



## COMITÉ TECHNIQUE DU 8 OCTOBRE 2020

Présidence : Madame Marie Françoise Guguin

**Membres CFDT présents : Stéphane MAZURAI, Sophie LE PIFRE, Muriel LEFEVRE, Laurent LUCAS, Guillaume HENIN, Gwenaël HUGUES. Valérie LAROQUE**

### DÉCLARATION PRÉALABLE :

*Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élu.e.s, Mesdames et Messieurs les représentant.e.s de l'administration, che.è.r.e.s collègues,*

*Le fait que le Comité technique de ce jour se déroule en visioconférence alors qu'il était initialement prévu en présentiel, nous rappelle que la crise sanitaire que nous vivons depuis plusieurs mois est loin d'être terminée et demandera de la part de chacun d'entre nous vigilance, prudence et réactivité.*

*Comme nous l'avons évoqué lors de notre rencontre avec le Président, au-delà d'un confinement généralisé comme nous avons pu le connaître, l'évolution de la pandémie nous amène à apporter également des réponses plus locales, différentes selon les territoires au sein même de la Normandie.*

*A cet égard, la **CFDT** tient à souligner le travail mené par l'Administration qui a dû prendre des mesures pour faire face aux évolutions de la pandémie tout en essayant d'offrir aux agents les « meilleures » conditions de travail dans ce contexte. Nous pensons par exemple au « télétravail sanitaire » mis en place sur les sites qui non seulement vise à limiter la propagation du virus mais aussi à permettre aux agents de travailler sans masque.*

*Nous saluons également la mise en place de mesures spécifiques pour le site de Rouen suite au passage en zone d'alerte renforcée de l'agglomération Rouennaise. A cet égard, la **CFDT** souhaiterait savoir si de la même manière, des mesures spécifiques ont été mises en place pour nos collègues exerçant dans les lycées de cette agglomération.*

*Un peu plus d'un mois après la rentrée, nous souhaitons surtout vous alerter sur l'état de fatigue (physique et psychologique) des agents des lycées dû au travail supplémentaire rendu nécessaire par la Covid, auquel viennent s'ajouter les nombreuses absences liées au virus (éviction, maladie).*

*Nous constatons également, qu'à la demande de la hiérarchie fonctionnelle, des différences existent dans l'organisation du travail. Une fois de plus, la **CFDT** souhaite donc attirer votre attention sur le problème récurrent de la double autorité à laquelle sont soumis les agents régionaux des lycées. A l'instar de ce qui a été fait avec les managers des sites administratifs, nous souhaitons qu'un recueil des « bonnes pratiques » soit réalisé afin de favoriser les échanges entre les RET et leur d'offrir des solutions alternatives mises en place ailleurs.*

Concernant les agents des sites administratifs, la **CFDT** souhaite relayer les interrogations qui se développent chez de nombreux agents. Ainsi alors que le gouvernement invite les employeurs à privilégier le télétravail, la note de Monsieur le Directeur général des services précise que « Le travail sur site est la position générale », d'où l'incompréhension de nombreux collègues. De plus, si la volonté de la Collectivité est de maintenir les collectifs de travail, certaines consignes par exemple en matière de regroupement peuvent conduire certains à ressentir un degré d'isolement aussi voire plus fort sur site qu'en télétravail.

Merci de votre attention.

Les élus **CFDT** au Comité Technique

**Réponse** : l'Administration entend nos différentes alertes que ce soit pour les lycées ou les sites administratifs ainsi que notre demande de recueil des bonnes pratiques pour les Responsables d'Equipe Technique d'autant que cette situation de fatigue concerne toute la population obligée de s'adapter et générant des tensions quotidiennes. Elle ajoute qu'il faudra continuer à travailler dans des conditions encore compliquées dans la mesure où la sortie de crise n'est pas prochaine.

Il est rappelé les mesures spécifiques mises en place sur les sites administratifs (télétravail sanitaire) et dans les lycées. Ces derniers feront l'objet d'un travail spécifique avec la Direction des Lycées (DLN) afin que soit mis en place en tout début d'année prochaine du **matériel dédié et expérimenter des méthodes alternatives pour faciliter l'entretien des locaux** permettant ainsi de limiter les tâches quotidiennes.

