RÉGION
NORMANDIE

MESDAMES, MESSIEURS LES REPRESENTANTS DU
PERSONNEL AU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Objet du dossier : Comité Social Territorial du 17 novembre 2023 - questions diverses

Caen, le

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 Social Territorial.

**Point sur le dispositif des RET Ressource**

Le dispositif RET Resource a été mis en place le 1er avril 2022. Il était prévu que cette première mise en œuvre soit une phase expérimentale. Les RET Ressource ont été réunis le 16 juin dernier afin de leur permettre de s'exprimer et de faire leur propre bilan. Toutes les parties prenantes du dispositif n'ont pas encore pu faire leur retour. Ainsi le bilan du dispositif est encore en cours.

Quelques données chiffrées (actualisation aout 2023) :
Suite à différents départs, il y a actuellement 35 RET Ressource dont 1 RET maintenance, 12 RET mixte, 14 RET restauration, 8 RET Service Général.
Les missions qui leur ont été confiées portent principalement sur des mentorats (12 mentorats clos, 15 mentorats en cours) et des appuis techniques (11 appuis techniques sont clos et 8 appuis techniques sont en cours)

Le dispositif est reconnu et apprécié. Le partage de compétences et d'expériences est salué par les RET Ressource qui sont véritablement impliqués et ont une volonté de bien faire.
Les RET Ressource regrettent toutefois des Appuis Techniques trop longs, trop compliqués ce qui peut générer parfois une surcharge de travail. Ils constatent aussi une disparité dans la répartition territoriale et par métier qui occasionne des sursollicitations et des sous-sollicitations.

Le bilan définitif permettra de dégager des actions concrètes pour améliorer le dispositif. Une réflexion est engagée afin de trouver des solutions pour limiter les appuis techniques longs (recrutement de managers suppléants, anticipation des départs en retraite de RET pour pourvoir aux remplacements de façon plus réactive, mise en place d'un dispositif de montée en compétences..).

PROJET

**Point sur les logements de fonction des agents au sein des EPLE :**

Pour rappel, la charte du temps de travail des agents des lycées prévoit que le temps de travail des personnes logées par nécessité absolue de service (NAS) est de 1 730 heures. J'ai bien pris note de votre demande de révision de ces modalités et vous propose d'en échanger dans le cadre du groupe de travail relatif aux conditions de travail qui traitera, suite à votre demande, d'un point relatif au temps de travail des agents des lycées et aussi de l'éventuel fractionnement de jours de pénibilité.

Vous avez également fait remonter des alertes quant à l'état des logements de fonction et de la prise en compte de l'augmentation des coûts de l'énergie et des fluides pour les agents logés.

- S'agissant de l'entretien courant des logements : celui-ci est à la charge de chaque établissement qui dispose à ce titre d'une dotation spécifique calculée au prorata du nombre de pièces dans les logements.

- S'agissant du mode de chauffage : bien que l'entretien courant soit à la charge des établissements, la Direction des Bâtiments Régionaux attache une importance au remplacement éventuel des chaudières au sein des logements dès lors que celles-ci sont en panne. L'enjeu est bien de s'assurer que l'occupant bénéficie d'un mode de chauffage fonctionnel.

- S'agissant des travaux d'isolation : dans la cadre des travaux globaux d'isolation des EPLE réalisés par la Collectivité, les logements de fonction intégrés au sein des bâtiments font bien l'objet d'une planification de travaux. Seuls les logements de types pavillons individuels ne sont pas concernés par les travaux et ne bénéficient donc pas du plan de rénovation éventuel. Une attention particulière sera toutefois portée par la Collectivité à ce type de logement.

  Un Programme Pluriannuel d'Investissement relatif au contrat de performance énergétique est en cours de déploiement et permettra aux services de la DBR d'échelonner et de prioriser les travaux sur plusieurs années.

- S'agissant des dépenses d'énergie : en lien avec la Direction des Lycées de Normandie, et afin de limiter l'impact de la crise énergétique actuelle pour l'ensemble des agents logés (Nécessité Absolue de Service et Convention d'Occupation Précaire), la Collectivité préconise l'instauration d'un bouclier tarifaire analogue à celui mis en place par l'Etat pour le reste de la population. Ainsi, concernant l'évaluation du prix de l'énergie pour l'année à venir ou pour l'année 2023, le tarif correspondant de l'énergie serait celui appliqué en 2021 augmenté au maximum de 15% pour les occupants des logements de fonction. L'aide exceptionnelle versée par la Collectivité aux lycées qui la sollicitent peut être mobilisée pour compenser l'application de ce bouclier.

PROJET

Un point sera fait également dans le cadre de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Condition de Travail, dont le sujet relève davantage de ses compétences.

