



# Comité technique du 29 avril 2015

## La CGT vous informe

Toulouse, le 26 mai 2015

**Cher-e-s collègues,**

Vous trouverez ci-dessous notre compte-rendu du dernier comité technique qui s'est tenu le 29 avril dernier en présence :

- des élus : Denis PARISE et Jean-Paul MAKENGO,
- des représentants du Personnel : CGT (3 titulaires), CFDT (6 titulaires), FAPT (2 titulaires), FO (1 titulaire),
- des représentants de la DGS, de la DRH, de la DLOG.

### **SOMMAIRE**

#### Point soumis au vote

Point 1 : approbation du Procès-verbal de la séance 25 février 2015 p 1

Point 2 : ouvertures à la voie contractuelle p 2

Point 3 : projet de rénovation du restaurant administratif p 4

#### Point non soumis au vote

Point 4 : bilan annuel d'exécution du plan de formation 2013-2015 (année 2014) p 5

Point 5 : Méthodologie du dialogue social commun aux régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées p 6

Point 6 : questions diverses p 7

## Point soumis au vote

### **Point 1 : approbation du Procès-verbal de la séance 25 février 2015**

La CGT souhaite corriger la rédaction de certains points du procès-verbal :

- Dans la discussion **sur la rédaction du règlement intérieur**, et sur les délais de production des procès-verbaux, nous n'étions pas d'accord sur le fait que l'Administration invoque un problème de ressources humaines pour justifier son non-respect du décret *du 30 mai 1985* relatif aux Comités techniques, qui donne comme délai de transmission des PV, 15 jours, et proposait des productions écrites intermédiaires, pour une publication bien plus tardive du PV. Considérant que ce point n'avait pas à être débattu du fait qu'il ne correspond pas au décret, et ne l'améliorait pas (hiérarchie des normes), la CGT a indiqué qu'**elle ne participait pas au vote**.

Elle a donc fait rectifier en ce sens la rédaction du PV, qui indiquait de manière quelque peu paradoxale : *Vote à l'unanimité mais CGT refuse de voter*

Nous répondons ainsi à l'Administration, dont les positions peuvent être à géométrie variable : lorsque nous demandons des améliorations à la loi, toujours possibles selon la hiérarchie des normes et dans le respect de la légalité, l'Administration répond qu'elle applique à la lettre les décrets – considérant « [qu'ils sont] bien écrits » (sic) ;

Mais lorsque nous invoquons le respect des décrets, « **dont nous ne mettons pas en doute la qualité d'écriture** », l'Administration, soudain, prend des libertés avec la loi et nous répond par la négative !

- En question diverse, **la dématérialisation des tickets restaurant** a été ajoutée. Nous avons souhaité que soit mentionné un élément de la discussion qui n'apparaissait pas sur ce PV :

- D'une part, du fait d'une utilisation rendue moins souple par la carte à puce, certains agents vont se résoudre à ne pas les commander.
- Par ailleurs, nous avons précisé qu'en Languedoc-Roussillon, les tickets restaurant ne se présentent pas sous la forme dématérialisée et que le moment est mal choisi de changer les modalités, à l'heure où l'on nous répond, pour maints sujets, qu'il est urgent d'attendre la fusion.

### **Le procès-verbal, compte-tenu de ces modifications, est adopté à l'unanimité**

	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
<b>CGT</b>	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>		

### **Suivi des demandes :**

- Le comité de suivi de la carte des emplois se réunit le 25 avril.
- L'attribution des tickets restaurant aux ARL dans les périodes de congés où les cuisines des lycées sont fermées alors que les agents travaillent, demandée depuis 2007, est une véritable Arlésienne ! Nous demandons que les élus indiquent leur position sur ce sujet. Mais c'est Mme Dubreuil qui répond ! et renvoie aux négociations sur la fusion.

### **Point 2 : ouvertures à la voie contractuelle : l'art du sophisme, ou l'apparence de la vérité**

**Présentation de ce point par l'Administration :** Il est envisagé de publier rapidement l'ensemble des postes vacants au titre de la gestion des fonds européens afin de permettre une entrée en fonction d'ici la fin de l'année. Il est proposé d'ouvrir d'ores et déjà certains postes à la voie contractuelle afin d'anticiper un éventuel jury infructueux, voir l'absence de candidatures, compte-tenu de la particularité de ces postes.

