



Comité technique du 3 juin 2015

La CGT vous informe

Toulouse, 1^{er} juillet 2015

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous notre compte-rendu du dernier comité technique qui s'est tenu le 3 juin dernier en présence :

- des élus : Denis PARISE et Marie-Françoise VABRE (Présidente),
- des représentants du Personnel : CGT (3 titulaires), CFDT (6 titulaires), FAPT (2 titulaires), FO (1 titulaire),
- des représentants de la DGS, de la DRH,
- la participation de mesdames DEJOUX, NADOT, DESCLAUX et VALVERDE et messieurs BALAGEAS et DESSAPT.

SOMMAIRE

Point 1 : approbation du Procès-verbal de la séance 29 avril 2015	p 2
Point 2 : Modifications d'organigrammes et créations de postes	p 3
Point 3 : Régime indemnitaire, revalorisation de certains coefficients d'IEMP et de PSR, création du régime indemnitaire des adjoints du patrimoine, régularisations diverses	p 8
Point 4 : Méthodologie du dialogue social en vue de la préparation du regroupement des régions	p 10
Point 5 : Gestion des fonds européens : évaluation des mises à disposition	p 11
Point 6 : bilan social 2014	p 11
Point 7 : proposition de prorogation sur l'année 2016 du plan de formation 2013 – 2015	p 12
<u>Point non soumis au vote</u>	
Point 8 : restaurant administratif : point d'étape	p 12
Point 9 : questions à la demande de la CFDT	p 12
Pas de questions diverses / remarque sur la présence des élus	p 13
ANNEXE	p 14

Point 1 : approbation du Procès-verbal de la séance 29 avril 2015

Nous souhaitons qu'apparaissent nos remarques sur les tickets restaurant : nous précisons que suite aux problèmes rencontrés par les agents avec les tickets dématérialisés, une remise à plat sera nécessaire lors de la fusion. Mme Peyronel précise que Languedoc-Roussillon est dans une démarche de dématérialisation également. Mme Laconde nuance en indiquant que c'est la position de l'administration et pas des agents mais qu'elle sera sûrement imposée comme cela a été fait en Midi-Pyrénées.

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

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

Suivi des questions posées au Comité Technique du 29 avril

a) Recrutement à la DAT

Suite du recrutement du poste à la DAT : après étude de la « short-list » comportant 4 ou 5 candidats. 3 titulaires et 2 non titulaires ont été reçus et le jury est infructueux. Un nouveau recrutement sera organisé en repérant de nouveaux candidats dans le nombre important de candidatures.

b) Société DERICHEBOURG

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.

Lors du dernier comité technique, nous avons demandé et obtenu que le CHSCT soit saisi afin que soient respectées, le cas échéant, les conditions de travail de ces personnels extérieurs agissant sur le périmètre régional.

Lors de ce Comité technique, nous avons souhaité avoir des informations sur la saisine du CHSCT concernant l'entreprise DERICHEBOURG.

La DGA nous a annoncé indépendamment de la compétence du CHSCT, qu'un rendez-vous a été pris le 9 juin entre le directeur de la DLOG et le directeur de l'entreprise DERICHEBOURG.

Pour la CGT, cette situation de faits illustre, une nouvelle fois, que la délégation de service de la Région Midi-Pyrénées à un prestataire extérieur pour assurer l'entretien de ces locaux n'est pas une solution durablement satisfaisante pour la Collectivité et pour les personnels concernés. Elle aboutit trop souvent au « moins-disant social » au détriment des conditions de travail.

Par conséquent, il nous semble donc opportun que la Collectivité réétudie avant la fin de ce marché sa délégation de service au profit d'une internalisation de ces tâches qui assure à la fois une prestation de qualité et une meilleure considération des personnels d'entretien.

Point 2 : les modifications d'organigrammes

Lors de ce Comité Technique, l'Administration s'est pris d'une frénésie de modification d'organigrammes. De très nombreuses modifications d'organigrammes (au moins 8 !) ont été proposées : nous résumons les plus importantes.

