



# **Procès-verbal**

## **Comité Technique**

Séance du 10 mars 2020

**Etaient présent.e.s :****Représentant.e.s de la Collectivité**

<b>Titulaires</b>	<b>Etat</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Etat</b>	<b>Voix délibérative</b>
Pierre CHERET	Présent	Dominique ASTIER	Absent	
Andréa BROUILLE	Excusée	Pascal CAVITTE	Absent	
Maurice-Claude DESHAYES	Présent	Muriel SABOURIN-BENELHADJ	Excusée	
Yasmina BOULTAM	Absente	Gisèle LAMARQUE	Excusée	
Francis WILSIUS	Présent	Laurence HARRIBEY	Absente	
Laurence MOTOMAN	Excusée	Mumine OZSOY	Présente (visio)	<b>X</b>
Pascale REQUENNA	Absente	Yves D'AMECOURT	Absent	
Eddie PUYJALON	Excusé	Martine MOGA	Absente	
Marie-Angélique LATOURNERIE	Absente	Hélène ESTRADÉ	Absente	
Hélène LAPORTE	Absente	Sandrine CHADOURNE	Absente	
François POUPARD	Présent	Ingrid PLOCOSTE	Absente	
Catherine HARDOUIN	Présente	Virginie TROUVE	Absente	
Isabelle JALLET	Présente	Sébastien SAUDINOS	Absent	
Philippe MITTET	Excusé	Cécile VERNHES-DAUBREE	Présente	<b>X</b>
Corinne GARMENDIA	Présente	Thierry CAGNON	Présent	<b>X</b>

**Représentant.e.s du personnel**

<b>Titulaires</b>	<b>Etat</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Etat</b>	<b>Voix délibérative</b>
Damien MONCASSIN (CGT)	Excusé	Marc BIRELOZE (CGT)	Présent	
Mylène MADELRIEUX (CGT)	Présente	Francine MONCOT (CGT)	Présente	
Eduardo BARZANA (CGT)	Absent	Pierre DESHERAUD (CGT)	Présent	<b>X</b>
Françoise PRIOU (CGT)	Présente	Lydie GAUDICHON (CGT)	Présente	<b>X</b>
Christophe NOUHAUD (FSU)	Présent	Jean DORTIGNACQ (FSU)	Présent	
Karine RODRIGUES (FSU)	Présente	Valérie LAINE (FSU)	Excusée	
Jérôme DEFRAIN-MEUNIER (FSU)	Présent (visio)	Catherine FICHEUX (FSU)	Excusée	
Amélie COHEN-LANGLAIS (UNSA)	Présente	Bruno VIGNES (UNSA)	Présent	
Alain LESCURE (UNSA)	Présent (visio)	Nathalie PERRIER (UNSA)	Absente	
Véronique DUBERNAT (UNSA)	Présente (visio)	Patrick DUCROT (UNSA)	Présent	
Caroline CHARRUYER (FA-FPT)	Excusée	Dorine BOURINEAU (FA-FPT)	Excusée	
Yves-Georges CHAINEAU (FA-FPT)	Présent	Laurent CHASSEPORT (FA-FPT)	Présent	<b>X</b>
Dominique VIVIEN (CFDT)	Excusée	Marilyn CADORET (CFDT)	Présente	<b>X</b>
Jean-François LOUINEAU (CFDT)	Présent	Stéphane ROUSSEL (CFDT)	Absent	
Laurent MARCHAT (FO)	Présent	Caroline BARTHE (FO)	Présente (visio)	

**Les expert.e.s présent.e.s** : Dominique RIVOIRE

***Rappel de l'ordre du jour :***

ADOPTION DU PROCES-VERBAL DU 28 JANVIER 2020.....	229
AMENDEMENTS DU REGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	30
RESULTATS DE LA DEUXIEME EDITION DU BAROMETRE SOCIAL.....	69
POINT SUR LA SITUATION DES REFERENTS JEUNESSE .....	76

À 10h30, Pierre CHERET ouvre la séance.

**M. LE PRESIDENT.** - J'ouvre la séance. Je voudrais vous proposer, au cas où Monsieur POUPARD serait un peu retardé, que l'on puisse traiter d'abord le résultat de la deuxième édition du baromètre social, avant l'aménagement du règlement du temps de travail. Je pense que c'est le sujet - je ne sous-estime pas le baromètre social - qui est à la fois le plus compliqué dans notre dialogue social et aussi un sujet qui a été porté de façon conjointe entre le Directeur Général des Services, qui a quand même une large responsabilité sur le sujet de la gestion des agents, et par moi-même.

Nous acterons le quorum dès que nous l'aurons et l'on passera aux points de l'ordre du jour formel que lorsque nous aurons le quorum mais nous pouvons déflorer un peu les choses de façon à être opérationnels le plus rapidement possible.

Madame GARMENDIA assurera le Secrétariat pour les représentants de la Collectivité. Le précédent Secrétaire adjoint était le Syndicat UNSA. Dans l'ordre que nous avons convenu, ce devrait être aujourd'hui, la CFDT. Donc, Monsieur LOUINEAU, pour la CFDT, c'est bon ?

Pas d'objections ?

Je vous remercie.

Y a-t-il des déclarations préalables ?

CGT, FSU, FA-FPT et CFDT.

**Mme MADELRIEUX (CGT).** - Concernant le RIFSEEP, des ATTEE, le décret 2020.182 est paru au Journal Officiel le 29 février dernier. Il concerne la mise en œuvre du RIFSEEP, entre autres, pour les ATTEE. L'entrée en vigueur est le 1<sup>er</sup> mars. La Collectivité envisage-t-elle une rétroactivité ? Et comment allez-vous la mettre en œuvre ?

**M. NOUHAUD (FSU).** - Comme chacun le sait, la France est devenue le cinquième pays dans le Monde le plus touché par la progression du nouveau coronavirus. Certes, le territoire néo-aquitain est encore relativement préservé, mais le virus circule et contamine chaque jour de nouvelles personnes. Le passage au stade épidémique est présenté par les Autorités publiques comme inéluctable, et nous ne sommes pas à l'abri d'une large diffusion de la maladie, comme c'est le cas aujourd'hui en Italie.

Les 8 300 agents de la Région, qu'ils soient au contact quotidien du public, comme dans les lycées, ou qu'ils travaillent au sein de grandes unités, comme dans les Services, sont fortement exposés. Les bulletins d'information et de sensibilisation qui sont diffusés depuis

quelques semaines auprès des agents, ne sont aujourd'hui plus suffisants, un véritable plan de prévention nous paraît nécessaire, et pour cela, un CHSCT Central ou des réunions de CHSCT locaux doivent, de notre point de vue, être convoqués pour en débattre. Ce plan de prévention pourrait prévoir notamment la mise à disposition de gels hydroalcooliques sur les sites de travail, de poubelles fermées, voire de masques chirurgicaux dans les lycées. L'entretien des locaux de travail pourrait être réorienté vers le nettoyage plus systématique des poignées de portes, des commandes d'ascenseurs, par exemple, ou de toutes les surfaces qui peuvent contribuer plus que d'autres à la diffusion du virus.

Les agents d'entretien dans les lycées sont aussi de par leur travail des acteurs de la lutte contre la circulation du virus. Leurs missions pourraient être ciblées vers le nettoyage des surfaces qui contribuent le plus à cette circulation ; je pensais aux portes là-aussi, aux toilettes dans les établissements scolaires.

Enfin, la question de l'adoption d'un plan de continuité d'activité se pose également. Afin de pouvoir permettre, si nécessaire, en fonction de l'évolution de la situation, à ce qu'un maximum d'agents puisse continuer à exercer leurs missions, par exemple, au moyen du télétravail. Je pense que si l'on veut être prêt au moment où si, effectivement la question se pose dans les prochains jours ou dans les prochaines semaines, il faut anticiper et peut-être prévoir concrètement un plan de continuité d'activité.

Nous voudrions également attirer l'attention de la Collectivité sur trois sujets d'actualité qui sont d'une toute autre nature. Le premier concerne le complément indemnitaire annuel. Des agents ont appris fin février, au détour d'une note de notre Directeur Général des Services, la mise en œuvre effective du CIA en 2020. Vous connaissez notre extrême méfiance, vis-à-vis du CIA qui est facteur d'inéquité et en tout cas, de concurrence entre les agents. Néanmoins, beaucoup d'agents espèrent au travers de ce complément indemnitaire une meilleure reconnaissance de leur engagement professionnel. Il nous paraît indispensable que des critères rigoureux d'attribution soient définis dans le cadre du dialogue social avec le barème correspondant ; c'est-à-dire que le décret qui ne prévoit que des maxima nous paraît notoirement insuffisant de ce point de vue-là, le tout en lien avec les entretiens professionnels annuels qui doivent se dérouler à partir de cette semaine. Ceci afin de ne pas reproduire l'opacité du volet "expérience professionnelle" de l'IFSE qui, semble-t-il, est en place sans que nous n'ayons eu quelques informations sur ses conditions d'attribution et sur le nombre d'agents concernés. Nous souhaitons aussi connaître quelle est l'enveloppe financière dédiée au CIA en 2020.

Deuxième point, nous souhaitons attirer l'attention de la Collectivité sur un courrier, signé par le Directeur Général des Services - je crois - adressé à plusieurs agents mis à disposition

auprès d'agences régionales - je pense en particulier à Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, mais également à d'autres organismes associatifs ou ayant d'autres statuts, en tout cas de droit privé - partenaires de la Région, leur annonçant brutalement la fin de leur mise à disposition, précisant que la Collectivité souhaitait privilégier désormais le détachement. Or, le détachement vers des structures de droit privé crée une situation insécurisante. On l'avait déjà abordé il y a quelques mois, peut-être un an ou un an et demi, à propos du projet de transfert d'un certain nombre d'agents vers une agence dans le champ de l'image et du cinéma. Nous nous interrogeons sur les raisons de cette décision, qui, a priori, n'ont pas été explicitées aux agents concernés, ni a priori aux structures concernées. Nous demandons un état des lieux des postes mis à disposition ainsi que des solutions qui sont offertes à ces collègues.

Enfin, troisième question, la campagne des OPA est lancée depuis hier, couplée aux entretiens promotionnels pour 2020, qui, comme l'an passé, auront lieu dans un même temps. Or, cette année, les critères d'avancement de grade et les critères de promotion interne qui seront appliqués à l'automne, ne sont pas encore connus. Le Comité Technique n'a pas été consulté sur ce point. Un Groupe de travail a eu lieu mais il n'y a pas eu de consultation du Comité Technique ni sur les ratios, qui sont importants pour les entretiens promotionnels, par contre, il n'y a pas eu de consultation sur les critères. Cela risque de poser un certain nombre de difficultés pour certains grades. Je pense en particulier pour les Attachés ou les Ingénieurs de premier grade, promouvables Attaché principal ou Ingénieur principal, puisqu'une discussion - vous vous y êtes engagé Monsieur le Questeur - doit avoir lieu sur la notion d'expertise, étant un des critères dont vous avez accepté que l'on le précise un peu plus.

Autre exemple, les ATT P1 qui sont aujourd'hui promouvables : Technicien ou promouvables : Agent de maîtrise. Vous avez accepté aussi de discuter, le cas échéant, de l'ouverture éventuelle du critère vers les titulaires d'un examen professionnel de promotion interne. Donc, ces agents titulaires de l'examen professionnel de promotion interne seront-ils convoqués par leur N+1 en vue d'un entretien promotionnel ? Ce n'était pas le cas l'an passé au regard des critères de 2019. Il y a probablement d'autres situations qui peuvent également poser question compte-tenu de cette déconnexion entre le moment où l'on va évaluer l'agent sur l'année N-1, et puis le moment où la Collectivité va prendre des décisions quant à savoir les agents qui bénéficieront ou pas d'une inscription sur la liste d'aptitudes ou d'une inscription sur les différents tableaux d'avancement. Merci.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Monsieur le Président du Comité Technique, Mesdames et Messieurs. L'ordre du jour de ce Comité Technique, fortement centré sur la question du temps de travail, donnant à cette Instance une forte coloration aux Ressources Humaines, nous souhaitons par la présente déclaration, rappeler plusieurs points "Ressources Humaines" sur lesquels nous

avons interpellé la Collectivité ces derniers mois et sur lesquels les agents régionaux attendent un certain nombre de réponses.

Le premier point porte sur les NBI d'encadrement, sur lesquels la Région a récemment été rappelée à l'ordre par le Tribunal Administratif de Poitiers. Nous nous réjouissons du contenu de ce jugement, tout en regrettant que la position fermée de la Collectivité ait rendu obligatoire pour les agents d'en passer par la voie du recours juridique. Depuis plusieurs années, la FA-FPT en a appelé à cette Région pour déployer pleinement ces bonifications au bénéfice de tous les agents susceptibles d'en bénéficier en application du décret 2006-779.

Le jugement de Poitiers étant inévitablement appelé à faire jurisprudence, nous demandons aujourd'hui à la Collectivité, au-delà, bien entendu, de l'application de la décision de la juridiction administrative au bénéfice du collègue qui l'a saisie, de procéder sans plus attendre à l'identification de tous les bénéficiaires du fameux cas n°11 du décret, et à l'attribution des bonifications prévues.

Pour la FA-FPT, la vertu de ce jugement n'est pas d'être une sanction de l'employeur régional mais bien un encouragement à agir pour reconnaître l'action de tous les Encadrants de proximité.

De même, nous souhaitons savoir sous quel délai la Région prévoit de verser aux agents qui y ont droit, la garantie individuelle du pouvoir d'achat ? Nous rappelons que l'unique condition réglementaire pour y prétendre est la comparaison du traitement indiciaire brut des agents, à l'exclusion de tout autre élément, par rapport à l'indice des prix à la consommation. Plusieurs situations ont été portées à votre connaissance et certaines, d'ailleurs, depuis fort longtemps. Pour ces collègues comme pour tous ceux qui peuvent y prétendre, nous invitons la Région à appliquer les dispositions prévues par les textes.

Par ailleurs, la situation de certains collègues contractuels est actuellement à l'étude en vue de leur proposer une revalorisation salariale en raison de leurs années de service. Nous saluons cette pratique aquitaine, de l'ancienne comme de la nouvelle, que toutes les Régions ne connaissaient pas. Il est en effet positif de proposer à ces collègues, un déroulement de carrière qui redonne de la cohérence avec celui des agents titulaires. Dans cet objectif de cohérence, nous proposons à la Région de garantir, pour les agents qu'elle réévaluera à la hausse, une évolution salariale correspondant, à minima, à un gain d'échelon plein. Voici notre argument.

Certains collègues sont actuellement rémunérés sur un indice sans cohérence avec la grille de leur grade et se trouvent de fait à cinq, dix ou quinze points d'indice d'un échelon normal de cette grille. Une revalorisation qui se limiterait à ces seuls quelques points nous paraîtrait problématique en termes de perspective et d'équité. Une réévaluation qui les placerait à nouveau entre deux indices tout au long de leur carrière n'aplanirait jamais cette difficulté. Nous proposons

donc que ces agents soient considérés, avant toute revalorisation, comme ayant déjà atteint l'échelon dont ils sont le plus proche de façon à ce que la prise en compte de leur expérience les amène au minimum à une véritable prise d'échelon.

La FA-FPT souhaite également rappeler qu'en octobre 2019, vous vous étiez engagé à intégrer les vacataires du site de Poitiers - dont je rappelle que contrairement au site de Bordeaux et de Limoges, ils sont recrutés par l'intermédiaire du Centre de gestion - dans les effectifs des contractuels régionaux au même titre que leurs homologues de Bordeaux et de Limoges, durant cette année 2020. Est-il possible de savoir, aujourd'hui, quand cela sera effectif ?

Enfin, nous vous demandons de réunir rapidement le Groupe de travail sur les chèques-déjeuner pour les agents de lycée pendant les périodes de permanence au cours desquels, comme vous le savez, ces collègues ne peuvent avoir accès à la restauration collective de leurs établissements. Nous vous remercions par avance pour votre action, et pour vos réponses sur ces différents sujets. Je vous remercie.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - Monsieur le Président, chers collègues. Nous voudrions rappeler qu'aucune réponse formalisée n'a été apportée depuis le Comité Technique du 28 janvier à notre demande sur l'harmonisation des tarifs de restauration pour les agents titulaires et contractuels des lycées, et la mise en place des tickets restaurants quand ces mêmes établissements n'assurent plus la restauration collective.

Nous demandons également que l'application potentielle de la rupture conventionnelle soit étudiée par l'Autorité territoriale dans le cadre d'une possible mise en œuvre du décret de décembre 2019 et de l'arrêté du 6 février 2020.

**M. LE PRÉSIDENT.** - Excusez-moi, Monsieur LOUINEAU. J'ai posé une question à notre Directeur de l'Education, Thierry CAGNON, et je n'ai pas entendu le deuxième point.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - Le deuxième point portait sur le fait que l'application potentielle de la rupture conventionnelle puisse être étudiée par l'Autorité territoriale puisque maintenant, les textes le permettent, et qu'il y a, qui plus est, de premières sollicitations d'agents en direction de l'Autorité. Merci.

**M. LE PRÉSIDENT.** - Il y a un certain nombre de points sur lesquels je vais vous apporter des réponses et d'autres sur lesquels, je laisserai, tout à l'heure, le Directeur Général des Services pouvoir s'exprimer. Je vais essayer d'être relativement exhaustif et rapide.

Concernant la première question, concernant le RIFSEEP de la filière technique. Il est bien sorti. J'ai déjà fait une réunion sur le sujet avec les Services pour en mesurer un peu à la fois l'impact et la corrélation ou la décorrélation avec le régime indemnitaire que l'on a mis en

place. Il y a une corrélation relativement forte. Donc bien évidemment, de toute façon, on appliquera la loi, c'est clair.

Par contre, il ne peut pas y avoir de rétroactivité puisque c'est la délibération qui fixera le nouveau RIFSEEP et l'application de ce texte de loi. Matériellement, pour le 29 mars, ce n'était pas possible de le faire. Par contre, dès la prochaine plénière, il y aura le texte. On en discutera, de toute façon, il devra être présenté en Comité Technique, c'est une obligation. Suite à la présentation au Comité Technique, cela passera en plénière et la date de la plénière sera la date d'application. Donc, c'est la plénière de juin. On ne peut pas faire plus vite. Il y a la plénière du 1<sup>er</sup> juillet, et là évidemment ce sera au 1<sup>er</sup> juillet, même si après, il y a un peu de délai. J'ai demandé aux Services de se mettre de suite en action pour que l'on envisage de pouvoir l'appliquer dès le mois de juillet, parce que souvent, on a eu après des décalages. Mais là, on a le temps de préparer un peu à l'avance. C'est le point. Ce sera appliqué, il n'y a pas de souci, et au moins, cela permettra d'avoir une certaine clarté en la matière.

Concernant les questions de la FSU. Concernant le coronavirus, je vais en dire quelques mots, mais François POUPARD reprécisera aussi les choses, puisqu'il porte une responsabilité forte en la matière.

Dès que nous avons eu des interpellations de la part de nos Autorités nationales de tutelle, pas de tutelle de la Région mais de tutelle des questions de santé, notamment au travers de l'ARS mais aussi au travers du Ministère de l'Education Nationale, de la Préfète de Région et accessoirement de la DRAAF même si elle traîne un peu du pied sur le sujet, mais bon, elle va suivre le mouvement comme les autres.

Nous nous sommes emparés du sujet et le Président à demander à Françoise JEANSON, notre Conseillère régionale aux questions de santé qui est aussi médecin, de piloter un Groupe de travail dans lequel je suis membre ainsi qu'un certain nombre de membres dans l'Administration, et évidemment le Directeur Général des Services, pour prendre toutes les mesures et les précautions nécessaires à la préservation de la santé, bien sûr, de nos agents, mais évidemment aussi, des publics et de nos apprenants.

Pendant les vacances, nous nous sommes réunis et nous avons une réunion hebdomadaire, sans trahir un secret, le jeudi matin à 8h30, pour assurer l'approche et le relais à la fois des informations et des instructions qui sont données par l'Etat, et aussi pour prendre un certain nombre d'initiatives. Puisque vous évoquiez le plan de continuité des Services, ce sujet va être abordé en réunion, jeudi, et l'on prendra un certain nombre de décisions, que l'on mettra en œuvre.

Deuxième point, votre question est, à la fois, pertinente et complexe - ce n'est pas pour compliquer les choses que je dis cela - sur le fait de réorienter les missions d'un certain nombre

d'agents de la Collectivité, notamment des agents du Service général, dans les lycées et aussi d'ailleurs, les agents qui assurent des tâches de ménage au sein de la Collectivité, et nécessairement avec les entreprises privées qui sont prestataires de services. Donc, on s'est posé la question, et il y a un certain nombre d'éléments qui vont être évoqués, mais cela s'inscrit dans une discussion aussi, évidemment, avec l'Education Nationale, parce que nous sommes propriétaires des locaux mais l'Education Nationale et le Ministère de l'Agriculture sont occupants à titre gratuit - si je peux m'exprimer ainsi - mais d'un point de vue d'une forme de légalité, ils sont des locataires. Dans ce cadre, c'est le locataire qui a la responsabilité de l'entretien des locaux. On doit donc faire conjointement avec l'Education Nationale et le Ministère de l'Agriculture pour réorienter les choses. Je n'en ai pas eu les résultats, je ne sais pas si Thierry a eu des échos, mais si j'ai bien en tête, Jean-Louis NEMBRINI me disait qu'il rencontrait les trois Rectrices, aujourd'hui, ce matin. Dans les sujets, il y a bien évidemment celui-là. Donc, on va le mettre en musique avec les Rectorats et avec la Direction Régionale de l'Agriculture et la Forêt.

Quel est l'objectif ? J'ai fixé, pour ma part, en termes de directives, qu'un seul objectif. C'est qu'il n'y ait pas la cacophonie, c'est-à-dire que nous nous inscrivions de façon stricte et régulière dans les consignes de l'Etat. Si nous considérons et si nous venions à considérer conjointement que les consignes de l'Etat sont très insuffisantes ou sont ubuesques ou inadaptées, à nous de prendre nos responsabilités. Mais pour le moment, dans le cadre de ce qui est fait, nous nous inscrivons là-dedans et pour moi, rien ne serait pire qu'il y ait une cacophonie et nous avons souhaité conjointement que les textes soient publiés, même s'ils pouvaient avoir une touche régionale, et s'inscrivent dans la droite continuité de ce qui est préconisé par l'ARS, puisqu'à ce niveau-là, votre Référent c'est l'ARS.

Françoise JEANSON, à ce titre, est en contact direct avec le Directeur régional de l'ARS. Parallèlement, pour votre information, elle a pris des contacts, parce que c'était important, avec l'Italie où l'épidémie est la plus forte, pour essayer d'avoir des informations, autres que celles qui sont dites dans les médias, lesquels racontent un certain nombre de choses, en termes épidémiologique, de restrictions, de choses à faire, qui ne sont pas toujours la totale exactitude du scientifique. D'ailleurs sur le sujet, on doit être extrêmement humble parce qu'il y a tout un tas d'éléments que l'on ne connaît pas encore.

Donc, le deuxième point, c'est inscription dans la logique de l'Etat, et conjointement avec l'Education Nationale et la DRAAF réorienter les missions des agents de lycées sur des tâches qui seraient plus en lien avec la sécurité sanitaire que passer - je vais être familier - le balai dans le bureau du Proviseur, pour prendre un exemple simple, donc avec priorité sur les toilettes, les poignées de portes, etc.

Parallèlement à cela, et on l'a évoqué furtivement mais on en reparlera, je vais me le noter pour jeudi matin, voir aussi comment on gère avec les entreprises extérieures et nos agents qui assurent des tâches de ménage au sein des Hôtels de Région. Il faut aussi ne pas oublier nos antennes départementales, puisque ce sont aussi, bien évidemment, des agents de la Région. Voilà, sur ce sujet.

Sur le CIA, je laisserai, tout à l'heure - j'exprimerai mon avis - François POUPARD, mais je ne l'ai pas oublié. Il dira aussi un mot sur le coronavirus, bien évidemment.

Sur les ratios du Comité Technique que vous évoquiez, Monsieur NOUHAUD...

**M. NOUHAUD (FSU).** - Sur les critères, pas sur les ratios.

**M. LE PRESIDENT.** - Est-ce que vous évoquez un problème de calendrier ou de principes, ou les deux ?

**M. NOUHAUD (FSU).** - Les ratios seront examinés par le Comité Technique, en temps utile, il n'y a pas de souci.

**M. LE PRESIDENT.** - Mais les critères aussi.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Les critères également ? D'accord. C'est la déconnexion dans le temps, c'est-à-dire que l'entretien de promotion aura lieu en même temps que l'entretien professionnel annuel. Donc, les évaluateurs comme les évalués n'auront pas connaissance de la réalité des critères.

**M. LE PRESIDENT.** - C'est vrai.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Et sur certains grades, cela pose quand même souci. L'exemple que je vous donnais, plus particulièrement, les promotions internes vers Technicien, vers Agent de maîtrise.

**M. LE PRESIDENT.** - C'est ce à quoi, je voulais en venir. On va regarder parce que, d'abord, cela ne représente pas un grand nombre d'agents. Donc, on peut le gérer. Ce n'est pas comme si cela concernait tous les ATTEE ; ce serait beaucoup plus compliqué. On examine et l'on verra. Il n'y a pas de déterminisme précis aujourd'hui, et ma position n'est pas totalement arrêtée sur la façon dont on pourra le traiter.

Par contre, je donne la consigne aux Services, que l'on identifie autant que faire se peut, et vous pouvez nous aider sur le sujet, tous les gens qui effectivement auraient eu l'examen professionnel de Technicien ou d'Agent de maîtrise, pour qu'ils aient un entretien promotionnel qui soit fait sur le sujet. Après, en fonction de la décision qui sera prise, cela nous permettra de le traiter en termes de promotion ou pas. Mais en tout cas, effectivement, si l'on ne le fait pas, derrière c'est plus compliqué parce que l'entretien n'a pas eu lieu, et ce sera compliqué. Donc, on

va essayer, normalement on doit pouvoir arriver à avoir les listes des examens professionnels, et puis l'on peut faire un aller-retour avec vous, rapide, et de demander que pour ces gens-là, il y ait un entretien promotionnel qui soit fait, c'est ce que j'avais oublié. Je vous remercie.

Concernant la FA-FPT, sur la NBI d'encadrement...

