

Procès-verbal
Réunion du Comité Social Territorial
Le Jeudi 28 Novembre 2024

Le Comité Social Territorial s'est réuni le Jeudi 28 novembre 2024.

Etaient présents à cette réunion :

Voix délibératives

Membres représentant la collectivité :

Siégeant en qualité de titulaires au CST :

- Monsieur Marc GRICOURT
- Madame Catherine GAY
- Madame Delphine BENASSY
- Monsieur Aymeric COMPAIN

Siégeant en qualité de suppléants des titulaires absents :

- Madame Florence PELEAU-LABIGNE
- Madame Aude Laure VELATTA
- Madame Alexandra CHOCHOY
- Monsieur Stéphane DERVAUX
- Monsieur Mathieu ZEMRANI-PETIT
- Madame Florence BERARD
- Madame Angélique LOPEZ-ROGER
- Monsieur Rémi CHAMBRIER
- Madame Hélène LAMY

Membres représentant le personnel :

Siégeant en qualité de titulaires au CST :

Pour la CGT :

- Madame Florence VINCENT
- Monsieur Bastien ROUSSET
- Monsieur Eric PETITPEZ
- Monsieur Cédric COURBARIEN
- Monsieur Bernardin FERREIRA
- Monsieur Ludovic FOURNET

Pour la CFDT :

- Monsieur Djelloul BENYAGOUB
- Madame Christine BONNAMY

Pour l'UNSA :

- Madame Isabelle COUDERT
- Monsieur Jean-Philippe RABRET

Pour Alliance :

- Monsieur Yves BAIJOT
- Madame Cécile LIRON

Pour la FO :

- Monsieur Xavier BONNEAU

Pour la FSU :

- Monsieur Jean-Marie BRANSOL

En outre étaient présents :

En qualité de représentants du personnel :

Pour UNSA :

- Madame Cécile TARANILLA

Pour FO :

- Madame Sylvie BATAILLE

Pour la FSU :

- Madame Laëtitia THAUVIN

En qualité d'expert :

- Madame Loriane ROCHARD, Chargée de mission Handicap
- Madame Jessica FARCINADE, Assistante de Direction DCAP

Le Comité Social Territorial s'est réuni le Jeudi 28 novembre 2024, à 14 heures 30, sous la présidence de Monsieur GRICOURT.

SOMMAIRE

I – Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint.....	4
II – Avis : Convention avec le FIPHFP	6
III - Avis : Mise à jour des délibérations de création des emplois et du tableau des effectifs.....	9
IV - Information : Evolution des dispositions relatives au versement du Forfait Mobilité Durable	10
V - Information : Présentation de la campagne d’entretien professionnel 2024	11
VI - Questions diverses	13

I – Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint

M. LE PRESIDENT.- Bonjour à toutes et à tous.

Le syndicat Alliance remplira aujourd'hui la fonction de Secrétaire de séance, Mme Cécile LIRON.

Mme VELATTA sera la Secrétaire adjointe.

Je vous propose d'inverser l'ordre du jour en commençant par la convention avec le FIPHFP.

M. BENYAGOUR.- Tout d'abord, je souhaite donner lecture d'une déclaration liminaire émanant de huit organisations syndicales :

« Lettre ouverte aux employeurs de la fonction publique territoriale

Le 23 octobre dernier, nos 8 organisations syndicales ont dénoncé le plan d'austérité prévu notamment pour les collectivités territoriales par le projet de loi de finances 2025. Ce programme se traduira par la remise en cause de politiques publiques territoriales dont vous êtes les garants en qualité d'élus et d'employeurs.

Vos collectivités et établissements vont subir une baisse budgétaire drastique et pour vous aider à survivre les mesures proposées ne manquent pas : 100 000 suppressions de postes en 5 ans, 3 jours de carence pour les arrêts de travail en maladie ordinaire avec un abaissement de la prise en charge à 90 %, le temps de travail, la mise à l'arrêt de la GIPA, la suppression du CNFPT... Tout cela avec des besoins citoyens de plus en plus importants.

Les populations que vous représentez, qui vous ont élus et qui comptent sur vous, seront les premières impactées par ces mesures car le service public rendu ne pourra plus être celui attendu.

Vos agents ne seront plus formés mais usés encore plus vite, cela entraînera des souffrances au travail grandissantes dont vous aurez la responsabilité et des arrêts de travail longs.

Mais la facture ne s'arrêtera pas là. Si les personnels subissent une gestion austère et que vos concitoyens ne retrouvent pas le service public de qualité attendu, cet abandon se règlera dans les urnes lors des prochaines échéances électorales.

Le gouvernement sera-t-il alors là pour vous sauver et assumer sa responsabilité ? Comme nous, vous avez la réponse implicite négative.