#### **Direction de l'Agriculture, de l'Alimentation et de l'Espace Rural**

- Un emploi de catégorie A « Chargé(e) de Mission : suivi du PDRR 2014-2020 »
- Un emploi de catégorie A « Chargé(e) de Mission Agroécologie »

#### **Direction de l'Economie, de l'innovation et de l'International**

- Un emploi de catégorie A « Chef(fe) du Bureau « Aéronautique, espace, systèmes embarqués »

#### **Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche**

- Un emploi de catégorie A « Chargé(e) de Projet Fonds FEDER/FSE »

Par ailleurs, suite à la création du poste de catégorie A de **Chargé(e) de Mission « Réseaux des Sites »** lors de l'assemblée plénière du 5 mars dernier, une autre ouverture à la voie contractuelle est proposée à la Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche afin d'anticiper un éventuel jury infructueux, compte tenu de la particularité des missions.

### **Les annonces d'ouvertures à la voie contractuelle font toujours l'objet de débats en CT.**

Rappelons en préambule deux points :

- Conditions légales de recrutement en CDD :

[Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale \(FPT\) :](#)

Article 3-2 : pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. CDD 1 an **maximum** (renouvelable 1 ans maxi lorsque, au terme de la durée du premier contrat, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir).

Article 3-3 « lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi. CDD 3 ans **maximum** x2 et CDI.

- La CGT ne cautionne pas la précarité et ne met évidemment pas en cause les compétences de nos collègues recrutés par la voie contractuelle.

**Sur demande d'explication des syndicats, l'Administration indique qu'elle recrute systématiquement des CDD de 3 ans :**

- Pour éviter de proposer des emplois précaires d'un an
- Pour pouvoir pérenniser les postes après 2 CDD de 3 ans (pérennisation en CDI)
- Pour recruter sur des compétences très spécifiques (sous-entendu : rares, difficiles à trouver)
- Pour éviter de faire souffrir les services avec des recrutements retardés par des sélections infructueuses.
- Parce que le contrat est devenu un des modes d'accès parmi d'autres à la fonction publique.

Mais il nous est ensuite précisé **que les postes ne sont pas spécifiques au point d'avoir à recruter des contractuels**, ce qui a pu permettre de trouver des statutaires y compris sur des postes qui avaient été ouverts à la voie contractuelle. Cette remarque nous fait dire que la raison invoquée par l'Administration – crainte d'un recrutement infructueux – est fallacieuse. D'autant plus que d'après elle, la période est bien choisie pour publier des postes car les récents concours de catégorie A vont provoquer un afflux intéressant de lauréats. Pourquoi, alors, y aurait-il un risque accru de ne pas trouver parmi eux de candidats compétents ?!!

Nous avons par ailleurs demandé des détails sur les fiches de postes, afin de jauger leur « spécificité », mais ne les avons pas eus.

L'Administration confirme qu'elle fait du recrutement en CDD un mode habituel de recrutement, au même rang que le recrutement de statutaires ou de lauréats du concours : elle met ainsi les agents en concurrence les uns envers les autres, et entrave les possibilités de mobilité, qui sont déjà peu nombreuses.

Enfin, deux des postes sont occupés par des CDD, il n'y a donc pas de caractère urgent au recrutement pour cela.

Nous demandons, en cas de recrutement de contractuels, si un accompagnement vers le concours est prévu. Et nous sommes inquiets de l'arrêt du travail sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Dans cet esprit, nous rejoignons la CFDT lorsqu'elle rappelle que des agents déjà en poste pourraient candidater s'ils étaient formés aux compétences qui leur manquent pour ces postes. Comment anticiper des besoins futurs sur du court, moyen ou long terme ?

Néanmoins, lors du passage au vote, **nous avons regretté la dérogation à sa position de principe de la CFDT qui traditionnellement est hostile à l'ouverture de poste à la voie contractuelle (cf. CT du 25 février 2015)**. Pour notre part, nous avons défendu le principe de donner la priorité aux emplois publics aux fonctionnaires territoriaux, la voie contractuelle n'intervenant qu'après avoir épuisé la voie statutaire.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT		3	
CFDT			6
FO		1	
FAPT	2		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

A la suite du vote, nous demandons des précisions sur les suites données :

- **Au recrutement du poste de chargé de mission des politiques territoriales (DAT – Service des solidarités territoriales et de la montagne) :** 60 candidatures de titulaires (un quart), lauréats et contractuels. **Il y avait donc bien des candidats statutaires.**  
Le jury a lieu le 21 mai.
- **Au recrutement du poste de directeur adjoint à la DFPA :** Deux statutaires et un candidat en interne se sont positionnés.  
Le jury a lieu le 13 mai.

