Délégation régionale
Franche-Comté

CONSEIL REGIONAL D'ORIENTATION
Compte rendu de la séance
du 18 avril 2014

Etaient présents :

- *Jean-Louis Fousseret, Délégué Régional, Maire de Besançon*

Collège des Elus – Communes affiliées aux centres de gestion

- *Charles Demouge, titulaire, Maire de Fesches-le-Chatel et François Baptizet, premier suppléant, Maire de Quincey*
- *Bernard Amiens, titulaire, Maire d'Arbois*

Collège des personnels

- *Jean-Michel Avondo, titulaire CGT et Laurent Hubler, premier suppléant*
- *Françoise Baquet-Chatel, CGT, première suppléante de Sylvie Montandon, excusée*
- *Nathalie Veya, titulaire CFDT, Manuelle Lambert et Philippe Flamand, première et deuxième suppléants*
- *Jean-François Longaretti, FO, premier suppléant*
- *Lionel Epinat, FA-FPT, premier suppléant*
- *Emmanuel Petit, UNSA, titulaire*

Les autres membres étaient excusés

Délégation régionale Franche-Comté

- *Didier Meyer, Directeur Régional*
- *Jean-Marie Bassinet, Directeur adjoint chargé de la formation,*
- *Samuel Guidet, Responsable des systèmes d'information et télécommunication*
- *Corinne Aubert, Catherine Binetruy, Isabelle Boissier, Dorine Caraës, Fernando Da Silva, Sylvie Maradan, Alexandre Sultana, Conseillers Formation et Delphine Tamine*
- *Olivia Labory, chef du service comptabilité/marchés*
- *François Guyot, responsable maintenance et équipements*

Ordre du jour

1. Bilan d'activité 2013 avec un regard sur la période 2008 – 2013 dont :
   - synthèse générale
   - activité payante
   - dispenses de formation
   - dispositif CUI-CAE et emplois d'avenir

2. Convention POLE EMPLOI – Délégation régionale Franche-Comté du CNFPT relative à la formation

3. Partenariat de Formation Professionnelle Territorialisée de la Ville et l'agglomération de Dole

4. Nouvelles dispositions en matière tarifaire :
   - activité de remise à niveau, prise en compte sur la cotisation
   - formation des membres des CHSCT

5. Information sur les évolutions de l'organisation et les mouvements de personnel à la délégation régionale

6. Plan de déplacement de l'établissement

7. Bilan carbone de l'établissement

8. Questions diverses

Jean-Louis FOUSSERET, Délégué Régional ouvre la séance à 9h30 et procède au recensement des présents et excusés.

Aucune remarque particulière n'ayant été exprimée, le compte rendu du CRO du 5 novembre 2013 est adopté.

Bilan d'activité 2013

Didier Meyer présente le bilan d'activité 2013 de la délégation régionale sur la base du document transmis à l'ensemble des membres du CRO. Il insiste sur l'aspect particulier de ce dernier, plus élaboré que les autres années, puisqu'il s'agit d'un pré-bilan de fin de mandat. En effet, le renouvellement des membres du conseil régional d'orientation interviendra avant la parution des chiffres 2014.

Didier Meyer souligne la progression importante de l'activité durant la période 2008 – 2013 autour des objectifs fixés dans le projet régional de développement et notamment :

- Augmentation de 33,5% du nombre de sessions organisées et de 36,5% du nombre de stagiaires accueillis. Plus de 19 000 agents qui fréquentent chaque année les formations organisées par la délégation contre 14 000 en 2008 (on note toutefois en 2013 une légère baisse des inscriptions).
- Diminution des taux de refus et d'absentéisme à leur niveau cumulé le plus bas.
  A noter cette année la modification du mode de calcul du taux d'absentéisme, les annulations enregistrées avant le début d'une action ne sont plus comptabilisées.
- Doublement des activités de lutte contre l'illettrisme et de consolidation des savoirs de base.
- Triplement du nombre de journées d'actualité réalisées ces deux dernières années.
- Augmentation de la part des stagiaires de catégorie C passée de 57% à plus de 65%,
- Equité d'accès à la formation pour tous les agents quelle que soit leur collectivité ou leur filière d'appartenance.
- Territorialisation : rapprochement lieux de formation/lieux de travail avec désormais plus de 2/3 des formations réalisées à l'échelle infra départementale : réduction des déplacements des stagiaires.