DEDD

L'ajustement d'organigramme est dû au transfert de la gestion des fonds européens, FEDER – Il concerne 2 postes A et 2 postes B. Ces agents étaient temporairement rattachés à la direction. Aujourd'hui le calendrier de transferts des agents de l'Etat est plus précis, et du fait de la publication récente des postes dits « transfert état », il est proposé d'injecter ces postes dans les directions concernées :

- Energie action climat : 1 poste A et 1 poste B
- Environnement : 1 poste A et 1 poste B

Ne sont pas arrêtés le positionnement de ces deux agents dans l'organigramme futur proposé au CT, dans l'attente de finaliser les concertations avec les agents et de voir les candidatures qui vont se présenter.

DEDD : ORGANIGRAMME ADOPTE A L'UNANIMITE

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

DES

La réorganisation met fin à un organigramme en râteau, qui n'a pas facilité la transversalité entre les missions.

La proposition tient compte des compétences à venir, dans le cadre de la fusion. Elle tient compte également de la mission de maintenance informatique dans les lycées, transférée de l'Etat et la DRAF à la Région, à partir du 1^{er} septembre 2015. Le choix de la collectivité a été d'externaliser la maintenance du parc informatique.

La DES est réorganisée en 3 grands pôles :

- Programmation, travaux, maintenance et exploitation des lycées.
- Equipement, Fonctionnement, action éducatives et sportives, en faveur de la jeunesse et vie associative.
- Système d'information, prospective, formations et ressources

Les syndicats demandent pourquoi, pour 3 pôles, il y a seulement deux directeurs adjoints : le pôle Equipement, Fonctionnement, action éducatives et sportives, en faveur de la jeunesse et vie associative, n'en a pas, alors qu'il compte 33 agents (les deux autres domaines en comptent respectivement 36 et 20), et doit justement prendre en charge la mission transférée par l'Etat sur la maintenance informatique dans les lycées.

A notre question : quels sont les critères qui définissent la création de postes d'adjoints, nous vous laissons apprécier la réponse de l'Administration : Il n'y a pas de critères objectifs, mais cela dépend de la capacité d'absorption du travail du directeur. Il serait possible d'objectiver les

critères présidant à la création de ces postes d'adjoint, dans le cadre d'une étude organisationnelle, **mais une méthode intuitive suffit !**

Service équipement, fonctionnement et développement numérique : Création nette d'un poste de catégorie B (filiale technique) pour garantir la mise en œuvre des prestations de maintenance informatique et développer la politique d'équipement numérique dans les établissements

Service Organisation, moyens techniques et exploitation : redéploiement d'un poste de catégorie C vacant au Cabinet, vers la DES.

Transfert d'un poste de catégorie B du service vie associative et citoyenne pour assurer le pilotage de l'activité administrative et financière des ETR (équipes territorialisées régionales).

Développement numérique et maintenance informatique : redéploiement d'un poste de catégorie A vacant à la DCAP, pour être transformé en catégorie B (technicien réseau maintenance informatique), ouvert à la mobilité.

Equipements établissements : transfert du poste de catégorie A de la vie associative et citoyenne (départ à la retraite de la cheffe de service). Poste pourvu par la promotion, en interne, d'un agent inscrit sur liste d'aptitude.

Service jeunesse et actions éducatives : création de la fonction de chef de service adjoint, à désigner en interne.

Actions associatives / jeunesse : transfert d'un poste B du service vie associative et citoyenneté pour le suivi des dossiers partenariat associatif et dispositifs citoyens (emplois, d'avenir, service civique, ...)! Même chose pour le suivi des dossiers Carte Jeune (pourvu par la promotion, en interne, d'un agent inscrit sur liste d'aptitude)

Environnement numérique : transfert du poste « développement numérique » du service Equipement et fonctionnement pour mettre en cohérence avec les actions éducatives menées par le service.

Service sport et vie associative :

Transfert d'un poste B du service vie associative et citoyenne, vers le service sport et vie associative.

La CGT rappelle sa position lorsqu'avait été proposée l'externalisation de la maintenance informatique. Nous avons proposé que la collectivité se rapproche des EDAT gérés par le rectorat, pour étudier des solutions de reprise de la mission en interne, mais cela n'a pas eu lieu. Les personnels des EDAT auraient pu être mobilisés pour cette mission. Nous rappelons le problème soulevé à l'époque, de la prise en charge, par une société privée, des outils numériques pédagogiques, que des enseignants avaient pour mission de mettre en place. Le directeur de la DES précise que la société privée prestataire n'interviendra pas dans la mise en place des outils numériques pédagogiques.