**M. NOUHAUD (FSU).** - ...Et sur les mises à disposition, Monsieur CHERET ?

**M. LE PRESIDENT.** - Sur les mises à disposition, Madame HARDOUIN complètera, mais le détachement ne met pas en danger les agents. Non, puisque l'agent reste rattaché à la Collectivité. La mise à disposition est pointée du doigt régulièrement, donc là-dessus, on doit être extrêmement vigilant, même si j'entends bien que c'est remboursé, etc. Mais le détachement est de loin, pour moi, la solution administrative la plus simple, la plus logique et la plus pertinente par rapport à ces missions-là, parce que les gens sont en dehors de la Collectivité. Et je ne vois pas en quoi, le détachement précarise la personne puisqu'il y a toujours le lien avec la Collectivité.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Si vous le permettez, il s'agirait de détachements vers des structures de droit privé. Cela veut dire qu'il y a signature d'un CDI de droit privé avec la structure.

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, mais la personne garde son lien avec la Collectivité.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Elle garde son lien avec la Collectivité, sauf que l'intégration dans la structure en CDI ne peut se faire que sur la base des accords collectifs existants au sein de la structure d'accueil. Quand c'est dans le bon sens, effectivement, les agents ne s'en plaignent pas - mais cela peut être dans certains cas, en défaveur de l'agent, ou la structure se trouvant en difficultés pour pouvoir, a minima, maintenir le niveau de rémunération qui était celui de l'agent quand il était rémunéré directement par la Collectivité. Il peut y avoir cette difficulté-là. Et ensuite, les conditions de retour dans la Collectivité sont encadrées, certes, mais cela pose question au moment du retour, le cas échéant, dans la Collectivité.

Et puis, vous évoquiez que la mise à disposition était pointée du doigt. Par qui ? Par la CRC, par le Payeur ? Et pour quelles raisons cette procédure est, d'après vos propos, un peu sur la sellette ?

**Mme HARDOUIN (Administration).** - Je vais redire ce qu'a dit Pierre CHERET. La mise à disposition est, en effet pour les organismes de contrôle, quelque chose qui pose assez régulièrement question. Après, il faudrait préciser que dans les agents qui étaient mis à disposition par la Collectivité, certains y étaient depuis un nombre d'années extrêmement important. La mise à disposition n'a pas vocation à être faite, normalement selon les textes, sur un très long terme.

Vous pointiez les difficultés que représentait le détachement. Je crois qu'il faut les regarder au cas par cas, tel que vous l'évoquiez, puisque sinon, le détachement conduit à un principe de double carrière qui fait que les droits de l'agent et le déroulé de sa carrière au sein de la Collectivité sont sauvegardés. Après, on peut se poser la question de la situation dans laquelle il se retrouve dans l'organisme dans lequel il est détaché, ce qui était d'ailleurs votre propos, et là, je crois qu'il faut regarder les cas, au cas par cas justement.

Qu'est-ce qui motive cette réflexion ? D'abord, comme on l'a déjà dit, se mettre un peu en situation propre par rapport aux Inspections et au regard des coûts de contrôles, et ensuite, aujourd'hui, au niveau de la Collectivité, c'est une vingtaine d'agents. Cela veut dire que ce sont vingt emplois au niveau de la Collectivité qui sont occupés, rémunérés mais qui ne participent pas à la force de travail, au sein de la Collectivité. Donc, après, des choix politiques ont pu être faits qui aujourd'hui sont envisagés différemment dans un contexte où vous-mêmes ici, vous évoquez souvent le fait que dans un certain nombre de Services, il serait bon d'avoir des personnes ou des ETP supplémentaires. Donc là, c'est aussi un choix de dire, est-ce que cette vingtaine d'ETP travaille au sein de la Collectivité ?

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Je voulais revenir sur ce point de mise à disposition. Je ne comprends pas tous les arguments avancés, en particulier financiers, parce que quand il y a des mises à disposition, par la suite il y a le remboursement des salaires envers la Région. Je ne comprends donc pas bien l'aspect financier.

Ensuite, pour avoir étudié un peu le cas, quand c'est un détachement vers une structure privée, quand il y a un retour, il faut accepter le premier poste ou sinon, on part en disponibilité. Donc, là aussi, c'est préoccupant. J'ai cru comprendre que cela s'était passé de manière précipitée, que les agents ont un délai très court pour se prononcer. Donc, ils attendent des réponses, pour l'instant ils ne les ont pas eues.

Et ensuite, quand on revient en arrière, comment s'est passée cette histoire, parce que, nous, les représentants du personnel n'avons pas été informés. Pour la catégorie A, en CAP, on a examiné plusieurs mises à disposition. On a émis un avis favorable à l'unanimité. Néanmoins, dans certains cas de figure, sauf erreur de ma part, vous n'avez pas suivi cet avis. On n'en a pas été informé. Je pense que la procédure n'a pas été vraiment respectée. Vous nous dites qu'il y en a vingt. Ce serait bien, pour ces personnels-là, que l'on ait effectivement une liste complète, quelles catégories sont touchées ? Est-ce que tout le monde est impacté ? Est-ce que vous les traitez tous de la même façon, ou pas ? Là maintenant, on est dans le dur. Il y a eu des premiers impacts à l'automne apparemment. Là, il y en a de nouveaux. On ne connaît pas l'étendue des dégâts, et l'on n'a pas été avisé.

**Mme HARDOUIN (Administration).** - Je n'en ai pas fait un argument financier, Monsieur DORTIGNACQ. J'ai dit que cela pesait pour la masse salariale. Mon argument est plutôt en termes d'ETP, dédié aux missions de la Collectivité ou pas. C'est plutôt cela que je porte en termes d'arguments, même si c'est vrai aussi en termes financiers. Je pense que le point important est surtout de savoir, puisque la Collectivité ne crée plus d'emplois, quelle orientation avons-nous par rapport à des emplois qui, de facto, sont occupés par des fonctionnaires de la Collectivité, mais ne contribuent pas aux missions de la Collectivité ? Donc, tout est lié, mais il y a quand même une petite nuance. Après, on peut tout à fait vous faire une présentation plus détaillée lors d'un prochain Comité Technique.

**M. LE PRESIDENT.** - Merci. Donc après...

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Je suis très heureux de l'intervention de Madame HARDOUIN, parce que cela rejoint notre interrogation récurrente sur les agences et les moyens qui y sont consacrés, que ce soit des moyens financiers ou en l'occurrence, ici, des moyens humains. Donc, effectivement, je préférerais que les ressources tant financières qu'humaines de la Collectivité soient consacrées à doter, en suffisance, les Services de la Collectivité, pour mener les actions de la Collectivité.

**M. DESHERAUD (CGT).** - Je voudrais juste, avant que vous continuiez sur la suite par rapport à la question du coronavirus, on s'est posé la question ce matin, c'est une chose que l'on ne souhaite pas mais qui est quand même une perspective envisageable, quelle serait la conséquence pour l'ensemble des agents d'un établissement ou de plusieurs établissements, si l'établissement venait à être fermé pendant une durée conséquente. C'est ce qui se passe dans le Haut-Rhin, et dans l'Oise, etc. C'est ce qui peut possiblement se passer sur un foyer infra-départemental ou départemental ou au-delà. Quelle serait la conséquence sur une fermeture sur quinze jours, trois semaines, un mois, ou au-delà. Conséquences évidemment sur la rémunération, le devenir des personnels. C'est une interrogation que peut partager, je pense, un certain nombre de nos 5000 collègues des établissements scolaires.

**M. LE PRESIDENT.** - Si le sujet était moins grave, je serais tenté de plaisanter. Mais je ne vais pas le faire, je vais éviter. Très sincèrement, je ne me suis pas posé la question, et je ne sais pas. Par contre, votre question est juste, et je demande aux Services de se renseigner, s'ils ont la réponse, ils vont le faire. Quelle est la situation administrative de gens qui sont dans un établissement fermé et donc, empêchés de travailler ? J'imagine qu'il doit y avoir une continuité de rémunération - parce que la question est quand même là - mais je ne sais pas du tout.

**Mme JALLET (Administration).** - La DGCL considère que les agents sont en autorisation d'absence vis-à-vis de l'employeur, donc continuité des salaires.

**M. LE PRESIDENT.** - Ce qui est logique. Au moins déjà, je pense que c'est le plus important. Après, il y a quand même d'autres sujets qui sont importants, même si celui-là l'est parce que l'on sait que ce sont en plus des populations, selon les individus, plus ou moins fragiles du point de vue de leur situation financière et familiale - il y en a ailleurs, ce n'est pas le sujet - et donc c'est déjà un point important.

Le deuxième point, qui est plus de la responsabilité de l'Education Nationale, même si ce domaine est partagé aujourd'hui, et du Ministère de l'Agriculture - ce n'est quand même pas moi qui vais l'oublier - le fait qu'après, il y a la continuité pédagogique. Vous avez vu que dans l'Oise et le Haut-Rhin, il y a des choses qui ont été faites avec des cours sur les plateformes, etc.

Sur la télévision, c'est très beau. Sur le terrain, c'est un peu plus compliqué, parce que l'on crée encore un schisme entre ceux qui ont l'accès continu, puissant et fort et accompagnés à l'outil numérique, y compris à l'accompagnement de la compréhension et ceux qui sont... J'espère que l'on sera en capacité de prévoir des choses. Dans l'absolu, je pourrais espérer que l'on n'arrive pas à cette situation-là. Maintenant, on sait qu'aujourd'hui, on est sur le fil du rasoir, par rapport en tout cas, à la nature épidémiologique de la contamination et le niveau - je ne sais pas quel chiffre, je n'ai pas écouté ce matin - où l'on en est, si la progression continue, puisqu'apparemment en Italie, c'est stabilisé, mais avec des mesures complètement drastiques. Là, je ne sais pas. Mais bon, au moins sur le premier sujet, vous avez la réponse. Je remercie Isabelle.

Sur la NBI d'encadrement, je vais appliquer la décision de justice ; vous m'y avez invité gentiment, Monsieur CHAINEAU. Donc, on va le faire et l'on va regarder évidemment l'ensemble des situations. C'est l'arbitrage du Tribunal Administratif de Poitiers. Ce n'était pas forcément la proposition de l'Administration, ni ma position. J'étais solidaire de la position, je l'ai portée. Je vais dire les choses très clairement. C'est une instruction que j'ai donnée aux Services, qu'il y ait un travail - je ne sais pas quel terme employer mais en tout cas - de rebalayer la situation de toutes les NBI. Manifestement, il y en a un certain nombre où il n'y a aucun problème, on avait raison. Celui-là, il y a un contentieux, il va au Tribunal Administratif, on va appliquer la décision du Tribunal Administratif sur l'agent concerné, et l'on va regarder pour les autres agents concernés comment faire. Je ne vais pas attendre qu'il y en ait d'autres, parce que forcément, il y en a d'autres qui le feraient. Je ne vais pas jouer à cela parce que c'est inutile. L'arbitrage a été fait, les gens déposent au Tribunal Administratif de Poitiers, il émettra le même argument arbitrage. La juridiction administrative a parfois des différences mais sur un sujet comme celui-là, je ne pense pas. Donc, on va regarder cela avec attention et se conformer aux décisions de justice.

Concernant la GIPA, les Services vont s'en occuper. C'est vrai que, des fois, on est un peu prudent. Cela peut sembler étrange, parce que la GIPA, a priori, semble d'une application

très simple. Elle est assez simple pour les fonctionnaires titulaires, puisque l'on a un indice de références, etc., des échelons, c'est assez stable ; la valeur du point, c'est assez simple. On a quand même le problème sur les contractuels où pour des raisons que j'ignore et que je suis incapable de vous expliquer, les calculs sont parfois plus compliqués et sont soumis à discussion voire à contestation ; d'ailleurs, y compris dans le précédent mandat, donc pas dans ce mandat, on a appliqué la GIPA, c'est la loi, donc il n'y a pas de sujet, on a été amené à voir le Payeur qui rejette les demandes de paiement de GIPA, pas en totalité mais sur des parties. Vous savez comment c'est compliqué quand on doit faire du rétroactif pour récupérer des paiements, y compris psychologiquement, pas techniquement, donc on applique la loi et je demande bien évidemment la plus extrême vigilance sur le calcul, notamment pour les contractuels ou éventuellement pour les titulaires où il y aurait des interrogations.

Sur la carrière des contractuels, j'ai un peu de mal, Monsieur CHAINEAU, mais je pense que vous ne serez pas étonné, même si les nouvelles lois vont sûrement m'amener à reconsidérer ma position, non pas à considérer ma conviction, mais à reconsidérer ma position dans le sens où l'on va plus largement ouvrir les portes au statut des contractuels par rapport aux fonctionnaires.

Je suis opposé à ce principe. Je ne conçois, mais c'est ma position personnelle, ce n'est pas forcément la position du Questeur puisqu'il représente le Président, je ne suis pas très fan du fait que les contractuels aient des carrières qui soient calquées sur celles des titulaires comme font certaines Collectivités, ou parfois d'ailleurs même, où c'est encore pire où les contractuels ont des carrières plus stratosphériques que les titulaires. Je ne suis pas dans cette logique-là.

Pour autant après, il y a certaines situations particulières que j'assume et que j'ai portées, donc il n'y a pas de problèmes, sur des fonctions très précises. De façon générale, je ne suis pas trop fan par rapport à cela. Après, par contre, là où je suis assez d'accord avec vous, mais je ne vais pas vous donner une réponse ferme, je veux avoir des éléments de la part du Service, c'est qu'effectivement, si l'on pouvait les aligner en fonction du type d'emploi qu'ils occupent sur des grilles de la fonction publique, ce serait plus simple que d'être toujours dans des intermédiaires qui, effectivement, nous amène à ne pas être extrêmement clairs. Mais en tout cas, mon souhait est que les contractuels avancent au maximum à la même vitesse que les titulaires, et je dis bien au maximum.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Mais là-dessus on est en plein accord. Je pense que c'est parce qu'aujourd'hui, il n'y a pas de règles que précisément on a des situations où tout se fait à la négociation personnelle.

**M. LE PRÉSIDENT.** - Il y a, à un moment donné, quand vous arrivez en haut des grilles, des échelons qui sont longs aussi. Ils sont importants mais ils sont longs. Je ne parle pas de la

catégorie "C" parce que les échelons font deux, trois, quatre, cinq points, donc ce n'est pas le sujet. Cela va concerner surtout les catégories "A" et "B supérieur", mais surtout "A" ; donc on a des échelons longs aussi. Si l'on donne un échelon et demi, tel que vous le proposeriez d'une certaine façon où 1,4, peu importe, on ne va pas chipoter, quelque part, on ferait avancer le contractuel plus vite que le titulaire dans la même situation. C'est cela que je veux regarder. Après, que l'on essaye et surtout qu'au moment des recrutements, on cale de suite sur des grilles indiciaires, c'est beaucoup mieux, et c'est ce que l'on fait aujourd'hui. Ensuite, le problème est qu'à un moment donné - et vous le savez aussi - d'abord on recrutait relativement peu de contractuels et on a fait - comment pourrais-je dire pour rester politiquement correct - des indices globaux, ce qui était une ânerie, parce qu'évidemment derrière, c'était extrêmement compliqué et donc pour moi, il faut calquer le modèle de rémunération des contractuels sur celui des titulaires et après ajuster comme vous l'évoquiez.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Là-dessus, vraiment, encore une fois, on est en plein accord. Effectivement, ces indices de rémunération globaux dont on a pu voir les effets - je ne vais pas dire pervers - mais extraordinairement "compliquants" au moment de l'application du RIFSEEP, de ce côté-là on va dire, les contractuels ex-Poitou-Charentes, sur la vingtaine qui sont venus me voir au moment de l'application du RIFSEEP, je veux bien dire que trois quarts avaient ce genre de contrat qui était absurde. La rémunération n'était pas absurde, mais le fait de présenter cela comme un indice de rémunération globale les faisait atterrir sur des grades sans aucune mesure avec la réalité du poste.

**M. LE PRESIDENT.** - D'accord. Sur les vacataires de Poitiers...

**Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA).** - Je voulais juste rebondir et mettre en lien ce que vous avez dit par rapport aux questions, je crois qu'a posées Yves aussi, sur l'IFSE expérience professionnelle. Finalement, effectivement, s'il n'y a pas de règles claires, que ce soit pour les contractuels ou pour cette IFSE, on est dans le règne de la négociation. On sait que ce n'est pas forcément le système le plus juste pour attribuer des rémunérations. Je ne vous rappellerai pas ce que cela engendre aussi en termes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, c'est une statistique qui est, je pense, incontestable, et plus largement, je pense que le fait d'éviter la règle et de laisser des marges de négociation, dans un cas comme dans l'autre, effectivement, peut conduire à des ruptures d'égalité.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Juste pour rappeler qu'il y a une urgence de transparence par rapport à la situation qui est faite aujourd'hui aux contractuels, que ce soit les contractuels nouvellement recrutés, apparemment vous nous indiquez qu'il y a des règles puisqu'ils sont "rattachés", ou en tout cas on les rapproche des grilles des cadres d'emplois, des grades de titulaires correspondants, cela me semble effectivement une bonne chose. Reste après, la façon

dont on prend en compte l'expérience professionnelle antérieure des agents pour les classer dans l'équivalent de la grille, c'est aussi une question. En tout cas, sur le sujet que je viens d'évoquer comme sur les autres sujets, c'est-à-dire la situation des contractuels qui sont aujourd'hui, en poste dans la Collectivité particulièrement en CDI qui, de fait, ont une carrière. D'accord avec vous, Monsieur CHERET sur le fait que la carrière c'est pour les fonctionnaires titulaires. Et évidemment, on défend - vous le savez - le recrutement prioritaire de titulaires. Ce n'est pas le sujet aujourd'hui ; on n'a, hélas, pas pris sur ce sujet-là. On constate simplement, et la dernière loi vient d'ouvrir largement les portes et les vannes aux Collectivités, quelles qu'elles soient pour y aller massivement, si elles le souhaitent, y compris en catégorie "B" et en catégorie "C". Mais, il y a un besoin de transparence, et je crois qu'aujourd'hui, enfin depuis un an, les contractuels, sur les questions individuelles, alors pas sur ces questions-là mais sont représentés au sein de Commissions Consultatives Paritaires qui peinent aujourd'hui à trouver véritablement leur place, puisqu'elles ont peu été amenées à se réunir, parce qu'essentiellement Instance de recours, il y avait peu de matière pour pouvoir les réunir.

Vous aviez convenu, la dernière fois que l'on vous a interpellé sur le sujet, qu'il faudrait qu'il y ait un Groupe de travail, à charge pour nous d'associer le cas échéant, dans nos représentations syndicales respectives, les membres des CCP sur ces questions-là, et que l'on puisse avoir un moment d'échange social sur la question des contractuels qui sont en poste. Je rappelle quand même, que c'est au travers d'une réponse à une question diverse que - je ne sais plus si c'est nous qui l'avons posée ou la CGT, mais peu importe, on aurait pu la poser - que l'on a appris qu'il y avait une règle qui, désormais, s'applique en matière de réévaluation de la situation des agents en CDI, en application de la loi qui prévoit le fameux rendez-vous salarial. C'est quand même dommage que ce soit au travers d'une réponse à une question diverse que l'on apprenne ce genre de choses. C'est un objet véritablement de dialogue social, même si le Comité Technique n'est pas forcément juridiquement compétent pour se prononcer sur ces questions-là.

Mais je crois que l'on a tous intérêt, enfin je ne sais pas si la Collectivité a intérêt à la transparence sur ce sujet-là, j'espère que oui, en tout cas, nous, représentants du personnel, on porte cette exigence de transparence et de dialogue sur tous les points y compris sur celui-ci. Donc, que la Collectivité n'ait pas peur du dialogue social ouvert sur ces questions-là. Jusqu'à présent, je ne suis pas convaincu qu'elle n'ait pas eu quelques craintes à être transparente sur le sujet des contractuels.

**M. LE PRESIDENT.** - Sur le sujet des contractuels, il faudra qu'on l'évoque effectivement. Dans l'absolu, cela pourrait être une question diverse du Comité Technique, mais il n'est pas compétent en la matière, donc je ne sais plus. C'est un Comité de dialogue social, ce serait plus intelligent techniquement de le faire comme cela. Donc, je n'ai pas de problème sur le sujet.

Après, il y a un certain nombre de situations qui peuvent faire apparaître des distorsions, mais je suis à la fois en capacité de les expliquer et de les assumer. Il y a des choix qui sont faits sur le recrutement de certains personnels par rapport à des éléments précis qui peuvent être expliqués. Et après, même si l'on n'est pas d'accord, je préfère que vous le sachiez, parce que si vous ne savez pas, vous supputez, et donc là, après bon.

On peut, bien évidemment, parler de ce sujet, sur lequel on a beaucoup travaillé depuis le début de la mandature, mais c'est vrai que cela vient s'accumuler avec les autres, sur le fait effectivement d'avoir des règles au maximum, de recrutement par rapport aux contractuels, ce que l'on n'avait pas avant. On traitait au cas par cas, etc. Après, il y a aussi parfois des négociations, y compris des gens qui viennent d'autres Collectivités comme contractuels qui avaient des niveaux de rémunération ; donc, on examine tout cela, mais la base, et c'est vrai que c'est sûrement important de le formaliser auprès de vous, est que l'on rattache en appliquant les textes et en prenant la moitié de l'ancienneté pour les gens du privé, à l'échelon supérieur le plus proche pour ces agents-là. On cherche justement à avoir une cohérence plus forte, même si après, il y a quelques situations particulières ; je vais vous donner un exemple qui ne prête pas, je pense, à contestation, surtout dans le contexte actuel, pour les médecins, par exemple, ou l'on fait des efforts parce qu'il y a une concurrence énorme sur le sujet, surtout lorsqu'ils ont la spécialité "médecine du travail", ce qui est extrêmement difficile à trouver.

Concernant les vacataires du site de Poitiers, l'étude est en cours et la démarche va être faite. Je ne suis pas en capacité de vous donner un calendrier, mais Isabelle JALLET y travaillera et pourra revenir vers vous pour évoquer un calendrier, mais le principe est acté. Après, il faut effectivement le mettre en œuvre.

Je pense avoir fait le tour pour la FA-FPT.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Pour les chèques-déjeuner pour les agents de lycées ?

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, je me suis marqué en haut à droite. Je voulais en parler en dernier, parce que plus j'ai de temps pour réfléchir, mieux c'est. Je vais répondre.

Sur l'harmonisation des tarifs de restauration, un travail a été entamé par la Direction de l'Education sur le sujet. J'espère que l'on pourra aboutir relativement rapidement. C'est un travail que l'on avait fait lors de la précédente mandature. J'espère aussi que cela pourra être fait assez rapidement, mais comme je vous le dis souvent, on s'est attaché à d'autres sujets qui étaient peut-être plus complexes et que l'on a considéré comme plus prioritaires à un moment donné.

Je ne sais pas si Thierry CAGNON veut en dire un mot ? Par rapport à l'harmonisation des tarifs de restauration pour les agents de lycées, même si le principe est clair pour la Collectivité.

**M. CAGNON (Administration).** - Oui, volontiers. Le principe est clair pour la Collectivité. La faisabilité est un peu complexe parce que rien que l'état des lieux montre qu'il y a quelques disparités. Et aussi le fait que sur l'Académie de Bordeaux, le tarif pour les collègues ATTEE est corrélé au tarif "élèves". Ce qui n'est pas le cas dans les deux autres sites. Donc, nous revoyons globalement les choses.

C'est sûrement le calendrier qui vous intéresse. Nous pensons pouvoir faire des propositions qui vous seront, bien sûr, soumises dans les Instances avant la fin de l'année pour une mise en place au début de l'année prochaine. Mais vous comprenez que dès que l'on touche à un tarif, cela entraîne beaucoup de conséquences sur d'autres tarifs des commensaux, notamment des personnels de l'Education Nationale ou de l'Agriculture qui déjeunent dans les lycées.

**M. LE PRESIDENT.** - Année civile, Thierry ?

**M. LOUINEAU (CFDT).** - Oui, c'était ma question.

**M. CAGNON (Administration).** - Année civile, bien sûr.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - Donc fin 2021. Thierry, tu as dit "fin de l'année prochaine".

**M. CAGNON (Administration).** - Alors, je m'exprime mal, parce que pour l'instant, certains tarifs étaient sur le calendrier de l'année scolaire, et d'autres sur le calendrier de l'année civile. Nous voulons avant la fin de l'année civile 2020 présenter des propositions.

**M. LE PRESIDENT.** - Voilà, pour cet aspect. Cela me permet de rebondir et de faire le lien avec un sujet précédent, la Direction des Ressources Humaines et la Direction de l'Education Nationale sont en train, sous l'impulsion de Thierry CAGNON, de préparer un courrier concernant le coronavirus, à l'attention des agents de lycées et des personnels de Direction. Sachant que là, aussi, évidemment, on doit le faire conjointement avec les personnels de Direction, Proverseurs bien sûr, mais aussi gestionnaires. Donc, c'est en cours pour donner les premières indications et préparer la suite, si l'on devait monter en puissance concernant les restrictions.

Reste le sujet des chèques-déjeuner de lycées. On va mettre en place le Groupe de travail. Je vous ai dit deux choses. D'abord, je vous ai dit lors d'un Groupe de travail où cela a eu le mérite de vous faire sourire, faute de vous énerver, que j'étais arrivé à peu près au bout de mes arguments. Etant arrivé au bout de mes arguments, il faut que je bascule sur autre chose. Et donc autre chose, c'est l'éventuelle prise en compte parce qu'il y a deux éléments, pour faire très vite :

- le premier, je considère, et je vous le répète rapidement et je ne souhaite pas que l'on en redébatte, qu'il y a en général, pratiquement systématiquement, des locaux à disposition où les agents peuvent prendre leur repas. Vous pourriez me rétorquer, comme l'ont fait, pas forcément

des gens des organisations syndicales mais, les gens des Sièges, que dans les Sièges il y a aussi des locaux, pas dans tous, dans certains, etc. Et pourtant, il y a. Donc, on ne va pas refaire le débat. On le clôture.

La question est très claire, et je vous l'ai dit de façon ferme, cela s'inscrit dans le cadre de l'arbitrage budgétaire. Aujourd'hui, j'ai une enveloppe qui est, par rapport à cela, relativement substantielle, et dans le cadre des arbitrages budgétaires qui avaient été faits jusqu'à aujourd'hui, je ne l'avais pas intégrée. Je vous l'intègre dans ma réflexion. Et je vais regarder, en faisant références évidemment à la Vice-Présidente aux Finances - que j'excuse, qui est en campagne électorale pas loin d'ici - et avec le Président et le Directeur Général des Services, je vais regarder comment je peux le faire. Après, je pense qu'en termes d'application, peut-être que si l'on fait un Groupe de travail, on ne traitera pas que ce point, parce que cela ne me semble pas d'une complexité absolue. Je pense qu'aujourd'hui, le problème est l'arbitrage en termes d'enveloppe financière ; de ce que je pourrais dégager, et ce que l'on pourra faire derrière. Et aussi d'évaluation mais on l'a aujourd'hui en partie fait. On ne l'avait pas fait à l'époque où je vous ai répondu, par rapport aux jours de permanence, etc., comment s'est articulé, les moments de fermeture de cantine, etc., sachant que les cantines ne ferment pas au 30 mai. C'est un autre problème aussi que l'on aura à gérer pour quelques établissements, mais ils ne sont pas très nombreux.

