RÉGION
NORMANDIE

MESDAMES, MESSIEURS LES REPRESENTANTS DU
PERSONNEL AU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Objet du dossier : Comité Social Territorial du 5 juin 2023 - questions diverses

Caen, le 5 juin 2023

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.

Je regrette la transmission tardive des questions des représentants du personnel de la CGT, soit après l'envoi de l'ordre du jour définitif aux membres du comité et l'absence de représentants pour ce syndicat lors du point dédié à la préparation de l'ordre du jour. Cette préparation est en effet l'occasion pour les représentants du personnel de faire le point sur les sujets qu'ils souhaiteraient voir aborder en séance et ceux pour lesquels des éléments pourraient être apportés par écrit en amont de la séance. Je tenais toutefois à prendre en compte les sollicitations transmises par la CGT et vous prie de bien vouloir trouver ci-après les éléments que nous avons pu compiler avant la séance.

Information sur la mise en œuvre des lingeries mutualisées
Comme indiqué par courrier aux représentants du personnel de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail, le déploiement des lingeries mutualisées sur le territoire se poursuit. Plusieurs chantiers ont ainsi pu avancer, notamment :

- La lingerie du lycée Dumont d'Urville – Laplace à Caen :

Depuis la mi-janvier 2023, la lingerie mutualisée prend en charge le linge de deux établissements : le lycée Victor Hugo et le lycée Camille Claudel.
Des échanges sont en cours avec les lycées Charles De Gaulle et Malherbe en vue d'un futur rattachement. Le rattachement pourra s'effectuer après quelques ajustements d'ordre matériel.
Dans la mesure où tous les lycées ne sont pas encore rattachés, la lingère affectée au lycée Malherbe n'a pas encore intégré la structure. A ce stade, l'équipe est donc composée de deux lingères et d'un RET mixte.

- La lingerie du lycée La Morandière à Granville

La lingerie est en fonctionnement depuis plusieurs mois déjà pour l'entretien du linge du lycée La Morandière. L'équipe de 3 lingères est au complet. Elle a pu monter en compétences et acquérir de l'expérience dans la conduite du camion.

Avant le rattachement des premiers sites adhérents, il convenait au préalable de procéder à quelques ajustements techniques permettant à la fois d'améliorer les conditions de travail des lingères et de permettre une meilleure fluidité dans le fonctionnement. En raison de la cyberattaque, certains de ces derniers ajustements techniques ont dû être décalés dans le temps.
Le 27 avril, la dernière étape de ces ajustements (rotation des 2 presses à plat) a été réalisée par le prestataire. Ainsi, depuis le mardi 2 mai (retour des congés), les 2 sites adhérents déjà opérationnels ont été raccrochés à la lingerie mutualisée, à savoir le lycée Littré et le lycée de la Baie du Mont Saint Michel.
Il est à noter que le lycée Marland sera raccroché dans un second temps, probablement d'ici la fin de l'année 2023. L'opération de restructuration du restaurant pédagogique ayant été différée, des travaux ont été entrepris par l'E2M pour matérialiser une pièce de stockage du linge. Il reste à mettre en place une organisation qui permettra de sécuriser une coactivité (entrée unique pour les livraisons).
Enfin, le lycée Lehec sera raccroché en dernier lieu selon un calendrier qui n'est pas encore connu à ce jour (travaux conditionnés par une opération d'ampleur différée).