Les agents des EDAT conservent leurs postes en EDAT jusqu'en décembre 2015, et pour ceux qui ne pourront partir sur d'autres missions ou d'autres postes à profils identiques au sein du rectorat, notamment les contractuels, leur avenir est évidemment incertain.

Les organigrammes des ETR

7 postes n'ont pas de technicité définie : la DES précise que les qualifications seront déterminées en fonction des besoins du terrain, des remontées d'interventions satisfaites, ou pas du fait de l'absence de compétence dans les ETR.

La DES expérimente la mise en place des référents ETR pour la partie Energie.

Le marché Energie a été confié à une entreprise privée. Nous demandons un bilan financier. Ce bilan est en cours de réalisation à la DES.

DES : ORGANIGRAMME ADOPTE A L'UNANIMITE

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

DEII

En matière de fonds européens, il s'agissait de maintenir la séparation fonctionnelle entre services instructeurs et bénéficiaires, exigée par le FEDER. Au jour d'aujourd'hui, un seul dossier – ASTER - nécessitant le maintien de la séparation fonctionnelle reste en cours. Ce dossier ASTER sera placé dans le service du développement économique territorial.

Il est alors possible de différencier les deux bureaux – économie export et ingénierie financière, et les ériger en service (service des outils financiers, de l'internationalisation des entreprises et du contrôle de gestion) avec des missions transversales pour les 3 autres services de la DEII :

- Développement économique territorial, de l'artisanat, du commerce et des services,
- aménagement numérique du territoire, des usages et de l'économie numériques,
- innovation des filières industrielles et des pôles de compétitivité.

DEII : ORGANIGRAMME ADOPTE A L'UNANIMITE

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

DFPA

La modification, liée à la refonte du système des primes aux employeurs d'apprentis, porte sur l'évolution de la répartition des missions entre les deux bureaux qui composent le service apprentissage. L'un gèrera les aides individuelles aux apprentis et employeurs, l'autre gèrera les CFA.

DFPA : ORGANIGRAMME ADOPTE A L'UNANIMITE

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

DESR

La modification porte sur la création d'un Bureau Fonds européens assistance technique, comprenant 2 postes de contrôleurs de gestion FEDER/FSE et un poste de chargé de projet FEDER/FSE. Un seul de ces 3 postes est actuellement pourvu par un agent de l'Etat.

Il s'agit ensuite de créer un poste de chargé d'opérations CPER. L'administration propose l'ouverture à la voie contractuelle pour 3 ans, au vu de sa spécificité, en l'occurrence une mission non pérenne. Elle souligne la difficulté à trouver un agent intéressé pour une mission de 3 ans seulement, sans garantie de retrouver ses anciennes fonctions au bout de 3 ans, car son poste sera pourvu entretemps. De plus, il serait plus difficile de fermer le poste à la fin de la mission s'il est ouvert à la voie statutaire.

Les organisations syndicales considèrent que le contrat de plan est signé jusqu'en 2020, donc au-delà de 3 ans, d'autant que les contrats de plan ne disparaîtront pas. De plus le bilan social montre que le nombre de lauréats candidats aux postes à pourvoir augmente, il y a donc un vivier de candidats important. Enfin, ouvrir à la voie contractuelle impacte la mobilité - déjà restreinte - des agents statutaires.

DESR : ORGANIGRAMME ET CREATION DU POSTE ADOPTES A L'UNANIMITE

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

DESR : OUVERTURE A LA VOIE CONTRACTUELLE REJETEE A L'UNANIMITE.

Si l'administration ne suit pas l'avis elle doit reconvoquer le CT – selon le Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (article 30-1), si elle suit l'avis du CT, elle ouvrira le poste à la voie statutaire.

Le CT n'ayant pas été reconvoqué, le poste devrait être ouvert à la voie statutaire.

Sur ce vote, nous nous réjouissons que nos collègues de la CFDT, qui avaient dérogé à leurs principes lors du CT du 29 avril permettant ainsi l'ouverture de postes à la voie contractuelle, aient retrouvé leurs principes à ce CT, permettant ainsi le respect du statut.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT		3	
CFDT		6	
FO		1	
FAPT		2	
TOTAL		12	

DCRE

Le poste A concernerait la mise en place de l'intranet SG-ARL en cours de réalisation dans la collectivité. Le poste de A provient d'un assistant de vice-président devenu vacant.