Il nous reste deux sujets sur lesquels on a parlé mais puisque le Directeur Général des Services est arrivé, je vais lui proposer de dire un mot, d'une part parce qu'il porte avec force le sujet, aux côtés de Françoise JEANSON, et de moi-même qui accompagne aussi pour les Ressources Humaines, le sujet sur le coronavirus. On a évoqué le sujet ; juste un point d'étape où l'on en est, et surtout les perspectives. J'ai fait largement l'état des lieux, tout à l'heure, et l'on a eu des échanges.

Le deuxième point, sur lequel on a été interpellé - et là il y a aussi un aspect d'arbitrage budgétaire -, concerne le CIA qui est évoqué dans la note envoyée à tous les agents. Si l'on peut en dire deux mots, avant que l'on enchaîne sur l'ordre du jour ordinaire, avec les amendements au règlement du temps de travail.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - Monsieur le Président, n'auriez-vous pas oublié...

**M. LE PRESIDENT.** - Ah oui ! Sur la rupture conventionnelle. Je n'en sais rien.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - C'est votre réponse.

**M. LE PRESIDENT.** - Je l'ai noté, parce qu'il y a un texte sur la rupture conventionnelle dans la fonction publique. S'il s'impose à nous, il s'impose à nous. Personnellement, je ne suis pas fan. Mais il s'impose à nous, donc on va le mettre en application.

Mesdames HARDOUIN et JALLET, sur la rupture conventionnelle, savez-vous quand est paru le texte, et quelles contraintes avons-nous pour le mettre en œuvre ? Il faut une délibération de la Collectivité. D'accord.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Non, il ne faut pas de délibération de la Collectivité.

**M. LE PRESIDENT.** - On n'est pas d'accord, là-dessus. On va faire arbitrer les Services juridiques.

**Mme HARDOUIN (Administration).** - Il me semble que c'est déjà fait. En effet, c'est applicable tout de suite mais on a quand même besoin d'une délibération de la Collectivité, puisque le texte prévoit des montants planchers et plafonds et que l'on a besoin de les fixer. Donc, on reviendra vers vous en Comité Technique, et puis ensuite, on ira devant l'Assemblée.

**M. POUPARD (Administration).** - Le sens de notre intervention en déclaration préalable, pour nous, était justement parce qu'il y a des sujets de modalités. Et donc, cela va à une délibération...

**M. LE PRESIDENT.** - On va appliquer le texte de loi.

**M. POUPARD (Administration).** - Et en attendant, cela va à des discussions, en tout cas c'est ce que l'on souhaitait.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Excusez-moi, parce que nous avons posé effectivement la même question dans le cadre de l'adresse collective de dialogue social. La question qui se pose quand même - je suis d'accord sur le fait que cela doit être réglementé mais - quelle est la position politique, en quelque sorte, cela va au-delà d'une délibération, de la Collectivité sur le sujet puisque le texte doit être appliqué, mais la conséquence du positionnement politique, cela peut être de dire que la Collectivité n'ayant pas intérêt au départ d'un certain nombre d'agents - j'espère que c'est...

**M. LE PRESIDENT.** - Je n'ai pas dit cela.

**M. NOUHAUD (FSU).** - J'espère que c'est sa position aujourd'hui. J'imagine que vous connaissez ce que l'on pense de cette disposition-là, qui vise à faire des coupes sombres dans l'emploi public. Cela ne vise pas autre chose. Cela ne vise pas à favoriser le départ d'agents de façon positive et pour qu'ils aient une carrière autre que la fonction publique. Cela vise d'abord à donner un outil aux Collectivités pour dégraisser, pour les Collectivités qui le souhaitent. Si. C'est cela.

**M. LE PRESIDENT.** - Je ne suis pas d'accord, vous ne pouvez pas dire cela. Autant je ne suis pas forcément, à titre personnel, je dis bien "à titre personnel", un fervent partisan de cette disposition, c'est plus par rapport aux conditions d'application, et je serais scrupuleux sur le fait que d'après les conditions d'application, elle est bien conventionnelle, convenue, c'est-à-dire qu'il

y a un accord des deux parties. Je tâcherai d'être vigilant sur le sujet, et j'imagine bien que vous le serez encore davantage que moi. Il ne faut pas, non plus, toujours mettre le diable là où il n'est pas.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Excusez-moi, mais le diable est là. Il est dans la loi.

**M. LE PRESIDENT.** - Si l'on pouvait licencier de façon unie...

**M. NOUHAUD (FSU).** - La façon dont la Collectivité l'appliquera, est autre chose, effectivement. Là, je suis d'accord. Mais le diable est bien dans la loi même, au cœur de cette loi. Mais ce n'est pas le sujet aujourd'hui, me semble-t-il de parler politiquement de ce sujet-là. C'est simplement, quand nous avons interrogé sur l'attitude de la Collectivité, c'était de savoir au-delà des délibérations, est-ce que la Collectivité aura une attitude de cas par cas, et leur dire que l'on regarde les dossiers, ou une attitude de principe en refusant systématiquement ou quasi systématiquement, les ruptures conventionnelles parce qu'elle n'a pas d'obligations de ce point de vue-là. Elle peut donc très bien décider de rejeter une à une toutes les demandes de rupture conventionnelle qui lui seraient adressées.

Et vous allez avoir des demandes de rupture conventionnelle, parce qu'il y a des agents qui s'interrogent, à tort ou à raison, mais ils s'interrogent, et ils vont formaliser des demandes, donc il y aura des cas pratiques. Il y en a peut-être même déjà. En tout cas, il y a des agents qui nous ont contactés pour nous dire "comment il faut faire, cela m'intéresse, le cas échéant, en fonction de ce que la Collectivité va me donner, mais bien évidemment comme somme d'argent pour m'inciter à partir ou pour me permettre - soyons positifs - de réaliser un projet professionnel alternatif que je souhaite développer, et cela peut me donner l'occasion de le développer."

**M. POUPARD (Administration).** - Je vais essayer de répondre aux trois questions. Pour la rupture conventionnelle, ce n'est pas ici, ce n'est pas à moi de fixer la position politique de la Collectivité, ce sera à son Assemblée, je pense. Donc, on attendra que l'on délibère, c'est comme cela que se fait la politique, il me semble.

Pour répondre plus précisément, cette loi dispose de droits pour les agents. Je ne vois pas bien pourquoi, en tout cas, l'Administration s'opposerait à l'exercice de droits. Il faudra en fixer les modalités, les montants, etc., mais si des agents veulent l'application de ce droit pour ce qui les concerne, je ne vois pas bien en vertu de quel principe on pourrait s'y opposer.

Sur le CIA, puisque c'est une question qui a été posée tout à l'heure, c'est une discussion qu'il faut ouvrir avec les représentants du personnel, et puis qu'il faudra bien budgéter en budget supplémentaire, si la négociation aboutit dans ce délai. Sinon, on se retrouvera en 2020 pour le budget primitif ; mais pour l'instant, la mesure n'est pas budgétée. En tout cas, le Président a souhaité que nous ouvrons ce débat, ces négociations avec les représentants du personnel que vous êtes. C'est clair que l'on est dans une situation qui est encore intermédiaire puisque tous les

corps et statuts ne sont pas visés par le CIA. Enfin, la décision est prise d'avancer sur les corps et statuts où c'est possible, avec la difficulté de ce que certains corps en seront encore exclus puisque l'ensemble des décrets ne sont pas pris au niveau de l'Etat.

Enfin, sur le coronavirus, je pense que Pierre CHERET a fait un bilan d'information. Aujourd'hui, c'est difficile de dire exactement de quoi l'avenir sera fait, puisqu'il est fixé jour par jour par le Gouvernement. Nous suivons cette information. Nous sommes dans la boucle de ce que l'on appelle le centre opérationnel de zones, activé par la Préfète de Région, qui est aussi Préfète de zones, et nous relayons l'ensemble des informations et les mesures qui sont prises au niveau du Gouvernement. L'orientation prise par Alain ROUSSET est de ne pas faire de la surenchère par rapport à ces mesures, qui sont d'ores et déjà relativement handicapantes pour l'activité économique, et donc, il n'est pas question de laver plus blanc que blanc en cette matière.

S'agissant d'un virus dont la létalité et la contagiosité sont sérieuses, mais pas totalement alarmantes, on n'est pas du tout dans le cas de l'Ebola ou du paludisme ou d'autres virus tropicaux que l'on connaît bien, et qui ont des taux de létalité bien supérieurs. Là, il s'agit d'un taux de létalité tout à fait comparable à la grippe, d'un taux de contagiosité supérieur, mais enfin qui reste inférieur à, par exemple, la gastro-entérite. Donc, il faut être vigilant. Il faut appliquer les consignes gouvernementales.

Depuis la semaine dernière, un Groupe de contact a été mis en place qui réunit ce vendredi, sur l'activité économique, parce que l'on peut en convenir la première victime du coronavirus est peut-être finalement l'activité économique. Ce Groupe réunit l'Etat au niveau régional, c'est-à-dire la Préfète de Région, la DIRECCTE, la DRFIP, la BPI et puis les organismes consulaires ainsi que la Région, pour décider, mettre en place, diffuser l'information sur toutes les mesures en matière de flux économique vis-à-vis des entreprises et des associations : par exemple, la question de la TVA, du crédit d'impôts, de la trésorerie dans les banques, etc. Donc, ce Groupe mettra en place progressivement différentes mesures nécessaires et ce sera diffusé à l'ensemble des entreprises.

Il n'y a pas à ce stade de mesures spécifiques mis en place par la Région. Par exemple, le secteur du tourisme a demandé la mise en place d'un fonds. Cela nous apparaît prématuré. L'idée est quand même de voir comment les choses se déroulent sous la houlette de ce Groupe de contact que je viens de mentionner.

Enfin, en termes de mesures pour les agents, puisque ceci peut vous intéresser tout particulièrement, nous renforçons dans les Sièges et dans les lycées, toutes les mesures d'hygiène avec un ménage qui sera fait deux fois par jour sur toutes les surfaces de contact pour les mains, puisque c'est le mode de transmission le plus fréquent du virus, avec :

- nettoyage des poignées de portes et autres,
- vigilance et remplacement systématique du savon,
- et mise en place de gels hydroalcooliques dans des colonnes, qui vont être livrés dans les jours qui viennent.

On commande quelques masques, mais ils sont inutiles pour les agents, puisqu'ils ne sont prescrits que pour le personnel médical. Les masques ne sont pas utiles pour protéger les agents de projections qui viendraient de l'extérieur, ils sont utiles pour les gens qui sont malades. Cela dit, les gens malades, normalement, ne sont plus au travail puisque dès que l'on a des symptômes de toux, de rhinopharyngite, de grippe, alors il faut contacter le 15, qui vous orientera vers un Centre de dépistage mis en place auprès de l'hôpital le plus proche. Le dépistage du virus maintenant disponible est très rapide, dure une vingtaine de minutes, et pourra permettre de déterminer si vous avez une simple grippe ou une rhinopharyngite, ou alors si vous avez le virus et si c'est grave ou pas grave. Si c'est grave vous êtes envoyés en milieu hospitalier, si ce n'est pas grave, vous êtes renvoyés chez vous, pour un traitement et un suivi médical, comme une grippe.

Voilà, quelques éléments. Est-ce que vous avez des questions sur ce point important ?

Juste un tout dernier point que je n'ai pas dit mais vous vous en êtes rendu compte, un Groupe de veille renforcée est organisé autour de moi, Pierre, etc., et je publie régulièrement des bulletins d'information que vous avez dû voir arriver sur vos mails, qui sont ensuite repris sur l'intranet.

**Mme GAUDICHON (CGT).** - Par rapport au travail des agents dans les lycées, il va donc y avoir une amplification au niveau des mesures d'hygiène, etc., ou une autre répartition des tâches. Comment cela va se passer pour les agents, concrètement ? Est-ce qu'ils vont devoir prioriser ces tâches-là et laisser le reste de leur travail ? Est-ce que vous avez prévu des procédures par rapport à cela pour pouvoir les guider ?

**M. POUPARD (Administration).** - La réponse est oui et non. C'est-à-dire, oui, il y aura une mise en priorité de ces actes de nettoyage, mais en même temps, il faut être intelligent et l'on va s'en remettre à l'organisation dans chaque lycée, en fonction des contextes locaux. C'est difficile de dire comment, enfin ce n'est pas en tout cas, au niveau régional de manière centralisée que l'on va éditer une procédure. Cela n'aurait pas de sens. La Rectrice a, d'ores et déjà, passé une consigne aux gestionnaires des lycées, et une consigne va être faite par la Direction de l'Education à l'ensemble des personnels pour une application intelligente de la mesure. Evidemment, s'il y a des choses importantes à faire, il faut les faire, mais l'idée est bien de s'organiser de façon à faire ce type de nettoyage, deux fois dans la journée plutôt qu'une,

puisque c'est aujourd'hui déjà le cas, mais cela va dépendre de comment sont constituées les équipes, etc.

**M. NOUHAUD (FSU).** - L'objet de mon intervention au début de séance - vous n'étiez pas là, Monsieur POUPARD - était d'alerter sur le fait que le sujet sur le coronavirus relève aussi du dialogue social. Donc, la question qui est posée aujourd'hui est : comment les Instances plutôt dédiées sur les questions de prévention des risques professionnels, je pense en particulier aux CHSCT, peuvent être utiles - je dis bien "utiles" - dans les mesures de prévention qui ont commencé à être mises en place et qui vont peut-être devoir être développées sans aller dans la psychose, en quoi que ce soit ? Il faut informer réellement sur la réalité du risque et surtout ne pas le surestimer, et ne pas le sous-estimer, non plus, mais ce n'est pas ce que vous faites, donc ce n'est pas le reproche que je vous fais.

Il suffit qu'il y ait trois membres titulaires du CHSCT central qui demandent une réunion extraordinaire du CHSCT, et à ce moment-là, la réunion est de droit, me semble-t-il, dans les trente jours. Mais l'intérêt de ceci est de dire en quoi cette Instance peut être utile par rapport à cette question qui nous préoccupe. On a l'opportunité - j'ai vu un message qui a circulé tout à l'heure de la part de la Direction des Ressources Humaines - des réunions de CHSCT locaux qui vont se tenir, je crois, le 17 mars à Poitiers - je ne sais pas si la date est confirmée - 24 mars à Limoges, 27 mars à Bordeaux.

Je crois que l'on peut utiliser, ce n'était pas inscrit à l'ordre du jour évidemment pour les raisons que l'on connaît, mais cela me paraîtrait important que l'on ait un rapport qui soit le même sur les trois sites, ou alors, on demande un CHSCT central, si vous le souhaitez.

Notre position est que l'on ne demande pas de CHSCT central à condition que l'on ait bien un rapport qui soit le même avec la partie information que vous avez rappelée, en fonction de l'évolution de la situation d'ici le 17, le 24 ou le 27 mars, où vraiment on puisse avoir un vrai dialogue autour de ces questions ; c'est-à-dire comment on protège mieux les agents d'un risque qui peut devenir un véritable problème ? Comment on organise la réorientation d'un certain nombre de missions, comme nous l'avons proposé, comme vous l'avez indiqué, notamment d'agents d'entretien, vers certaines surfaces au détriment d'autres ? Enfin, toutes ces questions-là. Donc, est-ce que l'on est d'accord sur le principe d'un rapport identique pouvant évoluer en fonction de la situation aux trois réunions des CHSCT locaux qui vont se tenir ?

**M. LOUINEAU (CFDT).** - C'était juste pour évoquer le sujet des manifestations qui sont à l'initiative de la Région au sens de la maîtrise d'ouvrage, où dans lequel, la Région est un partenaire important et de facto, y trouve très largement sa place. J'ai cru comprendre qu'il y avait des manifestations, type Olympiades des Métiers qui étaient potentiellement reportées. Il y a d'autres événements comme le Salon Novaq à La Rochelle pour lequel, jusqu'à hier matin,

nous n'avons pas d'informations, quand je dis "nous" c'est au sens des "collègues", sur le fait de le tenir ou pas. C'était simplement pour que sur ce sujet d'importance parce qu'il y a également financièrement, puisque de mémoire "Novaq", c'est 150 à 200 000 euros qui sont suspendus auprès de contrats "prestations". Comment les choses s'organisent et s'échangent au mieux au sein de notre Collectivité pour que la bonne décision, qui ne dépend pas que de nous - je le sais bien - puisse être prise, tout simplement ? Ce n'est pas une alerte, c'est un genre de précaution.

**M. LE PRESIDENT.** - Concernant ce que dit Monsieur NOUHAUD, nous sommes en train de préparer un rapport et ce point a été mis à l'ordre du jour des trois CHSCT locaux, de façon formelle. Le même rapport sera proposé aux trois. Après, évidemment, il y aura peut-être une évolution, un complément, mais la base du rapport est en train d'être faite par le Service Santé de la Collectivité.

Concernant la question de Monsieur LOUINEAU, et Monsieur POUPARD complètera autant que de besoin, ce sujet a été évoqué en Commission Permanente par le Président ROUSSET, hier, notamment par rapport à Novaq, puisqu'il a fallu prendre une décision relativement rapidement. La responsabilité incombe au Président. Evidemment, il ne décide pas tout seul dans sa tour d'ivoire. Il consulte pour essayer de mesurer l'impact budgétaire bien sûr, mais ce n'est pas l'impact budgétaire qui fait le choix. A un moment donné, la santé prime sur l'impact budgétaire, même si effectivement, il y a des choses qui sont déjà avancées ; que pour un certain nombre de manifestations, il y a un certain nombre de choses qui ont été déjà payées, construites, éventuellement des stands ou un certain nombre de choses de communication, etc., qui vont générer des pertes pour la Collectivité, mais la santé publique est plus importante évidemment que ces pertes-là. Le Président, en consultant les experts en la matière, prendra les décisions les plus pertinentes possibles mais pour Novaq, c'est déjà fait.

**M. POUPARD.** - Très concrètement, on suit les consignes préfectorales et du Ministère de la Santé. Ce week-end le plafond des manifestations a été abaissé de 5000 personnes à 1000 personnes, et donc Novaq est concerné. On a pris la décision de repousser Novaq.

Sur les décisions que l'on prend, on attend le plus tard possible par rapport aux commandes publiques et aux consignes du Ministère de la Santé. Et puis, on privilégie le fait de déplacer. On cherche une autre date, en l'occurrence, on vise une date vers octobre pour Novaq et tout début juillet pour les Olympiades. La question va se poser pour d'autres manifestations. La journée des maires, par exemple. Il faut voir si l'on ne peut pas la configurer de sorte que l'on n'ait jamais de regroupements de 1000 personnes. Enfin, il y a largement 1000 maires en Nouvelle-Aquitaine. Et l'on va traiter tous les événements comme ça en contact étroit avec les autorités préfectorales.

**M. LE PRESIDENT.** - Les Olympiades des Métiers sont reportées pour le moment sur la période du 2 au 5 juillet me précisait Thierry CAGNON à l'instant. Enfin là, on agit au jour le jour.

Je vous propose que l'on puisse enchaîner avec l'ordre du jour ordinaire. C'était bien que l'on rebalaye tout et j'ai pu vous apporter un certain nombre de réponses, même si je sais qu'elles ne sont pas toutes satisfaisantes, mais il faut toujours laisser de l'ouvrage pour l'avenir. N'est-ce pas Messieurs, Dames ?

Concernant les amendements au règlement de travail, je voudrais rappeler de façon formelle que la présentation des amendements, tel qu'il est fait aujourd'hui, tient compte des remarques qui ont été faites au Groupe de travail. Il y a un certain nombre de remarques que j'ai actées en Groupe de travail, qui sont incluses au document et un certain nombre que je n'ai pas actées et que j'ai refusées, qui évidemment ne sont pas incluses. Donc, je vous propose une présentation dans un premier temps par Corinne GARMENDIA et Dominique RIVOIRE et bien évidemment, ensuite, nous aurons notre débat, des remarques et des questions.

J'allais oublier le procès-verbal.

## ADOPTION DU PROCES-VERBAL DU 28 JANVIER 2020

**M. LE PRESIDENT.** - Donc, l'adoption du procès-verbal du 28 janvier 2020.

Y a-t-il des observations ou des remarques par rapport à ce procès-verbal ?

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Juste une petite remarque. On est favorable pour le procès-verbal, juste à chaque fois qu'il y a des modifications d'organigramme, on vous avait rappelé que normalement les experts devaient sortir au moment du vote. A chaque fois, ce n'est pas le cas, et du coup, si vous pouviez veiller à respecter ce formalisme.

**M. LE PRESIDENT.** - Je vais appliquer. Je n'aime pas cela mais c'est la règle donc je vais m'y astreindre. Formellement, vous avez raison, je n'ai rien à dire.

Donc, nonobstant cette remarque, je vais soumettre à votre approbation ce procès-verbal.

Concernant le Collège des représentants du personnel,

Y a-t-il des oppositions ?

Des abstentions ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants du personnel**

	<b>ABSTENTION</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>
<b>CGT</b>		<b>4</b>	
<b>FSU</b>		<b>3</b>	
<b>UNSA</b>		<b>3</b>	
<b>FAFPT</b>		<b>2</b>	
<b>CFDT</b>		<b>2</b>	
<b>FO</b>		<b>1</b>	

Concernant le Collège des représentants de la Collectivité Elus/Administration

Y a-t-il des oppositions ?

Des abstentions ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants de la Collectivité**

	<b>ABSTENTION</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>
<b>Elus/Administration</b>		<b>9</b>	

## AMENDEMENTS DU REGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

**M. LE PRESIDENT.** - Madame GARMENDIA et Monsieur RIVOIRE, c'est à vous.

**Mme GARMENDIA (Administration).** - En effet, une présentation de ce règlement du temps de travail modifié suite au Groupe de travail qui a eu lieu, il y a deux semaines à peu près.

Un règlement qui fixe le cadre des droits et obligations de chacun en termes de temps de travail, qui permet de promouvoir des principes et une gestion de l'organisation du travail et des relations entre tous les agents, mais également pour que la gestion des temps fasse l'objet d'un dialogue et d'un suivi qui est de la responsabilité managériale. En effet, il incombe aux managers de faire respecter la réglementation, de la faire connaître aux agents, d'assurer le suivi de la répartition du travail au sein de leurs équipes et de gérer les agents de façon personnalisée avec l'intermédiaire du logiciel "temps de travail".

Dans le règlement modifié, vous avez pu voir que les principes de gestion des temps qui étaient déjà dans le règlement précédent, ont été remis au niveau du préambule et mis en exergue pour une prise en compte de ces principes de gestion qui seront présentés ultérieurement aux managers, et qui concernent l'organisation des réunions, l'usage de la messagerie électronique et le droit à la déconnexion. Je ne reviens pas dessus, vous connaissez ces principes qui concernent les horaires des réunions, l'usage au maximum de la visioconférence, des règles pour utiliser la messagerie électronique de façon raisonnée, et puis un droit à la déconnexion en dehors des heures habituelles de travail.

Ce règlement va comporter, de façon plus détaillée qu'il ne l'était, le dispositif "aménagement du temps de travail" qui a été expérimenté en 2019, qui permet une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle et qui sera mis en application au 1<sup>er</sup> septembre de cette année.

Ce dispositif consiste à travailler quatre jours et demi par semaine, ou neuf jours consécutifs sur deux semaines. Il sera possible pour les agents optant pour le régime horaire 35 h 10 ou 38 h 10, ouvert aux télétravailleurs pour qu'ils télétravaillent au maximum un jour par semaine. Par contre, ne pourront en bénéficier les agents à temps partiel et les non-titulaires sur besoins non permanents. Pas de changement possible de régime en cours d'année.

Le régime des congés et des RTT. Pour les RTT, il reste inchangé à dix-huit jours pour le régime à 38 h 10, et vingt-deux jours et demi de congés annuels qui correspondent à cinq fois les obligations hebdomadaires de travail. Pour quelqu'un qui aurait choisi quatre jours et demi en moyenne, ou même neuf jours sur deux semaines, ce serait le même nombre de jours.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, il faut, bien évidemment, l'accord du supérieur hiérarchique mais aussi la formalisation d'un contrat de service par chaque Service ou Direction, qui devra comporter différents points :

- le cadre et l'organisation de l'activité et les contraintes en matière de continuité de service,
- le fonctionnement du collectif de travail avec un prévisionnel de présence minimale quotidienne d'agents pour préserver a minima une journée ou tous les personnels pourraient se regrouper pour une réunion,
- et puis des règles internes encadrant le télétravail et ce dispositif.

Les bénéfices de l'aménagement du temps de travail : une meilleure conciliation tant personnelle et professionnelle. C'est un élément de dialogue dans la Direction sur l'organisation du travail qui sera mené au moment de l'élaboration du contrat de service, et puis des présences assurées pour une continuité du service au regard de l'organisation.

Au-delà de ce dispositif, quelques amendements sont apportés au règlement actuel à la suite de l'application durant une année pour ajuster certains points juridiques ou techniques et assurer une meilleure équité entre les agents et une finalisation de l'harmonisation. Ces amendements seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet et concernent :

- les heures travaillées les week-ends et jours fériés qui ne pourront être compensées que par du repos compensateur quelle que soit la catégorie de l'agent,
- le report des congés annuels qui devront être pris sur l'année civile entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre. Ce report ne pourra être autorisé que jusqu'au 31 janvier de l'année N+1. Cette disposition ne sera applicable que de façon progressive, comme il avait été évoqué en Groupe de travail, sur les années qui viennent. On garde le 30 avril pour cette année, et puis le 31 mars en 2021, le 28 février en 2022, pour arriver au 31 janvier à partir de 2023, sauf en cas évidemment de maladies supérieures à 50 % dans l'année et de congés maternité,
- les jours de fractionnement qui découlent de cette disposition de report des congés,
- pour les autorisations d'absence, c'est la suppression du motif "autorisation d'absence exceptionnelle" qui, en termes d'application, posait quelques problèmes entre les sites,
- et la mise en place de l'absence "repos compensateur" en cas de sortie tardive, pour respecter l'amplitude horaire d'onze heures,
- une précision sur le régime horaire des non-titulaires sur emplois permanents : choix entre 35 h 10 ou 38 h 10, avec une prise des congés obligatoirement avant la fin du contrat, sans pouvoir faire l'objet d'un paiement,

- une précision également sur les délais de route : répartition du nombre de jours en fonction de la distance,
- petite précision technique pour les jours de fermeture qui sont octroyés avec une saisie automatique dans Incovar qui évitera à chaque agent de devoir le faire sur Incovar,
- une nouvelle disposition en matière d'écrtage des heures : les heures "compteur" seront reportées sur le mois suivant à hauteur de dix heures. Au-dessus de dix heures, elles seront écrtées,
- les heures supplémentaires resteront identiques à ce qui est inscrit aujourd'hui dans le règlement, mais seront appliquées avec la demande écrite, préalable et motivée du N+1 et validation par le Directeur Général Adjoint. De façon concrète, cela se traduira par une demande écrite qui devra être envoyée, au plus tard dans les soixante-douze heures concernées par les heures supplémentaires, au Service Temps de travail pour que les heures supplémentaires puissent être récupérées ou faire l'objet d'un repos compensateur, avec un paiement des heures supplémentaires le mois suivant.

