

Comité technique du 15 juin 2016

La CGT vous informe

Le 28 juin 2016

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous notre compte-rendu du comité technique qui s'est tenu le 15 juin 2016 en présence :

Pour l'Autorité territoriale

- des élu-e-s : Claire FITA (Présidente), Carole DELGA (excusée), Mme ROQUES, Mme BOURGUET, Mme EYSSERIG, Mme MARTIN, Mme LUMENEAU, Mme LUCAZEAU, M. CASES, M. ROUS, M. SERIEYS, M. BRIANÇON
- le Directeur Général des Services : Simon MUNSCH
- les DGAS : Mme VEDEL, Mme PAOLI, Mme DUBREUIL, Mme LALA ALQUIER, M. HOUI, M. CAMUZAT
- des représentants de la DRH

Pour les agents

- des représentant-e-s du Personnel – site de Toulouse: CGT (3 titulaires), CFDT (6 titulaires), FAPT (2 titulaires), FO (1 titulaire),
- des représentant-e-s du Personnel – site de Montpellier: CGT (3 titulaires), CFDT (2 titulaires), UNSA (3 titulaires), SUD (1 titulaire) FO (3 titulaires),

SOMMAIRE

Points soumis au vote

POINT 1 : Approbation du Procès-Verbal de la séance précédente

POINT 2 : Organisation des services

POINT 3 : Règlement des déplacements

POINT 4 : Evaluation : procédure transitoire commune pour l'année 2016

POINT 5 : Rapports sur l'état des collectivités 2015: région Languedoc-Roussillon et région Midi-Pyrénées

POINT 6 : Ajustements du tableau des emplois

Points non soumis au vote

POINT 7 : Schéma des mesures d'accompagnement à la mobilité

POINT 8 : Questions diverses

Préambule

Le 15 juin 2016, les deux comités techniques de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées se sont tenus en formation commune à Montpellier.

Dans un contexte social marqué par les mobilisations pour le retrait de la loi « travail », nous remercions la Présidente Carole DELGA d'avoir reporté le comité technique du 14 au 15 juin afin de permettre aux salariés de répondre à l'appel des 7 organisations syndicales à manifester massivement et nationalement contre le projet de destruction du code du travail de la Ministre El Khomri.

La CGT souhaite que cette attention se prolonge lors du débat parlementaire et que la Représentation Nationale, dont la Présidente Carole DELGA, fait partie mette un terme définitif à ces attaques injustes contre le monde du travail. Notre pays doit retrouver sa sérénité avec le retrait du projet de loi « travail ».

La CGT souhaite par ailleurs pointer aux agents, à l'occasion, deux ruptures dans l'égalité.

- 1) **Une première rupture dans l'égalité de considération** lorsque la DGA Cécile VEDEL nous a annoncé que les représentants du personnel n'auraient pas, lors de la pause déjeuner, de plateau-repas contrairement aux élus et à l'Administration. Ceci n'est pas digne. Nous ne demandons pas l'aumône et nous ne sommes pas des participants de seconde zone du Comité technique. Nous exigeons simplement l'égalité de traitement entre les participants. Et nous regrettons devoir rappeler les règles de la République.

Enfin, du fait de l'inexistence d'un système de restauration collective sur le site de Montpellier dont les agents n'ont pas à subir les conséquences, la CGT demande à ce que soit rapidement étudiée l'installation d'un restaurant d'entreprise à l'instar du site de Toulouse, à l'usage des personnels de l'hôtel de région et du site de Capdeville.

- 2) **Une seconde rupture dans l'égalité de traitement** lorsque nous avons pris connaissance d'un tract de la CFDT annonçant l'harmonisation du point d'indice des agents des lycées entre Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon jusqu'à en préciser de manière détaillée les modalités et le calendrier. Soit, ces informations sont fausses, auquel cas, la CFDT serait particulièrement irresponsable, soit elles sont justes, auquel cas, la CGT – et la plupart de autres organisations syndicales présentes – s'étonnent de ne pas avoir été informées de ces nouvelles dispositions qui concernent plusieurs milliers d'agents.

Pour un dialogue social respectueux, la CGT rappelle à l'Autorité territoriale les principes d'impartialité et de neutralité. Ce genre de situation est particulièrement désagréable. Il n'y a pas d'organisations syndicales de seconde zone.

Point 1 : approbation du Procès-verbal de la séance du 24 mars 2016

Il est demandé d'approuver le Procès-Verbal conformément au règlement.