De plus il permet d'accueillir un retour de CIF. Dans un second temps, le profil sera recalibré.

Ensuite, il s'agit de transformer un catégorie C de la filière administrative à la filière technique.

A terme, il y aura à pourvoir des besoins sur les postes administratifs à la DCRE, et des redéploiements auront lieu.

Nous faisons remarquer que par le passé, des demandes de changement de filières ont reçu des avis défavorables, et cette création autorise tous les espoirs.

DCRE : ORGANIGRAMME ADOPTE A L'UNANIMITE

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

DRH

Il est proposé la création de 2 postes de rédacteurs, liés à un transfert nouveau de mission : l'instruction des dossiers et le secrétariat du comité médical de la Haute-Garonne et des 8 commissions de réforme à compter du 1^{er} septembre prochain.

DRH : ORGANIGRAMME ADOPTE A L'UNANIMITE

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

Nous nous inquiétons cependant du volume de travail supporté par nos collègues de la DRH (et d'autres services) en cette période difficile préparatoire de la fusion, qui ajoute aux missions quotidiennes. Il nous est répondu par l'administration « que ça va aller », malgré la surcharge de travail.

DGA Enseignement, formation Culture et Sport : création d'un poste A chargé de la « préfiguration » de l'Ecole Régionale du Numérique. Ce poste est proposé à la voie statutaire.

D'une part, nous déplorons de recevoir ces documents en séance sans avoir le temps de les travailler.

Ensuite, et surtout, il nous est demandé de nous prononcer sur une ouverture de poste qui concerne un projet qui n'est pas passé en Assemblée Plénière. Les élus présents ne sont pas au courant. **Nous nous abstenons**, sur le principe.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT			3
CFDT	6		
FO			1
FAPT	2		
TOTAL	8	0	4

DAF

Création d'un poste C d'agent administratif, le poste pour la gestion comptable des fonds européens ayant été utilisé pour la dé-précarisation d'un agent reconnu travailleur handicapé.

DAF : ORGANIGRAMME ADOPTE A L'UNANIMITE

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

DSI

Création d'un poste A d'administrateur de données, dans la perspective des problématiques posées par la fusion, proposé à la voie contractuelle. Mais l'administration précise que ce projet de création de ce poste est assez ancien.

DSI : CREATION DU POSTE ADOPTES A L'UNANIMITE

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

DSI : OUVERTURE A LA VOIE CONTRACTUELLE REJETEE A L'UNANIMITE.

Comme pour la DESR, si l'administration ne suit pas l'avis elle doit reconvoquer le CT – selon le Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (article 30-1), si elle suit l'avis du CT, elle ouvrira le poste à la voie statutaire.

Le CT n'ayant pas été reconvoqué, le poste devrait être ouvert à la voie statutaire.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT		3	
CFDT		6	
FO		1	
FAPT		2	
TOTAL		12	

Point 3 : Régime indemnitaire, revalorisation de certains coefficients d'IEMP et de PSR, création du régime indemnitaire des adjoints du patrimoine, régularisations diverses

Les primes ajoutées à notre traitement sont calculées sur la base d'un montant annuel de référence défini par décret, auquel la collectivité a appliqué un coefficient multiplicateur, dans une amplitude prévu par la loi, et dont la collectivité détermine librement la hauteur. Dans notre collectivité, ces coefficients varient selon le niveau d'encadrement.

L'ensemble de ces dispositions a été travaillé avec les organisations syndicales et a fait l'objet d'une délibération en 2007. Certains montants de référence ont été modifiés par décret du 24 décembre 2012. Les changements qui en découlent, s'ils étaient appliqués tels quels, conduiraient à une baisse des montants attribués à certains grades. Afin d'éviter une perte de rémunération aux agents relevant des grades concernés, il est proposé de revoir pour eux, à la hausse, les coefficients d'attribution de la prime.