- La lingerie du lycée Curie-Corot à Saint-Lô

En raison de la cyberattaque, le projet a subi un décalage de calendrier (demande d'autorisations administratives en lien avec la modification de façade et l'aménagement intérieur ; diagnostic amiante ; etc.). Les travaux de démolition sont achevés. Le remplacement des menuiseries est en cours et le retour de la demande d'autorisation d'urbanisme est imminent.
L'établissement a fait le choix de ne pas externaliser l'entretien du linge. Ainsi, la lingère en poste poursuit ses missions au sein de l'établissement. Les deux agents concernés par la mutualisation ont été reçus en entretien individuel afin que leur situation soit étudiée au plus près.
Une réunion collective d'information a été organisée sur place pour les sites adhérents concernés. Une réunion de travail sur site avec les lingères a également été organisée. Les lingères ont été associées en amont du projet pour travailler sur le plan, au même titre que les collègues : préventeur, conseiller technique, etc. Le camion a été livré chez le prestataire en charge de l'aménagement.
L'objectif est de livrer la lingerie mutualisée à la rentrée de janvier 2024 pour la partie travaux. La mise en service pourrait être envisagée durant le 1er trimestre 2024 (fonctionnement en interne pour la première phase), puis le déploiement progressif auprès des lycées adhérents (Saint Lô puis Coutances). Il est à noter qu'aucun site adhérent ne nécessite de lourds travaux d'aménagement ; quelques travaux à la marge sont néanmoins à programmer pour le lycée Le Verrier.

Par ailleurs, dans le contexte actuel d'inflation qui renchérit notamment les coûts de construction et d'exploitation et compte tenu d'opérations urgentes à engager, la Direction des Bâtiments Régionaux est dans l'obligation de reporter ou suspendre certaines opérations.
Ainsi, un point interne a été organisé début mai afin de savoir si les opérations relatives au déploiement des lingeries mutualisées sont concernées. En fonction des arbitrages rendus, une communication sera adressée aux établissements concernés par un éventuel report ou suspension.

Coût des différents audits dans le cadre des réorganisations et point sur les différents accompagnements

Pour rappel, les chantiers menés en lien avec KPMG se poursuivent :

- S'agissant des chantiers « Transport » et « mobilité / transport » :

L'objectif était d'une part de finaliser et consolider la réorganisation de la Direction des Transports Publics Routiers (DTPR) en s'interrogeant notamment sur le découpage territorial existant et d'autre part de mieux définir les articulations entre les directions en charge des transports publics routiers et mobilités et infrastructures.
La mise en œuvre des préconisations du cabinet s'est traduite par un projet de réorganisation de la DTPR et de la Direction Mobilités et Infrastructures (DMI), dont les éléments vous sont présentés dans le cadre de la séance du 5 juin 2023.

- S'agissant du chantier « formation » :

L'objectif de ce chantier était de repenser l'organisation et les articulations entre les directions en charge des questions de formation au sein de la DGA Formation, Jeunesse, Culture et Sport, comme présenté lors de la séance précédente du CST.

- S'agissant du continuum « formation » :

Ce chantier à vocation transverse se poursuit, en lien avec les pilotes qui ont été désignés. Des ateliers collectifs sont prévus prochainement, notamment quant à la formation relative à l'innovation économique. Un premier bilan intermédiaire est également en cours de finalisation.

- S'agissant des chantiers « ressources » et « lycées » :

Le chantier « ressources », qui doit redonner du sens au partage des fonctions ressources entre les DGA ressources et les DGA opérationnelles, a vu son diagnostic validé. Des ateliers vont ainsi être organisés avec les DGA et adjoints sur un certain nombre de thématiques : mieux stabiliser la stratégie ressources, partager le cadre général de dialogue autour de la stratégie ressources, partager la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion.

Le chantier « lycées » doit quant à lui clarifier l'organisation des compétences relatives à la gestion des lycées entre les deux DGA concernées. Les travaux en lien avec ce chantier se poursuivent, bien qu'ils aient été ralentis suite aux événements liés à la cyberattaque et la nécessaire priorisation des travaux que cela a engendré. Un premier diagnostic a cependant pu être validé.

➢ S'agissant de sujets transverses :

Le chantier GIEC a pour objectif de sécuriser le prolongement des actions engagées par la Collectivité dans le cadre du GIEC normand et pour lequel le travail se poursuit.

