

DIRECTION GENERALE DES SERVICES
DGA RESSOURCES ET PERFORMANCE VIE ET EVOLUTION
DE LA COLLECTIVITE
DIRECTION VIES AU TRAVAIL
SERVICE RELATIONS ET POLITIQUES SOCIALES

Objet du dossier : Comité Technique du 27 mai 2021 – éléments d'information et questions diverses
Dossier suivi par : Marie BERNARD

Rouen, le 27 MAI 2021

Mesdames, Messieurs les Représentants du Personnel,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-après des éléments d'information relatifs aux points divers relevant de la compétence du Comité Technique.

Point d'avancement sur les linderies mutualisées

Depuis le 1^{er} janvier 2021 le rattachement des linderie(ères) a été harmonisé : auprès de l'adjoint gestionnaire de l'établissement (rattachement fonctionnel) et auprès du RET entretien des locaux ou mixte ou au RET linderie en fonction du nombre d'agents (rattachement hiérarchique).

La sectorisation prévisionnelle définissant les futures linderies mutualisées repose sur 17 linderies mutualisées dont 8 sont d'ores et déjà en fonctionnement. 9 EPLE resteront en fonctionnement autonome dont les EREA dès lors qu'ils ne sont pas site d'accueil d'une linderie mutualisée.

Un rétroplanning a été élaboré et s'échelonne de 2021 à 2026. Le projet des linderies mutualisées rentre dans une phase plus opérationnelle avec l'ouverture de deux futures linderies mutualisées prévues d'ici la fin de l'année 2021.

- La linderie située au lycée Pierre Simon de Laplace : les travaux devraient débuter entre juillet et septembre 2021 avec pour objectif une ouverture au retour des congés d'Octobre 2021. Il est prévu que les trois linderies intervenant dans les établissements rattachés à terme au sein de cette linderie intègrent la structure. Elles seront encadrées par un responsable d'équipe technique maintenance – linderie – accueil.

- La lingerie située au lycée La Morandière : les travaux doivent débuter le 21 juin prochain et sont estimés pour une durée de deux mois. Quatre lingères sont actuellement affectées sur le territoire. Elles seront encadrées par un responsable d'équipe technique maintenance – lingerie (poste à créer).

Des réunions ont été organisées avec les équipes de direction des établissements concernés par le projet, le 4 mai dernier. Les lingères concernées par ces deux projets seront également conviées à une réunion, le 26 mai. Des rendez-vous individuels seront proposés aux agents qui le souhaitent pour échanger sur leur situation professionnelle, qui seront examinées au cas par cas, et les impacts liés à ce projet. En effet, même si le projet prévoit l'intégration des lingères/lingères à la lingerie mutualisée du territoire sur lequel ils se trouvent, l'intégration des agents au sein de ces structures pourrait ne pas être systématique (au regard par exemple de la distance entre le domicile et la structure). Des solutions alternatives seront étudiées et proposées aux agents si nécessaire.

Je vous confirme également que ce point fera l'objet d'échanges lors du CHSCT le 1^{er} juin prochain.

Point d'étape des Conventions d'Objectifs et de Moyens avec les EPLE

Les Conventions d'Objectifs et de moyens élaborées avec les EPLE afin de préciser les modalités d'exercice des compétences et responsabilités de la Région et des EPLE est un travail collaboratif mené en 2019. Depuis lors, 136 COM ont été signées et 82 avenants précisant les modalités de gestion des ressources humaines ont été retournés à la Collectivité. Une note explicative est annexée au présent courrier (annexe 1).

L'attribution actuelle et modalités des tickets restaurants dans ce contexte sanitaire actuel et faisant suite à la validation du règlement relatif au télétravail

Je vous confirme qu'aucun changement quant à l'attribution des tickets restaurant n'est prévu à ce jour dans ce contexte de crise sanitaire. En outre, le règlement relatif au télétravail en situation normale précise que « l'octroi des tickets restaurant répond aux mêmes règles qu'en situation de présentiel » (art 10).

Suite à l'adoption du règlement relatif au télétravail, les représentants de la CGT souhaitent revenir sur les modalités d'indemnisation par l'employeur, telles que prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique modifié par Décret n°2020-524 du 5 mai 2020

Si le règlement relatif au télétravail en situation normale est applicable depuis janvier 2021, les agents n'ont à ce jour pas encore pu en bénéficier du fait du contexte sanitaire et du déploiement du télétravail sanitaire. C'est pourquoi, un bilan des modalités arrêtées par le nouveau règlement pourra être réalisé ultérieurement et permettra, le cas échéant, de revoir certaines modalités.

Autotests et vaccins : quelle est la politique régionale envers ses salariés dans les semaines à venir

Si la collectivité est très attachée à la santé et la sécurité de ses agents, elle a depuis le début de la crise sanitaire mis en œuvre des mesures permettant de limiter au maximum la contamination sur le lieu de travail.

Un protocole de vaccination a été développé par l'Etat sur l'ensemble du territoire depuis plusieurs mois, selon un calendrier précis communiqué au fil de l'eau et au regard des populations prioritaires déterminées au niveau national. Les employeurs ayant la possibilité de proposer des campagnes de vaccination, celles-ci se trouvent néanmoins contraintes par des

SITE DE ROUEN

modalités logistiques. En effet, le processus de vaccination suppose du personnel médical habilité à la vaccination ainsi que du personnel paramédical pour le suivi administratif. En outre, face à la limite des livraisons des vaccins disponibles, le personnel médical ne peut disposer que d'une dose limitée par semaine à administrer. Ainsi, la Collectivité ne peut matériellement proposer une campagne de vaccination pour ses agents dans un temps raisonnable (une telle campagne prendrait plusieurs mois).