Les grades concernés sont :

- Assistant socio-éducatif principal
- Assistant socio-éducatif
- Adjoint Administratif 1e classe

- Adjoint Technique Principal 1e classe avec fonction de conducteur
- Adjoint Technique Principal 2e classe avec fonction de conducteur
- Adjoint Technique 1e classe avec fonction de conducteur
- Adjoint Technique 2e classe avec fonction de conducteur
- Ingénieur en Chef de classe exceptionnelle
- Ingénieur en Chef de classe normale

Par ailleurs, compte tenu de la transformation de 2 postes d'adjoints administratifs en postes relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine, il est nécessaire d'instaurer un régime indemnitaire correspondant, puisque la délibération de 2007 ne le prévoyait pas.

Il s'agit là d'ajustements qui permettent à la collectivité de se mettre en conformité avec la loi.

AJUSTEMENTS ADOPTE A L'UNANIMITE.

La CFDT refuse de voter le régime indemnitaire des agents du patrimoine.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

Point 4 : Méthodologie du dialogue social en vue de la préparation du regroupement des régions

Nous avons reçu comme des signes très positifs les déclarations publiques des Présidents sur les conditions d'accueil des personnels dans la future région fusionnée.

En notre qualité de représentants du personnel, il était pour nous logique d'attendre de la part de l'Administration la concrétisation des engagements présidentiels dans « la méthodologie du dialogue social en vue du regroupement des régions (point 4) », qui était soumise à notre approbation lors de la séance du Comité technique.

Malheureusement, notre demande d'ajout stipulant que « **l'homogénéisation des situations de personnels sur la situation la plus favorable soit réalisée rapidement** » n'a pas été intégrée dans le point 4 de ce comité technique. Au final, ce point modifié apparemment à la demande des services du conseil régional du Languedoc-Roussillon, n'a pas reçu l'aval de l'ensemble des organisations syndicales.

Lors du comité technique du 3 juin, avec la volonté d'être constructif et de faire avancer la fusion, l'ensemble des organisations syndicales de la région Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon avait, dans le cadre d'une intersyndicale, élaboré un document que nous voulions proposer à l'avis du CT. Ce document avait pour objectif de servir de base aux futures discussions RH. C'est également ce qui avait été envisagé lors de notre dernière rencontre avec le Directeur Général des Services : les discussions devaient débiter après l'état des lieux qui est en cours de réalisation tant par les services de Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon que par leurs organisations syndicales.

Ce document que nous avons mis au procès-verbal du Comité technique, nous souhaitons le présenter aux Présidents et en faire une base de travail constructive, avec l'aval des Présidents et de l'ensemble des organisations syndicales des deux collectivités.

Pour la CGT, il n'est pas question d'entrer dans un round de négociations si cette clause, pourtant portée par les Présidents MALVY et ALARY, n'est pas un prérequis. Par conséquent, les élus CGT ainsi que les élus FO et FAFPT ont refusé de se soumettre au diktat de l'Administration. La CFDT a été la seule à valider le document de l'Administration. Nous le regrettons.

Suite à ce Comité technique, nous avons sollicité un rendez-vous auprès du Président MALVY pour reprendre dans un climat apaisé et respectueux de la parole donnée, les nécessaires négociations concernant l'accueil des personnels au sein de la Région fusionnée.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT		3	
CFDT	6		
FO		1	
FAPT		2	
TOTAL	6	6	

Point 5 : Gestion des fonds européens : évaluation des mises à disposition

Le CTP des Services Généraux de février 2014 avait émis un avis favorable sur les modifications d'organigrammes et les créations de postes dans le cadre du transfert de la gestion des fonds européens. Depuis, seuls quelques agents de l'Etat ont été mis à disposition le 1^{er} décembre 2014.

Au vue de la situation, il est donc proposé de mettre à jour la convention FEDER prévoyant :

- La prise en compte de la demande de l'un des 8 agents (fonctionnaire de catégorie C) ayant souhaité mettre fin à sa mise à disposition
- La mise à disposition de 10,875 ETP à compter du 31 décembre 2015, et des 1,8 ETP restants en charge du contrôle, à compter du 1^{er} avril 2017.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

Point 6 : bilan social 2014

Le bilan social 2014 a été présenté lors du CT du 03 juin 2015. En effet, l'article 13 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 , stipule qu'un rapport sur l'état de la collectivité doit être produit et présenté tous les deux ans en Comité Technique, dans une forme officielle, avant transmission par voie télématique au Ministère de l'intérieur. Il est présenté toutes les années paires et recense les données compilées portant sur l'année impaire précédente.

