RÉGION
NORMANDIE

MESDAMES, MESSIEURS LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU COMITE TECHNIQUE

Objet du dossier : Comité Technique du 3 octobre 2022
- questions diverses

Votre dossier n° / D22-11983 est suivi par Marie Bernard

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 Technique.

Contrats d'apprentissage au sein de la Collectivité :
Suite à la campagne de recrutement des apprentis réalisée avant la période estivale, je vous informe que 24 apprentis ont été recrutés, venant s'ajouter aux 16 apprentis recrutés lors de campagnes précédentes.
Le détail des recrutements est précisé en annexe.

Gestion des espaces verts dans les lycées :
Je vous informe que les modalités de gestion des espaces verts actuelles (entretien par des agents des lycées et par des ESAT) seront maintenues.

Modalités de chauffage des bâtiments régionaux :
Afin d'adopter une consommation d'énergie responsable et de contribuer au bon approvisionnement de tous en électricité, la Collectivité a rencontré le Réseau de Transport d'Electricité (RTE) afin d'élaborer une charte d'engagement Ecowatt. En signant cette charte, la Collectivité s'engage à participer à limiter les risques d'insécurité d'alimentation en électricité.
Dans ce cadre, un certain nombre d'actions peuvent être prises sur les sites et dans les lycées et sont en cours d'étude quant à leur faisabilité avant communication interne début novembre.

Fin du dispositif d'autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants (COVID) :
Comme indiqué dans la note interne « consignes applicables à compter du 29 août 2022 » et conformément au III de l'article 20 de la loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020, il n'est plus possible d'être placé en activité partielle pour garde d'enfant à compter du 1er août 2022. Dès lors, le droit commun applicable aux modalités de garde des enfants s'applique (jours plafonnés et congés ou RTT sur les sites administratifs).
En revanche le maintien de la suspension du jour de carence pour les arrêts COVID a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022.

Point sur les mesures RH mises en place par la Collectivité au sein de deux lycées de Seine-Maritime :

Suite au décès brutal de deux agents dont un sur son lieu de travail, un CHSCT extraordinaire a été organisé le 19 septembre 2022 afin de faire le point avec les représentants du personnel sur les deux situations. L'ensemble des éléments dont la Collectivité dispose ainsi que l'accompagnement mis en place et les nouvelles actions à engager ont pu faire l'objet d'échanges et être présentés lors de la séance.

Point d'étape du projet « Mosaïc Office » :
Suite à l'audit du fonctionnement et des taux d'occupation des locaux de la Collectivité, trois directions ont été retenues au titre de l'expérimentation pour le projet Mosaic Office : la DFAP, la DEEDD et la DLN.

La démarche a permis aux équipes de s'interroger sur leur fonctionnement au quotidien et de définir des scenarii d'usage des bureaux. Plusieurs enseignements ont pu être tirés des travaux menés par les directions, ce qui a permis différentes élaborations :

- DFAP : passage en Flex au fur et à mesure de l'expérimentation,
- DLN : distinction entre les fonctions plus « sédentaires » et les fonctions plus « nomades »,

DEEDD : zoning dynamique par service et pôle.

Lors du Comité de Pilotage du 4 juillet, les arbitrages ont conclu :

- Au report du scénario de la DFAP en raison de la difficulté d'opérer sur un demi plateau ;
- Au report du scénario de la DLN car il nécessitait des ajustements de cloisons incompatibles avec le plan de charge de la Direction des Bâtiments sur cette période ;
- Lancement du scénario de la DEEDD en janvier 2023.

En parallèle, la chargée de projet Mosaïc Office accompagne plusieurs directions dans des projets de réaménagement en s'appuyant sur les premiers enseignements qui peuvent être tirés des huit premiers mois de réflexion. Sont concernées la DARM qui va accueillir 37 nouveaux agents au 1er janvier 2023 dans le cadre de transfert de compétences, la DEESTRI et la DAT suite aux travaux de création d'un escalier de secours dans le bâtiment Martainville.

L'accompagnement porte sur une analyse des méthodes de travail et des besoins de chaque unité de travail. Un point d'avancement détaillant ces sujets sera présenté au CHSCT.

Mesures régionales en faveur du pouvoir d'achat des agents :
Comme rappelé, la Collectivité s'est engagée en faveur du pouvoir d'achat de ses agents au travers de plusieurs mesures, notamment via la revalorisation du régime indemnitaire à hauteur de 7 millions d'euros. En outre, la Collectivité, déjà contrainte financièrement, a dû absorber une hausse du point d'indice prévue par le Gouvernement, soit une augmentation significative de 5,9 millions d'euros.

En outre, plusieurs mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents sont à noter.
Le CNAS propose en effet des chèques réductions accessibles aux agents dans différentes enseignes (grande distribution, habillement, loisirs, bricolage…). A titre d'exemple, dans les grandes surfaces référencées, il est possible d'acheter des chèques réduction de 5 à 6%.

Pour une dépense de 600€ par mois en grande surface, il est possible d'économiser à minimum 360€ par an en utilisant ce dispositif.
Le CNAS a également majoré ses aides en 2022 pour les gardes d'enfants, la rentrée scolaire, les activités de loisirs.

