



Comité Technique Paritaire 20 et 21 juin 2017 La CGT vous informe

Le 26 juillet 2017

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous notre compte-rendu du comité technique qui s'est tenu les 20 et 21 juin en présence :

Pour l'Autorité territoriale

- des élu-e-s : Mme LUMEAU (Présidente), M. BRIANÇON, Mme MEUNIER-POLGE, Mme MARTIN, M. CAZES, Mme GIRAL, Mme VINET, Mme AZEMA, M. SERYES
- des DGD : Mme VEDEL, Mme PAOLI, Mme BASSINET, Mme LALA-ALQUIER,
- des représentant-e-s des directions : Mme PEYRONEL (DRHT), Mme CHOMET (DRHM), M. BALAGEAS, M. CELIE (DMOE), Mme PRAT (DCP)

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- | | |
|-------------|-------------|
| - CGT (3), | - FO (2), |
| - CFDT (4) | - UNSA (2), |
| - FAPT (3), | - SUD (1). |

Sommaire

Points soumis au vote

- POINT 1 : Approbation du Procès-Verbal du CTP 27 avril 2017.
- POINT 2 : Organisation des services et ajustements d'organigrammes
- POINT 3 : Suppression d'emplois
- POINT 4 : Modalités d'accueil des apprentis dans les services
- POINT 5 : Conventions de transfert des agents des départements (transports)
- POINT 6 : Plan de formation
- POINT 7 : Indemnités d'astreinte : mise à jour des dispositions
- POINT 8 : Point d'étape sur les fiches emplois ARL et SG

Points non soumis au vote

- POINT 9 : Maisons de la région et évolution des MCEF
- POINT 10 : Inscrits maritimes – élections des délégués de bord
- POINT 11 : Questions diverses

Préambule

Nous avons alerté la Collectivité lors du CTP du 27 avril 2017 sur les dangers qu'elle prend en ne respectant pas clairement et publiquement la feuille de route de la Présidente Carole DELGA sur l'harmonisation **par le haut** de la situation des personnels ; Lors de ce CTP marathon de deux jours, les élu-e-s de la CGT, ont en préambule des travaux interpellé officiellement les conseillers régionaux pour qu'ils fassent respecter les engagements présidentiels par la déclaration suivante :

« Mesdames et Messieurs, les conseiller-e-s régionaux représentant l'Autorité territoriale, nous, élu-e-s de la CGT représentant les personnels, nous vous interpellons pour vous faire part de notre irritation et de notre exaspération dans la gestion du dialogue social par la Collectivité.

Lors du CTP du 18 janvier 2017, nous avons dû quitter la séance pour que soit remis à l'ordre du jour le respect du dialogue social et le respect des avis pris par les représentants du personnel dans les instances.

*Lors de notre rencontre avec la Présidente Carole DELGA le 10 février 2017, nous avons obtenu **le respect de la parole donnée sur le mieux-disant dans l'intérêt des agents** dans le processus de fusion et de réorganisation de la collectivité, à savoir principalement*

- *Ne pas imposer de mobilité géographique forcée*
- *Maintenir les effectifs actuels durant le mandat*
- *Préserver le dispositif d'action sociale dans un cadre harmonisé favorable aux agents*
- *Réaliser une **étude d'impact menée par le CHSCT** (et non pas un audit bâclé au rabais) et prendre en compte ses conclusions*
- *Maintenir un service public en gestion directe*

*Or, réunions d'instances après réunions d'instances, réunions de groupe de travail après réunions de groupes de travail, **nous nous étonnons que cette feuille de route présidentielle pourtant claire ne s'applique ni au CHSCT, ni dans les propositions sur le devenir des personnels, formulées par l'Administration.***

*Alors que les Conseillers régionaux doivent, de par la loi, délibérer sur le devenir des 6 700 agents d'ici la fin de l'année, **nous n'avons aucune vision concrète sur le régime indemnitaire, les modalités d'avancement et de promotion des agents, l'action sociale ou encore le temps de travail.***

Au contraire, les seuls signes tangibles sur ces dossiers donnés par votre Administration prennent l'exact contrepied des engagements de la Présidente que ce soit sur :

- ***le temps de travail** où il nous est proposé de travailler plus en s'attaquant à nos congés et à nos RTT ou en prolongeant la durée quotidienne de nos jours de travail, soit au final une augmentation de 6 jours travaillés par an. C'est inacceptable à l'heure où la Collectivité sollicite sans compter ses agents pour la mise en œuvre de la région fusionnée.*
- ***l'action sociale** où, malgré l'assurance de la mise en œuvre d'un Comité des Œuvres Sociales, l'Administration continue à faire ses projections à budget constant. Or, l'alignement sur le mieux-disant signifie – hors PSC – un budget annuel pour les 6700 agents au bas mot de **8,5 millions d'euros soit une rallonge de 5 millions d'euros par rapport à l'enveloppe actuelle.** Nous ne demandons pas la charité mais la justice sociale notamment pour les catégories les plus modestes de la Collectivité (notamment les ARL de Midi-Pyrénées). Ces formes de revenus indirects participent au bien-être au travail des agents et à leur motivation.*

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

- **le régime indemnitaire** où, dans le contexte contraint de mise en place du RIFSEEP, la prime au mérite et les pratiques clientélistes sont de retour. L'ajournement de la mise à jour de la fiche d'évaluation, pourtant convenue d'un commun accord comme transitoire lors du CT de juin 2016, est un nouvel accroc à notre contrat de confiance.

La motivation des agents passe aussi par plus de transparence pour les évaluations, pour les nominations et pour les promotions toutes catégories de personnel confondues.

*Par conséquent, Mesdames et Messieurs, les conseiller-e-s régionaux représentant l'Autorité territoriale, nous vous alertons à l'occasion de ce CTP sur le fait que **la CGT ne cautionnera aucune entreprise de régression sociale, que ce soit sur le temps de travail, l'action sociale ou encore le régime indemnitaire.***

Nous attendons également de votre part, en votre qualité de représentant de l'Autorité Territoriale, une implication forte pour que soient appliqués par l'Administration, concrètement et sans faux-semblants, les engagements de la Présidente Carole DELGA. C'est LA condition pour un dialogue social constructif dans l'intérêt des agents et du service public, un dialogue social respectueux dans l'intérêt de la Collectivité. »

Point 1 : Approbation du Procès-Verbal du 27 avril 2017.

Le CTP s'ouvre traditionnellement avec le vote sur l'approbation du PV du CTP précédent.

