



Comité technique du 14 octobre 2015

La CGT vous informe

Toulouse, le 17 novembre 2015

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous notre compte-rendu du dernier comité technique qui s'est tenu le 14 octobre dernier en présence :

- des élus : Denis PARISE (président), Jeanne JIMENEZ, François BRIANCON, Elizabeth SEGURA-ARNAUT,
- des représentant-e-s 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

MOTION DE LA CGT : NON A L'ETRANGLEMENT DU CNFPT p 2

Points soumis au vote

- Point 1 : approbation du Procès-verbal de la séance 3 juin 2015 p 2
Point 2 : Démarche métiers Services Généraux : fiches métiers p 4
Point 3 : Ajustement d'organigrammes, créations et transformations de postes et ouvertures à la voie contractuelle p 5
Point 4 : Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade : modalités de mise en œuvre p 11
Point 5 : Accueil des apprentis-e-s / Rentrée 2015 p 11
Point 6 : Autorisations exceptionnelles d'absences, année 2016 p 11

Points non soumis au vote

- Point 7 : Plan pluriannuel d'intégration – Loi du 12 mars 2012 - Bilan p 12
Point 8 : Rapport d'activité des assistantes sociales 2014-2015 p 12
Point 9 : Mises à disposition p 12
Point 10 : Points à la demande d'une organisation syndicale : p 12
- Mise à disposition d'agents ARL au CFA académique : position de la Région p 12
- Déménagement de la DAAR p 12
Point 11 : Questions diverses p 12

MOTION DE LA CGT : NON A L'ETRANGLEMENT DU CNFPT

MOTION proposée au vote lors de la séance du CT du 14 octobre 2015

Suite à la proposition de Marylise LEBRANCHU, ministre de la Fonction publique, reprise dans le projet de loi de finances pour 2016, d'une baisse de la cotisation au CNFPT de 20 %, passant le niveau de la cotisation obligatoire des collectivités au titre de la formation de 1 à 0,8 % (*ce qui représente 70 millions d'euros, soit la moitié du budget formation de l'établissement*), les élus du CT du Conseil Régional de Midi-Pyrénées, réunis le 14 OCTOBRE 2015, demandent, à l'unanimité des présents, **le maintien du 1% alloué au service public de la formation des agents de la fonction publique territoriale, étape vers la conquête du 3 % et exige du gouvernement qu'il retire cette disposition inscrite à l'article 62 du PLF 2016.**

Cet étranglement financier du CNFPT le mettrait dans l'incapacité d'assurer correctement sa mission de service public de la formation des agents de la fonction publique territoriale. Surtout en cette période particulière où la fusion des régions va faire émerger des besoins accrus de formation pour accompagner les agents dans ce changement important.

Le droit à la formation est un élément essentiel du développement du service public, du Statut de la fonction publique territoriale, garant de la séparation du grade et de l'emploi, outil au service de la carrière des agents. Il est de plus financé par du salaire socialisé. Il ne saurait faire l'objet d'aucune économie.

Les élus du CT rappellent qu'il convient d'améliorer les conditions de formation des fonctionnaires territoriaux, notamment en réévaluant les durées des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation.

Point 1 : approbation du Procès-verbal de la séance 3 juin 2015 et suivi des questions du CT du 3 juin

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité

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

Suivi des questions du 3 juin 2015:

1) Bilan de l'externalisation de la prestation Energie dans les lycées

Nous demandons, pour la deuxième fois, et suite à des remontées de dysfonctionnements, des éléments concrets de bilan de ce marché. Nous souhaitons en effet pouvoir comparer le coût et la qualité de ce marché avec la réalisation par des agents, en interne, comme c'était le cas auparavant. Le nouveau DGAS, Monsieur Molinier, demande que la DES produise un bilan quantitatif et qualitatif.

La DGS Mme Dubreuil indique que pour la première année de fonctionnement, 462000 kw/h ont été économisés.