Ce que vous pourriez percevoir légitimement comme un avantage pour faire reposer certaines décisions sur les mesures gouvernementales, est loin d'en être un pour construire la société dont notre pays a besoin et vous sera avec certitude défavorable à terme.

Alors aujourd'hui, les huit organisations que nous représentons vous interrogent :

Est-ce vraiment ce service public de proximité au rabais que vous souhaitez offrir à la population et pour lequel vous vous êtes engagés lorsque vous avez été élus ?

Choisissez-vous le manque de compétences et de moyens pour vos concitoyens ?

Voulez-vous vraiment contribuer à la perte du statut et de la fonction publique territoriale ?

Ou avez-vous l'ambition de retrouver un service public fort, accessible partout sur le territoire répondant aux besoins de la population en redonnant des moyens, en protégeant vos agents qui exercent quotidiennement pour satisfaire vos électeurs ?

L'intersyndicale a appelé les personnels à faire front pour un tout autre projet pour te service public de proximité. Le plan d'austérité ne doit pas se faire au détriment de ces services publics et des agents qui le font vivre.

Aujourd'hui, nous vous appelons à faire front commun, à dialoguer localement avec les équipes militantes locales, lesquelles seront essentielles pour le service public de demain.

Si, comme nous, vous souhaitez sauver notre service public local et ce qui en a toujours fait la reconnaissance des populations, sachez que les 8 organisations syndicales que nous représentons sont prêtes à mener ce combat qui doit être unitaire et partagé.

Paris, le 13 novembre 2024 »

M. LE PRESIDENT.- Merci M. BENYAGOUB.

Les Elus partagent le même point de vue. Aussi surprenant que cela puisse paraître, lorsque les orientations budgétaires ont été abordées dans l'hémicycle, ce point de vue était très largement partagé par les différents groupes politiques. Par la suite, nous nous sommes aperçus que ces mêmes Elus appartenant à certains groupes des oppositions ont voté différemment le lendemain à l'Assemblée nationale, pour ceux étant parlementaires. Comme toujours, il y a les paroles et les actes.

Nous avons eu suffisamment d'occasions de nous exprimer à ce sujet. Certains Elus considèrent que l'effort demandé aux collectivités, bien que trop important, peut se justifier au regard du niveau indéniable de déficit national.

Je réitère mon point de vue, il est injuste et injustifié de solliciter les collectivités territoriales qui représentent seulement 3,5 % de la dette nationale. En outre, notre endettement permet également d'investir dans les territoires, de porter nos politiques publiques, dont vous êtes les acteurs au niveau régional, de garantir l'équilibre territorial et d'accompagner l'activité économique et par conséquent, l'emploi.

Rappelons que les collectivités territoriales, à la différence de l'Etat, ne votent jamais de budget en déficit, mais sont toujours à l'équilibre. Ce débat politique entre investissement et fonctionnement perdure constamment.

Certes, nous sommes toujours dans une obligation de gestion des finances publiques sérieuse en vue de dégager de l'épargne pour pouvoir investir. Ces investissements sont indispensables à nos yeux. Cependant, des dépenses de fonctionnement - notamment sur le personnel - relèvent également de l'investissement. Lorsqu'on a une masse salariale composée d'agents, par exemple, travaillant dans les lycées qui accompagnent les conditions d'enseignement et d'éducation de notre jeunesse, il faut faire en sorte que ces conditions soient les meilleurs possible et que cela contribue à la réussite de la jeunesse, aux côtés de l'Education Nationale. Par conséquent, nous investissons sur l'avenir et sur notre jeunesse.

Soyons prudents lorsqu'on parle de fonctionnement. Certes, certaines dépenses de fonctionnement nécessitent d'être rigoureuses et vigilantes. On peut toujours chercher des économies et malheureusement, dans ce contexte, nous n'aurons pas le choix d'en chercher davantage encore que d'habitude. Néanmoins, notre position soutient que les agents des collectivités régionales sont au travail, que les effectifs de beaucoup de secteurs ne sont pas pléthoriques et que des besoins sont identifiés dans des Directions. Nous avons répondu à ces besoins au fil des années en priorisant avec la Direction générale, la Direction générale déléguée et les Directions concernées des redéploiements. Par ailleurs, nous aurons des créations de poste à la DGS en 2025 afin d'assumer des décisions plus incompréhensibles, notamment en ce qui concerne la stratégie informative de la DSI en vue de répondre à des besoins factuels.