Lors de l'examen de ce point de l'ordre du jour, **la CGT exerce un droit de suite** qui consiste à s'enquérir des suites données aux discussions et propositions débattues. Nous rappelons que lorsque nous posons une question ou lorsque nous soulevons un problème, nous concevons que l'Autorité territoriale ne puisse pas sur-le-champ apporter toutes les réponses ou toutes solutions. **Mais si l'on veut que les instances paritaires soient utiles pour le dialogue social, soient crédibles pour les agents, les questions des représentants des personnels ne doivent pas être laissées sans réponse**, négative ou positive.

Lors de ce CTP, les élu-e-s de la CGT ont obtenu de l'Autorité Territoriale que le droit de suite soit intégré à l'ordre du jour « normal » de chaque réunion de l'instance. Et que lors de ce point, l'Administration apporte les éléments de réponse aux représentant-e-s du personnel. Nous saluons cette évolution, et sommes certains que désormais, les réponses attendues par les agents nous seront données et données bien plus rapidement.

La CGT souhaite avoir des éléments de réponse lors du prochain droit de suite :

DROITS DE SUITE

- **Les problèmes d'effectif et de moyens au Lycée des métiers de Beaumont de Lomagne**
- **La mise en œuvre des équipes de titulaires remplaçants** sur la métropole toulousaine et montpelliéraine avant un déploiement sur l'ensemble du territoire régional, ainsi qu'**un planning de révision de la carte des emplois**
- **Les solutions concernant le régime indemnitaire des nouveaux embauchés.**

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

Vote du PV du 27 avril 2017

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD		1	
TOTAL	14	1	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

Point 2 : Organisation des services et ajustements d'organigrammes

Il nous est proposé à l'examen et à la validation :

1. L'organisation de la Direction de la Culture et du Patrimoine (DCP)
2. Des modifications d'organisations liées à des transferts
 - DITM
 - DITEE
3. Autres ajustements d'organigrammes
 - DEF
 - DMOE
 - DEI
 - DATRM

1) Direction de la Culture et du Patrimoine

Cette Direction sort d'une période difficile due principalement à l'encadrement supérieur. Des agents, des équipes, se sont retrouvés en souffrance, et il a fallu que le CHSCT tira le signal d'alarme pour que les mesures de protection des agents soient enfin prises.

Loin de régler tous les problèmes et de lever tous les questionnements, la présentation de l'organigramme de la DCP par la nouvelle directrice est pour la CGT comme le début d'un retour à la « normale » pour cette direction.

Il reste encore à clarifier, et la CGT suivra ces points avec attention :

- **Le contrat de délégation** : Nous avons fait remarquer que bien des contrats de délégation tardent à être entérinés, preuve du manque de pratique dans notre collectivité ...Les agents font remonter régulièrement que leur périmètre d'action est mal défini, et que la chaîne hiérarchique est soit trop contraignante, soit inexistante ; Et l'on voit, à l'usage, qu'il n'est pas facile de créer une ligne managériale bi-site, alors même que l'on est encore dans la phase où les pratiques professionnelles ne sont pas harmonisées, ni de construire, en bi-site, une unité d'action et de missions.
Les agents de la DCP ont d'ailleurs suggéré de réfléchir à un contrat de délégation entre chefs de service et chefs de service délégués, ce qui démontre que la question de la délégation se pose à de nombreux niveaux et que ce chantier doit devenir rapidement une priorité.
- **L'organisation du travail des gestionnaires** et leur rattachement à un service, et des

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

- responsables d'unité par rapport au responsable de service.
- **Le périmètre et les missions du conseiller technique**, ciblées sur l'international ; la fiche emploi de conseiller technique est en cours de concertation : pour la DRH, un conseiller technique agit à un niveau plus stratégique qu'un chargé de mission qui est plus dans l'opérationnel et la mise en œuvre. Convenons que cette définition peut faire débat. Cette fonction de conseiller technique existe dans d'autres directions. Néanmoins, nous avons relevé, comme lors du dernier CTP à la présentation de l'organigramme du CESER, que cette fonction était souvent à géométrie variable, et pas forcément différente de celles d'un chargé de mission. Il faut donc affiner son contenu. Notre mise en garde se justifie par **l'impact que les intitulés de postes peuvent avoir sur le régime indemnitaire**, en cours de construction.
 - **L'articulation entre le directeur de projet « art contemporain »** placé sous l'autorité de la DGD et le service « arts de la scène et art contemporain »
 - **La présence de l'encadrement supérieur** sur les 5 sites.
 - **Le temps de travail des agents** mobilisés hors du temps de travail « normal » : soir, week-end, etc. : Même si la DRH nous assure que les agents pointent et récupèrent – encore faut-il que les agents le confirment... - nous savons que ce temps est flou, et que, sans rigidifier un système dont la souplesse donne de l'autonomie aux agents, il faut clarifier ce qui relève du temps de travail, notamment en cas d'accident ;
 - **La fusion et la réorganisation de l'agence du livre** : des scénarios ont été proposés mais pas encore arbitrés entre l'état et la région.
 - **Le maintien des effectifs** (cf. service arts vivants)
 - **Le transfert de la DAF de la mission « mandatement »** : proposition d'un poste à créer en plus mais le service ne pourra pas assumer cette mission « mandatement » sans ce poste.
 - **Le recrutement de Responsables de service délégués**, recrutements qui seront proposés prioritairement en interne à la direction. Il faudra rouvrir un poste de responsable Valorisation du patrimoine sur le site de Montpellier.
 - **La part de la filière culturelle** dans les recrutements

Vote sur l'organigramme de la DCP

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT			4
FO	2		
UNSA	2		
FAPT			3
SUD		1	
TOTAL	7	1	7
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

2) Modifications d'organisations liées à des transferts

Lors de ce point, nous avons regretté le choix fait par l'Autorité territoriale de ne pas faire présenter ces modifications d'organigrammes par les directeurs-trices et/ou les directeurs-trices délégué-e-s concerné-e-s par la DRH uniquement. La problématique de ces transferts pose effectivement la question de la ressource humaine mais également celle de l'organisation du travail dans la direction. Qui est le mieux placé pour évoquer ce second volet si ce n'est le directeur-trice ?

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

Par ailleurs, nous continuons à regretter le retard dans la production des contrats de délégation qui contribue à désorganiser les directions et les équipes de travail.

Enfin, la **CGT continue à questionner la pertinence de l'organisation du travail en bi-site et demande à l'Administration un bilan sur ce choix d'organisation**. La CGT alerte la Collectivité sur le **faible taux de présence de certains directeurs-trices** sur les sites de Toulouse ou de Montpellier, contribuant, avec une organisation en bi-site, à créer et à développer un sentiment de relégation des agents.

a) Direction des Infrastructures, des Transports et des Mobilités

Suite à la création des emplois liés au transfert de compétences « transports » des départements vers la Région notamment des emplois transférés du département du Tarn, il est proposé de modifier l'organigramme de la DITM.