Comme vous l'évoquiez, d'autres accompagnements sont proposés par la Collectivité dans le cadre de réorganisations de directions. Ainsi, le cabinet ORREA a été mandaté pour accompagnement la Direction Aménagement du Territoire dans son projet de réorganisation, dont le résultat vous a été présenté lors de la séance du 27 mars dernier.

Enfin, la collectivité propose également via le cabinet AP2V des coaching collectifs dans le cadre d'accompagnements spécifiques. Ce cabinet propose des conseils sous forme de coaching sur diverses thématiques telles que la performance et le bien-être au travail, la valorisation des compétences au sein des équipes et des conseils managériaux. Cet accompagnement spécifique vient en appui du suivi plus global proposé par le Service Accompagnement et Conseil en Organisation (SACO) et vient compléter les actions proposées par la Collectivité. Des accompagnements sous la forme de coaching individuels peuvent également être proposés par le SACO en lien avec le prestataire AVH CONSEIL.

S'agissant des coûts de ces différents marchés, je vous précise que ces-derniers font l'objet d'une diffusion publique sur plusieurs supports :

- Des avis d'attribution sont diffusés sur les supports de publication initiaux,
- Les avis d'attribution sont également accessibles sur le profil acheteur de la Région : https://region-normandie.e-marchespublics.com/
- Deux fois par an dans une délibération de l'Assemblée Plénière rendant compte de la délégation générale donnée par l'AP au Président sur les marchés publics.

Je vous invite donc à consulter ces supports afin d'y retrouver les éléments demandés.

Bilan de l'enquête Zest Me Up

A l'issue d'une période de télétravail sanitaire intense et compte tenu de la récurrence des situations de crise (énergétique, cyber-attaque...) il est apparu nécessaire de recueillir régulièrement les attentes des agents en vue de construire avec eux de nouveaux modes de travail et d'entrer dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail à la Région

Une première série d'enquêtes a été menée en avril et novembre 2022. Elles n'ont concerné que les sites administratifs.

L'objectif était d'interroger de façon anonyme sur différents indicateurs tels que, les conditions matérielles de travail, l'engagement et les leviers de motivation pour favoriser un environnement de travail propice à leur mieux-être.

Pour la première session de mars 2022, le questionnaire a été transmis à 1 666 personnes. 638 personnes ont répondu soit un taux de participation de 38 %. Pour la seconde itération en

novembre 2022, 1715 invitations à répondre ont été lancées et 580 agents ont répondu soit un taux de participation de 33.8%.

Les résultats détaillés de cette enquête seront disponibles dès la remise en fonction de Vikings.

La Région souhaite poursuivre la démarche de baromètre climat social en juin 2023 et novembre 2023 afin de mesurer les évolutions et d'envisager une extension aux agents des lycées en 2024.

Nombre d'agents contractuels sur postes non permanents ayant bénéficié d'une stagiairisation suite à un processus de recrutement depuis le 1er septembre 2021
Comme indiqué dans le cadre du point relatif au recrutement, depuis le 1er septembre 2021, la Région a recruté 1 302 contractuels dont :

- 644 bénéficient encore d'un contrat au 30 avril 2023,
- 333 agents ont été stagiairisés, tous métiers confondus. A noter que 37 agents vont prochainement bénéficier d'une stagiairisation dans le cadre des recrutements des Talents Normands pour les départements 76 et 14.

Bilan de l'expérimentation « Je mange normand » dans les lycées
Pour la période 2017-2021, l'objectif de 80% de produits normands n'est pas encore atteint. Cependant, une progression constante de la part des produits normands servis dans les lycées depuis 2018 est constatée. En effet, la part des produits normands servis dans l'ensemble des services de restauration de la Région a atteint 51% en 2021, contre 41% en 2018. Cette augmentation s'explique, notamment, par un investissement croissant des principaux acteurs.

La part des produits bio est encore faible mais connait une augmentation importante depuis 4 ans.

La part des produits dits « EGalim » est quant à elle en constante progression mais loin des objectifs nationaux fixant à 50% de produits durables et de qualité.