Le procès-verbal du Comité Technique du 24 mars dernier est adopté

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	6		
CFDT	8		
FO	4		
UNSA	3		
FAPT	2		
SUD			1
TOTAL	23		1

Lors de la discussion, la CGT revient sur les réponses aux questions diverses posées lors du Comité technique du 2 mars 2016.

Tout d'abord, le délai de réponse de deux mois n'est pas satisfaisant ni pour les agents, ni pour les représentants du personnel. De plus, nous avons appris en séance que les conseillers régionaux membres du Comité technique n'avaient pas été destinataires des réponses de l'Administration. Les réponses apportées le sont pour la Collectivité et non pour les organisations syndicales.

Nous tenons à rappeler que ces questions diverses sont la traduction d'interpellations et de saisines individuelles et/ou collectives des agents. Elles n'ont pas le but de mettre en difficulté qui que ce soit mais bien de mettre à l'ordre du jour une problématique afin que soit rapidement trouvée, sans langue de bois, sans détour, et dans l'intérêt de tous, une solution acceptable pour toutes les parties. La CGT pose ses questions diverses dans cet état d'esprit.

- **Extension des tickets restaurant aux agents des lycées** : chaque année, les agents des lycées (catégories B et C) se retrouvent sans solution de restauration lors de leurs permanences quand les cuisines sont fermées (vacances des lycéens). Le principe d'étendre les tickets restaurant aux agents des lycées, à égalité avec les agents des services généraux a semblé maintes fois acquis mais jamais mis en œuvre... Cette situation perdure depuis 7 ans. La CGT exige de l'Autorité territoriale que cette mesure de justice sociale soit réalisée sans délais et demande à l'Autorité territoriale la présentation d'un calendrier de déploiement des tickets restaurant pour les agents des lycées.
- **Temps de trajet des agents du Belvédère (site de Toulouse)** : en rupture avec les acquis précédents, l'Administration refuse de considérer le temps de déplacements des agents entre le site du Belvédère et l'Hôtel de région comme du temps de travail. Dans les faits, il s'agit de créditer une dizaine de minutes à une quarantaine d'agents lorsqu'ils se rendent au siège de Région... Il ne s'agit pas demander une faveur ou un privilège. Pour rappel, le déménagement a été subi par ces agents et ce refus apparaît comme une double peine. La CGT s'étonne de ce refus injustifié et demande à l'Administration de revoir sa position.
- **Crèche** : l'état des lieux présenté par l'Administration ne reflète pas le ressenti des parents sur la manière dont fonctionne la crèche. Il ne présente pas en l'état les irrégularités et les dysfonctionnements qui ont été constatés (ex : personnels non qualifiés, multiplicité des départs, absence de personnel). Pouvoir disposer d'une

crèche est un service indéniable et très appréciée par les parents dans une situation de pénurie d'offre de places. Nous ne voudrions pas le voir fragilisé ou simplement mis en danger. Nous demandons donc des éléments complémentaires sur la conformité de la crèche et les solutions envisagées pour sortir de la situation générée par la reprise du marché par un nouveau prestataire.

Nous ferons donc le point sur ces questions lors du prochain comité annuel de suivi qui devrait se tenir dès la rentrée 2016.

Enfin, il nous semblerait opportun que le personnel du site de Montpellier bénéficie également de ce type de service.

- **Politique d'économie d'énergie dans les lycées publics de Midi-Pyrénées:** le bilan énergétique présenté par l'Administration est essentiellement déclaratif, sans chiffre, sans pointer les frais d'investissement qui ont été externalisés. Ce bilan ne permet pas à la Collectivité de justifier ses choix d'externalisation alors que les agents des ETR étaient en capacité de mettre en place cette politique d'économie d'énergie. Par conséquent, la CGT souhaite un bilan complet et global.

Point 2 : Organisation des services

Au cours de la séance du Comité Technique du 24 mars 2016, une organisation de transition permettant de clarifier et valider un nouveau périmètre d'intervention des directrices et directeurs généraux adjoints a été examinée. A cette date, l'ensemble des directions ont été rattachées à un pôle constitué par une direction générale adjointe sans modification de leurs propres organisations. La CGT avait validé cette proposition d'organisation temporaire.

A ce Comité technique, il nous était proposé de valider les directions de la région fusionnée. **Contrairement aux autres organisations syndicales, fidèle aux engagements pris devant les agents, la CGT n'a pas validé cette nouvelle étape dans la réorganisation pour les 4 raisons suivantes :**

1) Le faible niveau global de concertation des agents

La CGT s'était engagée à ne valider aucun organigramme si les agents concernés, en commun entre les sites de Toulouse et de Montpellier, n'étaient pas concertés, c'est-à-dire, au minimum, informés, consultés sur le projet d'organisation de leurs directions.