Par ailleurs, comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, l'équipe liée à la problématique des transferts de compétences est largement sous-dimensionnée (3 personnes). Bien que tardifs, nous nous félicitons de l'arrivée de ces renforts - même s'ils restent sous-dimensionnés - pour gérer l'intégration d'une nouvelle compétence « transports scolaires / transports interurbains / Transport à la Demande » et de **142 agents ETP transférés des conseils départementaux au 1^{er} janvier 2018**.

Par ailleurs, l'intégration de cette nouvelle compétence impacte de fait la DITM et son organisation interne. La CGT regrette le manque d'anticipation dans la refonte de l'organigramme et le manque de concertation. **La DRH a annoncé l'ouverture du chantier de la réorganisation à partir d'octobre 2017** et ce chantier sera poursuivi avec l'arrivée des personnels transférés début 2018.

En plus du transfert, il est proposé la réaffectation d'un poste vacant du site de Toulouse vers le site de Montpellier afin de faire face à une surcharge structurelle d'activité du service intermodalité.

Enfin, à cette occasion, **la CGT a à nouveau déploré l'absence de contrat de délégation entre directeur et directeur Délégué qui contribue très fortement aux difficultés de fonctionnement du site de Montpellier**.

Vote sur la modification d'organigramme de la DITM

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD		1	
TOTAL	14	1	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

b) Direction de la Transition Ecologique et Energétique (DITEE)

Dans le cadre du transfert de la compétence « déchets » 8 postes répartis sur les deux sites ont été créés, dont 5 postes dont la catégorie devait être précisée. Sur ces 5 postes, il est finalement identifié un besoin de 3 A, 1 B et 1 C. Là aussi, on regrette que le directeur ne soit pas présent pour présenter cette prise de compétence nouvelle pour la collectivité.

La modification porte également sur le changement d'intitulé pour le service « eaux – milieux, risques » qui devient « eaux – milieux aquatiques et risques ».

Il a été demandé des précisions sur le recrutement d'un administrateur sur un poste de chargé de mission ; sur la dénomination d'instructeur pour les catégories B, sur les missions de SIG et sur la nomination du responsable de service « eau ».

La DRH s'est engagée à faire un point sur les missions de la DITEE.

Vote sur la modification d'organigramme de la DITEE

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD		1	
TOTAL	14	1	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

3) Autres ajustements d'organigrammes

a) Direction de l'Emploi et de la Formation – DEF

La réorganisation sur plusieurs sites conduit à revoir la répartition des tâches et il est nécessaire de faire évoluer les moyens dédiés sur les 2 sites. Il ne s'agit pas de création de postes mais de redéploiements au sein de la direction et même au sein des services :

- Service Qualification Professionnelle
- Service Territorial

Il a été évoqué dans la discussion l'avenir du service « formation à distance » ainsi qu'un problème de management et d'organisation du travail entre les différents services de la Direction. La CGT, saisie de ces dysfonctionnements dans l'articulation des services, a alerté la DGD Mme PAOLI sur la nécessité de repenser la coopération entre les services et de favoriser le décloisonnement, et pas seulement entre directeurs ou chefs de services.

Par ailleurs, la volonté de rééquilibrer les effectifs entre les agents de l'ex-MP et ceux de l'ex-LR, notamment sur les territoires, ne doit pas se faire au détriment des missions et des conditions de travail des agents dont les collègues ne sont pas remplacés (départs en retraite ou changement de

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

service).

Enfin les agents des services territoriaux restent toujours en marge de la concertation malgré les engagements pris par le DGS en avril dernier. Ferons-nous le même constat lors du prochain CTP, en octobre ?

Vote ajustements d'organigramme de la DEF

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT			3
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD		1	
TOTAL	11	1	3
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

b) Direction de la Maitrise d'Ouvrage Educative – DMOE

L'organigramme est ajusté par :

- La création d'un emploi de responsable du service Energie
- La transformation d'un emploi de catégorie B d'instructeur administratif vacant en poste de chargé d'opération de catégorie A technique au sein du service maintenance et exploitation du site de Toulouse.

Lors de la discussion, la CGT demande, à nouveau, un bilan du marché « énergie » qui a été externalisé et souhaite avoir des précisions sur la réorganisation des Equipes Régionales de Maintenance (ex-ERIT et ex-ERT). La DG a pris l'engagement de présenter cette réorganisation lors d'un prochain CTP.

Vote ajustements d'organigramme de la DMOE

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD		1	
TOTAL	14	1	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

c) Direction de l'Economie et de l'Innovation – DEI

Il a été proposé de transformer un emploi de catégorie A vacant au service PME Commerce Artisanat Ouest en deux emplois de catégories B, l'un affecté au service PME Commerce artisanat Ouest et l'autre au SIFE afin d'assurer la gestion administrative des dossiers transférés du service de l'économie numérique.

Par ailleurs, 2 postes de catégorie C ont été initialement affectés au service Infrastructures Economiques Territoriales. Le rééquilibrage des moyens entre les services de la Direction conduit à proposer un poste vacant de catégorie C auprès du service PME artisanat Est.

La CGT a de nouveau demandé des précisions sur les missions du conseiller technique emploi formation, qui, d'après la DRH, a des missions transversales à la direction. Nous approuvons cette dimension transversale que les agents appellent également de leurs vœux. Bien que la DGD de la DEF Mme PAOLI ait fait état des collaborations entre les encadrants des deux directions, la CGT – et les agents qui l'interpellent - demande qu'un lien de travail plus régulier soit établi **entre agents** de la DEF et agents de la DEI.

Vote ajustements d'organigramme de la DEI

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD		1	
TOTAL	14	1	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

d) Direction de l'Action Territoriale, de la Ruralité et de la Montagne - DATRM

Un ajustement d'organigramme est sollicité afin de :

- Transférer un poste vacant de catégorie A du site de Toulouse vers le site de Montpellier afin de favoriser l'intégration de l'agent qui sera recruté dans son équipe implantée sur le site de Montpellier. Ce transfert de poste concerne le service Stratégie et territoires urbains
- Affecter à 100 % un poste vacant de catégorie C dans un service. Cette modification concerne les secrétariats des services « stratégies et territoires urbains » et « ruralité et montagne » de Montpellier.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

Vote ajustements d'organigramme de la DATRM

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD		1	
TOTAL	14	1	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

CLAUSE DE REVOYURE

La CGT considère la clause de revoynure comme un moyen d'ajuster des organigrammes et de remettre à plat certaines méthodes de travail.

La CGT rappelle à cette occasion les critères de recrutement de l'encadrement supérieur validés par le Comité technique du 15 juin 2016.