Je partage le fond de ce qui est exprimé par les organisations syndicales. Vis-à-vis de la reconnaissance des agents, certains groupes politiques nous ont rappelé que ce n'est pas la première fois que l'Etat nous fait des misères. Je tenais les mêmes propos lors des baisses de notation durant le mandat de M. François Hollande, mais la situation se présentait différemment. C'était moins brutal et douloureux, plus aisé à gérer, car cela représentait 40 milliards étalés sur quatre années, soit 40 millions pour notre Collectivité.

A présent, les conséquences sur une année s'élèveront (suivant ce qui sera voté à l'Assemblée ou appliqué par le 49.3) à au moins 60 milliards d'efforts. Cela comprend à la fois la baisse des recettes de la TVA, la ponction d'un fonds de réserve représentant 2 % des recettes et d'autres éléments en questionnement, voire choquants. Lorsqu'on augmente les cotisations patronales sur la caisse de retraite et les fonctionnaires territoriaux en sachant que cette caisse avait été en excédant et ponctionnée en vue d'équilibrer d'autres caisses, à présent, on prie les collectivités de fournir un effort pour rattraper ce bilan. C'est assez scandaleux.

Rappelons auprès de vos amis, de votre famille ou de vos relations que de façon factuelle les fonctionnaires des collectivités territoriales sont ceux qui remplissent le plus de missions auprès de nos concitoyens et concitoyennes au quotidien. En ce qui concerne la Région, il faut considérer quelles sont ses compétences aujourd'hui, à travers les lycées, les mobilités, la formation professionnelle, etc. Nous nous trouvons au cœur de l'accompagnement de la vie quotidienne de nos concitoyens.

Je donne la parole à Mme Alexandra CHOCHOY, Directrice générale déléguée.

Mme CHOCHOY.- Bonjour à tous.

Je suis Alexandra CHOCHOY, Directrice générale déléguée chargée des territoires durables comprenant la Direction Europe et internationale, la Direction de l'aménagement du territoire et la Direction environnement et transition écologique. Je suis arrivée le 2 septembre et je n'ai participé qu'à une instance de ce type au sujet de la formation spécialisée.

II – Avis : Convention avec le FIPHFP

Mme ROCHARD.- Bonjour à toutes et à tous.

Je suis chargée de vous présenter notre nouvelle convention handicap qui sera prochainement signée avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Cette convention sera la cinquième à être signée avec le FIPHFP et prendra effet au 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2027. Elle a été officiellement acceptée par le FIPHFP lundi 25 novembre 2024 pour un montant total de 471 600 euros couvrant la durée des trois ans.

En contrepartie de ces fonds alloués, la Collectivité doit s'engager à hauteur du même montant en honorant un ratio de 50 % respectif. Son élaboration s'appuie sur le bilan de la convention en cours qui prendra fin au 31 décembre 2024. Plus précisément, l'année 2024 a bénéficié d'un avenant, car 80 % des crédits n'avaient pas été consommés durant les trois premières années.

Il n'y aura rien de révolutionnaire concernant les aides figurant dans cette nouvelle convention. Toutes les aides déployées depuis 2011, soit depuis la première convention signée avec le FIPHFP, ont été maintenues, autrement dit :

- l'aménagement technique des environnements de travail ;
- l'acquisition de prothèses auditives ;
- les transports domicile-travail ;
- les Chèques-Vacances ;
- les interfaces de communication.

Toutefois, deux nouveautés apparaissent dans le plan d'action de la prochaine convention. D'une part, la création d'un axe nommé « reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées » qui n'existait pas jusqu'alors. D'autre part, un axe « accessibilité numérique », également inexistant à ce jour.

Concernant le nouvel axe « reclassement », il a été nécessaire de ventiler une partie des aides et des budgets auparavant alloués à l'axe « maintien dans l'emploi » vers ce nouveau volet, mais il relève en réalité de la même nature d'aide. Scinder en deux volets ce qui était initialement prévu dans l'axe « maintien dans l'emploi » permet au FIPHFP d'obtenir une meilleure visibilité des politiques menées par les collectivités en faveur de leurs agents inaptés.

L'axe « accessibilité numérique » a été construit en lien avec notre référent d'accessibilité numérique qui œuvre depuis 2018 à ce sujet. Il donnera lieu à la mise en accessibilité de notre portail internet OASIS d'ici la fin 2027.

Au total, cinq axes composent le plan d'action de cette nouvelle convention :

- recrutement de personnes en situation de handicap ;
- reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées ;
- maintien dans l'emploi ;
- communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap ;

- accessibilité numérique.