Afin d'avoir un état des lieux de la concertation, la CGT a lancé une enquête auprès de personnels. Nous tenons d'abord à remercier les agents qui ont bien voulu y participer. Les résultats font apparaître que globalement et à quelques exceptions près, les directeurs/trices ne jouent pas le jeu de la concertation avec leurs équipes contrairement à la feuille de route et malgré le vade-mecum transmis par le DGS. D'après l'enquête, l'échelon qui organise aujourd'hui la concertation pour les agents, c'est soit le DGA, soit le chef de service.

Officiellement lancée depuis avril 2016, la concertation n'ayant pas été réalisée globalement, nous avons des forts doutes que la période estivale permettra de rattraper sérieusement le retard...

La CGT demande que les engagements soient tenus et que la concertation soit la condition pour la validation des organigrammes. Il en va de l'implication des agents, de la qualité de leur travail et du respect de chacun.

2) La pertinence du choix du « bi-sites » Toulouse/Montpellier

L'Autorité territoriale a fait le choix d'une organisation répartie sur deux sites, Toulouse et Montpellier. Au-delà du respect des équilibres qui semblent difficiles à

trouver, la CGT a demandé au DGS un premier retour d'expériences notamment au niveau des DGAS, 6 mois après la mise en œuvre de ce choix d'une organisation bi-sites.

Il apparaît des difficultés supplémentaires pour que les agents rendent le service public attendu, du fait d'une complexification et un allongement de la chaîne de décision et de validation.

Il apparaît également pour les agents de fortes inquiétudes sur les collectifs de travail existants. Le système bi-site questionne sur l'action de la Région sur les territoires et sur les synergies à mettre en place avec les services de l'Etat en région.

La CGT souhaite que la réorganisation soit appréciée en fonction des nécessités du service du public régional et de l'intérêt général dans le respect des agents publics. Or, à ce Comité Technique du 15 juin 2016, le choix du bi-site s'est essentiellement traduit par la création de postes de directeurs délégués.

3) Les critères de désignation de l'encadrement supérieur

L'Administration a précisé les modalités de choix du personnel d'encadrement supérieur. La CGT s'est félicitée de la mise en place de ces critères, qui sont fonctions :

- du niveau de maîtrise du domaine d'intervention et de leur projection par rapport aux 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.**

Reste que le processus choisi pour le recrutement de l'encadrement supérieur, à savoir des jurys ouverts, avec un recrutement prioritaire des directeurs occupants des fonctions d'encadrement, ou des jurys fermés réservés actuellement aux deux directeurs en fonction ne permet pas à des chefs de service d'accéder à des fonctions supérieures.

4) Des directeurs/trices et des directeurs/trices délégués : pour quoi faire ?

Il nous paraît tout à fait cohérent d'organiser les services en fonction des grands objectifs du projet politique. Cela clarifie les missions pour les services et les agents, agents qui, en tant que fonctionnaires, sont au service de l'action publique.

A ce stade de la réflexion, il ne nous semble pas pertinent de valider une organisation de l'encadrement supérieur, en pensant qu'elle n'a aucun impact sur l'organisation des services, jusqu'au plus bas échelon.

Propositions de la CGT : Nous faisons donc la proposition de **valider les organigrammes** dans leur ensemble, **lors d'un comité technique du 27 septembre 2016** - et non pas à ce comité technique du 15 juin 2016 - quand la concertation de tous les agents aura eu lieu, après avoir eu des précisions sur les délégations, sur les liens hiérarchiques (échelle fonctionnelle hiérarchique et échelle fonctionnelle transversale) et sur l'organisation de la transversalité.

Par ailleurs, cette réorganisation n'est toujours pas articulée à un plan d'accompagnement individuel et collectif des personnels, en lien avec le CHSCT.

Enfin, il nous apparaît nécessaire également d'avancer sur la territorialisation de l'action publique. Sur cette thématique, nous apportons les éléments suivants (communiqué de la CGT sur la question de la **territorialisation** joint en annexe 1).

Le DGS a de nouveau précisé que la restructuration de l'action territoriale dépendra en partie des orientations et schémas adoptés en janvier 2017 – SRDEII, CPRDFOP notamment.

Il a réaffirmé sa décision de s'impliquer très directement dans cette réflexion de fond, qui est une des priorités politiques du mandat. Il a prévu de désigner un pilote au sein de la Direction Générale, et de revenir sur cette question au Comité Technique de septembre.