Ces critères sont fonction :

- du niveau de maîtrise du domaine d'intervention et de leur projection au regard des enjeux du projet politique et de la nouvelle région.
- des qualités managériales notamment eu égard aux enjeux d'animations d'équipes, de la délégation et du fonctionnement multi-sites. Pour la CGT, nous entendons également par «qualités managériales» le fait de prendre en compte les situations de souffrance au travail des agents (par exemple, le nombre de jours et d'agents en arrêt maladie, nombre d'agents ayant demandé une visite à la médecine du travail, etc.) engendrées par tels ou tels directeurs/trices dans une situation antérieure.
- de la capacité à coopérer dans le cadre de la nouvelle organisation notamment avec la directrice ou le directeur délégué-e
- de l'expérience acquise. La CGT a demandé qu'en cas d'arbitrage, le recrutement d'un fonctionnaire soit privilégié.

La CGT est consciente de la pression que subissent les encadrants qui ont droit comme tous les agents au respect, à la considération, et droit à la déconnexion. Nous disons que le changement de pratiques managériales, voulu par la Présidente et le DGS, est un exercice difficile, car il touche à **un certain rapport au pouvoir** ; mais être incessamment dans la maîtrise est une forme de management aux retombées négatives notamment parce qu'elle empêche les collaborateurs de prendre leur place. Et la difficulté à formaliser les contrats de délégation témoigne aussi de la difficulté à partager missions, compétences et périmètres d'intervention.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

Tolérance ZERO pour le harcèlement moral !

Mais la CGT est vigilante sur des pratiques inacceptables de la part de certains encadrants à l'encontre de leurs agents et déplore certaines pratiques comme :

- le manque de règles élémentaires de politesse (bonjour, au revoir, merci, s'il vous plaît...)
- la mise à l'écart de l'agent, dans un bureau à part ou/et exigu
- le dessaisissement de ses tâches principales
- l'occupation à ne rien faire, en confiant des tâches aussi nombreuses qu'inutiles
- l'attribution de tâches interrompues soudainement parce que déjà attribuées à d'autres
- la recherche d'informations dans des services où l'agent n'est pas attendu ou encore le refus d'accès à des logiciels métiers indispensables pour la réalisation de ces tâches
- « l'oubli » d'inviter l'agent aux réunions ou encore d'évoquer sa participation/présence dans un compte-rendu de réunion
- Le manque d'ordre écrit, de consignes, objectifs, comptes rendus, notes claires et écrites au profit de consignes verbales
- Les crises d'autorité intempestives avec force démonstration qui traitent devant ses collègues l'agent comme un incapable ou comme un élève devant un conseil de discipline
- La liste est hélas non exhaustive...

Toutes ces pratiques que nous rencontrons sur les sites de Toulouse et de Montpellier pourraient être qualifiées de harcèlement moral et participent à la souffrance au travail des agents. Ces pratiques en plus d'être inhumaines sont **ILLEGALES lorsqu'elles sont reconnues comme des entreprises de harcèlement.**

La CGT s'engage :

- à protéger et à défendre les agents qui sont victimes de ces pratiques, **quels que soient leur grade et leur catégorie.**
- à tenter des actions en justice avec les agents concernés, à l'encontre de celles et ceux qui s'adonnent de près ou de loin à ce genre de pratiques.

L'Autorité territoriale nous a mis devant le fait accompli en nous imposant un point d'information sur deux directions, la DCPA (Direction de la Commande Publique et de l'Achat et la DCPG (Direction du Conseil et du Pilotage de Gestion). De ce fait, les débats n'ont pas pu se faire avec la sérénité nécessaire dans l'intérêt des agents et du service public. Or le débat aurait été plus qu'utile car la présentation ne correspondait pas à la remontée des agents. Au-delà des constats, la CGT attend de la clause de revoyure **LA MISE EN PLACE DE SOLUTIONS** en vue d'une sortie de « crise » rapide.

Les fortes réserves que nous avons faites lors de la présentation de ces organigrammes au CTP des 7 et 8 décembre dernier (cf. compte-rendu de la CGT à télécharger sur : <http://crmp.reference-syndicale.fr/actus/compte-rendu-du-comite-technique-paritaire-du-7-et-8-decembre-2016/>) se sont confirmées au détriment de la qualité du service public et des agents.

1) DCPA

Nous avons pris acte des démarches complémentaires en matière de concertation des agents même s'ils subissent une organisation qui leur est imposée sans qu'il leur soit possible d'en discuter. Mais les questions suivantes restent entières et attendant des réponses concrètes :

- o le fractionnement et la spécialisation des tâches engendrent une déresponsabilisation des agents à chaque étape de passation et de suivi d'un marché. Nous avons alerté sur la **taylorisation du travail** dès le CTP de décembre 2016.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

- La surcharge de travail et le sous-effectif (notamment absence d'assistantes sur Toulouse et retard dans le recrutement de Montpellier)
- Le travail en bi-site
- Le manque de considération et la méconnaissance de la charge de travail
- Le manque de moyens techniques (logiciels métiers non partagés, procédure et documents non harmonisés, non unifiés)
- Le manque de formations des agents
- Le sentiment de fatigue morale et physique, la perte de d'intérêt et de sens, le sentiment de perte de compétences
- Le défaut de communication entre les services
- La pression des directions opérationnelles, usagères d'une DCPA désorganisée, aux équipes démotivées.

La CGT demande que soit mis en place dans l'urgence un dispositif pour une sortie de crise rapide.

2) DCPG

Cette direction quasi exclusivement monosite, constituée de 4 services pour 14 agents, ne nous a pas convaincus dans ses missions et dans son organisation. Nous avons mis en garde également sur le fractionnement des missions de prospective, de planification et d'évaluation des politiques publiques, compétences réparties entre la Direction des Contrôles, des Audits et de l'Expertise, l'Inspection Générale des Services, et le « Lab ».

Enfin, alors que fleurit à présent dans la communication institutionnelle le label « construit ensemble », les outils et les méthodes développés et mis en place par la DCPG ne semblent pas être concernés par cette co-construction. Au contraire, les agents-utilisateurs continuent à subir des injonctions descendantes à grand renfort de notes et à voir leur logiciel-métier se complexifier comme l'illustre par exemple l'entrée en vigueur du nouveau règlement de gestion des financements régionaux.

La CGT continue à mettre en garde sur ce genre d'intervention « hors sol » loin de la réalité professionnelle des agents et la clause de revoyure doit être le moment où la Collectivité doit pouvoir redonner du sens au travail de ces personnels

POINT 3 : Suppression d'emplois

Les explications et les tableaux présentés sont trop lapidaires pour que nous puissions donner un avis circonstancié : Mais nous craignons que ces suppressions d'emploi – corrélées à des créations – servent à ajuster les grades et les catégories parfois pour des raisons « d'arrangement individuel ».

