



Syndicat Sud CT Région Occitanie

Hôtel de Région
22, boulevard du maréchal Juin
31406 Toulouse Cedex 9
/201 avenue de la Pompignane
34064 Montpellier cedex 2
Syndicat-sudct@laregion.fr

Occitanie, le 13 janvier 2025

**LETTRE OUVERTE A L'ATTENTION DE
MME CAROLE DELGA,
PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL OCCITANIE
MODIFICATION GÉNÉRALE DU TEMPS DE TRAVAIL /
ASTREINTES DES AGENT.E.S RÉGIONAUX.ALES DES LYCÉES**

Madame la Présidente de Région,

Le 16 janvier prochain, se tiendront deux groupes de travail très courts :

- Un groupe de travail de 10h30 à 12h portant sur le règlement des logements de fonction des lycées,
- Et un groupe de travail portant sur la modification de tous règlements de temps de travail, de 14h à 16h, lequel précède un passage en CST le 7 février.

Nous vous écrivons via cette lettre ouverte, car plusieurs des points que nous allons aborder auraient pu faire l'objet d'échanges suite aux mises en demeure de la Préfecture en 2022, car au-delà des mises en conformité exigées (dont certaines reprennent des éléments que nous avons soulevés lors des négociations et en instances), nous avons aussi des propositions d'amélioration des règlements en vigueur. Nous n'aurons pas le temps de faire part de tout cela en seulement 2 heures !

Absence de délibération concernant les modalités d'astreintes dans les Lycées (et les CREPS)

Les astreintes qui concernent les ARL sont actuellement définies par le règlement du temps de travail des lycées, adopté par délibération régionale le 21 décembre 2017.

Il est clairement écrit dans ce règlement **que seul.e.s les agent.e.s logé.e.s peuvent (et non doivent) être soumis.e.s à des périodes d'astreintes.**

D. LES ASTREINTES

Définition

L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'Autorité fonctionnelle, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans l'établissement.

L'astreinte a pour but d'assurer à titre exceptionnel, la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers et d'autre part d'assurer la continuité du fonctionnement des services techniques.

Seuls les agents logés peuvent être soumis à des périodes d'astreinte.

Or, lors du 1^{er} groupe de travail de 2024 portant sur les logements de fonction dans les lycées, nous avons **relevé l'obligation qui semble avoir été faite jusqu'ici à des agent.e.s non logé.e.s en NAS (Nécessité Absolue de Service), notamment par refus du logement si le poste était prévu comme logé en NAS, d'effectuer tout de même des astreintes, en complète contradiction avec le règlement de temps de travail**. Nous avons par la suite tenté d'éclaircir cela via une question diverse posée en CST du 4 avril 2024, qui a obtenu la réponse suivante :

Question 2 : Modalités d'astreintes et logements dans les lycées

Nous souhaiterions avoir confirmation que la mention "postes logés" sur les mobilités et les fiches emplois signifie "logé NAS", ce qui a pour conséquence la réalisation d'astreintes ?

Pour les postes non logés en NAS, y a-t-il des situations d'agent.e.s des lycées effectuant des astreintes:

2



- en étant logé.e.s en COP?
- sans être logés ni en NAS, ni en COP ?

Si oui:

- avez-vous une liste des agent.e.s concerné.e.s.?
- et quelles sont les modalités de compensation des astreintes (indemnité ou repos compensateur?...).

Réponse :

La mention « poste logé » sur les vacances de poste signifie que l'agent affecté sur ce poste doit occuper un logement par nécessité absolue de service (NAS), ce qui a pour conséquence la réalisation d'astreintes.

Le règlement des logements de fonction fait actuellement l'objet d'un groupe de travail.