Didier Praneuf rappelle que ce n'est pas un rendu déclaratif qui est demandé mais bien un bilan chiffré

2) Protocole d'Objectifs pour la fusion des Régions

Nous nous étonnons que l'ordre du jour ne comporte pas un point sur **le protocole d'objectifs** et demandons si nous l'aurons lors du Comité Technique du 18 novembre, dont nous avons appris la date dans l'Actu-Région... Et surtout, si nous aurons le temps d'y travailler avant ce « comité technique de la dernière chance » ! Nous demandons, à cet effet, à recevoir ce document dès le retour des vacances. La DGS Mme Dubreuil, nous confirme qu'elle attend l'accord de Languedoc Roussillon pour présenter ce protocole d'objectifs au CT du 18 novembre.

3) Retours de l'enquête de la CGT sur l'accompagnement des personnels de la nouvelle Région fusionnée

Pour la quasi-totalité des agents ayant répondu, l'information sur les conséquences de la fusion est jugée insuffisante, plus particulièrement concernant l'organisation générale des services (jugée insuffisante à 97%) et l'organisation au sein des directions (pour 94% des personnes).

Ce sont ensuite les questions relatives aux missions exercées, aux conditions de travail (89%), à la préservation du poste (87%) et au rendu du service public (86%) qui font l'objet d'une communication insuffisante.

Par ailleurs, **74% des agents ayant répondu se disent inquiets** sur certains aspects de la fusion, tout en y voyant malgré tout une opportunité pour 47% d'entre vous. C'est notamment le cas concernant la thématique changement de métier (jugés comme une opportunité pour 40% des agents).

Les plus grosses inquiétudes portent **sur les conditions de travail, le maintien de l'emploi au sein de la collectivité et la mobilité géographique** (pour 80% des répondants).

Les résultats de cette enquête montrent que les agents sont bien conscients des évolutions à venir et voient sur certains aspects de cette fusion des opportunités, notamment en termes d'évolution de missions.

Malgré cette appréciation, les agents restent inquiets et demandent plus de transparence, plus de concertation et **des mesures d'accompagnement de la part de l'administration.**

Les mesures d'accompagnement jugées prioritaires pour les agents sont :

- **Des formations pour changer de poste ou évoluer dans sa carrière** (91%), des formations liées au fonctionnement de la future Région (83%)
- **Des points d'information réguliers avec la hiérarchie** (90%)
- **Un audit sur l'impact de la fusion pour les personnels** (86%)

Rappelant les résultats de **notre enquête**, - nous insistons de nouveau **sur la nécessité d'avoir des éclairages sur le volet « accompagnement » du personnel, notamment en matière de formation.** La DGS s'engage à présenter ce point le 18 novembre également.

Point 2 : Démarche métiers Services Généraux : fiches métiers

Requalification de postes en urgence et sans transparence, recrutement abusif de contractuels, absence de déroulement de carrière pour les agents, fiches de postes incomplètes ou fantaisistes... Il était temps que la Région Midi-Pyrénées se saisisse d'une nouvelle approche pour mettre en cohérence ses compétences et ses missions actuelles et futures avec la carrière de ses agents.

Initiée en 2013, la démarche Métiers s'est (enfin) concrétisée après plus d'une année et demie d'incertitude. La démarche métiers doit être la première étape de la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

1) Des métiers enfin définis et reconnus

Dans la « démarche métiers », il s'est agi dans un premier temps de recenser les métiers, les missions, les activités principales, les connaissances et les savoir-faire des agents puis dans un second temps d'analyser les fiches de postes des agents.

Cette première étape a abouti sur une harmonisation des fiches de postes, la mise en place d'un référentiel commun et partagé.... Tous les agents de la Collectivité auront à terme une fiche de poste rattachée à une fiche métier, outils essentiels référents lors de l'évaluation

2) Vers des transformations de postes

Ce recensement a permis de d'identifier des postes devant être requalifiés et transformés. Ainsi **37 postes devront être transformés de C en B et 10 postes de B en A** - qui s'ajoutent aux requalifications de 2012 (2012 : 7 de C en B et 1 de B en A).