Sur les 25 emplois proposés, seul 7 sont recalibrés pour des raisons liées à la réorganisation des services. Les autres modifications, pour la plupart, concernent des postes basculés d'une filière à une autre (le plus souvent d'administrative à technique, ou l'inverse). **Bref, on est priés de croire qu'il n'y a aucune situation d'intérêt individuel...**

En l'état nous ne pouvons approuver ces tableaux, d'autant que si certaines suppressions-crédations sont justifiées, ce n'est pas le cas pour toutes, or il n'est demandé qu'un seul vote.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

Vote

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT			3
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD			1
TOTAL	11		4
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

POINT 4 : Modalités d'accueil des apprentis dans les services

Le recrutement des apprentis dans les services procède d'une volonté politique de former des jeunes et de participer à la politique régionale en faveur de l'apprentissage

Un chef de projet s'est investi sur le sujet pour porter le nombre d'apprentis sur 5 ans à 120 dans la région.

La NBI pour les maîtres d'apprentissage est prévue par décret.

La CGT salue cet engagement clair de la Région, qui a à cœur de montrer l'exemple. Les délais très courts de recrutement des jeunes pour la rentrée de septembre, et surtout, la nouveauté que constitue le tutorat pour bien des futurs maîtres d'apprentissage, nous font néanmoins regretter l'absence de montée en charge progressive. Pourquoi avoir prévu d'emblée 35 recrutements, ce qui est beaucoup en comparaison des embauches d'apprentis au cours des années précédentes ? On aurait pu « rôder » le dispositif avec un effectif plus réduit la première année.

Nous avons proposé :

- Qu'un **réfèrent apprentissage soit repéré dans chaque DRH**. Nous avons demandé si un renfort RH était prévu pour suivre le dispositif ; rien n'est prévu à ce jour. Nous déplorons que les DRH, qui devraient montrer l'exemple en matière d'exercice des métiers, fassent travailler leurs agents à moyens constants, quelle que soit la charge de travail. Nous avons proposé qu'un chef de service se forme à l'INET et accompagne la montée en charge du projet.
- Que le **service territorial soit partie prenante dans la diffusion des postes** et le circuit des candidatures, à travers les actions menées sur le territoire, à la rentrée, en faveur de l'apprentissage.
- Nous avons également fait remarquer que seuls **5 postes sur les 35 proposent une formation de niveau CAP (dont seulement 2 en lycées)**, alors que c'est le premier niveau d'intégration professionnelle et que c'est sur ce niveau de formation que doivent porter les efforts en faveur de l'apprentissage. Nous espérons que l'an prochain, la majorité des postes sera proposée à des personnes souhaitant obtenir un premier niveau de qualification.
- Que la campagne 2018 nous soit proposée plus tôt, lors d'un CTP de mars ou avril, qui est la bonne période pour le recrutement, avec des éléments plus précis sur les contenus de postes et les contenus de formation, qui doivent être cohérents entre eux.

Sans contester l'intérêt du dispositif, nous regrettons d'être mis devant l'obligation de voter ce tableau en l'état : en tant que représentants du personnel, nous nous interrogeons sur la

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

méthode de remontée des besoins dans les services, remontées qui dépendent de raisons aussi triviales que la possibilité de donner un bureau à l'apprenti... De plus, rien n'est dit sur le devenir de ces jeunes à la fin de leur contrat. C'est pourquoi nous avons également suggéré la possibilité de les inscrire aux préparations aux concours dès la deuxième année, s'ils le souhaitent.

Vote

Collège Personnels	POUR	CONTRE	NPPV
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD			1
TOTAL	14		1
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

POINT 5 : conventions de transfert des agents des départements en matière de transports scolaires et interurbains en application de loi NOTRe du 7 août 2015

Les transferts de compétences relatives à l'organisation des transports non urbains et des transports scolaires interviennent officiellement aux 1er janvier et 1er septembre 2017 respectivement pour chacune de ces compétences, et une convention de transfert définitive doit être conclue avec chaque Département dans un délai de 6 mois.

département	tableau récapitulatif personnels transférés à la Région	
	transport scolaire	transport interurbain
Ariège	1er janvier 2018	
Aude	1er janvier 2018	
Aveyron	1er janvier 2018	
Gard	1er janvier 2018	
Haute-Garonne	délégation sans transfert de personnel jusqu'au 31 décembre 2021	
Gers	1er janvier 2018	
Hérault	non concerné (syndicat mixte)	
Lot	1er janvier 2018	
Lozère	délégation avec transfert de personnel jusqu'en 2018	
Hautes-Pyrénées	délégation avec transfert de personnel jusqu'en 2019	
Pyrénées Orientales	1er janvier 2018	
Tarn	1er septembre 2017	1er janvier 2017
Tarn-et-Garonne	1er janvier 2018	

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

Le total des agents transférés entre le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2018 représente 142 personnes réparties de la manière suivante :

Département	Agents transférés au 01/01/2018				ETP supports
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	
Ariège	1	2	3	6	1,18
Aude	1	6	4	11	2,20
Aveyron	2	4	5	11	1,11
Gard	4	9	12	25	5,31
Gers	1	4	5	10	0,64
Lot	1	3	4	8	0,87
Lozère	1	1	1	3	0,00
Hautes-Pyrénées	1	5	7	13	1,31
Pyrénées-Orientales	7	7	24	38	0,00
Tarn	2	1	1	4	0,00
Tarn-et-Garonne	1	4	8	13	1,83
Totaux	22	46	74	142	14,45

NB : les ETP supports pour la Haute-Garonne (transfert au 01/01/2022) représentent un effectif de 3,01.

Par ailleurs, le transfert des 142 agents génère 14,45 Equivalent Temps Plein à répartir dans les services (DITM, DRH, DSI, DAFB, DCPA, DMG).

A la date de leur transfert définitif à la Région, les agents concernés sont soumis aux conditions de travail en vigueur à la Région Occitanie.

Pour les Départements de la Lozère et des Hautes-Pyrénées, pour lesquels la délégation de la compétence transports est prolongée de 2 ans supplémentaires, soit 2018 et 2019, les agents concernés seront dans un premier temps transférés à la Région puis mis à disposition des Départements ; ils seront donc soumis, pendant cette période, au régime de temps de travail de leur collectivité d'accueil, conformément à la réglementation.

En application des dispositions légales, **les agents transférés conservent le bénéfice du régime indemnitaire qu'ils percevaient antérieurement s'il était plus favorable**, ainsi que, le cas échéant s'il en existe au sein du Département, à titre individuel, **des avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, lorsque les agents reçoivent une participation de leur employeur dans le cadre de la prestation sociale complémentaire (PSC), la Région se substitue au Département pour verser cette participation mais ils peuvent opter pour la participation proposée par la Région s'ils y ont intérêt.