En contrepartie du budget alloué pour les trois années, la Collectivité se doit de prendre des engagements forts en matière de recrutement de personnes en situation de handicap. Il ne s'agit pas seulement d'employer des fonds dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

Au sujet du recrutement, la Collectivité est loin d'avoir à rougir des résultats obtenus à travers les différents conventionnements. Notre taux légal d'emploi, qui est un taux direct d'emploi hors-champ sous-traitance, s'élève à 11,08 en 2024 dans le cadre de la déclaration FIPHFP 2024 pour l'année 2023. 353 agents de la Collectivité reconnus travailleurs handicapés et bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient concernés. Parmi ces 353 agents, on dénombre 240 femmes et 113 hommes, dont 56 agents au siège et 297 au sein des lycées.

Penchons-nous sur un bilan dressé pour les années 2021-2023, autrement dit les trois années de la convention hors avenant 2024. Les recrutements d'agents aux emplois pérennes (plus d'un an) font état de huit titularisations de CDD et de cinq stagiairisations de CDD en 2023, probablement titularisés en 2024.

Concernant les recrutements des agents en emploi court (moins d'un an), une titularisation et deux stagiairisations ont eu lieu en 2023 ; les deux stagiairisations seront certainement titularisées en 2024. C'était des stagiaires de tech surtout employés dans le cadre d'un parcours emploi compétences (PEC). Un PEC a été titularisé et une stagiairisation aura lieu en 2023. Quant aux contrats d'apprentissage, quatre apprentis sur six recrutés durant ces trois années ont été titularisés.

Le bilan global des années 2021-2023 compte 23 titularisations, soit quinze agents titularisés et huit stagiairisés ayant vocation à l'être en 2024.

En parallèle, d'autres projets intéressants balisés par le FIPHFP, tels que la robotique sont en cours d'expérimentation. Citons également le parcours de formation « transition professionnelle pour raison de santé » en cours avec une première profession à intégrer officiellement au mois de septembre. Les résultats seront mesurables dans un an.

Par ailleurs, la Collectivité est souvent sollicitée pour témoigner de sa politique handicap dans le cadre de réunions de réseaux, tels que le réseau Handi-Pacte sous l'égide du FIPHFP ou dans le cadre du plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés, ou encore en lien avec le réseau Cheops (Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de placement spécialisés).

Mardi, une rencontre se tenait dans l'hémicycle avec un témoignage de la Collectivité à propos de sa politique en matière de santé mentale, de performance et d'accompagnement d'agents souffrant de handicap psychique.

Le 6 décembre prochain à Blois, nous sommes sollicités à témoigner pour la fonction publique territoriale de notre action en matière de maintien dans l'emploi au sein d'un écosystème, qui est celui du handicap en lien avec les différents partenaires présents ce jour-là.

Notre convention doit passer fin mars devant le comité local en présence de Mme Aude Laure VELATTA et de Mme Catherine GAY. La date précise sera connue début décembre, elle est en cours de discussion avec le SGAR.

M. LE PRESIDENT.- Merci pour cette présentation.

M. BAIJOT.- Je voudrais saluer cette véritable performance de notre Collectivité. Nous pouvons nous en féliciter.

Je souhaiterais la mettre en lien avec les nombreuses restrictions médicales que nous avons au sein des lycées, qui ne sont pas reconnues comme des handicaps, mais sont à prendre en compte. Je voudrais également la mettre en relation avec la pyramide des âges et le taux d'emploi des seniors.

Nous sommes particulièrement fiers d'en parler à l'extérieur, notamment auprès d'instances ou de confédérations où certaines paient l'amende, car elles sont très loin de ces chiffres et souhaitent nous donner des leçons.

M. BENYAGOUB.- Je salue également la qualité de ce rapport. Les véritables perspectives et les évolutions constatées dans le cadre du recrutement des personnes handicapées dressent un tableau très positif.

Je souhaiterais avoir des renseignements complémentaires concernant les interfaces de communication en langue des signes et les auxiliaires de vie pour les activités professionnelles.

Par ailleurs, je regrette que la très belle expérimentation de la Maison de la Région du 41 avec les Handi'chiens ne figure pas dans le rapport.

Mme. ROCHARD.- Oui, c'est un oubli. Cela n'a probablement pas été mis en avant par le FIPHFP. J'ignore si cela a pour vocation à être étendu.

Concernant les auxiliaires de vie, il s'agit d'une aide (à l'instar de toutes les aides du FIPHFP) préconisée par la Médecine du travail afin de permettre de positionner aux côtés d'un agent en difficulté à son poste de travail et plus en capacité de réaliser l'intégralité de ses tâches une personne chargée de prendre professionnellement en charge ces missions. L'aide peut être annuelle et venir en soutien à la personne temporairement ou définitivement, avant qu'une décision d'inaptitude ne soit prononcée en cas de véritable incapacité dans le cadre de l'exercice de ses missions.

Mme LAMY.- A titre de rappel, la convention FIPHFP porte sur le maintien dans l'emploi des agents ayant une reconnaissance de travailleur handicapé.