La quasi-totalité des établissements concernés adhèrent à présent à la politique « Je mange normand dans mon lycée ».

Pour la phase 2 de cette politique (2023-2027), une concertation a été lancée auprès des responsables de restauration et des adjoints gestionnaires. Il en ressort 4 axes forts à développer :

- Renforcer les filières d'approvisionnement et assurer les debouchés économiques pour les entreprises,
- Faciliter la mutualisation de l'achat public normand,
- Garantir une restauration axée sur la qualité, la santé et le gout,
- Lutter contre le gaspillage alimentaire.

Enfin, vous trouverez ci-dessous un état des formations dispensées ou à venir dans le cadre de ce même plan :

Pour les formations effectuées en 2022 :

Formations premier semestre 2022	RET	AER	Cuisinier	TOTAL
Accueil, gestion et animation en self	0	18	1	19
Allergies alimentaires/régimes spécifiques	4	4	4	12
Atelier culinaire : valorisation des fruits et légumes	0	16	7	23
Cuisine de la mer	0	10	12	22
Diversité des hors d'œuvres et mets froids	0	17	7	24
Elaboration des menus et équilibre alimentaire	3	2	2	7
Lutte contre le gaspillage alimentaire (RET)	21	0	5	26
Magasinage des denrées alimentaires	0	8	1	9
Mieux choisir sa viande en restauration collective	25	0	0	25
Repas végétariens	2	5	13	20
Techniques de patisserie - les bases	0	9	13	22
Total général	**55**	**89**	**65**	**209**

Formations prévues au deuxième semestre 2022	Nombre de stagiaires prévus
Accueil, gestion et animation en self	24
Cuisine de la mer	24
Elaboration des menus et équilibre alimentaire	12
L'intégration des produits de qualité	12
Lutte contre le gaspillage alimentaire (AER)	48
Lutte contre le gaspillage alimentaire (RET)	24
Magasinage des denrées alimentaires	24
Repas végétariens	12
Techniques culinaires de base	12
Techniques évolutives de cuisson	12
Total général	**204**

Pour les formations prévues en 2023 :

Formations prévues en 2023	Somme de NBRE DE STAGIAIRES PREVUS
Accueil, gestion et animation de la distribution en self	24
Allergies alimentaires et régimes spécifiques en restauration collective	24
Atelier culinaire : valorisation des fruits et légumes	36
Cuisine de la mer	48
Diversification des protéines et élaboration des menus végétariens	36
Diversité des hors d'œuvres et mets froids	24
Elaboration des menus et équilibre alimentaire	24
Formation Commande publique (RET / Adjoints gestionnaires)	100
Lutte contre le gaspillage alimentaire (AER)	48
Lutte contre le gaspillage alimentaire (RET)	48
Magasinage des denrées alimentaires	36
Mieux choisir sa viande en restauration collective	36
Production et mise en valeur des préparations culinaires froides	24
Techniques culinaires - les bases	24
Techniques de patisserie - les bases	24
Techniques évolutives de cuisson	24
Total général	**580**

Suppression de la réfaction du régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire
Comme rappelé lors du Comité Social Territorial du 27 mars dernier, la réfaction du régime indemnitaire impacte principalement les femmes et les agents des lycées relevant de la catégorie C. Ainsi, une réflexion sera engagée plus globalement quant aux conditions de travail des agents. La réfaction du régime indemnitaire pourra donc être abordée dans ce cadre. Comme convenu, un groupe de travail avec les représentants du personnel relatif aux conditions de travail a donc été organisé dès le mois de juin et se poursuivra tout au long du second semestre.

Revalorisation du régime indemnitaire pour l'ensemble des agents

A ce jour, la revalorisation du régime indemnitaire n'est pas prévue au sein de la Collectivité.

Cependant, vous n'êtes pas sans savoir que des discussions ont lieu actuellement entre les organisations syndicales et le ministre de la transformation et la fonction publiques sur les rémunérations des fonctionnaires. Ainsi, une première étape devrait aboutir prochainement ; des annonces sont attendues courant juin avec une probable revalorisation du point d'indice.