Ces garanties sont reprises dans chacune des conventions de transfert définitif qui précisent également le nombre d'emplois transférés.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

Réussir le transfert des personnels pour réussir le transfert de la compétence

Pour la CGT, le transfert de cette nouvelle compétence comporte un volet « Ressources Humaines » qui ne doit pas être négligé puisqu'il conditionne la bonne exécution du service public dès la prochaine rentrée de classe.

a) Le volet RH concerne aussi les services de la Région

L'organigramme de la DITM doit être revu en profondeur sans attendre, en concertation avec les agents concernés par le transfert de compétence afin de créer les conditions optimales d'accueil des agents transférés. Il en va de la qualité et de l'efficacité du service public.

Pour information, le transfert de la compétence représente 1200 lignes régulières, 4000 services spéciaux scolaires et 140 organisateurs secondaires pour le réseau de transport à la demande.

Les ETP transférés pour les services support doivent rapidement se transformer en postes.

Il ne serait pas acceptable que la surcharge de travail engendrée par la fusion (DRH, DSI, DAFB, DCPA, DMG, etc.) aggrave la situation de ces personnels.

b) Le volet RH concerne les personnels transférés

Les agents transférés ne doivent pas être les grands perdants de la loi NOTRe. La CGT sera particulièrement vigilante pour que l'on ne retrouve pas de situation similaire à celle des nouveaux embauchés qui n'ont pas le même régime indemnitaire que les agents déjà en poste en Région Occitanie.

Mais la Région doit créer les conditions pour que demain, il n'y ait qu'un seul régime indemnitaire harmonisé, un seul dispositif de participation à la protection sociale complémentaire commun à tous les agents régionaux. Il en va là-aussi de la qualité et de l'efficacité du service public.

Par ailleurs, ces personnels transférés exerceront dans les maisons de la Région (cf. POINT 9) réparties sur l'ensemble du territoire et localisées dans chaque préfecture. La CGT sera particulièrement attentive à ce que ces personnels puissent exercer leurs missions dans les meilleures conditions et rappelle l'exigence d'une concertation avec ces personnels, comme l'implication du CHSCT dans chacune des étapes. La CGT demande la mise en place d'un dispositif d'accompagnement ainsi que d'une étude d'impact du transfert.

Pour information, leurs missions se répartissent en 2 pôles :

- Un pôle administratif
 - o gestion des ayants droits
 - o suivi des marchés et DSP
 - o commande publique
 - o gestion administrative du service

- Un pôle technique
 - o suivi des réseaux
 - o Contrôle
 - o Plan des transports
 - o Gare routière Pôle d'Echange Multimodaux (Auch, Perpignan, Toulouse)

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

Vote

Collège Personnels	POUR	CONTRE	NPPV
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD	1		
TOTAL	15		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

POINT 6 : Plan de formation

Nous avons eu la présentation du plan de formation 2017-2018, qui a vocation à accompagner la réorganisation des services et la prise en main de nouvelles compétences pour nombre d'agents. Rappelons que les agents peuvent exprimer tout au long de l'année, leurs besoins de formation en lien avec leur activité professionnelle. Les demandes individuelles de formation personnelle ne sont pas intégrées dans ce plan de formation.

L'administration nous indique que le budget du plan de formation **hors CNFPT** est de 800 000 euro.

Nous avons approuvé le caractère ouvert de ce plan, qui doit être évolutif et adaptable aux besoins, notamment ceux qui émergeront du diagnostic RPS (risques psycho-sociaux).

Voici les remarques que nous avons faites :

- Tout d'abord, nous demandons à l'exécutif régional de porter, comme nous le faisons, la défense du budget du CNFPT : à nouveau amputé, il prive les collectivités d'un levier important pour la modernisation et l'efficacité de l'action publique.
- L'accès à Gedelib, et aux applications de partage des dossiers, délibérations, rapport, devrait être étendu, car c'est aussi un moyen de favoriser le travail en transversalité. La formation à ces applications devra donc être ouverte aux agents des services qui n'y ont pas encore accès.
- Nous récusons le terme « Management », auquel nous préférons celui « d'Encadrement », et regrettons de ne pas trouver dans ce plan des formations à l'encadrement collaboratif, qui existent pourtant.
- Nous avons insisté pour que l'accès des ARL à Outlook soit accompagné d'un plan de formation conséquent et rapide, et déploré que cela n'ait pas été anticipé et pris suffisamment en compte dans le projet présenté.
- Nous avons demandé que du temps soit dégagé pour les correspondants formation.

Enfin, nous avons redit qu'il est urgent d'améliorer le taux de maintien **de rémunération d'un agent qui souhaite partir en congé de formation** (équivalent du congé individuel de formation – CIF – dans le secteur privé). Car seul 85% du revenu hors primes est maintenu, et c'est à notre sens cela qui rebute les agents (moins de 5 demandes par an). La DRH précise que le nouveau règlement de formation est en cours de rédaction (un groupe de travail est d'ailleurs prévu à la rentrée).

La CGT demande que les conditions existant pour le secteur privé soient appliquées dans notre collectivité : maintien plus favorable de la rémunération, et participation aux frais de formation.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

Vote

Collège Personnels	POUR	CONTRE	NPPV
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD		1	
TOTAL	14	1	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	14		1

POINT 7 : indemnités d'astreinte : mise à jour des dispositions

Le versement d'indemnité d'astreinte au bénéfice des personnels susceptibles d'être mobilisés hors du rythme habituel, doit faire l'objet d'une délibération, qui n'existait que dans l'ex-LR, pour certains agents des ateliers portuaires et les chauffeurs protocolaires. L'agent perçoit une indemnité d'astreinte, ainsi qu'une prime en cas d'intervention.

L'avis du CTP est requis pour étendre le versement de ces indemnités :

- Aux agents des ateliers portuaires en charge de l'électromécanique de la région Occitanie (pas de changement)
- Aux chauffeurs protocolaires de la région Occitanie. Les conditions d'exercice des chauffeurs fait l'objet d'un point au CHSCT.
- Aux agents en charge des réseaux sociaux de la région Occitanie.

Nous avons demandé si d'autres catégories de personnels pourraient être concernées, par exemple à la DITM, la DMER, ...

Puis nous avons demandé de nouveau un état des lieux des postes concernés par les indemnités, d'astreinte et les NBI, car les agents font remonter des applications différentes entre l'ex-LR et l'ex-MP. De la même façon qu'un projet de délibération soumis au CTP clarifie les règles pour les astreintes, nous demandons que l'état des lieux sur l'attribution des NBI nous soit communiqué rapidement, afin de procéder à son harmonisation.

