comment cela se passe aujourd'hui. Si c'est revenir en arrière, c'est de la régression sociale. Cela me pose un problème.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Sur le décret que vous soulignez, Monsieur POULY, nous allons regarder. Effectivement, nous devrions avoir des effets rétroactifs, nous le ferons à la prochaine CAP.

M. POULY (FA).- Mon collègue Monsieur PICHONNIER vous l'a envoyé par mail vendredi après-midi.

Mme PEUCELLE.- Monsieur DECROCK, allez-y.

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. J'aimerais simplement compléter ce qu'ont dit nos collègues de la FA, de la CFDT et ce qu'a dit Monsieur BRESSON. Il y a séparation du grade et de l'emploi. Ne dites pas qu'il n'est pas possible de recruter des C sur un poste de B. C'est tout à fait possible. C'est bien pour cela qu'il y avait des postes B accessibles à des C confirmés sur les avis de vacance de postes, vraisemblablement sur le versant Nord-Pas-de-Calais, depuis la position de Bernard ROMAN. C'est tout à fait possible.

Mme PEUCELLE.- Écoutez, on ne va pas s'éterniser sur le sujet. Nous allons revérifier. Nous ne revenons pas en arrière, si quelque chose ne va pas, ce sera corrigé. D'accord ?

Pouvons-nous avancer ? C'était important, je le reconnais.

Je reviens à l'ordre du jour. Vous avez eu une réunion de préparation du CT qui s'est déroulée le 4 septembre 2020. À la suite de la réunion de préparation, 3 rapports ont été modifiés et envoyés le 11 septembre : le procès-verbal du 6 juillet 2020, le rapport du DGS : création d'un directeur général adjoint pour le plan de relance, et le repère social.

I – Adoption des procès-verbaux

I-1 – Adoption du procès-verbal de la séance du 29 juin 2020

Mme PEUCELLE.- Pouvons-nous adopter le procès-verbal du 29 juin 2020 ? Y a-t-il des observations ? Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR	5	4	3		1		13
CONTRE				1			1
ABSTENTION						1	1
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15
Avis favorable

Explications de vote :

L'UNSA : « *vote contre et précise que ce n'est pas pour elle un PV, mais un relevé d'avis très succinct, qui n'est pas le reflet des échanges et des propositions. Le compte-rendu est fourni trop tardivement aux agents* ».

La CFDT : « *vote pour mais précise que cela relève plus d'un relevé de décisions car le compte rendu est envoyé après, alors que pour la CAP les deux sont envoyés en même temps. La CFDT souhaite un mode de faire cohérent entre les deux instances. En effet, dans les explications de vote, il est fait parfois référence à quelque chose qui s'est dit auparavant et dans le PV, le commentaire de vote est incompréhensible* ».

Mme PEUCELLE.- D'accord, c'est noté.

J'accueille avec plaisir Mme FOURÉ, qui va pouvoir prendre le relais.

(Mme FOURÉ entre en séance à 10 heures 40.)

Mme FOURÉ.- Merci beaucoup. Merci à Irène PEUCELLE de m'avoir remplacée pendant le début de cette séance. Je suis désolée, c'est très inhabituel de ma part de ne pas être à l'heure, mais j'ai vraiment eu une obligation impérative de toute dernière minute.

I-2 – Adoption du procès-verbal de la séance du 6 juillet 2020

Mme FOURÉ.- Y a-t-il des observations ?

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR	5	4	3		1		13
CONTRE				1			1
ABSTENTION						1	1
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15
Avis favorable

Explications de vote :

Mêmes remarques que le point précédent.

Mme GROUSSON (CFDT).- J'ai une question et une proposition.

J'ai posé des questions en réunion de préparation CAP, puisque l'on a deux façons de faire différentes en CAP et en CT. Effectivement, comme l'a signalé Madame CAULLERY, nous avons plutôt un relevé de décisions en CT, puis un compte rendu, tandis qu'en CAP nous avons tout de suite le compte rendu. Je n'arrive pas à comprendre.

Ce serait bien que l'on ait une façon de faire qui soit cohérente entre les deux instances. Effectivement, comme je l'avais fait remarquer à Madame DUMOULIN-LACOYE en réunion de préparation CAP, des explications de vote sont intégrées dans le débat quand on a une discussion de fond sur un sujet en CT, par exemple. La DRH est donc obligée de prendre une partie de ce qui a été déclaré pour le mettre en explication de vote. Quelquefois, quand on fait référence à quelque chose qui s'est dit avant, cela devient incompréhensible. Pour faciliter le travail de la DRH, j'avais envoyé des propositions de modification du procès-verbal, mais ce serait bien que l'on ait tout de suite un compte rendu. Je me rends bien compte que les délais risquent d'être plus longs, puisque c'est un peu plus long pour la DRH quand un rapport occasionne des débats.

Je voulais aussi faire une petite proposition d'allègement du travail pour les services de la DRH. Vous envoyez une lettre de 6 pages aux membres du Comité technique pour les informer des suites données aux avis de l'instance, comme cela a été fait pour le CT du 6 juillet. Vous listez les rapports et répétez 32 fois la même phrase, qui est : « *L'autorité a décidé de donner une suite favorable à ce dossier, le Directeur général des services est chargé de mettre en œuvre les décisions d'application correspondantes.* » À la place, il pourrait être proposé d'écrire la phrase suivante : « *L'autorité territoriale a décidé de donner une suite favorable à tous les dossiers, quel que soit l'avis des représentants du personnel. Le Directeur général des services est chargé de mettre en œuvre les décisions d'application correspondantes.* » Ensuite, vous mettez la liste des dossiers qui ont été examinés en CT.

Mme FOURÉ.- C'est une explication de vote, donc je ne commenterai pas.

Mme GROUSSON (CFDT).- Non, c'est une proposition.

Mme FOURÉ.- Bien sûr, je l'ai bien compris. Y a-t-il d'autres interventions ?

M. WAVRANT (FO).- Sur la dernière proposition qui vient d'être faite, nous sommes en désaccord. Il arrive que Monsieur le DGS ne donne pas suite à un rapport. Dans ce cas de figure, il faut que la nuance puisse apparaître dans la lettre. Merci.

Mme FOURÉ.- Ce que je retiens de vos remarques de l'un et de l'autre en tout cas, c'est que l'on peut peut-être indiquer de manière plus synthétique les décisions qui sont rendues.

Mme GROUSSON (CFDT).- C'était plutôt une remarque d'humour.

Mme FOURÉ.- J'avais bien compris la dose d'humour qu'il y avait derrière vos propos. J'essaie de tirer parti aussi de l'humour, après tout.

Y a-t-il d'autres interventions sur ce point ?

Dans ce cas, permettez-moi de vous dire un petit mot d'accueil en décalé. D'abord, je suis très heureuse de vous retrouver en présentiel. Même si nous sommes dans des conditions d'accueil particulières puisque l'on respecte les distances, j'essaierai de mettre le masque le plus possible. Nous sommes suffisamment distants pour nous permettre de ne pas le mettre tout le temps, il est vrai que ce n'est pas toujours simple de parler avec. J'espère en tout cas que vous avez passé un bel été et que vous êtes en forme pour une année qui va être dense en activités dans vos différents métiers mais aussi dans le cadre de nos instances.

J'en profite, mais j'imagine que cela a été fait, pour excuser M. Jean-Paul FONTAINE. Il est très assidu à toutes les instances que nous menons, mais il a estimé ne pas pouvoir venir aujourd'hui. Son épouse est dans une école qui connaît des cas de COVID, il a donc estimé préférable de ne pas venir ici aujourd'hui. On comprend bien que c'est par précaution. Il fait un test ces prochains jours. Je voulais aussi l'excuser auprès de vous, il est extrêmement présent et assidu dans toutes nos instances professionnelles.

Nous passons maintenant aux rapports pour avis.

II – Rapports pour avis

II-1 – Pôle Ressources : Direction des systèmes d'information – nouvelle organisation des astreintes

Mme FOURÉ.- Comme à l'habitude, je propose que nous passions directement au débat, sans revenir sur le contenu du dossier. Qui demande la parole ? Monsieur WAVRANT, allez-y.

M. WAVRANT (FO).- Je vous remercie.

Ce rapport est pris en application de l'article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, qui impose la consultation du Comité technique pour déterminer les cas de recours à l'astreinte, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Le titre du rapport présent dans l'ordre du jour est ainsi explicite : « nouvelle organisation des astreintes. »

L'astreinte répond à une définition particulière : « Pendant une période d'astreinte, l'agent n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur ; il est cantonné à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'effectuer une intervention au service de l'administration si son employeur le lui demande. »

En l'occurrence, dans le présent rapport, il est proposé de supprimer 2 types d'astreintes, pour des raisons essentiellement liées à leur faible volume. Néanmoins, et pour un type d'astreinte, il est bien précisé que, si intervention il y a, les agents (au préalable listés) seront payés en heures supplémentaires. Si un agent est désigné et supposé devoir se déplacer pour procéder à des réparations ou interventions, qu'il est listé comme référent, il fait selon nous partie du personnel d'astreinte.

Pour Force Ouvrière, cela revient à monter une astreinte sans la nommer véritablement, et en évitant de prévoir les indemnités afférentes.

Ce contournement des règles a par ailleurs pour effet d'écarter certains agents du dispositif d'astreintes. Il est par conséquent susceptible de recours par les agents depuis la jurisprudence du Conseil d'État du 26 juillet 2018 confirmant ce principe.

Pour Force Ouvrière, vous l'aurez compris, nous ne vous suivons pas sur ce type de dispositif.

Force Ouvrière tient aussi par cette position de rejet, à exprimer son désaccord au regard de la situation particulière des agents de la DSI durant cette crise sanitaire. De nombreux techniciens se sont mobilisés très activement, avec un net surcroît de travail, le plus souvent dès la sortie du confinement, pour permettre aux collègues d'être équipés en clés VPN, en ordinateurs. Ils ont accompagné les agents dans la résolution de leurs nombreux problèmes techniques. Ils ont permis de réaliser des instances politiques ou de dialogue social dans des conditions toutes particulières, et avec une pression évidemment beaucoup plus forte.

Ces collègues particulièrement actifs qui se sont fortement mobilisés seront probablement exclus de la prime COVID-19 pour le travail d'importance réalisé hors confinement, au motif que la Région choisit comme critère interne de ne retenir que la période de confinement pour permettre le versement de cette prime.

Force Ouvrière ne soutient pas cette vision restrictive, et tient à féliciter ces collègues pour leur engagement.

Merci de votre attention.

Mme FOURÉ.- Merci, Monsieur WAVRANT.

M. FRIMAT (CFDT).- J'interviens pour l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA-SUD.

Dans la plupart des projets de réorganisations qui sont présentés, nous notons un manque de concertation avec les agents. Par ailleurs, un protocole d'accord a été signé avec les organisations syndicales prévoyant leur association en tant qu'observateur silencieux lors de l'élaboration des projets. Force est de constater qu'il est rarement respecté.

Enfin, les organisations syndicales demandent à chaque CT que les postes vacants soient mentionnés dans les organigrammes. Cette donnée est nécessaire pour avoir une situation des moyens humains dont disposent les directions.

Concernant les astreintes, on se demande pourquoi seuls les encadrants concernés ont travaillé au projet de réflexion et pas l'ensemble des agents qui assurent les astreintes. Et d'une façon générale, on se pose la question de la différence entre une rémunération en heures supplémentaires et en astreintes.

Contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport, il ne s'agit pas de suppression d'astreintes sur la téléphonie de deux collègues, mais de transfert sur deux autres qui ne sont pas compétents sur l'ensemble du sujet puisque l'astreinte sur la téléphonie comprend aussi la gestion sur l'alarme de certains bâtiments.

L'argument présenté en réunion de préparation sur le souci d'équité ne tient pas et cela crée une ambiance délétère au sein du service. En plus, l'astreinte n'est pas un « cadeau financier » puisqu'elle est liée à une contrainte. Des astreintes sont confiées à une entreprise. Pour nous, cela constitue une externalisation supplémentaire.

L'avis de l'intersyndicale sur le sujet sera donc défavorable.

Mme FOURÉ.- Y a-t-il d'autres interventions ? Monsieur DECROCK, allez-y.

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Je voulais simplement ajouter quelque chose. Sur la question des organigrammes, on voit aussi apparaître « organigramme source ». Nous voudrions que soit notée la date du CT auquel cet organigramme a été passé. Il ne s'agirait pas d'avoir un organigramme source qui n'est pas celui passé en CT. C'est de l'humour, je sais que vous le comprenez bien puisqu'on en a eu l'exemple tout à l'heure.

Nous souhaitons que, sur l'organigramme source, il y ait la date du CT à laquelle il a été examiné pour nous permettre de retracer sa ou ses évolutions. Cela dit, il y a aussi des CT pour lesquels une direction est impactée par un rapport global, il faut donc que ce soit, là aussi, indiqué pour que l'on puisse se retrouver dans l'organigramme dit « source ».

Sur la DSI, nous avons une question en plus de ce qui a été dit pour l'intersyndicale. Cela concerne le point en page 2, où il est dit sur l'astreinte de décision : « *Cette astreinte de décision continuera de ne générer aucune rémunération.* » Un rapide survol des textes nous amène à considérer qu'il faut distinguer filière administrative et filière technique. Il semblerait que pour la filière technique les astreintes sont rémunérées, tandis que pour la filière administrative elles peuvent aussi être récupérées. Nous avons soulevé ce point à la CGT lors de la réunion du 4 septembre. Mme la DRH devait vérifier entre-temps. Nous voudrions connaître la réponse.

Mme FOURÉ.- Y a-t-il d'autres remarques ? Oui, allez-y, Monsieur.

M. BABUT (SUD).- C'est plus une question qu'une remarque. Tout en suivant ce que Jérôme FRIMAT a déjà exprimé pour l'intersyndicale, j'aurais une question purement naïve. À la fin de la première page de ce rapport, il est dit que l'astreinte intégrateur producteur est supprimée. La question est : comment fait-on pour faire des opérations de maintenance quand la production est en fonctionnement et que les opérations de maintenance doivent se faire hors production ? Comment est-ce possible techniquement ? À la connaissance des agents concernés, ce n'est pas possible.

Mme FOURÉ.- Allez-y, Monsieur DOS SANTOS.

M. DOS SANTOS.- Bonjour. Pour répondre à cette question, le fait de supprimer une astreinte n'a pas d'incidence avec ce besoin d'intervenir pour faire les opérations de maintenance. Il y a ce que l'on appelle les interventions planifiées, les interventions programmées, que l'on peut tout simplement programmer en heures non ouvrées. C'est de cette façon que l'on procède. Si on identifie qu'il y a vraiment une opération de mise à jour de maintenance technique, quelle qu'elle soit, on la prévoit, on la documente, on la motive et on réserve le créneau adéquat, hors production si nécessaire. Cela peut très bien s'opérer en dehors d'un cadre d'astreinte.

M. BABUT (SUD).- J'insiste avec ma naïveté, mais que sont des interventions en heures non ouvrées si ce ne sont pas des astreintes ?

M. DOS SANTOS.- La définition de l'astreinte, c'est justement une personne qui est de permanence pour pouvoir intervenir au pied levé lorsqu'il y a vraiment une interruption de service. Ici, on est vraiment dans une terminologie de panne, de dysfonctionnement, qui, par définition, n'est pas prévisible.

Pour une opération de maintenance, une mise à jour, on est vraiment sur un autre registre. On n'est pas en train de réagir à la suite d'une panne ou d'un dysfonctionnement, c'est quelque chose qui est vraiment préparé, c'est documenté. On a les compétences qui se mobilisent pour cela. On n'est vraiment pas sur le même registre. D'une part, on est sur de l'intervention d'urgence, d'autre part, on est sur quelque chose de prévu.

M. BABUT (SUD).- Est-ce que cela ne pose pas une question par rapport à l'application du règlement sur le temps de travail ? Cela veut dire que l'on va faire intervenir des agents en régime normal de travail en dehors des heures ouvrées sur lesquelles s'applique le temps de travail.

Mme FOURÉ.- Allez-y, Madame DEMARETZ.

Mme DEMARETZ.- Comme l'a expliqué Monsieur DOS SANTOS, les interventions programmées, lorsqu'elles sont hors heures ouvrées, sont ensuite des heures supplémentaires payées ou des heures récupérées. Elles font en tout cas l'objet d'une comptabilisation en heures supplémentaires, qu'elles soient payées ou récupérées. La DRH le confirmera certainement.

Comme l'a très bien expliqué Monsieur DOS SANTOS, cela n'a rien à voir avec un dysfonctionnement en urgence. On est bien là dans le cadre d'une maintenance programmée, pour la partie intégrateur producteur mais également pour le département urbanisation des systèmes d'information. Lorsqu'il y a l'évolution d'un outil qui ne peut pas se faire pendant le temps de production et qui doit se faire hors heures ouvrées, c'est de cette façon que sont organisées les choses.

Mme FOURÉ.- Madame DUMOULIN-LACOYE, voulez-vous compléter le propos tenu ?

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Effectivement, je confirme les propos d'Audrey DEMARETZ sur l'attribution d'heures supplémentaires. Comme vous le savez, nous sommes sur une compensation en temps ou en monnaie sonnante et trébuchante.

Mme FOURÉ.- Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Pour être très précis, est-ce que l'agent a le choix entre des heures supplémentaires payées et des heures supplémentaires récupérées ? Pour nous, c'est important que le choix reste à l'agent pour des interventions hors heures ouvrées, que son choix soit prépondérant. S'il souhaite bénéficier de ce travail supplémentaire en heures supplémentaires, il faut que ce soit le cas, et s'il le souhaite en termes de récupération, il faut aussi que ce soit le cas.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Je pense que le principe de base est l'échange entre l'agent et son N+1. Il y a effectivement des agents qui seront davantage intéressés par la rétribution des heures supplémentaires, tout dépend de son niveau de fiscalité. D'autres seront plus intéressés par une compensation en temps. C'est à l'agent et à son N+1 de s'accorder sur la modalité de compensation.

Mme FOURÉ.- Je me permets d'ajouter qu'il faut quand même qu'il y ait un peu de souplesse dans les dispositifs que l'on met en place.

M. DECROCK (CGT).- C'est justement ce que je demande, que le choix de l'agent soit prépondérant. Est-il déjà arrivé qu'un agent demandant que ce travail hors heures ouvrées soit payé en heures supplémentaires se soit vu imposer des récupérations d'heures et non des heures supplémentaires ? Le dossier de ce jour nous permet de traiter cette question, de poser une règle commune pour la collectivité.

Effectivement, la souplesse dont Mme la Présidente et Mme la DRH parlent est essentielle à nos yeux. Nous avons l'inquiétude, et malheureusement la connaissance, que cette souplesse n'est pas véritablement à l'ordre du jour dans un échange entre la hiérarchie et l'agent.

Mme FOURÉ.- Je l'entends bien. Pour autant, qui dit souplesse ne dit pas nécessairement acceptation systématique. Il doit y avoir un échange. C'est à l'issue de cet échange que la décision est prise par l'autorité hiérarchique, en connaissance de cause de ce que préfère l'agent. S'il est possible de faire droit à ce que souhaite l'agent, bien sûr, pourquoi pas, il n'y a aucun souci de ce côté. Cela dit, ce ne peut pas être une discussion entre l'agent et son N+1 puis une acceptation systématique de ce que souhaite l'agent. Il faut de la souplesse, y compris dans la décision.

M. DECROCK (CGT).- Pourquoi ?

Mme FOURÉ.- C'est la vie en société, Monsieur.

M. DECROCK (CGT).- Clairement, le libre choix donné à l'agent est aussi une faculté qui peut être décidée par la collectivité en matière de principe de gestion.

Mme FOURÉ.- Je vais laisser M. VERCRUYSSÉ vous répondre.

M. VERCRUYSSÉ.- J'apporte une nuance à votre propos, Monsieur DECROCK, qui n'est pas tant par rapport au choix de la rémunération mais au choix de la récupération. Nous l'avons évoqué tout à l'heure, ce choix de récupération dépend des effectifs du service et de la charge de travail. Parfois, la récupération peut mettre en difficulté le fonctionnement du service et fera donc que le choix sera plutôt de rémunérer et non de récupérer.

C'est notamment au regard de cet aspect que l'on n'est pas forcément sur un systématisme de l'acceptation de la demande de l'agent. Je pense que c'est moins problématique sur la partie rémunération proprement dite.

Sur la partie récupération, elle peut avoir un impact sur le fonctionnement du service et sur la charge de travail que peuvent avoir les collègues du fait de l'absence et de la récupération. C'est pour cela, au regard du fonctionnement du service, qu'il y a effectivement nécessité d'avoir un dialogue et non un systématisme de l'acceptation de ce que souhaiterait l'agent.

M. DECROCK (CGT).- J'entends bien la précision, qui m'amène à faire une proposition. Il faudrait dire que le travail supplémentaire donne lieu par défaut à la rémunération des heures supplémentaires, mais qu'en cas de nécessité de service ce travail supplémentaire fait l'objet d'une récupération.

Mme FOURÉ.- C'est aller contre la souplesse, mais je ne sais pas ce qu'en pense Monsieur VERCRUYSSSE.

M. VERCRUYSSSE.- En faisant cela, vous ne laissez plus le choix à l'agent, puisque c'est la rémunération des heures supplémentaires par défaut. Je pense très sincèrement, et les textes sont aussi prévus de la sorte, que les deux options doivent rester ouvertes et qu'elles doivent se discuter, notamment sur la partie récupération. Sur la partie monétaire, le supérieur hiérarchique direct n'est pas en droit d'en juger. Sur la partie récupération, c'est là qu'il doit y avoir une discussion au regard de l'activité du service.

Mme FOURÉ.- Madame CAULLERY avait demandé la parole depuis longtemps.

Mme CAULLERY (UNSA).- Merci, Madame la Présidente. M. le DGS a évoqué l'externalisation de certaines missions de la DSI sans l'expliquer. Pour les agents qui ont travaillé en heures supplémentaires, que l'on vient d'évoquer, on craint qu'ils n'aient pas déjà été associés à ces projets d'externalisation. Nous redoutons aussi la démotivation que tout cela peut engendrer auprès des agents.

C'est nous qui craignons que des agents partent de la DSI, c'est déjà arrivé, et donc des suppressions de postes. Pourquoi ne pas laisser cette souplesse aux agents, comme vient de l'évoquer M. DECROCK, sur ce choix, pour éviter une démotivation généralisée ? Merci.

M. BABUT (SUD).- Tout en étant aussi naturellement favorable à la souplesse laissée à l'agent, j'ai encore une fois une question naïve. Si c'est un agent de catégorie A, il n'a statutairement pas le droit aux heures supplémentaires ?

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Je confirme. On ne peut payer les heures supplémentaires qu'aux catégories B et C. Pour les catégories A, ce sont les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les IHTS.

Mme FOURÉ.- Est-ce que les choses sont claires ? Je reviens sur les remarques qui ont été faites au début de l'étude du dossier. Sur la partie des astreintes et sur la formule qui avait été utilisée dans le document, « cette astreinte de décision continuera de ne générer aucune rémunération », je vous propose de supprimer cette référence qui est inutile et qui n'a pas lieu d'être.

Je vais vous proposer que nous votions sur un texte ainsi modifié.

M. DECROCK (CGT).- Merci de supprimer cette phrase puisqu'on a attiré l'attention sur celle-ci, mais il y a une question de fond. Sur le fond, comment cela se passe-t-il concrètement ? Est-ce que l'astreinte de décision génère des rémunérations ?

Mme FOURÉ.- M. VERCRUYSSSE va vous répondre.

M. VERCRUYSSSE.- Effectivement, c'est le droit, les astreintes donnent lieu à cette indemnité correspondante.

Je voulais juste ajouter un commentaire par rapport à ce que vous indiquiez tout à l'heure. La suppression des astreintes n'a rien à voir avec la partie de prestations de services que vous appelez « externalisation », elles sont liées à l'activité. Un constat d'activité a conduit à la suppression d'astreintes. Cela n'a aucun impact. S'il y avait eu ou non des prestations de services, le sujet serait quand même arrivé sur la table. Ce sont vraiment deux sujets qui sont disjoints et qui ne se rejoignent pas.

Mme FOURÉ.- Je vous passe la parole pour l'explication de vote.

M. FRIMAT (CFDT).- Nous notons l'absence de concertation avec les agents, le retrait d'astreintes à des agents régionaux et la maintenance confiée à des entreprises par marchés. Sur le fonctionnement de la direction, on considère que la situation est préoccupante. Encore une fois, on signale des problèmes de management. Et puis, l'expertise qui n'est pas reconnue des agents régionaux. Une remarque enfin, 4 ans et demi après la fusion, on ne dispose toujours pas d'un schéma directeur informatique.

Mme FOURÉ.- Merci. Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR							
CONTRE	5	4	3	1	1	1	15
ABSTENTION							
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis défavorable à l'unanimité

Explications de vote :

Mme FOURÉ.- On note que les explications de vote ont été données précédemment. Merci.

II-2 – Pôle Transports et infrastructures : ajustement de l'organisation de la Mission « Canal Seine-Nord Europe »

Mme FOURÉ.- J'ouvre le débat sur le sujet.

Mme GROUSSON (CFDT).- Nous avons la même remarque que sur les autres rapports concernant l'absence des postes vacants mentionnés sur les organigrammes. Ils nous seraient pourtant nécessaires pour avoir une idée des moyens humains dont disposent les directions.

J'interviens pour l'intersyndicale CGT-CFDT-SUD-UNSA. La revalorisation des postes de chargés de mission et responsables de projet paraît cohérente avec les missions exercées.

Il faut également espérer que cette revalorisation rendra ces postes, pour lesquels le recrutement semble difficile, plus attractifs. Au vu de la charge de travail, il est nécessaire de recruter rapidement. Je pense que le directeur de la mission ne dira pas le contraire. Les postes vacants ne sont pas mentionnés, d'où notre abstention. C'est déjà une position de vote.

Mme FOURÉ.- Très bien. Qui d'autre souhaite s'exprimer ?

M. WAVRANT (FO).- Classiquement, je vais présenter les positions de vote de Force Ouvrière qui vont s'appliquer pour l'ensemble des organigrammes et tableaux de transformation.

Cas n° 1 : En cas de diminution globale des effectifs ou de suppression brute de postes, et de revalorisation négative du poste, Force Ouvrière est systématiquement défavorable. Un bilan négatif aboutit à un avis défavorable.

Cas n° 2 : En l'absence de diminution globale des effectifs et en l'absence de revalorisation des postes, ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents. Nous nous abstiendrons parce qu'il s'agit d'un bilan neutre.

Cas n° 3 : En l'absence de diminution globale des effectifs et en cas de requalification des postes incluant une revalorisation positive pour les agents, nous serons favorables.

Concernant l'ajustement de l'organisation de la mission Canal Seine-Nord Europe, nos commentaires :

- Pour cette mission, on nous annonce que sa durée initiale est prévue jusqu'en 2027, au minimum ! Force Ouvrière parie sur une durée supérieure.
- En outre, cette mission ne touche pas à une compétence facultative de la Région (comme c'est le cas par exemple pour Proch'Emploi), mais à une compétence obligatoire de la Région dans le domaine des transports.
- En conséquence, cette mission devrait rapidement évoluer vers une « direction », compte tenu de l'ampleur et de la durée du projet CSNE.

Nous observons une augmentation des effectifs et une revalorisation positive des postes de A3 à A2.2. Pour Force Ouvrière, on se situe dans le cas n° 3 : en l'absence de diminution globale des effectifs, et en cas de requalification des postes incluant une revalorisation positive pour les agents. Nous serons favorables puisque ce bilan est positif.

Mme FOURÉ.- Merci. Y a-t-il d'autres interventions ?

M. DECROCK (CGT).- Est-ce que l'on acte que, maintenant, sur les organigrammes sources, il y a bien la mention du dernier passage en CT pour que l'on puisse s'y retrouver ?

Mme FOURÉ.- Nous l'actons.

M. DECROCK (CGT).- Merci.

Mme FOURÉ.- Je ne sais pas s'il y a des réponses. Comme vous avez émis les uns et les autres des positions de principe, je pense que cela ne nécessite pas d'explications particulières de la part des services ou des ressources humaines. Si vous le voulez bien, nous allons donc passer au vote.

M. DECROCK (CGT).- Je tente ma chance une nouvelle fois, vu que vous avez acté le premier point.

Mme FOURÉ.- Un peu plus loin...

M. DECROCK (CGT).- C'est une technique, on a eu des formations pendant les vacances. Nous voudrions avoir de nouveau sur les organigrammes le nombre de postes supprimés, le nombre de postes par redéploiement, le nombre de postes vacants, ce type d'informations évoquées dans notre déclaration.

Mme FOURÉ.- Une chose à la fois, nous allons en rester là.

M. DECROCK (CGT).- C'est décevant.

Mme FOURÉ.- Sinon, vous n'aurez plus rien à demander la prochaine fois.

M. DECROCK (CGT).- On trouvera toujours, ne vous inquiétez pas.

M. BABUT (SUD).- Plus sérieusement, c'est décevant mais c'est surtout difficile à comprendre. L'information est disponible. La question est : pourquoi ne la fait-on pas figurer ? En DRH, en base de données, on sait quels postes sont pourvus et quels postes sont vacants. Toutes ces données sont disponibles, donc pourquoi ne figurent-elles pas ? On ne vous demande pas un sucre à chaque CT, ce n'est pas ce que l'on vous demande.