Voilà pour la présentation du nouveau règlement.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Comme mes petits camarades, je me suis offert une lecture comparée du nouveau règlement et celui qui est en ligne. On a trouvé un certain nombre de modifications, certaines qui nous ont été présentées, d'autres dont on aura l'occasion de parler et qui n'en font pas partie.

Je voudrais me concentrer sur deux points qui sont d'ailleurs des points que l'on a normalement évoqués lors de la réunion du Comité de Dialogue Social où l'on a évoqué le règlement du temps de travail.

Le premier point concerne le report désormais non automatique des congés d'une année sur l'autre. Je vais sans doute me répéter par rapport à ma question que j'avais posée lors de ce Comité de Dialogue Social, mais j'avoue ne pas comprendre ce que nous faisons. Aujourd'hui, ces reports sont automatiques. Vous allez me dire que cela n'est pas ce qui est prévu par la loi, les reports sont censés être exceptionnels. Très bien. Donc, il faut mettre en place une procédure par laquelle les agents vont demander du fait que leur emploi du temps, leurs charges de travail ne leur aient pas permis de poser la totalité de leurs congés qu'ils vont demander à la Direction des Ressources Humaines - par quel canal ? Je ne sais pas. Par quel outil ? Cela n'est pas précisé - de bien vouloir procéder au report. Et ensuite, le Service de Madame GARMENDIA devra instruire - si je comprends bien - l'ensemble de ces demandes pour pouvoir dire " effectivement, dans ce cas-là, c'est la charge de travail et l'on vous reporte les congés" ou "non, dans ce cas-là, ce n'est pas de la charge de travail, on ne vous les reporte pas".

A mon avis, c'est créer, en fait, pour la Direction des Ressources Humaines, une masse de travail dont je ne comprends pas bien l'utilité.

La seconde question est relative à ces fameuses heures supplémentaires. C'est un caillou dans notre chaussure depuis plusieurs années parce que l'on sait très bien que cela ne marche pas ainsi. Régulièrement, en Comité Technique, nous sommes invités à autoriser le paiement d'heures supplémentaires à un certain nombre de collègues, que ce soit les chauffeurs, des huissiers, des gens des Services techniques qui ont déménagé des meubles. Il ne me semble pas qu'aujourd'hui, ces agents-là se voient demander soixante-douze heures à l'avance, une demande de dépassement de leurs horaires habituels de travail. Je vois bien que l'on a posé cette règle et l'on voudrait qu'elle ne bouge pas mais honnêtement, elle ne correspond jamais à la réalité !

Je suis agent de la Région, au travers de ses différentes incarnations, depuis de nombreuses années maintenant, et je suis agent de la Nouvelle-Aquitaine depuis sa création. Jamais un encadrant, jamais un de mes supérieurs hiérarchiques ne m'a dit "Ecoutez CHAINEAU, vous allez me faire 3 h 30 supplémentaires" ! Cela ne se passe pas ainsi. Par contre, il va me dire "il faudrait vraiment que ce boulot-là soit fait pour lundi, ou pour jeudi. Le rendez-vous avec le Président, le rendez-vous avec le Directeur Général Adjoint a été avancé, est-ce que tout peut être prêt ?" Voilà. Les heures supplémentaires se passent toujours comme cela, à ma connaissance et dans ma pratique, jamais par une demande visée par mon Directeur Général Adjoint et qui m'aura été transmise par écrit deux jours auparavant.

Donc, j'entends bien et je vois bien, Monsieur POUPARD, que vous ne changerez pas ce passage-là, mais sur la première partie, en ce qui concerne le report des congés non pris, je voudrais vraiment comprendre comment est-ce que l'on demande aux agents, aujourd'hui, de faire ? Comment est-ce que l'on demande à la Direction des Ressources Humaines de traiter ces demandes ? Et surtout, pourquoi ?

**Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA).** - J'avais plusieurs éléments. Juste pour rebondir sur la fin d'intervention d'Yves CHAINEAU, je discutais hier avec des agents qui avaient précédemment un travail et des missions qui les occupaient à temps plein, et puis d'un coup, on leur ajoute des missions nouvelles avec un retard considérable à rattraper du précédent Service qui assumait ces missions, et quand ces personnes disent qu'elles veulent bien le faire, mais qu'elles veulent parler d'heures supplémentaires, on leur répond : " On verra, on verra". Donc, je pense qu'il y a quand même un sujet sur la façon dont la hiérarchie assume, ou non, de donner un travail - en l'occurrence, c'était des personnels de catégorie "C", donc on ne peut même pas parler d'IFTS - mais à un moment, je pense qu'il va falloir que la hiérarchie assume que quand il

y a du travail en plus, il y a aussi des conséquences pour les agents soit en termes de récupération, soit en termes de rémunération.

Sur ce qui a été issu du Groupe de travail sur le temps de travail, j'avais demandé sur le télétravail, donc je suis ravie de l'avancée sur les personnes qui ont un jour. Je pense que, s'agissant de la modalité sur quatre jours et demi, un jour et demi pourrait être envisagé puisque cela permet effectivement que le jour où l'on a la demi-journée, on ne se déplace pas et que l'on travaille pour autant une demi-journée.

Sur le contrat de services, il y a plusieurs choses qui me gênent dans cette disposition-là. D'une part, on a un certain nombre de managers qui ne sont pas forcément très intéressés par la façon dont le travail s'organise. Cela veut dire que les collègues qui, non seulement, subissent cela au quotidien, vont aussi de ne pas accéder à un droit parce que leur manager ne prendra pas forcément le temps, la patience d'élaborer un contrat de services qui l'obligera à faire des choses qu'aujourd'hui, il se refuse à faire. Je pense que c'est un peu la double peine pour les collègues de conditionner cela.

Après, j'entends, dans un monde idéal qui n'est pas notre monde au quotidien, la préoccupation, la nécessité, la continuité de services. Cela dit, même dans le cas où il y aura des contrats de services - je rappelle que j'avais interpellé puisque la continuité de services est toujours ce qui est mis en avant pour ajouter des contraintes aux collègues - je pense que l'on n'a toujours pas réglé la question des congés, y compris de l'encadrement. J'espère que ces contrats de services seront faits à toutes les échelles parce que si l'on dit à un agent qu'il ne peut pas faire les quatre jours et demi parce que le jeudi matin, il manquera trop de monde, j'espère que cet agent ne sera pas en difficulté de ne trouver personne pour signer son parapheur en juillet et en août. A un moment, je pense qu'il faut que les contraintes s'appliquent à tous les échelons.

C'est quelque chose que j'ai vécu dans ma pratique professionnelle, d'avoir un parapheur à signer qui concernait le logement des jeunes, et de ne trouver que le Chef de service TER comme encadrant dans l'ensemble du Pôle. Donc, pourquoi ne pas imposer des contraintes ? J'entends la nécessité, la continuité de service, mais elles doivent s'imposer vraiment à tout le monde.

Par ailleurs, il y a aussi une question de cohérence globale, c'est-à-dire qu'aujourd'hui, on sait très bien, avec le nombre de réunions et de déplacements que - imaginons - ces jours ou ces demi-journées qui serait sacralisées, sur lesquelles il y aurait ni télétravail, ni quatre jours et demi, ni temps partiel, etc., concrètement on aura un certain nombre de collègues qui seront absents parce qu'ils seront à Angoulême, à Bordeaux, à Limoges, etc., en réunions. Peut-être qu'il y a aussi une réflexion plus globale à avoir sur le fait que si l'on impose cette contrainte-là dans les contrats de services, il faut qu'elle soit effective et qu'elle permette réellement de se

réunir. Après, l'équilibre à trouver entre cela et la demi-journée qui est commune à l'ensemble des trois Sièges me paraît un peu compliqué. Mais en tout cas, je pense qu'il faut l'intégrer à la réflexion, sans parler forcément des réunions totalement externes, mais ne serait-ce que des réunions que l'on fait avec les autres Services, qui peuvent nous empêcher effectivement d'être présents sur cette demi-journée où l'on devrait être tous présents.

La dernière chose, sur le report des congés, je note avec plaisir le résultat de la discussion que l'on a eue pour garder au moins le 31 janvier. Je n'étais pas dans la défense de cette période de seize mois, donc le 31 janvier et l'arrivée progressive à cette date me convient très bien. Par contre, sur les conditions pour bénéficier du report, il me semble que les 50 % de l'année en congés maladie sont un peu importants. Quelqu'un qui a seulement deux mois, par exemple, d'arrêts dans l'année mais qui tombent l'été, alors qu'habituellement il prend trois ou quatre semaines de congés l'été, cela va avoir un impact beaucoup plus important que si son arrêt est en octobre ou en novembre ou à une période où il n'aurait pas forcément pris de vacances. Donc, j'aimerais bien que l'on puisse assouplir cette règle-là, parce qu'effectivement, selon la configuration de l'arrêt de travail peut avoir un impact sur la capacité à prendre des congés, qui est quand même considérable, et sur certains arrêts de travail, on ne revient pas forcément avec une fatigue, etc., qui justifie de prendre des congés que l'on n'aurait pas pris habituellement.

**Mme CADORET (CFDT).** - Monsieur le Président. Comme mes collègues, j'ai attentivement comparé l'ancien règlement du temps de travail avec le nouveau et les propositions qui nous sont faites dans ce cadre. J'ai relevé des choses qui m'ont interpellée.

En page 7 du nouveau règlement, je vois "qu'afin de concilier la vie professionnelle et la vie privée dans la mesure du possible, les réunions ne doivent pas débuter avant 9 h et après 17 h". Est-ce qu'il ne faut pas plutôt lire que "les réunions ne doivent pas terminer après 17 h" et non pas débuter après 17 h, pour permettre aux agents qui sont en déplacement de pouvoir effectuer le trajet de retour. C'est à mon sens, une erreur de formule, en tout cas, je l'espère.

Également, concernant les agents à temps partiel, toujours en page 7, il est indiqué qu'ils peuvent être amenés à participer à une réunion le jour non travaillé et que dans ce cas, la souplesse est laissée pour ces agents à temps partiel pour pouvoir à nouveau exercer ce temps partiel, reporter en tout cas cette journée à un autre moment. Or, cette possibilité n'est pas offerte pour les agents qui vont opter pour le régime à quatre jours et demi ou à neuf jours, puisqu'il est indiqué en page 41 qu'ils devront arrêter précisément quelle est la demi-journée ou la journée qu'ils ne travailleront pas et qu'il n'y aura pas de possibilité de décaler cette journée. Ce qui veut dire, pour moi, que les agents qui accepteraient de venir travailler un jour où ils ne sont pas censés le faire, pour une réunion quelle qu'elle soit, devront faire le choix entre soit participer à

cette réunion parce qu'elle les intéresse au premier plan, soit à dire que ce jour-là est sa demi-journée ou sa journée, donc il ne participera pas à cette réunion.

Donc, ma question est : pourquoi une telle rigidité pour ces agents alors que pour le temps partiel, c'est beaucoup plus souple ?

Par ailleurs, concernant la page 33 du nouveau règlement, je vois que les Conseillers tuteurs en insertion figurent toujours en tant que disposition particulière pour les agents des Services, or les Conseillers tuteurs en insertion n'existent plus depuis la fusion. Je propose donc la suppression de la mention des CTI.

Également, concernant le nombre de jours de congés qui sont attribués dans le cadre de mandats électoraux, il est précisé le nombre d'heures ou de crédits ou de jours qui sont accordés pour tous les élus, sauf pour les élus départementaux. On a les élus municipaux, les maires, les adjoints, etc. en fonction de la taille de la commune, mais pas pour les élus départementaux. Est-ce un oubli ?

Également, toujours dans le cadre du nombre de jours, il est précisé un nombre de jours pour les agents qui connaissent le décès d'un de leurs enfants, cette discussion est en cours au Parlement. Il est question d'élargir le nombre de jours, même si ce n'est pas encore aujourd'hui arrêté, mais les discussions sont en cours. Le Sénat, la semaine dernière, proposait sept jours de congés de deuil + huit jours fractionnables. Encore une fois, même si le Parlement n'a pas statué, est-ce que ces dispositions seront amenées à évoluer dans le règlement du temps de travail ? Est-ce que l'on sera donc amené à réexaminer ce sujet ?

**M. DESHERAUD (CGT).** - Nous avons beaucoup aimé, en fait, les quatre premières lignes. Et d'ailleurs, si vous vouliez faire un vote sur les quatre premières lignes, je vous annonce que l'on voterait unanimement pour le Groupe CGT. Je vous relis quand même ces quatre premières lignes, c'est important de se les remettre en tête. Je les ai affichées au-dessus de mon ordinateur, cela me donne de l'allant :

*"L'organisation du temps de travail représente un défi majeur pour la Région. Elle doit rendre compatible notre performance collective avec la préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La promotion de l'égalité professionnelle est l'amélioration de la qualité de vie au travail."*

Je ne changerais pas une ligne, pas un mot, pas une virgule. Alors évidemment, le problème est que le texte fait soixante-six pages, et que derrière, les choses se gâtent un peu. Ma remarque, en fait, est un peu générique. Au-delà des avancées objectivement contenues dans ce document - je peux citer la question de l'écrêtage, importante pour beaucoup de collègues, avec dix heures préservées sur le compte qui peuvent permettre effectivement une forme d'organisation du travail un peu adaptée, même si l'on peut douter qu'elles ne résolvent

totalemment la question des heures écrêtées - ce texte contient aussi des reculs ou des problèmes. La modalité proposée de gestion des heures supplémentaires nous semble à la fois irréalisable dans la réalité du travail et surtout faisant peser sur les encadrants et les managers, une responsabilité qui nous semble trop lourde.

Mais au-delà du texte lui-même - mes petits camarades sont déjà entrés dedans - je pense qu'avec cette modification du règlement "temps de travail" qui n'est pas la première depuis la création de la Nouvelle-Aquitaine, on essaie par des pansements de régler un véritable problème systémique. On a ces dernières semaines, ces derniers mois, beaucoup alerté sur la question des heures écrêtées. Il serait intéressant d'ailleurs d'avoir un retour extrêmement précis sur cette question. On est tous, pour les agents "Siège", passés à un outil commun. Il serait intéressant d'avoir ce retour précis Pôle par Pôle.

Je vous rappelle - Monsieur POUPARD vous n'étiez pas là - qu'à la fin 2016, on a tous ici voté unanimement contre des organigrammes qui nous semblaient problématiques dans l'organisation du travail. Trois ans après, on y est malgré les cinquante pansements mis sur ces organigrammes, les cinquante modifications. On a une organisation du travail dans la Collectivité qui ne peut que générer des dépassements, des heures écrêtées, une mauvaise qualité de vie au travail.

Il y a, de plus, un problème de fond et je vais prendre quelques exemples pour l'illustrer. Cela vaut pour les Sièges. Je pense que cela vaut ou vaudra pour les lycées si l'on continue, à travers l'outil de dotation, à vouloir rationaliser le travail, et à tendre les organisations.

Je reviens sur les Sièges. Je vais prendre l'exemple d'un Service que je connais bien puisque je vois assez souvent avec lui. Vous avez cinq Instructeurs qui gèrent 6000 dossiers d'aides individuelles. 1200 dossiers par Instructeur. On était sur à peu près une heure par dossier amené à l'agent, donc 1200 heures, sur les 1607 heures de travail, consacrées à l'instruction des dossiers. Quand je dis "instruction", c'est l'instruction purement administrative : le remplissage des formulaires, le clic, le suivi, la vérification. Donc, il restait 400 heures sur la vie du Service, sur les contacts avec les porteurs de projets, sur les aménagements, etc.

A travers les process mis en place, la multiplication des chaînes hiérarchiques, des outils parfois peu ou mal adaptés - je parle de mes démarches en Nouvelle-Aquitaine et pour les agents du site de Limoges, on ne peut les accuser de mal connaître - on est bien conscient quand on prend un nouvel outil, que l'on est moins rapide. Quand cela fait plusieurs années que l'on est sur l'outil et que là où l'on mettait une heure, on met une heure et demie, c'est qu'il y a un problème d'outil, un problème de process.

Cet agent qui fait 1200 dossiers, quand il met une heure et demie pour faire ses 1200 dossiers - je n'ai pas refait la multiplication - vous voyez ce que cela produit comme temps de

travail annuel ? Donc, effectivement, cet agent a deux solutions : soit il fait toujours aussi bien son travail et il a des heures écartées, il dépasse son temps, soit il rogne sur le reste. Alors, on peut vouloir mettre ou continuer à mettre des pansements.

Je vais vous prendre une petite métaphore. Vous voyez la bouteille d'eau qui est posée à côté de l'ordinateur de Françoise, elle fait 0,5 litre. La bouteille est notre règlement de temps de travail, sauf que le volume du travail aujourd'hui, est de 0,6 ou 0,7 ; et sauf à s'appeler Garcimore ou Gérard Majax, on ne fera jamais entrer plus de 50 cl d'eau dans une bouteille de 50 cl. Vous pouvez mettre tous les pansements que vous voulez. Vous pouvez mettre toutes les rustines que vous voulez, l'eau débordera toujours. Donc, quand va-t-on enfin s'attaquer à ce problème systémique qui n'est pas, comme je l'entends trop souvent, le seul problème des déplacements chronophages ? Et croyez bien que pour un agent qui habite administrativement Guéret et qui pilote un projet sur la Nouvelle-Aquitaine, j'ai une toute petite idée du caractère chronophage des déplacements. Ce n'est pas la seule question. La question est la gestion au quotidien, et cela concerne les agents de catégorie "C", de catégorie "B" et bien sûr les encadrants, les managers et les chargés de mission. On a un problème systémique. Quand va-t-on s'attaquer à ce problème ?

**M. NOUHAUD (FSU).** - Deux points principaux dans mon intervention. Sur le sujet de l'aménagement du temps de travail, en tout cas, ce qui est proposé là, c'est une sacrée avancée, me semble-t-il. Il faut le souligner. On peut regretter qu'il ait fallu un peu plus d'un an et demi pour accoucher de cela, alors que les premiers mois d'expérimentation montraient que cela fonctionnait plutôt bien dans les trois Directions où c'était expérimenté. A ce propos, je réitère notre demande d'avoir une analyse de l'expérimentation ; c'est la moindre des choses que l'on nous remette une analyse de cette expérimentation. On connaît les préconisations puisque l'on suppose que c'est ce qui nous est présenté aujourd'hui.

Sur la date d'effet, 1<sup>er</sup> septembre pourquoi pas. On va être sur une distorsion puisque le dispositif est ouvert aux agents qui sont à 35 h 10 et 38 h 10, donc cela veut dire que concrètement, les agents qui sont aujourd'hui à 39 h 10, qui s'interrogent sur le fait d'opter pour le dispositif, devront attendre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour le cas échéant, entrer dans ce dispositif. Ce n'est pas le cas. Très bien. C'était une première interrogation.

Ensuite, je rejoins la proposition qui est faite par Amélie COHEN-LANGLAIS, s'il y aurait une logique sur le télétravail, de dire que cela peut être compatible avec un jour et demi de télétravail. Pourquoi ? Parce que si l'on est quatre jours et demi par semaine ou neuf jours par quinzaine, on compense de cette manière-là. Donc, cela a une certaine logique.

Sur le temps partiel, on avait évoqué en Groupe de travail la condition d'être à temps complet pour pouvoir opter pour cet aménagement ; donc là, on voit que la réponse est la

proposition initiale. Pour moi, cela ne règle pas la question. L'essentiel des collègues sont sur 80 % et 90 %. Vous avez dit vous-mêmes qu'une des raisons du coût de cette mesure est qu'un certain nombre significatif d'entre eux passent de 90 à 100 %, ou de 80 à 100 %, naturellement, même si cette condition-là n'existait pas. Donc le fait d'avoir mis cette condition ne va peut-être pas finalement avoir beaucoup d'impact, et en tout cas, cela ne permet pas à des gens qui souhaiteraient continuer malgré tout à travailler à 80 %, de pouvoir le concilier, opter pour cette modalité-là. Donc, je m'interroge sur, finalement, le bien-fondé de cette proposition.

Ensuite, la question du contrat de services. A notre connaissance, aujourd'hui, il n'y a qu'une seule Direction qui dispose d'un contrat de services, écrit, formalisé, qui a été présenté au Comité Technique, celle des Transports routiers de voyageurs. Les autres Directions ne disposent pas de contrats de services. Cela veut dire qu'il y aura un contrat de services dans chaque Direction - si je comprends bien - pourquoi pas ?

Là, on donne des éléments sur ce qu'a minima devrait comporter le contrat de services, notamment permettant d'assurer la continuité justement du Service, avec présence minimale d'agents dans les Services, et temps pour pouvoir se réunir, etc. Très bien. Néanmoins, j'attire l'attention sur le fait que les contrats de services ne doivent pas devenir des sortes de mini règlements "temps de travail" appliqués à chacune des Directions, sinon on rompt l'unité de la Collectivité et finalement, les statuts particuliers deviennent la règle, et puis l'exception devient le règlement unique.

Je sais que dans certaines Directions, par exemple, la politique de la Direction est de dire "chez nous, le télétravail c'est un jour". Pourquoi ? Parce que c'est comme cela. C'est un jour, parce que c'est beaucoup plus facile pour organiser le travail. Si le contrat de services prévoit cela, à notre avis, il y a vraiment un problème. Cela veut dire que l'on n'a plus un seul règlement de temps de travail, il y a des situations particulières et quelques dispositions communes. C'est donc, vraiment un point de vigilance ; j'espère que la position de la Collectivité est bien de considérer qu'il n'y a qu'un seul règlement de temps de travail. Il peut y avoir des dispositions particulières pour assurer la continuité du Service ou tenir compte des spécificités du Service, mais on est bien sur un seul règlement de temps de travail qui a vocation à s'appliquer partout, avec simplement quelques aménagements. Il ne faut pas renverser un peu les choses. C'est vraiment un point de vigilance sur ce sujet.

Deuxième point de mon intervention concernant la question des heures supplémentaires. Vous redonnez une définition de l'heure supplémentaire. Je rejoins ce qu'ont dit les collègues sur le fait que dans la vraie vie, cela ne se passe pas ainsi. Très concrètement, cela va rendre tout aussi difficile qu'aujourd'hui, puisque l'on passe de 48 à 72 heures, me semble-t-il, mais bon, c'est quand même très juste, la prescription formelle d'heures supplémentaires. Derrière, on aura

très peu d'heures supplémentaires surtout pour les métiers de catégorie "A" chargé de mission, ou autres. Donc, ce sera quelque chose de très rare.

Par contre - volontairement je pense - vous confondez heures écrêtées et heures supplémentaires. Heures supplémentaires, d'accord. Bien que je n'aie vu nulle part, je l'ai dit en Groupe de travail, que le RIFSEEP reprenait l'IFTS des B+ et des A hors filière technique. Je n'ai vu nulle part la référence aux 200 heures et au fait, comme cela reprend l'IFTS donc par définition, que c'est la prime qui rémunère les heures supplémentaires et donc il n'y a pas d'heures supplémentaires, ni récupérées, ni rémunérées. Je ne l'ai pas vu. Enfin, c'est votre interprétation.

Au-delà de cela, il y a la question des heures écrêtées dont on sait très bien que sur les postes particulièrement chargés, elles ne sont pas récupérables, même avec les dix heures, qui sont une très bonne mesure, mais pas pour les postes structurellement chargés. Donc là - on le sait tous, ce n'est pas une découverte - on entérine le fait que la messe est dite, en tout cas, la séance est close. Il y a des postes structurellement chargés et ils sont nombreux. Il y a donc des heures qui vont être écrêtées, peut-être un peu moins, mais en tout cas, il y aura beaucoup d'heures écrêtées et celles-là ne sont en aucune manière, récupérables. Donc, le problème n'est pas réglé. On met une sorte d'éteignoir ou de grosses pierres sur le chaudron ou sur la marmite, ou on scelle un peu mieux la marmite, en se disant que cela peut encore tenir quelques temps.

Voilà quelques remarques sur le sujet.

Question importante aussi, vous indiquez dans le règlement, pour les agents de la catégorie "C" et de la catégorie "B" pour les heures supplémentaires telles qu'elles sont définies là, que priorité est donnée à la récupération sur la rémunération. Comment cette priorité est mise en œuvre ? On l'avait évoquée en Groupe de travail. Il me semble que le Code du Travail, de ce point de vue-là, ce sont des dispositions proches qui s'appliquent dans la fonction publique, prévoit qu'il y a les deux possibilités et que si un agent demande à ce que son heure supplémentaire soit payée, elle doit lui être payée. On ne peut pas lui dire de récupérer, et puis après de voir une fois qu'il aura récupéré tant d'heures, lui en payer quelques-unes éventuellement plus tard. Ce ne peut pas être possible, donc autant, peut-être, le dire ou l'exprimer différemment dans le règlement, parce que là, on incite un peu les gens à ne pas finalement faire de demande de rémunération des heures supplémentaires qu'ils auront effectivement effectuées dans le cadre prescrit dans le règlement ; donc là, c'est une proposition.