Le règlement de temps de travail limite le champ des astreintes à des interventions d'urgence et de réparations dans le cadre du périmètre des missions des fiches métiers (finalement désignées « fiches emplois ») dans le champ de la surveillance générale du site et de la gestion des accès en dehors des heures d'ouverture et de fermeture de l'établissement :

Modalité de mise en œuvre

Les agents régionaux des lycées peuvent être amenés, à intervenir en cas d'incident relevant de la mission de surveillance générale du site et de gestion des accès en dehors des heures d'ouverture et de fermeture de l'établissement. Durant cette période ils peuvent, le cas échéant, être amenés à effectuer des interventions d'urgence et de réparations dans la limite des missions précisées dans la fiche métier les concernant.

Les fiches emplois ARL mais aussi CREPS présentées en CST de juin 2023, n'ont pas fait l'objet d'une délibération régionale, mais sont les supports des vacances de postes et la référence utile pour cibler les missions possiblement soumises à astreinte. Dans le référentiel, nous avons pointé deux mentions possibles au logement, sachant qu'aucune fiche ne comporte la notion explicite d'« astreinte » :

- Fiche emploi « *agent.e d'accueil* » : mention « *Peut être soumis à l'occupation de logement par NAS, conformément à la délibération de la Région Occitanie et proposition faite par le Conseil d'Administration de l'établissement, en application de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 modifié.* » ;
- Et fiches emplois « *cuisinier.ère* », « *électricien.ne* », « *plombier.ère/chauffagiste* », « *agent.e maintenance des bâtiments et des espaces naturels et sportifs* », « *responsable entretien général et maintenance* », « *responsable de restauration* », « *responsable de cuisine satellite* », « *responsable technique de la*

cuisine centrale », « responsable de production en cuisine centrale », « responsable entretien » et « responsable maintenance » : mention « poste susceptible d'être logé ».

Les seules missions pour lesquelles la notion d'astreinte semble clairement en lien avec le règlement de temps de travail sont les missions d'accueil, de maintenance et d'encadrement. **Dans le secteur de la restauration, le lien avec le périmètre retenu dans le règlement de temps de travail n'est pas évident et nécessitera d'être éclairci.**

A noter ici que la nature même de l'astreinte n'est jamais définie. On devine dans les faits qu'il s'agit d'astreintes dites de « sécurité » puisque tout ce qui est décisionnel relève de l'autorité fonctionnelle :

Ces missions sont exclusives des missions d'encadrement et de surveillance des élèves. Elles sont effectuées sous l'autorité d'un « cadre de référence » (Chef d'établissement, gestionnaire, autre cadre de référence) qui doit être présent sur le site ou joignable afin de pouvoir intervenir dans un délai raisonnable en cas de nécessité.

Il conviendra également que l'autorité fonctionnelle puisse mettre à disposition de l'agent d'astreinte, l'ensemble des moyens d'intervention et de prévention ainsi qu'un protocole précisant les étapes à suivre et le cas échéant les personnels d'encadrement devant être joints en cas d'événements imprévus se produisant en dehors des heures normales d'activité du service.

En cas d'incidents graves, il appartient à l'agent de prévenir le personnel de direction d'astreinte dans les meilleurs délais.

Elles doivent être prévues en début d'année scolaire, pour chaque agent.e lors de l'élaboration de l'emploi du temps, et leur durée maximale est de 32 nuits, soit 16 jours :

Les astreintes doivent être prévues en début d'année scolaire, pour chaque agent, lors de l'élaboration de l'emploi du temps.

La durée maximale est fixée à 32 nuits, équivalent à 16 jours.

A noter ici que, sauf erreur de notre part, **la matrice de temps de travail des ARL ne comporte aucun champ lié aux astreintes, dans aucun document fourni aux établissements et aux encadrant.e.s, et qu'aucune précision n'est faite concernant les agent.e.s travaillant à temps partiels, ni sur la possibilité de « mixer » nuits et jours...** A noter qu'à l'inverse, concernant les CREPS, les périodes d'astreintes figurent bien dans la notice et dans la matrice.

Enfin, la partie du règlement concernant les astreintes traite des ARL logé.e.s en NAS **sans aborder la situation des agent.e.s logé.e.s en COP (Conventions d'Occupation Précaire), qui n'ont aucune compensation puisqu'ils et elles paient un loyer, et donc peuvent normalement prétendre à rémunération de leur période d'astreinte** (sauf situations particulières, si la NBI les encadrant.e.s correspond à une NBI de « responsabilité supérieure »).