Mme FOURÉ.- Ce n'est pas non plus la façon dont nous avons toujours travaillé avec vous. Les informations que vous demandez sont valables à un instant T, elles sont extrêmement évolutives. Nous pouvons vous les apporter le cas échéant en séance, mais je ne vois pas vraiment l'intérêt de les indiquer dans un organigramme qui a vocation à être diffusé, alors que c'est évolutif. Que vous ayez besoin de savoir l'état exact à l'instant T, bien entendu, et vous avez l'information, cela ne fait pas discussion.

Mme GROUSSON (CFDT).- Pour aller dans ce sens, ce n'est pas une demande que l'on fait ponctuellement aujourd'hui, on la fait à chaque CT. On comprend tous bien qu'un organigramme évolue tout le temps, qu'il y a des recrutements, des départs, des évolutions. De toute façon, les rapports en CT sont datés, donc on aura une photographie à la date du rapport.

Mme FOURÉ.- Je suis désolée, mais un organigramme n'est pas fait pour avoir une photographie, un organigramme est fait pour avoir un objectif qui a vocation à être pleinement réalisé. Après, si à un instant T l'ensemble des postes n'est pas pourvu, cela peut être en effet parce que quelqu'un a demandé une mutation, qu'un recrutement est en cours, etc.

Ce qui est important, c'est que l'organigramme acte la volonté du côté de l'administration. C'est bien cela qui compte. Cela compte aussi que vous ayez, vous, la vision à l'instant T, mais vous pouvez l'avoir à un instant autre, au CT suivant ou à un autre moment. Il n'y a pas de discussion. Ce n'est pas une volonté de ne pas vous donner l'information, puisqu'on vous la donne. Un organigramme n'est pas fait pour faire une photographie mais pour indiquer la volonté. C'est dans ce sens que nous refusons votre demande.

Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR			3		1		4
CONTRE							
ABSTENTION	5	4		1		1	11
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis favorable

Explications de vote :

Mme FOURÉ.- Y a-t-il des explications de vote ?

M. GOBAUX (FA).- Étant donné l'augmentation des postes, nous sommes pour.

Mme FOURÉ.- Très bien.

Mme GROUSSON (CFDT).- Est-ce que je répète ce que j'ai dit en annonçant que cela correspondait aux explications de vote ?

Mme FOURÉ.- Vous avez dit tout à l'heure que cela valait explication de vote, c'est donc noté comme tel. Merci.

II-3 – Pôle Éducation lycées : ajustement de l'organisation de :

II-3-a – la Direction Équipements et Patrimoine lycées

Mme FOURÉ.- Allez-y, Madame GROUSSON.

Mme GROUSSON (CFDT).- Je répète encore une fois que les organisations syndicales auraient souhaité que les postes vacants soient mentionnés dans l'organigramme. C'est une donnée nécessaire pour avoir une situation des moyens humains dont dispose les directions. D'autant plus dans cette direction dont l'effectif est important.

Cette organisation est déjà effective donc le CT est consulté pour la forme. C'est une régularisation. Le renforcement de l'équipe de direction correspond à un réel besoin du fait de l'importance de cette direction.

Le transfert de la mission administrative et financière est la concrétisation d'une pratique effective. Le poste d'assistante de direction au département rénovation études est vacant et va être mutualisé. Il faut espérer que l'agent qui occupera ce poste ne recevra pas des commandes des deux responsables de département sans concertation entre eux, comme cela arrive quelquefois sur les postes mutualisés. La direction, et en particulier le département construction et gestion patrimoniale, comblent progressivement les nombreux postes qui étaient vacants. Quand il a pris son département, le responsable avait 25 % de postes vacants.

Le régime indemnitaire de la filière technique rend ces postes peu incitatifs. Des ingénieurs aux profils particulièrement adaptés aux missions de ce département n'ont pas donné suite en raison des conditions de rémunération. Il est urgent, comme cela a été signalé au CT du 29 juin, consacré à l'ouverture à la concurrence des TER, de considérer ce sujet, car les recrutements de profils avec des spécialités pointues nécessaires à la compétence technique des services, travaux, ports, transports de la Région est nécessaire.

Le fonctionnement en antennes du département construction et gestion patrimoniale rend parfois difficile la fluidité de l'information. L'intersyndicale note que l'organigramme des équipes mobiles maintient une organisation qui nous paraît menacée. Sur 249 postes, 38 sont vacants, soit 15 %. Sont alarmantes les situations des équipes mobiles de Condé-sur-l'Escaut, sans manager d'équipe ; du Cateau-Cambrésis, sans manager d'équipe ; de Villeneuve-d'Ascq, sans manager d'équipe et avec 2 agents d'intervention sur 6 ; de Creil, sans manager d'équipe et avec 3 agents d'intervention sur 5 ; de Laon, avec 6 agents d'intervention du bâtiment sur 9 ; d'Abbeville, avec 2 agents d'intervention du bâtiment sur 5.

Il est demandé que les postes de chefs d'équipe soient pourvus, que le maximum de postes vacants soit pourvu. Il est demandé que des apprentis soient recrutés sur ces métiers en tension le plus rapidement possible, comme le Président s'y était engagé afin de préparer de futurs EMOP. Il ne faudra pas prendre ensuite le prétexte du manque de ressources humaines formées à l'interne pour externaliser ces missions d'entretien et de maintenance.

Mme FOURÉ.- Je vous remercie. Monsieur BRESSON, vous avez la parole.

M. BRESSON (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Sur le sujet des équipes mobiles, il y aura un vote de l'intersyndicale favorable au dossier si nous avons un engagement sur l'ouverture des postes vacants au sein des équipes mobiles : chefs d'équipe, agents d'intervention, et recrutement d'apprentis comme le Président s'y est engagé. On peut s'apercevoir que dans beaucoup d'équipes mobiles aujourd'hui dans l'organigramme tout est clair mais sur le terrain pas du tout. Si nous avons un engagement de l'institution sur les recrutements au sein des équipes, il y aura un avis favorable de l'intersyndicale. Merci.

Mme FOURÉ.- Allez-y, Madame.

Mme CAULLERY (UNSA).- Merci, Madame la Présidente. On se rend compte que cette organisation est déjà effective avant le CT mais qu'elle n'est pas efficiente parce que le nombre de postes vacants n'est pas indiqué. Or au vu de la situation, il y a un réel besoin de bras. On demande que les postes soient pourvus rapidement. C'est la position de l'UNSA, mais nous suivrons la position et les commentaires de l'intersyndicale avec les garanties sur les futurs recrutements, comme vient de l'évoquer mon collègue.

Mme FOURÉ.- Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- En complément, derrière cet engagement que l'on demande à la collectivité, l'idée est aussi d'arrêter avec ce que l'on constate. Nous avons constaté que des postes de responsables d'équipe EMOP avaient été publiés, que des agents de ces EMOP se sont portés candidats et que les jurys ont été déclarés infructueux. C'est là que cela ne va pas. Qu'un jury soit infructueux pour des personnes de l'équipe une fois, cela passe, mais que cela soit toujours le cas pose question.

Derrière cette demande, l'idée est qu'il y ait des nominations de responsables d'équipe, qu'elles soient effectives. Les collègues ont travaillé de nombreuses années, ils connaissent le secteur et feront les formations dont ils auront besoin pour le rôle d'encadrant. Il n'y a pas de raison que l'on se retrouve avec autant de jurys infructueux pour des agents qui font partie de l'équipe. Il faut arrêter avec les « *je te dis oui, mais je te reprends ce que je t'ai laissé envisager et espérer au moment du jury* ».

Mme FOURÉ.- Monsieur BRESSON ?

M. BRESSON (CGT).- Effectivement, pour aller un peu plus loin, on ne peut pas dire que les jurys soient infructueux. Pour être plus clair, on parlait peut-être à un moment de supprimer quelques équipes mobiles, ou en tout cas de les regrouper. Nous avons eu la garantie du Président de Région qu'il n'y avait pas de suppression d'équipes mobiles, on a pourtant pu s'apercevoir à travers certaines réunions que c'est un peu là que l'on va nous amener.

Nous avons aussi obtenu de la part de M. SORANO un recrutement sur les postes d'encadrants au sein des équipes mobiles. Les jurys ont été infructueux, nous en avons parlé : Condé, Le Cateau, Villeneuve-d'Ascq. Comment peut-on dire que les jurys sont infructueux quand il y a plusieurs personnes sur cette demande de poste ? Ce sont des agents qui ont fait les missions bien avant, pendant des mois, voire peut-être même des années, en tant que responsables, en attendant de recruter. Ils vont au recrutement, on leur dit qu'ils ne remplissent pas les conditions et on retourne les voir après pour leur proposer de faire l'intérim. Il y a quelque chose qui n'est pas très cohérent dans les services au niveau du recrutement. En plus, les personnes qui étaient au recrutement sont les mêmes qui vont repropose aux agents de faire l'intérim. Tout cela n'est pas cohérent.

Pourquoi vous demande-t-on cela ? On sent bien la fin de la direction, pour nous et pour les agents, qui est de supprimer ces équipes mobiles dont on parle et que le Président s'était engagé à ne pas fermer. Merci.

Mme FOURÉ.- Je peux vous dire qu'il n'est pas du tout dans l'esprit du Président de supprimer les équipes mobiles, pour autant que je le sache.

Qui peut répondre ? Monsieur SORANO, allez-y.

M. SORANO.- Merci, Madame la Présidente. Je laisserai ensuite la parole à Séverine DOUAY, directrice adjointe, pour les aspects plus pratiques.

Je confirme qu'il n'est absolument pas question de supprimer les équipes mobiles. Nous travaillons ensemble à travers un groupe de travail à la réorientation de l'action en régie travaux par les équipes mobiles depuis maintenant une année. On se revoit d'ailleurs mercredi, je crois, sur le prochain groupe de travail concernant les équipes mobiles.

Il est hors de question de supprimer des postes ou de réduire des postes dans la voilure globale des équipes mobiles. Comme je m'y étais engagé, nous avons des postes à la publication depuis plusieurs mois maintenant, avec certains jurys infructueux. Je vais demander que l'on me fasse un point plus précis. Quand un poste est publié, il faut aussi une adéquation entre poste et profil, comme pour tous les emplois et toutes les fonctions. Ce ne sont pas des affectations automatiques par définition, puisqu'il y a un jury. Je vais quand même demander plus de précisions sur ces postes ou ces jurys infructueux. Cela étant, la logique est pour nous de pourvoir les 38 postes actuellement vacants à l'organigramme.

Concernant la logique des apprentis sur ces métiers, oui, comme le souhaite M. le Président, nous développons des logiques d'accueil d'apprentis sur ces métiers techniques au sein des équipes mobiles, comme d'ailleurs dans les lycées sur des métiers également techniques. Nous avons les supports, mais la difficulté, quelquefois, c'est d'avoir les candidats qui s'inscrivent dans ces parcours.

Ensuite, pour nous, la difficulté est aussi de trouver nos référents et nos maîtres d'apprentissage pour suivre ces apprentis. Il y a des conditions de diplôme, au moins de diplômes équivalents, pour pouvoir suivre un jeune en apprentissage. Voilà ce que je voulais vous dire.

Pour répondre au fait que l'organisation était déjà active, nous anticipons fonctionnellement certaines organisations comme bien souvent par des lettres de mission. Vous l'avez vu. La DEPL, la Direction des équipements et du patrimoine lycées, c'est 423 agents. C'est pratiquement un pôle à elle seule. À un moment donné, on a aussi besoin de s'organiser au plus juste depuis l'arrivée du nouveau directeur il y a un peu plus de 1 an. Comme vous le savez aussi, nous avons une action patrimoniale qui se développe énormément depuis quelques mois, quelques années, et nous réalisons énormément de travaux. Il y a eu plus de 45 M€ de travaux cet été dans les lycées. Tout cela demande une organisation optimale. Séverine, veux-tu compléter ?

Mme DOUAY.- Au niveau des publications, nous avons effectivement énormément de postes vacants dans la direction. Comme le rappelait Giovanni SORANO, la taille de la direction est presque celle d'un pôle. Effectivement, les publications se font au fur et à mesure des moyens. On tente de relancer un maximum de postes, mais on est aussi limités par les moyens RH et par nos propres moyens à suivre les recrutements. Cela nous intéresse effectivement que tous nos postes vacants soient pourvus le plus vite possible, c'est notre intérêt.

Mme FOURÉ.- Monsieur VERCRUYSSSE ?

M. VERCRUYSSSE.- J'aurais simplement un complément par rapport à tout cela. J'entends les situations que vous évoquez, où des candidats ont été rejetés, mais on leur demande de faire l'intérim, ce qui n'est pas cohérent. Soit ils sont compétents pour faire l'encadrement, soit ils ne le sont pas. Sur ce point, je vais revoir les jurys concernés et ces situations. On ne peut pas avoir deux paroles contradictoires par rapport à ces décisions. Elles ne sont effectivement pas normales en ce sens. C'est un point que nous allons regarder.

Mme FOURÉ.- Merci, je crois que c'était important de le dire. M. POUCHAIN demandait la parole.

M. POUCHAIN (CFDT).- Sur les jurys, il y a aussi des collègues qui n'ont pas été reçus. C'est important. Ces collègues ont les compétences, mais on ne les reçoit pas parce qu'ils sont C+. Cela me pose un problème, il y avait eu un engagement lors des groupes de travail, celui de recevoir également sur les postes d'encadrement les agents qui étaient de catégorie C.

En revanche, savez-vous combien d'apprentis vous allez recruter dans les équipes mobiles ?

Mme FOURÉ.- Sur la première question, je vous propose très concrètement que, quand il y a des cas précis, vous les remontiez à Mme DUMOULIN-LACOYE ou à M. VERCRUYSSSE. De cette manière, ils pourront tout de suite regarder pourquoi la personne n'a pas été reçue en entretien. Il faudrait que vous leur communiquiez les noms en dehors de cette instance.

M. POUCHAIN (CFDT).- Oui, mais la DRH sait bien qui n'a pas été reçu en jury, ou alors c'est qu'il y a un problème. Je veux bien signaler s'il faut signaler, mais vous savez pertinemment qui a postulé et qui n'a pas été reçu en jury. Il y a un problème.

Mme FOURÉ.- J'avais compris que vous insistiez sur le fait que certaines personnes qui présentaient les qualités requises pour être prises n'avaient pas été reçues. Si tous les candidats doivent être systématiquement reçus quand ils se présentent à un poste, je pense que la DRH et les services n'y parviendront pas nécessairement. J'avais compris que des cas particuliers posaient souci.

M. POUCHAIN (CFDT).- Il n'y a pas eu pléthore de candidats, d'après ce que j'ai compris.

Mme FOURÉ.- Je ne sais pas vous le dire.

M. POUCHAIN (CFDT).- Dans les groupes de travail, nous avons posé des questions, on nous a dit qu'effectivement le premier recrutement n'avait pas été fructueux.

Mme FOURÉ.- Très bien, on verra cela de près dans ce cas.

M. BRESSON voulait prendre la parole.

M. BRESSON (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Pour le coup, je pense à l'équipe mobile de Villeneuve-d'Ascq. On voit bien sur l'organigramme qu'ils sont à 6, mais aujourd'hui ils ne sont que 2. Par la force des choses, ils en ont un peu marre et on leur a demandé de rapatrier à la Madeleine. Avec leur accord, mais un peu forcé parce qu'ils n'avaient plus le choix, ils ont rejoint la Madeleine. Demain, si on a la garantie qu'ils reviennent à 6 comme on vient d'en discuter, ils veulent maintenir leur équipe à Villeneuve-d'Ascq.

C'est là que l'on trouve que le fonctionnement au sein de ces équipes n'est pas normal. À l'époque, ils avaient été transférés ailleurs, sur un autre site, et nous étions intervenus pour les remettre à Villeneuve-d'Ascq. Aujourd'hui, par la force des choses, parce qu'ils en ont un peu marre, ils ont dit « mettez-nous où vous le voulez », même si leur envie était de rester à Villeneuve-d'Ascq. Leur chef a quitté Villeneuve-d'Ascq parce qu'on lui a dit que c'était la fin de l'équipe mobile.

Je pense qu'il y a vraiment un problème, et pas seulement pour cette équipe, pour d'autres aussi. Il faut rassurer les agents sur leur mission et sur leur équipe. Ici, Monsieur SORANO, nous sommes d'accord, je sais bien le discours que vous tenez. En tout cas, dans les équipes, ce n'est pas ce qu'il se dit. Il faut rassurer tous les agents au sein des équipes mobiles concernées, et leur dire qu'ils pourront continuer leur mission sur les postes où ils étaient. C'est important. Merci.

Mme FOURÉ.- Les équipes mobiles sont utiles. Tout à l'heure, il a été rappelé qu'il y avait beaucoup de travaux faits dans les lycées, il y a les gros travaux de rénovation et il y a l'entretien courant. On a besoin de personnes dans tous ces domaines.

Monsieur POULY ?

M. POULY (FA).- Pour la FA, nous l'avons dénoncé lors des réunions de groupe de travail des équipes mobiles. Mercredi, nous avons encore une réunion, on sait que nous serons encore partie présente.

On s'étonne qu'il y ait encore 38 postes de libres que l'on n'arrive pas à pourvoir, mais nous avons déjà dit qu'il fallait changer la dénomination de l'appellation du poste. Quand on met « agent technique bâtiment », cela ne veut rien dire. Les agents ont une spécialité : électricien, sanitaires, etc. Cela n'a pas été fait.

Ensuite, il n'y a pas de remplacements dans les équipes mobiles. Il y a 38 postes, mais il n'y a pas de contractuels sur ces postes. Ils ont une grosse difficulté à tourner. Après, on dit des équipes mobiles qu'elles ne sont pas rentables par rapport à d'autres, on les montre du doigt. Nous ne faisons rien pour les aider. Cela a été un problème tout l'été avec les congés des EMOP. Les établissements sont fermés du 14 juillet au 21 août et on les oblige à revenir pendant l'été. Pour quoi faire ? J'ai même entendu des équipes mobiles dire « on va être champion de pétanque », « on va s'entraîner à la belote ». Pourquoi on les oblige à venir alors qu'ils avaient justement des congés à récupérer ? À cause de l'épidémie de COVID, ils avaient beaucoup de congés à poser. On ne les écoute pas. Aujourd'hui, il y a une volonté de certains agents des équipes mobiles de ne pas rester en EMOP et les postes ne sont pas attractifs. Avant, c'étaient les agents techniques des lycées qui allaient en équipes mobiles.

Nous avons commencé un bon travail en les valorisant avec la prime compensatoire des agents du siège. Aujourd'hui, ils n'ont même plus envie, même la prime ne suffit plus. Jérôme BRESSON l'a dit par rapport aux recrutements des chefs, nous avons aussi été interpellés. Certains ne comprennent pas pourquoi ils ont été refusés sur des postes d'encadrement, certains se sont même présentés sur des postes de B techniciens et n'ont pas eu le poste. On leur a dit qu'ils ne sont pas qualifiés alors que cela fait 20 ans qu'ils managent dans les lycées. Bien sûr qu'il faut qu'ils prennent la dimension du poste, mais personne n'est devenu maître avant d'être apprenti. C'est en faisant que l'on apprend. On ne comprend pas ces refus.

Ensuite, sur les équipes mobiles chauffage, il y a de moins en moins d'agents. Aujourd'hui, il y a vraiment une volonté d'externaliser. Il y a déjà un certain nombre de chaufferies des lycées qui sont passées au privé, on voit que c'est une continuité. Il y a une peur aujourd'hui d'aller dans ces postes de chauffagistes, les agents voient bien qu'il n'y a pas de continuité pour eux puisqu'on externalise.

Mme FOURÉ. - Je vais reprendre un peu les choses. Sur les postes en ce qui concerne le chauffage, un certain nombre de postes supposent une technicité telle qu'il est difficile d'envisager d'avoir les personnes en interne, qui seraient sur un plus grand nombre de lycées. C'est ce que j'ai en tête par rapport à ce que l'on a dit à plusieurs reprises. Pour autant, il n'y a pas de volonté d'externaliser systématiquement. Je redis clairement que les équipes mobiles sont utiles, chacun le sait. Nous n'avons pas besoin de bien connaître le mode de fonctionnement d'un lycée pour savoir que c'est utile d'avoir une équipe mobile qui va de site en site.

M. POULY (FA). - Madame la Présidente, nous sommes tous persuadés qu'ils sont utiles, ils ont prouvé leur valeur et leurs compétences professionnelles. Qui appelle-t-on dès qu'il y a un souci dans le lycée ? L'équipe mobile. Ils sont plus que rentables. Cela dit, aujourd'hui, si on ne vient pas avec un message clair, que l'on réunisse les EMOP...

Mme FOURÉ. - Cela, je l'ai compris.

M. POULY (FA).- Le message doit être clair, ce ne doit pas être que des rumeurs. Même pour nous, dans les groupes de travail, c'est difficile d'aller au fond des sujets. On pose des questions mais on tourne en rond.

Mme FOURÉ.- J'ai bien entendu le sujet, qui est en train de déborder par rapport au sujet du jour qui est l'organisation à proprement parler. Pour autant, vous avez raison de profiter de ce point sur l'organisation pour mettre le *focus* sur cet aspect. Évidemment, je pense que le Directeur général des services et le DGA concerné ont bien entendu cela.

Ce que je retiens, c'est qu'il va probablement falloir faire un échange spécifique avec l'ensemble des équipes mobiles pour bien replacer les choses. C'est aussi lié au fait que, dans les lycées, nous sommes un peu partout sur le territoire des Hauts-de-France. Parfois, les messages passés par les « agents intermédiaires » ne sont pas les messages réels, conformes à la réalité de ce qu'il se passe et de ce qui est souhaité.

Monsieur BRESSON ?

M. BRESSON (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Une chose que l'on ne peut pas entendre dans vos propos, c'est qu'aujourd'hui il y a peut-être plus de technicité dans le chauffage. Comment font-ils dans le privé ? Ils forment leurs employés. Que devons-nous faire à la Région ? La même chose. Je me souviens que le Président avait dit que le chauffage était géré en Picardie par des sociétés privées et par des équipes mobiles dans le Nord-Pas-de-Calais. Jusque-là, il n'y a pas de problème.

Aujourd'hui, sur le chauffage, le système est que cela devient une externalisation. J'en sais que vous ne l'entendez pas, mais je vous dis que c'est la vérité. Il n'y a plus de recrutements et les services ont proposé un contrat aux établissements avec les équipes mobiles. S'ils refusent, les équipes mobiles n'interviennent plus et on passe au privé. Peut-être que vous n'êtes pas au courant, mais nous sommes là pour vous le dire. C'est une manière de supprimer une spécialité chauffage. C'est la même chose que les grandes cuisines. Pourtant, ce n'était pas le *deal* quand le Président est arrivé, c'était tout le contraire.

Nous vous demandons de revenir sur ce qui avait été dit. M. SORANO est là, il pourra faire passer le message dans ses équipes. C'est un des combats pour lesquels nous ne sommes pas d'accord, et je pense que beaucoup de syndicats ne sont pas d'accord avec l'externalisation. Quoi qu'il en soit, c'est bien comme cela que les équipes mobiles le ressentent.

Mme FOURÉ.- Madame GROUSSON ?

Mme GROUSSON (CFDT).- Christian POUCHAIN a posé une question au DGA sur le nombre d'apprentis et nous n'avons pas eu de réponse. Je rappelle tout de même que le Président s'était engagé sur le recrutement d'apprentis à la Région. Il s'était aussi engagé à communiquer à l'extérieur sur les métiers en tension. Or, l'électricité et le CVP, chauffage, ventilation, plomberie, sont des métiers en tension. Ce serait un peu surprenant et regrettable que la Région ne prenne pas sa part et ne forme pas des jeunes sur ces métiers qui leur permettraient de trouver une insertion professionnelle même s'ils décident de ne pas rester au sein de l'administration.

Concernant le recrutement des jeunes et la difficulté à les trouver, je rappelle au DGA, dont c'est la responsabilité, que la Région a une compétence obligatoire sur la proposition de solutions à des jeunes ayant décroché, donc qui sont sortis du système scolaire sans diplômes reconnus au RNCP. Cette compétence, nous l'avons depuis le 5 mars 2014. C'est faisable, nous pouvons effectivement travailler avec les réseaux qui s'occupent de ces jeunes.

Par ailleurs, sur les clauses d'insertion, c'est le travail que l'on fait. On aide les entreprises pour qu'elles respectent leurs engagements sur une clause d'exécution d'un marché d'intégrer des jeunes sur ces métiers en tension, et on arrive à trouver des jeunes. Je ne vois pas pourquoi on ne trouverait pas les mêmes jeunes dans les services de la Région, sachant qu'une partie des formations en apprentissage se retrouve dans les LP.

M. SORANO.- Pour répondre à votre question, nous prévoyons 6 apprentis sur les équipes mobiles. Bien entendu, nous sommes très attachés, moi à titre personnel mais aussi à titre professionnel, au développement de ce mode d'apprentissage dans les services et dans les lycées. Nous nous y employons au quotidien, vous pouvez être rassurés.

Mme FOURÉ.- Merci, Monsieur SORANO. Allez-y, Madame.

Mme GUILVERT (CFDT).- Je voulais savoir si vous aviez recherché les apprentis. Les années scolaires commencent, il y a encore des apprentis en recherche de stage. La publication sur les CFA a-t-elle été faite ?

M. SORANO.- Oui, je vous le confirme. Nous sommes en lien avec des centres d'apprentissage et avec l'Éducation nationale. De plus en plus d'apprentis sont aujourd'hui issus du CFA académique.

Mme FOURÉ.- Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- Merci. Nous allons passer au vote, vous avez entendu ce qui sera l'explication de vote de l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA-SUD. Notre question est : quels engagements prenez-vous pour nous permettre de voter favorablement ce rapport en termes de recrutement des 38 postes vacants ? Je dirai aussi, quels sont vos engagements pour la fin de ce plafond de verre qui empêche des agents d'équipes mobiles d'être recrutés de manière légitime sur les postes de responsables d'équipe vacants ? Nous attendons les engagements que vous êtes prêts à prendre pour nous permettre de déterminer notre vote en conséquence. Merci.

Mme FOURÉ.- Monsieur WAVRANT ?

M. WAVRANT (FO).- Merci. Concernant les équipes mobiles, FO continuera de participer aux groupes de travail, notamment mercredi prochain. Pour cet organigramme et les changements apportés, on observe des effectifs généraux qui sont constants, puisque l'on reste à 423 postes. Il y a essentiellement des transferts de postes, une revalorisation positive de postes, mais qui n'est pas systématique, et une mutualisation d'un poste d'assistante de direction.

Pour Force Ouvrière, on se trouve dans le cas n° 2. En l'absence de diminution globale des effectifs et en l'absence de revalorisation des postes, ces nouvelles organisations doivent être approuvées par les agents. Nous nous abstiendrons puisqu'il s'agit d'un bilan neutre. Merci.

Mme FOURÉ.- Très bien. Je passe la parole à M. VERCRUYSSSE pour qu'il réponde à M. DECROCK.

M. VERCRUYSSSE.- Je vais être redondant avec ce qui a été dit. Sur les recrutements, effectivement, l'ensemble des postes sera ouvert au sein des équipes mobiles. Comme je vous le disais tout à l'heure, sur les jurys infructueux alors que des candidats existaient, ils seront revus et le cas échéant, une correction sera apportée.

Mme FOURÉ.- Merci. Allez-y, Monsieur POULY.

M. POULY (FA).- J'avais une petite question que j'ai oubliée, mais je connais la réponse. Sur les postes administratifs qui sont aujourd'hui vacants, à pourvoir, ce sont bien des postes pris sur des postes techniques dans les équipes mobiles, puisque l'effectif est constant ?

Mme DOUAY.- En ce qui concerne ce rapport, les postes administratifs ont été pris au niveau du SAF. On n'a pas du tout touché au département régie.

M. POULY (FA).- Pourtant, dans le dernier groupe de travail que l'on avait eu sur les équipes mobiles, on voyait bien la diminution des postes techniques dans les équipes pour partir vers des postes administratifs.

M. SORANO.- Ce n'est pas l'objet du rapport que l'on vous présente aujourd'hui en Comité technique. On se reverra mercredi sur différentes hypothèses sur le travail autour des équipes mobiles et on regardera cela ensemble. Aujourd'hui, le rapport que vous avez sous les yeux ne touche absolument pas au volume ou à la transformation de profils par rapport aux équipes mobiles.

M. POULY (FA).- Comme cela, vous avez répondu à ma question. Je voulais savoir si on avait déjà commencé à y toucher.

Mme DOUAY.- Non, pas du tout.

Mme FOURÉ.- Monsieur BRESSON ?

M. BRESSON (CGT).- J'ai bien entendu ce qu'a dit M. VERCRUYSSSE, on est bien sur le maintien de toutes les équipes mobiles là où elles sont ?

Mme FOURÉ.- Oui, il n'y a pas de sujet.