**M. LE PRESIDENT.** - Monsieur CHAINEAU, vous aviez un élément complémentaire ?

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Oui, je vous remercie. D'abord, je voulais dire que je rejoins complètement l'analyse de Christophe NOUHAUD sur la question du projet de services. La simple mention de ce projet de services en tant que condition d'application de cette disposition

d'aménagement du temps de travail me paraît introduire, pour le coup, l'inéquité entre Services, qui inquiète à juste titre Christophe. Est-ce que cela veut dire, somme toute, que dans un Service ou dans une Direction où l'on n'a pas spécialement envie de s'embêter à avoir cet aménagement-là, il suffit de ne pas faire de projet, comme cela on n'est pas éligible ? Même en admettant qu'il y ait une parfaite bonne volonté, cela signifie tout simplement qu'à l'instant "T", on peut ne pas avoir accès et se voir interdire l'accès à ce dispositif uniquement parce que votre Service a d'autres priorités aujourd'hui que de mettre en place son projet. Donc, effectivement, cela me pose sérieusement question.

Un autre point qui concerne les congés. Lorsque je regarde le tableau des congés, il y a deux congés qui ont disparu, alors c'était sans doute des congés relativement mineurs : congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse, et congés pour siéger comme représentant d'une association Loi 1901. Pardon, Françoise m'indique qu'ils ont été... Au temps pour moi. Pardon.

Par contre, il y a un congé qui me paraît manquer en soi, c'est le congé pour formation syndicale dont je n'ai pas trouvé trace dans le document.

Sur les autorisations spéciales d'absence, j'ai remarqué une modification qui n'est peut-être pas anodine sur les autorisations d'absences pour raisons familiales. Dans la précédente version, il était indiqué que, par exemple, en cas de mariage de l'agent, c'étaient cinq jours ouvrables qui étaient accordés. Lorsque l'on va sur le site officiel [fonctionpublique.gouv.fr](http://fonctionpublique.gouv.fr), c'est effectivement ce qui est indiqué. Par contre, dans la nouvelle version du règlement, pour toutes les autorisations spéciales d'absences pour raisons familiales, il est juste indiqué "jours". Alors comme c'est une modification active du règlement, je voudrais savoir pourquoi cette suppression systématique ?

Et tant que j'y suis, et après promis je ne reprends pas la parole, j'aimerais bien que l'on profite de ce réexamen et je repose la question des plages fixes matinales. Elles commencent à 9 h. On avait déjà dit, à plusieurs reprises, que pas mal d'agents qui se trouvent être avec charges d'âmes, charges de famille, 9 h signifie que c'est assez compliqué pour déposer l'enfant à la crèche, pour déposer l'enfant chez la nounou, et que cela génère des anomalies Incovar inutiles, et du travail inutile à la fois pour l'agent, pour son supérieur hiérarchique voire pour la Direction des Ressources Humaines. Donc, est-ce que l'on ne pourrait pas en profiter pour indiquer, dans la mesure où cela ne changerait évidemment rien à l'amplitude de travail de ces agents, que ce n'est pas 9 h mais 9 h 15, par exemple.

**Mme PRIOU (CGT).** - Je souscris à la dernière remarque de mon ami, notamment parce que j'ai pris un poste de chef de service au mois de juin et que tous les jours, j'ai une liste d'anomalies qui me dit que les gens sont entrés à 9 h 01, 9 h 02, 9 h 03. Si l'on pouvait éviter

cela, comme c'est un message nocturne d'ailleurs. Par contre, il ne signale pas et j'aimerais bien qu'il le signale, les anomalies inverses, à savoir les gens qui partent après 20 h, cela éviterait d'aller regarder sur les sites aussi. Il y a des gens qui badgent après 20 h et pour le chef de service, je pense que c'est plus intéressant de savoir les gens qui partent après 20 h que ceux arrivent à 9 h 01 ou 9 h 02.

J'avais d'autres remarques à faire par rapport aux quatre jours et demi et aux neuf jours sur quinze jours, sur le télétravail. Il m'avait été répondu quand on avait parlé du télétravail, la dernière fois, qu'il n'était pas possible de faire un badgeage en télétravail. Cela veut dire qu'il y a un temps forfaitaire. Pour quelqu'un qui, aujourd'hui, se mettrait à quatre jours et demi ou à neuf heures, s'il y a un contrat de services, etc., le télétravail forfaitaire, si l'on prend huit heures vingt-neuf, je crois, pour les 38 heures pour avoir droit à faire quatre jours et demi, cela veut dire que le jour de télétravail resterait, lui, à sept heures trente ou quelque chose comme cela ; faut-il ajouter en plus sur les autres décalages, ou c'est compté ? Ils s'adaptent. Donc cela veut dire que l'on est capable de changer un peu le forfait. Mais est-ce qu'il ne serait pas plutôt plus intéressant de permettre à l'agent de gérer correctement ses heures et de lui permettre un badgeage sur le temps de télétravail ? Je pense que cela pourrait être aussi intéressant.

J'avais d'autres points. Je ne les ai pas retrouvés dans un autre tableau, ou alors je les ai découverts dans un tableau, je m'interroge par exemple sur le point 1.10.3 - sur les besoins exceptionnels, et je découvre que je dois pouvoir me déplacer pour faire une expertise médicale à la demande de la Collectivité et que le temps passé pour cette expertise demandée par la Collectivité est du temps que je devrais récupérer. Alors que dans la colonne à côté, le temps d'absence n'est pas récupéré si je vais faire un examen médical obligatoire pour la naissance ou si je vais faire une PMA. Cela veut dire que dans le même Bureau, quelqu'un qui est convoqué à un examen médical à la demande de la Collectivité devra récupérer ce temps-là, alors que l'autre personne n'a pas à le récupérer. Il faut m'expliquer un peu le problème.

Et enfin, le dernier point est sur le 1.5.2 - sur le temps partiel thérapeutique. J'ai l'impression aujourd'hui, qu'il est limité juste pour ceux qui sont en invalidité temporaire imputable au service et non pour toutes les personnes. Contrairement à ce que l'on trouve sur le document 1.5.4 après, où la demande d'autorisation de temps de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par l'agent accompagnée d'un certificat médical. Donc, j'ose espérer ici que c'est peut-être une boulette, que le temps partiel thérapeutique est ouvert à toutes les personnes que ce soit pour un accident de service ou pour une raison médicale autre.

**Mme CADORET (CFDT).** - En complément de ce que j'ai indiqué tout à l'heure, j'ai relevé également pour les dispositions pour les agents des lycées, sur les congés annuels, ils peuvent être posés jusqu'au 31 août de l'année N+1, c'est en page 50 du nouveau règlement. Au-delà, ils

sont perdus. Est-ce à dire qu'il n'y a pas de possibilité d'alimenter le compte Epargne temps, ce qui était possible dans l'ancien règlement du temps de travail ?

Et également, toujours pour ce qui concerne les agents des lycées, en page 52, il y a une prise en compte de la pénibilité avec le bénéfice de jours de congés supplémentaires, uniquement pour les titulaires, les titulaires remplaçants n'en bénéficient pas. Pour quelles raisons ?

**Mme BARTHE (FO).** - (*visioconférence*) Bonjour Messieurs, Dames. Ce que j'aurais souhaité dire a déjà été évoqué, et parfois superbement par mes collègues, en particulier l'intervention de Pierre DESHERAUD, quand il a parlé du problème de l'organisation systémique du travail. Donc là, je ne vais pas vraiment revenir dessus, sauf à dire et revenir sur ce qu'a dit Monsieur POUPARD lorsqu'il est venu nous rencontrer il y a quelques jours. On ne peut pas dire et généraliser qu'au-delà de 200 heures "supplémentaires" écrêtées, c'est parce que l'agent ne sait pas s'organiser. Mes collègues ont pu démontrer que ce n'était pas un seul problème de désorganisation de la part d'un agent et que, du coup, le fait de vouloir taire ce problème des heures écrêtées, des heures en nombre très important pour certains agents, et de ne pas vouloir les reconnaître comme on aurait très bien pu le faire par les repos compensateurs ou autres à partir d'un certain seuil, bien évidemment, c'est nier le travail qui est fait par une partie des agents de la Collectivité. Ce n'est pas forcément un choix de leur part. C'est vraiment pour faire avancer la Région et donc, il serait bon que vous vous reposiez la question de ce temps qui est effectivement réalisé et qui n'est pas pris en compte, que vous ne souhaitez pas prendre en compte d'une manière ou d'une autre.

Ensuite, pour le contrat de services. Normalement, le nouvel aménagement de travail doit pouvoir être mis en vigueur à partir de la rentrée de septembre, mais s'il n'y a pas de consignes qui sont données aux Services et Directions pour qu'il y ait un contrat de services qui soit élaboré avant, et donc en concertation avec les agents de ces dits Services, comment cela va pouvoir se mettre en œuvre ? Par ailleurs, pour les agents qui sont aujourd'hui à 39 h 10, va-t-il y avoir un calcul avec une proratisation des jours de RTT qui va être fait pour que ce nouvel aménagement puisse être à leur disposition à partir de septembre ? Ou est-ce que pour ces agents-là, il va falloir qu'ils attendent le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ?

Le mi-temps thérapeutique vient juste d'être évoqué. Donc, je ne vais pas y revenir.

Pour terminer, les heures supplémentaires, et là, je rejoins ce qu'a dit Monsieur NOUHAUD, et mes autres collègues aussi avant, donc l'application stricte de la RTT, je veux voir.

Je reviens sur la formulation de la compensation par rapport au paiement des heures supplémentaires. Nous estimons que la rédaction de l'article ne correspond pas vraiment ou

laisse un doute par rapport à ce qui avait été convenu en Groupe de travail, c'est-à-dire priorisation au repos compensateur mais au choix de l'agent puisque les textes disent, quand même, que la priorité, normalement, c'est le paiement des heures supplémentaires. Donc, je pense que si, vraiment - et c'est ce que nous souhaitons - on se cale sur ce qui a été arrêté en Groupe de travail, l'article doit être reformulé.

Et j'en ai fini.

**Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA).** - Juste un point technique sur le crédit d'heures "élus". En fait, la loi "engagement et proximité" de fin 2019 a modifié le nombre d'heures pour un certain nombre d'élus. Je n'ai pas la liste en tête ni les nombres pour tout le monde, mais en tout cas, cela a un impact effectivement sur ce tableau. Donc, soit les modifier, soit renvoyer au décret, sachant que le décret a une formulation où c'est compté en durée hebdomadaire légale. Mais en tout cas, c'est à modifier.

Ensuite, sur l'écrêtage, je ne l'avais pas dit dans ma première intervention mais finalement passer de deux mois de lissage à un mois avec dix heures de report, je ne suis pas sûre qu'il y ait un progrès, c'est-à-dire qu'il faudrait que l'on ait une organisation de travail extrêmement rigoureuse et miraculeuse même, je pense, pour avoir un mois où l'on fait dix heures en plus, un mois où l'on peut les rattraper, et comme cela, on arriverait à rattraper soixante heures dans l'année.

J'avais proposé lors du Groupe de travail que l'on puisse envisager le fait d'enlever les périodes mensuelles ou bimensuelles pour que les agents et leurs managers puissent réellement organiser le temps de travail sur l'année. Soit nous sommes soumis à des rythmes qui sont un peu classiques avec moins de réunions pendant les vacances scolaires, moins de déplacements, et donc ce sont des périodes où nous pourrions alléger nos journées en rattrapant finalement le temps qui est fait sur les autres périodes. Soit nous avons des rythmes qui sont basés sur les projets, les mises en service, etc., et de la même façon, cela pourrait permettre d'avoir des périodes plus intenses quand nos missions nous le demandent et des périodes un peu moins intenses quand notre activité réclame moins de temps de travail.

On ne va pas revenir sur l'IFTS. Je pense que les options des uns et des autres sont claires. Pour autant, je pense qu'il est difficile à justifier pour les catégories "B" et "C" de rester sur un écrêtage comme cela, sur le mois ou sur deux mois, alors qu'ils ne sont pas censés faire plus que les 1607 heures, et qu'effectivement leur manager est là aussi pour réguler le temps de travail.

Et enfin, sur le Groupe de travail, il nous avait été dit, dans la perspective où l'on resterait sur cette histoire d'écrêtage et de report de dix heures, que l'on ne pouvait pas aller au-delà de dix heures de report pour une période d'un mois. Dans le décret, j'ai lu douze heures. Si jamais,

malgré les grandes discussions que nous avons, vous restiez sur cette option-là - je peux avoir fait erreur - mais en tous cas, j'ai lu douze heures.

**Mme GAUDICHON (CGT).** - C'est plutôt une remarque. Je rejoins complètement ce qu'a dit Amélie COHEN-LANGLAIS concernant la répartition annuelle plutôt que mensuelle, justement, en cohérence des projets et des charges de travail sur l'année.

Ce qui amène à ma remarque où je vois clairement, et je pense que c'est important de le dire, puisque ces temps-ci cela a été plutôt très flou et très opaque, que les Référents Jeunesse sont bien inscrits sur le temps de travail des lycées et donc, de façon cohérente, là aussi, par rapport aux projets qu'ils peuvent mettre en place et aux actions qu'ils ont dans les établissements scolaires. Juste pour préciser, c'était lors d'un Comité Technique où nous avons évoqué notamment un document interne à notre Direction et à notre Service, concernant un temps de travail spécifique Référents Jeunesse, moitié Siège, moitié lycées. Donc là, je suis ravie de voir que les Référents Jeunesse sont bien inscrits en agents lycées. C'était surtout une remarque.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Je voulais rappeler que le règlement du temps de travail était un des trois sujets pour lequel, il y a quelques années, cela avait déclenché un mouvement de grève intersyndicale. Je rappelle donc le contexte douloureux de l'adoption de la première version du temps de travail.

Il y a quinze jours on a eu un Groupe de travail sur une modification du temps de travail, et je vous en rappelle le contexte. On a découvert en réunion un power point qui nous présentait des modifications. L'aménagement du temps de travail, la semaine de 4,5 jours étaient une grande avancée. Mais chaque diapositive provoquait, à chaque fois, des réactions vives de la part des gens qui étaient en réunion ; à chaque fois, pour moi, il y avait des reculades, on perdait des acquis sur plusieurs sujets. On a donc réagi et vous avez corrigé un peu votre tir, mais malgré tout il y a encore, il me semble, des problèmes sur plusieurs sujets sur ce règlement de temps de travail.

Quand on a reçu la version du temps de travail amendé, notre Syndicat a demandé d'avoir un suivi des modifications pour voir ce qui avait été changé. Cela n'a pas été accepté et du coup, je vois que mes collègues ont fait comme moi, la comparaison des soixante-dix pages mot à mot. C'est là, que l'on se rend compte qu'effectivement, il y a des choses qui ont changé. Il y a d'autres choses qui ne nous ont pas été présentées pendant le Groupe de travail et qui ont changé. J'en ai listé pas mal. Il y en a plusieurs qui ont déjà été dites et j'espère que l'on pourra les balayer plus dans le détail tout à l'heure, mais en tout cas, effectivement, il y a eu des changements.

A l'occasion de ce Groupe de travail, mon fil conducteur avait été de vous dire, en particulier pour la semaine des 4,5 jours, que je ne comprenais pas car dans votre première version vous ne l'accordiez pas pour les agents en temps partiel ou en télétravail. Pour le télétravail, vous êtes revenus à l'accorder pour un jour, mais pas pour le temps partiel.

Aujourd'hui, je suis revenu avec des éléments que je vous ai déjà indiqués, il y a quinze jours, par rapport à un document de la Région qui parle du rapport 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la Région Nouvelle-Aquitaine. Je voulais rappeler que dans ce document, par rapport aux agents à temps partiel, 85 % des agents à temps partiel sont des femmes, et pour le télétravail, 80 % sont des femmes. Donc, toutes ces restrictions que vous faites encore pour le télétravail, pour la semaine des 4,5 jours, je ne suis pas d'accord avec cette opposition-là, et je trouve que vous n'êtes pas en adéquation avec ce document dans lequel vous prônez l'égalité hommes/femmes.

Je voudrais que l'on revienne plus dans le détail, tout à l'heure sur certains articles, mais ils ont été dits par mes collègues précédemment pour certains. Il y en a d'autres pour lesquels il y a encore, pour moi, des sujets de discussion. Merci.

Je vais peut-être en oublier, donc je reviendrai. Effectivement, page 7, je crois que Madame CADORET avait évoqué, vous dites que quand un agent en temps partiel doit revenir à une réunion, il ne peut pas ensuite récupérer son jour de temps partiel accolé à un autre jour de temps partiel. Je ne vois pas pourquoi cette restriction. Il faut la mettre dans le marbre dans le règlement du temps de travail, parce qu'il me semble que cela pourrait être en bon accord avec le chef de service et laisser cette disposition-là au bon vouloir des nécessités de service. Il y a ce premier point-là.

Après, il y en a plusieurs effectivement. Mais principalement, pourquoi on ne permet pas aux femmes qui sont à temps partiel de travailler à 4,5 jours, alors qu'a contrario, dans le règlement des télétravailleurs, la seule règle mentionnée est que l'on peut avoir jusqu'à deux jours, et après il faut au minimum deux jours de présence au bureau. Donc, potentiellement, on pourrait être absent trois jours au bureau. Et pour les femmes à temps partiel à 80 %, on leur interdit cette semaine-là et au final elles auraient un jour et demi d'absence. Donc, je ne comprends pas pourquoi on refuse aux femmes, surtout qu'il n'y en aura pas beaucoup je pense, il n'y en aura pas tellement, donc pourquoi on interdit cette disposition. Et à l'inverse du raisonnement, vous disiez qu'il y avait beaucoup de personnes qui allaient repasser à temps plein pour passer à ce régime-là, donc cela allait coûter pour la Collectivité. A l'inverse, il y a également des personnes qui vont rester à temps partiel et du coup, qui vont prendre cette disposition. C'est dans les deux sens qu'il y aura des économies, je pense.

**M. CHASSEPORT (FA-FPT).** - Je vais essayer d'être un peu plus factuel que mon collègue et de ne pas aller dans ce qui a déjà été parlé. Je voulais revenir sur le point 1.1.6 - sur les jours fériés. Il y a quelque chose qui a disparu, qui était le fait que "les jours fériés sont comptabilisés comme des jours travaillés à hauteur du temps de travail que l'agent aurait dû faire. Dans ce cas-là les jours fériés durant des périodes de congés scolaires y sont comptabilisés, si l'agent travaille la veille ou le lendemain." Pourquoi est-ce que cela a disparu alors que c'est quelque chose qui est vraiment important ?

Ensuite, sur le point 1.7, il y a aussi une petite disparition selon la règle " les heures travaillées le samedi font l'objet d'une majoration quand c'est la onzième demi-journée. C'est aussi valable quand on travaille onze demi-journées que le samedi matin est sa onzième demi-journée, il y a aussi une implémentation de 1,2 le matin, et 1,5 l'après-midi". Il faudrait le remettre ; c'est précis et cela se joue beaucoup dans les établissements.

Dans le point 1.10, page 28 - je vais peut-être revenir sur quelque chose qui a été dit - ajouter le congé pour l'engagement bénévole prévu à l'article 57 de la loi de 84.

Sur le point 1.12, il y avait le compte Epargne temps. Remettre pour clarté, le 1.12.1 qui était l'alimentation du CET. C'est assez carré, c'est clair, c'est explicite. Cela ne donne pas lieu à interprétation, c'est souvent pour cela.

Et puis, j'avais aussi sur la page 51, le 3.7 concernant la prise en compte de la pénibilité. Serait-il possible éventuellement de préciser, parce que l'on a des difficultés dans certains établissements avec des gens qui font faire de la plonge le midi et pas le soir ou inversement, un midi, un soir, de préciser le nombre de jours ou de services hebdomadaires, parce que lorsque l'on dit "hebdomadaire", en partie, cela laisse une interprétation que certaines personnes vont dire que si vous n'en faites que deux dans la semaine, ce n'est pas hebdomadaire, même si c'est très régulier, etc. Est-ce qu'il serait possible d'ajouter dans les deux précisions hebdomadaires, le nombre de services plutôt que de jours ? Parce que les gens vont vous dire qu'entre un service du midi, qui est difficile par rapport à un service du soir, il y a des gens, on les met deux fois du midi et ils ont droit à rien, ceux du soir n'ont droit à rien ; ou alors on fait un midi et un soir et l'on ne donne rien à personne, alors que c'est pourtant quelque chose de régulier. Si c'est possible de préciser cela. Merci.

**M. LE PRESIDENT.** - Madame GAUDICHON. Dernière intervention. Ce n'est pas la fin du débat, ne vous inquiétez pas.

**Mme GAUDICHON (CGT).** - C'était pour revenir sur les temps partiels et sur ce que je pense être la stigmatisation des femmes. On sait que les emplois les plus précaires, que ce soit les temps partiels ou justement les emplois précaires, etc., sont effectivement plus affectés aux femmes. Aujourd'hui, en revanche, je ne peux pas entendre que l'on voudrait penser à un régime

protecteur parce que l'on serait des femmes, et que, par exemple, le télétravail serait plus... enfin voilà !

C'était juste une remarque, c'est-à-dire que si la mission est télétravaillable, elle est travaillable que l'on soit un homme ou une femme. Je ne veux pas que l'on me différencie. Je suis une femme, certes, mais je suis d'abord agent et fonctionnaire. Voilà !

**M. POUPARD (Administration).** - Je voudrais refaire verbalement les indications qui étaient portées sur la note qui a été largement diffusée, et pour reposer les définitions, parce qu'il faut savoir de quoi on parle.

D'abord, les heures écrêtées, les heures supplémentaires n'ont rien à voir. Les seules heures qui donnent droit à compensation ou rémunération sont les heures supplémentaires. Les heures écrêtées sont uniquement des heures à la disposition des agents pour gérer le temps variable. Donc, quand on travaille un peu plus un jour, un peu plus une semaine, on travaille un peu moins un jour, un peu moins une autre semaine. Ce n'est absolument pas un critère de mesure des heures supplémentaires excédant le temps légalement disposé par les textes de 1607 heures. C'est la première chose. On ne peut pas utiliser les heures écrêtées pour mesurer les heures supplémentaires.

Deuxième point important, la réglementation nationale prévoit des heures supplémentaires pour les catégories "B" et "C", pas pour les catégories "A" qui sont exclues des heures supplémentaires, que ce soit en matière de rémunération ou de compensation dans les lois et règlements de notre pays. J'avais expliqué pourquoi et d'où venait la question avec l'IFTS qui avait été intégré à l'époque dans le RIFSEEP, ce n'était absolument pas une remarque d'ordre réglementaire. Au plan réglementaire, les catégories "A" n'ont pas droit aux heures supplémentaires. Cela pose le débat ! Les questions que l'on peut se poser pour savoir si l'on dépasse les 200 heures si l'on est cadre, compte-tenu de ce que le chef de la DGA ou le Directeur a demandé ou pas, etc., cela ne concerne pas les cadres. Les cadres n'ont pas droit aux heures supplémentaires.

Après, il y a toutes les questions de savoir comment on met en œuvre les heures supplémentaires pour les catégories "B" et "C". J'observe que dans la Collectivité les heures supplémentaires sont à peu près mises en œuvre correctement sur une grande partie des catégories "B" et "C". Je ne vois pas de difficultés à étendre, effectivement, ce type de fonctionnement pour l'ensemble des catégories "B" et "C" de la Collectivité.

C'était simplement pour rappeler les définitions au Questeur et à vous tous, avant d'entrer dans le débat.

**M. LE PRESIDENT.** - Merci. Je crois que l'on avait déjà évoqué ce sujet. De suite et rapidement, Monsieur DESHERAUD.

**M. DESHERAUD (CGT).** - C'est une définition que je n'ai pas comprise. La définition des heures écrêtées, gérer le temps variable. Je n'ai pas compris.

**M. POUPARD (Administration).** - C'est très simple. Vous disposez d'un temps variable, qui est à votre disposition, dans une certaine limite qui est l'écrêtement. C'est uniquement cela.

**M. DESHERAUD (CGT).** - Donc, faut-il en conclure que tout agent qui a des heures écrêtées ne sait pas gérer son temps de travail ?

**M. POUPARD (Administration).** - Il faut en conclure que la règle est que vous gérez le temps variable dans la limite de l'écrêtement. C'est tout. Quant aux heures supplémentaires pour les catégories "B" et "C", c'est en dépassement des horaires légaux, cela n'a rien à voir avec le temps variable. Le temps variable est une possibilité pour les personnels, naturellement, qui ont choisi la modalité variable, pas pour ceux qui sont en horaires fixes.

Pour ceux qui sont en horaires variables, vous avez un compteur qui vous permet de faire un peu plus, un peu moins, simplement c'est limité en termes de nombre d'heures par mois pour éviter de faire déraiper le plus et le moins au-delà d'un mois, etc. Mais ce n'est absolument pas une mesure des heures supplémentaires.

**M. DESHERAUD (CGT).** - Oui, mais là, vous tentez une définition qui met le problème sous le tapis.

**M. POUPARD (Administration).** - Je ne tente pas une définition. C'est la définition légale, Monsieur.

**M. DESHERAUD (CGT).** - C'est la définition légale, formidable ! Mais quand dans une organisation, vous avez des milliers d'heures écrêtées, cela veut donc dire soit vous avez des agents désorganisés, soit vous avez une mauvaise organisation du travail, enfin ! C'est une conclusion, après on peut ne pas être d'accord sur la conclusion, mais en tout cas, cela indique un problème. C'est bien un indicateur de quelque chose qui dysfonctionne.

**M. POUPARD (Administration).** - En tout cas, s'il y a des heures qui sont faites pour les catégories "B" et "C", au-delà de l'horaire légal et qui n'ont pas été déclenchées sous forme d'heures supplémentaires par la hiérarchie, alors on a effectivement un problème. Donc, peut-être que les heures écrêtées sont un symptôme de ceci, mais en tout cas, j'observe - comme je l'ai dit - qu'une grande partie des catégories "B" et "C" effectue et se voit régler les heures supplémentaires de la bonne façon. Indépendamment du compteur et des heures écrêtées, les gens qui font des heures supplémentaires en catégorie "B" et "C", en grande majorité, le font correctement, dans les règles en tout cas.

Après, s'agissant des cadres, comme je l'ai dit tout à l'heure, les cadres n'ont pas d'heures supplémentaires. Dit autrement, le temps de travail des cadres est forfaitisé de la même

façon que leur indemnitaire et ce forfait est supérieur aux catégories "B" et "C" ; comme chacun sait, il suffit de comparer l'IFSE des cadres et des non-cadres, et la raison de ceci - je l'ai encore une fois indiquée la dernière fois - est que les cadres bénéficient dans le RIFSEEP de la considération de ce que leur travail fait l'objet d'un forfait. L'explication de ceci, même si ce n'est plus le cas dans le RIFSEEP qui a englobé toutes ces primes, est qu'il y avait même une prime spécifique pour cette forfaitisation avant le RIFSEEP.

Donc dit autrement, la règle nationale est que les cadres ne ressortissent pas des heures supplémentaires.