La CGT a demandé lors de ce CT que **tout soit mis en œuvre pour que ces transformations ne soient pas théoriques et se concrétisent rapidement**. Nous ne satisfaisons pas que ces transformations d'emplois soient présentées en Assemblée Plénière **au fur et à mesure** soit des vacances d'emplois, soit à l'inscription sur liste d'aptitude des agents qui les occupent.

De notre point de vue, il faut au contraire que la Région intervienne auprès des Centres de Gestion compétents pour que soient organisés rapidement les examens professionnels et les concours nécessaires pour que ces postes puissent être transformés dans les meilleurs délais.

GPEC et démarche métiers : les positions de la CGT

La démarche Métiers devra être portée à son terme. Elle ne concerne pour l'instant que trois fonctions types de chargé de mission, gestionnaire et secrétaire soit 60 % de l'effectif des services généraux. Elle devra également être étendue à la totalité du périmètre de la Région fusionnée. Enfin, la démarche «métiers» et la future GPEC n'aura de sens pour la Collectivité que si c'est une démarche commune et partagée aux Services Généraux et ARL.

La CGT soutient tout dispositif en faveur du renforcement du service public et en faveur du statut et de la carrière des agents territoriaux. Nous ne rejetons pas, en cela la démarche initiée par la Collectivité en ce sens.

Mais insidieusement, la DRH a associé à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la notion de gestion prévisionnelle des effectifs.

1) une GPEC ne doit pas être une RGPP régionale

Soyons clairs. ! Il est hors de question pour la CGT de valider une démarche qui aboutirait à terme à faire plus ou autant avec moins de moyens humains, ou à supporter de nouveaux transferts de compétences sans embauche supplémentaire d'agents et sans moyens correspondants.

Nous refusons que la GPEC aboutisse d'une part à des suppressions de postes notamment par le non-remplacement des agents partant à la retraite ou entraîne à des mobilités forcées.

Nous refusons également que la GPEC soit un moyen d'augmenter la « productivité » des agents ou d'alourdir leur charge de travail. La GPEC ne doit pas devenir une déclinaison de la Révision Générale des Politiques Publiques à la mode régionale.

Il en va de la responsabilité de la Collectivité d'orienter dans un sens positif et constructif la GPEC en faveur du service public et en faveur des agents.

2) Pour une GPEC en faveur du service public et des agents territoriaux

Pour la CGT, la GPEC doit permettre au contraire d'accompagner la Collectivité dans l'évolution de ses missions et de ses compétences a fortiori dans le nouveau contexte de la fusion des régions et du transfert de compétences prévu par la loi NOTRe.

La GPEC doit être le dispositif pour faire évoluer ou pour transformer si nécessaire les missions de manière maîtrisée et anticipée par le biais du volontariat et d'un parcours de formation adapté pour les agents en poste ou par le biais de recrutement. **La mobilité géographique et fonctionnelle est un droit individuel du salarié. Elle ne doit en aucune mesure être forcée.**

La GPEC ne doit pas « enfermer » les agents dans un métier ou dans un poste. Bien au contraire, la GPEC doit favoriser les passerelles entre métiers et les évolutions professionnelles tout en permettant un travail stable, de qualité et correctement rémunéré.

La GPEC doit permettre également de traiter des compétences et savoir-faire entre les salariés seniors et les plus jeunes, notamment à l'occasion des départs en retraite.

Enfin, une des conditions d'une telle démarche est de faire participer et d'associer les agents le plus largement possible. Lors de ce CT, la CGT a maintenu l'exigence d'un retour rapide auprès des agents.

Nous avons voté pour les fiches métiers présentées.