Les temps d'astreintes de personnels bénéficiant d'une concession de logements (NAS) sont compensés par la mise à disposition du logement et ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

En période d'astreinte si l'agent doit effectivement intervenir, l'intervention sera considérée comme du temps de travail effectif. Ce temps d'intervention est récupéré ultérieurement dans le cadre des heures de travail habituel.

A noter, ce n'est pas indiqué, que **la réglementation impose de récupérer le temps de travail effectif des temps d'interventions dans les 6 mois.** Il serait utile de l'écrire dans les règlements modifiés, et d'aligner les règlements sur les 2 mois figurant dans le cycle du CREPS de Font-Romeu.

Nous n'avons trouvé aucune autre délibération concernant les astreintes dans les lycées. Les fiches métiers, devenues fiches emplois, n'ont pas été soumises à délibération et ne mentionnent pas la possibilité d'exercer des astreintes sauf via la référence stricte aux NAS dans la fiche emploi « accueil ».

Notre syndicat est inquiet car il y a de fortes probabilités que des collègues aient effectué des astreintes sans être logé.e.s (en NAS ou hors NAS), ou en étant logé.e.s en COP mais sans règles précises encadrant ces astreintes. En effet, si la période d'astreinte n'est jamais comptée comme temps de travail effectif hors période d'intervention et de déplacements, pour les personnels non logé.e.s en NAS elle doit donner lieu à une compensation financière de la période d'astreinte, à l'exception des encadrant.e.s si la NBI qu'ils et elles perçoivent relève de la notion de « responsabilité supérieure », ce qui reste à préciser.

Par ailleurs, nous attirons votre attention sur cette jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Nancy, le 22 juin 2023, n° 21NC00375 : cette affaire concerne la fonction publique d'Etat mais est transposable à la territoriale. Il s'agit d'une agente logée en NAS qui a pu obtenir une dérogation à son obligation d'habiter son logement de fonction, notamment en raison des caractéristiques du logement qui lui était proposé.

La Cour administrative d'appel considère que dans ce cadre elle peut obtenir la même IFSE que les agent.e.s non logées. Il serait cohérent que ce raisonnement s'applique pour les conditions de réalisation des astreintes, celles d'un.e agent.e non logé.e.

Dans ce contexte, le projet de règlement des logements de fonction pose problèmes via les assertions suivantes :

- *Agents Régionaux des Lycées (ci-après « ARL ») Pour les ARL, la Région doit fixer les fonctions pour lesquelles une concession par NAS est nécessaire, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité.*
- *« La NAS concerne les fonctions comportant l'obligation pour le bénéficiaire d'intervenir, y compris en dehors des heures habituelles de travail, pour assurer la bonne marche du service (astreintes). Ce logement doit être, pour le bénéficiaire, le seul moyen d'assurer la continuité du service public et de répondre au besoin d'urgence lié à l'exercice de ses fonctions. »*
- *« Le fait de ne pas être logé ne dispense pas des responsabilités, astreintes et obligations de service liées à la fonction occupée ; le logement en nécessité absolue de service n'étant qu'un avantage aidant au bon accomplissement de la fonction exercée. »*

En l'absence de délibération spécifique portant sur les astreintes, et tenant compte que seuls les postes d'accueil sont clairement indiqués comme susceptibles d'être logés en NAS, ces éléments ne sont pas conformes au règlement de temps de travail, ni aux textes en vigueur, et ne sont pas non plus corrigés dans les éléments relevés par la Préfecture dans les échanges que vous avez pu avoir et portant sur les irrégularités de nos règlements de temps de travail.

Le syndicat SUD demande :

- **Que la définition du temps de travail effectif lié aux interventions en période d'astreintes soit précisée comme tel « Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention (aller-retour) », avec passage préalable en CST**
- **Que la notion d'astreintes soit régularisée, pour les lycées mais aussi pour les CREPS via une délibération portant sur les règles des astreintes, leur nature, leur périmètre, les métiers concernés et les modalités de**

rémunération et/ou récupération, comme cela a été fait pour la période des jeux Olympiques à l'été 2024 pour les CREPS.