**Déclaration de la CGT, lue en séance, sur les recrutements à la DFPA :**

*Deux postes à la DFPA (directeur de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage et chef du service Apprentissage) ont été pourvus sans appel à candidature. Tout le monde ici sait que dans ses prises de positions, la CGT défend des principes, et des choix structurels, qu'elle défend les systèmes qui génèrent le moins de dérives, même s'ils sont imparfaits, comme tous les systèmes. Mais nous pensons utile de le préciser, car ça va mieux en le disant.*

*Notre intervention ne met donc nullement en cause la qualité et la compétence des collègues qui ont pourvu ces postes. Notre intervention met en cause le processus de recrutement ou, pour être plus juste, l'absence de processus de recrutement :*

*Il est le fait du prince. C'est untel, et c'est acté.*

*- ceux qui pensent que « les jeux étaient faits », que ces postes étaient fléchés, qu'il était inutile de les ouvrir aux candidats, nous disons que ce non processus de recrutement a empêché les agents intéressés de postuler, et il y en avait, nous l'avons appris ; or le nombre de candidatures réalisées par les agents est un élément pris en compte dans leur promotion interne, notamment pour ceux dont le bénéfice d'un concours arrive à échéance. Comment des agents peuvent-ils témoigner alors de leur intérêt pour un poste, une mission, un domaine, celui de la Formation professionnelle, celui de l'Apprentissage, par exemple, une fonction, ou témoigner, par des actes, de leur désir de mobilité ? Personne n'a pu tenter sa chance, se préparer à l'entretien.*

*Mme PEYRONEL, à qui nous avons fait part par écrit de notre étonnement dans ce changement de pratiques, nous a répondu que c'est bien le Président qui nomme aux emplois, qu'un appel à candidatures n'est pas prévu par la loi, et que ce choix est fait, dans un contexte de fusion des régions.*

*Il nous est donc confirmé :*

*- Que la fusion justifie une évolution de la pratique.*

*- Que cette évolution consistera pour l'exécutif actuel à faire ses choix sans appel à candidature à chaque fois qu'il le jugera nécessaire (nécessaire à quoi ? selon quels critères ?)*

*- Que le Président nomme, les agents et les syndicats regardent passer les trains.*

*Les agents, à l'approche des bouleversements des régions, ont donc bien raison de craindre l'arbitraire, qui est une dérive directe de l'évolution des pratiques de recrutement. Il nous paraît d'autant plus nécessaire d'exiger des assurances immédiates sur les conditions de travail des agents et les garanties dont ils bénéficieront en termes de mobilité.*

**Point 3 : rénovation du restaurant administratif**

Dans le cadre de l'opération de restructuration des locaux de la restauration et de services au rez-de-chaussée du bâtiment Central de l'Hôtel de Région, les mesures d'organisation et de fonctionnement du service de la restauration vous sont présentées. Le Comité de suivi de la restauration, consulté le 24 mars a émis un avis favorable et le CHSCT a été saisi du projet le 25 mars. L'Administration nous a présenté le dispositif transitoire concernant la restauration provisoire des personnels et le plan de travail des personnels pendant les travaux

Pour la CGT, nous avons pris comme un point positif la rénovation du restaurant même si nous regrettons l'absence d'information en amont de la part de l'Administration à l'attention des agents.

De plus, au vue des besoins réguliers en ALGECOS pour les services de restauration régionale, nous avons émis l'idée d'une acquisition de ces blocs modulaires plutôt que de recourir régulièrement à la location.

**Enfin, nous souhaitons que les conditions de travail soient améliorées et souhaitons vivement que ce nouvel équipement collectif soit l'occasion d'apaiser les tensions existantes au sein de ce service.**

Le restaurant d'entreprise doit servir de référence à tous les autres restaurants de la compétence de la Région, en particulier ceux des lycéens.

A l'opposé du représentant de la FAPT qui estime « luxueux » le nombre de personnels employés au service restauration, pour la CGT, les moyens humains mobilisés sont un gage de qualité du service et de sécurité pour tous.