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

Point 3 : Ajustement d'organigrammes, créations et transformations de postes et ouvertures à la voie contractuelle

- **CESER**

L'Administration a proposé la transformation d'un poste d'attaché de Direction en poste de direction adjointe.

L'Agent qui occupe actuellement ce poste étant statutaire, Du fait de l'absence de justification et de transparence, nous avons voté contre cette proposition.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT		3	
CFDT		6	
FO			1
FAPT		2	
TOTAL		11	1

- **DAF**

Est proposé une modification du périmètre des missions de deux directeurs adjoints.

Vote Pour à l'unanimité

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

- **DLOG**

Il est proposé la création d'une fonction « chef de service adjoint » au service « Gestion technique et maintenance des bâtiments, sur le modèle des autres services de la Direction. Vote Pour à l'unanimité

2 postes d'huissiers sont également proposés à la création, pour éviter que chacun des deux huissiers soit seul, soit en ronde, soit à la loge. Vote Pour à l'unanimité

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

- **DESR**

FEDER : Afin de garantir la séparation fonctionnelle entre le circuit de demande de subvention et celui de l'instruction et du contrôle de service fait, **il est proposé le regroupement des agents en charge du FEDER et du FSE dans un »Bureau FEDER «** directement rattaché au Directeur de la DESR. Vote Pour à l'unanimité.

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

- **DSI**

Est proposé le redéploiement d'un poste de «technicien communication et nouveaux usages» actuellement vacant au service Infrastructure, Production et Support vers le service Etudes et Solutions, et la transformation du poste relevant du cadre d'emploi des techniciens territoriaux en poste relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, afin de pourvoir une poste d'architecte des données.

Est proposée la création d'une fonction de sécurité des systèmes d'information rattachée à la DSI. Cette mission sera assumée dans un premier temps par deux agents du service Infrastructure, Production et Support du fait de leurs compétences techniques complémentaires.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		
FO		1	
FAPT	2		
TOTAL	11	1	

- **DFPA**

Est proposé tout d'abord le redéploiement d'un poste de coordonnateur-trice de la MCEF de Colomiers vers le Bureau Territorial du Tarn et Garonne, sous doté depuis longtemps Vote Pour à l'unanimité

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

Est ensuite proposée l'ouverture à la voie contractuelle d'un poste de directeur-trice adjoint-e qui sera vacant au premier novembre. Considérant d'une part que de nombreux agents sont empêchés d'accéder au **grade de directeur** du fait des critères fonctionnels en vigueur, d'autre part que le recours à la voie contractuelle n'intervient que lorsque le recrutement d'un statutaire est infructueux, l'ensemble des syndicats vote contre cette proposition.

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

Le poste de chef-fe de projet de l'Ecole régionale du Numérique est – c'est la proposition – rattaché à la DFPA
Vote Pour à l'unanimité

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	3		
CFDT	6		

FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	12		

Dans le cadre d'un transfert de compétences, par l'Etat, de la gestion de nouveaux dispositifs de formation professionnelle, l'Administration accueillera deux postes de catégorie C et un poste de catégorie A.

Cependant, bien que ces missions relèvent du SFPC, le poste de catégorie A est rattaché au Service Territorial.

Les explications données portent sur le périmètre des missions assumées par l'agent recruté : il ne serait pas affecté uniquement aux missions transférées de l'Etat.

Nous ne comprenons donc pas cette incohérence, ni pourquoi l'Administration se plaint de transferts de l'Etat qu'elle juge insuffisants.

Nous nous abstenons sur ce point. Nous demandons également qu'il y ait, en Assemblée Plénière, un réel débat sur les transferts de l'Etat, car celui-ci impose son diktat en matière de compensation financière et humaine.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT			3
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	9		3

- **DCAP**

Est proposé le rattachement d'un agent, jusqu'à présent affecté au secrétariat de la mission « Langue et Culture Occitane », au service « Connaissance du patrimoine Culturel ». En effet, l'Office Public de la Langue Occitane, en cours de création, impliquera la mise à disposition d'agents. Or la mise à disposition ne peut être imposée à un agent.