L'étude de l'activité par nature de formation fait apparaître une légère diminution de la préparation à concours calée sur le rythme d'organisation fixé par les centres de gestion et une diminution marquée des formations d'intégration en lien avec le ralentissement du rythme des recrutements des collectivités territoriales : 993 inscrits contre 1 126 en 2012, soit une baisse sensible de 12%.

Charles Demouge précise que la baisse des recrutements opérés par les collectivités peut être liée aux fins de mandat des élus.

A l'inverse, l'activité de formation continue poursuit une croissance de +6,3%. Cette augmentation s'est réalisée dans le respect de l'orientation d'équilibre global entre formation INTER collectivité et INTRA collectivité. Sur 2 488 journées de formation réalisées en Franche-Comté, la part de l'INTRA + UNION est de 1 108 jours et la part de l'INTER est de 1 350 jours soit respectivement 45% et 55%.

L'année 2013 a connu le plus haut niveau d'activité INTRA PARTENARIAT du mandat en cours du fait du déploiement des dix partenariats de formation professionnelle territorialisée avec 10 des plus grandes collectivités que compte la région Franche-Comté et qui représentent la moitié de l'effectif à former.
Didier Meyer reprend ensuite les 5 objectifs du projet régional de développement et met en lumière les actions conduites par la délégation régionale.

Objectif 1 : conforter les missions statutaires et réglementaires

- La mise en place du dispositif tremplin, avec pour objectif de ne laisser aucun agent sans solution dans le cadre de son projet de déroulement de carrière. Quelle que soit la catégorie de l'agent, à l'issue des tests d'orientation, il peut se voir proposer, si nécessaire, une remise à niveau permettant ensuite d'intégrer la préparation à concours ou à examen professionnel. A compter du 1er mars 2014, l'ensemble des dispositifs est accessible sur cotisation, dans la limite de 10 jours pour les agents des catégories A et B et de 20 jours pour les agents de catégorie C.
- Les formations d'intégration intègrent les thèmes portés par le projet national de développement et ses valeurs : lutte contre les discriminations, lutte contre l'illettrisme, hygiène et sécurité, développement durable et connaissance du statut.
- L'essor du dispositif d'accompagnement des emplois d'avenir en matière de formation professionnelle, de suivi et d'orientation.

Objectif 2 : réduire les inégalités d'accès à la formation

- Le doublement du volume des formations de lutte contre l'illettrisme : 23 sessions organisées contre 10 en 2012
- La poursuite des actions menées en 2012 :
  - secrétaire de mairie,
  - formation des ouvriers polyvalents,
  - préparation « diversité » aux concours et examens.
- La nouvelle organisation de la délégation régionale conçue pour renforcer le rôle des antennes départementales et développer la part d'activité en direction des communes et intercommunalités rurales et unions de collectivités de taille moyenne.

Objectif 3 : contribuer à améliorer la qualité de la gestion publique locale et faire vivre les valeurs du service public local