**M. LE PRESIDENT.** - Juste, et c'est vraiment qu'une question de forme, sur le fond, je suis complètement d'accord et, en plus, vous m'avez déjà entendu dire que je suis un peu usé, quelque part, sur le fait de ce débat par rapport aux heures supplémentaires des cadres, non pas que matériellement, ils ne fassent pas plus d'heures que 35 heures, mais dans ce que dit Monsieur POUPARD, ce n'est pas le sujet. Je souhaiterais, et avant que Monsieur POUPARD n'arrive je le disais déjà, que les cadres soient au forfait jours, parce qu'a fortiori, en plus maintenant, avec l'IFTS qui a été intégré dans le RIFSEEP - même si vous n'êtes pas d'accord avec cette analyse mais nous la partageons avec François POUPARD.

La question n'est pas de nier le travail qui est fait par les cadres, c'est simplement que cela s'intègre, comme le dit François POUPARD, dans un régime indemnitaire global et que certainement, par contre, nous avons probablement et assurément des progrès à faire dans notre organisation et dans notre efficacité pour que les dépassements d'un certain nombre de cadres ne soient pas aussi importants qu'ils le sont. Mais, pour moi, "35 heures" n'est pas une référence pour les personnes de l'encadrement. Je conçois parfaitement que l'on peut ne pas être d'accord. Voilà pour ce premier point.

Sur les autres points, il y a deux choses que je voudrais vous proposer pour essayer d'être efficaces. Il y a ce qui relève d'éléments réglementaires, des textes de lois nationaux.

Je pense à douze heures au lieu de dix heures, qu'évoquait Amélie COHEN-LANGLAIS.

Je pense au crédit d'heures, la réadaptation du texte.

Concernant l'oubli du mandat électoral de département, probablement, nous étions un peu en avance sur la suppression des départements, même si cela n'a pas été fait précédemment. Vous rigolez, donc vous avez compris que c'était une boutade, c'est parfait. Bien sûr, on va le réintégrer.

Je voudrais simplement que l'on puisse évoquer les sujets sur lesquels il y a des désaccords qui ne sont pas liés à des textes réglementaires. On intègre les textes

règlementaires. Il a été évoqué, par Monsieur CHASSEPORT, l'histoire des jours fériés. Si le texte réglementaire intègre ce que vous dites, je...

**M. CHASSEPORT (FA-FPT).** - Petite correction. Je l'ai retrouvé grâce à ma collègue qui m'a dit que c'était page 54.

**M. LE PRÉSIDENT.** - D'accord. Sur les onze demi-journées, si c'est réglementaire, il n'y a pas de problème.

Sur l'engagement bénévole, même chose.

Pour ce qui relève du réglementaire, je l'intègre, je l'applique et presque je l'exécute, même quand je ne suis pas d'accord.

Sujet fondamental, sur lequel je n'aurai pas d'inflexion. Il est en deux dimensions. J'ai dit une bêtise, j'aurai une inflexion. Sur les neuf jours et quatre jours et demi, notre règlement du temps de travail pour le télétravail prévoit la possibilité de faire un jour et demi. Donc, je vous propose que cela puisse être cumulable avec la disposition, mais à la condition - comment dire - je n'autorise pas le "un jour et demi" de télétravail s'il y a uniquement télétravail. J'autorise le "un jour et demi" à condition que ce soit cumulé avec la disposition quatre jours et demi. Suis-je clair ? Parce que sinon, le sens de ce que vous évoquez, Amélie COHEN LANGLAIS, perd son sens.

Ensuite, Monsieur DORTIGNACQ, je ne partage pas votre raisonnement - et je ne suis pas une femme, Madame GAUDICHON - pour deux raisons qui sont, là, de nature politique. Je ne veux pas sexer le temps partiel. Certes, les statistiques sont celles-là ; mais là, ce n'est pas le choix des femmes, c'est le choix des individus. Si dans le système, il est de fait que ce sont les femmes qui sont davantage à temps partiel ou qui choisissent d'être à temps partiel que des hommes, ce n'est pas du fait de la Collectivité, de notre organisation du travail, ce sont des faits indépendants de la Collectivité, ce sont des choix individuels. Ce sont des choix des individus et non de leur sexe. C'est mal dit mais vous avez compris.

Il est clair, et je vous l'avais dit au Groupe de travail mais vous avez une certaine résilience, et je vous en félicite, que je ne suis pas favorable à cumuler la disposition neuf jours, quatre jours et demi avec le temps partiel. Je vais même aller plus loin, parce que vous essayez de m'amadouer en disant qu'en plus cela a un coût. Mais justement, on assume ce coût avec le Président, c'est-à-dire que l'on se dit que l'on va permettre à des gens de travailler sur quatre jours et demi ou sur neuf jours sur quinze jours, en étant payés à temps plein. Donc la mesure est en organisation du temps de travail, et elle est sociale. C'est dans ce sens-là, en plus, que le Président l'a validée. Donc, les gens pourront bénéficier de cette disposition en étant à temps plein et sans être obligés de prendre un 90 % voire un 80 %. Donc, pour moi, c'est une avancée

sociale et c'est aussi une des raisons pour lesquelles, je ne souhaite pas que cela puisse être cumulatif.

Sur les congés d'élus, etc., pas de problème.

Sur le congé deuil enfant, bien évidemment, on fait évoluer le texte quand ce sera disposé. Jours ouvrables, oui bien sûr.

C'étaient essentiellement des choses qui relèvent du règlementaire. Cela veut dire que l'on a une responsabilité organisationnelle en tant qu'Exécutif et qu'Haute Administration.

Mais il est clair que dans le package de la validation des neuf jours, quatre jours et demi, d'ailleurs c'était dit en filigrane dans le discours du Président, il y a le principe de l'organisation du Service et de la continuité. Je considère et j'assume que cette organisation du Service et de continuité ne peut être faite que dans le cadre d'un contrat de services.

Un contrat de services n'est pas non plus un document qui demande des centaines d'heures de travail, cela peut être relativement simple. Cela veut dire - j'ai donné d'ailleurs en parallèle, l'instruction à le faire rapidement mais - effectivement qu'il faut que nous ayons une attitude proactive pour que ce soit fait à l'intérieur des Directions. Mais là-dessus... (*Intervention d'une personne, micro éteint*) Bien sûr, cela coule de source. Vous avez raison. Il faut que l'on ait une trame aidante de façon à ce que, et à la limite, que les contrats de services puissent évoquer essentiellement les spécificités ou les particularités qui devraient être différentes de la trame.

Je ne dérogerai pas sur ce package dans un premier temps. Je ne dis pas que demain, si l'exercice montre qu'il faut faire autrement, d'accord. Mais à ce stade, c'est ainsi que cela a été validé, c'est comme ça que je le porte et c'est comme ça que je le conçois de toute façon.

Sur les besoins exceptionnels, c'était quoi déjà, Madame PRIOU ?

**Mme PRIOU (CGT).** - C'était le fait que si l'on est convoqué pour un examen médical, on doit récupérer ses heures.

**M. LE PRÉSIDENT.** - Oui, temps de travail. Je recherchais. Excusez-moi.

Alors, les jours fériés, j'ai dit.

Les onze demi-journées j'ai évoqué.

L'engagement bénévole, je ne sais pas très bien quel est le texte mais...

(*Intervention d'une personne, micro éteint*).

**M. LE PRÉSIDENT.** - D'accord. Mais on ne l'avait pas intégré ?

(*Réponse de la personne, micro éteint*).

**M. LE PRÉSIDENT.** - Il a changé de tableau, il est ailleurs Madame PRIOU.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Excusez-moi, Monsieur CHERET, vous avez dit "les jours fériés, c'est bon j'ai répondu". On reprend les écritures antérieures ?

**M. LE PRESIDENT.** - Là-dessus, je prends le texte de loi.

**M. NOUHAUD (FSU).** - La question est : est-ce que l'on ne change rien, peu importe comment c'est écrit ? Est-ce que l'on est d'accord sur le fait que les agents...

**M. LE PRESIDENT.** - Est-ce que le texte de loi reprend le truc des accolés.

**M. NOUHAUD (FSU).** - C'est plus compliqué que cela, me semble-t-il. Est-ce que l'on est d'accord sur ce qui est inscrit dans l'actuel règlement ? C'est-à-dire sur le fait que les heures qui auraient dû être faites par les agents les jours fériés, lorsqu'ils étaient de service, sont créditées au compteur de l'agent ? C'était la question. Soit au compteur réel Incovar, soit au nombre d'heures qu'un agent doit faire dans les lycées quand il n'est pas soumis à Incovar. C'est comme tel que cela a été tranché pour le règlement qui est en vigueur aujourd'hui. Il ne faudrait pas que l'on revienne au détour d'une modification de la formulation sur cet élément-là.

**M. CHASSEPORT (FAFPT).** - Si vous le permettez, c'était par équité, où lorsqu'un agent Siège crédite sa semaine et a un jour férié, le temps lui est recredité, alors que dans un établissement, si vous ne travaillez pas, vous avez perdu cette journée-là. Donc, il avait été acté dans l'ancien protocole, que si l'on travaillait la veille ou le lendemain d'un jour férié, c'était considéré comme du temps de travail.

**M. LE PRESIDENT.** - Mais c'est le règlementaire. Donc, on applique le règlementaire. La difficulté est que ce n'est pas forcément une disposition générale puisque cela ne s'applique pas de la même façon dans les lycées et dans les Sièges par rapport au fait que l'on a un temps de travail "lycées" qui est fixé à l'avance, avec l'emploi du temps annuel, avec le nombre de jours. Dans les 1607 heures, il y a les huit jours forfaitaires. Cela ne change pas. Finalement, je ne vois pas où est le problème.

**M. CHASSEPORT (FAFPT).** - Le fait de ne pas le réinscrire fait que dans les établissements scolaires, vous allez avoir un jour férié un vendredi qui ne sera pas compté en tant de travail.

**M. LE PRESIDENT.** - Mais s'il n'est pas travaillé, c'est normal.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Eh bien, non ! Parce que cela veut dire que l'on rattrape les jours fériés. On rattrape le 1<sup>er</sup> mai, on rattrape tout cela.

**M. LE PRESIDENT.** - Mais non !

**M. NOUHAUD (FSU).** - Eh bien, si. Le 1<sup>er</sup> mai devient une simple autorisation d'absence, puisque les Services sont fermés, et que l'on est obligé de rattraper le temps que l'on aurait dû faire le 1<sup>er</sup> mai.

**M. LE PRESIDENT.** - Pas pour le 1<sup>er</sup> mai, le 2 mai.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Eh bien, si.

**M. LE PRESIDENT.** - Je vois après, parce que là, il y a quelque chose qui m'échappe. J'y reviens après. De toute façon, il faudra que l'on fasse la pause déjeuner mais...

Donc, enfants, décret, j'ai répondu.

Mandats électoraux, j'ai répondu.

Conseillers tuteurs en insertion, on enlève.

Sur la plage fixe, je ne suis pas trop enclin à changer, et en plus, je dirai que l'argumentation de Madame PRIOU ne m'a absolument pas convaincu - je suis désolé, Madame PRIOU - parce qu'à ce moment-là, vous aurez 9 h 16, 9 h 17, 9 h 18. C'est le truc où vous la mettez à 10 h, vous aurez 10 h 01, 10 h 02, 10 h 03. Ce n'est pas pour cela que ma réponse est celle-là.

**Mme PRIOU (CGT).** - C'était pour aborder le problème aussi, que je n'ai pas d'anomalies pour après 20 h. C'était juste pour...

**M. LE PRESIDENT.** - Je suis d'accord, mais je rebondis sur ce que vous avez dit, Madame. Je ne suis pas trop chaud pour élargir. J'en reparlerai vite fait pendant la pause déjeuner.

Le caillou dans la chaussure, Monsieur POUPARD a répondu.

Le report des congés automatique, on avait eu une longue discussion, parce qu'il y avait une opposition plus ou moins forte selon les Organisations syndicales, mais surtout, il avait été évoqué sur la faisabilité, donc là on avait modifié. C'était une avancée. Je ne sais pas si Catherine HARDOUIN, qui avait travaillé sur ce dossier, veut apporter sur le report automatique des congés, parce que l'on a déjà eu le débat au Dialogue social.

**Mme HARDOUIN (Administration).** - D'ailleurs, vous-mêmes l'avez dit en posant votre question. La réglementation dit très clairement, et c'est quelque chose qui est issu des luttes sociales notamment françaises, que les gens travaillent, le travail génère des jours de repos et le texte de 85 - sauf erreur de ma part - dit précisément que les jours de congés sont à prendre au cours de l'année pendant laquelle ils ont été générés.

J'avais ajouté en Groupe de travail que par rapport à notre positionnement d'employeur et en termes de prévention, il est bon de rappeler que les jours de congés doivent être pris, qu'il faut

un peu veiller au rythme de tout cela. Je crois qu'en conclusion du Groupe de travail, et c'est d'ailleurs là-dessus que Pierre CHERET avait proposé cette rédaction en sifflet pour organiser la transition, vous aviez dit qu'il y avait une habitude qui a déporté la prise de congés non plus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre, mais entre le 1<sup>er</sup> mai et 30 avril suivant. On avait donc convenu que la question était de se remettre sur une période de douze mois, en tout cas pour les Sièges, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Donc, on a adopté cette rédaction. Je pense qu'il faut que l'on soit attentif quand même à ce que les agents prennent bien un nombre de jours de congés raisonnables en vertu d'un principe de prévention auquel d'ailleurs, vous faites souvent références en CHSCT.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Nous n'avons aucun problème avec ce principe. Notre difficulté est la modalité, la procédure que l'on va aujourd'hui demander aux agents de suivre pour demander ce report, et la procédure de traitement de ces demandes à la Direction des Ressources Humaines. Vous dites que les jours de travail génèrent des jours de congés. Mon inquiétude est que les jours de congés génèrent soudain énormément de jours de travail pour la Direction des Ressources Humaines et pour les agents, en formulant ces demandes et en les instruisant.

**M. LE PRESIDENT.** - L'objectif, pour moi, est peut-être utopiste, mais c'est que les gens prennent leurs congés. Je vous le rappelle quand même. Je pense que c'est un point sur lequel, sur le principe, en tout cas, on peut être d'accord.

**M. POUPARD (Administration).** - Il n'y a pas de scandale à ce que la Direction des Ressources Humaines instruisse les demandes des agents en général. Evidemment, il faut faire en sorte que nos règlements soient suffisamment faciles à instruire.

**M. LE PRESIDENT.** - Sur la question de Monsieur CHASSEPORT, par rapport au nombre de services, pour le moment, je ne souhaite pas entrer là-dedans, cela me semble compliqué à mettre en œuvre. C'est déjà assez compliqué comme cela. Donc, je vais rester sur la disposition actuelle.

Il y avait la question sur la page 50 du nouveau règlement, c'était Madame CADORET, sur les agents de lycées. Je ne me souviens plus. J'ai noté "page 50 nouveau règlement" mais je ne me souviens plus de ce que c'était. Vous vous souvenez ?

**Mme CADORET (CFDT).** - J'avais noté le non-report possible des congés, l'alimentation du compte "Epargne temps" pour les agents des lycées...

**M. LE PRESIDENT.** - C'était par rapport aux trois jours que l'on avait avant ?

**Mme CADORET (CFDT).** - Non.

**Mme HARDOUIN (Administration).** - On a juste enlevé un petit paragraphe qui ajoutait mais sans être du tout précis, et il n'y a pas d'autre toilettage.

**Mme CADORET (CFDT).** - C'était en page 30, en effet, la non-possibilité de report des congés qui étaient perdus au-delà du 31 août de l'année N+1. Dans l'ancien règlement du temps de travail, il était possible d'alimenter le compte "Epargne temps". Or cela n'apparaît plus, pour les agents des lycées, en effet, puisque c'est page 50.

**M. LE PRESIDENT.** - Là, je ne suis plus tout à fait. Je suis désolé, j'ai un peu décroché.

**Mme PRIOU (CGT).** - En fait, dans l'ancien règlement c'était page 47 : "sous certaines conditions, les congés non pris au titre d'une année peuvent alimenter le compte "Epargne temps"".

**Mme CADORET (CFDT).** - C'est l'article 3.6.2 en page 50, le dernier paragraphe de cet article, il est indiqué : "les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 août de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus."

**M. RIVOIRE (Expert).** - Les congés reportés sur l'année N+1, ce sont les congés qui sont dus en raison de maladie. Quand vous êtes malade, vous pouvez reporter vos congés, c'est ce que l'on disait tout à l'heure. Bien évidemment, si l'agent ne peut pas les prendre sur la totalité, ils pourraient alimenter le CET. Il faudrait peut-être le préciser, effectivement.

**M. LE PRESIDENT.** - D'accord, mais il faut spécifier quand même que c'est dans le cadre des congés maladie. Il faut être précis. D'accord.

Qu'est-ce qu'il nous restait comme points de désaccord ?

**Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA).** - Juste la souplesse sur les arrêts de travail.

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, la page 7 sur les réunions. Fin 17 h, bien que pour moi, c'est l'heure où je commence à travailler, parce que je n'ai rien fait avant.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Et puis, il y avait, Monsieur CHERET, en page 51, puisque cela a été évoqué tout à l'heure, sur le 3.7, il a été ajouté "les titulaires remplaçants ne bénéficient pas du dispositif des jours de pénibilité dans les lycées". On l'avait évoqué et noté vos réticences sur ce point-là. On vous avait présenté nos arguments notamment sur le fait que les titulaires remplaçants sont très fréquemment affectés à des tâches de plonge, et donc, ils se trouvent exclus de ce dispositif, et cela ne nous paraît pas une bonne chose. C'est une nouveauté du règlement puisque cela ne figurait pas dans le précédent.

**M. LE PRESIDENT.** - Cette question ne m'avait pas échappé, par contre ; autant sur d'autres, j'étais un peu perdu. D'abord, normalement, il y a deux choses. Cela ne répond pas totalement à votre élément, mais théoriquement le titulaire remplaçant remplace une personne, et

normalement, il prend le service de la personne. Cela voudrait dire que statistiquement, tel que vous décrivez les choses - ce n'est pas pour écarter le sujet, c'est pour vous exprimer ma pensée - il n'y a que les agents qui font de la plonge qui sont absents. Mais peu importe, ce n'est pas totalement le sujet, même si après, je sais bien comment les choses sont apportées.

Je trouve qu'il y a des dispositions particulières par rapport aux titulaires remplaçants et s'il devait y avoir des dispositions complémentaires, je préférerais d'autres parce que celles-là vont être extrêmement compliquées à mettre en œuvre, parce que justement, un titulaire remplaçant peut intervenir dans X établissements, et donc la prise en considération de ces jours-là dans le cadre de l'activité annuelle, franchement là, c'est une vraie usine à gaz. Sur une centaine, franchement c'est une usine à gaz, parce qu'ils peuvent faire dix, vingt établissements ou moins, bien sûr, parce qu'il y en a aussi qui sont sur des contrats longs. Donc là, je vous dirais, non.

La question qui pourrait être posée est effectivement quand ils sont sur des remplacements longs, mais je ne veux pas non plus faire deux poids, deux mesures. Sur ceux qui ont des remplacements courts, et je souhaite que les titulaires remplaçants puissent être utilisés justement aussi pour ces remplacements imprévus et courts, franchement, c'est une usine à gaz que je ne mettrais pas en place aujourd'hui.

**Mme RODRIGUES (FSU).** - On ne peut pas couper la poire en deux et leur accorder une journée ?

**M. LE PRESIDENT.** - Non, non. Je ne suis pas maquignon. Vous irez voir les maquignons pour cela.

**Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA).** - C'est par rapport au report des congés. La demande de souplesse que je préconisais sur les arrêts de travail, puisqu'aujourd'hui, en fait, ou alors soit dire que dès lors qu'il y a un arrêt de travail de plus d'un mois, par exemple, on peut avoir une dérogation qui permet de reporter jusqu'à fin avril, soit préciser peut-être au niveau des CET que dès lors qu'il y a eu un arrêt de travail de plus de peu importe la période, on peut verser l'ensemble des congés non pris de l'année N sur le CET. Là, je pense que si l'on est vraiment dans une règle rigide comme cela, il y a un certain nombre de collègues qui auront eu un arrêt de travail, qui vont perdre des jours de congés sans possibilité d'assouplir.

**M. LE PRESIDENT.** - D'accord. Je souhaite, et il va falloir le déterminer quand même, qu'effectivement, il faut un peu assouplir. On est trop rigide, parce que notamment si cela se passe en fin d'année, c'est clair que la personne est prise au dépourvu et peut être pénalisée, et ce n'est pas juste. Donc, il faut que l'on regarde cela très rapidement.

J'ai deux solutions à vous proposer. Soit on termine le débat et l'on a encore quelques points à traiter, pas très nombreux, et j'ai quelques points à arbitrer qui ne sont pas évidents à

faire en direct, et l'on vote et on va déjeuner ; soit on va déjeuner, mais j'é mets une condition, c'est-à-dire que l'on ne refait pas tout le débat, on ne revient que sur les points que je n'ai pas arbitrés. Est-ce que l'on est d'accord ? Solution 1 ou solution 2 ?

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - En fait, il y a des nouveaux points, également.

**M. LE PRESIDENT.** - Monsieur DORTIGNACQ, vous êtes fatigant ! Tout à l'heure, je vous ai demandé de les donner. Si l'on fait comme cela, on ne peut pas y arriver. Ce n'est pas normal. Je suis désolé, enfin non, je ne suis pas désolé, d'ailleurs, parce qu'à un moment donné, non. On a fait trois fois le tour des paroles, et là, vous arrivez, et vous me remettez.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Il y en a qui sont intervenus plusieurs fois ; je ne suis intervenu qu'une fois, excusez-moi !

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, mais très longtemps. Bon allez-y, mais vite.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Il y a deux demandes. La première concerne les agents non permanents et les contractuels, dont vous avez changé le principe. Avant, ils pouvaient choisir 35, 38 et 39 heures. Là, vous leur avez donné...

**M. LE PRESIDENT.** - J'ai arbitré là-dessus. C'est arbitré, c'est 35 ou 38 h 10. Et les congés pris pendant le temps.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Au moins pour les contractuels de catégorie "A".

**M. LE PRESIDENT.** - Non.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - De les réduire, je ne comprends pas trop.

**M. LE PRESIDENT.** - Des fois, on ne se comprend pas.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Parce qu'ils font beaucoup d'heures et du coup...

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, mais ce n'est que les non permanents, en plus.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Parmi les non permanents de catégories "A", ce sont des personnes que l'on sollicite beaucoup - j'en ai dans ma Direction - et là, tout d'un coup, vous allez leur réduire leur droit aux congés...

**M. LE PRESIDENT.** - C'est que votre Direction est mal organisée.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Oui, bien sûr. Deuxième point, il y avait également ceux qui travaillaient le dimanche et les jours fériés. Vous dites qu'il faut après qu'ils récupèrent dans l'année N. Mais, il faudrait quand même que quand ce sont des jours fériés ou des dimanches en fin d'année, qu'ils puissent récupérer au moins début d'année N+1, parce que sinon on va arriver dans l'impossibilité technique de récupérer.

**M. LE PRESIDENT.** - A la limite, s'ils travaillent le 31 décembre, non ce n'est pas un jour férié en plus.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - S'ils travaillent, je n'en sais rien, le...

**M. LE PRESIDENT.** - Il n'y a personne qui travaille le jour de Noël.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Pas le jour de Noël, mais le dimanche entre Noël et le Premier de l'an, il ne pourra pas récupérer.

**M. LE PRESIDENT.** - On n'est pas obligé de tout écrire, mais là-dessus, d'accord sur le principe.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Et après, c'est une question concernant le crédit d'heures que je ne maîtrise pas bien. Vous avez ajouté que les crédits d'heures n'étaient pas...

**M. LE PRESIDENT.** - Pour les organisations syndicales, ils allaient être supprimés. Oui.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Non, pour les élus.

**M. LE PRESIDENT.** - Les délégués syndicaux sont des élus, que je sache.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Qu'ils n'allaient pas être rémunérés. Est-ce que cela veut dire que quand...

**M. LE PRESIDENT.** - Ah oui ! C'est la loi.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Quand ils ont leur réunion municipale, ils ne sont pas payés par la Région ? C'est bien cela ?

**M. LE PRESIDENT.** - Oui. C'est le texte de loi.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - D'accord. Je ne savais pas. Donc, suivant le mandat, quand on a une...

**M. LE PRESIDENT.** - Les autorisations d'absence peuvent être rémunérées ou non, et les crédits d'heures ne sont pas rémunérés.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - D'accord. J'espère que tous les agents sont au courant parce que selon que l'on assiste à une réunion...

**M. LE PRESIDENT.** - Alors là, si les agents ne sont pas au courant, je n'en ai rien à faire Monsieur DORTIGNACQ. La première chose est que tout travailleur est censé connaître la loi, mais alors un élu ! S'il n'est pas capable de connaître le statut d'élu, il faut qu'il fasse autre chose.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Selon la réunion, s'il est dans une petite mairie où il n'a presque pas d'indemnité, et un mandat dans une grande Collectivité.

**M. LE PRESIDENT.** - Cela peut être compensé, mais c'est prévu dans le texte de loi, c'est à hauteur de X Smic, et cela peut être compensé par la municipalité. Ensuite, dans les petites municipalités, il n'y a quasiment pas de réunions pendant les heures ouvrables, de toute façon. Je dis bien dans les petites municipalités. Et même dans les grandes, il y en a quand même énormément, et de plus en plus, qui sont en fin d'après-midi.

Donc, je vous ai dit non. Oui sans avoir besoin de l'écrire. Et il n'y a pas de problème, c'est dans le texte de loi.

Monsieur CHAINEAU, c'est la dernière.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Absolument la dernière, et ce n'est pas pour un point nouveau. Concernant les autorisations spéciales d'absence pour raisons familiales, sur le rétablissement du terme "ouvrables"...

**M. LE PRESIDENT.** - J'ai dit oui.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Pardon.

**M. LE PRESIDENT.** - Mais c'est vrai que je l'ai dit vite.

**M. RIVOIRE (Expert).** - Pour les jours fériés, j'ai un tableau qui peut vous montrer pour bien vous expliquer, si vous n'arrivez pas à le concevoir.

**Mme PRIOU (CGT).** - Pour le mi-temps thérapeutique, vous avez répondu ?

**M. LE PRESIDENT.** - Le temps partiel thérapeutique.

**Mme PRIOU (CGT).** - Oui.

**M. LE PRESIDENT.** - Je n'en sais rien. Sur le temps partiel thérapeutique, Dominique et Corinne ? Vous pouvez répéter la question et ce sera la dernière, après on va déjeuner.

