

Le 15 décembre 2016

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous notre compte-rendu du comité technique qui s'est tenu les 7 et 8 décembre 2016 en présence :

Pour l'Autorité territoriale

- du DGS : M. MUNSCH

- des élu-e-s : Mme LUMEAU (Présidente), M. BRIANCON, Mme GAZEL, Mme GIRARD, M. CAZES, M. SERIES, Mme GILABERT, Mme AZEMAR.

- des DGD : Mme VEDEL, Mme LALA ALQUIER, Mme PAOLI

- des représentants des directions : Mme PEYRONEL (DRHT), Mme CHOMET (DRHM), M. BALAGEAS, M CELIE

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (3),

- CFDT (4)

- FAPT (3),

- FO (2),

- UNSA (2),

- SUD (1).

Pour rappel, vos représentants CGT sont :

Titulaires : Alain HUGUES, Annabelle CHAUBET et Gérard BARAQUIN

Suppléant-e-s : Didier PRANEUF, Laurence NADAÏ, Patrick AUZENDE

Sommaire

Points soumis au vote

POINT 1 : Approbation des Procès-Verbaux des CT du 14 juin et du 27 septembre, et du CTP du 17 novembre.

POINT 2 : Organisation des services

POINT 3 : Suppressions de postes au tableau des emplois (ajustements)

POINT 4 : Indemnités de plongée

Points non soumis au vote

POINT 5 : transferts de la compétence transports scolaires et interurbains

POINT 6 : Questions diverses

Préambule

La CGT est un syndicat responsable. Contrairement à la caricature qui est faite de nous par nos adversaires, nous savons faire des propositions, faire avancer les débats et faire les compromis nécessaires tant qu'ils ne sont pas contraires aux intérêts des salariés et, plus largement, à ceux du monde du travail.

Dans cet esprit, la CGT défend et participe aux instances représentatives du personnel, promeut un dialogue social de haut niveau dans l'intérêt du service public et des agents publics. Le dialogue social ne se contente pas de déclarations d'intentions mais s'enracine dans des actes concrets, à commencer par le respect des votes de représentants du personnel.

Un règlement intérieur qui ne respecte pas la position majoritaire des représentants du personnel

Or, **malgré un vote quasiment unanime des représentants du personnels (11 Pour et 4 Contre (CFDT)) la version finale du règlement intérieur du CTP qui nous a été présentée** ne prend pas en compte notre demande, qui abaissait le seuil de déclenchement d'un nouveau CTP à 2 organisations syndicales (et non à la moitié des membres, comme dans la version initiale proposée par l'Administration). C'est pour nous un premier mauvais signal quant à la qualité du dialogue social.

Du monologue social ?

Evidemment, **le CTP émet des avis consultatif et la décision finale appartient à la Présidente**. La CGT le regrette car ces instances pourraient être un vrai lieu d'élaboration et d'innovation collective. Mais là n'est pas le sujet.

Mais à l'inverse, nous ne souhaitons pas que le dialogue social devienne une nouvelle fiction managériale. **Les instances ne sont pas des chambres d'enregistrement de projets déjà figés**. Et nous participons à ces instances dans le but d'abord de défendre et de protéger les personnels mais aussi d'infléchir le cours des choses et d'améliorer les projets de l'Administration.

Or, suite au CTP, la Présidente Carole DELGA nous informe par un courrier en date du 12 décembre 2016, adressé à l'ensemble des membres du Comité Technique Paritaire de son choix de valider la totalité des organigrammes présentés – y compris **les organigrammes qui ont fait l'objet d'un vote négatif quasi-unanime de la part des représentants du personnel (comme par exemple, celui de la direction de projet Politiques Contractuelles, de la direction des solidarités, de la direction de la commande publique et de l'achat, etc.)** - pour une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2017.

La clause de revoyure annoncée dans 6 mois est certes nécessaire mais n'est pas suffisante pour la mise en place d'une nouvelle organisation. Nous regrettons que nos alertes et que nos remarques sur la concertation, sur les projets de direction et de services, sur les contrats de délégation ou encore sur l'organisation du travail n'aient pas été pris en compte.

Pour la CGT, pendant ces Comités Techniques, il ne s'agissait pas de bloquer le processus de fusion des directions, de rigidifier les organisations ou de ne rien stabiliser indéfiniment. Il s'agissait au contraire de préserver la richesse de notre collectivité, à savoir les agents, producteurs du service public et de maîtriser collectivement ce projet technocratique imposé par le gouvernement Hollande/Valls.

La décision de la Présidente, outre qu'elle fragilise le dialogue social, au mieux, ne fait que reporter les questions de sens, de reconnaissance et de qualité de la production du service public que posent les agents, au pire, que maintenir des situations de souffrance des agents et de dysfonctionnement du service public. **La CGT exige le retour d'un dialogue social respectueux au risque de mettre en cause la participation de ses représentants dans les instances paritaires.**

Point 1 : Approbation des Procès-Verbaux des CT du 14 juin et du 27 septembre, et du CTP du 17 novembre.