- La poursuite du déploiement des partenariats de formation professionnelle territorialisée.
- L'animation du vivier des 280 formateurs en régie.
- Trois réalisations concrètes viennent illustrer la volonté de réactivité de la délégation régionale pour soutenir et accompagner les collectivités dans la mise en œuvre des dispositions législatives ou réglementaires majeures impactant leur action :
  - ⇨ La conception d'un dispositif de formation en trois volets pour accompagner le transfert à la Région Franche-Comté de la gestion des fonds structurels européens
  - ⇨ La formation de 400 agents de la ville et de l'agglomération de Besançon, dans le cadre de la mise en service du tramway,
  - ⇨ La conception d'une offre modulaire spécifique, à destination des différents acteurs territoriaux concernés par la mise en œuvre de l'aménagement des rythmes scolaires : élus, agents chargés de la conception et de la mise en œuvre des activités.
- Le partenariat développé avec le centre de gestion du Jura pour le reclassement des agents du village de vacances de Lamoura par un accompagnement individualisé.
- L'actualisation du vade-mecum sécurité, prenant en compte l'ensemble des dispositions nouvelles applicables en matière de santé et de sécurité au travail.

Objectif 4 : développer de nouveaux champs de coopération et intégrer les nouvelles technologies dans nos systèmes de formation et nos relations avec les collectivités

- Le déploiement de l'inscription en ligne : la délégation s'est efforcée dans cette phase complexe d'assister chaque collectivité de manière adaptée. Outre les différentes réunions d'information départementalisées, des sessions de formation à la prise en main et à l'utilisation de ces différents outils ont été mises en œuvre. Enfin, un accompagnement individualisé a complété cette phase de transition. Il faut ici saluer l'engagement remarquable de l'ensemble du personnel de la délégation régionale et celui des services ressources humaines, formation et informatique des collectivités.
  A ce jour, malgré certaines difficultés, la mutation semble bien engagée.
  790 collectivités (sur 1 500) utilisent ce service représentant 21 700 agents sur les 28 688 à former en région, soit un taux de déploiement de 76%.

Objectif 5 : promouvoir le développement durable dans la formation et dans la gestion

- La réduction du bilan carbone de la délégation régionale.
- Le PDE de la délégation est un objectif bien engagé.

Jean-Louis Fousseret exprime sa satisfaction au regard de la qualité de ce pré-bilan de fin de mandat et donne la parole aux membres présents.

Jean-Michel Avondo souligne la qualité du dialogue social au sein de la délégation et se félicite de la décision du conseil d'administration relative à la prise en charge « partielle » sur cotisation des formations tremplin.

Bernard Amiens salue également la qualité et la diversité des formations proposées aux agents des collectivités. Il souligne l'important travail de concertation réalisé au sein même du CRO et se dit fier d'avoir œuvré au sein de cette instance durant ces 6 années. Il remercie les équipes de la délégation régionale pour le travail fourni.

Philippe Flamand pour INTERCO CFDT est quant à lui fier et heureux des orientations choisies ces dernières années. Il cite notamment quelques exemples représentatifs des actions menées, à savoir : la lutte contre l'illettrisme, le dispositif mis en place à destination des emplois d'avenir, la formation des agents de catégorie C. Son souhait est de maintenir cette dynamique dans l'avenir.

Jean-Louis Fousseret remercie tous les agents de la délégation régionale pour le travail accompli et particulièrement le directeur régional dont le départ en retraite est programmé durant l'été et qui a su mener la délégation à un haut niveau.

Manuelle Lambert, CFDT ajoute qu'il faut poursuivre dans la dynamique engagée et revient sur le mode de calcul du taux d'absentéisme. Celui-ci devrait être affiné, mieux analysé, l'absence pour raison de service prise en compte. Le paradoxe pour les collecitivités est de vouloir des agents très bien formés mais qui assurent la continuité de service. Le CNFPT ne devrait-il pas rappeler aux employeurs les bienfaits et bénéfices retirés par les employeurs d'avoir des agents plus « performants », les pousser à faire le « pari » de la formation.

D'autre part, **Manuelle Lambert** se fait l'écho des agents de la filière sociale qui souhaiteraient avoir accès à des formations plus spécialisées, à une offre plus « ciblée ». Elle questionne également sur le congé individuel de formation, le CNFPT ne pourrait-il pas être le lieu de mutualisation de moyens pour mettre en place un dispositif du type du privé (FONGECIF) afin d'offir la possibilité aux fonctionnaires territoriaux de changer d'orientation professionnelle.