Vote

Collège Personnels	POUR	CONTRE	NPPV
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD			1
TOTAL	14		1
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

POINT 8 : point d'étape sur les fiches emploi ARL et SG

Fiches emploi des ARL : L'avis du CTP était sollicité sur les 19 fiches emploi. Ces fiches étaient accompagnées d'un **Guide et règlement d'élaboration des fiches de poste.**

Dans ce guide, qui doit être un outil d'éclairage pour les personnels et les autorités, nous avons relevé systématiquement toutes les contradictions ou ambiguïtés :

- Pas de précision sur qui fait l'entretien des parties communes des logements de fonction
- Des tâches signalées comme « exceptionnelles », qui se transforment en tâches courantes avec le temps
- Des tâches qui n'incombent pas aux ARL mais que le guide laisse la possibilité de réaliser (exemple : le transport des copies d'examen)
- Un problème de légalité et de responsabilité dans la mission de contrôle à l'entrée des établissements pour l'agent d'accueil (que fait l'agent si quelqu'un refuse d'être contrôlé ?)
- Le transport des élèves, qui n'est pas une mission transférée, et qui plus est, est réalisé au détriment du temps passé sur les missions classiques des ARL
- L'encadrement, par un ARL, des élèves contraints de réaliser un travail d'intérêt général – TIG (problème de légalité)
- L'éternelle question de l'entretien des locaux du Greta, à laquelle ce guide ne répond que de manière théorique.

Nous avons clairement indiqué que cet important chantier entamé début 2017 n'était pas terminé. Il y avait une volonté d'élaborer, construire et valider de manière harmonisée et cohérente les fiches de postes des ARL et celles des services généraux (SG). Or, valider les fiches ARL romprait la liaison et l'homogénéité du travail. Il n'y a pas d'urgence, hormis celle de l'administration de les envoyer aux proviseurs à la rentrée.

Donc nous avons demandé le report du vote sur ces fiches, et une amélioration du guide d'accompagnement.

Report du vote

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	4		
FO	2		
UNSA	2		
FAPT	3		
SUD	1		
TOTAL	15		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION
TOTAL	15		

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

POINTS NON SOUMIS AU VOTE

POINT 9 : Maison de la Région (MDR)

Anne Bassinet, nouvelle DGD à la Direction des Dynamiques Territoriales, Attractivité et Solidarités (DTAS) a fait un point d'étape sur les projets immobiliers en cours (menés avec l'assistance technique de la DPMG et de la DAJ principalement).

Les missions dévolues à ces MDR :

- Accueil – information du public – valorisation (pour la CGT, le terme est très flou...)
- Economie – emploi – formation – orientation
- Transport routier

Un comité de pilotage réunit les directions de politiques publiques : DTIM, DEI, DEF, ...

Au CTP d'octobre 2017, l'administration présentera un organigramme des MDR avec le rattachement des agents aux différentes directions impliquées : D'ores et déjà, il est annoncé que :

- les responsables des MDR seront rattachés à la DGD DTAS, et auront un rôle de coordinateur et d'animateur de site.
- Les équipes accueil information valorisation seront rattachées aux responsables des MDR
- Les équipes formation orientation seront rattachées à la DEF
- Les équipes en charge transport seront rattachées à la DTIM
- Coexisteront sur certains de ces sites des agents régionaux et des salariés de l'agence régionale de développement économique.

Deux réunions de travail avec les équipes des MCEF et les référents de la DEF et DTIM auront lieu en septembre, réunions auxquelles seront associées la DATRM, DEI, et d'autres directions qui mettent en œuvre les politiques publiques dans les territoires....

Dates : Le 22 Sept à Auch et le 29 sept à Carcassonne

Concernant les salariés des MCEF du territoire ex-MP, la Présidente a annoncé qu'ils ne seront pas licenciés mais qu'ils recevront une proposition d'intégration à la région.

2 cas de figure :

- La MDR est implantée sur un site de MCEF ; la structure MCEF est dissoute et les équipes intégrées dans la MDR. Le budget DEF est transféré à la DRH.
- La MCEF est maintenue sur un site où il n'y a pas de MDR :
 - o Soit il est décidé de modifier la gouvernance et le plan de financement dans le cadre d'une déclinaison du Service Public Régional d'Orientation.
 - o Soit une négociation avec les collectivités ou les partenaires locaux permettent une reprise du personnel dans le cadre d'une structure publique.

Nos interrogations aux élus et à l'administration ont porté sur :

- **La cité des métiers de Montpellier** : qui y travaillera ? Nous avons évoqué l'absence d'effectifs territorialisés sur l'Hérault.
- **La cité des métiers de Toulouse** : qui y travaillera ? Les agents des BT toulousains sont informés qu'un lieu doit être trouvé, mais ils ne savent pas s'ils y seront tous regroupés, d'autant qu'une MCEF appartenant à la région existe et fonctionne à Bellefontaine (Mirail). Quelle articulation entre les deux lieux, entre les deux missions ? Aucune réponse n'est apportée, comme s'il fallait à tout prix avoir une cité des métiers sans savoir ce que l'on va y faire.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr

Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

- **L'hypothèse de la concentration des effectifs du bureau territorial à Toulouse ne va pas dans le sens du maillage**, de la proximité voulue par la Présidente. Le maillage périurbain actuel avec des implantations permanentes va-t-il rester en l'état, avec une nécessaire évolution de la structure financière de ces lieux ? La CGT est saisie par des agents qui estiment que le projet des Maisons de Région et de la cité des métiers l'occasion de repenser ce maillage, né dans le contexte politique d'il y a plus de 10 ans. Mais nous déplorons que ces agents qui souhaitent être force de proposition, ne soient pas consultés sur ce sujet. Notons que dans certaines villes moyennes (Tarbes, Nîmes), deux lieux sont prévus, alors que le projet proposé par l'administration pour la couronne toulousaine ne joue pas en faveur du maintien d'un bureau de la région sur les territoires. Les élus présents sont pourtant convaincus de l'utilité de ces lieux. La CGT s'interroge sur la logique du maillage, et, indépendamment du projet politique, sur les conséquences pour les agents, d'un changement de résidence administrative, parfois bien plus loin de chez eux.
 - **Concernant le devenir des agents des bureaux territoriaux**, et l'évolution de leurs missions et périmètres d'activité, la Présidente a demandé de travailler sur les opportunités pour ces agents. Cependant, la proposition de l'administration consiste uniquement en des rencontres individuelles,, qui a pour effet pervers de mettre les agents en concurrence – chacun développant une stratégie personnelle - et empêche de construire les missions à venir. Cela invalide la volonté de la Présidente et du DGS de développer les stratégies collectives.
 - Nous avons donc proposé, au nom du fait que l'employeur public doit proposer un emploi à tout agent dont le poste pourrait être supprimé, de réfléchir à un **plan de reclassement concerté avec les agents et les partenaires sociaux**, à entériner lors d'un prochain CTP.
 - **Les visites du CHSCT sur ces nouveaux lieux de travail** : nous serons attentifs à ce qu'elles soient effectives. Deux d'entre elles sont à planifier rapidement, à Cahors et Montauban.
 - **La vigilance sur les problèmes posés par la « double autorité »** car les agents, dans ces lieux, dépendent de plusieurs directions de mission, alors que les responsables de ces MDR dépendront d'une direction support.
- Nous avons également demandé des éléments budgétaires** : quel budget d'investissement et de fonctionnement sont prévus ?