M. BRESSON (CGT).- Très bien, merci.

Mme FOURÉ.- Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR	5	4		1		1	11
CONTRE							
ABSTENTION			3		1		4
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15
Avis favorable

Explications de vote :

L'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et SUD) : « *Les organisations syndicales auraient souhaité que les postes vacants soient mentionnés dans l'organigramme. C'est une donnée nécessaire pour avoir une situation des moyens humains dont dispose les directions. D'autant plus dans cette direction dont l'effectif est important. Cette organisation est déjà effective donc le CT est consulté pour la forme. C'est une régularisation. Le renforcement de l'équipe de direction correspond à un réel besoin du fait de l'importance de cette direction.* »

En complément pour l'intersyndicale : « *Sur le sujet des équipes mobiles, il y aura un vote de l'intersyndicale favorable au dossier si nous avons un engagement sur l'ouverture des postes vacants au sein des équipes mobiles : chefs d'équipe, agents d'intervention, et recrutement d'apprentis comme le Président s'y est engagé. On peut s'apercevoir que dans beaucoup d'équipes mobiles aujourd'hui dans l'organigramme tout est clair mais sur le terrain pas du tout. Si on a un engagement de l'institution sur les recrutements au sein des équipes il y aura un avis favorable de l'intersyndicale* ».

L'UNSA : « *se rend compte que cette organisation est déjà effective avant le CT mais qu'elle n'est pas efficiente parce que le nombre de postes vacants n'est pas indiqué. Or au vu de la situation il y a un réel besoin de bras. L'UNSA demande que les postes soient pourvus rapidement. Voilà la position de l'UNSA mais nous suivrons la position de l'intersyndicale des garanties sur les futurs recrutements* ».

FO : « *Concernant les équipes mobiles, FO continuera de participer aux groupes de travail Concernant cet organigramme et les changements apportés, on observe des effectifs généraux constants de 423 postes. Il y a essentiellement des transferts de postes, une revalorisation positive de postes mais qui n'est pas systématique, une mutualisation de poste d'assistante de direction. C'est donc le cas N°2 : en l'absence de diminution globale des effectifs, et en l'absence de revalorisation des postes, ces nouvelles organisations doivent être approuvées par les agents, FO s'abstient* ».

II-3-b – la Direction Politiques éducatives

Mme FOURÉ.- Le débat est ouvert.

Mme GROUSSON (CFDT).- Nous sommes sur la Direction des politiques éducatives et il y a deux volets. Débattons-nous sur les deux volets en même temps ou bien un volet après l'autre ?

Mme FOURÉ.- Les deux en même temps. Après, nous allons-nous fatiguer.

Mme GROUSSON (CFDT).- Le premier volet, c'est la création d'un poste de responsable de projet sur l'ambition et la réussite des élèves. Le titre est vague et vaste, surtout pour un seul poste. Le texte est plus précis puisqu'il cite le décrochage scolaire. Je rappelle que la compétence de la Région est pour tout jeune sorti du système scolaire sans qualification, ce n'est pas seulement du décrochage scolaire *stricto sensu*, il peut avoir décroché depuis plusieurs années.

La Région a une compétence sur la proposition de solutions pour les jeunes décrocheurs sortis du système scolaire sans diplômes reconnus RNCP depuis le 5 mars 2014. Il est effectivement grand temps de traiter cette thématique.

Cependant, une personne seulement chargée d'une telle priorité paraît illusoire pour obtenir des résultats. La transversalité ayant du mal à exister au sein des services de la Région, se pose la question de son positionnement au sein d'une direction alors qu'elle devra effectuer un travail interdirections et même interpôles.

À noter que 7 supports de postes ont été transférés à la mission Proch'Orientation. Lors d'une réunion des équipes le 5 septembre 2019, le DGA a indiqué aux agents de la Direction des politiques éducatives que les agents dont les postes étaient transférés à la mission Proch'Orientation et souhaitant postuler seraient prioritaires et que les autres bénéficieraient d'un accompagnant. Cet engagement a été confirmé par le DGA en CT le 4 novembre 2019. J'ai repris le compte rendu intégral. Pourtant, aucun candidat de cette direction n'a été retenu.

Pour créer ce poste sur le décrochage qui a permis de proposer une solution à une des collègues occupant un de ces postes, il a fallu supprimer un poste d'assistante de mission au service innovation et stratégie. Une autre collègue dont le poste a été transféré est en passe d'avoir enfin un poste sur la carte des formations. Ce poste lui a été proposé le 10 mars, mais rien n'est encore officiel. En revanche, une autre collègue, qui n'a toujours pas de poste ni de mission, n'a aucun travail depuis des mois. Elle a proposé de renforcer le SAF en lettre de mission et n'a pas eu de retour. Ses demandes de temps partiel et de télétravail, déposées bien avant le confinement, ont subi un refus au motif que c'est à sa future hiérarchie de viser sa demande. D'après les informations que j'ai eues vendredi soir, une solution serait peut-être trouvée.

J'ai oublié de dire en début d'intervention que mon intervention est faite pour l'ensemble de l'intersyndicale.

Sur l'exploitation et la proximité du département numérique, l'harmonisation des intitulés des missions entre les deux versants était nécessaire. Elle devrait permettre de favoriser de meilleures relations entre les agents des différents territoires.

La création progressive par transformation de postes de managers d'équipe permettra un encadrement de proximité et évitera que les responsables de secteur aient à gérer trop d'agents en direct. La création de seulement 7 nouveaux postes de techniciens informatiques localisés, qui s'ajoutent aux 16 déjà déployés l'année scolaire dernière, fait que le calibrage interne pour l'ensemble des lycées est de 95 ETP. À un rythme de 7 par an, il faudra plus de 11 ans pour combler les 72 ETP restants.

Le recrutement de ces apprentis dans le département numérique éducatif était attendu, mais il faut trouver des maîtres d'apprentissage dans les équipes mutualisées qui seront éloignées géographiquement des apprentis qui seront en lycée. Il faut espérer qu'ils seront recrutés au terme de leur formation au sein des services de la Région.

En réunion de préparation, il nous a été déclaré que les apprentis ne seraient recrutés qu'après l'avis du CT. C'est tout à l'honneur du Directeur. Surprenant, ce respect soudain de l'avis du Comité technique, qui n'a pas empêché la publication en juillet de 2 postes de DGA qui font l'objet de rapports aujourd'hui.

Ceci alors que le recrutement de 200 apprentis correspond à un engagement du Président, que des réunions de travail ont traité ce sujet, que la campagne de recrutement des apprentis a commencé depuis le début de l'été, que les jeunes ont souvent du mal à trouver des contrats et que les formations en CFA ont déjà démarré.

Je donnerai les explications de vote résumées au moment du vote.

Mme FOURÉ.- Merci. Qui d'autre demande la parole ? Monsieur DECROCK.

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Sur la question du poste de responsable de projets sur l'ambition et la réussite des jeunes, la proposition est que la direction prenne sur ses effectifs vacants dans des entités non concernées par cette thématique. Cela a été signalé par notre collègue. Pourtant, c'est une compétence propre par la loi de 2014. Nous l'avons abordé lors de la préparation CT du 4 septembre.

Il y avait aussi mention de « action contre le décrochage », qui fait partie de la loi de mars 2014 sur la coordination de la prise en charge des jeunes sortis du système scolaire. Tous ces postes ont servi à faire Proch'Orientation. Maintenant, on vient demander à la direction de prendre sur un support vacant dans l'entité stratégie pour refaire quelque chose qui est de la pleine compétence de la collectivité. On n'est pas sur une politique d'initiative régionale, on est sur une pleine compétence. Qui dit pleine compétence dit qu'un poste qui avait été identifié par le passé dans ce service, c'est-à-dire le service information sur les métiers et action contre le décrochage, doit être dans la nouvelle réorganisation. Cela doit se faire sur un support qui ne doit pas être recherché ailleurs dans la direction. Cela ne peut pas être en retirant un poste dans l'entité stratégie que l'on crée ce responsable de projet sur cette lutte contre le décrochage. On voit bien que cela va devenir une priorité criante à travers l'impact de la crise sanitaire. Beaucoup de jeunes n'ont pas su se familiariser avec l'enseignement à distance et cela a accru le nombre de décrocheurs.

C'est une compétence propre de la Région. Cela a été « aspiré », si je puis m'exprimer ainsi, pour créer Proch'Orientation. Il faut maintenant revenir à la normale, reconnaître que c'est une compétence pleine et entière de la Région, et donc que l'institution donne un support de poste pour couvrir ce besoin, qui est réglementaire. Ce n'est pas à la DPE de le trouver sur ses effectifs qui sont déjà en tension pour couvrir ce besoin réglementaire. Cela a été évoqué sur des situations individuelles.

À la CGT, nous avons espéré jusqu'au dernier moment que ce rapport fasse l'objet d'un rapport modificatif. Nous nous disions que les réunions préparatoires où nous avons relevé ce fait auraient pu servir à rectifier le tir. Cela n'a pas été le cas, mais nous espérons qu'à travers ce CT aujourd'hui ce soit sur le tableau des emplois de la collectivité que l'on donne un support de poste à la DPE pour créer ce responsable de projet tel qu'il est envisagé, avec le positionnement qui lui est envisagé et que cela ne soit pas par soustraction d'un poste vacant de l'entité stratégie.

Mme FOURÉ.- Très bien. M. WAVRANT a demandé la parole.

M. WAVRANT (FO).- Je vous remercie. Concernant la Direction des politiques éducatives, nous constatons des effectifs généraux constants de 177 postes. La création d'un poste de responsable de projets en A en lieu et place d'un poste d'assistant de mission en B, le passage d'un technicien informatique de B2 à B1.

Pour Force Ouvrière, il s'agit du cas n° 3. En l'absence de diminution globale des effectifs, et en cas de requalification des postes incluant une revalorisation positive pour les agents, nous serons favorables.

Mme FOURÉ.- Merci. Monsieur GOBAUX ?

M. GOBAUX (FA).- Nous avons remonté un souci technique au niveau de la nouvelle appellation. Nous sommes contents que les dénominations soient enfin harmonisées au sein du département.

Notre question porte sur la disparition de l'organigramme du terme EMAT et des conditions d'attribution de la NBI. Aujourd'hui, les agents s'inquiètent de la disparition de ce terme directement dans l'organigramme. Est-ce que ces agents seront bien toujours identifiés équipes mobiles et non pas juste techniciens comme c'est le cas dans l'organigramme ? Est-ce qu'ils ne perdront pas de NBI à la suite de ce nouvel organigramme ?

De plus, les managers d'équipe qui ne sont aujourd'hui que localisés sur un versant s'occupent à la fois des équipes informatiques localisées et de certaines équipes informatiques mutualisées, notamment les équipes mobiles, aujourd'hui EMAT informatiques. Aujourd'hui, il n'est proposé qu'une seule création de poste. Or, nous voyons dans l'organigramme que tous les secteurs ont plus de 5 agents en équipe mutualisée. Dans ce cas, pourquoi n'y a-t-il pas de création de postes sur les autres secteurs ? Est-ce que les managers d'équipe vont perdre cet encadrement ? Est-ce que cet encadrement va être pris directement par le responsable de secteur ?

Mme FOURÉ.- Merci. Monsieur SUEUR ?

M. SUEUR.- Je reprends peut-être l'ensemble des interventions, je vais essayer de faire une synthèse.

Sur la mise en place du poste de responsable de projets pour le décrochage scolaire, oui, en effet, nous prenons sur un poste au sein de la direction, du service innovation et stratégie, mais parce que ce poste lui-même est vacant. La personne qui l'a occupé est maintenant sur un poste de responsable de projets et aujourd'hui le besoin en termes d'assistance à ce niveau n'est plus nécessaire. Compte tenu à la fois de la situation de la direction, donc de la création de la mission Proch'Orientation, et du fait que la compétence sur le décrochage scolaire reste au sein de la direction, il a bien évidemment fallu trouver une solution. Cette solution était celle-ci et cela a été vu avec le chef de service concerné.

Sur la transversalité, je n'ai aucun souci avec l'ensemble des directions qui travaillent sur le décrochage scolaire, voire sur la problématique de la rupture des parcours au niveau des jeunes. Je l'ai dit en pré-CT, nous faisons des réunions régulièrement avec l'ensemble des directions concernées. Nous avons déjà abordé ce sujet. Nous travaillons en parfaite collaboration, nous partageons des outils. Je n'ai aucune crainte à ce sujet pour l'avenir. Je voulais vous rassurer sur ce point.

Au niveau de la compétence elle-même, certes, elle existe depuis 2014. Néanmoins, il y a aussi une convention aujourd'hui qui a vocation à gérer cette relation de partenariat avec l'État. Cette convention arrive à terme cette année.

Le moment est vraiment « bienvenu » pour faire un vrai bilan de la mise en place de cette convention et de son exécution. Il conviendra peut-être de proposer une adaptation dans la gouvernance qui existe aujourd'hui, qui ne semble pas forcément pleinement performante. Nous verrons le bilan. Le poste de responsable de projets a aussi vocation à travailler sur ce sujet et à faire des propositions aux élus dans ce domaine. Je pense avoir fait le tour sur le premier poste, il ne me semble pas qu'il y avait d'autres questions.

Sur le deuxième point, qui était la réorganisation du service exploitation sur la maintenance informatique, vous posez un certain nombre de questions. Sur la problématique de la mobilité, je laisserai peut-être Déborah DUMOULIN-LACOYE vous répondre, elle était chargée du sujet.

Sur la mobilité des équipes, elle demeure bien évidemment, puisqu'ils travaillent sur un certain nombre d'établissements. De même pour la mutualisation, il n'y a pas de souci.

Sur l'encadrement de proximité, nous sommes sur un encadrement similaire à celui qui existe sur le « versant sud ». Je n'aime pas parler de versants, mais je l'utilise en termes d'évolution et de comparaison par rapport à l'existant. Ce qui est proposé est d'étendre cet encadrement de proximité qui n'existe pas aujourd'hui sur le versant nord sur les techniciens informatiques localisés. À partir de 5 agents, il vous est proposé d'avoir cet encadrement de proximité. Le secteur 1 est lui-même concerné et fera peut-être l'objet, si la décision est prise, de faire évoluer un des collègues sur un poste d'encadrant de proximité.

Sur le nombre de postes, à la Direction des politiques éducatives comme dans toutes les autres directions voire dans d'autres domaines, nous sommes amenés à faire un effort cette année compte tenu de la volonté du Président et de l'exécutif d'être sur un plan de relance économique. De ce fait, il a bien fallu « faire des économies sur le sujet ». J'insiste sur le fait que 7 créations de postes aujourd'hui, ce n'est pas neutre. Ce sont quand même 13 établissements que nous pourrions gérer, dont un certain nombre sont en difficulté. Cela va nous permettre d'apporter une vraie réponse à ces établissements.

De la même façon, pour la création des 16 postes d'apprentis, ce sont bien évidemment 16 établissements concernés. Cela nous permettra également d'avoir un vivier. Vous savez que nous avons parfois des difficultés à recruter sur ces postes de techniciens informatiques localisés. Ce vivier pourrait nous permettre de trouver des solutions sur certains postes plus rapidement qu'actuellement. Je trouve qu'il y a vraiment un côté bénéfique sur ce plan.

Nous sommes en train de voir avec les collègues pour les maîtres d'apprentissage. Le recensement est en cours, donc je ne peux pas vous donner d'informations plus précises. Avec les vacances scolaires, il faut aussi que les choses puissent être posées et discutées avec les agents. Sachez que l'on met tout en œuvre pour que ces 16 postes soient équitablement répartis sur le terrain et que les collègues puissent les encadrer comme il se doit.

Je pense n'avoir rien oublié, sinon, n'hésitez pas.

Mme FOURÉ.- Je pense que les uns et les autres n'hésiteront pas à vous relancer si nécessaire. Madame DUMOULIN-LACOYE, vous avez la parole.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Merci, Madame la Présidente.

Comme je vous l'avais dit en préparation CT, la NBI ne dépend pas d'un intitulé de poste mais doit correspondre à des missions indiquées dans le décret. On est bien sur des conditions d'exercice, sur des missions précises. En l'occurrence, si les agents remplissent des missions similaires, la NBI ne sera pas remise en question.

Sur l'encadrement dans la filière technique, on est bien sur le management de plus de 5 agents. À partir du moment où les agents remplissent cette condition, ils percevront la NBI.

Mme FOURÉ.- Merci. Monsieur GOBAUX ?

M. GOBAUX (FA).- Y a-t-il une réponse pour la question de l'encadrement des équipes mutualisées ? Je pense notamment au secteur 6 où 4 ATIL existent et 7 personnes sont en équipe mutualisées. Est-ce que l'encadrement va être fait comme dans notre versant actuellement, c'est-à-dire à la fois des ATIL et des personnes de l'équipe mutualisées, ou non ? Si c'est le cas, pourquoi n'y a-t-il pas de changements de postes, au moins sur ce secteur ? Même sur les autres secteurs, il y a en général plus de 5 agents.

M. SUEUR.- Pour l'instant, nous allons regarder ces situations. Je ne peux pas vous répondre concrètement, je n'ai pas le dossier entre les mains. On va regarder ces situations de façon à être sur une démarche similaire à ce qu'il se passe sur le versant sud. C'est ce qui est prévu.

Mme FOURÉ.- Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Avant que l'on ne passe au vote, je reviens sur la demande de l'intersyndicale, qui est que le poste de responsable de projets ne soit pas fondé sur la suppression d'un poste au service innovation et stratégie. Encore une fois, concernant la mission Proch'Orientation, il y a eu un tour de passe-passe au CT qui a fait disparaître un poste qui était de pleine compétence de la collectivité. Il avait été signalé qu'il y avait des agents en lettre de mission et en difficulté de repositionnement dans cette direction parce qu'ils manquaient de supports de poste. Si, dans le secteur innovation et stratégie, il y a un support de poste devenu vacant dont l'utilité n'est plus avérée, que cela serve à couvrir la situation de la personne en lettre de mission plutôt qu'une compétence qui doit être en propre, dotée d'effectifs par la collectivité dans sa globalité.

Je demande au nom de l'intersyndicale que cette question soit réexaminée puisqu'elle pourrait être de nature à faire évaluer notre position de vote.

Mme FOURÉ.- Monsieur VERCROYSSSE ?

M. VERCROYSSSE.- Je confirme la rédaction du rapport tel qu'il est actuellement.

Mme FOURÉ.- Monsieur DENIAU ?

M. DENIAU (FA).- Merci, Madame la Présidente. J'aurai simplement une question complémentaire. Vous avez parlé des techniciens de proximité qui seraient des postes à créer. Est-ce qu'il est prévu qu'il y ait une évolution de ces postes, qu'ils soient passés en A par exemple, comme cela avait été la demande pour les techniciens de proximité qui feraient le management de l'équipe ? Avez-vous prévu de faire une évolution de ces postes ou ils resteront en B ?

M. SUEUR.- Pour l'instant, nous avons été sollicités par un certain nombre d'agents. Nous sommes en train de regarder tout cela avec la DRH. Nous ferons une réponse aux intéressés dans les meilleurs délais.

M. DENIAU (FA).- Merci.

Mme FOURÉ.- Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Nous sommes sur un rythme de création de postes de techniciens informatiques localisés qui s'essouffle. Nous étions à 16 la première année et nous ne sommes plus qu'à 7 nouveaux postes cette année sur les 95 identifiés. C'est une disposition que l'on avait passée en CT en son temps. Au niveau de l'intersyndicale, nous souhaitons savoir quel sera le rythme de déploiement des postes manquants, $95 - 23 = 72$, donc plus de 11 ans sur ce rythme. Faites-nous mentir dans notre calcul.

Mme FOURÉ.- A-t-on des éléments de réponse ? C'est peut-être difficile à ce stade. On peut dire que l'on regardera les choses avec attention. Je note ce que vous dites, bien entendu.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR					1		1
CONTRE	5	4		1		1	11
ABSTENTION			3				3
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis défavorable

Explications de vote :

L'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et SUD) : « *Il y a deux volets importants :*

- *Pour la création d'un poste de responsable de projet sur l'ambition et la réussite des élèves : insuffisance flagrante de moyens humains consacrés au décrochage avec un seul agent, suppression pour cela d'un poste alors que des agents de cette direction n'ont plus de support de poste après le transfert de 7 postes à Proch'Orientation.*

- *Pour l'exploitation et la proximité du département numérique : le rythme de recrutement ne correspond pas aux besoins, ni au respect de l'organigramme cible si ce n'est pas qu'un affichage. »*

FO : « *Effectifs généraux constants de 177 postes.*

Création d'un poste de responsable de projet en A en lieu et place d'un poste d'assistant de mission en B, passage d'un technicien informatique B2 à B1

C'est le cas N°3 : En l'absence de diminution globale des effectifs, et en cas de requalification des postes incluant une revalorisation positive pour les agents, FO est favorable ».

FA « *s'abstient étant donné le nombre d'interrogations soulevées par la simplification de l'organigramme où il y en a besoin, et au manque de concertation également avec les agents sur ces thématiques. »*

Mme FOURÉ.- Très bien, c'est noté.

Je vous propose maintenant que nous passions au point 2-5 avant le point 2-4, pour des raisons d'agenda que nous comprenons bien.

II-5 – Pôle Soutien au travail : ajustement de l'organisation de la Direction « Proch'Emploi »

Mme FOURÉ.- Le débat est ouvert. Allez-y, Madame GROUSSON.

Mme GROUSSON (CFDT).- Pour l'intersyndicale, je le rappelle encore une fois puisque les directeurs défilent et que c'est important qu'ils l'entendent sur ce rapport : dans les projets de réorganisation qui nous sont présentés, nous notons un manque de concertation avec les agents. De plus, un protocole d'accord a été signé avec les organisations syndicales prévoyant leur association en tant qu'observateur silencieux lors de l'élaboration des projets. Force est de constater qu'il est rarement respecté. C'est le cas sur cette direction. Les organisations syndicales demandent à chaque CT que les postes vacants soient mentionnés dans les organigrammes datés du CT où il a été examiné et cette donnée est nécessaire pour avoir une situation des moyens humains dont disposent les directions.

Sur le rapport concernant le pôle soutien au travail, à la lecture même du rapport on peut constater une absence de concertation. Il est écrit « *la direction a organisé le 29 juin 2020 un comité de direction avec les 4 responsables de services où l'évolution de l'organisation a été présentée* ». Plus loin, il est écrit « *information écrite à l'ensemble des agents pour annoncer l'évolution de l'organigramme ainsi que certaines missions* ». Puis, un court séminaire a été organisé en fin de processus pour recueillir les expressions des agents. Les organisations syndicales n'y ont pas été invitées.

Par ailleurs, nous avons eu des retours selon lesquels des fiches de poste ont été modifiées sans concertation avec les agents. À noter un point positif : une volonté d'équilibrage des postes entre le nord et le sud de la région entre les différents sites.

Mme FOURÉ.- Merci. Qui d'autre demande la parole ? Monsieur WAVRANT.

M. WAVRANT (FO).- Merci. Concernant la direction, on observe un passage de 36 à 37 postes, donc il y a un nouveau poste créé. On a un passage d'un poste de A.3 à A.2.2, qui est une revalorisation positive.

Pour Force Ouvrière, c'est le cas n° 3. En l'absence de diminution globale des effectifs et en cas de requalification des postes incluant une revalorisation positive pour les agents, nous serons favorables à ce bilan positif. Merci.

Mme FOURÉ.- Merci. Je passe la parole à la directrice du service.

Mme VAN DEN BROEK.- Il y a eu un séminaire la semaine dernière avec l'ensemble des équipes, avec des ateliers de travail. La personne concernée a été transférée dans le secteur Ressources et développement, elle était reçue par moi-même en entretien et on continue à travailler sur son descriptif de poste. C'est important parce que cette personne était malheureusement inapte sur son poste, occupé depuis 2018.

On a essayé de lui trouver une solution dans d'autres directions, mais on n'a pas trouvé, elle peut donc rester dans ma direction. On continue à travailler avec elle sur le contenu de son poste.

Je n'ai pas très bien compris le lien avec Proch'Orientation. Dans ma direction, on fait le lien avec Proch'Orientation mais on ne traite pas de ses dispositifs. Je n'ai pas tout à fait compris.

Nous avons également pérennisé depuis cet été un poste BO sur un poste de catégorie C. C'est également pour cela que l'on a créé le secteur Ressources et développement, justement pour traiter plusieurs dispositifs dans un lieu unique pour harmoniser les choses.

Mme FOURÉ.- Est-ce que des éléments complémentaires peuvent être donnés ?

Mme GROUSSON (CFDT).- Il est noté que Proch'Emploi anime et pilote Proch'information. Il me semblait bien que les chargés de mission territoriaux de la Direction de la formation professionnelle, étaient également chargés de cette mission. Il n'y a pas que Proch'Emploi, de même pour les actions des contrats de branche. Elles ne sont heureusement pas pilotées et animées que par Proch'Emploi, mais elles sont mises en œuvre par l'ensemble des directions concernées de la Région. Est-ce que c'est plus clair ?

Mme VAN DEN BROEK.- Pour le dispositif espace Info-formation, le budget se trouvait effectivement à la Direction de la formation permanente. Nous avons déplacé les budgets au début 2020 à la Direction Proch'Emploi pour développer ce dispositif sur l'ensemble de la Région. Ainsi, tout usager, ainsi que le monde économique, peut se rendre dans ces lieux d'accueil pour avoir une information sur la formation dans sa globalité sur un bassin d'emploi, en lien avec la Direction de la formation permanente, bien entendu.

Effectivement, en ce qui concerne les contrats de branche, Proch'Emploi travaille avec les équipes de Laurent BULTOT sur la mise en place et la co-organisation sur plusieurs *hubs* que l'on a organisés depuis 2019. Il y en a eu 5 sur l'ensemble de la Région. Cela se fait par rapport au secteur d'activité, où il y a une tension de recrutement et de formation.

Mme FOURÉ.- Merci. Y a-t-il d'autres observations ? Allez-y, Monsieur.

M. BABUT (SUD).- C'est une question pour être sûr de bien comprendre. Vous nous dites qu'un poste fait l'objet d'une transformation pour des raisons d'inaptitude. Comment cette inaptitude a-t-elle été constatée ?

Mme VAN DEN BROEK.- C'est le médecin du travail qui en a fait le constat.

M. BABUT (SUD).- C'était ma question, y a-t-il eu un constat du médecin du travail ?

Mme VAN DEN BROEK.- Oui, bien sûr, plusieurs fois. Nous travaillons depuis 2 ans afin de trouver une solution pour cette personne, soit dans une autre direction, soit dans celle de Proch'Emploi.

Mme FOURÉ.- Merci. Y a-t-il d'autres observations ?

Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR			3		1		4
CONTRE	5	4		1		1	11
ABSTENTION							
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15
Avis défavorable

Explications de vote :

L'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et SUD) : « Dans les projets de réorganisation qui sont présentés, il y a un manque de concertation avec les agents. De plus, un protocole d'accord a été signé avec les organisations syndicales prévoyant leurs associations en tant qu'observateur silencieux lors de l'élaboration des projets. Force est de constater qu'il est rarement respecté. C'est le cas sur cette direction.

Les organisations syndicales demandent à chaque CT que les postes vacants soient mentionnés dans les organigrammes datés du CT où il a été examiné et cette donnée est nécessaire pour avoir une situation des moyens humains dont disposent les directions.

Sur le rapport concernant le pôle soutien au travail, à la lecture même du rapport on peut constater une absence de concertation. Il est écrit « la direction a organisé le 29 juin 2020 un comité de direction avec les 4 responsables de services où l'évolution de l'organisation a été présentée ». Plus loin, il est écrit « information écrite à l'ensemble des agents pour annoncer l'évolution de l'organigramme ainsi que certaines missions ». Puis, un court séminaire a été organisé en fin de processus pour recueillir les expressions des agents. Les organisations syndicales n'y ont pas été invitées.

Par ailleurs, nous avons eu des retours selon lesquels des fiches de poste ont été modifiées sans concertation avec les agents.

A noter un point positif : une volonté d'équilibrage des postes entre le nord et le sud de la région entre les différents sites. »

FO : « Passage de 36 à 37 postes, donc il y a un nouveau poste créé. Il y a un passage d'un poste de A.3 à A.2.2.

C'est donc le cas N°3 : En l'absence de diminution globale des effectifs, et en cas de requalification des postes incluant une revalorisation positive pour les agents, FO est favorable à ce bilan positif. »

Mme FOURÉ.- Très bien. Merci. Nous allons reprendre l'ordre normal de notre ordre du jour, à moins qu'il n'y ait des explications de vote, mais elles ont peut-être été données au fil de l'eau.

II-4 – Ajustement de l'organisation de la Direction de la communication et des relations publiques

Mme FOURÉ.- Sans plus attendre, nous ouvrons le débat.

M. FRIMAT (CFDT).- Je répète le propos, puisqu'on le répète à chaque entrée de nouveau directeur. Dans les projets de réorganisation qui sont présentés, nous notons pour la plupart de ces derniers un manque de concertation avec les agents.

Par ailleurs, un protocole d'accord a été signé avec les organisations syndicales prévoyant leur association en tant qu'observateurs lors de l'élaboration des projets touchant l'organisation des directions. Force est de constater qu'il est rarement respecté.