- **Que les agent.e.s qui auraient pu faire l'objet d'astreintes non prévues ni encadrées par le règlement de temps de travail soient répertorié.e.s et dédommagé.e.s,**
- **Que le règlement des logements de fonction des lycées soit mis en conformité avec le règlement de temps de travail afin que les documents encadrant les conditions de travail soient cohérents entre eux.**

Problématiques liées aux règlements de temps de travail des lycées et des CREPS

Il semble que nous n'ayons pas été les seuls à nous pencher sur les règlements de temps de travail puisque nous apprenons que la Région a fait l'objet d'échanges avec la Préfecture pour « régulariser » l'intégralité des règlements de temps de travail des agent.e.s de la région Occitanie.

La majorité des demandes de la Préfecture vont être source de régressions sociales pour les collègues régionaux.ales, quand d'autres reprennent ce que nous avons proposé lors des négociations (journées continues pour certains métiers, ou encore diminution du temps de travail via les sujétions particulières liées aux horaires, aux contraintes physiques ou à cause de l'environnement physique).

Puisque nous apprenons que les règlements de temps de travail vont tous être modifiés en CST du 7 février, mais que nous n'avons qu'un seul groupe de travail de 2 heures pour en discuter, nous préférons donc vous le comprendre, vous faire nos demandes par écrit et publiquement, et cela avant même la tenue des groupes de travail.

Concernant les ARL, au fil des années, en instances ou hors instances, **nous avons pointé les problèmes suivants concernant le règlement lui-même mais aussi la matrice qui est censée le faire appliquer dans le respect de la réglementation en vigueur :**

- Dès les premiers passages en CTP, SUD avait pointé le problème de légalité concernant la prise en compte de la pause méridienne de 30 minutes seulement en cas d'intervention tout en exigeant implicitement que les agent.e.s restent disponibles en cas de besoin, et nous avons demandé la reconnaissance systématique de la pause méridienne comme temps de travail pour les agent.e.s. Nous avons par la suite soulevé l'inégalité de traitement avec les agent.e.s de la restauration administrative pour les agent.e.s de la restauration scolaire ;
- SUD avait également demandé de qualifier le règlement des ARL, des CREPS de "cycle de travail particulier", afin de pouvoir y mettre en évidence les modalités susceptibles de permettre une réduction de temps de travail légale : les sujétions particulières. Les sujétions sont « *liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent* ». ([article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#)). Il faut que la mission soit considérée comme pénible selon des critères précis : les horaires (travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, etc.), les contraintes physiques (posture, charge, vibration, etc.), environnement physique (températures extrêmes, bruit, etc.) ;
- L'absence de différenciation des jours dans la matrice des jours de congés et des jours de récupération, malgré les conséquences très différentes en termes de suppression ou récupération des jours en cas de maladie ;
- La matrice ne respecte pas la réglementation puisque les jours de congés à récupérer sont à positionner en heures alors que la réglementation est claire : les jours de congés non pris se récupèrent en jours, ce qui est rappelé dans le règlement lui-même « *Le calendrier des **jours** à récupérer est établi par l'autorité*

fonctionnelle, en concertation avec l'agent et en fonction des nécessités de service. » ;

- L'impossibilité de décompter dans la matrice le temps réel travaillé lors des ASA syndicales notamment en article 18, quand la durée dépasse la journée normale de temps de travail (déplacement pour une délégation, instance en présentiel...) ;
- L'absence d'éléments concernant le décompte des samedis/dimanches travaillés, alors même que la DEJOS a, suite à nos demandes répétées, recensé lors du CST du 1er février 2024 plusieurs établissements dont les agent.e.s sont amené.e.s à travailler, de manière régulière, le WE. En effet, jusqu'ici dans les lycées, le dimanche n'est pas considéré comme jour régulièrement travaillé et ne repose que sur le régime des heures supplémentaires alors-même que la présence élèves est constante du fait de l'éloignement de leur foyer (lycées internationaux, avec Classes Préparatoires aux Grandes Écoles, ou aux cursus spécifiques...).