L'expérience menée avec Handi'chiens a pour but de permettre à la Collectivité d'accueillir un chien afin qu'il soit ensuite mis à disposition dans la sphère privée d'une autre personne. Cela ne relève pas du maintien de l'emploi d'un travailleur handicapé au sein de la Collectivité régionale.

Si, toutefois, un Handi'chien est nécessaire à un agent en situation de handicap, la question est autre.

Mme COUDERT.- Nous partageons cette satisfaction et adressons nos félicitations pour ces démarches en faveur des personnes handicapées.

Je souhaitais attirer votre attention sur la mise à jour de notre intranet OASIS. L'esthétique a tendance à prendre le pas sur la praticité. La justification du texte et certaines polices d'écriture ne sont absolument pas adaptées aux personnes ayant des déficiences visuelles ou des handicaps cognitifs.

Mme ROCHARD.- Nous avons déjà commencé à travailler à cette question. Nous allons recourir à un prestataire spécialisé dans ce domaine. Le devis a été établi, il est intégré dans le budget du plan d'action.

Mme TARANILLA.- Il existe cependant des solutions non-onéreuses et applicables dès maintenant. Dans les courriers par exemple, arrêter de justifier le texte aiderait grandement les personnes ayant un handicap intellectuel et visuel. Notre ancienne police d'écriture Verdana était adaptée, contrairement à notre nouvelle police.

M. COURBARIEN.- Afin de compléter le propos, il existe une circulaire de l'Etat au sujet de l'accessibilité. Un certain nombre de règles à mettre en place faciliterait grandement l'accessibilité des personnes souffrant, notamment, de dyspraxie, un trouble pour lequel peu de documentation est à disposition. Si vous le souhaitez, je peux vous la faire parvenir.

M. LE PRESIDENT.- Transmettez-la et nous nous y référerons.

M. ROUSSET.- A l'instar de mes collègues, je salue à la fois les résultats en termes d'emploi, la volonté de faire et le fait d'utiliser l'argent de ceux qui font mal pour faire de belles choses, car c'est l'objectif de cette convention.

Malgré cette bonne volonté, le grand nombre d'actions mises en oeuvre et l'ambition affichée, beaucoup d'agents reconnus travailleurs handicapés continuent de rencontrer des difficultés dans leur quotidien d'agent. L'aspect communication information sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap est un élément extrêmement important pour le traitement quotidien des agents concernés sur le lieu de travail, et sur lequel nous avons encore des marges de manœuvre.

M. BONNEAU.- Nous nous félicitons également de ce rapport et de cette action dans le temps et dans la durée. Je rejoins mon collègue de la CGT en soulignant la nécessité

absolue d'adapter les locaux des lycées à l'accès PMR afin de faciliter l'intégration du personnel handicapé dans toutes les fonctions de la région.

M. LE PRESIDENT.- C'est vrai pour nos agentes et agents, ainsi que pour l'ensemble des usagers, le personnel et les élèves.

Mme GAY.- J'ajoute que la Collectivité a choisi d'avoir à temps plein une chargée de mission Handicap, ainsi qu'une ergonome contribuant à l'aménagement des postes de travail. Je tiens à les remercier toutes les deux, et en l'occurrence Mme Loriane ROCHARD pour le travail quotidien effectué et l'accueil toujours dynamique et empathique.

Concernant la formation des managers et l'évolution des mentalités et du regard porté sur les personnes en situation de handicap évoquées par M. ROUSSEAU, je crois que tout ce que l'on met en place contribue à cela. Lors du DuoDay, nous avons eu beaucoup de volontaires de notre côté et avons même manqué de candidats en situation de handicap. Toutes ces actions participent de l'évolution de ce regard. Les difficultés rencontrées au quotidien sont inévitables, c'est pourquoi les collègues et les managers occupent un rôle essentiel.

Mme ROCHARD.- En ce qui concerne la sensibilisation, intervenir aux côtés d'une personne en situation de handicap fait bouger les lignes au niveau des collègues et des encadrants. Ces actions de sensibilisations ont vocation à être étendues à travers les réseaux d'encadrant actuellement en cours de création disséminés dans la région. Cette thématique sera également abordée dans le cadre de ce réseau en question.

M. LE PRESIDENT.- Merci pour vos interventions. Nous sommes une Collectivité particulièrement attentive à ces questions. Tout en sachant que nous pouvons toujours faire mieux, il importe de prendre en compte les remarques pour toujours mieux accompagner les agents concernés, et pas uniquement, mais également pour accompagner les agents qui ne le sont pas en vue de faire progresser l'acceptation et le regard collectif porté dessus.

Il est procédé au vote.