Puis est proposé le redéploiement d'un poste de catégorie A du Cabinet vers la DCAP. « La fiche de poste a été élaborée en concertation avec l'agent concerné », nous dit-on. Nous faisons remarquer que les agents administratifs du Cabinet qui font actes nombreux de candidatures ne bénéficient pas, eux, d'un tel traitement de faveur.

Nous avons voté contre.

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

- **DCRE**

Est proposé le renforcement du pôle budgétaire et comptable : un poste de catégorie A du service Communication institutionnelle et Opérationnelle y est transféré et transformé en poste relevant du cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux.

Nous regrettons tout de même que le service Communication Institutionnelle et Opérationnelle perde un poste et demandons sur qui retombe le travail. Il nous est répondu que le travail est redéployé dans le service. Nous nous abstenons.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT			3
CFDT	6		
FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	9		3

- **DES**

Est proposée la création d'un poste d'ingénieur en charge du programme d'accessibilité pour les handicapés, pour anticiper les opérations de travaux (d'accessibilité) en très forte augmentation dans les lycées de la Région. Vote Pour à l'unanimité

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

- **ETR de Toulouse**

L'équipe territorialisée Régionale de Toulouse est composée de 26 agents qui interviennent dans 24 lycées de Toulouse et son agglomération, et dont les compétences s'exercent dans domaines du bâtiment, des espaces verts et du nettoyage. **Il est proposé la création de 3 fonctions d'adjoints au chef d'ETR** (espaces verts et entretien spécialisé, bâtiment équipement, bâtiment finitions). Vote Pour à l'unanimité.

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

Nous avons fait remarquer que ces fonctions devraient relever de la catégorie B+ voire de la catégorie A, du fait de missions de coordination et de gestion de ressources humaines.

- **Agents régionaux des lycées**

L'Administration présente un tableau de codification des postes dans les établissements, codification qui a pour objet d'assurer un meilleur suivi des effectifs des établissements. (Pour exemple : les postes de responsables du Service de Restauration seront codifiés RSR.).

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT			3
CFDT	6		

FO	1		
FAPT	2		
TOTAL	9		3

- **Carte des emploi ARL, mobilité 2016 , rentrée scolaire 2015-2016**

L'Administration nous demande de nous prononcer sur le nombre de créations de postes proposées dans le nouveau lycée de Villefranche de Lauragais qui ouvre à la rentrée 2016 : 11 postes (sur 3 ans) doteront ce nouveau lycée.

L'Administration nous indique qu'il s'agit de réelles « créations » de postes et non de dotations à moyens constants, c'est à dire sans embauches nouvelles

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

Cependant nous avons insisté sur le fait qu'il s'agit d'une dotation minimaliste (ex : seulement deux postes en restauration pour 750 élèves à terme)

Enfin, deux postes de catégorie C sont transformés en postes de techniciens (Lycée Rascol-Albi et Lycée Stéphane Hessel – Toulouse) : il s'agit de postes de responsables du service de restauration et de responsable du service technique ou d'ETR, et ces transformations sont liées soit à la vacance du poste, soit à la présence de l'agent qui l'occupe sur une liste d'aptitude de technicien territorial. Vote pour à l'unanimité

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

Point 4 : Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade : modalités de mise en œuvre

Dans le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2014 et du décret n°2015-580 du 28 mai 2015, il est possible de faire un don de jours de repos aux parents d'un parent gravement malade.

Au Comité Technique, il est proposé un dispositif reprenant les termes de la loi et du décret. La CGT ne voit pas pourquoi au vu de la documentation fournie le Comité technique devrait rendre un avis sur la loi.

L'Administration répond qu'elle souhaite mettre en place un tel dispositif dans la collectivité car elle possède déjà des jours qui ont été donnés par des directeurs partants.