Sur la base des dialogues de dotation la DEJOS a envoyé une enquête aux établissements qui avaient déclaré être ouverts le week-end et mobiliser des agents Sur les 7 établissements sollicités **6 ont confirmé ouvrir le weekend et faire appel à des agents.**

Il convient de distinguer deux types d'ouvertures :

- **Régulière** : durant toute l'année scolaire soit entre 30 à 36 weekend/an
- **Ponctuelle** : de manière exceptionnelle soit environ 1 à 6 fois/an

1- Les établissements ouverts de manière régulière

Motif d'ouverture

On recense **4 établissements** ouverts de manière régulière le weekend pour **l'accueil des internes**. Parmi ces établissements, 2 sont ouverts en raison de **l'éloignement géographique** des élèves et les deux autres pour l'accueil des élèves de classes préparatoires aux grandes écoles (**CPGE**) qui ont cours jusqu'au samedi midi.

Amplitude horaire

Sur ces 4 établissements, **3 sont ouverts la totalité du week-end** (samedi matin au dimanche soir) et 1 seul ouvert jusqu'au samedi midi puis le dimanche en fin de journée.

Missions des agents

Pour les établissements ouverts en raison de l'éloignement géographique, les ARL ont des missions de **restauration et d'entretien général**. Pour les établissements ouverts compte tenu de la présence des CPGE les missions sont liées à **l'accueil, l'entretien général et la maintenance**.

Organisation

La majorité des établissements a mis en place des **équipes** qui vont tourner sur les week-ends. Elles sont constituées de **2 jusqu'à 8 agents** sur certains établissements. Au total, il y aurait en moyenne chaque weekend **environ 20 agents** qui sont mobilisés et **sur l'année scolaire près de 80 agents**. Leur travail est bien **inclus dans le temps de travail**.

2- Les établissements ouverts de manière ponctuelle

Motif d'ouverture

On recense **2 établissements** ouverts de manière ponctuelle le weekend pour l'organisation de formations spécifiques, en l'occurrence dans les lycées agricoles

Amplitude horaire

Un établissement est ouvert le week-end entier (samedi au dimanche) tandis que l'autre est ouvert jusqu'au samedi midi uniquement.

Missions des agents

Il s'agit de missions **d'entretien général et de restauration**.

Organisation

Un des établissements fonctionne avec 3 **binômes** qui vont tourner soit au total **6 personnes** mobilisés sur l'année scolaire. Leur travail est bien **inclus dans le temps de travail**. Le second établissement n'a pas mentionné le nombre d'agent mobilisé et indiqué que cela n'était jusqu'ici pas systématiquement inclus dans le temps de travail. Nous allons veiller au respect du temps de travail par l'établissement.

Par ailleurs, au vu de la dégradation continue de nos acquis (non reconnaissance de certains temps d'habillage/déshabillage/douche, ASA...), le syndicat SUD demande des actes forts de votre part via :

1/ L'interdiction stricte de la pratique des plannings tournants matin/après-midi dans les établissements, notamment en l'absence totale d'évaluation des risques que ces pratiques ont sur la santé physique et mentale des agent.e.s. Ils sont également contraires à vos engagements portant sur l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle mis en avant tant dans les Lignes Directrices de

Gestion que vous avez arrêtées, que dans le plan égalité Femmes-Hommes qui vient tout juste d'être révisé et dans lequel vous avez notamment pris en compte, sur notre proposition et nous vous remercions de ce pas en avant, la question des conditions de travail des femmes souffrant d'endométriose.