**Mme PRIOU (CGT).** - En fait, le temps partiel thérapeutique, d'après le 1.5.etc, ne serait possible que pour les gens qui sont en congés maladie suite à une maladie professionnelle, et non pas pour une autre maladie. Cela paraît incohérent par rapport à l'article juste en dessous.

**M. LE PRESIDENT.** - Là, il faut que l'on corrige et que l'on applique la loi. Mais c'est vrai, que cela me semble un peu abscons, puisque l'on peut avoir un mi-temps thérapeutique suite à un accident hors du travail. Mais par contre là, je parle en marchant sur des œufs. On se réfère au texte de toute façon.

On va déjeuner.

## PAUSE DEJEUNER

**M. LE PRESIDENT.** - Je vous propose que nous reprenions les travaux sur la base de ce que nous avons convenu, et sans effet digestif. Donc, il nous restait trois points :

Sur les jours fériés, question de Monsieur CHASSEPORT, on reprend la rédaction antérieure.

Sur la modification des plages fixes, c'est non.

Sur les heures supplémentaires, prioritairement récupération ou en paiement. Je vous propose d'ajouter - ce sera mon compromis - "au choix de l'agent", pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

Normalement, c'était les trois points qui restaient en suspension à la pause déjeuner. Madame CADORET, j'ai oublié quelque chose.

**Mme CADORET (CFDT).** - Oui. Je vous avais évoqué les possibilités qui étaient offertes pour les agents en temps partiel qui avaient une réunion de travail durant...

**M. LE PRESIDENT.** - Là, je vais vous dire non. C'est compliqué en termes organisationnel. Ma réponse n'est pas satisfaisante, j'en conviens. J'en ai discuté avec les Services et pour nous, c'est trop compliqué à ce stade.

**M. MARCHAT (FO).** - Je ne m'en souviens plus. Est-ce que les agents à 39 h 10 devront attendre janvier 2021....

**M. LE PRESIDENT.** - Non, non. Proratisation.

**M. MARCHAT (FO).** - D'accord. Et pour le contrat de services, on a dit qu'il fallait inciter les Services à anticiper afin que les agents puissent bénéficier de l'aménagement du temps de travail, dès la mise en application. Est-ce que vous avez répondu à cette question ?

**M. LE PRESIDENT.** - Oui. J'ai répondu que l'on allait faire une trame et que l'on allait être prescriptif autant que possible.

**M. MARCHAT (FO).** - Excusez-moi.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - J'ai un autre cas. Toujours pour les agents à temps partiel, pour lesquels vous nous avez dit non pour l'aménagement.

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, effectivement. Vous avez raison. Vous avez bien compris.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Mais, imaginons, quelqu'un qui a 80 %, qui n'a qu'un jour d'absence par semaine, si vous lui donniez la possibilité de faire 4,5 jours, il pourrait passer à 90 %, gagner davantage en salaire, mais avoir toujours qu'une seule journée d'absence. Cela concerne 85 % des femmes, et du coup...

**M. LE PRESIDENT.** - Vous avez de la résilience. Tout à l'heure, j'ai dit à Madame CADORET que ma réponse n'est pas satisfaisante, et j'en conviens. Mais je dis aussi, j'ai exigé de la part des Ressources Humaines un certain nombre de sujets assez compliqués à mettre en œuvre, et je suis dans la massification. Là, vous me demandez de l'orfèvrerie. Je ne ferai pas d'orfèvrerie en Ressources Humaines au sein de la Région Nouvelle-Aquitaine.

**M. DESHERAUD (CGT).** - Cela concerne les heures supplémentaires. Dans mon intervention, au départ, j'avais pointé cette modalité - je ne la relis pas en détail - avec 72 heures qui s'est considérablement alourdie avec validation du Directeur Général Adjoint, etc. Cela nous semble absolument irréalisable. Ce sont des demandes urgentes au jour le jour. Ce sont des surcharges dues à l'arrêt maladie, et donc cela met aussi une pression sur les managers de proximité, si de fait, les choses ne sont pas reconnues...

**M. LE PRESIDENT.** - Premièrement, c'était déjà écrit comme cela. Et deuxièmement, là-dessus, je vous ai exprimé mon opinion. Les gens qui prennent des postes de manager, assument le management. L'organisation du travail est l'une des premières missions du manager. Je veux bien convenir, peut-être, qu'un certain nombre ne s'y impliquent pas comme ils le devraient, mais ce n'est pas la majorité non plus. On voit toujours les cas déviants mais en tout état de cause, d'abord c'était déjà écrit comme cela précédemment, et c'est quand même la logique absolue. Ce n'est pas l'agent qui décide des heures supplémentaires qu'il doit faire ! C'est moi qui le dis. Je ne dis pas que vous l'avez dit.

Et ensuite, c'est aussi - au risque d'être un peu archaïque, cela m'arrive - une déviance des horaires variables. Quand on est en horaires fixes, on est beaucoup moins confronté à ce genre de problèmes. Mon raisonnement est peut-être un peu étroit parce que mon échelle d'analyse n'est pas forcément suffisante sur des grands groupes, parce que c'est sûr que l'on est sur une dimension qui est beaucoup plus grande ; mais quand même.

**Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA).** - Juste deux éléments sur ce que vous venez de dire. On l'avait écrit au Président, il y a quelques temps, mais le Président aime bien rappeler à quel point nous sommes privilégiés en tant qu'agents publics.

D'après la jurisprudence que j'ai trouvée, dans le privé, la Cour de Cassation considère qu'une heure travaillée à laquelle l'employeur ne sait pas expressément opposé, est une heure supplémentaire. Peut-être que c'est aussi une question d'implication dans l'organisation du travail.

Sur la question des heures supplémentaires - sans parler de la capacité ou non des salariés du privé à faire respecter le droit - sur les grands principes, que vous connaissez quand même, y compris les managers qui sont dans la moyenne haute, voire très haute, du travail, du management et de l'organisation du travail, la plupart effectivement va demander une note urgente, quelque chose à des personnels de catégories "B" et "C", sans se demander les conséquences que cela peut avoir. Je me rappelle d'un Directeur Général Adjoint qui nous disait toujours que c'était de la quincaillerie. Donc, effectivement, il ne va pas signer des demandes d'heures supplémentaires parce qu'il considère que ce n'est pas son sujet. Le problème est que, vu qu'il n'y a pas de création de postes, ni d'arbitrage sur les missions, on en revient toujours au même point où les agents s'en débrouillent avec leur conscience professionnelle.

Le deuxième point par rapport à l'intervention de Jean DORTIGNACQ sur le temps partiel, historiquement - je n'arrive pas à charger l'ancien règlement du temps de travail de l'Aquitaine 2012 parce que le réseau internet est ce qu'il est ici - j'avais le souvenir qu'il y avait une modalité de 90 % sur quatre jours. On en avait beaucoup discuté par rapport au fait que l'on avait moins de jours de congés que 90 % sur quatre jours et demi. Mais peut-être que cela sera un compromis puisque cela a existé par le passé et je ne crois pas que cela ait causé des dommages très importants.

Ensuite, les modalités sur du 90 %, réduire par rapport aux quatre jours actuels, je pense que ce serait plus mettre les agents en difficultés qu'autre chose puisque c'est déjà aujourd'hui très difficile de tenir un 80 % dans l'organisation dans laquelle on est. On se fait reprocher de ne pas être là le jour, de ne pas travailler assez. Donc, je pense que si l'on réduit à trois jours et demi, cela deviendrait vraiment préjudiciable pour les agents eux-mêmes. Mais je pense que le 90 % sur quatre jours a existé et que ce n'est pas forcément quelque chose dont j'ai eu écho de problèmes qu'il posait.

**M. POUPARD (Administration).** - Cette disposition qui dit qu'une heure supplémentaire doit être expressément demandée par la Direction des Ressources Humaines est une disposition qui est protectrice. Aujourd'hui, elle est appliquée dans 80 % des cas des agents de catégories "B" et "C" qui dépassent les horaires légaux. Heureusement qu'elle existe ! Heureusement que l'on ne s'en tient pas qu'à la jurisprudence, qui d'ailleurs ne concerne pas les fonctionnaires. Heureusement, qu'un agent est adossé par les textes pour dire à son chef qu'il dépasse les horaires légaux et qu'il faut lui faire une demande explicite d'heures supplémentaires. Il faut vraiment la comprendre comme cela.

Après, quand un Directeur Général Adjoint demande quelque chose à un agent de catégories "B" et "C", ce dernier peut se tourner vers son encadrant direct pour l'informer de la demande du Directeur Général Adjoint, qui soit l'aidera à trier, soit le mettra en heures

supplémentaires. Mais il faut que les agents utilisent une disposition protectrice. C'est aussi simple que cela.

Ensuite, je ne peux pas entendre qu'il n'y a pas d'arbitrage sur les missions. Les Directeurs Généraux Adjointes ont eu une lettre de missions avec un arbitrage sur les missions. J'ai demandé aux Directeurs Généraux Adjointes de faire la même chose avec leurs Directeurs et d'arbitrer sur les missions. Evidemment, dans le quotidien ce n'est pas aussi simple que cela, je veux bien en convenir, mais les grandes missions sont arbitrées, même annuellement. Elles ne sont pas arbitrées définitivement, elles sont arbitrées annuellement. En outre, la location des moyens se fait par voie de redéploiement, c'est-à-dire avec un arbitrage là aussi, qui est clair. Au niveau de la Collectivité, ce que vous dites n'est pas tout à fait juste.

Enfin, et je le redis quand on regarde comment cela se passe pour les catégories "B" et "C", 80 % des horaires de dépassement de l'horaire légal se font en heures supplémentaires régulières. Cela veut dire que c'est possible. Je crois qu'il faut assumer que c'est ainsi que cela fonctionne.

**M. DESHERAUD (CGT).** - Juste une réaction. Amélie COHEN-LANGLAIS a exprimé tout ce que je voulais dire beaucoup plus clairement que je ne l'aurais fait, et je réagis à vos propos, Monsieur le Directeur Général des Services, et à tous ces documents que l'on a en Comité Technique - c'est une métaphore - mais c'est curieux que vos propos, les documents que l'on a sont l'appartement témoin, et à quels points nous sommes parfois, et tout ce que disent nos collègues, la réalité de la cité HLM. J'espère qu'un jour, on se retrouvera dans la même pièce et que l'on pourra enfin dialoguer.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Une interrogation en page 38 sur les jours de fermeture. Il est indiqué dans la nouvelle mouture du règlement que ces jours seront automatiquement posés en congés annuels. Dans l'ancienne rédaction, c'était JRTT ou congés annuels. Qu'est-ce qui amène à cette modification ?

**M. RIVOIRE (Expert).** - Aujourd'hui, nous avons des agents qui n'ont pas de RTT, et comme on le pose d'une façon systématique, c'est pour harmoniser. On pose ces deux jours de fermeture en congés annuels pour tout le monde.

**M. LE PRESIDENT.** - Merci. J'ai bien dit aussi que l'on vérifiait la conformité pour les crédits d'heures élus. Il y a trois points sur lesquels on vérifie la conformité, et bien sûr on se met en conformité avec les textes nationaux, puisqu'il y a quelques petits écarts qui avaient été identifiés, et l'on se met en conformité avec les textes nationaux.

Je pense que nous avons eu un long débat. Je pense que nous avons apporté un certain nombre d'avancées. Nous avons aussi, effectivement, rejeté un certain nombre de vos demandes. Donc, nous arrivons à un texte qui j'espère sera relativement stable.

Le dernier point que je souhaitais évoquer est la demande que vous faites, Amélie COHEN-LANGLAIS, sur les 90 % quatre jours ; je la trouve sincèrement un peu tardive. Je vous propose de ne pas l'écartier définitivement mais de l'écartier aujourd'hui, et que l'on puisse le remettre sur l'ouvrage ensuite. Il faut que je réfléchisse que cela ne vienne pas trop en contradiction avec le reste, mais a priori, je ne suis pas non plus totalement opposé, a fortiori si cela existait dans les dispositions antérieures. Mais là, je ne vais pas l'intégrer.

Donc, avec l'ensemble des remarques qui ont été faites et des observations et des corrections, plus les deux ou trois qui restent juste en suspens mais de mise en conformité avec les textes nationaux que l'on appliquera, je vais soumettre à votre approbation...

**M. NOUHAUD (FSU).** - Monsieur CHERET, juste un point d'ordre. Là, le Comité Technique est appelé à se prononcer, sur quoi ? C'est-à-dire sur les amendements...

**M. LE PRESIDENT.** - Sur le texte avec les amendements, enfin tout intégré.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Sur les amendements ou sur l'ensemble du texte, parce que ce sont deux choses différentes.

**M. LE PRESIDENT.** - Sur l'ensemble du texte amendé.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Sur l'ensemble du texte amendé et pas seulement sur les amendements ?

**M. LE PRESIDENT.** - Oui. Il faut adopter le texte.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Le règlement existe, simplement on amende un règlement.

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, mais c'est un nouveau règlement. C'est un nouveau règlement amendé.

**M. NOUHAUD (FSU).** - C'est une manière de présenter les choses. Mais le vote, il y a deux options.

**M. LE PRESIDENT.** - Le problème est que le vote doit annuler le précédent texte pour en créer un nouveau. Après, je ne vois pas ce que cela change en termes de vote.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Mais non, parce que l'on n'adopte pas un texte, là. On donne un avis par rapport à un texte que la Collectivité, après met en œuvre, forte de l'avis exprimé par les deux composantes du Comité Technique.

**M. LE PRESIDENT.** - C'est le texte amendé.

**M. NOUHAUD (FSU).** - On est d'accord. Pour nous, ce n'est pas la même chose. Je vous le dis en termes d'explication de vote. En ce qui nous concerne, les amendements proposés vont plutôt dans le bon sens, donc on pourrait si l'on devait se prononcer sur les amendements

proposés avec pour certains d'eux où l'on n'est pas forcément d'accord, mais globalement cela va plutôt dans le bon sens d'une amélioration, donc on pourrait être en mesure de voter pour l'ensemble des amendements proposés. Si vous nous demandez de nous prononcer sur l'ensemble du texte, cela veut dire que si l'on vote pour, on entérine également la suppression des cinq jours de congés supplémentaires, on entérine tout un certain nombre de choses...

**M. LE PRESIDENT.** - Non. Parce que cela a déjà été fait.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Un certain nombre de choses avec lesquelles on est en désaccord, et les insuffisances du texte par rapport à la prise en compte des heures supplémentaires, des heures écrêtées, etc. Donc, après, c'est à nous de décider ce que l'on fait. Mais je vous dis...

**M. LE PRESIDENT.** - Je m'en conforme à la règle.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Je vous dis notre positionnement.

**M. LE PRESIDENT.** - D'accord.

**M. DESHERAUD (CGT).** - Un mot, si vous me le permettez pour expliquer notre vote et qui contient en fait une question. Nous allons voter contre, non pas contre les avancées, que comporte ce texte, que nous avons déjà évoquées. On a soulevé un problème systémique. Or dans tous les débats, je n'ai pas entendu de réponse. Alors, nous pensons qu'il y a un problème systémique, ce n'est peut-être pas votre point de vue. Donc, je me permets de vous poser la question : y a-t-il ou non, de votre point de vue, un problème systémique dans cette Collectivité ? Nous le pensons. Ce sera la raison de notre vote contre ce règlement de temps de travail.

**Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA).** - Je voudrais savoir si ce nouveau règlement du temps de travail fera l'objet d'une délibération ?

**M. LE PRESIDENT.** - Oui.

**Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA).** - Et si oui, je souhaiterais que nous bénéficions d'une interruption de séance.

**M. LE PRESIDENT.** - D'accord. Juste un point, quand même. Par rapport à ce que dit Monsieur DESHERAUD. Ce qui me gêne dans ce que vous dites, mais c'est votre droit le plus strict, c'est que vous mélangez deux sujets. Ce n'est pas l'organisation du temps de travail, ce n'est pas le règlement du temps de travail qui posent un problème par rapport à l'organisation de la Collectivité. Vous dites qu'il y a un problème systémique. Moi, j'ai plutôt propension à dire, et vous m'avez déjà entendu le dire maintes fois, je pense qu'il n'y a pas la bonne allocation des moyens en termes de répartition au sein de la Collectivité.

Par ailleurs, nous aurions aussi, c'est mon avis, probablement la nécessité, et nous le faisons annuellement c'est un travail extrêmement compliqué, à faire des choix par rapport à ce qui ne relève pas directement des compétences de la Collectivité et de ce que nous portons comme compétences accessoires par rapport aux moyens dont nous disposons. Après, vous pouvez le transformer en disant que c'est quelque chose de systémique. Moi, je dis que non, parce que systémique veut dire "système et dans son ensemble" ; et je ne considère pas que c'est dans son ensemble. Mais bon, c'est de la sémantique.

**M. POUPARD (Administration).** - Il est effectivement systémique. Il y a plus de travail que l'on peut en faire. Cela vaut pour moi, pour vous chacun d'entre vous. Cela vaut pour dans le monde entier. Il y a plus de choses que l'on voudrait faire que celles que l'on peut matériellement faire. Je pense que l'on ne pourra pas le dépasser ici, comme ailleurs. Comme le dit Pierre CHERET, il faut allouer correctement les moyens.

Je vais dire là, et répéter plusieurs choses. La première, depuis l'année dernière les Directeurs Généraux Adjoints ont une lettre de missions qui indique leurs priorités. C'est nouveau, mais un Directeur Général Adjoint qui n'agirait pas dans ses priorités contreviendrait à sa lettre mission. J'ai demandé aux Directeurs Généraux Adjoints de faire la même chose pour les Directeurs. Je n'ai pas fait le point. C'est vrai que cela existe que depuis quelques mois, mais l'on va regarder, on va faire en sorte que les Directeurs aient aussi des priorités qui soient fixées de sorte que les moyens soient correctement alloués.

Enfin, dans ce nouveau règlement, une fois amendé, alors je ne sais pas si ce sont les amendements qui emportent cette conséquence ou si c'est le règlement une fois amendé, ce sont des distinguos sur lesquels je ne me prononcerai pas, mais on cible clairement la responsabilité de mettre des priorités pour le management. Ce que ce règlement organise, c'est aux managers d'organiser le travail dans les Services, y compris via un contrat de services lorsque l'on veut organiser le temps de travail au bénéfice des agents.

Donc finalement, on acte ce que vous appelez le problème systémique mais qui est au fond le problème de la vie. Il y a plus de choses que l'on voudrait faire que l'on ne peut faire, mais on acte le fait que c'est au management d'organiser le travail correctement.

**M. LE PRESIDENT.** - J'ai une demande de suspension de séance. Je vous accorde jusqu'à 15 h 05 à cette pendule.

*(Suspension de séance)*

**M. LE PRESIDENT.** - Madame COHEN-LANGLAIS.

**Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA).** - Nous nous sommes concertés. Nous avons décidé de voter contre cette proposition parce qu'effectivement, l'essentiel du corps du texte est représenté par le règlement sur lequel nous étions précédemment opposés, et que le grand progrès, puisque c'est vraiment un grand progrès, de cette proposition d'aménagement sur quatre jours et demi ou sur neuf jours, nous paraît difficilement concrétisable pour beaucoup de collègues du fait des contraintes que vous avez décidé d'assortir à cette disposition. Nos oppositions au règlement dans son ensemble ne peuvent pas être contrebalancées par cette disposition très positive mais qui nous paraît peut effective pour nos collègues.

**M. LE PRESIDENT.** - D'accord. Donc, je vais procéder au vote formel.

Concernant le Collège des représentants des personnels,

Qui s'oppose à ce texte ?

Merci.

Qui s'abstient ?

Qui vote pour ?

Personne.

- **Collège des représentants du personnel**

	<b>ABSTENTION</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>
<b>CGT</b>			<b>4</b>
<b>FSU</b>			<b>3</b>
<b>UNSA</b>			<b>3</b>
<b>FAFPT</b>			<b>2</b>
<b>CFDT</b>			<b>2</b>
<b>FO</b>			<b>1</b>

Concernant le Collège des représentants de la Collectivité, élus et Administration,

Qui s'oppose à l'adoption de ce texte ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants de la Collectivité**

	<b>ABSTENTION</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>
<b>Elus/Administration</b>		<b>9</b>	

**M. LE PRESIDENT.** - Point suivant de l'ordre du jour, les résultats de la deuxième édition du baromètre social, sujet présenté par Catherine HARDOUIN, à qui je cède la parole.

**Mme HARDOUIN (Administration).** - L'idée était de vous présenter la deuxième édition du baromètre social. Pour rappel, l'objectif de ce baromètre social était de mesurer la qualité de vie au travail telle que ressentie par les agents et surtout son évolution à travers une enquête tous les six mois. Donc, le questionnaire soumis aux agents au mois de janvier est le même que celui qui avait été soumis au mois de mai, avec les mêmes vingt-sept questions centrées autour de l'agent et de sa perception de la Collectivité, et organisées autour de cinq axes : l'ambiance générale de travail, le rapport au travail, le stress au travail, les relations avec la hiérarchie et l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle.

Ce questionnaire a été diffusé entre le 17 janvier et le 28 janvier, par mail et sur l'intranet. Il a recueilli, cette fois-ci, 38 % de répondants, dont 42 % d'encadrants, avec en effet une baisse des réponses : 38 % contre 55 % au mois de juin pour l'ensemble des répondants et seulement 42 % des encadrants contre 52 % au mois de juin.

Je vais vous présenter les résultats que nous donne un baromètre un peu contrasté. Comme vous le verrez sur un certain nombre de réponses, on a des fluctuations, certaines positives, d'autres légèrement négatives. Dans tous les cas, ces fluctuations sont à relativiser par rapport à la baisse du nombre de répondants.

Concernant l'ambiance générale de travail, 62 % des agents ont un état d'esprit au travail plutôt négatif, comme d'ailleurs au mois de mai. Mais 68 % sont fiers de travailler pour la Région. Donc, c'est là, où l'on parle d'un baromètre un peu contrasté.

45 % recommanderaient de travailler à la Région contre 42 %.

35 % sont plutôt satisfaits du climat social, mais l'on constate également que 62 % des agents récemment arrivés, ayant une ancienneté de moins de trois ans, sont plutôt satisfaits.

Au total, 58 % considèrent que la qualité de vie au travail est restée stable ou s'est améliorée contre 51 % au mois de mai.

Concernant l'implication et l'investissement dans les missions, on est quasiment stable par rapport au mois de mai. Nos agents se déclarent toujours fortement impliqués et investis dans les agents, avec une cotation de 8 pour les agents et de 9 pour les managers.

67 % considèrent que les conditions d'atteinte de leurs objectifs annuels sont réunies, et 82 % considèrent que leurs missions correspondent à leur fiche de poste.

Cependant, seulement 30 % considèrent que leurs perspectives d'évolution professionnelle sont favorables, et 50 % envisagent ou envisageaient récemment de quitter la Collectivité.

Concernant leur épanouissement et stress au travail, on est sur une tendance légèrement positive. 51 % des agents et 62 % des managers considèrent que leur travail est source d'épanouissement avec cependant un niveau de stress moyen de 6, toujours sur une échelle située de 1 à 10.

Quant à leur environnement de travail, on reste sur des chiffres positifs qui étaient déjà sensiblement les mêmes au mois de mai, avec 74 % des agents qui sont satisfaits de leur environnement de travail.

84 % qui affirment pouvoir compter sur l'aide de leurs collègues.

84 % qui sont satisfaits de l'organisation de leurs horaires de travail, avec quand même une augmentation significative par rapport à seulement 78 % au mois de mai,

55 %, contre 50 % en mai, considèrent que l'accès aux formations dans la Collectivité est facile.

Concernant les relations agents - managers, là aussi, on est sur une stabilité et des éléments relativement positifs. 79 % des agents et 85 % des managers connaissent les attentes de leur hiérarchie.

64 % des agents et 72 % des managers se sentent reconnus par leur hiérarchie,

67 % des agents et 70 % des managers considèrent que leurs managers sont à leur écoute.

Concernant l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, on est là aussi sur des chiffres très proches de ceux du mois de mai. 84 % séparent leur vie professionnelle et leur vie personnelle, avec un taux plus fort pour les managers, 71 % et 79 % pour les agents de catégorie "A".

35 %, cependant, des agents travaillent sur leur temps personnel, dont 52 % d'agents de catégorie "A" et 70 % de managers.

Comme je vous le disais au début de mon intervention, les chiffres sont stables ou relativement stables. Pour autant, on a un nombre de répondants qui s'est dégradé.

Je voulais compléter cette intervention par des éléments sur les actions d'amélioration ou les réflexions, d'ailleurs pour certains, auxquelles vous avez pu participer, qui sont actuellement en cours.

Tout d'abord, le plan d'actions RPS/QVT qui avait été lancé en 2018 avec des Groupes de travail au sein du CHSCT, d'ailleurs un peu plus ouverts que cela, qui est en cours de finalisation avec une première réunion du Comité Central RPS/QVT qui a eu lieu au mois de février. L'objectif exprimé au sein de ce Comité Central est d'arriver à un plan d'actions avant l'été, et je pense que ce plan d'actions vous sera présenté à titre d'information, également, en Comité Technique.

Par ailleurs, l'Administration réfléchit à ajouter des actions un peu différentes, à ce plan d'actions issues de la concertation, à travers d'autres actions et notamment l'organisation de formations ; à titre d'exemple, la communication non violente.

Ensuite, concernant l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, on voulait signaler le déploiement du télétravail puisque la Direction des Ressources Humaines reçoit toujours de nouvelles demandes d'agents souhaitant bénéficier du télétravail. Je suis désolée, le diaporama n'anticipait pas votre vote précédent, donc je vais reformuler. Il y avait cette proposition de généraliser la possibilité d'aménagement du temps de travail via la semaine de quatre jours et demi ou neuf jours sur deux semaines. On mettait également en avant, le fait que les principes de gestion de l'organisation du temps de travail, avaient été inscrits en préambule du règlement du temps de travail, alors qu'ils figuraient précédemment, vous l'avez certainement noté en relisant le règlement, à la fin du titre I, je crois, où ils étaient un peu cachés. Donc c'était une volonté de les mettre dans le préambule pour leur donner plus de force et de lisibilité.

Voilà. Vous avez certainement des questions. Je vais anticiper sur une question que vous ne manquerez pas de poser. Nous allons vous envoyer le diaporama très vite et je suis désolée que nous ne l'ayons pas fait auparavant. Je vous laisse la parole.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Une simple question. Est-ce qu'une analyse détaillée par Pôle est à l'étude et est-ce qu'elle sera communiquée au Comité Technique ?