**Rappel des revendications des organisations syndicales, suppression de la réfaction du régime indemnitaire et renégociation du régime indemnitaire de l'ensemble des agents :**

J'ai bien pris note de l'ensemble de vos revendications, que vous rappelez dans le cadre de vos déclarations préalables lors des différentes instances. Nous avons également pu en échanger lors des rencontres bilatérales du 11 septembre dernier. Les contraintes budgétaires qui s'imposent à la Collectivité vous avaient alors été partagées et bien que celle-ci soit très attentive aux conditions de travail de ses agents, il est nécessaire de prioriser certaines mesures à mettre en place. Les organisations syndicales avaient alors été invitées à prioriser leurs demandes qui, bien que légitimes, ne pourraient budgétairement être supportées dans leur totalité par la collectivité. Néanmoins, vos demandes ont bien été prises en compte et j'espère que les propositions faites notamment en faveur du pouvoir d'achat des agents lors de la séance du 17 novembre trouveront un retour favorable de votre part.

**Négociation spécifique relative aux jours pénibilité et augmentation du nombre de jours pénibilité**

L'année 2022 a été marquée par des négociations suite à l'injonction du Préfet de mettre en conformité la délibération régionale relative au temps de travail en supprimant les 2 jours président accordés aux agents des lycées. Des échanges avaient alors été engagés avec les organisations syndicales pour définir davantage la pénibilité des métiers des agents régionaux.

Dans le cadre de l'agenda social 2023, un groupe de travail sur les conditions de travail est organisé et permet d'échanger de manière partagée avec les directions des ressources humaines, la Direction des Lycées de Normandie et la Direction des Bâtiments Régionaux sur l'ensemble des dispositifs en faveur de l'amélioration des conditions de travail des agents. La notion de pénibilité des métiers est donc bien intégrée dans les réflexions.

**Possibilité pour les agents des lycées de fractionner un jour de pénibilité en ½ journée ou en heure**

Comme indiqué lors de la réunion préparatoire, la Collectivité a répondu favorablement à votre demande de fractionnement d'une journée de pénibilité pour les agents des lycées. Une proposition de formulation au sein de la charte du temps de travail vous avait été transmise avant la réunion afin d'en échanger ensemble.

Lors de la réunion, vous avez souhaité pouvoir bénéficier d'un temps d'échange supplémentaire sur le sujet et il a été convenu de revoir cette évolution lors du groupe de travail relatif aux conditions de travail des agents. Ce point a donc été retiré de l'ordre du jour de la présente séance.

PROJET

**Jurisprudences de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023 concernant l'acquisition de congés annuels en cas d'arrêt de travail : quels impacts pour la Collectivité et les agents ?**

Trois décisions de la chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 13 septembre 2023 ont précisé les modalités de calcul des congés payés dans le cadre d'arrêts de travail, mettant ainsi en conformité le droit français avec le droit européen.

En synthèse, trois précisions juridiques sont apportées par la Cour :

- **S'agissant des congés payés et la maladie non professionnelle**

***Ce que prévoit le droit européen*** : lorsqu'un salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impacts sur le calcul de ses droits à congé payé.

***Ce que prévoit le droit français*** : un salarié atteint d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident du travail n'acquiert pas de jours de congé payé pendant le temps de son arrêt de travail.

***Ce que prévoit la décision de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023*** : la cour écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union Européenne (UE), eu égard à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

Ainsi, les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

- **S'agissant des congés payés et les accidents du travail**

***Ce que prévoit le droit européen*** : un salarié victime d'un accident du travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.

***Ce que prévoit le droit français*** : l'indemnité compensatrice de congé payé est limitée à une seule année de suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

***Ce que prévoit la décision de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023*** : la Cour écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'UE, comme précisé précédemment.

Ainsi, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an.

- **S'agissant de la prescription du droit à l'indemnité des congés payés**

La question de droit posée à la Cour dans le cadre de la 3eme affaire était de savoir quel était le point de départ de la prescription d'une demande d'indemnité de congé payé.

PROJET

***Ce que prévoit la décision de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023*** : qu'elle soit fixée par la loi ou de façon conventionnelle, il existe une période déterminée au cours de laquelle le salarié doit prendre ses congés. Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de l'indemnité de congé payé.

Toutefois, en application du droit européen, la Cour a jugé que le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.

Ainsi, en l'espèce et pour illustrer ce propos, l'enseignante qui s'était pourvue en cassation avait exercé une prestation auprès d'un organisme de formation pendant 10 ans sans que l'employeur n'ait reconnu l'existence d'un contrat de travail. La relation contractuelle a été reconnue par décision de justice ultérieurement. Dès lors, l'enseignante n'avait pas pu pendant cette période être en mesure de prendre ses congés payés. Le délai de prescription ne pouvait donc pas commencer à courir.

Suite à ces revirements de jurisprudence qui n'impactent pas uniquement la Région Normandie mais bien l'ensemble des employeurs, nous étudions les impacts et les évolutions à prévoir en interne et vous les repartagerons prochainement.