2/ La définition claire et l'application de sujétions particulières pour rendre effective la réduction du temps de travail des veilleur.euses de nuit, tenant compte de la pénibilité de ces postes, tant pour les lycées s'il y en a encore, que dans les CREPS où la mission est officiellement reconnue, **pour les agent.e.s travaillant en horaires décalés, ou encore pour les agent.e.s. exerçant des missions pénibles comme la plongée** (petite et grosse) par exemple, comme le propose la Région Nouvelle Aquitaine. **D'autres missions pourraient en bénéficier : agent.e.s des ateliers et génie civil portuaires, des services de sécurité.**

3/ L'harmonisation des éléments négociés dans le règlement de temps de travail du CREPS de Font-Romeu aux lycées en ce qui concerne le temps de travail du dimanche, sous forme de sujétion spécifique : « Pour tenir compte du cycle de travail comportant des samedis et des dimanches, les agents bénéficient d'un jour de repos supplémentaire par week-end complet travaillé (si celui-ci est incomplet, il générera tout de même 1 jour de repos supplémentaire compte-tenu de la mobilisation imposée aux agents concernés). Ceux-ci doivent néanmoins pouvoir bénéficier à minima chaque mois d'un week-end sans activité pour le compte du CREPS. »

4/ La possibilité pour les ARL et les ARC qui ont un planning annualisé de pouvoir poser librement certains jours non travaillés. En effet, avec l'application du jour de carence, le moindre rendez-vous chez un.e médecin, un.e gynécologue, est vite synonyme de la perte d'une journée de travail (éloignement, engorgement des services médicaux) et donc de salaire. Cela pénalise les agents, à commencer par les agentes souffrant d'endométriose. Si vous ne pouvez pas accorder d'ASA spécifique sur le sujet pour le moment (nous continuerons de nous battre pour que la loi évolue), **vous avez toute latitude aujourd'hui pour pouvoir autoriser un nombre, à négocier, de RTT ou congés « flottants » pour les agentes annualisé.e.s. Cette mesure ne devrait pas faire l'objet d'une remontrance des services de la Préfecture.**

5/ la mise en place d'un travail concerté avec les organisations syndicales concernant la matrice de temps de travail, et la régularisation des points évoqués plus haut (récupération des congés en jours et non en heures, intégration des astreintes...) ...

Temps habillage/déshabillage/douche

Le syndicat SUDCT avait obtenu lors des négociations sur le temps de travail la reconnaissance par la collectivité régionale de ces temps comme temps de travail effectif. Nous savons que cela a été attaqué par la Préfet de Toulouse concernant le règlement du temps de travail des agent.e.s du Conseil départemental de la Haute-Garonne.

Or sur ce point, le Préfet a perdu en Cour Administrative d'Appel de Toulouse via la procédure n°23TL00586 qui rappelle que « *En prévoyant que les temps d'habillage, de déshabillage et de douche sont inclus dans le temps de travail effectif des agents qui effectuent ces opérations alors qu'ils ont déjà pris leur service et se trouvent, par suite, à la disposition de leur employeur et se conforment aux directives de celui-ci sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles, l'article 2.2. de la charte des temps ne peut être regardé comme ayant méconnu les dispositions précitées de l'article 2 du décret du 25 août 2000 tel qu'interprété par la décision n°366269 du 4 février 2015 du Conseil d'Etat.* »

A noter que la **décision du Conseil d'Etat précise que ce temps peut caractériser une obligation liée au travail, et que cette sujétion peut ainsi ouvrir droit à rémunération ou à compensation** : « L'existence d'une obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est sans incidence à cet égard et peut seulement caractériser une obligation liée au travail au sens de l'article 9 du même décret, ouvrant droit à rémunération ou à compensation dans les conditions prévues par un arrêté pris par le ministre intéressé et les ministres chargés de la fonction publique et du budget ».

Obliger les agent.e.s à se changer avant la prise de service et à se doucher/changer avant de quitter leur service reviendrait à ajouter, que ce soit pour les ARL, les ERM, les ARC, les agent.e.s de la restauration administrative de Toulouse, les agent.e.s des ateliers portuaires... et tout agent.e soumis.e au port d'une tenue de travail imposée, reviendrait à leur imposer au minimum 2 heure de plus sur leur lieu de travail toutes les semaines, ce qui est pour SUD inacceptable.