Enfin, les organisations syndicales demandent à chaque CT que les postes vacants soient mentionnés dans les organigrammes. Cette donnée est nécessaire pour avoir une situation des moyens humains dont disposent les directions. Je répète que nous demandons que les organigrammes soient datés.

Le rapport parle de concertation, nos collègues nous parlent davantage d'une information que d'une concertation. Le directeur a fait une simple présentation à l'oral en réunion de direction et une présentation dans les différents services. On peut noter une amélioration par rapport au management précédent. Toutefois, cette évolution reste fragile et le climat social peut se dégrader.

Je vais avoir deux remarques pour le service des chargés de communication. Il y a un échelon supplémentaire avec le responsable de service. D'une part, est-ce que cela ne va pas alourdir le circuit de décision ? D'autre part, est-ce qu'il ne va pas y avoir une déperdition d'informations ? Par ailleurs, quelle va être l'articulation entre la chargée de communication jeunesse qui va dépendre du responsable du service chargé de communication et le responsable de projet chargé de la thématique jeunesse qui est situé dans la cellule de direction transversale ?

Pour la cellule de direction transversale, j'ai deux remarques. La première, c'est qu'il y a beaucoup de postes d'encadrants. La seconde, c'est pourquoi y a-t-il un poste de responsable projets chargé de la thématique jeunesse alors qu'il n'y en a pas à ce niveau, sauf sur le mécénat ?

L'intersyndicale ne conteste pas la mise en place d'un système d'astreintes pour les postes de chargé de projets événementiel, chargé de mission salons professionnels et des missions du protocole. Toutefois, pourquoi ne pas l'étendre à d'autres métiers techniques comme vidéaste ? De façon générale, on se pose la question des astreintes.

Enfin, il y a de nouveaux postes. Comment allez-vous procéder pour respecter un équilibre territorial ?

J'avance un peu sur l'explication de vote. Ce sera une abstention, mais qui est conditionnée à l'assurance de la mise en place d'un travail sur les postes vacants, d'un travail collectif et participatif dans la mise en œuvre de cette nouvelle organisation, d'un diagnostic et des perspectives d'équilibre territoriales entre les sites, à commencer par l'équipe de direction. Cette dernière est aujourd'hui quasi lilloise et, sous l'ancienne direction, elle était quasi totalement amiénoise. Je vous remercie.

Mme FOURÉ.- Y a-t-il d'autres interventions ? Monsieur WAVRANT, allez-y.

M. WAVRANT (FO).- Merci. Concernant la Direction de la communication et des relations publiques, on observe un effectif général constant de 84 postes et la suppression du service « studio ». On observe des revalorisations positives de certains postes. On a un assistant de communication C1 qui passe assistant de service B3, un développeur web A4 qui passe à administrateur des SI A3, un photographe-vidéaste qui passe de B2 à B1 sur un poste de chargé d'opérations. Ces revalorisations ne sont pas systématiques.

En réalité, il s'agit d'une refonte complète de la direction, qui aurait pu faire l'objet d'une préfiguration complète avec présentation aux organisations syndicales, conformément au protocole CCN, signé par Force Ouvrière.

Pour Force Ouvrière, nous serons dans le cas n° 2, c'est-à-dire une absence de diminution globale des effectifs, et en l'absence de revalorisation des postes, ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents. Nous nous abstiendrons face à ce bilan neutre. Merci.

Mme FOURÉ.- Merci. S'il n'y a pas d'autres questions, je vais passer la parole à M. DRÉANO. En préambule, je vais lui dire que je souhaite qu'il y ait un maintien des effectifs équilibré entre Amiens et Lille. Quand je dis que je le souhaite, ce n'est pas seulement moi, c'est aussi la position du Président. Je sais de quoi je parle sur cette direction, puisque plusieurs départs à Amiens posent souci. Voilà, c'est dit. Monsieur DRÉANO, vous avez la parole.

M. DRÉANO.- Pour rebondir sur la concertation, j'ai moi-même parlé avec tous les agents. Il y a deux services dans le rapport. D'abord, il y a le service presse, pour lequel nous avons décidé d'ajouter un poste à l'issue de la concertation. Le second, c'est le service événementiel, dont presque l'intégralité du rapport est faite par les agents et le chef de service. Effectivement, vous aviez raison, mais je voulais rementionner cela.

Pourquoi, sur la thématique jeunesse, a-t-on une responsable de projets qui sera reliée à la communication ? C'est très simple. Aujourd'hui, la responsable de projets proviendrait plutôt de l'univers du numérique. Or, sur la cible jeunesse, nous avons trois sites internet et des réseaux sociaux. Sur cette cible, c'est beaucoup plus simple, voilà pourquoi l'interaction se fera entre numérique et chargé de communication.

Par rapport à la sensibilisation de Mme la Vice-présidente, c'est évidemment l'un de mes soucis majeurs. Moi-même, je suis picard, je viens de Beauvais. Tous les départs du site amiénois ont été des départs d'agents, ce n'était absolument pas une volonté de la direction, Madame la Vice-présidente. Cependant, par rapport à l'équité territoriale, oui, vous avez raison. Pour être tout à fait franc, un chef de service était parti et nous voulions recruter à Amiens. Le poste a été vacant plusieurs mois, j'ai donc été dans l'obligation de le recruter à Lille, sinon je ne sais pas comment j'aurais pu préparer ma conférence budgétaire. Voilà pour les éléments.

Mme FOURÉ.- Merci, c'était l'occasion de le redire dans cette enceinte. Nous sommes tous très attentifs à cet équilibre entre les deux pôles de notre collectivité.

Qui souhaite prendre la parole ? (*Personne.*) Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR							
CONTRE							
ABSTENTION	5	4	3	1	1	1	15
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis d'abstention à l'unanimité, l'avis est réputé être donné.

Explications de vote :

L'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et SUD) : « *Ce sera une abstention. Elle est conditionnée à l'assurance de la mise en place d'un travail sur les postes vacants, d'un travail collectif et participatif dans la mise en œuvre de cette nouvelle organisation, d'un diagnostic et des perspectives d'équilibre territorial entre les sites, à commencer par l'équipe de direction. Cette dernière est aujourd'hui est quasi lilloise et, qui sous l'ancienne direction, était quasi totalement amiénoise* ».

FO : « *On observe des effectifs généraux constants de 84 postes, une suppression de service « studio ». Il y a également des revalorisations positives de certains postes : assistant communication C1 à assistant de service B3, développeur web A4 à administrateur des SI A3, photographe-vidéaste B2 à chargé d'opérations B1, mais qui ne sont pas systématiques. En réalité, il s'agit d'une refonte complète de la direction, qui aurait pu faire l'objet d'une préfiguration complète avec présentation aux OS, conformément au protocole CCN signé par FO. C'est le cas N°2 : En l'absence de diminution globale des effectifs, et en l'absence de revalorisation des postes, ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents, FO s'abstient face à ce bilan neutre* ».

II-6 – Pôle Performance et proximité : ajustement de l'organisation de la Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers

Mme FOURÉ.- Sans plus attendre, j'ouvre le débat. Qui prend la parole ? Madame GROUSSON ?

Mme GROUSSON (CFDT).- Pour cette direction, je rappelle, encore une fois, que l'on demande à avoir les postes vacants sur les organigrammes datés du CT où ils ont été examinés. Les postes vacants sont une donnée nécessaire pour avoir une situation des moyens humains dont dispose la direction au temps T de l'examen du présent CT. Nous souhaitons qu'il y ait une concertation entre les agents et demande l'invitation des organisations syndicales, notamment au séminaire qui réunit tous les agents.

Sur cette direction, il est proposé dans le rapport de mutualiser le poste de responsable d'antenne de Clermont avec celui de l'antenne de Grandvilliers. Sachant que Clermont traite d'un département quand même important, c'est le 2^{ème} département de la région. Ce responsable a déjà une charge de travail importante. Elle va être amplifiée par cette mutualisation, sans compter des difficultés à recruter sur un tel poste. Nous refusons, pour l'intersyndicale, la fusion de ces 2 postes.

Nous demandons la mise en place d'une nouvelle réunion bilan suivi des antennes avec les organisations syndicales, comme cela se faisait ces dernières années. Cette année, elle a été annulée du fait du COVID, mais nous souhaiterions effectivement qu'elle soit programmée.

Il y a suppression d'un poste de responsable de projets. Est-ce que Grégory SOPHYS pourrait nous expliquer cette décision ? Le renforcement du secteur instruction et du secteur administratif et financier est nécessaire. La création de 2 postes sera-t-elle suffisante, vu la multiplication cette année de nouveaux dispositifs dits conjoncturels ?

Même si l'inflation des aides individuelles par la création de nouveaux dispositifs est en partie conjoncturelle, l'approche de la période électorale peut faire craindre que cette situation conjoncturelle perdure.

Mme FOURÉ.- Y a-t-il d'autres interventions ? Monsieur WAVRANT.

M. WAVRANT (FO).- Merci. Concernant la Direction Antennes régionales et relation aux usagers, on constate une augmentation très significative du nombre de dossiers gérés par cette direction. Il y a un passage, concernant l'organigramme, de 95 à 97 postes, avec 2 niveaux de gestionnaires administratifs et financiers en plus, donc la création de 2 postes supplémentaires. Force Ouvrière souligne encore une fois la qualité du dialogue social avec cette direction : réunions régulières de point d'étape prévues avec les organisations syndicales, qui n'ont pas eu lieu dernièrement pour des raisons strictement de force majeure. Nous avons aussi été informés durant la réunion préparatoire qu'une réunion sera programmée postérieurement. Nous tenons à le souligner aussi.

Globalement, nous nous trouvons dans le cas n° 3, en l'absence de diminution globale des effectifs, et en cas de requalification des postes incluant une revalorisation positive pour les agents. Nous serons donc favorables à ce bilan positif. Merci.

Mme FOURÉ.- Merci. Y a-t-il d'autres remarques ? Allez-y.

M. BABUT (SUD).- J'aurais une remarque en écho à votre préoccupation exprimée lors de l'étude de l'avis précédent. Quelles analyses faites-vous du développement des antennes territoriales au regard du coût de la baisse d'attractivité d'Amiens ? Est-ce que le fait de créer autant d'antennes n'a pas engendré un appauvrissement de l'attractivité du site d'Amiens ?

Mme FOURÉ.- Je n'ai pas ce sentiment. Je pense que l'objectif de la Région est d'être au plus près des attentes des habitants. La politique d'antennes régionales est faite pour que les habitants, les associations, les chefs d'entreprise, n'aient pas à se déplacer de manière excessive. Pour moi, il y a deux sujets, qui sont différents. D'abord, c'est celui des antennes qui répondent à un besoin de proximité pour les habitants de notre région, j'y souscris complètement. D'autre part, c'est le fait de toujours maintenir cet équilibre entre Lille et Amiens. C'est un vrai sujet en effet que celui de l'attractivité de la ville d'Amiens. C'est un sujet qui relève plus de préjugés, à mon avis.

Pour autant que je sache, tous ceux qui viennent pour des raisons diverses et variées sont agréablement surpris par la qualité de vie qu'il y a dans cette ville et par son environnement au sens de la nature mais aussi au sens culturel du terme. J'ai beaucoup de retours qui vont dans ce sens, en tout cas. Pour moi, le souci est plutôt de faire venir les personnes ici. Il faut aussi veiller à ce que, et là je reviens sur le sujet global de notre collectivité, l'ensemble de la Direction générale soit présente ici et équilibre sa présence entre Lille et Amiens. Le Directeur général et les DGA ici présents le font notamment, mais pas seulement eux. Je pense que c'est vraiment la Direction générale qui doit montrer l'exemple en ce domaine. Voilà ce que je peux vous dire sur le sujet.

Monsieur SOPHYS, je vous laisse répondre aux interventions qui vous concernaient.

M. SOPHYS.- Merci, Madame la Présidente. Sur l'effectif global dédié à la gestion d'aides individuelles, 2 postes peuvent effectivement paraître peu au regard de l'évolution de la croissance des aides individuelles. Lorsque l'on regarde depuis 2016, la croissance est très significative. En dehors de la responsable de secteur, 11 personnes instruisaient les aides début 2016. Aujourd'hui, on est à 23 personnes. Progressivement, de manière graduelle, les effectifs se sont significativement renforcés pour pouvoir permettre de gérer les aides correctement avec la croissance qui a été évoquée.

Par ailleurs, les aides ont un caractère saisonnier. Nous avons d'abord dans l'optique d'améliorer le service que nous rendions aux usagers, et de modifier la saisonnalité des aides. Concrètement, je vous présente deux exemples rapides. Pour les bourses d'études sanitaires et sociales, nous ouvrons auparavant la campagne à partir du mois de juillet. Cette année, nous avons pu l'ouvrir à partir du mois de mai avec le concours des collègues des autres directions. Ce n'est pas un détail et, même avec le contexte que nous connaissons qui n'a pas facilité la circulation de l'information parmi les élèves entre les établissements scolaires, nous devrions octroyer une bourse à près de 4 000 élèves au cours du mois de septembre, alors qu'auparavant nous commençons au mois d'octobre. Nous avons renforcé le service aux usagers. Lorsque l'instruction commençait auparavant en juillet, elle peut aujourd'hui commencer en mai ou en juin. Vous le voyez, on modifie la saisonnalité et on lisse le travail dans l'année.

Même chose avec l'aide à la garde d'enfants, qui commençait auparavant en janvier. Nous l'avons positionnée en suivant le *timing* de l'année scolaire. Dorénavant, elle commence en septembre, non plus en janvier avec d'autres campagnes massives comme l'aide au transport. Cela permet un lissage d'activité.

Enfin, nous avons mis en place des mesures de simplification administratives des dossiers, je pense notamment à l'aide au transport, qui a permis d'alléger et de simplifier la charge administrative pour l'ensemble de l'équipe, du service.

Ces trois éléments ont permis de gérer correctement cette augmentation d'activité et d'en tenir compte.

Ensuite, il y a des aides très conjoncturelles en ce moment liées au COVID. Dans ce contexte, pour des aides qui ont vocation à durer 2 ou 3 mois, on ne peut pas raisonner en poste de titulaires mais bien en renfort momentané. C'est ce qui a pu être correctement fait, ce qui a permis de bien gérer et de ne pas créer de tensions au sein de l'équipe.

Sur le poste de responsable de projets, il est apparu dans l'organigramme de la direction à la suite de la mobilité d'un agent il y a à peu près 2 ans, en recherche d'un nouveau projet professionnel. Cette personne a passé un peu plus d'une année au sein de la direction. Ensuite, lorsque cette personne a pu retrouver un poste qui correspondait à ses attentes, elle a quitté la direction et a pris un poste d'encadrement dans une autre direction. Autrement dit, ce poste est vacant. La question que l'on peut se poser, c'est : où ce poste peut-il être le plus utile pour la direction ? Il nous a semblé que c'est au sein du secteur instruction des aides individuelles, sous la configuration d'un poste de cadre administratif, que le poste répondait de la manière la plus efficace aux besoins actuels de la direction.

Enfin, sur la question de la fusion du poste de Clermont-Grandvilliers, il est important de noter que le poste de responsable d'antenne de Clermont est vacant.

Cette transformation du poste se fait dans un contexte nouveau, avec un recrutement à venir. C'est important de le noter par rapport à la situation que pourrait vivre un responsable d'antenne actuellement, et par rapport à son lieu d'habitation. Ce serait un recrutement qui va permettre de tenir compte de l'ensemble des éléments pour la personne.

À Grandvilliers, c'est l'objet du rapport CT, il y a une transformation de poste de responsable d'antenne en gestionnaire. Cela fait qu'il va y avoir 2 personnes en permanence à l'antenne de Grandvilliers. Cela va aussi permettre d'être un relais efficace du responsable d'antenne sur ce territoire. Il y a bien sûr une charge de travail pour le responsable d'antenne sur l'ensemble du territoire, mais il a la possibilité de la prioriser en fonction des opportunités et des projets qui se présenteront à lui et de les accompagner.

Il y a une prise en compte globale de cette approche pour cette responsable d'antenne qui sera nommée. Il n'y a pas que l'antenne de Clermont qui intervient sur le territoire de l'Oise. C'est important de le dire, les antennes n'ont pas un découpage départemental. L'antenne de Montdidier, qui est dans le département de la Somme, au sud, intervient aussi sur le département de l'Oise. Cela a pour conséquence de réorganiser à chaque fois les interventions des uns et des autres dans ce projet nouveau des antennes.

Mme FOURÉ. - Je vous remercie. Y a-t-il d'autres observations ?

Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR			3		1		4
CONTRE	5	4		1		1	11
ABSTENTION							
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis défavorable

Explications de vote :

Mme FOURÉ. - Monsieur GOBAUX ?

M. GOBAUX (FA). - La suppression de poste étant compensée par la création de deux autres, nous avons voté pour ce rapport.

Mme FOURÉ. - Pour les autres syndicats, les explications de vote avaient été faites en préalable. Merci, Monsieur SOPHYS.

II-7 – Rapport sur l'état de la collectivité (bilan social)

III – Rapports pour information

III-1 – Présentation du repère social

Mme FOURÉ.- Le rapport pour information « présentation du repère sociale » est également abordé au point pour avis concernant « le rapport sur l'état de la collectivité ».

Madame GROUSSON, vous avez la parole.

Mme GROUSSON (CFDT).- Nous demandons au titre de l'intersyndicale un report à la fois du vote sur le document qui doit être transmis à la préfecture et un report de l'examen du document qui s'appelle « repère social 2019 ». On a relevé un certain nombre d'erreurs. J'avais commencé à faire l'analyse du rapport sur l'état de la collectivité à transmettre à la préfecture, mais nous nous sommes aperçus dans les différentes organisations syndicales que les chiffres dans ce document n'étaient pas les mêmes que ceux du repère social. Or, on est bien à une photographie des effectifs au 31 décembre 2019.

Par ailleurs, vous avez sans doute eu un problème de tableur. Quand vous ajoutez le nombre d'hommes et le nombre de femmes dans certains grades, vous n'obtenez pas le total que vous devriez obtenir dans la colonne « total ».

Est-ce qu'il est possible de vérifier les chiffres pour que l'on puisse vraiment débattre sur un document fiable et l'analyser ? Je ne sais pas quels sont les bons chiffres, si ce sont ceux du document de la préfecture ou ceux du document repère social. Si ce sont ceux du document de la préfecture, l'ennui est que le repère social nous sert aussi de comparatif d'une année sur l'autre. On voudrait avoir une photographie fiable des effectifs et de la situation.

Mme FOURÉ.- Nous pouvons peut-être répondre à cette première question, qui est un préalable.

Mme GROUSSON (CFDT).- Dans le repère social, il y a aussi un tableau qui a été tronqué, celui sur les métiers.

Mme FOURÉ.- En fait, on étudie et on fait observer le rapport sur l'état de la collectivité, donc le bilan social, qui est un document présenté pour avis, et en même temps le repère social, qui est un dossier présenté pour information. Les deux sont présentés en même temps, je pense donc qu'il faut répondre préalablement à cette question que vous avez posée.

Je vous en prie, Madame DUMOULIN-LACOYE.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Pour le rapport sur l'état de la collectivité, on est contraint à une question de délai. La *deadline* a déjà été reportée par les services de l'État à cause du COVID, et nous avons maintenant jusqu'au 30 septembre pour l'envoyer.

Ce que l'on propose, c'est de se voir en groupe de travail pour effectivement recueillir vos observations, et se voir de façon très technique pour les endroits où il y a des choses incohérentes. On doit absolument l'envoyer, c'est l'inconvénient.

Mme D'HAILLECOURT.- C'est normal que les chiffres soient différents, les deux dossiers ne sont pas du tout sur les mêmes périmètres. Dans le rapport sur l'état de la collectivité, dans les titulaires, on ne prend pas en compte les personnes en mise à disposition intérieure ou en disposition d'office par suite de maladie. On a déjà une variation sur les titulaires. Dans le rapport sur l'état de la collectivité, les contractuels remplaçants sont intégrés dans les permanents, puisque considérés sur poste permanent, alors que dans le repère social ils sont dans les non-permanents.

Mme FOURÉ.- Ce que je demanderai pour les années à venir, c'est que l'on ait en introduction de l'un des 2 documents, peu importe lequel, un petit décryptage pour expliquer cela. Sinon, en effet, vous, comme nous, ne pouvez pas vérifier cela. Je pense que ce serait utile que l'on ait les clés de lecture, puisque manifestement c'est pareil tous les ans. Des postes ne sont pas pris en considération de la même façon d'un côté que de l'autre. Je suggère qu'il y ait une petite introduction générale qui recadre bien les choses pour que ce soit lisible.

C'était ce que vous vouliez dire, Monsieur DEMEULEMEESTER ?

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Je voulais avoir confirmation que la discussion sur le repère social se fait maintenant. Est-elle reportée ? Françoise a signalé que des tableaux étaient tronqués, notamment dans la répartition des effectifs par métier. Il nous manque des blocs et des données importantes concernant un nombre important de familles de métiers. Le passe-t-on maintenant ?

Mme FOURÉ.- Ce que j'ai entendu de Mme DUMOULIN-LACOYE, c'est qu'il fallait que le rapport bilan social passe bien pour avis aujourd'hui.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Je parlais du repère social.

Mme FOURÉ.- Ce que je propose, c'est que vous fassiez les observations générales que vous avez à faire aujourd'hui, mais qu'effectivement l'aspect plus technique d'ajustement soit pris en considération dans une réunion qui va avoir lieu. Au prochain CT, on repositionne les choses, si vous le voulez bien.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Dans ce cas, je vais donner une observation générale tout d'abord.

Mme FOURÉ.- Mme GROUSSON avait la parole et je la lui ai coupée pour répondre à la première observation.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Dans ce cas, je reprendrai la parole après Mme GROUSSON, si vous le voulez bien.

Mme FOURÉ.- D'accord.

Mme GROUSSON (CFDT).- L'explication sur la non-intégration de certains personnels m'étonne quand même. Il y a une telle différence entre les chiffres du bilan social et ce document qu'elle ne me paraît pas relever uniquement de cette explication. Par ailleurs, que vous intégrez ou non tel ou tel personnel, quand vous avez le nombre d'hommes et le nombre de femmes dans une colonne, vous devriez avoir un total juste. J'avais commencé à procéder à une analyse, mais je me suis dit que j'allais arrêter. Discuter aujourd'hui d'un document sur lequel nous n'avons pas pu travailler parce que nous nous posons des questions sur les chiffres me paraît difficile.

Mme FOURÉ.- Sur le bilan social ou le repère ?

Mme GROUSSON (CFDT).- Sur le rapport à présenter à la préfecture, celui pour avis. Constatant les différences flagrantes et les erreurs, j'ai arrêté.

Mme FOURÉ.- Je l'entends. Néanmoins, nous sommes pris par le calendrier et je pense que si cela n'a pas été présenté plus tôt c'est aussi parce que l'on est dans une année assez exceptionnelle.

Nous le savons tous. Je vais être obligée de vous le faire voter quand même, puisque l'on est contraint à une date butoir. Je pense que vous serez amenés à vous abstenir sur ce sujet.

Allez-y, Monsieur DEMEULEMEESTER.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Effectivement, je ne vais pas répéter ce qu'a dit Françoise GROUSSON, on le partage tout à fait. Il y a quand même quelques difficultés. Dans les tableaux, on parle d'un côté des effectifs permanents et de l'autre des agents affectés à des emplois permanents. Ce n'est pas la même chose, la comparaison est difficile.

Cela dit, je voudrais quand même donner une appréciation d'ensemble sur quelques éléments du repère social, ceux dont on dispose. Ce repère social, au vu du calendrier, fait un peu office de bilan social du mandat.

On passe en 2019 la barre des 500 postes supprimés au sein des effectifs permanents de la Région. Vous vous en doutez, du point de vue de la CGT comme de l'intersyndicale, c'est une évolution que nous apprécions sévèrement.

Cela représente au niveau des effectifs permanents, à périmètres constants, - 4,8 % des effectifs en lycées, - 8,5 % des effectifs des services. Pourtant, plusieurs indicateurs mériteraient que l'on s'y attarde et que l'on réoriente cette politique en matière d'emploi dans la collectivité.

Tout d'abord, la sonnette d'alarme qu'il faudrait tirer est sur la pyramide des âges au sein de la Région. Avec 55 % de nos effectifs qui ont plus de 50 ans, le renouvellement de ces effectifs s'anticipe, notamment au vu des difficultés de recrutement dont on peut régulièrement parler dans la collectivité. On ne va pas attendre que tout le monde arrive en retraite pour gérer ces renouvellements d'un coup. C'est une alerte que l'on a eu l'occasion d'exprimer régulièrement, notamment sur la pyramide des âges des agents de lycée. Attention à l'augmentation de la charge de travail pour l'entretien dans cette période de crise COVID. Attention aussi à prendre en compte la nécessaire de transmission des savoir-faire, en termes de GPEC.

Un autre indicateur que l'on souhaitait pointer, c'est celui du taux d'absentéisme, qui est pour nous un des indicateurs du mal-être au travail. Ce taux n'a pas cessé d'augmenter depuis le début du mandat dans les services, pour atteindre aujourd'hui 8,5 % alors même que le jour de carence a été mis en place. Il y a 6 947 jours de carence prélevés sur les paies des agents. Au niveau des lycées, on reste au-dessus des 15 %, ce qui est légèrement en baisse d'une année sur l'autre mais qui est le marqueur d'une difficulté. Est-ce que l'on peut s'en satisfaire ? Le mal-être au travail de la collectivité est constaté depuis un moment. En guise de réponse, les cours de yoga le midi et les tables de ping-pong dans les couloirs sont tout à fait sympathiques, mais, de notre point de vue, cela ne va pas suffire si on ne s'attaque pas à cette question du manque d'effectifs.

Un autre indicateur du malaise social, c'est que le nombre d'agents grévistes en 2019 a atteint 3 745 agents, en forte augmentation. C'est un niveau jamais atteint les 5 dernières années. Le fait d'être gréviste n'est pas un caprice ou du folklore de la part des agents. Je rappelle qu'ils perdent de la paie.

À ce propos, il semblerait normal de notre point de vue qu'une organisation syndicale qui appelle à suivre un mouvement de grève puisse avoir en retour de la part de la collectivité des taux de grévistes. Ces données existent puisqu'elles servent à prélever nos paies.

On note une augmentation de la part des contractuels en CDD. Je ne parle pas des CDI, qui sont dans les emplois permanents. Cette augmentation dénote un effort sur les remplacements et par rapport à la diminution des contrats aidés. On est bien là dans la réponse à l'urgence, c'est le principe du CDD. Or, de notre point de vue, pour la Région, il faut prévoir l'avenir. Nous partageons pleinement la remarque faite par le Directeur général des services lors de notre discussion liminaire, à savoir qu'il faut assurer la continuité du service public. La réponse à cela, ce sont les recrutements.

On a le sentiment que, malgré les nouveaux défis qui s'ouvrent à la Région Hauts-de-France, on reste sur une logique fortement comptable pour de mauvaises raisons. On note dans les dépenses de personnel 2 M€ en moins d'une année sur l'autre, consacrés à la rémunération des titulaires, et une part des dépenses de personnels qui diminuent à 15 % des dépenses de fonctionnement, contre 18 % en début de mandat.

S'il y a un message à faire passer, on a fait référence à l'observatoire des emplois et à sa relance en début de séance, mais c'est aussi, et on maintient notre revendication, que la Région recrute, notamment pour pourvoir aux postes vacants et retrouver un niveau d'effectifs qui permette de faire face au mal-être au travail et à répondre correctement aux missions qui sont celles de nos agents.

Mme FOURÉ. - Qui d'autre souhaite s'exprimer ? Monsieur WAVRANT ?

M. WAVRANT (FO). - Merci. Je vais d'abord m'exprimer concernant le rapport sur l'état de la collectivité, et, ensuite, comme l'a fait mon collègue, sur le repère social.

Sur le rapport de l'état de la collectivité, la présentation de ce rapport répond à un formalisme tout particulier qui permet peu aisément l'analyse. Il s'agit essentiellement de données brutes, sans comparaison avec les années précédentes. Cela revient à juger un instantané, une photo de la collectivité, mais une photo de mauvaise qualité.

Il sera intéressant de constater les effets de la loi de transformation de la Fonction Publique sur la répartition femmes-hommes l'année prochaine, mais aussi sur l'éventuel recours aux contrats de projet. Nous préconisons que soit envisagé à terme une étude d'impact régional de cette loi de transformation.

Concernant le repère social :

- Un mot concernant les effectifs : nous passons de 9 045 agents en 2018 à 9 232 agents en 2019. Cette donnée peut apparaître positive. Mais dans le même temps, on constate que les effectifs permanents passent de 7 931 à 7 885 agents, et donc une diminution du nombre d'agents permanents. L'effectif des permanents ne représente plus que 85,4 % de l'effectif global en 2019 contre 91,9 % en 2017. Pour Force Ouvrière, cela signifie une plus grande précarisation des emplois des agents au sein de la collectivité.

- Sur les effectifs non permanents, on ne peut que s'étonner du très faible nombre de stagiaires gratifiés : 3 ! Le Président affiche une volonté de multiplier les stages, qui n'apparaît que très peu en adéquation avec ce chiffre.