Pour information, une nouvelle augmentation du point d'indice à hauteur de 3.5% comme la précédente (minimum revendiqué par les différentes organisations) représenterait 6,5 Millions d'euros en année pleine pour la Région.

Par ailleurs, dans un deuxième temps et toujours dans ce même cadre national, à la rentrée de septembre seront abordées les questions des parcours professionnels des agents et des rémunérations avec en perspective la revalorisation notamment des plus bas salaires.

L'attribution des titres restaurant pour tous les agents sans distinction
Conformément au code du travail, notamment son article R4228-22, l'employeur est tenu de mettre à disposition un local de restauration et n'a pas l'obligation de fournir des titres-restaurant à ses salariés. Il peut en effet prendre en charge la restauration de ses salariés par d'autres moyens, tels que la mise en place d'un restaurant administratif.

La Région a veillé à ce chaque agent ait une solution de restauration selon son site de rattachement. Ainsi, les agents rattachés au site administratif de Rouen bénéficient d'un restaurant administratif avec des tarifs préférentiels. Les agents des lycées quant à eux bénéficient d'un accès aux restaurants scolaires et de tarifs spéciaux également. Enfin, les agents rattachés au site de Caen bénéficient de titres-restaurant, faute de pouvoir accéder à une solution de restauration collective compatible avec le lieu d'exercice de leurs fonctions.

Pour rappel, l'article 19 de l'ordonnance n°67-830 du 27 septembre 1967 précise que les collectivités publiques et leurs établissements peuvent attribuer de titres-restaurant

- « dans le cas où ils n'ont pas mis en place un dispositif propre de restauration collective, aux agents qu'ils ne peuvent pas faire bénéficier, par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés, d'un dispositif de restauration compatible avec la localisation de leur poste de travail ;

- et dans le cas où ils ont mis en place un dispositif propre de restauration collective, aux agents qu'ils ne peuvent faire bénéficier, compte-tenu de la localisation de leur poste de travail, ni de ce dispositif, ni d'un dispositif de restauration mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés".

Ce principe de non cumul des prestations a par ailleurs été confirmé par une réponse ministérielle du 6 septembre 2019 (JO AN n°96343) qui rappelle que :

- « L'objectif de cette réglementation est de permettre de répondre aux besoins des agents soit par l'attribution de titres-restaurant, soit par l'accès à une restauration collective ;
- Qu'il n'est pas envisageable de permettre aux collectivités territoriales de proposer à leurs agents ces deux prestations de manière concomitante. En effet, la liberté de choix de l'agent entre ces deux dispositifs ne serait pas viable économiquement, sachant qu'ils comportent déjà individuellement un coût supporté par l'employeur".

Dès lors, un agent ne peut bénéficier à la fois d'un service de restauration collective et de titres-restaurant ; ces deux prestations n'étant pas cumulables. Ainsi, votre demande d'octroi de titres-restaurant à l'ensemble des agents reviendrait à mettre fin au service de restauration collective proposée sur le site de Rouen et l'accès aux restaurants scolaires pour les agents des lycées, ce que ne souhaite pas la Collectivité.

Véritables recrutements sur besoins permanents
Je vous confirme que la Collectivité procède au recrutement de collaborateurs pour exercer ses missions permanentes et qu'elle reste attentive à l'identification de ses besoins permanents, comme cela vous est précisé dans le cadre de nos échanges relatifs aux emplois, et comme vous pouvez le constater au travers de la pérennisation d'un certain nombre de postes liés à la gestion des fonds européens, à l'ordre du jour du comité social territorial du 5 juin.