**Enfin, à la demande de la CGT, une visite préalable du CHSCT sera effectuée avant l'ouverture de la restauration provisoire.**

Concernant les futurs recrutements, la CGT a estimé que les profils de postes semblaient être surdimensionnés provoquant de la censure chez les agents qui n'osent candidater pensant qu'ils n'ont pas les compétences. Par ailleurs, concernant le devenir des 3 CDD actuellement en poste, et notamment sur leur droit à candidater, pour la CGT, nous privilégions la procédure normale de recrutement – à profil similaire, statutaires prioritaires sur les contractuels, et accompagnement aux concours pour les contractuels en poste - qui respecte l'égalité des chances de tous les candidats. La DRH précise que pour ces postes de catégorie C sans préciser s'il s'agit de ATT ou ATTP, il y a peu de profils en interne correspondants.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO		1	
FAPT	2		
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	

## Point non soumis au vote

### **Point 4 : bilan annuel d'exécution du plan de formation 2013-2015 (année 2014)**

Quelques éclairages sur ce plan de formation :

- Cotisation versée au CNFPT : 750 000 euros (sur 3 ans)
- Budget de la région : 688 585 euros (sur 3 ans)

Il nous est précisé qu'il reste pour l'année 2015 environ 160 000 euros à consommer sur le budget région, ARL et SG.

Nos remarques :

- La formation concourt à la qualité du travail des agents, et de la réalisation des missions de service public. Or, certains agents ne font jamais de formation, et il serait judicieux de les sensibiliser sur l'utilité des formations. Les supérieurs hiérarchiques peuvent également être sensibilisés à cette question.
- Pour rappel, la formation est une obligation tout au long de la carrière :
- Il faut également afficher à l'intérieur des lycées, car l'outil informatique n'est pas à disposition dans tous les lycées.

- Problématiques des véhicules de service : ils ne peuvent être mobilisés par les agents pour se rendre à la formation, et c'est un frein supplémentaire pour certains d'entre eux, qui, pour diverses raisons, ne peuvent utiliser leur véhicule personnel.
- Demandes de formations un peu particulières (portails électriques) refusées. Comment trouver la formation quand le CNFPT ne la fait pas ? Monsieur Aragon répond qu'il faut faire remonter les besoins au début du plan de formation.
- Très peu de gens partent en congé de formation, en raison de l'impact important sur la rémunération, puisque l'agent, en congé de formation perçoit seulement 85% du traitement indiciaire hors primes. Il faudrait proposer des modalités plus avantageuses.
- En 2015, concernant les formations obligatoires aux agents mandatés au CHSCT, 5 jours doivent être réalisés d'ici fin juin, et le marché est en cours de finalisation.
- Trop souvent, on confond formation et information, formation et culture de l'institution. C'est à notre sens, la dérive des formations en interne, qui, si elles sont fort appréciées des agents comme lieu d'ouverture, et de brassage, ne peuvent à notre sens, être systématiquement assimilées à des actes formatifs.  
Les formations internes sont une manière pour la collectivité de ne pas augmenter son budget formation.

**Point sur la formation des emplois d'avenir, notamment ceux qui travaillent dans les lycées** : la CGT fait remonter la difficulté de ces agents à intégrer leur environnement de travail, à se sentir acteurs du service public, à comprendre leur lien avec la collectivité, à instaurer un lien avec leurs tuteurs, et la difficulté pour les tuteurs eux-mêmes à transmettre les valeurs du service public. Elle préconise de renforcer le lien avec les services RH de la région, via les assistantes sociales ou le service formation. La DRH indique qu'elle tiendra le comité technique informé des suites de la rencontre prévue le 13 mai avec les jeunes et leurs tuteurs.

- **Le secret le mieux gardé de la région Languedoc-Roussillon** : Le budget formation nous paraît très faible. Lorsque nous demandons quel est, par comparaison, le montant du budget de la région Languedoc-Roussillon, l'administration ***nous assure qu'elle ne connaît pas le montant !...***

#### **Point 5 : Méthodologie du dialogue social commun aux régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées (demandes de la CFDT et de la CGT)**

La fusion des Régions sera une réalité le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les organigrammes des deux collectivités seront mis à plat à cette échéance. Les missions et les compétences devront être réparties. Ce big-bang territorial implique un accompagnement des personnels : évaluation des risques psycho-sociaux, plan de reconversion et de formation, repositionnement des personnels, etc.