- Concernant la répartition par âge, on constate que le vieillissement de la population des effectifs permanents se poursuit et s'aggrave, puisque la tranche des 55 à 59 ans est celle qui grossit le plus, ainsi que celle des 60 à 64 ans, cette dernière ayant toutefois des effectifs plus réduits. Les plus de 50 ans représentent 55 % des effectifs, c'était 52 % en 2018, tandis que la tranche des jeunes de moins de 30 ans reste à 3 %. Autant dire que, pour Force Ouvrière, la politique de rajeunissement des effectifs est loin de porter un effet même papillon au sein de la collectivité.

- Pour les sorties de personnels, page 19, il conviendrait évidemment de rajouter la catégorie rupture conventionnelle, et de chiffrer pour l'avenir.

- Concernant le nombre d'apprentis, page 23, Force Ouvrière constate une baisse importante de 57 à 34 apprentis dans les services, et vous questionne sur les motifs de cette baisse. Quelles causes amènent à cette baisse d'attractivité des services régionaux, alors que la politique du Président prône un développement.

- Concernant l'organisation des formations, le budget présenté est en très légère augmentation. Celle-ci est forte pour les services et ports et le budget est en diminution pour les formations destinées aux agents des lycées, il est de 1,3 M€ en 2019, contre 1,5 M€ en 2018. Pour Force Ouvrière, il est étonnant de baisser le budget formation aux agents qui en ont le plus besoin, tant dans la spécificité des métiers que dans le souci de leur permettre d'évoluer.

De même, page 29, 78 % des stagiaires sont formés dans les locaux de la Région. Il s'agissait de 53 % en 2018. Pour Force Ouvrière, cette mesure qui engendre des économies et qui est plus pratique pour la Région, ne permet pas un brassage des pratiques entre les différentes collectivités territoriales et les EPCI. Pourtant, il est certain que les collectivités ont des besoins en commun. En outre, pour Force Ouvrière, une collectivité qui est confrontée à l'interne à un taux de RPS conséquent, et qui ne permet pas à ses agents de se tourner vers d'autres pratiques professionnelles se prive à notre sens d'une richesse professionnelle. En résumé, on apprend toujours beaucoup de l'autre.

- Concernant la part des dépenses de personnels dans le budget, page 39, nous passons désormais de 18 % en 2016, 17 % en 2017 et 2018, à 15,8 % en 2019. Autant dire que la part de dépenses chute très nettement. Pour Force Ouvrière, les effets de ces économies de masse sont très concrets sur le terrain. Les effectifs sont très souvent incomplets, les agents sont vieillissants, et souvent fatigués physiquement, voire plus. C'est aussi cela, l'image de notre collectivité.

- Concernant l'absentéisme, page 49, pas de surprise, une augmentation globale de 12,5 à 12,6 %, qui prouve bien pour Force Ouvrière que le jour de carence n'a eu aucun effet sur l'absentéisme. Mieux encore et évidemment totalement prévisible en raison de la politique de recrutement et du vieillissement, l'absentéisme pour accident de travail ou maladie professionnelle est passé de 16,1 % en 2018 à, tenez-vous bien, 18,5 % en 2019 dans les lycées.

Pour Force Ouvrière, en conclusion, ce portrait de notre collectivité apparaît des plus inquiétants. Nous reconduisons notre analyse de 2018.

Pour Force Ouvrière, la collectivité régionale doit anticiper le problème de vieillissement des agents régionaux, et les conséquences de la pénibilité au travail pour ces populations en vieillissement, surtout au sein des EPLE, où la réduction des contractuels a été la plus importante. Ce problème de vieillissement est aussi à prendre en compte dans les services administratifs, financiers et les directions opérationnelles.

Pour Force Ouvrière, il est nécessaire d'avoir une politique régionale de pilotage des effectifs à long terme.

Je vous remercie.

Mme FOURÉ.- Madame GROUSSON ?

Mme GROUSSON (CFDT).- Je commenterai quand même le repère social, même s'il manque un bout du tableau sur les métiers. Je voulais d'abord commencer par dire que, comme l'année dernière, le document repère social est bien fait sur la forme, fouillés avec des graphiques faciles à lire.

Le tableau des fiches métiers, pages 24 à 26, est incomplet. Cela est sans doute dû à une erreur car, par comparaison avec le repère social 2018, il manque les métiers du développement des politiques régionales et fonctionnelles, du secteur juridique, du management, du secteur maritime, du patrimoine et bâtiment et de la restauration collective. Une partie de l'analyse ne pourra pas être faite.

On peut aussi regretter qu'il n'ait pas été tenu compte de certaines questions et propositions faites l'année dernière. La CFDT regrette qu'aucun élément ne soit donné sur les effectifs par site.

L'effectif total en 2019 est de 9 232 agents, dont 7 885 permanents. La baisse des effectifs permanents continue. Elle était de 279 en 2018, elle est de 46 en 2019, soit 4 % en deux ans. Depuis 2015, on observe une baisse de 6 % des effectifs permanents.

On pourrait justifier cela par le fait que l'on a évité les redondances lors de la fusion, sauf que, dans les lycées, qui ne devaient pas être impactés par la fusion, l'argument des doublons de postes ne le justifiant pas, les effectifs permanents continuent également de baisser même si, comme pour les effectifs totaux, elle est moins rapide en 2019. Depuis 2015, on compte 394 agents permanents en moins sur la Région, soit une baisse de 7,5 % dans une région qui compte un des plus forts taux de décrochage du territoire national et où la qualification des jeunes est un problème crucial.

Dans les services, hors apprentissage, les agents non permanents représentent 5,7 % des agents. Dans les lycées, hors apprentis, 18,3 % des effectifs sont donc des agents en contrats précaires. Toujours hors apprentis, 21 % des effectifs féminins sont en contrats précaires.

Les pyramides des âges, comme cela a été signalé précédemment, se dégradent. Dans les services, 25 % des agents ont maintenant plus de 55 ans.

Dans les lycées, 63 % des agents ont plus de 50 ans, 38 % ont plus de 55 ans et 13 % ont plus de 60 ans. 81 % des adjoints techniques ou des adjoints techniques principaux de 2^e classe ; pour les femmes, c'est 95 %. 39 % des agents des lycées sont des agents d'entretien. 53 % des agents féminins des lycées sont des agents d'entretien.

Outre qu'elle est contradictoire avec l'exigence de polyvalence régulièrement rappelée, notamment dans le vade-mecum, la prise en compte de critères de spécialité pour les avancements, est donc une réelle discrimination femmes/hommes.

Il n'est pas possible de faire des analyses sur le pourcentage de femmes en position de management puisqu'il manque des données dans le tableau métiers.

Sur l'apprentissage, le Président en a fait une de ses priorités. Page 22, nous est décrite « la politique employeur d'insertion des jeunes ». Or la Région comptait, en 2018, 84 apprentis, soit 0,93 % des effectifs. En 2019, on compte 61 apprentis. Comme l'année dernière, je vais rappeler que, dans les lycées qui pourraient former des jeunes faiblement qualifiés pour les amener à un CAP ou à un bac professionnel sur des métiers en tension, qui représentent un besoin important dans les établissements, le constat est encore plus alarmant, avec 27 apprentis pour 5 984 agents, soit 0,45 %. Le Président s'est engagé à recruter 200 apprentis, pour l'instant le compte n'y est pas pour la rentrée 2020.

Comme l'année dernière, je suggère, plutôt que de donner, page 23, une comparaison du « taux de féminisation pour les apprentis » de la Région par rapport aux organismes régionaux, il aurait été plus intéressant de nous donner une comparaison de l'intégration d'apprentis.

Sur la formation, 36 % des agents de la Région ont bénéficié de formations, 52 % des agents du siège en ont bénéficié. Dans les lycées, le nombre de bénéficiaires de formation a augmenté par rapport à 2018. 27 % d'entre eux en ont bénéficié contre 17 % en 2018. Un effort est encore à produire.

Sur l'absentéisme, le repère social 2019 note un taux d'absentéisme de 12,6 %, de 15 % dans les lycées, et de 8,5 % dans les services. Au CT du 4 novembre 2019, j'avais signalé qu'à une question d'un journaliste de l'AEF, Mme la Présidente, vous aviez répondu que l'absentéisme était dû notamment au fait que les agents de Picardie se sentaient traités différemment de leurs collègues du Nord-Pas de Calais. Le repère social ne faisant pas la distinction entre les deux sites, j'avais demandé que nous puissions disposer des éléments chiffrés que vous aviez en votre possession. Aucune information ne nous a été communiquée depuis. J'espère que nous en aurons une pour le prochain CT.

Par ailleurs, l'absentéisme dans les lycées n'est pas dû à la fusion. Or, dans les établissements d'enseignements, 443 agents ont subi un accident du travail en 2019. Cela représente une augmentation de 54 par rapport à 2018, soit 14 % de plus. 7,4 % des agents permanents et non permanents des lycées ont subi un accident du travail. 832 agents des lycées, soit 14% ont eu un arrêt pour longue maladie, maladie longue durée, maladie professionnelle ou accident du travail. Ils étaient 783 en 2018. Les actions de prévention prévues dans le PACT semblent donc nettement insuffisantes.

Je vous remercie.

Mme FOURÉ.- Dans l'ordre, je crois que c'est à M. GOBAUX.

M. GOBAUX (FA).- Tout d'abord sur le rapport, quelques explications seraient les bienvenues. Je vais prendre un exemple parmi tant d'autres. Sur le grade de rédacteur principal de 1^{re} classe, on a 153 temps complets, mais nous n'avons que 152 hommes et femmes réunis. D'où vient la personne en plus ? Bonne question. C'est un des exemples.

Si je prends la page suivante, il y a la même chose avec des techniciens. Il serait peut-être bon de revoir les chiffres avant de les envoyer à la préfecture, ce serait quand même mieux, ou que l'on ait l'explication sur cette différence.

Sur le rapport social, on ne peut que constater la baisse constante des effectifs permanents malgré une hausse des non-permanents. Doit-on se satisfaire de cette hausse ? Nous ne le pensons pas. Effectivement, la précarisation des agents est un peu dommage. Nous aurions aimé avoir un peu plus d'informations sur cette hausse exponentielle des agents non permanents. Est-ce que ce sont des remplacements ? Est-ce que ce sont des contrats à long terme ? Nous voudrions avoir un peu plus d'explications pouvant fournir notre avis sur l'avancement de la collectivité.

On constate encore une fois la hausse de la pyramide des âges. Malheureusement, elle ne recule pas d'année en année. Elle est toujours très forte, avec beaucoup de personnes allant vers des âges avancés, qui vont bientôt aller vers la retraite. La question est : comment la collectivité va-t-elle gérer ces départs en retraite, notamment ces remplacements ? Avec la possible perte de savoir-faire dans ces cas, notamment pour les personnels techniques. Sur certaines thématiques bien précises, on a déjà du mal à recruter des agents. Ne faut-il pas anticiper ces départs et former ces agents avant de perdre ces savoirs ?

On voit également une baisse des mobilités internes. Que ce soit en lycées ou dans les services et ports, il y a 148 mobilités internes en moins par rapport à l'an dernier. Est-ce dû à la fusion ? Est-ce dû aux modifications du fonctionnement de la bourse de l'emploi ? C'est à analyser d'un peu plus près, pour savoir pourquoi tant de personnes en moins ont souhaité changer de poste.

Pour la deuxième vague de recrutements dans les lycées, il y a eu un tiers des postes couverts malgré un très grand nombre de candidatures. On s'interroge aussi sur ce point. Qu'est-ce qui n'a pas été pour que les candidats n'aient pas été pris sur ces postes ? Comment étaient couverts ces emplois ?

On voit également dans les rémunérations la différence entre les catégories B et C, où il y a encore une problématique. On l'avait déjà dit lors des réunions de revalorisation pour la catégorie C. On voit bien là la différence, où certains agents de catégorie C gagnent plus que des catégories B. Il est important de réfléchir à ce point dès aujourd'hui et non d'attendre après la revalorisation des catégories C, mais bien d'englober les deux pour ne pas créer de distorsions entre les agents. Merci.

Mme FOURÉ.- Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. La CGT a eu l'occasion d'interroger l'administration sur les ruptures conventionnelles. Normalement, la collectivité a un mois, une fois qu'un agent a fait la demande, pour proposer un entretien et dire oui ou non. On a connaissance d'agents ayant fait la demande mais qui n'ont eu de contacts d'aucune sorte dans le délai réglementaire. J'ai eu l'occasion de faire remonter la situation. Je profite de l'occasion pour faire un pense-bête et une piqure de rappel.

Mme FOURÉ.- Merci. Madame GUILVERT ?

Mme GUILVERT (CFDT).- Je voulais faire remarquer que le taux de progression dans les lycées, et notamment sur les adjoints techniques 1^{re} classe et 2^e classe, est toujours très faible dans les établissements par rapport au siège de Région. Il est aussi très faible chez les femmes plutôt que chez les hommes, qui progressent plus en ATP1. C'est sûrement dû aux fiches de poste, puisqu'on leur demande des spécialités que les femmes n'ont pas. Cela lèse les femmes dans leur progression de carrière. C'est toujours très peu par rapport au siège de Région, il y a presque 50 % de différence dans les avancements de grade.

Mme FOURÉ.- Merci. Monsieur DEMEULEMEESTER ?

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- En complément des interventions précédentes, j'aurais plusieurs demandes de précision.

D'abord, une question sur le calendrier qui est envisagé pour la mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ensuite, une interrogation sur la proportion de travailleurs handicapés dans les effectifs. On en dénombre 139 de moins d'une année sur l'autre. Est-ce que l'on peut nous dire s'il s'agit d'une guérison miracle ou d'un changement de politique de recrutement de la collectivité ?

Par ailleurs, l'an dernier, à la suite d'une question posée, il nous avait été précisé que le budget sur les aménagements de poste avait été de 55 000 € environ en 2018. Cette information n'est pas consolidée dans le rapport 2019, nous la souhaitons également.

J'aurais une demande en matière de compréhension sur ce qui concerne l'adhésion à la protection sociale complémentaire. Les données qui sont fournies sont celles au 31 décembre 2019. On parle de 55 % d'adhésion au niveau de la santé et de 67 % au niveau de la prévoyance. On est donc sur l'ancienne offre et pas sur la nouvelle ?

Mme FOURÉ.- Il y a eu énormément d'interventions sur des sujets extrêmement divers. Je ne pense pas que l'on va arriver à épuiser la totalité de ces sujets aujourd'hui, compte tenu de l'heure mais pas seulement.

Je voulais peut-être vous dire quelque chose pour revenir sur un sujet que plusieurs d'entre vous ont abordé, celui de l'absentéisme. Évidemment, on ne peut pas se satisfaire d'un taux d'absentéisme tel que celui que nous constatons dans les différents documents qui vous sont fournis. Je voudrais néanmoins faire deux observations. La première, c'est que ce n'est malheureusement pas spécifique à notre collectivité. On constate une augmentation depuis plusieurs années du taux d'absentéisme dans pratiquement toutes les collectivités de France. Quand on se compare, c'est un constat que l'on fait. On ne peut pas s'en satisfaire, j'ai commencé par dire cela, évidemment, mais je tiens à le préciser.

La deuxième observation que je veux faire, c'est que plusieurs ont fait remarquer qu'en effet la pyramide des âges, singulièrement dans les lycées, fait que de gros effectifs vont partir en retraite dans les 10 ans à venir. De ce point de vue, j'ai plusieurs remarques.

Tout d'abord, nous héritons d'une situation qui était celle de l'État à un moment donné, au moment où nous sommes passés d'une gestion État à une gestion des collectivités locales, avec des agents qui avaient été recrutés à une certaine période.

Ma deuxième observation est que c'est assez classique, c'est le début de l'entrée en retraite des « baby-boomers », comme on les appelle. Je mesure bien de quoi il s'agit, comme vous vous en doutez. La remarque que je ferai, c'est que cela suppose effectivement que l'on soit très attentif à la gestion prévisionnelle des effectifs. C'est un sujet que l'on a abordé à plusieurs reprises et que j'ai aussi abordé avec M. VERCRUYSSSE et Mme DUMOULIN-LACOYE depuis un certain temps. Cela explique en partie le taux d'absentéisme.

On sait très bien qu'il y a un taux d'absentéisme plus fort pour les agents des lycées quand ils avancent en âge, notamment pour les agents de service, même si on essaie de les équiper de telle façon que ces personnels n'aient pas de soucis de santé majeurs qui les empêchent ensuite de poursuivre leur activité professionnelle. On constate bien qu'il y a un taux d'absentéisme plus important chez les 55 ans que chez les 30 ans, par exemple.

En tout cas, voilà quelques éléments de réflexion. Ils ne résolvent pas le sujet, naturellement, mais ils permettent d'avoir un éclairage un peu particulier. Nous sommes très attentifs à la qualité de vie au travail et à la gestion prévisionnelle des effectifs. C'est quelque chose que nous partageons ici, tous en totalité.

Voilà ce que je voulais dire d'entrée de jeu.

Monsieur VERCRUYSSSE ou Madame DUMOULIN-LACOYE, avez-vous peut-être un complément ?

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Je vais commencer et je laisserai Agnès D'HAILLECOURT abonder et compléter. Sur l'évolution des effectifs, comme il l'a été précisé, on est bien sur un arrêt, une photo au 31 décembre. On est bien sur les effectifs pourvus. Généralement, dans le courant du mois de décembre, on est en pleine bourse de l'emploi.

Comme vous l'avez constaté, on a donc une pyramide des âges très vieillissante et on a de plus en plus de départs à la retraite. Cela creuse encore plus l'écart, notamment dans les lycées. Pour pallier la continuité de service, on affecte des agents temporaires, d'où cet effet mécanique de baisse des titulaires et de la très forte augmentation des agents temporaires, qui sont sur les postes des agents partis à la retraite.

Ensuite, nous sommes preneurs de toutes les remarques si vous avez vu des incohérences. Je pense notamment à ce qui a été dit sur le référentiel métier. Faites nous parvenir vos remarques.

Sur les sujets de fond, sur l'absentéisme, notamment dans les lycées. Il y a l'absentéisme maladie et l'absentéisme en formation, qui est un vrai sujet dont on aura l'occasion de parler en commission formation, positionnée le 2 octobre. Sur l'absentéisme maladie, vous voyez bien que, dans les lycées, on est pour la première moitié sur la maladie ordinaire, et pour la deuxième moitié sur les absences longues : les CLM et CLD. Cela pose la question de la pénibilité des emplois, pour laquelle on avait commencé en début d'année un groupe de travail sur tout ce qui est reclassement, maintien dans l'emploi et analyse des métiers pénibles. Là aussi, il vous sera proposé de nouveaux groupes de travail par rapport à cela, notamment la mise en œuvre des nouvelles dispositions, comme le décret sur la période de reclassement pour les projets de formation pour les personnes en CLM qui souhaitent anticiper la reprise d'activité.

Il y a aussi l'entretien de carrière, que l'on doit réaliser par définition en milieu de carrière, pour réorienter les agents qui sont identifiés sur des emplois pénibles. Cet entretien vise à leur proposer, sur la base du volontariat, un nouveau projet professionnel et à les accompagner en cela. Afin d'éviter que des agents soient dans un état de santé préoccupant à 55 ans et doivent s'arrêter.

Sur la mobilité interne, c'est ce que l'on constate également, aussi bien dans les services que pour les lycées. Il y a une stagnation de la mobilité. Je trouve cela plutôt rassurant, cela veut dire aussi que les agents ont trouvé le poste qui leur va. C'est aussi rassurant en matière de stabilisation de notre organisation.

Sur les agents travailleurs handicapés, oui, vous aviez bien fait la remarque en préparation CT. Il y a un double phénomène. D'abord, il y a un phénomène de départ à la retraite des agents travailleurs handicapés. Ensuite, certains agents sont en train de demander le renouvellement de leur reconnaissance travailleur handicapé, d'où cette baisse.

Concernant le budget aménagement de postes, c'est quelque chose que l'on va ajouter et valoriser.

Pour la PSC, cela fait bien référence au 31 décembre 2019, donc on est bien sur les adhésions Intériale.

Agnès, je ne sais pas si vous aviez d'autres points ?

Mme D'HAILLECOURT.- Concernant les stagiaires, on avait bien 3 stagiaires écoles au 31 décembre, mais au cours de l'année on a accueilli 1 117 stagiaires. Le tableau initial, c'est la situation au 31 décembre. Il y a bien eu 1 117 stagiaires, dont 40 ont été gratifiés.

Il y avait aussi un point sur la part des dépenses de personnel sur le budget de fonctionnement en baisse. Cela s'explique par le fait que le budget de fonctionnement est plus élevé en 2019. Le ratio est à la baisse. On voit bien que le compte administratif 2019 est à 378 M€, il était à 375 M€ en 2017. On a bien une hausse en volume des dépenses budget RH, mais le rapport au budget de fonctionnement fait que le taux est un peu plus faible.

Mme FOURÉ.- Monsieur DEMEULEMEESTER ?

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Oui, Madame la Présidente, j'ai entendu votre remarque sur le fait que nous partageons le souci du bien-être au travail et l'anticipation de la gestion prévisionnelle des effectifs. Est-ce que cela signifie que l'on peut annoncer aux agents que vous donnez votre accord pour lancer le recrutement qui permettrait de rattraper les 245 postes qui ont disparu dans les lycées et les 255 postes supprimés dans les services ?

Mme FOURÉ.- Vous avez bien compris que ce que je disais avait pour objectif de préciser qu'effectivement il était important de pouvoir anticiper sur les recrutements de personnels à venir avec les difficultés que l'on a, puisque les agents ont des possibilités d'étaler leur départ en retraite dans une fourchette. C'est d'autant plus compliqué pour la Direction des ressources humaines par les temps qui courent.

Comment puis-je dire gentiment les choses ? Il est de bonne guerre que vous fassiez cette remarque, mais je la prends sur le ton de l'humour aussi, même si le sujet est bien entendu sérieux.

Madame SEGHIR ?

Mme SEGHIR (CGT).- J'aurais deux petites questions.

La première est sur les stagiaires. Vous prenez des stagiaires école, mais que leur proposez-vous à la fin de leur stage ? Est-ce qu'on leur propose un emploi ou on les dirige vers quelque chose qui leur permet de finaliser ce qu'ils ont appris chez nous ?

Ma deuxième question était par rapport à notre vieillissement à nous, agents dans les lycées. Ce qu'il faudrait aussi, c'est sensibiliser l'autorité fonctionnelle. Bien souvent, l'autorité fonctionnelle a des agents et les exploite comme s'il n'y avait pas de difficultés, parfois même en allant jusqu'à nier les problèmes de santé de l'agent. C'est vraiment très problématique.

Comme on sait que le Président n'est pas très content de la double autorité, on en profite en même temps pour rajouter une petite couche en disant que parfois la double autorité nous freine.

Mme FOURÉ.- Ce n'est pas simple. On se le dit très souvent dans cette instance, et plus encore peut-être dans les CAP. M. SORANO l'entend, je pense qu'il a reçu le message et qu'il ne peut en effet qu'être attentif à ce que vous venez de dire.

Monsieur BRESSON ?

M. BRESSON (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Pour compléter sur la pénibilité, on peut la comprendre quand on voit la perte de 250 postes. On peut la régler, il suffit de remettre les postes. Pour nous, c'est très simple.

Ensuite, effectivement, sur une population vieillissante, il faut recruter des plus jeunes. On a quand même quelque chose qui est formidable, c'est l'apprentissage. Derrière l'apprentissage, on a souvent des jeunes qui se retrouvent chez Pôle Emploi, voire Proch'Emploi. Ce qui m'inquiète, c'est que l'on a deux sujets importants, notamment au sein des lycées, dont un sur la pénibilité. Si vous supprimez des postes tous les ans, c'est nous qui créons cette pénibilité, tout simplement.

Sur le vieillissement, nous avons les cartes en main pour essayer de régler une partie par le biais de l'apprentissage, mais on ne retrouve pas forcément ces jeunes chez nous à la fin de leur apprentissage. Ils le font, mais ensuite il n'y a rien, bien qu'il y ait des postes. C'est aussi compliqué pour les postes. Dans les lycées, on peut prendre au premier grade, mais au siège de Région c'est différent. Quand on regarde les concours, il n'y en a plus beaucoup. C'est un peu le serpent qui se mord la queue. Merci.

Mme FOURÉ.- Je ne sais pas si Mme DUMOULIN-LACOYE a des éléments de réponse sur la suite des stages ou des apprentissages.

Quoi qu'il en soit, qu'ils soient de courte durée ou plus longs, parce qu'il y a des stages découvertes par exemple, les stages peuvent toujours être utiles à la personne qui les suit. Cela lui permet parfois de découvrir un métier ou de vérifier que la formation qu'il ou elle suit est conforme à ce qu'il ou elle attend, que cette personne poursuive son activité dans notre collectivité ou ailleurs.

Je laisse Mme DUMOULIN-LACOYE répondre.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Effectivement, pour les stagiaires, ils reprennent généralement leur scolarité. Ensuite, que ce soit stagiaires ou apprentis, il n'y a pas de passerelle statutaire pour leur permettre d'accéder directement à des emplois permanents.

Le recrutement direct est évidemment toujours possible, notamment sur les emplois de catégorie C. Comme vous le soulignez, au siège, il y a beaucoup plus d'emplois référencés catégorie B.

Effectivement, c'est un des points sur lesquels nous avons été interpellés et sollicités, notamment dans le cadre de la loi Dussopt. Il n'y a pas de passerelle automatique ou naturelle. Ces personnes peuvent postuler, mais elles ne seront pas prioritaires s'il y a un titulaire en face.

Mme FOURÉ.- Merci. Monsieur GOBAUX ?

M. GOBAUX (FA).- Dans mon intervention tout à l'heure, j'ai aussi oublié de souligner des chiffres qui sont mis en évidence par le repère social, notamment la différence de traitement entre les services et les lycées au niveau des premiers grades. Pour les ATT, il y a 2 358 € de différence de salaire moyen, pour les ATP, 2 770 €, et pour les ATP1, 3 668 €. Nul doute, nous l'espérons en tout cas, que cet écart diminuera voire disparaîtra, notamment grâce aux revalorisations qu'il y aura.

Mme FOURÉ.- Il n'y a pas de réponses à apporter à votre propos. On note évidemment ce que vous dites.

Y a-t-il d'autres observations ? Allez-y, Monsieur.

M. BABUT (SUD).- C'est plutôt une question à M. VERCRUYSSSE. Je sais bien que jusqu'à présent cela n'a pas été le cas, mais est-ce que l'on ne pourrait pas imaginer à l'avenir que le repère social soit un peu rapporté au projet d'administration pour que l'on voie comment les deux choses s'articulent ? Cela va peut-être faire un peu court dans le temps qui reste, avant les prochaines échéances.

M. VERCRUYSSSE.- C'est un autre exercice, je ne confondrai pas les deux. Il y a le repère social tel qu'il est. Le rapprochement de ce repère social avec les priorités et l'ensemble des données liées au projet d'administration peut être intéressant sur le plan analytique en tant que tel. Ce n'est pas impossible ni inutile à faire, même si les deux exercices sont disjoints pour moi. On peut essayer de regarder comment faire la combinaison des deux.

M. BABUT (SUD).- On voit cela à un prochain CT ?

M. VERCRUYSSSE.- Je n'irai peut-être pas jusque-là. Comme vous l'avez dit, le temps est proche et on sait que plusieurs sujets sur les prochains CT seront assez lourds. En revanche, que l'on engage dès maintenant ce travail, oui.

M. BABUT (SUD).- On en tirera dans tous les cas des acquis méthodologiques pour la suite.

M. VERCRUYSSSE.- Tout à fait.

Mme FOURÉ.- Bien entendu. Il y a une continuité de l'administration quoi qu'il en soit. Est-ce que l'on peut passer au vote, avec toutes les limites que nous avons indiquées tout à l'heure, bien entendu ?

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR							
CONTRE					1		1
ABSTENTION			3				3
NPPPV	5	4		1		1	11

Collège des représentants du personnel : 15

Avis défavorable

Explications de vote :

L'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et SUD) : « *Sur le document transmis à la préfecture nous ne participons pas au vote parce que l'on ne peut pas donner un avis sur un document dont on ne comprend pas les chiffres et dont une partie des données ne sont pas fiables. On peut approfondir la discussion sur un prochain CT même si l'essentiel de la discussion a eu lieu aujourd'hui.* »

FO : « *La présentation de ce rapport répond à un formalisme tout particulier qui permet peu aisément l'analyse.*

Il s'agit essentiellement de données brutes, sans comparaison avec les années précédentes. Cela revient à juger un instantané, une photo de la collectivité, mais une photo de mauvaise qualité.

(Il sera intéressant de constater les effets de la loi de transformation de la FP sur la répartition femmes hommes l'année prochaine, mais aussi sur l'éventuel recours aux contrats de projet. FO préconise que soit envisagée à terme une étude d'impact régional de cette loi de transformation.)

Nous préciserons notre analyse complète plus tard dans le repère social 2019.

Mais nous sommes déjà prêts à émettre un avis général sur les 2 dossiers.