A la demande du DGS la Directrice Générale à la Jeunesse, l'Emploi, la Formation et le Sport, Mme PAOLI, rencontrera les Maisons Communes Emploi Formation, afin de proposer en septembre une organisation transitoire pour les agents de la DFPA travaillant dans les départements.

Les organisations syndicales et les représentants de l'Autorité territoriale n'ont pas voulu prendre ce temps supplémentaire nécessaire. Ils ont souhaité voter les unes après les autres, les 34 fiches présentant les directions de la nouvelle structuration de la Région.

Sur la DLOG – site de Toulouse : nous avons pris acte de la « normalisation » de la situation des agents de l'ex-DLOG. On ne peut que regretter que l'on soit arrivé à de tels niveaux de souffrance au travail des agents pour agir, et que le CHSCT, acteur majeur de la prévention des risques psycho-sociaux, n'ait été saisi que trop tardivement de la problématique.

La gestion de la situation de la DLOG mérite une analyse critique afin de se prémunir aujourd'hui et à l'avenir. C'est la demande que nous avons faite au DGS.

Vote des fiches des directions existantes : ABSTENTION des Elu-e-s CGT

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT			6
CFDT	8		
FO	4		
UNSA	3		
FAPT	2		
SUD	1		
TOTAL	18		6

Vote des fiches des 6 nouvelles directions : vote POUR des Elu-e-s CGT

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	6		
CFDT	8		
FO	4		
UNSA	3		
FAPT	2		
SUD	1		
TOTAL	24		

Vote de la fiche CESER : vote CONTRE des Elu-e-s CGT

Il nous a été présenté en séance un organigramme entièrement finalisé du CESER. Les agents du CESER sont des agents régionaux à part entière. Ils ont les mêmes droits que tous les autres agents de la Collectivité. **La réorganisation du CESER répond aux mêmes exigences que les autres services et directions du Conseil régional en termes de concertation, de critères de recrutement, de rattachement à la Direction Générale des Services.** Or, dans ces 3 domaines, la procédure n'a pas été respectée : manque de concertation, opacité dans les repositionnements professionnels, lien avec une DGA toujours en cours de stabilisation.

La CGT n'a donc pas validé le document présenté. Suivis par la CFDT, la fiche CESER n'a pas recueilli de vote positif des représentants du personnel. Dans le respect du dialogue social, nous souhaitons par ce rejet que soit rapidement trouvé un nouveau compromis y compris avec l'intervention d'un tiers extérieur si nécessaire.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT		6	
CFDT		8	
FO			4
UNSA			3
FAPT			2
SUD			1
TOTAL		14	10

Point 3 : Règlement des déplacements

La fusion accentue la pression sur les déplacements professionnels des agents. Facteur de fatigue, de dérèglements importants des vies professionnelles et sociales pour les agents, la CGT a demandé d'urgence des mesures de prévention et de protection des agents avec une pleine implication du CHSCT.

- **Les déplacements ont des impacts sur le temps de travail** pour toutes les catégories d'agents : le temps de déplacement est un temps de travail et il faut que la totalité des heures soient comptabilisées et le cas échéant récupérées. Les agents de Montpellier sont actuellement pénalisés : les horaires – notamment les trajets - effectués en dehors des amplitudes de pointage, ne sont pas pris en compte, s'ils ne le demandent pas. Nous demandons à faire rappeler aux directeurs de ces agents que cette demande est recevable. Ce problème doit être résolu d'urgence. Aucun argument technico-informatique ne peut justifier de ne pas respecter le droit du travail.

De plus, certains temps de « pause » comme les pause repas prise dans un cadre professionnels (type plateau repas, déjeuner de travail) doivent être également comptabilisés comme du temps travaillé.

- **Les déplacements ont des impacts professionnels** : la CGT a demandé et obtenu la mise en place d'un guide des bonnes pratiques réglementant principalement les déplacements des personnels entre Toulouse et Montpellier (motivation d'une réunion, horaire de début et de fin, moyens de transports). Le guide sera présenté au CHSCT.

- **Les déplacements ont des impacts financiers** : frais de restauration, hôtel, utilisation des véhicules personnels – déjà subi, et accentué avec la territorialisation, essence, péage... Les agents ne doivent pas y être de leur poche. Nous regrettons que dans le règlement des

déplacements, l'Administration se soit contentée du minimum légal et réglementaire – mis à part le remboursement de la nuitée d'hôtel à Paris qui passe de 60 et 70 € à 80 €.