Les membres du CT, lors de la réunion du 12 octobre 2004, ont souhaité que ce bilan social soit présenté chaque année et qu'il soit diffusé à l'ensemble du personnel sur le site Intranet de la collectivité de façon plus conviviale.

Vous retrouverez donc, lors de sa mise en ligne, ce bilan social 2014 qui se décompose en cinq parties bien distinctes :

- 1) Les emplois et les effectifs
- 2) Les conditions de travail
- 3) La rémunération et les dépenses de personnel
- 4) La formation
- 5) Les instances représentatives du personnel

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

Point 7 : proposition de prorogation sur l'année 2016 du plan de formation 2013 – 2015

Compte-tenu de l'union des deux régions, il est proposé de proroger le plan de formation actuel durant l'année 2016.

Les cinq axes d'interventions suivants sont donc reconduits ainsi que les thématiques du plan de formation 2013-2015 et il est proposé d'intégrer dans les axes 1 et 2 des actions dites "ouvertes" afin de faire face à des besoins de formation éventuels dus au regroupement de deux collectivités :

- 1) Renforcer une culture régionale commune et promouvoir ses savoir-faire
- 2) Améliorer le pilotage
- 3) Actualiser et élargir les compétences
- 4) Respecter les normes de sécurité et optimiser la mise en application des bonnes pratiques
- 5) Contribuer à l'évolution professionnelle des agents

L'année prochaine un nouveau plan de formation pluriannuel devra être préparé, en prenant en compte le doublement des effectifs de la collectivité.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

Points non soumis au vote

Point 8 : restaurant administratif : point d'étape

L'ouverture du restaurant provisoire est prévue le 5 juillet et les repas seront livrés à partir du 8 juin.

Point 9 : questions à la demande de la CFDT

La CFDT souhaite avoir des précisions sur l'attribution de la NBI pour les personnels exerçant en zone sensible. L'Administration répond que les décrets de novembre 2014 fixant les nouvelles zones en REP ne concernent que les collèges et que les redécoupages sont du fait du Rectorat. 4 nouveaux collèges entreraient dans ces zones, aucun lycée ne serait pour l'heure concerné.

Pas de questions diverses / remarque sur la présence des élus

Pour terminer, nous faisons remarquer qu'à partir de 16h30, parmi les deux élus présents (sur 5 prévus) seule la Présidente est restée, l'élu assurant le secrétariat ayant dû partir. **Nous avons condamné en son temps la fin du paritarisme dans les instances** craignant un désengagement des élus de la Collectivité de cette instance. Aujourd'hui, nous constatons que notre crainte était justifiée et que **la fin du paritarisme nuit à la qualité du dialogue social**. Au-delà de la question de forme, comment les élus pourront-ils signer en tant que secrétaire, engageant ainsi leur responsabilité ? Nous pointons là le désengagement et la désinvolture de nos élus. Ces comportements ne seraient pas admis de la part d'un agent en responsabilité.

Vos représentant-e-s CGT

Didier PRANEUF, Annabelle CHAUBET, Daniel JUAN,

Corinne PONS, Jocelyne LACONDE et Patrick AUZENDE

ANNEXE

ENGAGEMENT CONCERNANT LES PERSONNELS DE
LA REGION FUSIONNEE MIDI-PYRENEES-LANGUEDOC-ROUSSILLON
PRESENTE AU COMITE TECHNIQUE ET TRANSMIS AU PRESIDENT MALVY LE 11 JUIN 2015

ENGAGEMENT CONCERNANT LES PERSONNELS DE LA REGION FUSIONNEE MIDI-PYRENEES-LANGUEDOC-ROUSSILLON

Préambule

Le présent engagement a pour objet de définir le cadre dans lequel est organisé l'accueil des personnels des Régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon au sein de la nouvelle Région à compter du 1^{er} janvier 2016.

CONFORMEMENT à

- La loi du 16 janvier 2015 portant sur la fusion des Régions
- La loi NOTRe (article 35 IV du projet de loi NOTRe) sur le devenir des personnels

Contexte général

Le 27 avril 2015, l'ensemble des organisations syndicales de Midi-Pyrénées et de Languedoc-Roussillon a adressé aux Présidents de Régions en exercice un courrier souhaitant l'ouverture de négociations dans les meilleurs délais sur le devenir des personnels dans la nouvelle région fusionnée.