Il est ajouté qu'une attention particulière était portée à l'évolution des effectifs présents et absents dans les établissements afin d'adapter les ressources nécessaires et que l'Administration est alertée en cas de besoin par les chefs d'établissements.

Concernant **la double autorité**, il est précisé que c'est un fait qui s'impose et que l'Administration a toujours pour objectif de faire des proviseurs et gestionnaires des partenaires pour répondre à la crise. Il est ajouté que **les audits en cours** pour évaluer la mise en œuvre des pratiques sont plutôt positifs et que des formations seront mises en place pour les RET afin de les guider et les orienter. Il est rappelé également qu'un **guide spécifique pour les agents des lycées** auquel ont été jointes les fiches réflexes, les bonnes pratiques ainsi que les aspects liés à l'éviction et les positions administratives a été adressé à tous les agents des lycées sous forme papier et qu'il est disponible également sur Vikings.

Parmi les travaux à venir, l'Administration a ajouté qu'elle va réaliser un document technique détaillé qui sera ensuite partagé entre les RET.

Les prochaines réunions **club managers RET** qui se dérouleront fin novembre/début décembre auront également pour objectif de favoriser l'expression libre sur la crise sanitaire en cours (gestion et difficultés rencontrées)

Concernant **la présence sur site**, il est rappelé que la Collectivité est ouverte au public et aux partenaires et que le Ministère de la Fonction Publique vient de préciser que les administrations et les collectivités en zone d'alerte maximale (Paris, Marseille) devaient organiser 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Cette situation est donc déjà existante pour la Région Normandie voir plus pour les agents dans les bureaux à plusieurs personnes.

Pour conclure, il est précisé que les problèmes rencontrés avec **l'autorité fonctionnelle** dépendent en partie de la personnalité des chefs d'établissement et gestionnaires. En cas de difficultés, l'Administration peut signaler à l'autorité académique les problèmes rencontrés de manière individuelle.

Points à l'ordre du jour	Intervention CFDT	Réponse ou éléments de l'Administration	Si vote
<b>Approbation des procès-verbaux des séances du 15 mai et 2 juillet 2020(avis)</b>			<p align="center"><b>POUR</b></p>
<b>Annexe au règlement intérieur du Comité Technique : procédure simplifiée de saisine (avis)</b>	<p>Il nous est proposé de prévoir, à travers cette annexe, une procédure simplifiée de saisine du Comité technique. Une procédure identique sera proposée au CHSCT.</p> <p>Si l'urgence peut paraître moins avérée pour le Comité technique que pour le CHSCT lorsqu'il s'agit de protéger la santé des agents, la crise sanitaire a amené la collectivité à prendre des décisions relevant des compétences du Comité technique : prise de congés pendant la période de confinement, mise en place d'un forfait horaire journalier etc.</p> <p>C'est pourquoi la <b>CFDT</b> avait demandé que des modalités de saisine des deux instances dans des circonstances exceptionnelles soient mises en place.</p> <p>La proposition issue des échanges en réunion préparatoire correspond aux échanges et à nos demandes. Toutefois, comme nous l'avons indiqué par courrier électronique, nous souhaitons encore quelques modifications</p>	<p align="center">Accord pour les modifications demandées</p>	<p align="center"><b>POUR</b></p> <p align="center"><i>Sous réserve de la bonne prise en compte des demandes (délai 24hs, lieu et modalités de connexion à la réunion, mise à disposition des documents disponibles et nécessaires, quorum...)</i></p>
<b>Bilan social 2019 et rapport d'état (avis)</b>	<p>L'analyse du bilan social par la <b>CFDT sera complétée lors au futur CHSCT. Les élus CFDT ont souhaité toutefois attirer l'attention sur les points suivants :</b></p>		<p align="center"><b>POUR</b></p>