Résultat du vote :

Le rapport reçoit un avis favorable à l'unanimité du collège des représentants du personnel présents et un avis favorable à l'unanimité du collège des représentants de la collectivité présents.

III - Avis : Mise à jour des délibérations de création des emplois et du tableau des effectifs

Mme LOPEZ-ROGER.- Ces délibérations ont pour objet la mise à jour du tableau des effectifs et de l'ensemble des emplois permanents et non-permanents de la Collectivité. L'ensemble des postes, notamment dans les lycées, avait été créé lors du transfert de compétences. Au cours des années, il y a eu des évolutions en interne, ainsi que la mise en place de la procédure d'agilité, dont on vous avait parlé en juin dernier en CST avec les évolutions d'organisation.

Au regard du grand nombre de postes détenus, la Collectivité doit mettre à jour l'ensemble de ses postes pour obtenir une plus grande visibilité et transparence vis-à-vis des évolutions constatées au fil des ans.

Vous disposez d'un tableau prévoyant les emplois non-permanents. Chaque année, la Collectivité est désormais dans l'obligation de prévoir l'ensemble des postes non-permanents (remplacements, renforts saisonnier ou occasionnel). La liste des emplois permanents figure également, ainsi que le tableau des effectifs mis à jour. Le tableau des effectifs répertorie les postes, autrement dit les supports créés, et permet de visualiser si des agents sont dessus et quels sont les postes où les agents ne sont pas dessus. On retrouve à la fois les effectifs et les postes.

Comme annoncé en juin dernier, cette mise à jour vous est proposée une à deux fois par an en fonction des besoins pour une meilleure lisibilité des évolutions de la Collectivité.

M. LE PRESIDENT.- Merci Mme LOPEZ-ROGER.

M. COURBARIEN.- Tout d'abord, je tiens à souligner que la police d'écriture est bien adaptée. En revanche, le document est justifié, dommage.

Concernant le passage traitant des contractuels sur les emplois permanents, s'agit-il de l'intégration du cadre légal impliquant une délibération systématique pour recruter un contractuel sur un poste vacant et que vous faites de manière globale afin de ne pas recourir à une délibération à chaque fois ?

La priorité est donc le recrutement des titulaires sur des postes vacants. C'est important de le rappeler.

M. LE PRESIDENT.- Merci. Y a-t-il d'autres interventions ?

M. BAIJOT.- Dans le cadre de cette présentation, je regrette que nous n'ayons pas pu travailler la carte des métiers avant ce vote. Je déplore également qu'il n'existe aucun process écrit validé quant au recrutement des contractuels.

M. BENYAGOURB.- Concernant l'annexe n° 2, le tableau des effectifs emplois, à la ligne 344, à quoi correspond ce poste d'architecte-urbaniste ?

Mme PELEAU-LABIGNE.- C'est un poste à la DSI afin d'avoir une vision systémique de l'ensemble d'un système d'information.

M. BENYAGOURB.- Très bien, on se demandait pourquoi il figurait dans notre annexe.

Je rejoins mes collègues de la CGT au sujet du recrutement des contractuels. Un recrutement au poste de chef de cuisine nous pose problème. Alors qu'un titulaire second de cuisine a été formé pendant des années, on a préféré prendre un contractuel qui aujourd'hui ne semble pas donner satisfaction. J'appelle à la vigilance concernant ce point.

Mme GAY.- Nous avons des difficultés spécifiques de recrutement des chefs de cuisine. Je n'ai pas connaissance de la situation évoquée, mais nous essayons à tout prix de recruter afin d'assurer la continuité du service.

M. LE PRESIDENT.- Lorsqu'on a l'habitude de recruter, que ce soit des fonctionnaires en poste ou des contractuels, l'erreur est également possible.

Il est procédé au vote.

Résultat du vote :

Le rapport reçoit un avis favorable à l'unanimité du collège des représentants du personnel présents et un avis favorable à l'unanimité du collège des représentants de la collectivité présents.

IV - Information : Evolution des dispositions relatives au versement du Forfait Mobilité Durable

Mme LOPEZ-ROGER.- L'information porte sur l'évolution des dispositions relatives au versement du Forfait Mobilité Durable. L'application du nouveau décret concernant le Forfait Mobilité Durable a été publiée en début d'année 2024. Nous avons installé le nouveau Forfait Mobilité Durable pour l'année 2023 avec un premier versement en 2024. Contrairement à ce qui existait auparavant, le versement annuel a lieu une fois l'année écoulée. Les critères prévus par décret, autrement dit avant la réforme de 2024, consistaient à supprimer les cumuls qu'il pouvait y avoir, notamment entre la prise en charge de l'abonnement aux transports en commun et le fait de pouvoir venir ponctuellement (en alternance avec les transports en commun) à vélo.