La CGT demande que l'on améliore la loi et que soit élargie aux bénéficiaires cette possibilité dans le cas de l'accompagnement d'un conjoint atteint d'une maladie grave ou d'un handicap rendant indispensable une présence soutenue et des soins ainsi que soit supprimé l'âge limite de 20 ans pour un enfant.

La CGT a proposé également de dépasser la limite de 90 jours indiqués dans la loi, car nous rappelons que la loi constitue un plancher, et qu'il n'est pas illégal de faire mieux.

Nous regrettons le refus de l'Administration d'élargir le dispositif. Améliorer la loi n'est pas la « salir » comme nous l'a reproché la CFDT.

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

Point 5 : Accueil des apprenti-e-s / Rentrée 2015

Nous soulignons qu'un apprenti à Auzeville, n'est pas encadré par un maître d'apprentissage. Cette situation est anormale.

La CGT a demandé que les maitres d'apprentissage bénéficient :

- d'une formation,
- d'une majoration de leur IAT,
- d'un temps dédié à cette fonction.

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

Point 6 : Autorisations exceptionnelles d'absences, année 2016

Les autorisations exceptionnelles d'absences pour l'année 2016 sont :

- Vendredi 6 mai 2016
- Vendredi 15 juillet 2016
- Lundi 26 décembre 2016

La CGT a de nouveau exigé un traitement équitable entre ARL et SG dans l'attribution des autorisations exceptionnelles d'absence. Ces 3 jours ne doivent pas comptabilisés dans les jours de congés annuels. La DRH s'est engagée à nous fournir la formule de calcul du temps de travail qu'elle applique.

La CGT est toujours, à ce jour, en attente de cette formule de calcul aboutissant sur les 1556 heures de travail annuel.

Vote Pour à l'unanimité

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

Points non soumis au vote

Point 7 : Plan pluriannuel d'intégration – Loi du 12 mars 2012 - Bilan

Le plan pluriannuel d'intégration a été voté en Assemblée Plénière le 28 mars 2013. L'Administration a présenté un point d'étape pour les ARL et les SG. Les agents en emploi d'avenir ne sont pas concernés par ce plan pluriannuel d'intégration de devront passer les concours d'entrée dans la fonction publique.

Point 8 : Rapport d'activité des assistantes sociales 2014-2015

La CGT déplore que ce point soit reporté au comité technique de novembre par manque de temps.

Point 9 : Mises à disposition de fonctionnaires territoriaux

L'Administration nous a transmis pour information l'état des agents mis à disposition en 2015 conformément aux dispositions du décret d'application n°2008-580 du 18 juin 2008, à savoir :

- 3 agents auprès de l'association Atlas
- 1 agent auprès du Syndicat Mixte Maison Intercantonale de la Formation du Lot (1 journée /semaine)
- 1 agent auprès du Comité Régional des Lettres.

La CGT a souhaité connaître la procédure et la durée des mises à disposition. Nous avons demandé également des précisions sur le devenir des personnels de l'ATLAS dans l'éventualité de la création d'un COS dans le cadre de la fusion.

L'Administration a répondu que ces personnels pourront continuer à travailler dans le domaine de l'action ou de se repositionner dans la nouvelle Collectivité.

Point 10 : Points à la demande d'une organisation syndicale :

- Mise à disposition d'agents ARL au CFA académique : position de la Région

La position de ces agents ne change pas. En revanche, certains de ces agents sont toujours affectés, et nous l'avons déjà dénoncé, à des missions notamment de nettoyage, qui ne concernent pas les élèves, mais des adultes en formation. Ces tâches ne sont pas prévues dans leur travail, et empiètent sur les missions dévolues à la communauté éducative (élèves et enseignants)

- Déménagement de la DAAR au Belvédère

La CGT a fait valoir que par courrier du 9 septembre 2014, elle avait déjà interpellé le DGS pour demander que tout soit fait pour que les agents puissent aménager dans des bureaux conformes à la législation. Il avait été convenu une visite préalable du CHSCT.