C'est un bilan négatif, donc FO a un avis défavorable. »

FA : « *Il serait peut-être bon de revoir les chiffres avant de les envoyer à la préfecture, ce serait quand même mieux ou qu'il y ait une explication sur les différences constatées.* »

II – Rapports pour avis (suite)

II-8 – Mesure de rentrée scolaire : Cuisine de Guyancourt (DFE)

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1		1	14
CONTRE							
ABSTENTION					1		1
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis favorable

Explications de vote :

Pour FO : « il s'agit d'une modification de rattachement de l'agent, sans revalorisation du poste.

C'est le cas N°2 : En l'absence de diminution globale des effectifs, et en l'absence de revalorisation des postes, ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents. C'est un bilan neutre qui amène à une abstention de FO ».

FA « vote pour étant donné que c'est pour produire localement. »

L'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et SUD) « **vote pour** car c'est une opération qui était préparée de longue date. »

II-9 – Rapport suite COVID

Mme FOURÉ.- Le point suivant est le rapport à la suite de la COVID. Je propose tout de suite que l'on passe aux interventions. Monsieur WAVRANT ?

M. WAVRANT (FO).- Merci. Nous avons posé la question en réunion préparatoire de savoir s'il allait y avoir un vote divisionnaire concernant les différents sujets dans ce rapport puisqu'ils sont de natures et de niveaux différents. Je n'ai pas eu la réponse en réunion préparatoire, donc je reformule la question pour savoir si on va devoir se positionner sur chacun de ces points ou sur l'intégralité du rapport.

Mme FOURÉ.- Vous auriez souhaité une division entre quoi et quoi ? Expliquez-moi.

M. WAVRANT (FO).- Il y a des mesures qui ont déjà été prises en compte et validées, par exemple les tickets-restaurants, et d'autres mesures qui sont prévues pour l'avenir.

Mme FOURÉ.- Cela ne me dérange pas que l'on vote séparément, sauf s'il n'y a pas de possibilités. Quel est le problème, *Déborah*?

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Le souci est que ces mesures font l'objet d'une délibération pour la séance plénière du 24 septembre. Le sujet est pour nous unitaire, on est sur la gestion de l'après-COVID. On est déjà en retard par rapport au versement de la prime COVID puisque l'on a fait un groupe de travail. Toutes ces dispositions se tiennent et sont cohérentes par rapport à la gestion de l'après-COVID.

Mme FOURÉ.- Je vais essayer de trouver une solution de centrisme, vous m'excuserez. Je propose qu'il y ait un vote par thématique et ensuite un vote global. De cette manière, cela nous permet de savoir quelle est la position des organisations syndicales sur chacune des actions proposées, mais pour que cela passe ensuite en délibération de l'assemblée il faut que l'on ait un vote du CT unique sur l'ensemble des mesures. C'est ce que disait Mme DUMOULIN-LACOYE. Est-ce que cette solution pourrait vous convenir ? Cela vous permettrait de vous exprimer sur chacun des points et d'exprimer ensuite un vote global qui répond à notre besoin à nous.

M. WAVRANT (FO).- Oui, cela nous convient parfaitement.

Mme FOURÉ.- Je propose que l'on fasse de cette façon. Qui souhaite s'exprimer sur l'un ou l'autre des sujets ? Monsieur WAVRANT, allez-y.

M. WAVRANT (FO).- Pour commencer, un petit mot d'introduction sur les PCA.

Les PCA ont été élaborés sans concertation avec les agents, ni avec les organisations syndicales, si bien que des agents pourtant fortement sollicités n'y ont pas forcément figuré. Pour Force Ouvrière, il est nécessaire de tirer les enseignements de cette crise toujours en cours, et de prévoir une élaboration concertée des PCA, notamment avec les organisations syndicales. De même, et comme Force Ouvrière l'a dénoncé, certaines hiérarchies, heureusement pour certaines lointaines, ont refusé à des agents fragiles de pouvoir télétravailler, alors que leurs métiers étaient travaillables. Pour nous, ce n'est pas concevable.

Sur le premier point qui concerne l'attribution de titres-restaurants dans les lycées, l'absence de restauration sur place dans les lycées a induit de pallier ce manque qui demeure une obligation pour l'employeur. Les tickets-restaurants sont effectivement une bonne solution, qui devait avoir pour effet de permettre aux agents de se restaurer sur place. Mais n'oublions pas que certains lycées ne sont pas en zone de chalandise élevée, permettant de trouver facilement un lieu de restauration, et que bon nombre d'établissements commerciaux étaient tout simplement fermés.

Ce qu'il faut également particulièrement retenir est que certains responsables d'établissements scolaires n'ont pas joué le jeu de retourner les informations en RH. Nous avons pu ressentir une réticence de l'autorité fonctionnelle à communiquer des informations sur cette mesure en faveur des agents régionaux.

En septembre 2020, Force Ouvrière a pu encore rencontrer des agents des lycées qui n'avaient pas reçu leur quotité de tickets-restaurants. Pour Force Ouvrière, ces dysfonctionnements doivent alerter et interpeller la Région sur les relations Région/lycées et amener à envisager des mesures correctives pour l'avenir.

C'est la raison pour laquelle, sur ce point, nous aurons un avis favorable. Le bilan est positif pour les agents, avec une réserve concernant la transmission des informations par les EPLE, qui démontre encore une fois la nécessité d'améliorer la relation entre la Région et ses agents, et les services de l'État.

Concernant les astreintes exceptionnelles au sein de la DRH, Force Ouvrière souligne et salue le travail et l'engagement des équipes d'agents au sein de la DRH, qui ont permis de faire face aux difficultés ponctuelles liées à la crise, mais aussi en permettant la continuité de certaines missions essentielles, telle que la paie des agents régionaux. En ce sens, la RH a joué un rôle de centralisateur, et de facilitateur, dans un contexte d'angoisse particulièrement élevé.

Force Ouvrière vous témoigne également que de nombreux agents ont été particulièrement inquiétés de voir leurs revenus touchés par cette crise, et ont été très vite rassurés par les messages régionaux, pour lesquels il faut bien avouer que l'implication de notre Président a été réelle.

Pour Force Ouvrière, l'organisation de ces astreintes a été bénéfique, et la question se pose aujourd'hui avec pertinence de poser de manière plus sereine ces règles d'organisation dans un canevas de bonnes pratiques à suivre dans le cadre d'un PCA renouvelé.

Notre avis concernant ce point des astreintes est donc positif, puisque positif pour les agents, avec à l'esprit d'intégrer ces principes et règles de fonctionnement dans un PCA renouvelé.

Concernant l'instauration d'une prime COVID-19, Force Ouvrière estime avoir été probablement l'organisation syndicale la plus en revendication sur ce sujet, et sur d'autres. Il faut souligner que les agents publics se sont retrouvés en première ligne durant cette crise sanitaire, et que bon nombre de nos collègues du secteur hospitalier ont été confrontés à la pire des situations à gérer en temps de crise, c'est-à-dire, la pénurie (de masques, de lits, etc. On ne va pas vous refaire le film.).

Pourtant, tous les agents publics de tous bords ont tenu à respecter leur engagement public de continuité du service public, que certains ont d'ailleurs dépassé par leurs initiatives. Certains agents publics, y compris régionaux, ne souhaitent aucun retour financier sur cet engagement qu'ils trouvent normal et juste lorsque l'on est fonctionnaire public.

Toutefois, notre exécutif national a enfin justement considéré qu'il était temps de donner quelques signaux positifs aux agents publics et également aux agents territoriaux, après toutes ces années de gel du point d'indice, en instaurant le droit à une prime laissée à la libre appréciation des exécutifs locaux.

Force Ouvrière tient à féliciter le Président de Région pour sa réactivité dans ce domaine et sa réponse claire aux agents pour l'instauration d'une prime COVID-19.

En pratique, à ce jour, la déclinaison régionale de cette prime connaît les restrictions suivantes :

- La présence sur site : cette condition ne figure pas au décret qui évoque le surcroît d'activité.
- La présence sur site pendant le confinement : cette période n'est pas une obligation.

Enfin, certaines restrictions initialement opposées ont évolué grâce au dialogue social, auquel Force Ouvrière a activement participé. Ainsi, la version initiale excluait les agents de catégorie B et A, les agents en télétravail et les agents hors PCA.

Fort heureusement, la négociation syndicale sur ces points a permis de faire évoluer certains éléments. Les retours de certains agents des services nous évoquent encore aujourd'hui que la période du surcroît d'activité a été la période post-confinement, qui a engendré un travail particulièrement conséquent sur les paiements, notamment des subventions aux bénéficiaires, selon les directives mêmes du Président de Région.

En conséquence, ce jour, pour Force Ouvrière, le dispositif qui sera soumis à l'organe délibérant nous apparaît perfectible mais cohérent, et susceptible de rencontrer l'assentiment de la majorité des agents. Évidemment, nous accueillerons favorablement un relèvement du montant de la prime de 25 €, pour atteindre les 32 € par jour de présence, comme cela a été voté par délibération du 23 juin 2020 au sein de la Communauté d'agglomération de Saint-Quentin, sous la présidence de M. Xavier BERTRAND.

Pour ce dossier, nous aurons un avis globalement favorable.

Enfin, concernant la gestion du temps de travail, pour la gestion des reliquats de congés, pour Force Ouvrière ces mesures vont dans le bon sens et permettront de fluidifier la prise des congés. Pour les suites des ASA : le discours du Président n'était pas celui de retirer des jours de RTT. « Les agents ne doivent pas subir les effets de cette crise », avait-il évoqué. Et il excluait très clairement le retrait de jours de RTT jusqu'à ce que, comme il le disait lui-même, la démonstration lui en était faite en Communauté d'agglomération de Saint-Quentin.

Pour Force Ouvrière, nous regrettons cette fluctuation dans la position du Président, qui aura un impact négatif sur les droits des agents. Sur ce point, nous aurions souhaité nous abstenir. Je vous remercie.

Mme FOURÉ.- Merci. Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Je m'exprime au nom de l'intersyndicale sur ce dossier. Effectivement, nous avons des appréciations différentes sur les différents sujets et on va y revenir. L'ensemble des organisations syndicales pourra compléter le propos.

Je voudrais commencer peut-être par ce qui est le plus facile, c'est-à-dire la gestion du temps de travail. Concernant la gestion des reliquats de congé, il est évoqué le décret qui permet de faire passer exceptionnellement en 2020 le plafond du CET à 70 jours, pour cette année et cette année uniquement. Quelle communication auprès des agents pour qu'ils puissent se saisir activement de cette possibilité ? Pour l'instant, je crois qu'il n'y a eu aucune communication sur l'intranet. Peut-être attendait-on le CT, comme j'ai pu l'entendre dans certaines argumentations. Dont acte. En tout cas, des précisions seraient bienvenues, et peut-être que l'on aura un regard et des idées à apporter sur la question.

Concernant ce qui est dit pour les agents qui ont été placés en autorisation spéciale d'absence, le calcul semble flou et renvoie au règlement intérieur. Il serait intéressant de préciser exactement comment la DRH entend procéder et notamment avoir la confirmation que c'est le même calcul que pour les arrêts maladie.

Concernant les tickets-restaurants pour les agents de lycée, c'était une information descriptive. Je l'évoque ici puisque j'aurais une petite question concernant la prime COVID. Pour déterminer le nombre d'agents des lycées COVID, êtes-vous simplement partis de ceux qui ont demandé des tickets-restaurants ? Il est aussi possible que certains n'en aient pas commandé du fait de la contribution, auquel cas des agents seraient passés à travers les mailles du filet. Nous voudrions avoir un éclaircissement sur ce point et par rapport à la question du tableau récapitulatif des commandes.

Concernant le point sur la mise en place d'astreintes exceptionnelles au sein de la Direction des ressources humaines pour la période du 6 mars au 1^{er} juin 2020, nous sommes un peu perplexes et en attente d'informations. On indique 24 heures sur 24, cela paraît surprenant. Quel type d'astreinte ? Il y est indiqué 5 personnes mais ce serait intéressant de les identifier dans l'organigramme.

On ne parle pas des noms, mais d'avoir les 5 agents régionaux qui ont été particulièrement mobilisés. Cela ne figure pas dans le rapport. On attend des éléments à ce sujet.

À cet égard, on pose la question, n'est-ce pas la prime COVID qui pouvait servir à payer ce surcroît d'activité ? Évidemment, vous oubliez cette question si vous accordez à toutes les personnes pour lequel on le demande, la prime COVID à 1 000 €. Si vous ne l'accordez pas, la question se pose. On y reviendra bien évidemment, vous l'avez compris. Avoir des explications par rapport à cela.

Concernant le plan de continuité de l'activité, on attend toujours la version définitive, qui n'est toujours pas sortie. La CGT avait fait des demandes d'amendement. Certains, à notre satisfaction, ont été acceptés, mais on n'a toujours pas la version définitive. On sort de la crise de l'état d'urgence sanitaire, et on n'a toujours pas le plan de continuité de l'activité qui a servi. Cela pose un problème, d'autant plus que la situation sanitaire n'est pas sur une progression satisfaisante, loin de là.

Concernant la prime COVID en elle-même, cela a été indiqué dans la déclaration liminaire pour l'intersyndicale CGT-CFDT-SUD-UNSA. En réponse, Monsieur le DGS a indiqué que c'est la continuité du service public qui fonde la rémunération normale régulière des agents. C'est exact. Sauf que, la continuité du service public régional, en l'espèce, a été rendue beaucoup plus compliquée pendant le confinement. Quand on le demande, il y a le présentiel, on va dire que c'est pour couvrir le risque biologique. Pour le télétravail, qui est une très bonne mesure, très efficacement mise en œuvre par les services informatiques, on se retrouve dans des situations différentes. Dans le meilleur des cas, ce sont des agents qui sont déjà en télétravail, qui ont déjà aménagé leur logement. On a assuré la continuité pédagogique de leurs enfants, bien souvent ce sont des collègues féminines puisqu'il y a encore une répartition genrée des rôles parentaux dans les familles. Il y a eu un impact sur les télétravailleurs et télétravailleuses classiques, et un impact encore plus accru pour les télétravailleurs et télétravailleuses qui n'étaient pas en télétravail jusqu'à présent. Ils n'avaient donc pas préadapté leur logement à cette nouvelle modalité de travail.

On rappelle la règle. Il y avait un confinement national, et donc il y a cette prime dans le cas où l'on a rompu ces mesures de précaution sanitaire nationales. Si la collectivité est contrainte par le montant de la prime, elle a une latitude d'interprétation du motif pour la délivrer. Pour l'intersyndicale, on considère que les agents en télétravail classique ou en télétravail dégradé doivent être reconnus pour cette prime.

Mme FOURÉ. - Je vous interromps une minute. Je vous redonne la parole tout de suite après pour terminer sur votre propos.

La position du Président et la position de l'exécutif est vraiment de dire que cette prime est destinée à être attribuée aux agents qui ont travaillé en présentiel exclusivement. Effectivement, il y avait des modalités laissées à l'interprétation de chaque collectivité, mais c'est bien cette position qui est adoptée. En fait, il faut bien comprendre qu'il y a un certain nombre d'agents, notamment tout au début de la crise, qui étaient à juste titre inquiets pour leur santé et celle de leurs proches en venant travailler. Ce sont ceux-là que nous voulons reconnaître, en les remerciant d'avoir accepté d'être présents et d'avoir travaillé pendant toute cette période, à un moment où, plus que jamais, c'était important qu'ils soient présents parce que leur rôle était essentiel. C'est vraiment la position qui est prise.

J'entends que vous ne soyez pas d'accord et que vous souhaitiez que nous allions au-delà, mais la position est très claire de notre côté. Voilà ce que je voulais dire pour...

M. DECROCK (CGT).- Pour couper court à mon intervention.

Mme FOURÉ.- Je vous précise tout de suite que l'on arrêtera à 14 heures 25 maximum, je ne peux vraiment pas faire au-delà, j'ai des contraintes. Nous avons tous prévu d'avoir un CT jusqu'à 13 heures. Vous avez noté que je n'ai pas coupé la parole aux uns et aux autres, y compris quand vous avez parlé de sujets connexes à ceux que nous abordions. Je ne voulais pas vous empêcher de prendre la parole. Néanmoins, je vais avoir une contrainte.

Je vais vous demander d'être suffisamment brefs les uns et les autres pour que l'on puisse terminer sur ce dossier et voir les deux autres dossiers pour avis, qui à mon avis ne poseront pas de grande difficulté puisque ce sont des organisations sur lesquelles il y a moins de remarques à faire. J'aimerais que l'on essaie de terminer dans ce délai, incompressible pour moi. Je dois partir à 14 heures 25. Merci d'avance à tous.

M. DECROCK (CGT).- On entend la position que vous venez de retranscrire de M. le Président, mais d'autres collectivités ont fait le choix d'entendre que ces conditions dégradées ont nui à l'état de santé et ont accru le stress de cette situation sanitaire et qu'elles devaient être reconnues. C'est de l'ordre de la reconnaissance symbolique.

Mme FOURÉ.- Nous ne sommes que 3 régions à prévoir une prime au profit de nos agents dans le cadre de la COVID. Si nous ne sommes que 3, cela veut dire qu'il y a 10 régions qui ne prévoient pas de primes pour leurs agents.

Si vous pouviez conclure assez brièvement pour permettre à vos collègues de s'exprimer aussi, merci.

M. DECROCK (CGT).- Oui, certes.

J'entends cette position du Président. J'avais une question très simple lors de la préparation CT et je n'ai pas eu la réponse. Finalement, ce que vous venez de dire, Madame la Présidente, c'est que c'était par rapport à ce risque sanitaire. Est-ce que les agents qui ont eu à se déplacer sur un ordre de mission signé par M. le DGS pour venir chercher leur matériel de télétravail, donc pour continuer de travailler chez eux pendant la durée de la crise sanitaire, y ont droit ? J'applique un principe très simple.

Vous ne le prenez pas en compte, c'est le droit du Président, mais c'est la question de la dégradation des conditions de travail pour assurer la continuité de service public des télétravailleurs. Si on prend le risque biologique, la collectivité a fait un ordre de mission pour demander aux agents de venir chercher leur matériel pour leur permettre de continuer le travail. De ce fait, ils ont une injonction de quitter leur domicile pendant une période où, au contraire, il y a une consigne nationale de rester à domicile et confiné. Combien y a-t-il eu de matériel de télétravail distribué pendant la période de crise sanitaire ou d'agents qui sont venus chercher leur poste fixe ?

Mme FOURÉ.- Nous avons compris, nous vous répondrons.

M. DECROCK (CGT).- Si on prend votre montant de 25 €, je considère et je pense que l'intersyndicale considère également que ce serait logique dans votre positionnement et dans le positionnement de Région que les agents qui ont eu ordre de venir chercher...

Mme FOURÉ.- Nous avons bien compris, Monsieur DECROCK. Merci.

Mme GROUSSON (CFDT).- Je vais être brève puisque Xavier DECROCK est intervenu pour l'intersyndicale de façon très détaillée, notamment sur la prime.

J'avais des questions sur le point 2, les astreintes, pour la DRH. Pourquoi seulement la DRH ? Je voudrais des précisions sur ces 5 personnes. Combien de jours cela concerne-t-il ? Si ces 5 personnes ont été en astreinte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, du 6 mars au 1^{er} juin, je me demande dans quel état ils sont et s'ils existent encore.

Mme FOURÉ.- Pour information, j'étais d'astreinte pour la ville d'Amiens du 17 mars au 11 mai non-stop.

Mme GROUSSON (CFDT).- Je voulais aussi savoir s'il y a cumul de l'astreinte avec la prime COVID. Dans ce cas, pourquoi ? On est bien sur une prime concernant une activité supplémentaire.

Par ailleurs, j'ai aussi pu mesurer l'implication de la DSI et de ses agents pour porter le matériel au domicile des personnels, mais aussi pour que l'on dispose de clés VPN rapidement et, ensuite, sur les conseils apportés quand on avait des difficultés à mettre en place ou à utiliser la clé VPN, à l'activer, à utiliser tel ou tel outil à distance. Pourquoi seule la DRH bénéficierait d'astreintes et pas les personnels de la DSI par exemple ?

Sur les tickets-restaurants, nous sommes plus sur un bilan.

Sur la gestion du temps de travail, vous n'aviez pas besoin du CT pour faire une communication sur le CET qui pouvait passer de 60 à 70 jours. C'est le décret qui s'applique, et c'est un peu ennuyeux de faire une communication si tardive. Je pense que des agents qui n'ont pas pu prendre de congés pendant tout le printemps auraient peut-être organisé leur temps différemment en été s'ils avaient su qu'ils pouvaient monter leur CET de 60 à 70 jours, en particulier en y intégrant les RTT. Dans la rédaction du document, je trouve que c'est clair sur les congés annuels que l'on peut reporter jusqu'au 30 juin 2021. On peut quand même n'en mettre que 5 jours sur le CET. En revanche, sur les RTT, il faut bien le faire avant le 31 décembre de l'année, c'est confirmé. Il aurait fallu communiquer dès la publication du décret, voire avant fin juin.

Pour les agents qui ont été placés en ASA sur certaines directions, il y a des agents dont le N+1 a demandé de travailler et qui se sont aperçus en rentrant qu'ils avaient été mis en ASA. Il y a eu des rectifications, des régularisations, mais il faudrait bien vérifier que cela a été fait sur toutes les directions, puisque les managers ont eu des positionnements différents sur la considération en ASA ou en télétravail de leur personnel.

Mme FOURÉ.- Mme CAULLERY a demandé la parole depuis un bon moment, il y avait aussi M. BERNARD, M. GOBAUX et Mme GUILVERT.

Mme CAULLERY (UNSA).- Comme vous vouliez quelqu'un de bref, je vais être brève. Pour moi, ce rapport n'est pas complet, notamment le temps de travail de certaines directions qui ont été sur le pont pendant le COVID.

Je vais citer la DMPL par exemple, puisque l'on a déjà évoqué la DRH et le service informatique, et les services financiers, qui ont continué à payer nos entreprises, ne l'oublions pas.

Je voudrais des explications sur les astreintes de la DRH, cela a été fait par mon collègue de la CGT. On nous avait dit que cette prime était pour un surcroît de travail, non pas pour une continuité de service.

Je reviens sur les agents de la DMPL pour ne pas être redondante avec mes collègues. Par exemple, les téléopérateurs des écluses. Si on fait un forfait horaire plutôt que journalier, un téléopérateur des écluses travaille 12 heures par jour. Dans l'hypothèse que vous évoquez, cela fait un forfait horaire à 3,13 €. Il faut faire attention à cette prime, à la façon dont elle serait répartie ou attribuée, parce qu'il y aurait du différentiel entre certains agents qui ont été sur le pont. Je tiens à le signaler parce que l'on a vraiment une montée de bouclier au niveau de la DMPL sur ce sujet. Merci.

Mme FOURÉ.- Sauf erreur de ma part, on est obligé de le faire par journée. Il me semble bien que l'on ne peut pas découper autrement. Monsieur BERNARD ?

M. BERNARD.- Merci. Je vais faire très court, comme il nous reste 11 minutes. Je voulais tout de suite faire le lien avec les questions complémentaires à l'ordre du jour, parce que l'on n'aura pas forcément assez de temps pour en parler. À l'occasion de ces questions à l'ordre du jour, j'ai ajouté un petit mot pour être co-signataire de la demande. Nous avons un cadre national qui incite les agents à être protégés par rapport au risque COVID, notamment en développant le télétravail. Une note interne a été produite qui incite le télétravail jusqu'à 3 jours à partir du moment où l'on est 2 jours sur site. Comme on l'avait évoqué, il y a des divergences d'application selon les directions et selon les services. Les choses sont assez floues.

Des agents vont se retrouver opposés à leur hiérarchie, qui sera parfois réticente par rapport au cadre. Quand on est agent, on ne veut pas se mettre en difficulté par rapport à sa hiérarchie, donc finalement on dit « d'accord ». Quelle est la ligne ? Est-ce que vous attendez que la crise sanitaire s'accroisse, puisque l'on est dans cette courbe ? Au contraire, est-ce que l'on peut dire que lorsque l'on est sur poste télétravaillable, que l'on a télétravaillé, on peut y aller ?

Je tiens à rappeler que, pour les personnes qui ont travaillé à distance, ce n'était pas du télétravail mais un peu du travail à domicile dégradé. On a quand même su travailler dans de très bonnes conditions, et vous l'avez reconnu, selon des méthodes plus agiles et plus simplifiées, comme M. le DGS a pu le dire par ailleurs. Avec de nouveaux moyens technologiques, on s'est adapté, on a expérimenté. Quelle est la donne de demain, s'il vous plaît ? Il faudrait éclairer les choses. C'est pour cela que j'interviens officiellement sur ce point. Merci.

Mme FOURÉ.- Le regard que l'on porte sur le télétravail n'est plus le même aujourd'hui qu'il l'était avant la crise, cela me semble une évidence. Pour autant, cela mérite d'être étudié avec attention. Il faut aussi maintenir la cohésion des équipes et faire en sorte qu'il y ait des moments où l'ensemble des agents puisse se retrouver. Il ne faut pas oublier aussi que tout être humain, en particulier nos agents, a besoin de relations sociales.

Nous ne sommes pas tous égaux par rapport au télétravail, d'une part en fonction du métier que l'on fait et d'autre part en fonction des conditions que l'on a chez nous, dans nos logements. Il y a des métiers qui ne peuvent pas être télétravaillés. Je n'épilogue pas.

C'est un sujet qui ne se règle pas comme cela, en claquant des doigts, même s'il a beaucoup avancé par le fait de cette crise sanitaire.

Monsieur GOBAUX ?

M. GOBAUX (FA).- Pour les agents des lycées, effectivement, une vérification doit être faite. Il y a des agents qui ont travaillé pendant cette période mais qui n'ont pas touché de titres-restaurants. Peut-être que c'est par non-déclaration du lycée, mais c'est peut-être tout simplement parce qu'ils n'ont pas travaillé les horaires réglementaires pour avoir le droit aux titres-restaurants. Il serait dommage qu'ils ne touchent pas la prime comme les autres.

Pour les ASA, nous avons alerté au moment du pré-CT. Doit être portée une attention particulière aux agents des services qui sont sur des emplois du temps annualisés. En effet, aujourd'hui, ces agents ne ciblent pas leurs RTT, leurs congés, etc., sur l'emploi du temps qui est fourni. C'est donc difficilement regardable par rapport à cette demande avec les 35 heures. La proposition que nous avons faite est de mettre ces agents comme les agents des lycées, puisqu'ils sont annualisés comme eux. À vous de voir.

La dernière chose, pour les agents en ASA, est de bien vérifier qu'ils étaient vraiment en ASA et non en télétravail. Il serait dommage de décourager ces agents qui ont travaillé et qui vont se voir retirer des titres-restaurants et devoir rattraper des heures qu'ils auront pourtant faites. Je pense notamment à tous ceux qui n'ont pas accès à l'outil Satellite aujourd'hui.

Mme FOURÉ.- Madame GUILVERT ?

Mme GUILVERT (CFDT).- Je reviens sur les titres-restaurants pour les agents des lycées. Effectivement, la semaine dernière, j'ai encore entendu dans un établissement que les gestionnaires n'ont pas reçu le courrier de la Région pour faire la liste des agents bénéficiaires. Pourrait-on avoir une copie de ce courrier pour donner les dates aux gestionnaires ? Il y a quand même quelque chose qui cloche. Je ne sais pas si vous l'avez envoyé par courrier ou par mail, mais des établissements disent ne pas l'avoir reçu.

Sur le premier questionnaire, les dates, « première quinzaine d'avril », est-ce l'envoi du questionnaire ? On a été confiné au mois de mars. Les agents qui étaient en PCA dans les lycées n'étaient peut-être pas présents toute la journée, mais ils étaient quand même sur site.

On avait demandé en CHSCT le nombre d'établissements concernés par les écoles et les lycées ouverts cet été aux mois de juillet et d'août. Est-ce que les agents qui auront été sollicités sur cette période peuvent avoir les tickets-restaurants ? Apparemment, les restaurations des établissements ouverts pendant les écoles ouvertes n'ont pas eu de restauration.

Mme FOURÉ.- C'est tout ?

Mme GUILVERT (CFDT).- Oui.

Mme FOURÉ.- Je ne voulais pas vous couper la parole, c'est pour cela que je posais cette question. Madame DUMOULIN-LACOYE ?

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Sur la question des tickets-restaurants, effectivement, vous nous aviez interpellés à plusieurs reprises sur le fait que tous les lycées n'avaient pas eu le formulaire. Cela m'étonne parce que l'on travaille par mail sur la base des données du pôle lycées. En tout cas, c'est un fait. C'était soit qu'ils ne l'avaient pas eu, soit effectivement qu'ils n'avaient pas forcément bien renseigné le questionnaire. À la suite des différentes remarques qui nous sont remontées, nous allons faire repartir cette semaine un questionnaire qui va couvrir toute la période de la crise sanitaire pour rattraper toutes les situations. Effectivement, comme le Président l'a également dit, nous allons aussi inclure la période de juin où certaines cuisines étaient fermées. C'est un questionnaire qui va partir cette semaine, un mail, auprès des gestionnaires. On va mettre les managers d'équipe en copie. Vous nous aviez fait remonter l'observation qu'effectivement le manager avait davantage un lien de proximité avec ses équipes et pouvait donner les informations.