Désormais, grâce au décret paru cette année, nous pourrons lever cette incompatibilité et autoriser les agents à déposer un dossier de Forfait Mobilité Durable pour la campagne fin 2024 en vue de débiter en 2025. Les agents en possession d'un abonnement aux transports en commun et venant ponctuellement au travail à vélo pourront cumuler les deux. D'un montant maximum de 300 euros, le Forfait Mobilité Durable est calculé proportionnellement au nombre de jours durant lesquels l'agent se déplace à vélo pour effectuer le trajet domicile-travail. Il y a un système de barème. Une information sera réalisée en fin d'année afin que les agents aient connaissance de tous les détails et puissent déposer leur dossier.

M. LE PRESIDENT.- Merci Mme LOPEZ-ROGER pour cette intervention.

M. BAIJOT.- C'est parfait, merci à vous.

M. PETITPEZ.- Dans le document, pourquoi avoir barré « d'un transport collectif gratuit entre domicile et lieu de travail » au lieu de le supprimer ?

Mme LOPEZ-ROGER.- Cela a été barré afin que le CST voie les modifications qu'il y aura dans la nouvelle communication.

M. BENYAGOUR.- La nécessité de créer une plateforme interne pour le covoiturage remonte régulièrement.

Mme VELATTA.- Il existe beaucoup d'outils dépassant la sphère de la Collectivité. C'est pourquoi, il ne semble pas utile d'en créer un propre à la Maison ; cela réduirait également le nombre d'agents disponibles.

V - Information : Présentation de la campagne d'entretien professionnel 2024

Mme LOPEZ-ROGER.- La campagne d'entretien professionnel pour l'année 2024 débutera le 9 décembre afin de laisser davantage de temps aux agents pour préparer leur entretien professionnel. Elle prendra fin le 7 mars 2025.

Nous n'avons pas changé d'outil ni de process cette année et utilisons les mêmes que ceux de l'année précédente. La communication sera lancée aujourd'hui et demain afin de mettre en ligne tous les documents utiles aux managers comme aux agents concernant l'ensemble des guides mis à disposition. Ces guides rappellent les objectifs d'un entretien professionnel et comment utiliser l'outil. Nous avons également mis en ligne les webinaires de l'année dernière afin de se remettre les informations en mémoire.

Chaque année, vous nous faites remonter les points à faire évoluer dans les entretiens professionnels. Notons cette année la belle évolution technique sur l'outil. Nous avons réussi à faire évoluer les durées de connexion dans les listés. Un travail a été effectué avec la DSI pour que les agents de lycées puissent se connecter plus rapidement et fluidement, car il y avait des problématiques de délai de connexion.

Une compétence facultative à remplir dans l'évaluation a été ajoutée sur la base du volontariat des agents à propos des activités extraprofessionnelles avec une liste particulièrement remplie correspondant aux décrets des valorisations de compétences concernant l'activité syndicale et les activités associatives pour les avancements et les promotions ou bien pour leur carrière, si des évolutions professionnelles sont envisagées.

Un onglet spécifique aux avancements et aux promotions a également été créé cette année, avec une obligation de remplissage, car en l'absence de remplissage ou de validation par le manager, on ne pourra pas valider les entretiens professionnels. Cela répond aux problématiques récurrentes au sein des lycées ; une partie des éléments ne remontait jamais. Cette obligation devrait limiter ces problèmes lors des avenants et des promotions concernant les entretiens professionnels qui ne sont pas entièrement remplis.

A propos des agents arrivant en cours d'entretien professionnel, le manager pourra fixer leurs objectifs pour l'année 2025. Jusqu'à présent, un document papier leur était fourni afin qu'ils remplissent leurs objectifs de l'année. Désormais, il sera possible de les inscrire au fur et à mesure de la campagne.

La validation des autoévaluations connaît également des améliorations. L'année dernière, des agents rencontraient de nombreuses difficultés techniques. En effet, s'ils n'avaient pas enregistré et validé leur autoévaluation au moment de leur entretien professionnel, tout ce qui avait été rédigé ne ressortait pas. Des évolutions ont été réalisées pour permettre la reprise de l'autoévaluation de l'agent de manière plus aisée. Il ne devrait plus y avoir de problème à ce sujet.

En ce qui concerne l'assistance utilisateur, à savoir, l'assistance effectuée par les RH pour aider les agents au cours de cette période, les RH auront également des outils pour pouvoir débloquer les autoévaluations plus facilement que l'année dernière. Il fallait auparavant renvoyer un fichier à la DRH afin qu'elle recopie chaque élément de l'entretien professionnel, comme s'il n'y avait pas eu d'enregistrement.

