

Commission du dialogue social – 14 avril 2022

Présentation des critères d'attribution pour l'utilisation des parkings du conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

1- Contexte

A l'occasion de l'élaboration du plan de mobilité du site Viotte de Besançon, il a été nécessaire de mener une réflexion sur les critères d'attribution de la centaine de places dont nous disposerons à l'attention des 250 agents qui rejoindront le site.

La définition de ces critères dans le cadre de l'élaboration du plan de mobilité s'avère aujourd'hui également nécessaire pour tous les sites de la Région, compte-tenu de l'augmentation des effectifs (AMM3) et de la possibilité accrue du recours au télétravail.

2- Objectifs et enjeux

Objectifs : définition de critères objectivés et généralisés sur tous les sites, permettant d'identifier les agents pouvant ou non bénéficier d'une place de parking pour leur véhicule personnel (place individuelle ou foisonnée, selon le site).

Enjeux : ils sont doubles :

- **Engagement de développement durable** de la Région : le plan de mobilité tout comme les critères doivent contribuer au report modal des agents vers des modes de déplacements doux, sans pour autant l'imposer. Ils se veulent incitatifs sans pour autant être coercitifs.
- **Traitement équitable des agents** quel que soit leur site d'affectation : faire adopter et appliquer à terme les mêmes critères d'attribution quel que soit le site régional : Dijon, Castan et Viotte à Besançon, antennes, en vertu du principe d'équité entre agents quel que soit leur résidence administrative et leur lieu d'affectation,

3- Propositions de critères d'attribution des stationnements

De manière à être en accord avec les politiques de déplacements durables régionales tout en prenant en compte les besoins de stationnement des agents qui ont la nécessité de se déplacer en véhicule individuel, il est donc nécessaire de définir des règles de gestion, applicables à tous les sites en vertu du principe d'équité, en vue de clarifier l'attribution des stationnements, qui sont d'un nombre limité.

Ainsi, après un travail réalisé avec le prestataire traitant du Plan de Déplacement Viotte et plusieurs ateliers de réflexion, les critères ci-dessous sont proposés :

⇒ **Critères d'éligibilité de principe** :

- **Éligibilité si l'agent est reconnu PMR** (places de parking réservées),
- **Éligibilité pour les femmes enceintes,**

- **Eligibilité si le domicile de l'agent est situé à plus de 30 km de son lieu d'affectation, qu'il bénéficie ou non du ticket mobilité** (utilisation du véhicule personnel pour un agent dont le domicile est situé à plus de 30 km de son lieu de travail, sans desserte de transports en commun, ou trajet en transport en commun supérieur à 1 heure),
- **Eligibilité si l'agent présente une contrainte de dépose d'enfant de moins de 12 ans** ou de personne à charge à mobilité réduite (attestation sur l'honneur),
- **Eligibilité si l'agent occupe des fonctions non télétravaillables** compte-tenu des contraintes associées à ces missions (chauffeurs, agents du courrier, d'accueil, de maintenance...).

⇒ **Sont par principe non éligibles :**

- Les agents affectés sur un site régional qui dispose d'un site de stationnement public gratuit et disponible (non-saturation) situé dans un rayon de moins d'1 km du lieu de travail (cf. tableau ci-joint),
- Les agents bénéficiant de la prise en charge partielle de leur abonnement domicile-travail de transports en commun.

ota : il est proposé de ne pas rendre inéligible l'agent qui bénéficie du forfait mobilité durable (attestation sur l'honneur de l'agent d'utilisation du vélo, de la trottinette ou du covoiturage au moins 100 jours par an pour se rendre sur son lieu de travail). En effet, l'objectif étant d'encourager ce dispositif auprès des agents, en faire un critère d'inéligibilité à l'attribution de places de parking risquerait de dissuader les agents de s'inscrire dans celui-ci. Ce risque de démotivation irait à l'encontre de l'enjeu de développement durable et de report modal poursuivi.