Suite à cette démarche intersyndicale interrégionale, les organisations syndicales ont été reçues mardi 5 mai par le Président MALVY en présence du DGS et de la DRH à Toulouse et invitées par l'intermédiaire des organisations syndicales de Languedoc-Roussillon le mercredi 6 mai par le Président ALARY, également en présence du DGS et de la DRH, à Montpellier.

Il s'agit à présent de concrétiser les engagements pris à l'oral lors de ces premières rencontres en fixant entre les Présidents de régions en exercice et les organisations syndicales :

- les principes directeurs de l'accueil des personnels
- une méthode commune
- un suivi et une évaluation

Principes directeurs

Lors des rencontres préalables, les Parties, Présidents de Région et organisations syndicales, ont convenu des principes directeurs suivants tout au long des démarches de la fusion :

- **préparer l'harmonisation des situations des personnels en appliquant le mieux-disant**, c'est à dire l'alignement sur la situation la plus avantageuse.
- **garantir aux agents l'absence de toute mobilité géographique non voulue**

Méthodologie

Les Parties ont convenu de réaliser

1) un état des lieux partagé

Un état des lieux est réalisé sous la responsabilité des Directions des Ressources Humaines des deux collectivités. Les organisations syndicales s'engagent à réaliser également un état des lieux. Le croisement de ces états des lieux doit aboutir à un état des lieux partagé par les Parties ;

2) un diagnostic partagé

Cet état des lieux partagé est le socle du comparatif des conditions de travail et de l'action sociale des agents des deux collectivités. Il permet l'élaboration d'un diagnostic recensant les écarts de situation entre les deux collectivités.

Les domaines concernés sont les suivants :

1 - **Temps de travail** : Accord RTT, Temps de travail des agents des sièges et des lycées, temps et organisation du travail des chauffeurs, des huissiers, des agents d'accueil des lycées, le gardiennage pendant les vacances dans les lycées, les astreintes...

2 - **Carrière** : évaluation & notation, avancement d'échelon, ratios et critères des avancements de grade, critères des promotions internes, formation, correspondant formation

3 - **Régime indemnitaire** : par catégorie A, B, C, par filière, la NBI, prime spécifique, prime d'assiduité, indemnité de mobilité...

4 - **Action sociale et culturelle** : organisation, bénéficiaires (QF), actions et prestations (chèques vacances, chèques Lire, chèques cadhoc, voyages, arbre de Noël, crèche, restaurant d'entreprise, ticket-restaurant...)

5 - **organisation** : répartition équilibré des compétences et des effectifs entre Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon

6 - **Emploi** : résorption de l'emploi précaire, mobilité, fiche métiers des lycées et des sièges, remplacement des agents absents, carte des emplois dans les lycées, convention Région/Lycée, Encadrement dans les lycées, double autorité, structures mutualisées, aménagement de postes, emplois aidés, présence sur le territoire des Directions des régions, organisation des satellites, politique égalité femme/homme...

7 - **Droit syndical** : moyens logistiques et techniques mis à disposition des organisations syndicales, autorisations d'absence...

8 - **Conditions de vie au travail** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, restaurant administratif et ticket restaurant, compte épargne temps, prix des repas dans les lycées, crèche, protection sociale complémentaire, assistants sociaux, plan déplacement entreprise et remboursement des frais de transport, prévention et médecine de prévention, travailleur handicapé, déontologie, charte informatique, bilan social, santé...

9 – **Protection sociale** : participation de l'employeur pour la santé et pour la prévoyance

Mise en place de groupes de travail

Les Parties ont convenu la mise en place de groupes de travail correspondants aux domaines concernés afin de définir la situation la mieux-disante pour les personnels de la nouvelle collectivité.

Sous l'autorité des Présidents, les groupes de travail sont constitués de représentants référents des organisations syndicales et des représentants de l'Administration.

Validation et mise en œuvre de l'engagement
--

Le présent engagement est présenté pour avis au Comité Technique.

Par la suite, il convient de fixer le plan de travail des groupes de travail, des réunions d'instances normales ou exceptionnelles nécessaires et plus généralement du dispositif nécessaire à l'élaboration de l'accord fixant les conditions d'accueil des personnels au sein de la région fusionnée Midi-Pyrénées-Languedoc-Roussillon.