Aussi, la collectivité a souhaité réaliser un zoom spécifique sur ce dispositif CNAS en juin 2022 :

- Pour les lycées à travers le réseau des référents action sociale,
- Pour les sites administratifs à travers une permanence action sociale sur chaque site

Pour l'ensemble des agents, pour avoir une approche ludique sur cette thématique, un jeu a été mis en place dans le cadre du mois de la QVCT en lien avec les assistantes sociales.

Par ailleurs, je tenais à vous rappeler que conformément à l'arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques, revalorise d'environ 10% les taux des indemnités kilométriques des agents de la Fonction Publique qui utilisent leur véhicule personnel à l'occasion de déplacements professionnels.

Déplacements professionnels des agents régionaux : difficultés liées à l'accès au parc de véhicules régionaux des sites administratifs et demande de clarification de l'usage des véhicules des lycées par les agents :
Je vous confirme au préalable, qu'une réflexion sera menée concernant la clarification des usages des véhicules des lycées.

S'agissant des difficultés liées à l'accès au parc de véhicules des sites administratifs, je vous informe que la Collectivité s'est équipée cette année de 18 véhicules, dont 13 sont des véhicules électriques et hybrides, pour un montant de 335 555€. Trois véhicules de type utilitaires thermiques ont également été acquis pour un montant 204 542€. Ainsi, la part électrique/hybride devient de plus en plus importante, comme la réglementation le prévoit (à minima 30% annuel jusqu'au 31/12/2024 puis 40% de janvier 2025 au 31 décembre 2029 et 70% à compter du 1er janvier 2030).

Un travail est également mené en parallèle avec la Direction des Bâtiments Régionaux afin de déployer sur le territoire des bornes de recharges électriques. A ce jour, la Collectivité dispose :

- De 25 bornes dans les EPLE dont 11 bornes simples et 14 bornes doubles soit 39 branchements disponibles (dont 10 branchements rapides 22 Kw)
- De 19 bornes dans les bâtiments hors EPLE dont 12 bornes simples et 7 bornes doubles soit 26 branchements possibles (dont 1 seul en branchement rapide 22 KW à Granville).

Ces bornes permettront aussi aux collègues en déplacement de recharger le véhicule si besoin (temps de charge 2h30 à 3h). Une étude est en cours quant à la possibilité de coupler ces bornes à un système de paiement pour les agents qui souhaiteraient ponctuellement recharger leur véhicule personnel.

Enfin, les voiture Zoé seront équipées de cartes permettant le rechargement très rapide dans les stations Total, de plus en plus dotées de bornes à rechargement très rapides (la plupart des stations de l'A13 en disposent déjà).

Demande d'équipement des salles de réunions de la Collectivité de boucles d'induction magnétiques :
Je vous informe que la Collectivité dispose déjà d'un casque à induction numérique disponible sur le site de Rouen.
Une étude est en cours avec les services informatiques quant au développement d'autres outils compatibles avec les infrastructures numériques de la Collectivité. Dans l'attente, et pour les réunions organisées en visio, l'outils TEAMS permet de réaliser des sous-titrages des débats.

Je tenais par ailleurs à vous indiquer que les accueils des sites de la Région disposent d'outils pour les malentendants (bornes audio).

Demande de précisions sur les protocoles sanitaires en vigueur dans les lycées et l'obligation de port du masque :
Je vous confirme que le protocole de l'Education Nationale n'exige pas le port du masque. A ce jour il n'y a plus d'obligation générale de port du masque, seulement une recommandation. Il peut être rendu obligatoire, après avis du chef d'établissement, s'il y a un risque particulier tel que pour les ERP de santé.

Bilan et perspectives d'évolution du dispositif de rupture conventionnelle
Pour rappel, les modalités relatives à la rupture conventionnelle sont précisées dans la délibération du 6 juillet 2021 et mises en œuvre à compter du 1er septembre 2021. A ce jour :

- 4 agents (1B + 3C) n'ont pas donné suite après un rendez-vous relatif à la rupture conventionnelle,
- 8 agents (2A + 6C) ont reçu un avis défavorable compte tenu des motifs évoqués soit 314.924€ de coût (indemnité + ARE) estimé pour la Région (hors remplacement sur le poste, qui avait été demandé),
- 8 agents (3A + 5C) ont reçu un avis favorable, soit 517.118€ (indemnité + ARE) de coût total pour la Région (hors remplacement sur le poste qui a été mis en oeuvre).

Je tenais à vous rappeler que la Région Normandie est la seule région à avoir déployé un dispositif aussi ouvert et effectif.

Par ailleurs une nouvelle communication auprès des agents des dispositifs d'accompagnement et d'aides à la création d'entreprise ou à la reconversion professionnelle existants et accessibles comme pour tous les Normands est programmée pour le début d'année 2023.
Dotations cibles dans les EPLE
Je vous confirme que la formalisation d'un document de synthèse comprenant les dotations par lycées et services est en cours de finalisation. Dans l'attente, les effectifs permanents par lycée et département vous avaient été transmis dans le courant de l'été.

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

Catherine GOURNEY-LECONTE