**Bilan social 2019 et rapport d'état**  
(suite)

- ✓ Après une hausse marquée entre 2016 et 2017 (+166) liée notamment au transfert de la compétence transport des départements, on constate entre 2018 et 2019 une stabilité du nombre de postes permanents votés (+22). La **CFDT** souhaiterait à l'avenir disposer de la **répartition de ces postes votés par catégorie**, notamment au regard de la politique en matière de différentiel cadre d'emplois / fonctions.
- ✓ La **CFDT** a interpellé le Président sur **l'écart qui se creuse entre les sites de Caen et Rouen** et n'avons pas eu de réponse à ce jour.
- ✓ S'agissant du **nombre de fonctionnaires**, si ceux-ci sont stables depuis 2016 (- 2), **on constate une baisse au sein des EPLE** (-160 soit -5%) malgré la déprécarisation de 102 agents contractuels quand dans le même temps, les effectifs d'agents titulaires sur les sites administratifs ont augmenté de 16% (+158).
- ✓ Alors que la **proportion de femmes** dans l'effectif de fonctionnaire est de 63%, on constate que la cette proportion est **moindre en catégorie A** (62%) qu'en B et C (74% et 73%) ce qui devra faire l'objet d'échanges tant dans les grandes lignes de gestion que dans le plan pluriannuel.
- ✓ **Augmentation du nombre d'agents en différentiel cadre d'emplois / fonction** par rapport à 2017 : +7 concernant les agents de catégorie B occupant un poste de A et +108 concernant les agents de catégorie C occupant un poste de B.

L'information des postes budgétés par catégorie sera visible sur le tableau des emplois par catégorie annexé au budget de l'année N+1 et qui sera présenté au CT du mois de Décembre.

La question concernant la pérennité de l'équilibre entre les 2 sites sera « remontée ».

Ce point sera étudié lors des groupes de travail égalité H/F et des grandes lignes directrices de gestion mais que les candidatures ne sont pas maitrisables par la Collectivité. Il nous est indiqué par ailleurs, qu'un groupe de travail transversal est organisée par la Préfecture pour mettre en place des actions pour favoriser l'emploi des femmes aux postes à responsabilité.

Il est indiqué qu'il y en aura de moins en moins car désormais les nouvelles dispositions législatives obligent à publier un poste en interne et en externe en même temps pour une durée d'un mois. Ainsi, selon l'Administration un accroissement des recrutements

**Bilan social 2019 et rapport d'état**

(suite)

La **CFDT** rappelle que la diminution des recrutements en adéquation avec le cadre d'emplois réduit le nombre de possibilité de promotion interne à l'ancienneté.

- ✓ Nous constatons que sur les sites administratifs, le % d'agents en temps partiel est **plus important dans les catégories A**. La CFDT souhaite qu'une étude soit menée pour en connaître la ou les raison(s).
- ✓ **Nette progression du télétravail toutes catégories confondues**, probablement liée au fait que celui-ci n'était pas possible en ex-Haute-Normandie. Les négociations en cours devraient favoriser le développement de ce mode d'organisation du travail.
- ✓ Interrogation cependant sur **l'augmentation importante du nombre de jour d'arrêt liés à des accidents du travail et sur le nombre de maladies professionnelles reconnues**.
- ✓ De la même manière, les fortes augmentations concernant **l'inaptitude et l'invalidité nous interpellent** : 34 agents reconnus inaptes à toute fonction en 2019 contre 13 en 2017, 23 retraites pour invalidité contre 7 en 2017, 53 mises à disposition d'office contre 29 en 2017.

d'externes de la catégorie du poste devrait être observé ce qui remédiera naturellement à cette problématique.

La différence de rémunération est mise en avant mais étude serait également nécessaire sur l'âge et peut être lié aussi à l'âge des agents selon les catégories. L'administration ajoute qu'elle souhaite désormais que les demandes de temps partiels soient dématérialisées pour s'assurer que l'étude soit faite pour toutes les personnes qui veulent être à temps partiel.

L'Administration se réjouit que le site de Rouen ait largement dépassé le site de Caen et précise que son anticipation sur ce point au moment de la fusion a permis de porter ses fruits notamment lors du confinement. L'objectif désormais est de l'ancrer dans la durée.