**Point sur les travaux du bâtiment Fontenay**

La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail est régulièrement informée des points d'avancements des expertises et travaux réalisés au sein du bâtiment Fontenay. Cette opération de travaux de consolidation du bâtiment Fontenay est à mettre en perspective selon deux aspects :

- La préservation du bâtiment dans l'attente des travaux de consolidation :
    - <u>Instrumentation des fissures du bâtiment :</u> les données fournies par le bureau d'études permettent de constater l'évolution des fissures et des tassements différentiels au niveau des fondations,
    - <u>Blindages des fenêtres :</u> l'opération de travaux réceptionnée permet la sécurisation du bâtiment dans sa partie la plus atteinte par les fissures.
- Les travaux de consolidation du bâtiment :
    - <u>Etudes de maîtrise d'œuvre :</u> après consultation, le marché a été notifié à l'équipe de maîtrise d'œuvre le 18 janvier 2023. Cette dernière comprend un architecte, un BET électricité, un BET fluides, un économiste de la construction, un BET structures, un pilote de chantier et un bureau d'études ayant des compétences en géotechnie, en hydrogéologie et rabattement de nappes.
      La première mission concernait le diagnostic, obligatoire sur du bâti existant. En amont, il a fallu réaliser de nouveaux sondages en infrastructure afin de répondre à la demande de l'équipe de maîtrise d'œuvre.

PROJET

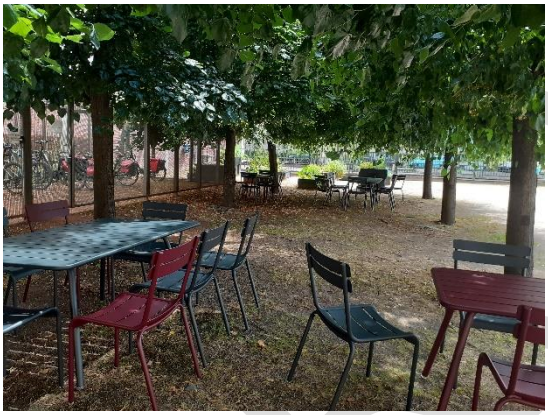
- Autres marchés : en parallèle, les marchés de contrôleur technique, de CSPS (Coordination Sécurité et Protection de la Santé) et de CSSI (Coordination des Systèmes de Sécurité Incendie) ont été notifiés ou sont en cours de notification.

**Modification du règlement intérieur de la F3SCT**

Pour rappel et comme précisé lors de nos différents échanges, je vous confirme que le règlement intérieur pourra évoluer en 2024 sur le sujet évoqué de la composition de la commission de visite des locaux.

**Bilan de l'opération « le restaurant administratif passe en mode été »**

Dans le cadre d'une expérimentation, le restaurant administratif du site de Rouen a souhaité proposer au cours de l'été 2023 une nouvelle offre de service exclusivement à emporter pour déjeuner au restaurant ou en terrasse. Du mobilier a par ailleurs été aménagé dans la cour d'honneur pour permettre aux agents qui le souhaitaient de déjeuner en extérieur. Celui-ci a été bien accueilli par les agents (60% des répondants à l'enquête ci-dessous).



Une enquête a été ouverte jusqu'au 6 octobre dernier afin de recueillir l'avis des agents et dégager des pistes d'amélioration et de communication.

A ce jour, l'analyse des réponses est toujours en cours par la Direction des Moyens Généraux. 180 personnes ont ainsi répondu à l'enquête, principalement des agents de Rouen (89%) mais également des personnels extérieurs déjeunant habituellement au restaurant (DRAAF, DREETS, ATOUMOD etc) pour 8% d'entre eux.

- 80% des répondants ont bénéficié de l'offre de repas à emporter,
- Les 20% d'agents n'ayant pas bénéficié de cette offre ont regretté la contrainte de la réservation obligatoire (26%), une offre trop limitée (20%) voire pas suffisamment diététique (16%).
- Les répondants ont également apprécié la communication en avance des menus (44%) et la possibilité de pouvoir déjeuner en extérieur (37%),
- Ils ont regretté l'offre insuffisamment diététique (23%) et trop répétitive (19%) et ont regretté le créneau de retrait des repas trop court (60%) et le conditionnement des repas parfois inadaptaté (67%).
- 58 % des personnes seraient prêtes à renouveler l'expérience dont 19 % à l'identique et 39 % en mode hybride notamment lors de déplacements ou pendant l'été (15/07 – 15/08).

PROJET

**Prévoyance : demande de revalorisation de la participation régionale suite à l'augmentation des taux**

J'ai bien pris note de votre demande. Je vous informe que ce sujet pourra être abordé lors du premier groupe de travail relatif à la Protection Sociale Complémentaire, programmé le 15 décembre prochain, et que les échanges sur cette thématique se poursuivront en 2024.

Je 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

Catherine GOURNEY-LECONTE

PROJET