- ⇒ **Gestion des besoins ponctuels ou temporaires pour les agents ne répondant pas à l'un des 5 critères d'éligibilité précités** : en cas de force majeure, pour répondre à un besoin ponctuel, non récurrent, dûment justifié : **possibilité de disposer d'un accès ponctuel à un parking régional, au cas par cas et de manière limitée dans le temps**. Chaque demande sera instruite selon les disponibilités de stationnement, au vu de la situation et des besoins de l'agent qui en ferait la demande expresse.

Proposition de solutions de stationnement ponctuelles :

- Site de Besançon : accès au parking du site de Viotte ou de Castan, y compris pour les agents affectés à Viotte,

- Site de Dijon : possibilité de remboursement des frais de stationnement au parking Trémouille comme usager ponctuel, avec plafonnement du montant remboursé, au vu d'une demande justifiée et argumentée adressée à la DMG sous couvert hiérarchique,
- Tous sites : possibilité de stationnement sur les parkings publics gratuits à proximité des sites selon degré de saturation (cf. tableau ci-joint).

Une solution technique de réservation de badges d'accès aux parking Viotte, Castan et Dijon-Trémouille est en cours d'étude par la DMG, sur le même modèle de système de réservation GIR pour les véhicules de service.

Les incidences du télétravail et du temps partiel sur le taux de présence des agents et donc le taux d'occupation des stationnements seront prises en compte dans un contexte de foisonnement des stationnements, permettant l'accès ponctuel précité aux agents non éligibles.

Chaque attribution d'une place de parking devra faire l'objet d'une demande préalable à l'aide d'un formulaire DMG reprenant les critères précités, accompagné le cas échéant des attestations sur l'honneur nécessaires. Il fera l'objet d'un travail de vérification en lien avec la DRH avant toute attribution.

4- Phase d'expérimentation des critères sur le site de Viotte

Il est proposé une application progressive et évolutive de ces critères, intégrant une phase d'expérimentation indispensable de ceux-ci à l'épreuve des faits :

1/ Phase d'Expérimentation de ces critères sur le site de Viotte,

2/ Retour de l'expérimentation : premier bilan à l'issue de 2 ou 3 mois d'application, s'appuyant notamment sur les taux d'attribution et d'occupation des places de stationnement,

3/ Au vu des résultats de cette expérimentation, propositions d'adaptations éventuelles des critères,

4/ Puis application des critères éventuellement révisés aux autres sites (Castan, Dijon et antennes).

Ces propositions relatives à la définition de critères d'attribution de stationnement ainsi que le plan de mobilité Viotte seront proposés au vote des organisations syndicales lors du prochain comité technique.

Parkings de stationnement publics et gratuits (< 1 km et stationnements ponctuels)

Site	Parking	Distance site	Niveau de saturation	Stationnement ponctuel	Commentaires
Besançon - Viotte	Glacis	< 1 km	élevé	oui (arrivée tôt)	
Besançon - Viotte	Battant	< 1 km	élevé	oui (arrivée tôt)	
Besançon - Viotte	Isenbart	< 1 km	élevé	oui (arrivée tôt)	
Besançon - Castan	La Rodia	> 1 km	normal	oui (arrivée avant 8h30)	
Dijon	<i>aucun</i>				
Antenne d'Auxerre	Gare et rues avoisinantes	< 1 km	normal	oui	
Antenne de Lons le Saunier	rues avoisinantes	< 1 km	élevé	oui (arrivée tôt)	sur le parking privé du site : 14 places en cour d'honneur sont réservées Région dont 2 pour véhicules de service
Antenne de Mâcon	<i>Le stationnement payant de surface sur abonnement est de l'ordre de 500 €/an. Il s'agit de places avec un marquage vert. Ces places sont présentes sur le parking public du parvis de la gare et sont régulièrement libres en nombre suffisant. En fonction du nombre d'agents basés à l'antenne et entrant dans les nouveaux critères, la demande d'abonnement sera effectuée auprès de la ville de Mâcon.</i>				Sur le parking privé du site : 5 emplacements réservés Région dont 4 pour véhicules de service.
Antenne de Nevers	du Parc (allée de la Louée)	< 1 km	élevé	oui (arrivée avant 8h30)	sur le parking privé du site en sous-sol : 5 places sont réservées Région dont 4 pour véhicules de service
Antenne de Belfort	rues avoisinantes	< 1 km	normal	oui	sur le parking privé du site : 2 emplacements pour véhicules de service
Antenne de Vesoul	rues avoisinantes	< 1 km	normal	oui	sur le parking privé du site : 8 places sont réservées Région dont 3 pour véhicules de service