Reconnaissance des métiers tant dans les missions que dans les salaires
La Collectivité a élaboré dès la fusion des fiches emplois-repères avec les représentants du personnel afin de créer un référentiel de métiers à l'échelle normande. A partir de cette base, elle a pu construire son régime indemnitaire qui reprend l'ensemble des différents métiers identifiés au sein de la Collectivité et les grades afférents.
Si, au regard des recrutements à venir (infirmiers, médecins, ergonomes, téléopérateurs par exemple), une réflexion pourra être menée pour poursuivre l'élaboration de ce référentiel de fiches emplois-repères, la Collectivité ne souhaite pas à ce jour revoir les fiches déjà existantes.

Je vous remercie donc de bien vouloir préciser davantage votre demande afin de pouvoir être plus à même d'y répondre.

Déroulement de carrière en toute transparence
Je suis surprise de votre remarque concernant la transparence du déroulement de carrière des agents. En effet, les avancements de grades et la promotion interne se déroulent selon les critères arrêtés dans les lignes directrices de gestion telles que définies avec les représentants du personnel et adoptées lors du Comité Technique du 27 mai 2021 et ce, conformément aux dispositions législatives.

En outre, les tableaux d'avancement de grades et les listes d'aptitude de promotion interne sont publiés et les critères retenus sont communiqués par un document de synthèse RH chaque année.

Attribution de 5 jours de temps libre pour tous les agents au titre de la pénibilité
Pour rappel, les collectivités territoriales ont la possibilité de définir des régimes de travail spécifiques pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions de leurs agents. A ce titre, la Région a octroyé trois jours de congés au titre de la pénibilité des métiers exercés notamment dans les lycées.

Ces trois jours ont pour objectif de permettre aux agents de bénéficier d'un temps de repos nécessaire au regard des missions exercées qui peuvent contenir des contraintes physiques ou morales et pouvant entrainer des conséquences sur leur santé. Il s'agit donc davantage d'un temps de repos s'inscrivant dans le cadre de la prévention plutôt que de « temps libre » comme vous l'évoquez.

Comme indiqué préalablement, je vous confirme qu'un échange sur les conditions de travail des agents est bien prévu à l'agenda social dès le mois de juin.

Réattribution de la NBI pour les lingeries mobiles
Le décret 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale, prévoit le versement d'une NBI pour les agents exerçant au sein d'une équipe mobile. Or, les lingeries sont considérées comme des services mutualisés et non pas comme des équipes mobiles. Ces dernières peuvent en effet se définir selon 5 critères cumulatifs :

- Il s'agit d'un collectif de professionnels qui se déplacent pour intervenir,
- Ce collectif est pérenne dans le temps et permanent,
- Les interventions sont réalisées dans les lieux référencés,
- Le déplacement sur les lieux référencés est régulier et prévu,
- L'objet de l'intervention est unique : informatique, maintenance.

Ainsi, les missions des lingeries ne peuvent être assimilées à des équipes mobiles et le maintien de la NBI n'était pas justifié.

Qu'en sera-t-il des agents non titulaires dont les contrats arrivent à échéance suite au LDG ?
Conformément aux Lignes Directrices de Gestion, la Collectivité a supprimé la condition d'ancienneté appliquée pour les contractuels sur postes non permanents dans les lycées. Ainsi, tous les contractuels ont la possibilité de candidater sur les postes permanents ouverts.

Afin de ne pas générer un nombre important de contractuels cumulant plusieurs années de contrat, une durée limitée à 3 ans après l'entrée dans la Collectivité a été actée. Cette durée permet aux agents de se positionner sur des postes permanents, ces-derniers étant publiés au fil de l'eau dans l'année. Elle permet en outre aux agents de s'engager dans une démarche d'obtention de concours.

La Collectivité accompagne les agents qui le souhaitent dans le cadre de leur projet professionnel et est attentive aux situations des contractuels dont la durée d'ancienneté arrivera à échéance en 2024. Des formations sont proposées chaque année aux agents qui souhaitent préparer des concours ou pour la préparation d'entretien de recrutement, ou des débrief par les chargés de recrutement suite aux entretiens et ce, afin de les aider au maximum dans leur projet de stabilisation professionnelle.

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