Nous demandons donc à la collectivité de mettre en place une organisation des journées de travail qui permettent aux agent.e.s de pouvoir se changer après la prise de poste et avant la fin de leur service, (en mettant en place un temps de réunion d'équipe systématique à la prise de poste, et de reporting/transmission sur les missions de la journée en fin de service, par exemple), ou de compenser financièrement via une sujétion spécifique ces temps qui ne sont pas non plus du temps pendant lesquels les agent.e.s peuvent vaquer à leurs occupations dans les cas où une organisation des journées de travail différentes ne serait pas possible.

Calcul des RTT CREPS, Lycées et ERM

Nous souhaitons que soit **précisé le calcul du nombre de RTT notamment pour les lycées et les CREPS, mais également pour les ERM** puisqu'on nous a signalé à de nombreuses reprises qu'il manquait une journée de RTT aux ERM dans le règlement actuel.

Report des congés non pris pour raison de santé

La décision européenne de 2023 est défavorable aux agent.e.s de la collectivité, et nous fait ainsi perdre 5 jours de congés : « *un agent qui est empêché de prendre ses congés annuels, du fait de la maladie, dispose d'un délai de 15 mois pour les prendre, au terme de l'année où l'agent a acquis ses congés annuels (et non à la date de la reprise de l'intéressé). Toutefois, le report est limité à 20 jours de congés annuels (soit 4 semaines) par année civile* » (avis contentieux du Conseil d'Etat, 26 avril 2017, n°406009). **Il s'agira de préciser cette règle pour les agent.e.s annualisé.e.s et la rappeler dans chacun des règlements.**

ASA (Autorisations Spéciales d'Absence) et dons de jours de repos entre agent.e.s

Certaines ASA ne figurent pas dans les règlements de temps de travail au Conseil Régional alors qu'elles sont d'ores et déjà prévues par des textes, comme par exemple :

- La circulaire du 24 mars 2017 relative aux **ASA dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)** : si, lorsque l'agente publique reçoit une assistance médicale à la procréation (PMA), elle peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. L'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, ou lié à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle,

peut bénéficier d'une autorisation d'absence, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

- La circulaire n°1913 du 17 octobre 1997 : **ASA pour la durée de la réunion pour les Représentant de parents d'élèves aux conseils d'école, d'administration, de classe et commission permanente des lycées et collèges.**
- Ou encore l'article L.723-12 du Code de la sécurité intérieure qui définit une **ASA sapeurs-pompiers volontaires** dans le cadre d'une formation ou d'une intervention...

Nous demandons leur mise en place.

Concernant le don de jours de repos, nous avons souligné la diversification des motifs de dons, comme pour les sapeurs-pompiers volontaires, ou encore les aidant.e.s familiaux.ales... C'est l'occasion de mettre à jour ces éléments réglementaires sur l'ensemble des règlements.

Passage en CST DU 7 février

Enfin, nous demandons d'être **destinataires de l'ensemble des règlements adoptés avec les projets de modifications et leurs conséquences clairement mises en évidence lors du CST de février.** Nous ne pourrons voter sur la base d'un simple tableau récapitulatif.

Nous demandons également qu'y soient associées **les différentes matrices de temps de travail utilisées**, matrices dont aucune qui n'a été soumise aux syndicats, afin de nous assurer de leur conformité aux règlements adoptés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Nous rappelons enfin notre demande d'une **délibération portant strictement sur les astreintes des lycées et des CREPS.**

Nous porterons l'ensemble de ces demandes en groupe de travail car nous estimons qu'au-delà des exigences de la Préfecture, que nous déplorons pour la plupart, la révision des règlements doit permettre d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble de nos collègues de travail.

Nous espérons que nos propositions sauront également trouver un écho favorable auprès des organisations syndicales représentatives au sein de la collectivité.

Veillez recevoir, Madame la Présidente du Conseil Régional Occitanie, nos sincères salutations.

Les porte-parole du syndicat SUDCT Région Occitanie