Concernant l'absentéisme, **Didier Meyer** précise que ce point fait l'objet d'une étude et d'une présentation lors des rencontres annuelles entre le CNFPT et les grandes collectivités.

En ce qui concerne le domaine social, la demande a déjà été prise en compte, cette filière est correctement formée au regard des effectifs concernés. Les formations à destination des publics restreints sont d'ailleurs programmées au niveau intérrégional afin d'optimiser les chances de réalisation de ces actions. La demande exprimée par Madame Lambert sera intégrée par le conseiller formation en charge du domaine.

Pour ce qui est du FONGECIF, il n'existe pas de projet connu d'évolution et la question relève des employeurs qui pourraient intégrer cette question à l'agenda du prochain mandat.

Didier Meyer remercie les participants pour leurs interventions qui témoignent de la réelle synergie entre le CRO et les agents de l'équipe régionale et constituent pour ces derniers, un encouragement déterminant à poursuivre l'action entreprise.

Le bilan d'activité 2013 est approuvé par les membres du CRO

Activité payante de la délégation régionale en 2013

Didier Meyer présente ensuite le rapport relatif à l'activité payante de la délégation régionale en 2013.

L'article 3.2.1 de la charte des CRO prévoit la présentation d'un rapport relatif à l'activité payante réalisée au cours de l'année écoulée.

Les données communiquées portent également sur la période 2008 – 2013, afin de situer l'année 2013 dans le cadre du mandat.

La notion de strate des moyennes délégations correspond à la volonté de comparer la situation de la région Franche-Comté à une moyenne de régions comparables en taille et en structure de collectivités. Il s'agit de l'Auvergne, de la Bourgogne, de la Champagne-Ardenne, de la Lorraine, de la Basse Normandie, de la Haute-Normandie, de la Picardie et de Poitou-Charentes, dans lesquelles l'effectif à former est compris entre 20 000 et 56 000 agents, il est de 28 688 pour la Franche-Comté.

Le volume de partenariat financier s'établit à **646 079 € pour l'année 2013** pour un montant de cotisation rétabli à 1% à environ 5 695 000 €. Ce volume, tout à fait exceptionnel à plus de 11 % du montant de la cotisation collectée confirme la position régulière de cette activité sur la période par rapport à la cotisation (exception faite de l'année 2009). Il reste constamment très supérieur (environ le double) à la valeur moyenne des délégations comparables et à celle de l'ensemble des structures de l'établissement.

Cette situation traduit le dynamisme de la délégation régionale en la matière, compte tenu des orientations fixées par le Conseil régional d'orientation : répondre en lieu et place d'autres opérateurs de formation, aux demandes de formations spécifiques réalisées en INTRA collectivité.

Le produit de la convention avec Pôle emploi pour les formations payantes des CUI – CAE pour un montant de 30 343 € est intégré dans le montant de partenariat annuel ainsi que le déport de recettes 2012 pour 62 575 €, volume habituel correspondant à environ 10% de recettes non rattachées à l'exercice concerné.

Elle s'explique également par la part encore en accroissement cette année des formations réalisées dans le domaine de la sécurité qui comporte nombre de formations payantes ainsi que l'engagement sur la fin de l'exercice 2013 des formations certiphyto.

Enfin, la répartition, par type de collectivité démontre également pour le partenariat une structure proche de celle des effectifs à former.

Une représentation graphique synthétique de ces différentes évolutions sur la durée du mandat est présentée.

Didier Meyer présente ensuite les documents financiers de la délégation régionale sur l'ensemble de la période 2008-2013.

Les recettes :

La cotisation a augmenté de 0,6 million d'euros soit 11,8% passant de 5 100 000 à 5 700 000 € et le partenariat financier est passé de 0,54 million d'euros à 0,65 million d'euros soit une augmentation de 110 000 € et un accroissement de plus de 20%. Pour l'ensemble des recettes de 5 640 000 à 6 350 000 €, l'augmentation est de 12,6%.