**Mme HARDOUIN (Administration).** - Non. Comme la première fois et comme en témoigne la première page du diaporama, avec le dessin d'un baromètre domestique, puisque là, cela a vraiment vocation à représenter le climat social. On ne souhaite pas aller à un niveau de détails plus fins.

Pour compléter ce que je disais sur les actions que l'Administration souhaite mener avec vous ou dans un cadre plus administratif, nous nous interrogeons sur la possibilité de compléter ce baromètre, qui est climatique - on peut dire cela, ainsi - par un autre type de questionnaire, à l'instar de ce qui est fait dans d'autres Administrations ou Collectivités, où là, on a des questions avec une arborescence qui permet d'essayer d'identifier ce qui pose problème pour ensuite pouvoir le solutionner.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - On constate que la participation a baissé de 17 points. Est-ce que les conditions d'annonce à participer étaient les mêmes ? Ou est-ce qu'il y a eu un effet "première fois" ? Parce que c'est quand même inévitablement dommageable.

**M. NOUHAUD (FSU).** - Plusieurs points. Le premier rejoint ce que vient de dire Jean-François LOUINEAU. Il y a eu un seul message électronique d'alerte, avec un laps de temps qui était d'une dizaine de jours, me semble-t-il, pour répondre. Il me semble qu'un deuxième mail aurait permis de récupérer plus de réponse, et peut-être d'atteindre les résultats de la dernière fois.

Deuxième élément, on avait déjà posé la question sur les lycées, puisque ce questionnaire, peut-être de façon modifiée - je ne sais plus ce que l'on avait dit - devait être déployé également en direction des agents des lycées. Donc, à quand ce déploiement ?

Je rejoins ce qui a été indiqué tout à l'heure sur l'intérêt, en termes d'analyse, d'avoir des chiffres un peu plus pointus par Pôle et par site. J'insiste sur ces deux points. Je pense que les outils le permettent. Effectivement, en juin, on n'avait pas eu ce type de résultats. Cela me paraît important d'être plus précis.

Ensuite, je reviens sur l'utilisation de ce baromètre. Je pense qu'il est toujours convenu de poser les mêmes questions tous les six mois pour pouvoir faire des comparaisons, voir l'évolution des choses. Comment la Collectivité entend exploiter ces résultats et comment cela peut nourrir sa politique. Madame HARDOUIN a cité des exemples de choses qui sont en cours (le plan RPS/QVT bien évidemment). Je crois que l'on doit tirer un certain nombre d'enseignements des réponses, permettant de faire évoluer la politique régionale en direction de son personnel, l'objectif étant que l'on ait moins d'agents qui ont un esprit "négatif" - je le mets entre guillemets puisque c'est comme cela que c'est exprimé - dans le travail et d'avoir plus de gens qui sont bien dans leur poste et dans leur univers professionnel. Sinon, le baromètre en tant que tel ne sert à rien, c'est juste une mesure, alors que derrière, on en fait pas un outil d'évolution.

**Mme HARDOUIN (Administration).** - Plusieurs points, tout d'abord sur la diffusion. Je pense que l'on converge avec vous. Là, on a utilisé la même méthodologie et la même durée que cet été. Je pense que l'on peut convenir, en effet, que pour la troisième édition, il faudra que l'on ait des relances plus régulières et probablement une ouverture du questionnaire pour permettre des réponses plus longues.

Concernant le déploiement pour les lycées, j'ai un petit doute, je ne sais plus si c'était au mois de décembre ou au mois janvier, je crois que c'était fin janvier, on a migré les adresses mails des lycées, d'où un certain nombre d'interrogations qui nous sont remontées des agents de lycées qui changeaient d'adresses mails, sur comment utiliser leurs adresses, ré-accéder à leur

environnement numérique, etc. Donc, c'est pourquoi, nous ne sommes pas passés en baromètre lycées cette fois-ci, mais nous le ferons la prochaine fois.

Vous posiez, Monsieur NOUHAUD, une question sur le questionnaire. Je pense que nous amenderons légèrement le questionnaire, simplement pour qu'il soit en adéquation avec un contexte professionnel qui n'est pas tout à fait le même, mais ce ne sera qu'une modification, à la marge.

Concernant l'utilisation du baromètre, ce sont des questions dont on a aussi beaucoup discuté en CHSCT, cet été notamment. Je ne pense pas que l'on puisse tirer des réponses aux réponses du baromètre, mais par contre, je pense que l'on peut en tirer des interrogations ; et sur ces interrogations, essayer de définir des actions ou des réflexions, des champs de réflexion au sein de la Collectivité pour, en effet, répondre aux différents items sur lesquels nos agents expriment des réponses peu favorables.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - C'est juste une suggestion. Peut-on imaginer que, dans l'esprit de quelque chose de plus qualitatif, ou plus en proximité lié aux Pôles pour aller plus loin, le sujet n'est pas tant d'aller plus loin dans les questions que de demander aux agents quelles solutions ils verraient pour pouvoir passer du rouge, ou du orange, au vert. C'est une autre approche, c'est plus constructif, et cela associe un peu tout le monde à profiter positivement a priori du baromètre social plutôt que d'enfoncer le clou sur des sujets qui, de mon point de vue, nous sont, par ailleurs, bien connus. Pour preuve, le vote précédent.

**M. DESHERAUD (CGT).** - Je ne sais pas si cela va aller dans le même sens, exactement, mais c'est vrai que les résultats ne sont pas immensément différents de la fois dernière et vous les avez indiqués de mémoire. C'est rigolo d'ailleurs parce que vous avez mis une photo de baromètre qui est vert beau temps, mais il me rappelle étrangement le baromètre de ma grand-mère qui tapotait dessus pour savoir quand est-ce qu'il allait pleuvoir ou faire beau. Au-delà de la boutade, effectivement c'est contrasté même à l'intérieur des réponses. C'était déjà le cas à la première.

Peut-être serait-il intéressant dans la prochaine version de garder évidemment le même canevas mais de préciser certaines questions ; c'est-à-dire que dans le même questionnaire, que l'on soit plutôt fiers de travailler pour la Région - je n'ai plus les chiffres en tête - mais que l'on ait pour 60 et quelques pour cent, enfin c'est plus des deux tiers me semble-t-il, un état d'esprit négatif, c'est quoi cet état d'esprit négatif ? C'est l'encadrement, l'organisation du travail, les outils qui sont incompréhensibles, la taille de la Région, qu'est-ce que c'est ? C'est-à-dire avoir des éléments de précisions de cet état d'esprit négatif qui puissent permettre le cas échéant d'envisager d'avoir des mesures un peu correctives. Ce sont des pistes, mais c'est vrai que l'on entend beaucoup, et parfois assez à juste titre, les collègues rouspéter sur la difficulté des outils.

Je l'ai dit dans le problème systémique, c'est-à-dire que la nature du travail de beaucoup de collègues a été rendue plus impersonnelle, plus administrative, et moins dans le contact humain. Et peut-être que pour une Collectivité à la taille de la nôtre, il y aurait, au contraire, un double intérêt pour la Collectivité comme pour les collègues de rétablir la notion du contact humain. Ce qui est peut-être d'ailleurs la question des antennes, la question de l'implantation départementale, de retrouver cela. Donc, est-ce que dans l'état d'esprit négatif, il faut lire cela ? Est-ce qu'il faut lire autre chose ? Si l'on ne trouve pas une déclinaison, demander aux agents de préciser pourquoi ils ont un état d'esprit négatif. D'où vient-il ? En donnant peut-être quelques pistes, on pourrait peut-être affiner un peu ces questions-là sur la prochaine étape du baromètre.

**Mme HARDOUIN (Administration).** - C'est un peu ce que je vous disais tout à l'heure. Aujourd'hui, on est plutôt dans l'idée de garder ce baromètre, parce que si l'on change l'instrument, on n'a plus de références. Mais par contre, c'était le sens de la réflexion dont je me faisais écho, de se dire que l'on pourra avoir un autre questionnaire en ligne qui aille questionner et essayer de rechercher les causes.

**M. LE PRESIDENT.** - Ce que l'on a dit c'est que l'on voulait avoir un questionnaire fixe pour voir son évolution dans le temps. Après, vous évoquez des aspects plus qualitatifs que l'on ne peut pas rejeter d'un revers de main, mais qui doivent être étudiés, à mon avis, non pas conjointement au baromètre mais à part, si cela devait être fait, parce que l'objectif quand même est que l'on ait ce baromètre, et puis si vous le changez, même si c'est garder les mêmes questions en en rajoutant ou en mettant des sous-questions, vous changez la nature du questionnaire lui-même. Donc, c'est non, comme on vous l'avait dit dès le départ. Après que l'on réfléchisse dans le sens de rechercher des éléments qui nous permettraient de mieux identifier les voies d'amélioration, je serais un peu stupide de dire non. Mais pas directement dans le cadre du baromètre. Sinon, il perd le sens que l'on avait fixé au départ.

D'autres questions ou remarques par rapport à ce baromètre ?

**M. LOUINEAU (CFDT).** - Le baromètre évidemment doit être conservé, sinon il n'a pas de sens, jusqu'à la fin du mandat, mais rien n'empêche dans le même baromètre, et je réitère ma proposition qu'il y ait une partie pour chaque grand domaine, disant quelles solutions proposeriez-vous pour que les choses s'améliorent ? C'est, un peu, autre chose que le qualitatif mais voilà.

**M. LE PRESIDENT.** - J'entends. C'est quand même un caractère qualitatif.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - Comment ?

**M. LE PRESIDENT.** - Après, on ne va pas jouer sur la sémantique. Cela a bien un caractère qualitatif.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - Oui, mais ce n'est pas la même relation.

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, j'entends. J'ai bien entendu.

**M. LOUINEAU (CFDT).** - C'est une relation à l'ensemble que nous formons et non pas chacun de son côté. C'est plus proactif et collectif.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Le compromis, pourquoi ne pas garder le baromètre tel qu'il est et ouvrir en parallèle des boîtes à idées où les gens qui veulent s'exprimer puissent vous donner... Ces histoires-là marchent un peu partout.

**M. LE PRESIDENT.** - Je vous ai dit que je n'étais pas fermé. Je considère simplement que le baromètre doit rester en tant que tel, et qu'après, s'il doit y avoir des démarches qualitatives complémentaires...

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Du coup, cela m'amène une autre réflexion. En ce moment, on est en train de voter pour la future ARENA. Est-ce que vous avez été alerté du fait qu'il y avait qu'une seule liste de personnels qui nous a été présentée ? Est-ce que cela ne vous paraît pas bizarre ?

**M. LE PRESIDENT.** - Je ne m'en mêle pas.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Vous ne vous en mêlez pas, d'accord. Mais bon. Cela ne vous interpelle pas sur l'implication des agents ? Il me semble qu'il y a un état de fait qui fait que les gens se prennent du recul. La Région devient une grosse usine, et du coup, on dirait que l'on perd la proximité qu'il y avait peut-être avant. Il y avait justement des choses très bien sur Limoges, sur Poitiers, sur Bordeaux et là, cela devient la grosse usine.

**M. LE PRESIDENT.** - Je ne m'exprimerais pas sur le sujet. Je vous laisse votre libre arbitre sur le thème. Je me contente d'apporter une subvention au nom du Conseil Régional. Mon intervention s'arrête là.

D'autres questions ou remarques par rapport à ce baromètre ?

## POINT SUR LA SITUATION DES REFERENTS JEUNESSE

**M. LE PRESIDENT.** - Ensuite, nous avons un point sur la situation des Référents Jeunesse. Madame HARDOUIN.

**Mme HARDOUIN (Administration).** - Comme chaque fois, depuis la dernière fois, en termes de mobilité interne, nous avons un agent Référent Jeunesse qui a obtenu une mobilité sur un emploi administratif au sein du CRF. Pour information, un certain nombre de postes ont été proposés prioritairement à des Référents Jeunesse, en l'occurrence, trois. Ces emplois n'ont pas reçu de candidatures dans ce cadre-là.

Dans le cadre de la mobilité interne sur les postes lycées, deux Référents Jeunesse ont fait acte de candidature et l'un deux a été retenu, le second ne l'a pas été.

**Mme GAUDICHON (CGT).** - Jusque-là, le travail d'accompagnement de la Direction des Ressources Humaines a été remarqué dans les différents Comités Technique, à chaque fois, notamment sur l'accompagnement et la prise en charge de la situation critique des Référents Jeunesse depuis à peu près un an. Les conditions matérielles se sont globalement améliorées.

Toutefois, pour reprendre le premier point qui est l'accompagnement RH, ce qui devait paraître simple notamment le changement de filière pour permettre une reconversion à certains Référents Jeunesse, en cohérence de leurs compétences, notamment techniques pour certains, par exemple, en appui de formations, de diplômes et voire d'immersion, se retrouvent aujourd'hui à candidater sur des postes sur des filières techniques, et pourtant avec un maximum de compétences et de points "validés", sans que cela puisse aboutir, et finalement de passer de la filière animation, même avec formation, comme je l'ai dit, diplômés immersion, ne peuvent pas accéder à la filière technique. Finalement, on leur demande toujours plus, et donc l'idée que l'accompagnement RH serait un simple espoir pose un peu question.

Il a été dit que ce soit, il y a plus d'un an par Monsieur MITTET, notamment, que cela ne devait être qu'une formalité, par exemple, pour l'un des agents. Monsieur POUPARD, d'ailleurs, vous l'aviez également redit lorsque vous aviez rencontré les Référents Jeunesse en disant qu'effectivement cela pouvait être possible et que c'était dans ce type de cas qu'une formalité, c'était en juillet 2019. Et dans les différents Comités Techniques, il a été également rappelé qu'il y aurait notamment des points prioritaires de la même façon, pour ce type d'agents.

D'ailleurs au 1<sup>er</sup> octobre, les Référents Jeunesse ont reçu parmi la campagne des postes prioritaires, une offre d'agent polyvalent maintenance, donc en filière technique. Elle a été proposée aux Référents Jeunesse, et pour autant ces mêmes agents qui auraient l'ensemble des compétences, finalement il leur manque encore quelque chose pour pouvoir y accéder. Donc, au

bout de trois ans, cela fait beaucoup, malgré le volontarisme et la volonté de ces agents. Donc voilà, il y a cette première question.

Le deuxième point, aujourd'hui, des Référents Jeunesse ne se déplacent plus sur la zone qu'ils doivent couvrir. Malgré les moyens matériels qui ont été mis en place (ordinateur, téléphone, et même pour certains des cartes de visite) en revanche les agents avancent toujours leurs frais de déplacement, ne sont remboursés que des mois après. A priori, il y a toujours cette difficulté-là, voire sur certaines zones, notamment sur la métropole bordelaise, où il n'y a pas possibilité de remboursement, mais malgré tout, il faut qu'ils se déplacent.

Par contre, en revanche, il y a toujours la question des Référents Jeunesse, la non-possibilité d'avoir un véhicule de service pour leur permettre d'effectuer correctement leurs missions. Pour autant les responsables d'unités qui, eux, ne vont plus couvrir les établissements qu'ils ont normalement sur leur fiche de poste, parce qu'ils sont pris par des réunions par ailleurs, etc. Eux ont accès à un véhicule de service quasi permanent, je ne veux pas dire de fonction mais quasi permanents, et ils convoquent les Référents Jeunesse à venir dans leurs lieux. A la différence, ce ne sont pas les responsables d'unités qui vont voir les agents.

Il en est de même, d'ailleurs, pour le télétravail, c'est-à-dire que le télétravail aujourd'hui est proposé aux responsables d'unités, aux responsables dits de proximité. En revanche, il ne peut l'être que sous certaines conditions, un peu opaques, pour les Référents Jeunesse. Ce n'est pas très clair.

Et pour revenir au fait que la mission doit d'abord être étudiée, c'est ce qui avait été dit, donc savoir si la mission est télétravaillable ou pas, il n'y a toujours pas la réponse. Et du coup, cela se fait au cas par cas pour le télétravail. Ce qui m'amène donc au point crucial pour savoir si la mission est télétravaillable, c'est de savoir qu'aujourd'hui, nous sommes au mois de mars, et que le point crucial était la deadline pour la présentation du projet de services.

Donc, dix-huit mois après le vote en Comité Technique de l'intégration, la mutation des animateurs culturels, de l'intégration des Référents Jeunesse à la Direction Jeunesse et Citoyenneté, aujourd'hui, donc nous sommes en mars, la présentation du projet de services a été reportée à maintes reprises. Peut-être qu'avec impatience, vous allez nous le présenter aujourd'hui. Merci.

**M. LE PRESIDENT.** - Plusieurs points par rapport à cela. Le premier, j'ai un peu de mal à concevoir la conception de la mission de Référent Jeunesse télétravaillable - mais c'est une vision personnelle - et en plus, le choix a été fait et certains l'ont salué, du fait que l'on assimilait en termes de temps de travail et d'organisation, les agents de lycées, et pour les agents de lycées, il n'y a pas le télétravail. Fondamentalement, je trouve que ce sont des missions qui sont

difficilement télétravaillables, mais ce n'est qu'un avis personnel même s'il y a une partie administrative et de dossiers.

Le deuxième point, qui est pour moi le plus important, et celui sur lequel je voudrais qu'il y ait un éclaircissement et une certaine limpidité de l'information à l'égard des représentants du Comité Technique, est celui de la mobilité. Nous avons convenu, nous avons proposé, et cela peut être encore remis en cause ou débattu, le fait que les agents Référents Jeunesse bénéficieraient d'une pondération positive de 75 points. Ce qui a été fait.

Dans le cas que vous signalez, en plus, il se trouve que, non seulement, l'agent effectivement pour le poste d'installation sanitaire et thermique ne disposait pas des diplômes nécessaires, et ne disposait pas non plus des compétences nécessaires notamment en matière de soudure, et là, je suis désolé, on ne fait pas n'importe quoi. Je ne dis pas qu'il aurait fait n'importe quoi, ce n'est pas le sujet, je ne parle pas par rapport à l'individu, mais là, je parle de la responsabilité de la Collectivité par rapport aux installations sanitaires et thermiques. Donc, il n'avait pas les diplômes requis et là, je suis désolé, j'avais très clairement dit dès le départ que je ne dérogerais pas au fait qu'il devait y avoir les diplômes, surtout sur la filière technique et sur des métiers précis. D'autant que je vous rappelle, que jusqu'à preuve du contraire, l'ensemble des organisations syndicales se sont exprimées très régulièrement, en particulièrement celles qui sont issues de la fonction publique de l'Etat, sur la reconnaissance des spécialités. Et la reconnaissance des spécialités passe par le diplôme. Donc, pour moi, c'est important.

Nonobstant, cet aspect, le deuxième candidat qui, non plus, était un titulaire mais qui n'avait pas le diplôme, n'a pas été affecté ; mais en plus, il avait un barème, malgré les 75 points, supérieur au Référent Jeunesse. Donc, en fait, même si l'on avait dû effectuer la mobilité, le Référent Jeunesse n'aurait pas été retenu, puisque le barème ne le lui permettait pas, par les règles que nous avons nous-mêmes collectivement fixées. Je ne dis pas qu'elles sont parfaites, elles peuvent évoluer, mais en tout cas, elles étaient celles-là, et nous les avons respectées. Et puis, l'on peut voir toujours le verre à moitié plein, ou le verre à moitié vide. Le verre à moitié plein, c'est qu'il y a un autre Référent Jeunesse qui, dans la filière restauration, a été affecté avec le bénéfice des 75 points dans une procédure tout à fait normale. Donc, on est à un sur deux.

Voilà, ce que je peux vous dire. C'est très clair. Je ne dérogerais pas sur l'aspect des spécialités. A moins, qu'il y ait une révolution générale sur le sujet, mais cela me semble important d'abord dans le respect des métiers, mais surtout dans le respect de la sécurité des installations, ou de la restauration d'ailleurs, où c'est important.

Je le regrette. En plus, j'ai été très proactif sur le sujet, et j'ai vraiment demandé aux Services qu'ils regardent toutes les possibilités qui existaient, y compris, je leur ai demandé d'expertiser les postes qui existaient, est-ce qu'il n'y avait pas d'autres choses à proposer, avec

d'autres possibilités qui étaient envisageables. On est allé au bout de la démarche, et cela n'a pas pu se faire.

Après, que vous nous disiez qu'il faut aller encore plus loin en termes de formations. Oui. Mais par contre, c'est très clair, je n'affecterais pas quelqu'un sans qu'il est le diplôme requis. Que l'on accompagne, d'accord. Mais en tout cas, on ne fait pas un accompagnement après, on fait un accompagnement avant sur ce type de poste.

**Mme JALLET (Administration).** - Il y a aussi la possibilité pour ce Monsieur de postuler dans la seconde partie de la mobilité. Il y a un poste qui est ouvert. Le problème est que c'est un poste qui est logé mais qui est ouvert en maintenance des bâtiments à Rochefort. On a signifié à ce Monsieur qu'il avait aussi la possibilité de se présenter sur la deuxième partie du mouvement. La Direction des Ressources Humaines a pris contact avec lui pour le lui signaler.

**Mme HARDOUIN (Administration).** - Pour revenir sur la présentation du projet de services, on y avait fait très rapidement références lors du dernier Comité Technique, où je vous avais indiqué qu'il était prévu pour fin mars, début avril. Donc, on est que début mars, désolée. Et je vais faire en sorte de me rapprocher de Monsieur Philippe MITTET pour que l'on puisse vous le présenter lors du prochain Comité Technique, en point d'information, comme vous l'aviez souhaité.

**Mme GAUDICHON (CGT).** - Oui, mais j'aurais souhaité que Philippe MITTET soit là également. En tous cas, je peux déjà vous apporter un début de réponse.

Philippe MITTET s'est rapproché d'un certain nombre de lycées pour rappeler que la Région mettait des Référents Jeunesse en appui aux projets pédagogiques, certes, d'un Groupe de lycées, mais tout de même que l'on était bien en appui à la pédagogie et aux missions des lycées, et que les véhicules qui étaient à disposition dans les lycées devaient être utilisables par les Référents Jeunesse. Je sais que sur un certain nombre d'établissements, il a obtenu des réponses positives, et que cela a permis, si ce n'est de répondre à toutes les demandes de véhicules de nos collègues, en tout cas, d'améliorer la situation. Il y a des zones où par manque de disponibilités, cela n'aboutit pas suffisamment. Donc, après, les pools de véhicules Siège peuvent être utilisés par les Référents Jeunesse, mais sans que ce soit pour autant toujours la bonne solution pour eux, parce que cela peut impliquer de venir typiquement à l'Hôtel de Région chercher un véhicule et ce n'est pas toujours une solution très pragmatique.

Concernant votre dernier point qui était, je crois, les délais de remboursement. En effet, j'ai été, moi-même, contactée par plusieurs Référents Jeunesse du bassin de Bordeaux sur un allongement des délais de remboursement entre la fin d'année et le début de cette année civile. Problème d'ailleurs qui ne concerne pas que les Référents Jeunesse, mais l'ensemble des agents du site bordelais lié en fait à des problèmes de contrôle au niveau de la PRI, de

réouverture de mandatements, etc., dont on m'a annoncé que normalement tout devrait être résorbé rapidement, et je le souhaite.

**M. POUPARD (Administration).** - Sur ces deux sujets, je suis intervenu moi-même devant le Collectif des proviseurs pour remise en pool de l'ensemble des véhicules des lycées, que ce soit les nôtres ou ceux qui sont mis à disposition des proviseurs, pour l'ensemble des usages des lycées, pas simplement celui de telle ou telle personne.

Quant au Payeur, j'ai pris rendez-vous avec la Directrice régionale des Finances publiques, il y a une bonne semaine, une dizaine de jours, pour lui expliquer qu'il importait que le Payeur ait avec nous une relation des plus fluides possibles. Je dois dire que cela a été efficace puisque dans les jours qui ont suivi, le Payeur a assoupli un certain nombre de ses dispositions. Donc, on va continuer à suivre le dossier comme le lait sur le feu.

**M. CHAINEAU (FA-FPT).** - Une simple proposition. Cela fait plusieurs Comités Techniques que nous avons un point d'avancement sur la situation des Référents Jeunesse, point qui est essentiellement axé sur l'accompagnement RH et l'accompagnement logistique, mais il me semble que dans les points de souffrance, dans les points de mal-être de nos collègues, il y avait énormément de choses qui avaient trait aux missions, au projet de services. Pourrait-on envisager qu'au prochain Comité Technique, la Direction, qui aujourd'hui encadre ces équipes, puisse faire un point d'information sur ce sujet ?

**M. LE PRESIDENT.** - La réponse est oui.

**M. DORTIGNACQ (FSU).** - Il me semble que l'on avait fait également allusion lors d'un Comité Technique précédent ou un Comité de dialogue, par rapport à tous ces Référents Jeunesse de la filière animation qui avaient basculé dans d'autres filières. Vous deviez nous faire un retour pour en connaître l'étendue, parce que l'on ne voit plus ces changements passer en CAP, puisque ce ne sont plus des passages. A ma connaissance, je n'ai pas eu de retour sur le nombre de Référents Jeunesse qui avaient changé de filières pour quelles filières.

**M. LE PRESIDENT.** - On le fera.

**Mme GAUDICHON (CGT).** - En complément, est-ce qu'il serait possible d'avoir l'idée de la carte cible des soixante Référents Jeunesse sur l'ensemble du territoire ? Est-ce qu'elle est toujours valide ou elle ne l'est plus ? C'est une question.

Et savoir combien d'agents aujourd'hui restent, parce qu'il y a plusieurs mobilités en interne dans les différents Services de la Région, mais il y a aussi plusieurs mobilités hors de la Collectivité, des disponibilités, etc., qui ont été prises. Il y a plusieurs choses, donc savoir où cela en est au niveau du nombre. A un moment donné, il faut dire les choses.

**M. LE PRESIDENT.** - On fera un package des trois questions, avec les éléments.

D'autres questions par rapport à ce point d'information récurrent de nos Comités Techniques.

D'accord. L'ordre du jour ordinaire est terminé. Est-ce que vous souhaitez que je vous fasse les réponses aux questions diverses, ou que je vous les envoie par écrit ? A la limite, on vous les envoie par écrit, parce qu'il y en a où il y a des réponses qui sont assez longues, notamment par rapport à la navette Limoges/Bordeaux. Enfin, il y a les éléments d'études et toute cela. Donc là, ce serait un peu fastidieux.

Donc, je vous propose de lever la séance, et de vous répondre aux questions diverses par un mail, à l'ensemble des représentants du Comité Technique. Je vous remercie.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le Président



Pierre CHERET

La Secrétaire



Corinne GARMENDIA

Le Secrétaire-adjoint



Jean-François LOUINEAU