La vaccination est cependant un acte primordial qui permettra de freiner la propagation du virus sur le territoire. Une campagne de communication a donc été lancée par la Collectivité afin d'encourager les agents à se faire vacciner et permettre à tous de se protéger et de protéger les autres. Pour cela, elle facilite les démarches des agents dans les prises de rendez-vous qui peuvent parfois avoir lieu sur le temps de travail. Ainsi, les agents qui souhaitent se faire vacciner sont autorisés à s'absenter sur leur temps de travail dans la limite d'1h30, dans les cas où il serait impossible de trouver des créneaux disponibles en dehors des horaires de travail.

Le déploiement d'auto-tests pour l'ensemble des agents est également à l'étude afin de déterminer les modalités et la logistique nécessaire. Des échanges ont également lieu avec d'autres acteurs comme le Rectorat afin de permettre une bonne coordination entre tous.

Suite à la demande des représentants de la CGT relative au versement de la prime d'exposition aux agents régionaux, la Collectivité a-t-elle pu analyser ce point

L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants concerne des travaux dont les risques sont répartis en trois catégories :

- Les lésions organiques ou accidents corporels,
- Les intoxications ou contaminations,
- Les travaux incommodes ou salissants.

Ainsi, il serait attribué un taux de base selon les types de travaux spécifiques, précisés par les ministères concernés et transposables dans la Fonction Publique Territoriale par analogie, ouvrant droit à une indemnité qui varie entre 1,03€ et 0,15€ bruts. Cette indemnité est versée par demi-journée de travail effectif (soit 1,03€ maximum pour plusieurs interventions, éventuellement réalisées en discontinu, jusqu'à cumul de 3h30 minimum).

La transposition de cette prime aux missions exercées par les agents régionaux supposerait donc une collecte d'informations précises et complexes (type de travaux et durée de chaque intervention par agent) pour déterminer les modalités de versement et l'attribution d'un taux correspondant. Les missions exercées par les agents régionaux ne justifient donc pas la mise en place de cette prime, dont les montants ne sont pas significatifs.

Néanmoins, je tenais à vous rappeler l'attachement de la Collectivité au bien-être et à la sécurité de ses agents. En effet, elle reste attentive à l'achat et de produits respectueux des normes de sécurité et d'environnement : des produits d'entretien et/ou des peintures acryliques et sans solvants sont privilégiés dans les marchés.

Suite au CT de décembre, il était éventuellement envisager dans le cadre de la charte du temps de travail de ne plus accoler à l'évènement (décès) d'aménager les autorisations d'absences. Y a-t-il eu une réflexion sur le sujet?

Comme évoqué lors du Comité Technique du 11 février dernier, je vous confirme que la Collectivité n'est pas opposée à revoir les autorisations spéciales d'absence au regard des modifications ou ajustements éventuels à venir pour la Fonction Publique et pour lesquelles un décret est en cours d'élaboration. Pour rappel, les autorisations d'absence visent à faciliter la disponibilité des agents, notamment pendant une période de deuil. C'est pourquoi, la charte du temps de la Collectivité prévoit qu'elles doivent être prises à proximité immédiate de l'évènement.

Je vous remercie de l'attention que vous portez aux agents de la Collectivité et vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les représentants du Personnel, à l'assurance de ma considération distinguée.

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION,
LA VICE-PRESIDENTE



Marie-Françoise GUGUIN



Conventions d'Objectifs et de Moyens (COM)

ANNEXE 1

Conformément aux exigences réglementaires (article L.421-23 du Code de l'Éducation), la collectivité régionale s'est engagée dans la conclusion de Conventions d'Objectifs et de Moyens (COM) avec les EPLE normands aux fins de préciser les modalités d'exercice des compétences et responsabilités respectives de la Région et des EPLE dans le double respect du principe de libre administration de la collectivité et de l'autonomie des EPLE.

Un travail collaboratif a été mené avec l'ensemble des Directions de la collectivité, l'Éducation Nationale, la DRAAF et la DIRMER aboutissant à l'adoption des termes de la COM par les élus régionaux lors de la Commission Permanente du 4 juillet 2019.

Depuis lors, 136 COM ont été signées. Seul le lycée Elisa Lemonnier, situé à Petit Quevilly, oppose toujours un refus de conclure cette convention aux motifs de l'absence des élus régionaux en Conseil d'Administration et du manque de clarté des objectifs visés dans la COM.

Lors de la Commission Permanente du 6 avril 2020, les termes de l'avenant 1 à la COM explicitant les modalités de gestion des ressources humaines ont été adoptés. Les chargées de projet du Service Coordination et Accompagnement des Établissements ont rappelé régulièrement aux établissements la nécessité de présenter cet avenant en Conseil d'Administration. A ce jour, 82 avenants ont été signés.

Une réflexion est engagée en vue de la conclusion d'un avenant 2 relatif aux services de Maintenance de la Direction des Bâtiments Régionaux.

Par ailleurs, la démarche a été approfondie par la signature d'une convention cadre avec les Autorités académiques, appelée à se décliner en Convention d'Objectifs Tripartites en cours d'élaboration pour les établissements relevant de l'enseignement agricole (12 établissements) et de l'enseignement maritime (2 établissements). Les EPLE relevant de l'Éducation Nationale seront concernés dans un second temps, à la demande de l'Académie qui n'a pas souhaité s'engager à ce stade dans cette démarche partenariale.