Cette identification a également été faite par les ingénieurs hygiène et sécurité. Une analyse va être réalisée et ces points vont être présentés en CHSCT avec préconisations.

Il est précisé que l'instruction des dossiers est très longue. Par ailleurs, auparavant il n'y avait que très peu voire pas du tout de suivi médical notamment des ADL et population des agents vieillissante.

La DARH fait le même constat mais ne peut que constater. En effet, les décisions ne sont pas prises par la Région mais par des instances médicales externes

<p><b>Bilan social 2019 et rapport d'état</b> (suite et fin)</p>	<p>✓ <b>L'analyse des absences</b> par durée fait apparaître que la <b>baisse des arrêts pour maladie ordinaire entre 2 et 5 jours est faible malgré la mise en place de la réfaction au 1er janvier 2019</b> : -14% entre 2018 et 2019 contre -31% entre 2017 et 2018. On constate même une augmentation de 31% pour les absences de 21 à 30 jours. <b>Comme la CFDT l'a toujours dit, la réfaction n'est pas une réponse à l'absentéisme.</b></p>	<p>(comité médical, commission de réforme)..</p> <p>Un groupe de travail spécifique doit être mis en place mais la Région souhaitait avoir deux ans d'antériorité sachant que l'année 2020 sera faussée à cause du confinement.</p> <p>Il est précisé qu'à compter de l'année prochaine il n'y aura qu'un <u>rapport social unique</u> qui remplacera le bilan social, le rapport d'Etat, le bilan social H/F ...</p>	
<p><b>Organisation des lingerie mutualisées (avis)</b></p>	<p>La <b>CFDT</b> ne peut qu'approuver l'élaboration d'une fiche emploi repère pour les lingers/lingères.</p> <p>Cette fiche s'inscrit dans le cadre d'une démarche globale d'organisation de lingerie mutualisées, visant à couvrir le territoire régional. Il ne s'agit donc que d'une étape, et des questions importantes attendent encore une réponse : cartographie définitive des lingerie mutualisées, calcul des dotations etc.</p> <p>La répartition entre linge à entretenir ou pas par les agents régionaux nous convient. La <b>CFDT</b> souhaite qu'elle fasse l'objet d'une communication forte auprès des équipes et des établissements.</p> <p>Nous demandons également des précisions sur la notion d' « entretien du véhicule ».</p>	<p>Travail engagé depuis 2017 avec la DECO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principe de mutualisation des laveries à taille humaine autour de 5/6 sites</li> </ul> <p>Actuellement ont lieu les visites des établissements avec la DLN et la DBR, et au regard des contraintes des bâtiments, une 20taine de lingerie mutualisées seraient prévues.</p> <p>2 groupes de travail ont eu lieu avec les syndicats. Les travaux ont porté sur la fiche emploi repère, le référentiel et le rattachement.</p> <p>Rattachement : souhait de favoriser la proximité et harmoniser à l'ensemble des établissements :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rattachement fonctionnel : gestionnaire ;</li> <li>- Rattachement hiérarchique : RET</li> </ul> <p>L'Administration a souhaité prendre le temps pour la communication et a voulu un travail interne avec la DLN pour étudier la prise en charge du linge (étude en amont)</p>	<p><b>POUR</b> <u><b>fiche emploi repère</b></u></p>