Les dépenses :

- Les dépenses de formation sont passées de 1 914 937 € à 2 139 662 soit +12%.
- La masse salariale est passée de 1 492 259 à 1 665 026 € soit +11,6%
- Les dépenses de gestion ont diminué de 419 450 à 309 957 € soit une baisse de 26% et 109 493 €.
- Les dépenses d'équipement ayant naturellement varié d'une année sur l'autre autour d'une valeur moyenne de 100 000 €.

Les dépenses de formation et la masse salariale ont suivi le rythme de l'évolution des recettes, d'importantes économies ayant été réalisées en matière de dépenses de gestion et les dépenses d'équipement étant restées quasiment stables.

Jean-Louis Fousseret soumet le rapport relatif à l'activité payante au vote :

Le rapport est adopté à l'unanimité

Dispenses de formation d'intégration et de professionnalisation

Didier Meyer passe ensuite la parole à Isabelle Boissier pour la présentation du bilan des dispenses de formation d'intégration et de professionnalisation octroyées par la délégation régionale.

Isabelle Boissier rappelle les obligations statutaires de formation qui s'imposent aux agents et aux employeurs, présente les différents mécanismes de dispenses et expose les critères d'analyse :

Une obligation statutaire de formation
Tout agent titulaire, quelle que soit sa catégorie, est soumis à des obligations de formation en vue de son intégration au cadre d'emploi, son adaptation au poste occupé et pour le maintien ou la mise à jour de ses compétences.

Pour mémoire :

- Des durées minimales ont été fixées ainsi que des échéances pour remplir ces obligations.
- Le suivi de la formation d'intégration conditionne la titularisation de l'agent.
- Le suivi des formations de professionnalisation conditionne la carrière de l'agent.

Afin d'éviter que des agents « promouvables » soient pénalisés lors des CAP, l'employeur doit organiser et suivre la parcours de formation de chaque agent qui peut se composer de formations CNFPT ou de formations mises en œuvre par les collectivités elles-mêmes.

Une clé d'entrée pour la construction du parcours de professionnalisation
La finalité de ces formations statutaires obligatoires est donc de garantir le maintien ou l'acquisition de compétences aux moments clés de l'évolution des fonctions de l'agent. Chaque agent doit maintenir et faire évoluer ses compétences pour être au niveau des exigences du service public.
La décision de dispenser ou non un agent de tout ou partie de son obligation de formation revient au CNFPT, sur la base d'un document signé par l'agent et la collectivité.

Le mécanisme de la dispense permet à tout agent qui le souhaite de faire reconnaître les formations antérieures ainsi que les expériences et les situations professionnelles ayant contribué à l'acquisition de savoirs et de compétence.

Forme de la dispense
C'est l'agent qui est à l'origine de la demande mais c'est la collectivité qui transmet au CNFPT le formulaire de demande. Ce formulaire doit être complété conjointement par le responsable de la collectivité et l'agent concerné et signé par les deux parties. L'analyse de l'opportunité de la demande de l'agent est l'occasion d'un échange permettant d'évaluer ses besoins en développement de compétences.
Cette commission donne un avis au directeur régional qui prend la décision finale.

Les critères d'analyse
Il faut retenir que le CNFPT engage sa responsabilité sur :
- Un niveau d'exigence sur la forme/le fond et la demande de justificatifs…
- Des critères d'évaluation de la « connaissance de l'environnement territorial », dans le cadre des demandes de dispense de la formation d'intégration.

Isabelle Boissier présente les données synthétiques : les dispenses accordées au titre de la formation d'intégration représentent 5% des stagiaires ayant suivi les formations d'intégration. Le mécanisme de dispense reste donc l'exception et évolue peu dans le temps.