Je conclus l'ensemble des modifications apportées pour répondre aux difficultés rencontrées au cours des années précédentes par les problèmes de rendez-vous. Lorsqu'un agent était convoqué, la date de rendez-vous ne pouvait être modifiée à la dernière minute. A présent, la modification sera possible. Il y a également eu des améliorations quant aux tableaux de bord des managers ; désormais, l'affichage des convocations sera visible par eux.

Nous espérons que la campagne de cette année comportera davantage de fluidité et de retour, tant de la part des lycées que du siège. En définitive, nous renouvelons, tout en l'améliorant, le dispositif destiné aux agents malades. Les agents malades ayant été absents toute la durée de l'année 2024 n'ont pas d'entretien d'évaluation. Quant à ceux présents en 2024, mais absents pour des raisons médicales durant cette campagne, un dispositif a été mis en place pour leur permettre d'avoir un entretien professionnel, soit en distanciel, soit *via* un échange écrit.

Mme COUDERT.- Il est indiqué que la liste des personnes promouvables ou du moins pouvant changer de grade est arrêtée lors du lancement de la campagne d'entretien, soit le 9 décembre. Est-il possible d'établir une liste répertoriant les personnes susceptibles de bénéficier d'une promotion à la date où se tiendra la commission décision ?

Mme LOPEZ-ROGER.- Pour pouvoir prétendre à une promotion interne, il faut remplir les conditions au 1^{er} janvier 2025. Par conséquent, les listes intégrées dans les EP au 9 décembre contiennent l'ensemble des agents remplissant les conditions au 1^{er} janvier 2025. Seuls les nouveaux agents recrutés n'ont pas d'évaluation au cours de l'année 2024, étant arrivés en 2025 ; ils sont donc ajoutés aux listes, mais il n'y a pas nécessairement d'entretien professionnel.

M. ROUSSET.- Mes collègues et moi-même saluons les points d'amélioration évoqués, dont la mise en place d'un critère facultatif permettant la prise en compte de l'engagement associatif et citoyen. Ces éléments nous tiennent à cœur.

M. BENYAGOUR.- Notre organisation syndicale met l'accent sur la formation des évaluateurs et des évalués. On souhaiterait également rendre le formulaire de contestation des entretiens plus accessible sur OASIS.

De plus, j'attire votre attention sur un élément du document. Je cite : « L'agent(e), même en arrêt maladie, aura alors quinze jours pour faire part de ses remarques sur le compte rendu de l'entretien professionnel *via* l'outil informatique. » Pour des agents rencontrant de grandes difficultés, le délai peut s'avérer court. Ne serait-il pas possible d'ajouter un article pour allonger le délai d'une semaine supplémentaire ?

Mme LOPEZ-ROGER.- Les formulaires de révision se trouvent en ligne sur OASIS. Nous les joindrons également à l'ensemble des documents des EP dématérialisés. Par conséquent, l'agent pourra le récupérer sur son espace personnel.

Concernant les agents en arrêt maladie, nous avons fixé ce délai de quinze jours pour clôturer la campagne d'entretien professionnel. Il va de soi, comme cela était déjà le cas l'an passé, qu'à leur retour, les agents auparavant en arrêt maladie ou hospitalisés pourront compléter leur entretien professionnel durant l'année et nous joindre des documents. Ces cas particuliers ont toujours été acceptés et on continuera de les accepter.

M. PETITPEZ.- Serait-il possible de demander aux chefs de service la possibilité aux agents de pouvoir préparer leurs entretiens durant leurs heures de travail ?

Mme LOPEZ-ROGER.- Nous avons transmis les courriers aux établissements. Il n'a pas semblé nécessaire de préciser un élément figurant déjà sur le temps de travail, mais nous pourrions envoyer un complément d'information pour le souligner, si cela pose problème.

M. LE PRESIDENT.- Avez-vous d'autres questions ? Nous avons épuisé l'ordre du jour. Abordons à présent les questions diverses.

VI - Questions diverses

Mme COUDERT.- Je vous avais sollicité au sujet des mi-temps et des mi-temps thérapeutiques qui ne pouvaient pas bénéficier des tickets-restaurant au motif que l'URSSAF se trouvait impliquée. La Région ne pourrait-elle pas payer les charges sociales de ces tickets-restaurant pour les agents à mi-temps ?

Mme PELEAU-LABIGNE.- Mes collègues déclarent avoir reçu cette question hier soir. Je vous propose donc de vous répondre à la prochaine réunion.

Mme COUDERT.- Je comprends parfaitement.

Mme GAY.- Je vous remercie. Je vous propose de clore ce Comité Social Territorial.

La séance est levée à 15 heures 31.

Le Président

Le secrétaire

La secrétaire adjointe

Marc GRICOURT

Cécile LIRON

Aude Laure VELATTA