Sur les astreintes de RH, cela concernait effectivement 5 personnes. On est sur le CODIR ainsi que la responsable du service santé. 80 nuits ont été couvertes durant cette période.

Sur la communication CET, j'entends effectivement que l'on aurait pu devancer la communication. On voulait faire une communication globale sur toutes les dispositions de gestion des temps.

Par rapport à la régularisation des jours de RTT dans Équinoxe, on est bien sur le même mode que pour le régime des arrêts maladie. On retire une journée de RTT pour 10 jours d'absence ou 10 jours d'autorisation exceptionnelle. Cela fait que l'on va effectivement injecter avec le SIRH, un calcul va se faire, pour rétablir le bon nombre de jours RTT pour les agents qui étaient en ASA.

Sur la remarque de M. GOBAUX, « *attention entre ASA et télétravail* ». Ce que l'on a fait, c'est que l'on a aussi fait appel aux directions pour revérifier les statuts des agents au niveau des services administratifs. Tout a été vérifié par les N+1 sur ce statut d'ASA ou de télétravail. Normalement, nous sommes cohérents dans les chiffres que nous avons.

Sur le télétravail, il y a eu le message du Président par rapport à cette possibilité de 3 jours, toujours sous réserve de la continuité de service et des nécessités de service.

Effectivement, sur le PCA, vous m'aviez alertée en préparation CT. Nous sommes en train de recouper des informations avec Gilles RUYSSCHAERT puisqu'une version V2 bis vous avait été transmise. Nous sommes en train de vérifier par rapport aux noms que vous nous aviez soumis. Une fois que l'on avait consulté les directions, nous devons vérifier si ces personnes devaient être dans le PCA ou non. Il faut que l'on recoupe nos informations, d'autant plus que l'on avait bien obtenu les réponses. Je ne sais pas si cela vous avait été envoyé ou non.

Mme GUILVERT (CFDT).- Sur les écoles ouvertes, vous n'avez pas répondu, des agents peuvent-ils bénéficier des tickets-restaurants ? Combien d'agents étaient concernés et combien d'établissements étaient ouverts cet été ? On l'avait demandé en CHSCT.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Sur le nombre d'écoles, il me semble que le Pôle Lycées vous avait répondu.

Mme GUILVERT (CFDT).- Je n'ai pas eu de réponse.

M. SORANO.- Nous avons transmis la liste au mois de juillet, lors du dernier point avec le Président puisque c'était l'objet d'une question.

Mme GUILVERT (CFDT).- Je n'ai rien reçu.

Mme FOURÉ.- Vous pourrez le recommuniquer à Mme GUILVERT pour qu'elle l'ait bien ?

(M. SORANO acquiesce.)

Mme GUILVERT (CFDT).- Et pour les titres-restaurants ?

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Nous sommes sur un dispositif État et non régional. Les agents peuvent faire des cumuls d'activité accessoires, des dispositifs qui leur permettent d'être rétribués. Ce n'est pas à la Région de prendre en charge le repas, certes de leurs agents, mais qui sont mobilisés sur des dispositifs qui ne sont pas régionaux.

Mme GUILVERT (CFDT).- On n'a pas laissé le choix aux agents, Madame. Ils ont été sollicités pour venir et on ne leur a pas laissé le choix de travailler ou non.

Mme FOURÉ.- M. BABUT avait demandé la parole.

M. BABUT (SUD).- J'avais une petite question pour être sûr d'avoir bien compris. Une fois que le PCA est officialisé, est-ce que cela veut dire qu'il y a des fiches de poste qui vont être modifiées pour intégrer le fait que dorénavant les postes relèvent du PCA ?

Mme FOURÉ.- Monsieur VERCRUYSSSE ?

M. VERCRUYSSSE.- Non. Le PCA fait lui-même office d'informations concernées. Il n'y a pas d'activités différentes de celles de la fiche de poste, il n'y a pas de modifications à faire dessus.

Je voulais compléter par rapport aux astreintes et bien préciser que l'ensemble des agents en astreinte qui sont éligibles aux conditions de la prime COVID ont leur indemnité d'astreinte et auront aussi leur prime COVID. Le sujet de l'astreinte est complètement disjoint de la partie COVID. On avait plusieurs agents en astreinte, notamment aux ports, en l'occurrence.

Mme FOURÉ.- Monsieur BRESSON ?

M. BRESSON (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Sur l'école ouverte, il y a ce que vous nous avez envoyé, Monsieur SORANO, mais il y a aussi les établissements qui ont fait le choix de changer les journées de permanence. Certains établissements que vous nous avez donnés ne sont pas dedans, pourtant on s'est arrangé avec les agents pour des « volontaires désignés d'office » et pour bouger les permanences.

Cela veut dire qu'ils ne sont pas sur le document que vous avez donné. L'établissement a changé les permanences des agents, puisque tout l'entretien a été fait en juillet. On les a fait revenir, pour beaucoup, bien avant. Ils n'ont pas d'heures supplémentaires et ils n'ont rien, c'est vraiment sur leur temps de travail. Je rejoins ma collègue. Dans ces cas précis, il faudrait voir à leur donner au moins les tickets-restaurants.

M. SORANO.- Je vais faire vérifier par les deux rectorats la liste exacte des établissements qui ont fonctionné sur l'école ouverte ou l'été apprenant, puisqu'il y avait deux opérations pour les lycées professionnels cet été.

Le principe, c'est que les établissements organisaient des opérations de ce type sur le temps d'ouverture de l'établissement pendant les permanences des agents. *A priori*, les agents ne sont pas concernés directement par l'organisation des activités. Pendant leur temps de travail à la loge ou à l'entretien, il y avait une activité supplémentaire dans l'établissement. C'était le principe.

Pour les établissements qui ont mobilisé des agents spécifiquement pour l'opération école ouverte en dehors des périodes d'astreinte et de permanence administrative, les agents devaient participer sur la base du volontariat moyennant rémunération. Je ne suis pas certain qu'il y ait beaucoup de lycées engagés en dehors des services de vacances habituels des agents. Je vais faire vérifier cela.

Ensuite, pour répondre à la dernière partie de votre question, s'il y a eu une modification des permanences des services vacances des agents pendant l'été, c'est de la responsabilité de l'établissement de l'organiser. Ce n'est pas la Région qui fixe pour chaque établissement la période de travail des agents pendant les permanences des vacances. Cela se fait généralement avant le 14 juillet et à partir du 20 août, selon les établissements. Je vais faire vérifier tout cela, établissement par établissement.

Mme FOURÉ.- Merci, Monsieur SORANO.

M. BRESSON (CGT).- Dans ce cas, nous allons vous faire remonter les établissements qui ont changé les emplois du temps des agents au dernier moment. De cette façon, vous aurez quelque chose de concret.

Mme FOURÉ.- Je pense que ce serait bien qu'il puisse y avoir un aller-retour, pour que l'information vienne des deux rectorats et de vous.

Je propose que l'on passe au vote, séparément, comme je l'ai dit.

Très brièvement, Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- J'ai posé la question de la reconnaissance au titre de la prime COVID des agents qui sont venus chercher sur ordre leur matériel.

Mme FOURÉ.- On ne va pas faire cette distinction. On vous apportera peut-être les éléments sur le nombre d'agents qui sont concernés si on peut le dire, mais on ne va pas commencer à faire une distinction de ce genre. C'est vraiment aller chercher des détails. Je ne suis pas favorable à ce que l'on retienne cette proposition.

Je passe au vote point par point. **On note que les explications de vote ont été faites en préalable.**

Sur l'attribution des tickets-restaurants dans le cadre des permanences COVID dans les lycées, nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1	1	1	15
CONTRE							
ABSTENTION							
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15
Avis favorable à l'unanimité

Mme FOURÉ.- Sur les astreintes exceptionnelles au sein de la Direction des ressources humaines pour la période du 6 mars au 1^{er} juin 2020, nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR			3		1		4
CONTRE							
ABSTENTION	5	4		1		1	11
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis favorable

Mme FOURÉ.- Sur le troisième point, l'instauration d'une prime exceptionnelle au profit des agents régionaux présents sur site pendant la période de confinement, nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR					1		1
CONTRE							
ABSTENTION	5	4	3	1		1	14
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis favorable

Mme FOURÉ.- Pour l'explication de vote, je pense que je peux la subodorer, c'est parce que vous estimez que cela ne va pas assez loin. Je peux la résumer de cette façon ?
(Les organisations syndicales acquiescent.)

Pour le quatrième point, la gestion du temps de travail, nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1		1	14
CONTRE							
ABSTENTION					1		1
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis favorable

Mme FOURÉ.- Maintenant, vous votez sur l'ensemble du dossier. C'est une obligation pour nous de manière à le passer en session. Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR			3		1		4
CONTRE							
ABSTENTION	5	4		1		1	11
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 15

Avis favorable

Mme FOURÉ.- Je voulais préciser que pendant cette période de COVID le Président a tenu à de nombreuses reprises à être en contact direct avec l'ensemble des agents par visioconférence. Je tenais à le souligner, parce que je crois que c'était important qu'il rassure les agents et que des échanges soient faits sur la situation de chacun. Cela méritait que je le dise ici. Je vous remercie de ce vote, qui, même si j'entends bien les remarques que vous avez faites, montre que vous êtes bien conscients que le Président est allé dans le bon sens.

Vous m'excusez de devoir vous abandonner, je laisse Irène PEUCELLE poursuivre avec les deux derniers dossiers qui sont à l'ordre du jour. Bonne journée à tous et à la semaine prochaine pour ceux qui sont membres des CAP.

M. DECROCK (CGT).- Le CHSCT de jeudi se fera en présentiel ou en vidéoconférence ?

M. VERCRUYSSÉ.- Il sera en visioconférence. Le règlement intérieur du CHSCT le permet, donc les deux CHSCT seront en visioconférence.

(Mme FOURÉ quitte la séance à 14 heures 30, Mme PEUCELLE reprend la présidence de séance.)

Mme PEUCELLE.- Je vous propose de passer au dossier suivant.

II-10 – Transformation de la Direction Sécurité, sûreté et gestion des risques en un Pôle Sécurité, sûreté et gestion des risques

Mme PEUCELLE.- Vous avez la parole.

Mme GROUSSON (CFDT).- L'intersyndicale s'étonne des difficultés de créations de postes de catégories B et C alors qu'il semble si facile de créer des postes de DGA, sans doute plus dispendieux pour le budget régional. Elle s'interroge aussi sur l'opportunité réelle de la création de cette DGA moins de 6 mois avant les élections.

Sur cette DGA Sécurité, sûreté, gestion des risques, on se questionne sur son articulation avec d'autres directions, comme la MIPAL.

Je passe directement aux explications de vote, comme cela, on gagnera du temps. C'est une transformation d'une direction en DGA, avec un effectif de 16 personnes et un niveau de responsabilité qui ne correspond pas à celle d'une DGA, alors que des missions ne sont pas considérées comme des directions à cause d'un effectif insuffisant. Ce poste a été publié en juillet. Notre avis est sollicité après coup, purement pour la forme. Le vote sera défavorable pour l'intersyndicale.

Mme PEUCELLE.- Merci. Y a-t-il d'autres prises de parole ? Je vous en prie.

M. WAVRANT (FO).- Merci. Pour la DSSGR, on observe un passage de 16 à 17 postes. Mais la question que l'on se pose est pourquoi un DG pour cette direction, alors qu'un directeur faisait très bien l'affaire. Les domaines d'intervention de cette direction sont très, voire trop hétéroclites, et n'engendrent pas une homogénéité de l'action régionale.

S'y côtoient des responsables en prévention et sécurité au travail, domaine qui relève dans certaines collectivités de la RH, des responsables de sécurité informatique, qui relève de la DSI parfois, et un responsable sécurité dans les transports, domaine des transports, censé couvrir ce domaine pour tout le territoire.

Pour Force Ouvrière, cette direction n'a pas ou plus véritablement de cohérence dans sa forme actuelle et devrait être réinterrogée dans son articulation, le tout en associant les organisations syndicales. Merci.

Mme PEUCELLE.- Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Sur ce rapport, en plus de ce qui a été dit au titre de l'intersyndicale, on a évoqué un certain nombre de choses lors de la préparation en CT, et il est utile de le ré-évoquer.

Si on met de côté le fait que les postes sont déjà parus, l'exercice intellectuel qui aurait été satisfaisant pour la collectivité de notre point de vue, c'était de faire une mission de préfiguration d'un pôle de gestion des risques. Il y a un hiatus dans le descriptif d'un pôle, qui avait visé à être compétent sur l'ensemble du périmètre de prévalence de la Région, alors même que cela n'est finalement pas le cas. La question de la gestion des risques se retrouve dans d'autres entités, notamment dans le pôle de Mme GAIFFE, que je n'ai plus en tête exactement.

Pour la CGT, et pour les autres organisations syndicales je pense, il aurait été plus intéressant, voire intelligent, de mener une réflexion en termes de préfiguration d'un pôle de gestion des risques, puisqu'il ne faut pas confondre vitesse et précipitation. Maintenant, la vie est un éternel recommencement. La question est : est-ce qu'une lettre de mission va être donnée à ce DGA pour mener cette préfiguration ou est-ce que l'on va rester sur une montée en grade du responsable et en rester là ?

Est-ce qu'à ce DGA va être donnée une feuille de route pour qu'il soit sur une logique de préfiguration de ce pôle à la hauteur de la gestion des risques de la collectivité ? Je ne sais pas s'il a été recruté.

Mme PEUCELLE.- Je vais donner la parole à M. VERCRUYSSSE.

M. VERCRUYSSSE.- Sur ce pôle et ce poste de DGA, l'objectif est effectivement de tenir compte de la crise que l'on a vécue. On a parlé lors des débats précédents de l'actualisation du PCA. L'idée est de tenir compte de tout cela.

Effectivement, il y a un périmètre immédiat, qui est la Direction Sécurité à proprement parler, qui existe et qui est sans directeur depuis presque le début de sa création. C'est la ressource initiale. Dans mon esprit en tous les cas, je pense que c'est lié à cette mission de meilleure préparation à la gestion de nos différentes crises, quelles qu'elles soient. Le périmètre a vocation à s'étoffer en fonction de l'approche et des leçons qui seront tirées.

Ce pôle aura vocation à avoir un périmètre qui va varier dans le futur compte tenu de tout cela. Au moins pour démarrer, il a une ressource immédiate qui est un périmètre déjà délimité en soi.

Mme PEUCELLE.- Merci. Il n'y a plus de prise de parole, nous passons au vote.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Des personnes sont parties, j'aimerais bien que l'on puisse faire le décompte précisément. La CFDT a 4 voix, la CGT a 5 voix, la FA a une seule voix, de même que pour UNSA, FO et SUD. Cela fait 13 voix.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3 ¹	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR							
CONTRE	5	4	1	1	1	1	13
ABSTENTION							
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 13
Avis défavorable à l'unanimité

Mme PEUCELLE.- on note que les explications de vote ont été faites en préalable.

II-11 – Direction générale des services – Création d'un Directeur Général Adjoint « Plan de relance »

Mme PEUCELLE.- Je vous donne la parole.

Mme GROUSSON (CFDT).- Sur le poste de DGA suivant, il aurait été nécessaire de décrire de façon plus détaillée les axes du plan de relance. Il y a 5 petites lignes qui présentent l'ensemble d'un contenu qui doit être quand même relativement ambitieux. C'est une création d'une DGA sans pôle et, la délégation de cette DGA empiète essentiellement sur celle du DGA Soutien au travail.

Ce plan de relance justifierait plutôt la création d'une mission et d'un poste de directeur de mission qui serait rattaché au DGS. Le poste de DGA est déjà publié depuis juillet donc, comme pour la création de poste précédente, notre avis est sollicité purement pour la forme.

Il y a la création d'un poste d'assistante de direction mutualisé entre deux DGA. J'ai bien peur pour elle, qu'elle reçoive des commandes urgentes, comme les DGA ont l'habitude d'en passer, respectivement des deux DGA. Je ne sais pas comment elle va pouvoir le gérer.

Notre avis sera défavorable au titre de l'intersyndicale.

Mme PEUCELLE.- Merci beaucoup. Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole ? Allez-y, Monsieur.

M. WAVRANT (FO).- Merci. Pour la création du poste de DGA plan de relance, on observe un passage de 5 à 6 postes, ce qui est positif. Toutefois, la création d'un DGA plan de relance est un signal fort, mais un DGA est normalement aussi un expert mais aussi un manager de haut niveau, qui n'aura en pratique aucun agent à manager directement, si ce n'est 1/2 ETP de secrétariat, pour des émoluments du niveau d'un administrateur.

On aurait pu imaginer que le DGS ait besoin d'un adjoint, mais en l'occurrence ce DGA serait dévolu spécifiquement et uniquement au plan de relance et non intégré aux directions opérationnelles dédiées. Cela nous interpelle.

¹ Suite aux départs de deux membres, un seul titulaire pour FA prend part aux votes

Pour Force Ouvrière, cette création risque fort d'engendrer des confusions de rôle et de missions, et des chevauchements entre les différents acteurs régionaux dédiés. C'est la raison pour laquelle nous aurons un avis défavorable. Merci.

Mme PEUCELLE.- Il n'y a plus de questions ? Monsieur DECROCK ?

M. DECROCK (CGT).- Si on met de côté le fait d'avoir voulu limiter l'illégalité de la chose en le faisant passer en CT aujourd'hui et s'il était uniquement question d'asseoir la légitimité de l'intervenant, cela pouvait alors se faire par la mise en place d'une mission transversale auprès du directeur général des services. Ce qui aurait évité d'avoir cette confusion entre un DGA Soutien au travail et ce DGA plan de relance. Comme l'a dit très justement Françoise GROUSSON, beaucoup de directions de ce pôle sont mobilisées dans le cadre de la relance.

Un autre élément par rapport à la notion de mission, c'est que la relance s'est inscrite dans le temps. La relance, c'est que l'on remet un système productif ou un système de prestations de service sur les rails. C'est inscrit dans le temps, et, espérons-le, dans un temps rapproché. C'était véritablement dans la boîte à outils institutionnelle une mission qu'il eût fallu mettre en place.

C'est un constat de désappointement de cette situation, et de se dire que l'on rate le coche d'une lisibilité de l'organigramme des services par la même occasion. On se retrouve avec un DGA alors que l'on aurait pu donner cette même légitimité d'une autre manière, plus lisible, à travers une mission. On ne demande rien parce qu'il n'y a rien à demander, mais on fait part de notre lecture des choses.

Mme PEUCELLE.- Je vais me permettre de répondre. Si on avait prévu le virus il y a un moment, on n'aurait pas été face à cette pandémie, vous êtes d'accord avec moi. Si on avait fait une mission, cela n'aurait pas été éternel, donc c'était la même chose. Aujourd'hui, je trouve que ce que propose le DGS, la Région, est très bien. Des missions ne durent pas, tandis qu'avoir un service est beaucoup plus positif.

M. DECROCK (CGT).- La relance, en termes économiques...

Mme PEUCELLE.- La relance peut durer, on ne le sait pas aujourd'hui.

Allez-y, Monsieur BABUT.

M. BABUT (SUD).- Je vais compléter l'état du désappointement de l'intersyndicale. Nous sommes bien dans une relance qui suit la crise, comme on l'a dit. D'abord, contrairement à ce qui a été écrit dans le rapport, tout n'était pas à l'arrêt.

Nous avons continué à faire tourner un certain nombre de commerces. La vraie question que nous pose la crise, c'est : dans quelle mesure le territoire régional a-t-il été résilient ou non ? Avant de parler de relance, il s'agirait de poser cette analyse, parce qu'elle n'est pas forcément faite, elle n'est pas forcément partagée, elle n'est pas forcément répartie entre les différents acteurs du territoire, notamment entre les différentes collectivités.

C'est le premier statut avant de se demander quelle relance faire. On a bien compris que la relance était plutôt pour soutenir le capital que pour soutenir le prolétariat. Néanmoins, en ce qui concerne la méthode, ce qui nous désappointe une fois de plus est que l'on va « plaquer des emplâtres sur des jambes de bois ».

C'est une mission qui est dérisoire en termes d'ampleur au regard des enjeux, notamment de mise en transversalité de politiques, qui, aujourd'hui, sont pensées encore trop souvent comme des chapelles ou des cathédrales, plutôt fragiles que solides et articulées.

Mme PEUCELLE.- Je vais vous répondre à mon niveau, puis je passerai la parole à M. VERCRUYSSSE. Je pense que la relance est pour tout le monde. Il ne faut pas penser qu'elle n'est faite que pour le capital. On a tous besoin que la France soit relancée, que l'on travaille tous. C'est très important. Si les commerces ne sont pas relancés, si les entreprises ne relancent pas, on ne va pas se retrouver dans le mur parce que certains ne le seront pas, mais il faut penser à tous. C'est très important.

Je vous en prie, Monsieur DEMEULEMEESTER.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Ici, nous ne sommes dans le cadre ni de l'affichage politique ni de la définition des priorités politiques. Il ne faut pas se tromper de débat. On est sur la question de l'organisation des services. Or, outre ce qui a été dit sur le côté limité dans le temps qui aurait justifié la mission, on a bien un risque. Je relis bien que le DGA s'appuiera sur l'ensemble des services de la Région, ce qui explique qu'aucun service n'est directement rattaché à son autorité hiérarchique. En matière d'organisation, il y a des risques de bug importants, parce qu'avec une possibilité de hiérarchie qui se télescope potentiellement, sans forcément avoir une visibilité sur les charges de travail et la hiérarchisation des priorités. C'est aussi sur ce point que l'on vous alerte.

M. VERCRUYSSSE.- En complément et très rapidement, d'abord sur la question de la durée et pour répondre à la question de M. DECROCK. Je rappelle que les DGA comme les DGS ont une durée limitée, et que cette durée fera que la question se reposera au mois de mars, quelle que soit l'issue. L'organisation peut perdurer, mais cela veut aussi dire que la question plus globalement se repose dans les 6 mois qui suivent le mois de mars. C'est le premier point.

Sur le deuxième, sur l'opportunité d'un poste de DGA, j'entends les aspects de coordination ou de chevauchement vis-à-vis des autres pôles. Je viendrai dire que c'est aussi un élément du projet d'administration de sortir du tuyau d'orgue et de jouer de la transversalité. Un certain nombre de pôles et de DGA ont déjà cette mission transversale. Quand on prend le Pôle Performance et proximité, et tout à l'heure on a vu Grégory SOPHYS avec la Direction des antennes proprement dite, c'est une direction qui ne peut fonctionner que si elle s'appuie fortement, et indirectement dans l'autre sens, avec les directions métiers, compte tenu des différents dispositifs et des aides mises en œuvre. Il y a un partage cohérent. L'important est d'avoir cet élément de coordination.

Il y a toutefois un élément qui est important, notamment dans le cadre de ce plan de relance. Je n'entrerai pas dans le fond du plan de relance, qui est lui un choix politique, et vous avez raison de resituer la chose. Le point, c'est la relation à l'extérieur. Le titulaire du poste a aussi vocation à être l'interlocuteur des acteurs extérieurs de ce plan. Ce plan de relance ne repose pas que sur des services de la Région. Il s'appuie sur d'autres acteurs, tels que les chambres de commerce, tels que les agences type ADEME et autres, et le positionnement de DGA lui assure aussi une autorité en tant qu'incarnation de ce plan de relance au nom de la Région, beaucoup plus facilement que ne l'incarnerait un directeur de projet ou un chargé de mission. Cela explique l'organisation proposée, qui est, on l'espère tous, temporaire dans le temps compte tenu de la nature de cette mission.

Sur l'aspect de publication, j'entends le fait que le poste soit publié depuis fin juillet et qu'il ne vous soit soumis qu'aujourd'hui. Je me mets cependant dans le film inverse où l'on aurait attendu ce CT pour publier ce poste, opérer le recrutement, etc. Nous serions au mois de mars, si je prends le calendrier. Pour le coup, le plan de relance ne peut pas attendre dans sa mise en œuvre.

M. DECROCK (CGT).- Je voudrais signaler que, le 13 mars, j'avais personnellement demandé à M. le Président de préciser son expression quand il disait que, pendant la crise sanitaire, les instances seraient réunies. J'avais demandé si c'était seulement le CHSCT ou si c'était aussi le CT. Le Président avait été très clair, il avait dit « l'ensemble des instances ». Ce n'est pas faute d'avoir demandé au niveau de la CGT qu'il y ait des CT pour traiter des questions. On a vu qu'il y avait eu des questions, comme l'aménagement des horaires à la DMPL, pour le bien du service public, qui est une question du Comité technique. S'il avait fallu réunir un CT pour traiter de la question d'un DGA relance, comme pour d'autres questions, c'était avec la pleine participation de l'intersyndicale en tout cas, mais je suis persuadé de toutes les organisations syndicales.

Mme PEUCELLE.- Merci, Monsieur DECROCK. Y a-t-il d'autres personnes qui demandent la parole ?

M. BABUT (SUD).- J'aurais un petit commentaire. En dehors de toute idéologie, par rapport à ce qui est répondu aux remarques que l'on a faites sur la pertinence de ce poste, avant la fusion des régions et le changement de mandature, cette préoccupation de relance s'appelait le développement durable.

Mme PEUCELLE.- Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR							
CONTRE	5	4	1	1	1	1	13
ABSTENTION							
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 13

Avis défavorable à l'unanimité

Explications de vote :

L'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et SUD) : « *Sur le poste de DGA suivant, il aurait été nécessaire de décrire de façon plus détaillé les axes du plan de relance. Il y a 5 petites lignes qui présentent l'ensemble d'un contenu qui doit être quand même relativement ambitieux. C'est une création d'une DGA sans pôle et, la délégation de cette DGA empiète sur celle du DGA soutien au travail.*

Ce plan de relance justifierait plutôt la création d'une mission et d'un poste de directeur de mission qui serait rattaché au DGS. Le poste de DGA est déjà publié en juillet donc, comme pour la création de poste précédente, l'avis de l'intersyndicale est sollicité purement pour la forme. »

FO : « *Passage de 5 à 6 postes*

La création d'un DGA plan de relance est un signal fort, mais un DGA est certes (normalement) un expert mais aussi un manager de haut niveau, qui n'aura en pratique aucun agent à manager directement, si ce n'est ½ ETP de secrétariat, pour des émoluments du niveau d'un Administrateur.

On aurait pu imaginer que le DGS ait besoin d'un adjoint, mais en l'occurrence ce DGA serait dévolu spécifiquement et uniquement au plan de relance et non intégré aux directions opérationnelles dédiées. Cela nous interpelle.

Pour FO, cette création risque fort d'engendrer des confusions de rôle et de missions, des chevauchements entre les différents acteurs régionaux dédiés.

C'est la raison pour laquelle FO a un avis défavorable. »

IV – Questions inscrites à l'ordre du jour

Mme PEUCELLE.- Nous passons aux questions inscrites à l'ordre du jour. Nous avons beaucoup de réponses. Peut-on vous les envoyer ?

Mme GROUSSON (CFDT).- Non, ce n'est pas une question qui rentre dans la partie des questions diverses avec des réponses que vous apporteriez sur table. C'est une question qui est ajoutée à l'ordre du jour, donc qui est débattue.

Elle a été déposée au titre de l'intersyndicale et nous pensions qu'elle allait faire l'objet d'un envoi complémentaire, comme quand il y a une modification d'un rapport, par exemple à la suite de la préparation CT. J'étais un peu étonnée que l'ensemble des membres du CT ne reçoivent pas le texte de la question.

J'ai une deuxième remarque. Est-il prévu de remettre un exemplaire sur table aux membres du CT hors intersyndicale ? Sinon, comment procède-t-on ?

Mme DUMOULIN-LACOYE.- On avait prévu de vous donner les réponses à vos questions, et effectivement d'en débattre. Nous n'avons pas fait de rapport spécifique par rapport aux questions que vous nous avez transmises.

Mme GROUSSON (CFDT).- La question n'est pas une simple question avec un point d'interrogation. C'est bien un point ajouté à l'ordre du jour, qui a été rédigé par l'intersyndicale et envoyé par 10 membres représentants du personnel. Est-ce que l'intersyndicale, qui a déposé cette question, présente la question et ses arguments et vous y répondez ? Cela me semble plus logique que vous répondiez sur quelque chose qui a été écrit et dont l'ensemble des membres a connaissance.

M. WAVRANT (FO).- Nous concernant, parce qu'on ne fait pas partie de l'intersyndicale, nous n'avons pas connaissance de cette question jusqu'à maintenant. Il est un horaire particulièrement avancé, nous allons donc vous quitter. Merci.

Mme PEUCELLE.- D'accord, Monsieur.

Mme GROUSSON (CFDT).- Ce serait bien que vous ayez la question en version papier, j'aurais dû en amener.

La question était sur le télétravail, avec 3 points différents bien précis :

- La demande d'application des décisions prises par les élus et la demande de respect du règlement intérieur relatif au temps de travail des agents des services régionaux.
- La mise en place d'un groupe de travail sur le télétravail
- Le télétravail et les personnes à risque COVID.