33 dispenses de formation de professionnalisation tout au long de la carrière ont été accordées. Les demandes de dispenses sont transmises par les collectivités à l'approche des CAP, les journées de formation conditionnant les avancements de grade.

Pour **Didier Meyer**, ces chiffres sont très encourageants, ils montrent la volonté des agents et des collectivités de privilégier la présence en formation.

Philippe Flamand souhaiterait connaître le nombre de ces « régularisations », il lui apparaît important qu'à l'approche des CAP, le CNFPT traite avec souplesse et bienveillance les demandes faites à ce titre.

Jean-Louis Fousseret confirme que tel est déjà le cas.

Jean-Michel Avondo demande à ce que les profils des agents dispensés de formation d'intégration soient communiqués.

Isabelle Boissier indique qu'il s'agit majoritairement d'agents de catégorie C de la filière technique ou administrative, évoluant vers la « première classe » de leur grade et ayant déjà suivi une formation d'intégration dans une période récente. Parfois, des demandes émanent de collectivités employant un agent 2 à 3 heures par semaine, ces derniers travaillent également dans le secteur privé et ne peuvent suivre une formation sur plusieurs jours. Le CNFPT transmet alors de la documentation et accorde la dispense. Les agents sont invités à une séance de formation allégée centrée sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Philippe Flamand, de ce point de vue relève une inégalité entre agents qui reste heureusement limitée.

Bilan 2013 de la convention Pôle emploi relative aux contrats CUI-CAE et projet de renouvellement

Didier Meyer passe ensuite la parole à Jean-Marie Bassinet pour la présentation du bilan de la convention signée entre Pôle Emploi et le CNFPT relative aux contrats CUI-CAE pour l'année 2013 et le projet de renouvellement de cette convention.

Le bilan d'exécution de la convention est présenté selon les mêmes caractéristiques que le précédent. Seule nouveauté cette année, les sites de formation sont répertoriés, on constate ainsi la très forte territorialisation engagée par la délégation (51 sites pour un peu plus de 300 entrées en formation). Le projet de renouvellement de la convention pour l'année 2014 intègre un paragraphe sur un accompagnement renforcé des CUI-CAE qui peuvent être recensés par les collectivités territoriales pour l'animation des temps périscolaires issus de la réforme. A ce sujet, Jean-Marie Bassinet précise que Pôle emploi est susceptible d'engager des moyens supplémentaires pour des formations qualifiantes préalables au recrutement.

Jean-Marie Bassinet présente ensuite l'état des inscriptions en formation des agents en emploi d'avenir pour l'année 2013. Ce bilan se structure comme celui réalisé pour les CUI-CAE, il comporte un état relatif à la territorialisation des formations (32 sites pour 372 agents venus en formation).
Jean-Marie Bassinet rappelle que les emplois d'avenir relèvent d'un contrat CUI-CAE. De manière globale, les emplois d'avenir sont correctement formés en Franche-Comté puisque ces derniers représentent un peu moins de 2% des contrats signés au niveau national et que la délégation produit 4% de l'offre globale de l'établissement.

Projet de partenariat de formation professionnelle territorialisée

Jean-Louis Fousseret aborde le point suivant de l'ordre du jour : **le projet de partenariat de formation professionnelle territorialisée entre le CNFPT Franche-Comté, la ville et l'agglomération de Dole** et passe la parole à Didier Meyer qui présente ce partenariat et insiste notamment sur l'article 3 qui traduit les objectifs en axes, actions et projets :

- Assurer une intégration pertinente des nouveaux agents
- Développer les compétences et la qualification professionnelle des agents
- Accompagner les emplois d'avenir
- Accompagner les chefs de service et poursuivre le changement organisationnel
- Favoriser l'évolution des parcours professionnels des agents
- Acquérir ou actualiser les connaissances de base indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle
- Mutualiser les formations au bénéfice des collectivités territoriales de l'agglomération du Grand Dole
    - actions visant à favoriser la synergie des pratiques professionnelles au service des politiques publiques partagées sur le territoire
    - action visant à territorialiser les formations au plus près des lieux de travail

Il s'agit là du dixième partenariat qui sera signé par la délégation régionale. **Didier Meyer** souligne le travail remarquable et la qualité du plan de formation transmis en annexe à ce projet par la collectivité.