Nous avons également demandé à ce que soient corrigés certains calculs kilométriques retenus par les services DRH concernés, et qui ne représentent pas la distance réelle de trajet.

Nous enregistrons positivement la mise en place d'un service de navette entre Toulouse et Montpellier. Dans le cas d'une pérennisation du service après les 6 mois d'expérimentation, la CGT privilégiera une prestation assurée en régie plutôt que d'externaliser au privé.

Le règlement des déplacements des agents régionaux reprend dans sa globalité ce minimum légal. On ne peut que regretter que la nouvelle Région n'ait pas eu la volonté de faire mieux que la loi.

Vote POUR des Elu-e-s CGT

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	6		
CFDT	8		
FO	4		
UNSA	3		
FAPT	2		
SUD	1		
TOTAL	24		

Point 4 : Evaluation : procédure transitoire commune pour l'année 2016

La CGT réaffirme devant les agents que la mise à plat des grilles d'évaluation des agents est une occasion gâchée.

Le résultat proposé - même à titre transitoire - n'est que la juxtaposition des deux grilles en vigueur. Quatre réunions du groupe de travail pour arriver à ce résultat !

La CGT avait espéré mieux que de reprendre les deux grilles existantes en Midi-Pyrénées et en Languedoc-Roussillon avec pour chacune leurs qualités, leurs défauts mais surtout leurs limites infantilisantes et déresponsabilisantes.

La fusion n'est pas l'addition des anciens systèmes. Bien, au contraire la fusion ne doit pas interdire de faire du neuf dans l'intérêt des agents, de la collectivité et du service public.

Et la CGT regrette que les autres organisations syndicales n'aient pas été plus exigeantes sur ces documents qui viseront à évaluer les 6700 agents de la nouvelle Région dès 2016 et de réunir les CAP en 2017. Ce n'est donc pas une question sans importance.

Afin d'orienter le travail vers une évaluation moins mécaniste, la CGT a proposé d'améliorer la grille-support (à télécharger sur www.cgt-region-mip.com) : elle a produit une grille alternative ainsi que des éléments pour la réalisation du guide de l'évaluation, que nous avons transmis le 24 mai dernier afin que l'évaluation se place dans une perspective :

- de responsabilité de l'évalué et de l'évaluateur : **EVALUER N'EST PAS SANCTIONNER**
- d'intégration de l'agent dans un collectif de travail et dans un travail collectif
- de progrès de l'agent et du service public avec une évaluation proposant des axes d'amélioration.

Nous avons transmis notre production parce qu'il avait été convenu d'une ultime réunion sur cette question – et dans l'objectif d'arriver à un résultat satisfaisant pour toutes les parties. Il nous a été transmis une fin de non-recevoir, ce qui nous interroge sur la sincérité du dialogue social.

Par conséquent, en l'état, la CGT n'a pas validé la proposition de grille d'évaluation proposée par l'Administration et souhaite que s'engage vraiment et sérieusement les travaux sur l'évaluation des agents dans les meilleurs délais.

Les Elu-e-s CGT N'ont Pas Participé au Vote (NPPV)

	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT				6
CFDT	8			
FO			4	
UNSA	3			
FAPT	2			
SUD		1		
TOTAL	13	1	4	6

Point 5 : Rapports sur l'état des collectivités 2015: région Languedoc-Roussillon et région Midi-Pyrénées

Un rapport sur l'état de la collectivité, prévu par l'article 13 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, doit être produit, dans une forme officielle, tous les deux ans au Comité Technique, avant transmission par voie dématérialisée au Ministère de l'Intérieur.

Notre vote a pour valeur d'accuser réception de ces deux documents. Néanmoins, ils ne sont pas sans intérêt. Ils présentent un bilan social détaillé de chacune des ex-Régions. Dans le processus de fusion, il nous paraît opportun d'agrèger ces données sur les effectifs, le temps de travail, les rémunérations, les conditions de travail, la formation, les droits sociaux afin de proposer, selon les cas, les plans d'actions adaptés en matière de lutte contre les discriminations, l'amélioration des conditions de travail ou encore la définition du mieux-disant social. Nous nous associons à la demande d'un groupe de travail pour la valorisation des données de ces rapports

Vote POUR des Elu-e-s CGT

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	6		
CFDT	8		
FO	4		
UNSA	3		
FAPT	2		
SUD	1		
TOTAL	24		

Point 6 : Ajustements du tableau des emplois

Il nous a été proposé des ajustements techniques liés à l'harmonisation des pratiques de gestion du tableau des emplois entre les deux anciennes collectivités (22 postes) et des ajustements des emplois : recalibrage de poste (3) , nomination suite à inscription sur liste d'aptitude (14) et recrutement sur un cadre d'emplois différent de celui initialement prévu (1).