La CGT regrette l'absence de dialogue social par rapport à ce rendez-vous historique pour nos collectivités. Les réunions d'information organisées par la DGS ne suffisent pas et se contenter d'un état des lieux des politiques régionales n'est pas satisfaisant.

En réponse à cette situation, à l'initiative de la CGT, l'ensemble des organisations syndicales, réunies en intersyndicale, ont interpellé le 27 avril 2015 les deux Présidents des Régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon afin qu'ils ouvrent ensemble avec les représentants du personnels des négociations concernant les conditions d'accueil des agents dans la nouvelle « Méga-Région », en particulier sur :

- Le temps de travail
- Le régime indemnitaire
- La mobilité
- La résorption de l'emploi précaire
- L'action sociale
- La carrière

La CGT exige que la fusion **des situations des personnels se fasse en appliquant le mieux-disant social**, c'est à dire l'alignement sur la situation la plus avantageuse.

La CGT souhaite la mise en place d'un retro planning de la fusion et dans les meilleurs délais, **la signature d'un protocole d'accord entre les deux Présidents et les organisations syndicales**, soumis au vote des deux Comités Techniques dès le 3 juin 2015.

<b>Point 6 : questions diverses</b>
-------------------------------------

**1) Information relative à la situation des personnels de la société DERICHEBOURG en charge de l'entretien des locaux régionaux.**

La CGT interpelle les membres du Comité Technique concernant la situation des agents d'entretien de la société DERICHEBOURG. Ces personnels ont fait état à la CGT du Conseil Régional de :

- problème de sous-effectifs structurels du fait de non-remplacement de personnels absents pour la réalisation des prestations d'entretien des bâtiments régionaux dont ils ont la charge pour le compte de la Région Midi-Pyrénées,
- harcèlement moral et psychologique de la part des chefs de secteur à l'encontre des salariés et des chefs d'équipe.
- non-paiement d'heures supplémentaires

Si ces faits, qui sont de la responsabilité de la société DERICHEBOURG, venaient à être authentifiés, ils sont d'une extrême gravité et entameraient la réputation de l'Institution régionale en sa qualité de commanditaire.

A notre demande, nous informons que le CHSCT sera saisi afin que soient respectées, le cas échéant, les conditions de travail de ces personnels extérieurs agissant sur le périmètre régional.

Le Président MALVY a été saisi par la CGT, par courrier daté du 18 mai 2015, en sa qualité de représentant de l'Institution régionale ayant mandaté la société DERICHEBOURG, pour que cette dernière respecte scrupuleusement les clauses sociales du marché public et, plus généralement, le code du travail.

**2) Situation à la DES**

La Direction de la DES doit être restructurée, mais ce n'est pas passé en CT. Or elle est annoncée dans les lycées, sans avoir été annoncée aux agents de la DES.

Comme d'autres directions vont être restructurées, cela fera l'objet du CT du 3 juin.

**3) Local des huissiers**

Concernant les travaux chez les huissiers, l'Administration précise qu'il n'y a pas de date de début de travaux car elle n'a toujours pas le permis de construire alors qu'il ne reste qu'un mois.

**4) Retours sur la dématérialisation**

La CFDT intervient concernant la carte des tickets restaurant en précisant que certains agents rencontrent des problèmes d'utilisation de la carte.

La CGT intervient en précisant que de nombreux commerçants mais également des restaurateurs refusent les tickets restaurant dématérialisés alors qu'ils prennent sans aucun problème les tickets papier. De plus, la qualité de la hotline de la société ENDERED est très inégale, l'accueil téléphonique variant d'une personne à une autre : soit l'interlocuteur prend en compte le problème et précise qu'il va intervenir auprès du restaurateur soit il précise qu'il n'y aura aucune action de sa part.

La CGT précise que bien souvent, les agents finissent, à cause de ces problèmes, par payer par carte bancaire leur repas du midi et là, il y a une véritable perte de pouvoir d'achat. Il faudra revoir ce système qui pose de nombreux problèmes lors de la fusion avec la Région Languedoc-Roussillon. L'Administration nous informe du projet de dématérialisation des tickets restaurants en par la Région Languedoc-Roussillon. La CGT rapporte que les agents de Languedoc-Roussillon ne le souhaitent pas.

Vos représentant-e-s CGT

**Didier PRANEUF, Annabelle CHAUBET, Daniel JUAN,  
Corinne PONS, Jocelyne LACONDE et Patrick AUZENDE**