Point 11 : Questions diverses

La CGT a demandé la mise à l'ordre du jour des 3 points suivants :

- 1) **Fusion des MCEF** : D'ici la fin de l'année, ou le début 2016, le réseau de 20 Maisons Communes Emploi Formation (MCEF) piloté par la région va faire l'objet d'un regroupement en une association régionale des MCEF unique.

Cette réorganisation a des conséquences sur les conditions de travail de nos collègues coordonnateurs (évolution des organigrammes, changement de missions, changement de position d'activité ...).

Or comme dans toute modification de l'organisation du travail, le CT doit être informé. **Nous souhaitons avoir des précisions sur les conditions de mise en place de cette nouvelle organisation, et les conséquences pour les agents concernés, et pour la DFPA.**

Le projet de fusion nous est explicité, mais il nous est répondu que l'organigramme de cette future association ne relèvera pas du comité technique. Nous opposons que les agents mis à disposition restent des agents de la collectivité et que le service territorial sera impacté par cette évolution.

- 2) **Rentrée scolaire** : Nous avons été sollicités par les agents de plusieurs lycées qui nous signalent des dysfonctionnements à la rentrée. Nous ferons un état précis de ces dysfonctionnements avant la fin du mois, afin que des actions correctives soient envisagées.

3) **Loi NOTRe : Suppression de la clause de compétence générale**

La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) supprime la clause générale de compétence pour les Départements et les Régions, et ne la maintient que pour les Communes.

Par conséquent, la Région Midi-Pyrénées n'a plus **une capacité d'intervention générale, reposant** sur les "affaires de la collectivité" ou l'intérêt public local.

Dans ce nouveau contexte législatif et réglementaire, **la CGT demande à la Collectivité :**

- **de recenser les missions et les personnels concernés** totalement et partiellement par la suppression de la clause générale de compétence
- **de communiquer sans délais auprès des personnels concernés sur leur devenir** dans la Collectivité, et le cas échéant, que les dispositions soient prises pour leur évolution professionnelle

Les réponses apportées à l'occasion du Comité technique se veulent rassurantes : les missions de la Région seront TOUTES rattachées à des compétences obligatoires. Reste que la suppression de la clause de compétence générale est un mauvais coup porté à la démocratie et la spécialisation des compétences, l'éloignement des acteurs et l'impossibilité de tout prévoir a priori, aura de lourdes conséquences sur le financement des projets et des associations.

Par ailleurs, **la CGT a demandé qu'une attention particulière soit portée sur la mise en œuvre de la loi MAPTAM (27 janvier 2014)** qui permet aux Métropoles (Toulouse, Montpellier) de se voir transférer des compétences de la Région. Le transfert est exclusivement conventionnel, pour **la compétence en matière de lycées** ou de développement économique (CGCT, art. L. 4221-1-1).

Enfin, nous avons demandé s'il existe **des postes rattachés à la Région Midi-Pyrénées, qui pourraient être juridiquement affectés par le changement d'entité de notre collectivité à compter de janvier 2016** (comme les postes de correspondants Informatique et Libertés, ou d'autres postes des directions support).

L'Administration nous répond qu'à sa connaissance, le problème ne se posera pas. Néanmoins, nous serons vigilants sur ce point.

4) CESER :

Nous avons signalé de nouveau l'humidité et le manque de lumière de certains bureaux situés au sous-sol du CESER, et occupés par deux bureaux et deux agents.

Nous rappelons que ces bureaux ont été jugés impropres à la conservation de la documentation du CESER, documentation qui a été transférée dans un espace de l'autre côté de la rue.

L'Administration n'a pas, pour le moment, de solution rapide à apporter à ces agents.

Vos représentant-e-s CGT

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