Sur le premier point, le respect des modalités de mise en œuvre du télétravail :

Nous avons souhaité le mettre à l'ordre du jour parce que c'est un point qui a fait l'objet d'alertes régulières, pour lesquelles il n'y a pas eu de retours, en particulier vers les managers. C'est le télétravail par demi-journées, par exemple. L'intersyndicale a cité dans le début de la question écrite l'ensemble des textes sur lesquels elle s'appuie. Les textes cités prévoient un déploiement du télétravail au sein des services de la Région à raison de 3 jours maximum par semaine, avec une obligation minimum de présence de 2 jours, sauf dérogation pour raisons de santé. Aucune disposition n'interdit de demander d'exercer le travail en demi-journée. Ni dans les délibérations ni dans les décrets sur lesquels les délibérations s'appuient. Or, les demandes de demi-journée de télétravail déposées par des agents à mi-temps ou exerçant leur activité professionnelle sur 4,5 jours, donc formule 3, sont systématiquement refusées, sous prétexte que le travail ne pourrait pas s'exercer en demi-journées.

On ne demande pas que les agents puissent venir en présentiel le matin et télétravailler l'après-midi, pas du tout. On demande que les agents qui travaillent 2,5 jours à mi-temps ou les agents qui travaillent 4,5 jours puissent exercer leurs demi-journées en télétravail.

Ces demandes répondent cependant à deux des objectifs fixés dans le rapport pour avis du CT du 28 mai 2018, qui a instauré le télétravail à la Région : « amélioration des conditions de travail en agissant sur les facteurs de stress et de fatigue induits par les transports », et « contribution à la maîtrise du réchauffement climatique et de diminution des gaz à effets de serre ».

Il est donc demandé, qu'en application des décisions relatives à la mise en œuvre du télétravail par les élus, ces demandes soient examinées selon la procédure prévue.

Toujours sur ce point, je reviens sur les demandes de congés et sur le télétravail. On a fait remonter auprès de la DRH le fait que des agents se voient refuser des demandes de demi-journées de congés pendant leur période de télétravail. Or, il est précisé dans les annexes aux délibérations relatives au télétravail que « l'agent en télétravail s'inscrit dans le cadre de gestion du temps adopté par la collectivité et décliné dans le règlement intérieur relatif au temps de travail des services régionaux ».

Celui-ci permet aux agents de demander des congés par demi-journées et le temps en télétravail est considéré comme un temps de travail normal. On doit donc pouvoir poser des demi-journées pendant le télétravail.

Il est donc demandé que les dispositions du règlement intérieur relatif au temps de travail des agents de services régionaux soient respectées et qu'un rappel en ce sens soit fait aux encadrants qui ne l'appliquent pas.

Sur le deuxième point : la mise en place d'un groupe de travail :

La période de confinement puis de déconfinement progressif a accéléré le déploiement du télétravail dans les services de la Région. Dans ce contexte compliqué, les services de la Région ont été efficaces, tant pour l'équipement des agents en matériel de télétravail, je l'ai signalé tout à l'heure, c'est la DSI, que pour le suivi des dossiers et la continuité de l'activité.

Des agents ont expérimenté le télétravail pendant cette période et on fait des demandes de télétravail pour le retour à la normale. Les managers ont pu mettre en place des modes d'organisation, de communication, de *reporting* et d'animation d'équipe. Ainsi, force est de constater que les services de la Région ont continué à fonctionner.

Au regard de la situation sanitaire, le télétravail prend une place de plus en plus grande, mais le déploiement de ce mode de travail nécessite une vraie réflexion en matière organisationnelle, pour éviter que les agents ne se désocialisent et afin qu'une cohésion d'équipe soit préservée, notamment avec les agents en présentiel.

Il est donc demandé la mise en place d'un groupe de travail pour évaluer le fonctionnement de ces derniers mois, capitaliser sur le retour d'expérience, repérer les difficultés, discuter des ajustements nécessaires ou de nouveaux modes d'organisation. C'était le point sur la mise en place d'un groupe de travail.

Sur le troisième point, il y a un point plus particulier sur le télétravail et sur la situation sanitaire actuelle :

La ministre du Travail, Élisabeth BORNE, recommande aux entreprises de privilégier le télétravail pour protéger les salariés.

Les agents régionaux considérés comme fragiles vis-à-vis du COVID-19 ont pu exercer leur activité professionnelle en télétravail jusqu'au 31 août dernier. Il serait regrettable que la Fonction publique, et notre collectivité tout particulièrement, se retrouvent à être moins soucieuses de la santé des agents que le secteur privé.

Le décret 2020-524 prévoit que les agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient puissent exercer leur activité en télétravail. Les délibérations 2019.00366 et 2019.01982 le prévoient également, appliquant une possibilité laissée par le décret 2016-151.

Il est donc demandé que ces dispositions soient appliquées pour protéger les personnes fragiles vis-à-vis du COVID-19.

Pourquoi demande-t-on cela ? Vous allez me répondre qu'il y a la liste du Haut Conseil de la santé publique ou les 3 jours de droit commun qui se pratiquent à la Région.

Alors pourquoi ? Simplement parce que les délibérations votées par les élus sur le télétravail permettent une souplesse que le décret sur le COVID ne permet pas. En effet, ces délibérations sur le télétravail permettent la prise en compte de pathologies qui ne sont pas prises en compte par la liste du HCSP, Haut Conseil de la santé publique. Cette liste a été restreinte, elle était déjà incomplète au mois de mars. Pour donner un exemple à ceux qui ne seraient pas convaincus, les maladies auto-immunes comme la sclérose en plaques ou la maladie de Crohn ne sont pas prises en compte et n'étaient pas prises en compte en mars, alors que les médecins hésitent en ce moment à donner certains traitements immunodépresseurs qui atténuent les phases inflammatoires et aident à supporter la douleur et la fatigue.

Je vous demande d'appliquer et d'utiliser cette disposition de dérogation aux 3 jours pour protéger des agents qui ne font pas partie de la liste. Il serait quand même dommage que, après une alerte en CT et une proposition d'application plus souple grâce au décret sur le télétravail, des agents qui peuvent être considérés comme fragiles en pâtissent et attrapent

le COVID-19 avec des conséquences que l'on peut imaginer quand on a déjà ce type de maladie.

Mme DUMOULIN-LACOYE. - Au niveau de la forme, toutes nos excuses. Nous avons bien préparé sur le fond le dossier et les réponses, mais nous nous étions moins focalisés sur la question de la forme. Nous serons beaucoup plus vigilants par la suite. Effectivement, on est bien sur un rapport inscrit à l'ordre du jour.

De façon générale sur le télétravail, on va lancer une étude sur un retour d'expérience de ce qu'il s'est passé pendant la gestion de la crise. Plusieurs choses vont être employées. D'une part, il y a le séminaire des directeurs le 22 septembre, qui permettra au niveau de chaque direction, puis de façon collective, de faire un bilan sur les modalités de travail, sur le management à distance, sur le télétravail. Cela nous permettra d'avoir un premier retour d'expérience sur la façon dont s'est passée la crise et ce que l'on en retire.

Ensuite, on va faire appel à un projet collectif de l'INET pour nous permettre d'avoir une extériorité sur le bilan à en tirer avec un groupe pluridisciplinaire, puisqu'il n'y aura pas que des administrateurs mais aussi des ingénieurs en chef et des conservateurs. C'est vrai que, parfois, on a un peu « la tête dans le guidon » sur cette gestion de crise, en tout cas on l'a beaucoup vécu comme cela. Il fallait aller très vite. M. BERNARD parlait tout à l'heure de simplification. Certes, il y a eu un resserrement des circuits décisionnels. En tout cas, nous avons besoin d'y voir clair et de nous poser pour en tirer les leçons sur le télétravail. Nous avons été sur un télétravail généralisé contraint, d'accord. Qu'est-ce que l'on en tire ? Est-ce un mode de travail viable ? On sait bien que l'on était en mode dégradé et dans la surcharge de travail, voire pour certains la sous-charge de travail, mais il y a un vrai sujet. Quelles sont les conditions de réussite du télétravail ? Bref, il faut avoir une extériorité.

Le deuxième axe de l'étude est sur le management. On voit bien que le positionnement des managers a été très différent. Cela a instauré du management par la confiance, pour lequel les managers sont plus ou moins bien préparés, même si on faisait des formations sur le télétravail. Certains ne les avaient pas faites et ont dû, sur le tas, manager la relation à leur équipe. On remarque effectivement, à l'issue du COVID, que l'on est aussi sur un management où la circulation de l'information, sa diffusion et ses jalons, ne doivent pas être ratés. Il y a une réorientation du positionnement du manager.

Voilà ce que l'on a demandé à l'INET. Surtout, l'idée est d'avoir ce regard très extérieur. On va leur demander d'avoir un *benchmark* avec les autres collectivités, notamment régionales. Cela me semble important, d'autant plus que la Région est une « jeune collectivité », on sort à peine d'une fusion. C'est important de maintenir, voire parfois de continuer à construire, des collectifs de travail et de les affermir. Voilà en tout cas sur le cadre général du télétravail.

Par rapport à cette demande d'avoir un télétravail par demi-journée, j'entends que cela ne concernerait que certaines formules. Il y a évidemment des objectifs de développement durable, de réduction des gaz à effet de serre, et moins de fatigue. Si on prend une fois sa voiture dans la journée et si l'après-midi on est en télétravail, l'impact collatéral est moins flagrant. C'est la raison pour laquelle on le comprend parfaitement, et cela pourrait effectivement faciliter la modalité, mais c'est à intégrer dans cette réflexion du télétravail : comment l'aménager, comment améliorer notre dispositif. Dans cette étude, on parlera aussi du droit à la déconnexion, qui est corrélé à cela.

Sur la demande de congés télétravail, on ne comprend pas bien, on l'avait déjà dit. On peut très bien poser une journée ou une demi-journée pendant son jour de télétravail. Ce que l'on propose, c'est plutôt de nous faire remonter les situations individuelles pour que l'on puisse interpeller la hiérarchie par rapport à ce droit. Le télétravail, c'est du travail. Effectivement, on peut profiter pour en refaire un rappel.

Enfin, sur la dernière question, vous avez vu que l'on a communiqué sur intranet les deux catégories de pathologies. C'est le cadre, l'état de droit. Cela dit, la délibération sur le télétravail, le télétravail sur prescription médicale, évidemment qu'il est toujours possible. Souvent, il y a une demande du médecin traitant, et cela passe ensuite au niveau du service de prévention, du service santé. J'ai envie de dire que les deux choses ne se percutent pas. On a le cadre de la gestion du COVID, les hautes autorités médicales ont identifié des personnes à risque, avec des risques surélevés, pour qui le télétravail sera facilité ou avec des aménagements. On est vraiment sur quelque chose de très conjoncturel à cette épidémie et à cette notion de population à risque par rapport à la COVID.

Cela étant, il y a d'autres situations où la pathologie est telle que le télétravail devient un aménagement, COVID ou non. On en a, ce n'est pas non plus pléthore, c'est dûment validé par les médecins, mais ce dispositif d'aménagement du travail par le télétravail est toujours possible. Pour nous, ce sont vraiment deux choses, parallèles peut-être, mais en tout cas qui existent.

Mme PEUCELLE.- Madame, allez-y.

Mme EL GHARIB (CGT).- Je voulais revenir en complément, sur les personnes à risque. Le personnel à risque au niveau des agents des sièges a le télétravail. Pour les agents des lycées, beaucoup sont à risque. On a tous repris au 1^{er} septembre, pour certains même avant. La problématique est qu'au niveau d'intranet il est bien indiqué que l'on peut avoir les EPI, masques jetables, etc., sauf que les chefs d'équipes ou même les proviseurs n'ont pas cette information. Nous n'avons pas forcément le bon équipement et on ne peut pas l'avoir.

Dans les lycées, on est plus en contact, il y a les enseignants, les élèves, et les personnes ne respectent pas toutes le port du masque.

Il y a eu des réceptions de rentrée dans les établissements. Il y a plein de choses qui ne sont pas cohérentes. Tous les agents ont repris le 1^{er} dans les lycées, et nous n'avons pas de télétravail. Il faudrait voir ce que l'on peut faire pour eux.

Mme PEUCELLE.- M. SORANO n'est pas là, mais nous allons lui remonter l'information et allons vérifier, je pense.

Mme EL GHARIB (CGT).- Nous avons eu des buffets avec des chips sur les tables.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- La difficulté de la gestion de ce dossier, c'est que l'on vit à nouveau ce que l'on a vécu en mars. On a des informations de l'État au compte-gouttes, très tardivement. Au 1^{er} septembre, rien n'était stabilisé. On communique à partir du moment où on a des choses viables. En l'occurrence, quand on a communiqué sur l'intranet, c'est parce qu'on avait les informations.

C'est vrai que l'on attendait les CHSCT de jeudi pour faire une communication services mais aussi lycées. Cela dit, on peut anticiper la communication. On a mis en place un *process* avec le Pôle Supports techniques, notamment sur l'attribution des masques chirurgicaux.

Mme EL GHARIB (CGT).- Le problème, c'est qu'il n'y a pas le quota dans les établissements non plus, avec toutes les suppléances et autres. Je peux donner mon exemple. Depuis le début du confinement ou du déconfinement, je n'ai pas été dotée d'un seul masque de la Région par mon établissement parce qu'il n'y en avait pas assez. Même à ma reprise, j'ai utilisé mes masques personnels. Mon responsable d'équipe m'a demandé si cela ne me dérangeait pas, parce qu'il n'en avait pas assez. Ce n'est pas normal. J'ai laissé passer. Je suis remplacée dans mon établissement par des contractuels, donc j'estime que je peux leur fournir les miens, mais les contractuels n'ont pas les mêmes salaires, donc on fait des choix. Ce n'est pas normal.

Mme PEUCELLE.- D'accord. Cela va être vérifié. C'est vrai que, vous l'avez bien remarqué, les informations arrivent au compte-gouttes.

Monsieur SORANO, avez-vous entendu la discussion ?

Mme EL GHARIB (CGT).- Ce serait un plaisir de le répéter.

Mme PEUCELLE.- Allez-y, je vous donne la parole.

Mme EL GHARIB (CGT).- C'était pour les personnes à risque dans les établissements où nous ne sommes pas dotés du matériel adéquat. Toutes les personnes à risque ont repris au 1^{er} septembre. Les établissements ne sont pas dotés et n'ont pas l'information que les personnes à risque peuvent n'avoir que des masques jetables. Ils les utilisent en priorité pour la cuisine. Il faudrait aussi éviter d'utiliser le personnel de Région pour servir des pots aux enseignants, surtout quand il y a des chips.

M. SORANO.- Le message a été passé sur les deux aspects. Pour les pots de fin d'année, les départs à la retraite, etc., on avait passé des consignes pour que ce soit extrêmement limité.

Concernant les masques, lorsqu'il a fallu distribuer des masques aux lycéens et distribuer la deuxième dotation aux agents régionaux à la rentrée, on avait précisé cet aspect dans le message que j'ai encore envoyé fin août.

Je vais le faire préciser pour ces masques spécifiquement. Je vais me mettre en rapport avec ma collègue DRH pour adapter le message.

Mme EL GHARIB (CGT).- Est-ce que l'on peut faire facilement le lien avec les personnes placées en ASA, donc qui sont à risque, et leur fournir l'équipement personnellement, pour que ce soit nommé ?

Mme PEUCELLE.- Vous avez demandé la parole, Madame SEGHIR.

Mme SEGHIR (CGT).- Je voulais rebondir sur cela. Les personnes qui étaient placées en ASA sont identifiées et identifiables. Pourquoi ne pas avoir fait une communication spécifique à ces agents, ou même aux lycées en question ? Vous pourriez leur dire « attention, ces agents étaient placés en ASA, une attention particulière doit leur être portée ». Nous sommes agents de Région, donc c'était vraiment à notre employeur, la Région, de nous identifier et de demander aux établissements de faire particulièrement attention à ces personnes.

M. VERCRUYSSSE.- En même temps, ces établissements sont au courant. On a eu 1 000 agents en ASA de ce type depuis le début de la reprise, ils ne les découvrent pas maintenant, ils savent qui ils sont. Les dotations sont faites au besoin, dans le cas où il y aurait des évolutions d'effectifs du fait d'agents de remplacement qui peuvent arriver. Les établissements responsables sont tenus de nous appeler et on complète. Je pense que, là encore, on a quelques dérives, malheureusement.

Mme PEUCELLE.- Merci beaucoup. Je vous en prie, Madame.

Mme GUILVERT (CFDT).- Je rebondis sur le sujet des masques et des agents à risque. À Hazebrouck, la semaine dernière, on disait encore à un agent en fragilité qu'elle avait toujours quelque chose à réclamer quand elle venait chercher les masques, qu'elle n'était pas personnel d'État, donc que l'établissement ne devait pas lui en fournir. C'est quand même un problème. On est début septembre, la communication passe fin août et ce n'est toujours pas appliqué.

Mme PEUCELLE.- Nous allons terminer par M. DECROCK.

M. DECROCK (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Sur la question inscrite à l'ordre du jour à la demande de l'intersyndicale, va-t-on avoir quelque chose d'écrit ?

(M. VERCRUYSSSE acquiesce.)

M. DECROCK (CGT).- Concrètement, sur le télétravail par demi-journées, j'ai compris que c'était dans une réflexion, mais quel est horizon pour la mise en œuvre ? Je pense que les agents doivent bientôt faire la demande pour le télétravail pour l'année prochaine.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Comme je le disais pour la question de la demi-journée, rien n'est indiqué réglementairement, c'est donc une évolution du dispositif. Nous souhaitons avoir une vision globale des évolutions possibles sur ce dispositif de télétravail. C'est la raison pour laquelle on n'y répond pas aujourd'hui, mais on va étudier la question dans le cadre du projet collectif de l'INET où l'on va étudier différentes mesures d'amélioration du dispositif. On aura un rendu des travaux avant la fin de l'année. Évidemment, ces travaux vous seront soumis dans le cadre de la concertation.

Pour l'instant, on suspend la décision et on intègre la réflexion à cette étude beaucoup plus générale sur le télétravail.

Mme GROUSSON (CFDT).- Comme c'est une question qui est à l'ordre du jour, il doit y avoir un vote je suppose ?

(Mme DUMOULIN-LACOYE acquiesce.)

Mme GROUSSON (CFDT).- J'ai un deuxième point sur la demi-journée telle qu'elle est présentée dans les questions. D'abord, rien dans le règlement et dans les délibérations actuelles n'interdit de demander des demi-journées de télétravail. Elles peuvent être accordées ou non par le management en fonction de son organisation. En l'occurrence, l'idée n'était même pas de permettre aux agents de venir une demi-journée en présentiel et une demi-journée en télétravail dans la même journée, parce que cela ne diminue pas l'empreinte carbone s'il ne rentre pas chez lui pour déjeuner. C'était simplement l'application du règlement de la délibération sur le télétravail, qui n'interdit pas la prise de demi-journée de télétravail, au moins pour les personnes qui sont en formule 4,5 jours et celles qui sont à mi-temps.

C'est tout. Il n'y a pas besoin d'une réflexion énorme, c'est l'application de la délibération. C'est ce que l'on demande.

Mme DUMOULIN-LACOYE.- La délibération ne l'interdit pas mais ne l'autorise pas non plus.

M. DECROCK (CGT).- Ce qui n'est pas interdit est autorisé.

M. BRUNON (CFDT).- Un certain nombre de problèmes sont en train de se poser. Sur la troisième journée, des managers ont leur mot à dire, certains disent ne pas pouvoir l'accepter pour des problèmes d'équipes, etc. Cela leur appartient. En revanche, les agents qui demandent une troisième journée, au regard de la situation actuelle du COVID, se disent que c'est scandaleux. On dit qu'il faut favoriser le télétravail et on refuse la troisième journée.

Le manager dit « je ne peux pas l'accepter, parce que si je l'accepte, ce n'est pas pour le COVID ». Est-ce qu'il ne pourrait pas y avoir quelque chose de mis en place pour dire que, tant que l'on est en période COVID, si quelqu'un demande des journées de télétravail et que leur poste est télétravaillable, cela soit accepté ? L'idée est de ne pas être dans « je veux demander pour aujourd'hui », mais c'est refusé, logique, alors que dans la situation actuelle cela paraît paradoxal.

M. VERCROYSSSE.- D'abord, les mesures de télétravail ne sont pas accordées *ad vitam aeternam*. Je le rappelle assez régulièrement, on peut avoir des accords de télétravail et, à l'inverse, des refus, qui sont revus dans le temps. Je pense que c'est ce point qu'il faut voir. Je sais que certains cadres sont frileux sur les 3 jours, ce que l'on peut comprendre. En revanche, beaucoup s'imaginent que, parce qu'ils vont donner accord sur les 3 jours, ils vont être coincés sur le long terme. Pourtant, ce sont des choses qui peuvent être revues, ce n'est pas un droit acquis en tant que tel.

Maintenant, je n'irai pas jusqu'à dire que, parce qu'on le demande, on y a droit. On a appris beaucoup de choses là-dessus pendant la période de confinement. Certains cadres sont devenus plus favorables au télétravail qu'ils ne l'étaient avant cette période. Malgré tout, le télétravail ne doit pas être la dominante.

Je pense en particulier à des agents qui cumulent du temps partiel, du télétravail, où, si on fait un peu le cumul des choses, on peut arriver à des agents que l'on ne voit pas.

Il y a aussi l'aspect collectif, qui est compliqué à gérer. Je pense qu'il y a nécessité d'avoir des moments de collectif. Lorsque l'on est sur 3 jours, et tout le monde ne les prend pas au même moment, c'est très compliqué. On sait aussi que ce collectif est un sujet en soi dans notre collectivité. Il doit être encore renforcé. Pour le coup, cela peut être un élément de dissociation de ce collectif.

C'est pour cela que je ne suis pas favorable à une donnée « parce que c'est demandé, c'est accordé parce qu'il y a la période ». Je pense qu'il faut demeurer dans l'appréciation au cas par cas. En revanche, ce qui me semble important est de dire que ce télétravail doit être vu au moment des demandes dans le contexte aujourd'hui et que l'accord d'un télétravail ne veut pas dire que c'est un accord pour longtemps. Ce sera l'un de mes messages lors du séminaire de direction de la semaine prochaine.

Je pense qu'il faut laisser l'appréciation à l'ensemble des encadrants là-dessus, sur leur fonctionnement, lié à cette période, qui est variable et qui va l'être encore quelque temps. Leur fonctionnement devra aussi se réajuster au moment où, on l'espère tous, on reviendra à des configurations plus classiques.

Mme PEUCELLE.- Je suis tout à fait d'accord avec le DGS. Je trouve que 3 jours de télétravail, c'est beaucoup. Il ne faut absolument pas se désocialiser. C'est quand même très important de rester en contact avec les collègues, pour vous, pour nous, pour tout le monde.

M. BRUNON (CFDT).- Je suis très heureux de vous l'entendre dire. En juillet 2019, cela a été la plupart de nos interventions quand on nous a interrogés sur cette troisième journée. Il faut prendre le temps, ce n'est pas forcément la panacée, il y a le risque de désocialisation. Des personnes font du télétravail parce qu'elles sont en mal-être, mais ce n'est pas parce qu'elles sont en télétravail que cela va les aider.

On est parti dans la troisième journée, mais on voit que ce que n'est pas simple et que l'on aurait peut-être dû donner un peu plus de temps au temps.

Mme PEUCELLE.- Je suis d'accord.

M. DECROCK (CGT).- Sur l'argument « ce n'est pas dans la délibération, ce n'est pas autorisé », on s'inscrit en faux. Il y a un principe dans le fonctionnement de l'administration et des collectivités qui dit que ce qui n'est pas interdit est autorisé.

Qu'est-ce qui empêche, en l'espèce, la possibilité d'être en télétravail sur la demi-journée ? Je me rappelle que la CGT était intervenue spécifiquement sur ce point lors du passage du règlement temps de travail. La question est évidente, comme cela a été dit, sur l'amélioration des conditions de travail et par rapport à la maîtrise du réchauffement climatique.

Il y a une lacune dans la manière dont c'est rédigé. Vous vouliez l'éviter, mais vous n'avez aucune base opposable formelle par rapport à cela, si ce n'est une position de principe.

M. VERCROYSSSE.- Sur ce point, le rapport en question parle de jours, pas de demi-journées.

Mme GROUSSON (CFDT).- Le seul rapport, c'est celui sur le bilan et la proposition de passage à 3 jours. Le premier n'est pas annexé à la délibération. Il était très ambigu. Ce qui est indiqué seulement dans la délibération, puisque l'on est passé à 3 jours, c'est « présence obligatoire de 2 jours sur son lieu de travail ». Vous parliez tout à l'heure du cumul du temps partiel et du télétravail. Celui qui est à temps partiel et en télétravail est aussi soumis, de toute façon, à la règle des 2 jours présentiels obligatoires. Quelqu'un qui est en mi-temps doit avoir 2 jours de présence, comme quelqu'un qui est à temps plein, s'il demande du télétravail.

La seule précision dans les délibérations successives qui sont passées, c'est celle-là. On est passé à 3 jours, ce sont 3 jours maximum, et présence minimum de 2 jours sur le lieu de travail. Rien n'est dit sur le mi-temps.

M. VERCROYSSSE.- Je vais vérifier. Il y a peut-être cette indication, mais il y a forcément, puisque c'est bien le principe, la demande de 1, 2 ou 3 jours. On ne dit pas simplement « vous êtes présents 2 jours ».

Mme GROUSSON (CFDT).- Vous regarderez dans la délibération.

M. DECROCK (CGT).- Quand on parle de jour, on parle aussi de date. Il faut peut-être l'entendre en termes de date, « jour » au contraire de « semaine ».

Mme PEUCELLE.- Écoutez, cela va être vérifié dans les services, on vous répondra très rapidement.

M. DECROCK (CGT).- Pour continuer mon propos, je n'ai pas entendu de réponse sur le point 2 de la question dans ce qu'a apporté Mme la DRH, sur la mise en place d'un groupe de travail. J'ai entendu parler de choses avec l'INET, peut-être avec d'autres intervenants, avec un séminaire des directeurs, mais je n'ai pas entendu de réponse par rapport à un groupe de travail avec les organisations syndicales.

M. VERCROYSSSE.- C'est en lien, il y aura bien un groupe de travail. De même que ce groupe de travail doit tenir compte des textes intervenus depuis lors sur le télétravail, sur les journées glissantes. Tout cela doit être intégré dans une nouvelle délibération relative au télétravail qui sera issue de ces travaux.

Mme PEUCELLE.- Merci beaucoup.

M. DECROCK (CGT).- On doit se revoir d'ici la fin de l'année, au prochain CT.

M. VERCROYSSSE.- Je ne peux pas vous le promettre pour le prochain CT puisqu'il est en novembre. De ce que Déborah DUMOULIN-LACOYE nous disait tout à l'heure, les travaux de l'INET se terminent aussi en novembre. On sera plutôt sur le CT suivant, mais on essaie en tous les cas de poser les bases d'ici la fin de l'année.

M. DECROCK (CGT).- Cela va-t-il être fait en concordance avec le calendrier des demandes de télétravail ? Si on obtient ce que l'on souhaite, il faut que cela puisse être actif pour 2021.

M. VERCROYSSSE.- Ce sera actif après la délibération correspondante de toute façon, mais pas avant, pas par anticipation.

M. DECROCK (CGT).- Je ne sais pas quand les agents sont appelés à demander le télétravail.

M. VERCROYSSSE.- Cela se fait au fil de l'eau. Il n'y a pas de périodes.

M. DECROCK (CGT).- D'accord, merci.

M. GOBAUX (FA).- Tant que l'on est sur le télétravail, j'aurais une demande d'évolution de l'outil. Sur Fœderis, on peut voir sa demande de télétravail, mais on ne peut pas voir à quel état elle en est. Est-ce qu'il n'est pas possible de faire évoluer légèrement l'outil pour au moins savoir où cela bloque, au cas où ?

Mme DUMOULIN-LACOYE.- Comme vous l'avez vu, vous allez de toute façon être conviés à un groupe de travail sur le nouvel outil.

Mme PIERDET-SOUVERAIN.- Ce qu'évoque Déborah, c'est le groupe de travail spécifique sur Tempo, le nouveau logiciel de suivi des temps. Votre demande est bien sur Fœderis, par rapport au suivi de l'évolution des demandes. Effectivement, quand on pose sa demande, on a juste la notification et on ne peut pas savoir où en est son traitement. Côté manager, on n'a pas forcément les alertes récurrentes pour valider.

Je ne saurais pas vous répondre tout de suite sur le fait de faire évoluer cela techniquement, mais je vais revoir cela avec les collègues. Effectivement, c'est un des points faibles de l'outil sur la partie télétravail.

Mme PEUCELLE.- Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	SUD 1	TOTAL
POUR	5	4		1		1	11
CONTRE							
ABSTENTION			1				1
NPPPV							

Collège des représentants du personnel : 12

Avis favorable

Explications de vote :

L'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et SUD) : « *Vote favorable de l'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et SUD) de l'argumentaire présenté ci-dessus.* »

FA : « *Nous nous abstenons étant donné le délai que l'on a eu pour étudier le sujet* »

Mme PEUCELLE.- C'est noté. Merci beaucoup à tous et bon retour.

La séance est levée à 15 heures 38.