Lors du dernier comité technique, le 17 novembre, nous avons fait état des difficultés de l'Administration à prendre en compte les modifications et les compléments demandés par les organisations syndicales. Cela avait amené à repousser l'adoption des PV des CT de juin et septembre. Nous les avons adoptés cette fois-ci à la majorité des voix. En revanche, nous avons demandé le report de l'adoption du PV du CTP de novembre car nous l'avons reçu la veille du comité technique.

Cette situation doit être améliorée. Dans l'intervalle, nous invitons tous les agents, pour se faire leur libre opinion, à lire ces procès-verbaux, dès leur publication, car ce sont des documents officiels, publics et ils sont le reflet des débats.

Nous avons demandé que soit donnée suite aux questions suivantes :

- La publication de ces procès-verbaux sur l'intranet.
- Le rappel à l'ordre de l'usage du restaurant administratif.
- La rupture d'égalité que constitue l'amputation d'une partie du régime indemnitaire versé aux nouveaux embauchés.

Droit de suite

La CGT a interrogé l'Autorité territoriale sur les suites qui ont été données sur :

- **Restaurant administratif du site de Toulouse.** Lors du Comité Technique du 17 novembre 2016, les représentants de la CGT ont fait état en séance d'un incident commis le 9 novembre dernier par un représentant du Front National / Rassemblement Bleu Marine dans le restaurant administratif des personnels du site de Toulouse (cf. communiqué de la CGT, *Notre restaurant administratif n'est pas une salle de meeting politique du 22 novembre 2016*¹). Nous avons demandé un rappel des règles d'usage à l'attention des 158 élus et de leurs collaborateurs notamment en prévision de la période électorale de 2017. L'Autorité Territoriale par la voix du DGS a remercié l'intervention de la CGT et s'est engagée à rappeler par courrier les règles minimales de savoir-vivre.
- **Régime indemnitaire des nouveaux recrutés après le 1^{er} janvier 2016.** Lors du Comité Technique Paritaire du 17 novembre 2016, la réponse de l'Administration concernant les situations d'inégalités entre les personnels, situations générées par la fusion des régions, ne nous a pas convaincus et la CGT ne peut pas se satisfaire de ce statut quo. Nous demandons que soit rétabli sans délai, **le principe d'égalité entre les agents**, entre les nouveaux recrutés et les autres, et que les nouveaux recrutés, comme le prévoit la loi, puissent bénéficier à Toulouse et à Montpellier du régime indemnitaire et de conditions d'emploi qui étaient applicables à l'emploi auquel ils sont affectés².

¹ <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/521/>

² <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/regime-indemnitare-pour-legalite-entre-les-personnels/>

Point 2 : Organisation des services

Pour ce deuxième comité technique paritaire qui doit se prononcer sur 19 directions et 3 directions de projet, nous avons constaté qu'un certain nombre de nos demandes avaient été prises en compte :

- Nombre de dossiers donnent plus d'information sur les processus de concertation. Une direction s'est appuyée sur un guide d'entretien, que nous avons demandé, afin de mutualiser les bonnes pratiques.
- Les contrats de délégation sont plus détaillés.
- Il y a plus de lisibilité sur les transferts de postes entre directions ainsi que les créations et les suppressions de postes.
- Des projets de direction apparaissent, même si c'est parfois de manière transitoire.

Ainsi lors de ce CTP, nous avons pu nous positionner, en tenant compte également du retour que nous ont fait les agents de Montpellier et de Toulouse.

Nous avons pris acte que le Directeur Général des Services confirme ce que nous avons toujours dit :

- Le **risque d'empilement de strates décisionnelles** existe, du fait de la taille de l'administration. C'est pourquoi nous avons toujours défendu le travail transversal, qui favorise les marges de manœuvre des agents dans les projets mis en œuvre.
- La **concertation** ne fait que démarrer dans un certain nombre de directions et de services. Certes, mais c'est bien tardif pour certaines directions. Il faudrait plutôt dire : la concertation ne doit pas s'arrêter à la validation d'un organigramme.

La concertation n'est pas un exercice évident pour nombre de managers, formés (« déformés ») à d'autres modes d'encadrement. Tous ne s'en sont pas emparés de la même manière. Nous avons souligné que si des modalités de formation sont prévues pour eux, aucun plan d'accompagnement des agents n'est pour le moment présenté aux représentants du personnel.

Nous l'avons répété : **oui, la concertation a pu se mettre en œuvre avant toute validation d'organigrammes**, preuve, s'il en fallait une, que **les organigrammes ne sont que le résultat** de la construction de la mission du service ou de la direction. Les organisations actuelles sont donc transitoires, et amenées à évoluer.