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT	6		
CFDT	8		
FO	4		
UNSA	3		
FAPT	2		
SUD	1		
TOTAL	24		

Points non soumis au vote

Point 7 : Schéma des mesures d'accompagnement à la mobilité

Le schéma des mesures d'accompagnement à la mobilité indique le parcours en fonction de l'origine des demandes, et comment ces outils sont mobilisables, la priorité restant l'accompagnement individualisé des agents dont le poste aurait fait l'objet d'un redéploiement. Ce schéma ne répond cependant pas à notre demande de mettre en place un plan d'accompagnement individuel et collectif des personnels.

Les propositions faites ne sont donc pas satisfaisantes : depuis l'annonce de la fusion, la Collectivité a manqué de beaucoup d'anticipation, et l'Administration attend que les problèmes se présentent pour y répondre. La CGT propose une autre solution. **Notre préoccupation est que la fusion ne doit ni être source de mal-être au travail ni provoquer la mise au placard temporaire ou durable d'aucun agent de la Collectivité.**

Nous demandons également que l'Administration fasse une communication spécifique aux agents leur signifiant qu'ils bénéficieront de l'accompagnement dont ils ont besoin. Anticiper, informer, accompagner pour faire baisser la tension, les souffrances, les angoisses. (cf. les propositions de la CGT pour l'accompagnement des personnels en annexe 2)

Questions ajoutées à l'ordre du jour par l'ensemble des organisations syndicales

1) Règles de recrutement et mobilité interne

Cette année 2016, les agents ont connu ou vont connaître au moins deux périodes importantes de recrutements.

- Les agents des lycées ont fait remonter, en février 2016, des incompréhensions et des insatisfactions liées à de nouvelles règles de positionnement sur les postes à pourvoir. Ainsi, le critère de positionnement géographique, conjugué à l'amalgame de deux tours de mobilité en un seul mouvement, et au recrutement indifférencié de statutaires et de contractuels, a semé la confusion chez les candidats à la mobilité. Des postes ont été pourvus sans avoir fait l'objet d'une parution. Les CDD ont pu postuler et obtenir des postes que des titulaires auraient pu demander mais n'avaient pas eu connaissance de la vacance.

- L'ensemble des agents, toutes catégories et situations géographiques confondues, va être appelé à se positionner dès l'automne, sur des postes soit nouveaux, soit « recalibrés » (du point de vue des missions) en raison des ajustements d'organigrammes. De plus, une procédure inédite de jurys « fermés » va concerner les postes d'encadrement supérieur. - L'ensemble de ces recrutements doit pouvoir être réalisé dans la plus grande transparence possible.

Par conséquent, la CGT demande le respect de l'égalité des chances et de la transparence dans les procédures. En effet, dans un contexte où les pratiques entre les deux ex-régions étaient différentes, les risques de rupture d'égalité de traitement entre les agents requièrent une harmonisation des règles.

Les organisations syndicales, qui ont vocation à donner leur avis sur les processus de recrutement, demandent que les principes de recrutement, protocoles d'entretien, critères de classement, et procédures de réponse aux candidats soient présentés en comité technique.

Les organisations ont demandé en séance à l'Autorité territoriale la mise en place d'un groupe de travail sur les conditions de mobilité interne afin de poser les principes soit de règles de mobilité, soit d'une charte de la mobilité.

La proposition ayant été acceptée, le groupe de travail sur la mobilité pour les SG se réunira le 30 juin et celui concernant les agents des lycées se tiendra en septembre 2016 pour préparer la mobilité de l'année 2017

2) Règles relatives aux congés bonifiés

L'article 57 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 stipule que le fonctionnaire en activité a droit :
1° A un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat.
Le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte, de la Réunion et de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole bénéficie du régime de congé institué pour les fonctionnaires de l'Etat.

Le régime de congé auquel il est fait référence est communément appelé " congé bonifié ".
L'octroi de tels congés se fonde sur l'appréciation de **l'existence chez l'agent d'intérêts moraux et matériels dans les DOM.**

En ex-Midi-Pyrénées, on assiste cette année à un refus massif des congés bonifiés aux agents qui auparavant en bénéficiaient. L'Administration a institué, sans informer ni les agents, ni leurs représentants, une grille d'instruction qui comptabilise et hiérarchise les critères d'appréciation et restreint, de fait, l'octroi de ces congés. Du fait d'une certaine liberté d'interprétation, des procédures juridiques pourraient s'ensuivre.