Les membres du CRO émettent un avis favorable unanime à la signature de ce partenariat.

Jean-Louis Fousseret passe ensuite au point suivant.

Nouvelles dispositions en matière tarifaire

Didier Meyer présente les nouvelles dispositions tarifaires applicables à compter du **1er mars 2014,** les modifications apparaissent « en bleu » dans le document transmis aux participants et concernent :

- Les dispositifs de remise à niveau (TREMPLIN) préalables aux préparations concours et examens des catégories A et B ne deviennent payants qu'à partir du 11ème jour et pour la catégorie C (degrés 3 et 4) à partir du 21ème jour.
- Les formations à destination des membres des CHSCT passent de 600 à 800 €.

Les formations proposées par la délégation régionale respecteront ces limites et permettront donc aux agents de la région de suivre ces formations dans le cadre de la cotisation.

Didier Meyer rappelle que la politique tarifaire est définie par le siège et que les tarifs sont votés par le conseil d'administration du CNFPT ce qui garantit une équité d'accès au service public de la formation sur l'ensemble du territoire national.

Information sur les évolutions de l'organisation et les mouvements de personnel à la délégation régionale

Didier Meyer présente au CRO, pour information, les évolutions de l'organisation de la délégation régionale avec la mise en place de 4 antennes de plein exercice par renfort des 3 antennes existantes et création d'une antenne sur le Doubs.

Parallèlement, les mouvements intervenus ou à venir sont nombreux au sein de la structure avec notamment le départ de 2 conseillers formation et le congé longue durée d'un chef de service.

- Départ en retraite de Guy Grosdemouge, directeur des antennes remplacé sur cette fonction dans le cadre de la nouvelle organisation par 4 responsables d'antenne et par un conseiller formation domanial :

    - Catherine Binetruy, responsable de l'antenne Nord Franche-Comté
    - Dorine Caraës, responsable de l'antenne du Doubs (nouvellement créée)
    - Fernando Da Silva, responsable de l'antenne de Haute-Saône
    - Alexandre Sultana, responsable de l'antenne du Jura
    - Corinne Aubert, conseiller formation domaine sécurité

- Jean-Louis Bernardot qui a rejoint la délégation régionale Lorraine en tant que directeur adjoint chargé de la formation remplacé par Sylvie Maradan, conseiller formation

- Martine Blahay, en congé maladie, remplacée temporairement par Delphine Tamine

Cette organisation, dont l'objectif déjà évoqué est de progresser dans la qualité de la territorialisation des formations en direction des communes, intercommunalités et les unions de collectivités de taille moyenne, a été réalisée à effectif constant.

Laurent Hubler s'interroge quant à la nouvelle charge de travail occasionnée par cette nouvelle organisation.

Didier Meyer indique que cette réorganisation s'est faite de manière concertée et consentie, avec une analyse des charges de travail et une répartition domaniale remaniée.

Jean-Louis Fousseret informe par ailleurs les membres du CRO du prochain départ en retraite du directeur régional. Didier Meyer sera remplacé par Déborah Dumoulin-Lacoye, actuellement Directrice à la Direction des Concours et de la Mobilité des cadres de direction au siège de l'établissement. Madame Dumoulin-Lacoye prendra ses nouvelles fonctions mi-septembre.

Plan de déplacement de l'établissement

Le délégué régional passe la parole à **François Guyot et Fernando Da Silva** pour une présentation des démarches PDE et développement durable.

La réflexion engagée en 2013 dans le cadre de la mise en place du Plan de Déplacement régional se poursuit au sein de la délégation Franche-Comté. Dans ce cadre, un groupe de travail a été constitué avec des agents de la délégation et des membres du CRO. La date d'échéance actualisée au niveau national est fixée à la fin de l'année 2014, elle coïncidera avec la mise en fonctionnement du tram sur le site de Besançon.