Nous avons tout de même fait état également de **la faiblesse de cette concertation dans certaines directions** qui a conduit à de la souffrance au travail et nécessite par conséquent de la vigilance de l'administration et des organisations syndicales. Nous avons souligné que la concertation doit faire sens, et que le leitmotiv du DGS et de l'Administration : « la concertation n'est pas de la co construction » élimine de fait tout processus de participation.

Dans de nombreux organigrammes, nous déplorons encore le manque de lisibilité dans l'attribution des postes « à désigner ».

Il reste par ailleurs beaucoup de travail à faire pour transformer en projets de directions les annonces faites par la Présidente en matière de territorialisation de l'action publique. Face à la nécessaire coordination des interventions des différentes directions sur les territoires, **nous avons demandé et obtenu une présentation, au prochain comité technique paritaire, des différents réseaux déployés en région : Maisons de la Région, Maisons Communes Emploi Formation, ... avec leurs périmètres et leurs missions.** Nous aurons également un bilan des incidences des transferts de compétences sur les effectifs régionaux.

Nous avons eu de nombreux retours de votre part – et nous en avons fait état – d'une tendance, dans certaines directions, à la séparation des tâches, au morcellement du travail. On fait mieux en matière d'innovation

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

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

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

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

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

organisationnelle : le retour à une forme de « taylorisme » provoque des divisions entre les concepteurs, les producteurs, et les exécutants, qui brisent le sens du travail et vont à l'encontre du « mode projet » que l'on nous a promis.

Cela entrave la qualité du service public produit. Dans cette époque d'attaques faites aux fonctionnaires, les élus doivent pouvoir compter sur un service public de qualité, et la division du travail a un impact néfaste sur la qualité de ce service public. Nous demandons donc à revenir à des pratiques plus vertueuses, plus innovantes et responsabilisantes.

Nous avons également fait remonter **les problèmes qui se posent dans les directions réorganisées depuis le 1er octobre dernier :**

- absence de fiches de postes,
- arrêtés d'affectation différents sur Toulouse et Montpellier,
- mise en œuvre descendante, arrêt brutal de la concertation, ...

Nous n'avons pas tort d'être prudents et de demander à juger sur pièces.

Enfin, forts d'un avis de l'inspection du travail du Gard qui stipule que **toute réorganisation doit recevoir l'avis du CHSCT**, nous avons demandé que ce dernier soit consulté sur ce processus nouveau pour notre collectivité, et conformément au décret n°85-603 du 10 juin 1985³.

³ **Rappel du décret n°85-603 du 10 juin 1985**

Art. 36.-Le comité technique est consulté pour avis sur les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

« **Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question.** Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

« Le comité technique reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus à l'article 49 accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. 45.-**Le CHSCT est consulté :**

« 1° **Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail** découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou **de l'organisation du travail** ;

« 2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

LE RESULTAT DES VOTES

Organigrammes	Vote CGT	Avis du collège Personnels	Avis du collège Employeurs
Direction de la Maîtrise d’Ouvrage Educative	ABSTENTION	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction de l’Emploi et de la Formation	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction des Sports	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction de la Mer	ABSTENTION	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction de la Transition Ecologique et Energétique	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction de Projet Foncier	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction de l’Action Territoriale, de la Ruralité et de la Montagne	CONTRE	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction du Tourisme et du Thermalisme	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction de Projet Politiques Contractuelles et Appui à l’Attractivité Touristique	CONTRE	DEFAVORABLE	FAVORABLE
Direction des Solidarités et de l’Egalité	CONTRE	DEFAVORABLE	FAVORABLE
Direction du Conseil et du Pilotage de Gestion	CONTRE	DEFAVORABLE	FAVORABLE
Direction des Systèmes d’Information	POUR	DEFAVORABLE	FAVORABLE
Direction de la Commande Publique et de l’Achat	CONTRE	DEFAVORABLE	EGALITE DES VOTES POUR/CONTRE
Pôle Stratégie et Performance – Optimisation des moyens Direction de projet pour la valorisation de la construction et de l’exploitation durable des bâtiments	CONTRE	DEFAVORABLE	FAVORABLE
Direction des Relations Publiques et du Protocole	CONTRE	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction de la Documentation et des Archives	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction des Assemblées	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction de l’Agriculture, de l’Agro-alimentaire, et de la Forêt	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction de l’Economie et de l’Innovation	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction des Contrôles, des Audits et de l’Expertise	POUR	FAVORABLE	FAVORABLE
Direction des Affaires Financières et du Budget	CONTRE	FAVORABLE	FAVORABLE

Organigrammes : les points de vigilance de la CGT

Les organigrammes validés lors du Comité technique de septembre sont effectifs depuis le 1^{er} octobre. Nos réserves qui nous avaient obligés à ne pas pouvoir prendre part au vote ont été hélas souvent confirmées.