Enfin, nous avons été surpris **que l'administration ne souhaite pas voir diffuser le document de synthèse de ces projets de Maisons de Région** : ces documents, comme toute pièce produite en CTP, ont vocation à être publiés dans le cadre des démarches d'Open Data – on ne peut pas dire que l'administration s'y engouffre, ... Et sur le principe, cette réaction maintient une opacité qui décourage les agents concernés. Encore une fois, ils sont désireux de construire le projet, mais n'y sont pas associés.

La CGT a demandé dès 2015 une cartographie de l'intervention de la région sur les territoires. Ce sont les agents qui, au travers de rencontres formalisées, doivent la construire et la faire vivre.

POINT 10 : inscrits maritimes : élection des délégués de bord

Les délégués de bord représentent les gens de mer travaillant à bord des navires de la Région Occitanie. Ils ont pour mission de présenter à l'armateur, toutes réclamations individuelles ou collectives des membres de l'équipage qui n'auraient pas été satisfaites (salaires, classification professionnelle, conditions de travail, prévoyance ...).

Les délégués de bord bénéficient d'autorisations d'absence, dans la limite de 15 heures/mois pour exercer ces fonctions.

Conformément au décret 2015-1674 du 15 décembre 2015 relatif au délégué de bord sur les navires, et au protocole d'accord relatif aux conditions de travail et à la rémunération des inscrits maritimes, **des élections professionnelles se dérouleront le 13 septembre 2017 à Sète.**

Le scrutin est uninominal majoritaire, pour chacun des collèges :

- Collège des officiers (10 agents) : 1 titulaire + 1 suppléant
- Collège des personnels d'exécution (15 agents) : 1 titulaire + 1 suppléant

Questions diverses posées par la CGT

Question 1 : Evaluation des agents : La CGT demande :

- Un bilan de la campagne 2017,
- La présentation de la méthodologie et du calendrier de travail de la définition de la nouvelle grille d'évaluation (conformément à la décision du CTP juin 2016)

Réponse : la nouvelle grille d'évaluation sera retravaillée début 2018.

- Nous redemandons des éléments de calendrier car au-delà de la grille, nous devons revoir le sens de l'évaluation – du collectif de travail, de la production du service public,... - et le guide de l'évaluation. Nous avons déjà dénoncé le caractère infantilisant de ces supports utilisés en 2017 et nous souhaitons que la prochaine campagne d'évaluation soit réalisée avec les nouveaux supports.

Question 2 : La CGT demande la liste des organigrammes soumis à la revoyure et le calendrier d'examen de ces organigrammes.

Réponse :

Octobre : DSI et DSOL, présentation du niveau DIRECTION GENERALE

Novembre : DRPP et DPTC

Questions 3 : la CGT demande un état des lieux des accessoires au traitement indiciaire : NBI et régime indemnitaire.

Réponse : ces éléments seront fournis en groupe de travail.

Droits de suite

1. **Respect des avis des CAP** - notamment les avis favorables de la CAP C du premier semestre aux demandes de temps partiels : après un premier refus, l'administration confirme qu'elle fera droit aux temps partiels demandés et augmentera les remplacements pour maintenir les effectifs requis dans les équipes concernées.
2. **Action sociale** : l'administration confirme que l'adhésion au CNAS – pour les ARL de l'ex-MP sera résiliée, afin d'engager la collectivité vers la création d'un Comité des Œuvres Sociales. Le dernier groupe de travail sur l'action sociale a lieu le 2 octobre. Nous avons fait état de l'inquiétude des agents dans cette période d'équivoque et de malentendu, et de la nécessité de clarifier rapidement les choix et le projet adopté.
3. **Régime indemnitaire** : le premier groupe de travail a lieu le 3 juillet, deux autres sont prévus le 18 septembre et le 9 octobre. Concernant le fait que les nouveaux embauchés ne perçoivent pas la prime d'assiduité ou la prime de fin d'année, l'administration indique n'avoir pas trouvé de solution juridique à ce problème, auquel sont confrontées d'autres régions. La décision d'un nouvel embauché de porter l'affaire devant le tribunal administratif pourrait permettre d'avoir une décision de justice. La CGT est prête à accompagner tout agent dans cette démarche.
4. **Proposition de la CGT de mettre en place, à titre expérimental, une équipe de Titulaires remplaçants** dans les lycées (Toulouse et Montpellier, avant déploiement si l'évaluation le confirme) : l'administration a proposé de présenter ce dossier à l'automne. La CGT rappelle que les problèmes de remplacement sont urgents.
5. **Bilan sur le temps de travail des agents avant écrêtage** du temps réalisé en dehors des amplitudes horaires prévues par la loi et par le règlement de la collectivité : Cette question est traitée dans le groupe de travail ad hoc, qui se réunit le 5 septembre, le 25 septembre et le 16 octobre. La CGT réaffirme que l'écrêtage du temps de travail revient à générer du travail dissimulé, **ce qui est un délit** : elle demande à l'administration de prendre en compte la totalité du travail effectué.
6. **Bilan financier du Marché délégué de l'Energie** : Après près de trois ans d'interpellation, la collectivité s'est engagée à présenter des éléments financiers au prochain CTP d'octobre. Nous saluons cette avancée et espérons que les données présentées permettront d'avoir un débat de qualité sur la question de la délégation de service public.
7. **ETR/ERIT perspective et objectifs de ces équipes techniques** d'intervention mobiles dans les lycées : Mr Célié, Directeur de la DMOE, assure que la concertation est permanente, dans un contexte où de très nombreux points sont à traiter. La CGT indique que d'un point de vue méthodologique, il faut en priorité déterminer la nature et le volume de la mission, l'occupation géographique, le lien incontournable qu'il doit y avoir entre les lycées et ETR/ERIT

Vos représentant-e-s CGT
Annabelle CHAUBET, Alain HUGUES, Didier PRANEUF
Bernard CARBONNEL, Laurence NADAI et Patrick AUZENDE