Les organisations syndicales demandent à l'Administration sur quel(s) élément(s) de la loi et des décrets elle se base pour élaborer une telle grille d'instruction. Elles demandent, dans ce contexte, que la grille d'instruction soit portée à la connaissance de ce comité technique.

A ce comité technique, nous avons donc pris connaissance de cette grille d'instruction commune. Nous avons demandé que cette grille fasse l'objet d'un avis en bonne et due forme, ce qui nous a été refusé. Nous regrettons une interprétation restrictive, et abusive, de la loi par l'Administration, qui de fait lèse chaque année de potentiels bénéficiaires issus le plus souvent des catégories B et C de la fonction publique. Pour la CGT, nous pensons que cette manière d'opérer n'est pas conforme aux orientations de la nouvelle région.

Par conséquent, la CGT s'engage à interpeller officiellement la Présidente Carole DELGA pour lui faire état de cette injustice et pour que soient considérées, dans le respect de la loi et de la jurisprudence, les demandes des agents concernés.

Question diverse posée par la CGT

Postes d'accueil en lycée et période particulière d'insécurité (Etat d'urgence ; Vigipirate)

La CGT demande que des procédures communes d'organisation des entrées et sorties des élèves en période d'insécurité soient mises en place dans tous les lycées afin d'éviter une surcharge de travail des agents d'accueil, surcharge qui ne relève pas de leurs missions et engendre de la souffrance au travail. Cette situation de surcharge, due à une organisation inadaptée de la gestion des entrées et sorties des élèves au lycée Jules Guesde (Montpellier) depuis novembre 2015, et qui a généré une grande souffrance au travail des agents d'accueil, a été signalée au CHSCT du 9 juin 2016.

REMARQUE GENERALE : Nous regrettons encore une fois que le temps imparti au comité technique, **seule instance officielle – avec les CAP - où se rencontrent et débattent nos élus et vos représentants du personnel**, n'ait pas permis d'amorcer une première phase de discussion avant une réponse ultérieure plus complète. Nous ne nous satisferons jamais de ce fonctionnement.

Vos représentant-e-s CGT

Didier PRANEUF, Annabelle CHAUBET, Daniel JUAN,

Corinne PONS, Patrick AUZENDE

Alain HUGUES, Gérard BARAQUIN, Laurent BLASCO,

Laurence NADAÏ

ANNEXE 1

Communiqué de la CGT sur la question de la territorialisation

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les conseillers régionaux, Mr le Directeur Général des Services,

La CGT, en tant qu'organisation syndicale représentant les personnels, s'inquiète de ce que la question de la territorialisation soit un point faible de la fusion des régions et de la réorganisation des services.

Environ 60 agents régionaux opérationnalisent la politique de formation professionnelle et d'apprentissage sur les territoires, et, avec environ 60 salariés dans les Maisons communes emploi formation, réalisent 80 % des actions des plans d'action de ces maisons communes, largement financées par la Région. La qualité du service rendu au public par l'alliance des Maisons communes comme premier niveau d'information, et des bureaux territoriaux comme experts des métiers, filières et appareil de formation, est unanimement reconnue par l'ensemble des partenaires. La Région externalise donc avec succès cette compétence formation, et il faut tirer les fruits de cette « réussite ».

Aujourd'hui, les agents régionaux subissent les effets du devenir incertain de ces Maisons communes. Les lieux d'implantation des bureaux territoriaux dépendent en grande partie des lieux des maisons communes. Mais cette articulation peut être retravaillée, sans reculer sur la présence physique dans les territoires.

Au moins 5 maisons communes n'ont plus de coordinateur-trice, et la charge de travail se reporte à la fois sur les salariés et sur les agents des Bureaux territoriaux.

Un travail d'évolution juridique des maisons communes a été entamé en 2015, il doit pouvoir se concrétiser désormais, notamment en lien avec le projet de cité des métiers.

Les Maisons communes, dans lesquelles se trouvent les Bureaux territoriaux, ont développé un partenariat protéiforme, et leurs réalisations sont riches et diversifiées. L'essentiel de ce travail a été et est porté par les salariés des Maisons communes et les agents des Bureaux territoriaux, mais c'est un travail souterrain, méconnu, non valorisé par l'institution. Les quelques récentes réunions de présentation avec la partie « ex-Languedoc Roussillon » montrent que cette expérience de 10 ans suscite une vive curiosité.