Différentes actions ont été menées :

- Un diagnostic des modes d'accès aux 4 sites de formations a été réalisé.

- Une fiche d'accessibilité harmonisée est en cours de finalisation par le service communication du siège de l'établissement afin de permettre à tout agent de pouvoir être parfaitement informé des différentes possibilités d'accès à chaque site de formation.

- Des enquêtes ont également été réalisées auprès des agents de la délégation sur leurs pratiques en matière de déplacements professionnels, ainsi qu'auprès de 800 agents venus en formation sur les 4 sites principaux entre fin octobre et début décembre 2013.
  L'exploitation de ces résultats montre que, majoritairement, les agents et les stagiaires se rendent en formation avec leur véhicule personnel (70%). Compte tenu du très fort impact de ces déplacements sur notre bilan carbone et la proportion d'agents prêts à changer leurs pratiques en matière de déplacements, le projet de PDE trouve toute son importance.

Par ailleurs, une formation se déroulera à la délégation pour l'ensemble des personnels le 5 mai 2014. L'un des ateliers de cette journée sera l'occasion de formaliser des actions à mettre en œuvre dans le cadre du déploiement du PDE.

Une réunion avec le groupe de travail sera organisée début juin pour présenter l'ensemble des éléments finalisés et préparer les actions à mener pour la mise en œuvre du PDE.

Une réunion nationale, où seront présentées les différentes démarches PDE, se tiendra à Lyon les 1er et 2 juillet 2014.

Bilan Carbone

La délégation Franche Comté a participé activement à la réduction globale du bilan carbone de l'établissement qui a enregistré une diminution de 6,8% de ses émissions à effet de serre par rapport à 2010.
Les différents relevés montrent une nette amélioration des chiffres grâce à des actions concrètes qui ont été mises en place à la délégation, notamment en ayant une action sur l'isolation des bâtiments, la régulation du chauffage, l'éclairage automatique, la visioconférence pour réduire les déplacements.

Les données des moyennes nationales doivent être relativisées car les agents des grandes agglomérations, comme la région parisienne par exemple, se déplacent beaucoup en transports en commun.

L'objectif ambitieux de réduire de 20% en 2020 doit être poursuivi.

Jean-Louis Fousseret confirme la nécessité pour la délégation régionale de poursuivre l'action engagée car différents résultats peuvent être encore améliorés.

Pour Laurent Hubler, la présentation est partielle : le CNFPT fait des économies mais les membres du CRO doivent imprimer eux-mêmes leurs documents.

Le délégué régional évoque de possibles évolutions en la matière avec la réduction progressive mais importante du coût des tablettes numériques.

Questions diverses

Jean-Michel Avondo, CGT, revient sur les éléments présentés concernant l'évolution de l'organisation de la délégation régionale. Il évoque des difficultés rencontrées à différents niveaux de l'établissement et espère qu'en Franche-Comté au siège des difficultés espère qu'en FC les choses sont moins difficiles. Le dialogue est présent en FC

Manuelle Lambert pour la CFDT se fait également l'écho des conflits rencontrés, certaines délégations étant très en difficulté. Le dialogue social n'est pas de même qualité partout au sein de l'établissement. Quand il est bon, il faut le conserver.

Didier Meyer confirme que les évolutions importantes conduites dans l'établissement, coïncidant avec une augmentation importante de l'activité, ont effectivement occasionné des tensions mais avec, en face, une évolution du service rendu salué par les collectivités et les agents. Pour autant, en particulier, au sein de la délégation régionale, ces évolutions ont été conduites avec une volonté de concertation et un dialogue de qualité. Les résultats présentés et approuvés à l'unanimité par le CRO en témoignent.

****

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11 h 30

Jean-Louis Fousseret,

Délégué régional