Commission du dialogue social –

Présentation du dispositif apprentis mineurs

La collectivité territoriale, en sa qualité d'employeur, développe le recours à l'apprentissage au sein de ses services et dans les établissements d'enseignement dont elle a la responsabilité.

Par la diversité de ses métiers, les profils des apprentis sont multiples et les formations suivies très variées, allant du CAP restauration au Master 2 Droit des filières agricoles et agroalimentaires.

Les métiers techniques des lycées attirent quant à eux les jeunes sortant du système d'enseignement du second degré, la plupart étant mineurs. En 2020 et 2021, de nombreuses demandes d'apprentissage dans les lycées n'ont pu être satisfaites en raison d'un manque de futurs apprentis ayant 18 ans révolus à la signature de leur contrat d'apprentissage.

La situation particulière du travail des mineurs

Le recrutement des apprentis mineurs est régi, d'une part par la réglementation spécifique à l'emploi des jeunes travailleurs et, d'autre part, par la réglementation relative à l'accueil des apprentis. Il apparaît ainsi que certains travaux estimés dangereux sont soit interdits soit réglementés. Il s'agit notamment de tâches pouvant présenter un risque pour la santé, le développement, la moralité, la sécurité du mineur. À ce titre, un employeur ne peut, en principe, engager un mineur que pour effectuer des travaux légers, sauf dérogation.

Les travaux réglementés sont autorisés pour les besoins de la formation, sous réserve du respect de certaines conditions et formalités préalables à l'affectation du jeune, et nécessitent le vote d'une délibération.

Le conseil régional Bourgogne-Franche-Comté propose, dans un premier temps, d'expérimenter le recrutement d'apprentis mineurs **uniquement sur les postes de cuisiniers** au sein des établissements d'enseignement et ce, dès la rentrée scolaire de septembre 2022.

Cette proposition est motivée par :

- l'aptitude des responsables de restauration à répondre facilement à la totalité des objectifs des référentiels des CAP ou baccalauréat professionnel cuisine ;
- le nombre de demandes d'apprentissage dans ce secteur ;
- la nature des travaux réglementés et les possibilités de dérogation permettant de former à l'intégralité des objectifs des référentiels ;
- le travail d'élaboration du dossier de dérogation et la sollicitation de la DRH, notamment le service Prévention et conditions de travail.

Pour permettre la dérogation autorisant le recrutement d'un apprenti mineur, les conditions suivantes devront avoir été préalablement respectées, par chaque établissement :

- avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels ;
- avoir mis en œuvre des actions de préventions individuelles ;

- avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures de protection individuelles prises pour y remédier ;
- avoir assuré la formation à la sécurité du jeune ;
- avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance par le médecin de prévention d'un avis médical relatif à la compatibilité de l'état de santé de celui-ci avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation ;
- s'engager formellement à assurer l'encadrement du jeune mineur par une personne compétente durant toute l'exécution des travaux.

Un rapport sera soumis au vote de l'assemblée délibérante de mai 2022, en vue d'autoriser le recrutement de jeunes mineurs sur les contrats d'apprentissage en CAP cuisine et bac professionnel cuisine à compter du 1^{er} juillet 2022.

Cette expérimentation aura une durée de 3 ans.