Monsieur le DGS, vous avez dit lors du pré-CT que la territorialisation n'est pas tout à fait à l'ordre du jour.

Mais il faut préparer sa construction, et les agents des Bureaux territoriaux doivent être associés à cette construction. D'abord parce qu'ils ont un domaine d'expertise qui est un des grands axes de la nouvelle mandature, surtout en ce moment avec le Plan *500 000 formations* en cours de déploiement ; ensuite parce qu'en prévision d'évolutions fonctionnelles, ils ont à exprimer, comme tous les agents, leurs besoins d'accompagnement, de formation, de reconversion.

Enfin parce qu'ils sont désireux et en capacité de participer à une nouvelle organisation qui devra naître sur une double culture : le fonctionnement centralisé et dématérialisé de l'ex-Languedoc Roussillon et une présence territoriale forte, horizontale, de réseau, en ex-Midi-Pyrénées.

Les salariés des Maisons communes, qui expriment leurs inquiétudes au quotidien auprès de leurs premiers partenaires que sont les bureaux territoriaux, ont besoin de faire remonter à la présidente et ses vice-présidents la plus-value de leur travail et de leurs structures.

Les agents des bureaux territoriaux, eux, ont besoin que la Présidente et les vice-présidents se servent de ce maillage territorial pour imaginer comment renforcer la proximité de la région avec les habitants, ce qui est une orientation politique forte, pour rapprocher le service public, et pas seulement sur le champ de la formation. Dans ce domaine pourtant, le projet de cité des métiers ne doit pas être déconnecté de la réflexion sur la présence dans les territoires.

Enfin, les agents des bureaux territoriaux demandent depuis longtemps d'être intégrés pleinement aux directions dont ils « mettent en musique » les missions, plutôt que d'en rester les « petites mains ».

Puisque vous parlez de concertation, ces agents pourraient participer au décloisonnement entre les directions. Le maillage à construire, adossé aux communautés d'agglomération par exemple, avec des relais appuyés sur les communautés de communes, pourrait être mobile, évolutif selon les projets. Les zones partagées avec les grandes métropoles doivent faire l'objet d'une stratégie d'implantation particulière.

La CGT soutient le fait que ce partage d'expérience peut commencer dès maintenant, afin d'alimenter la réflexion sur une future coordination harmonisée des politiques territoriales.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

De notre point de vue, prendre en compte les conséquences sur les personnels d'un projet de réforme de l'organisation des services constitue un des critères de réussite au changement. Pour cette raison, nous avons posé cette exigence et cette nécessité dès les premiers groupes de travail sur l'état des lieux.

Force de proposition, la CGT s'est appuyée sur les dispositifs d'accompagnement individuel et collectif mis en place dans le cadre de la fusion des services régionaux de l'Etat.

La CGT ne conçoit pas que les fonctionnaires territoriaux ne puissent pas bénéficier d'une attention au moins équivalente qu'à celle apportée auprès des fonctionnaires de l'Etat.

Dans cet objectif, la CGT demande à ce que la Collectivité propose rapidement un calendrier prévisionnel dans les meilleurs délais et mette les moyens nécessaires y compris financiers pour la réalisation, pour chaque service, pour chaque direction régionale, **d'une étude d'impact RH** dont le but est de mesurer les effets de la nouvelle organisation en matière de ressources.

*Sur la base **des études d'impact RH** réalisées par les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et présentées par la DGS au comité technique, il convient de mettre en place, en concertation avec les organisations syndicales représentatives, **un plan d'accompagnement RH**.*

1) Réalisation d'une étude d'impact RH

Cette étude vise à positionner de façon la plus précise possible l'ensemble des postes de travail des services concernés par la fusion afin d'obtenir un état des lieux exhaustif de la nouvelle cartographie des services de la Région.

2) Plan d'accompagnement RH

a) Un dialogue approfondi tout au long de la réforme

- Associer les agents
 - Sur le partage de l'état des lieux des dispositifs existants, tant dans les directions support que dans les directions opérationnelles
 - Sur la définition de la future organisation du travail

- Renforcer le dialogue social

b) Un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux

- Mettre en place un suivi particulier pour les agents susceptibles d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique
- Renforcer le dispositif de formation professionnelle
- Offrir à tout agent qui le souhaite le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation
- Appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires

c) Un traitement identique des agents

- Garantir un traitement identique des agents
- Améliorer l'accompagnement financier des mobilités

- Assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître
- d) *Un accompagnement particulier des cadres dans la conduite au changement*
 - Offrir à tout agent chargé d'encadrement un accompagnement à la conduite au changement