	<p>Concernant <b>le rattachement hiérarchique</b> des lingers/lingères, au vu des spécificités du métier, la <b>CFDT</b> souhaite que l'ensemble des lingers/lingères soient rattachés à un RET lingerie.</p>	<p>Ensemble des activités seront prises en compte pour les dotations.</p> <p>Travail sur les moyens techniques donnés aux lingères pour notamment alléger la charge physique.</p> <p>Expérimentation des cabines de finition (par lingères du lycée Dumézil Vernon et par d'autres lingères également). Analyse avec médecins et IHS car fort taux de pénibilité dans ce métier.</p> <p>Action spécifique sera à mettre en œuvre également pour que des hommes fassent également ce métier.</p> <p>Il est précisé qu'il ne s'agit que de la désinfection intérieure et de s'assurer que le contrôle technique soit à jour et que les règles de bon usage soit respecté entre collègues (propreté, carburant)</p> <p>Aujourd'hui la vision n'est pas assez claire permettant de donner un cadre unique car beaucoup de situations sont différentes entre chaque établissement. L'Administration souhaite donc maintenir pour l'instant un rattachement variable soit RET lingerie ou RET entretien des locaux.</p> <p>D'une part parce que les lingerie non rattachées feraient dépasser les seuils d'activité des RET lingerie et que d'autre part parce que la problématique de la distance risquerait d'isoler la lingère et ne pas être intégrée à une équipe (management à distance).</p>	<p><b>ABSTENTION</b> <b><u>rattachement hiérarchique</u></b> <b>en attendant cartographie future</b></p>
<p><b>Jours de fermeture de la Région en 2021 (avis)</b></p>		<p>Jours proposés : vendredis 14 mai et 12 novembre 2021</p>	<p><b>POUR</b></p>

<p><b>Bilan CNAS 2019 (information)</b></p>	<p>La <b>CFDT</b> prend acte du bilan CNAS et souhaite que tous les moyens soient mis en œuvre pour développer le nombre d'utilisateurs et de prestations.</p> <p>La mise en place de <b>référénts par</b> établissement et zone géographique évoquée en réunion préparatoire, devrait y contribuer. Nous en échangerons lors de la réunion spécifique dont nous avons convenu et qui permettra d'étudier les modalités d'intervention de ces référénts dans les lycées (temps, formation, matériel).</p> <p>Par ailleurs, comme nous l'avons évoqué, nous souhaitons que soit étudiée la possibilité de la création d'une application smartphone permettant à chacun d'accéder directement aux avantages CNAS dont il peut bénéficier.</p>	<p>Retour global 60% très satisfaisant et équitable pour l'ensemble du personnel.</p> <p>Il est confirmé que les demandes de prestations peuvent également s'opérer sur smartphone.</p>	<p>/</p>
<p><b>Situation sanitaire (information)</b></p>	<p>En complément de leur déclaration préalable, la <b>CFDT</b> demande que l'Administration s'assure que dans toutes les directions, les agents passent au moins 1 journée sans masque, notamment lorsque les collègues travaillent à 3 dans un même bureau</p>	<p>L'Administration nous à rappeler les différentes évolutions et mesures mises en place depuis début juillet à savoir : situation d'ASA, congés été sites administratifs, port du masque obligatoire, poses plexiglass, création vivier demandeurs d'emploi pour remplacements, télétravail sanitaire, nouvelles mesures restrictives des agents à risque, guides. de rentrée axes : tester, tracer et isole</p> <p><u>Quelques chiffres au 1er sept :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 190 agents en éviction (<i>ancien décret qui était plus large que celui du 31 août</i>)</li> <li>- 41 agents en arrêt Covid (majoritairement sites. Répartition site rouen/caen et lycée sera fournie chsct)</li> <li>- 60 personnes cas contact <u>à compter du 15.09</u></li> <li>- 75 postes pour remplacement temporaire dans les lycées sur 3800 postes ADL. 10 postes pas remplacés faute de candidat.</li> <li>- Quasiment pas de fermetures de classe</li> </ul>	<p>/</p>



		<p>Beaucoup de difficulté à faire comprendre que le masque était indispensable notamment lors des pauses y compris au restaurant administratif.</p> <p>Concernant la suppression de la journée de carence : toujours refusé par le Ministre malgré les mobilisations des DRH des différentes collectivités. Vont continuer cette démarche.</p> <p>Concernant notre alerte compte tenu que la seine maritime est passée en zone renforcée, une vérification sera effectuée</p> <p>Les process à suivre en cas de suspicion ou cas positif est précisé dans le guide. L'agent doit prévenir sa hiérarchie qui prévient l'employeur car la CPAM ne le fait pas. C'est identique pour les cas contacts. Il est donc important que l'agent donne l'information à la Région pour qu'elle mette en place les éventuelles mesures nécessaires.</p>	
--	--	--	--

**Prochaine réunion du Comité Technique 2020 : 26 OCTOBRE 2020 (spécial télétravail)**