Il s’avère en effet que l’absence de définition, préalablement à la réorganisation, de projet de direction, de contrat de délégation, de projet de services et de détermination de missions pour chacun des agents engendre des dysfonctionnements importants, qui ne sont pas gages de qualité de rendu du service public.

Ce bilan nous incite à la plus grande des vigilances sur ces nouveaux organigrammes qui seront effectifs au 1^{er} janvier 2017. Et la CGT a demandé autant que de besoin que soient enclenchée la clause de revoyure afin que les ajustements et que les modifications soient apportées dans l’intérêt du service public régional, de la Collectivité et des agents.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

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

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

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

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

Dans un contexte où le comité technique paritaire doit pouvoir être force de proposition et orienter les décisions de la collectivité pour une action publique de qualité, menée par des agents publics efficaces dans leur travail, la CGT reste en alerte sur un certain nombre de points structurels.

Ces points de vigilance, qui ne sont pas exhaustifs, émanent des remontées des agents et de l'analyse de la CGT.

Direction de la Maitrise d'Ouvrage Educative :

Nous n'avons pas pu valider la proposition d'organigramme de cette direction nouvelle car elle comprenait encore trop d'incertitudes provoquant l'inquiétude des agents, notamment ceux des ERIT et des ETR dont les politiques, le fonctionnement et les statuts doivent l'objet d'une harmonisation (ex. attribution de la NBI). Le directeur s'est engagé à faire participer les ARL (OS) aux groupes de travail constitués pour mettre en place la politique de maintenance des lycées.

Par ailleurs, de fait cette direction implique une forte territorialisation dont les contours ne nous sont pas connus. De plus, avec un effectif constant, l'ensemble des services – Maintenance, Exploitation, Programmes Immobilier et Energie – vont voir leur charge de travail augmenter avec l'intégration des Creps, l'investissement sur les Ifsi, les futures maisons de la Région.

Les fiches et intitulés de postes doivent être harmonisés entre les deux ex-régions, avec l'appui de la DRH, et les agents issus de la filière administrative ne doivent pas être déqualifiés ou mis en concurrence avec les agents issus de la filière technique.

Enfin, nous avons rappelé notre exigence d'avoir des éléments concrets sur l'externalisation du marché « énergie » de l'ex-Midi-Pyrénées et avons rappelé la problématique de l'entretien des bâtiments utilisés par les GRETA.

Direction de l'Emploi et de la Formation

La première version de cet organigramme présentée au Comité Technique de septembre avait été l'objet d'un rejet massif des représentants du personnel notamment sur le volet concertation et association des personnels au projet de cette direction.

Nos exigences ont été entendues. La concertation a débuté que ce soient en proximité ou lors de séminaire. Des ateliers de travail sont prévus pour le début de l'année 2017. Le projet de direction est à élaborer, en favorisant la collaboration entre missions, agents, et responsables des deux sites. Actuellement, des tensions témoignent d'une situation concurrentielle entre les agents des deux sites. Le projet de direction doit tenir compte d'un rééquilibrage des effectifs dépendant du site LR et d'articulations transversales avec les autres directions menant des politiques territoriales. Nous serons particulièrement vigilants sur la poursuite du processus de concertation. Sur la politique emploi formation, nous sommes en attente d'orientations plus précises sur son déploiement sur le territoire régional. Dans ce contexte, le devenir des personnels des maisons communes emploi formation (MCEF) reste très incertain.

Enfin, il y a une vigilance particulière à avoir sur la charge de travail de l'encadrement supérieur : la directrice déléguée n'est pas remplacée, un directeur adjoint est en cours de recrutement, et la délégation sur la conduite du changement est à répartir.

Direction des Sports

Nous avons été intéressés par la production d'un guide d'entretiens pour la concertation des agents. Nous souhaitons que cette concertation soit poursuivie et amplifiée dans cette nouvelle direction.

Par ailleurs, nous serons particulièrement vigilants sur le temps de travail des agents souvent mobilisés les week-ends et les soirées, sur un périmètre régional plus étendu. Nous demandons là-aussi que le CHSCT soit saisi de ces questions. Nous avons également évoqué le devenir des emplois d'avenir

Enfin, nous veillerons à ce que les transferts des CREPS par l'Etat à la Région soient équitables et correctement dimensionnés pour les besoins du service public.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

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

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

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

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

Direction de la Mer

Cette nouvelle direction a été créée le 5 juillet dernier et élargit les compétences de la sous-direction des ports à des problématiques économiques, touristiques, environnementales d'aménagement du territoire et de gouvernance territoriale. A forts enjeux, cette direction de la mer (144 agents) doit, de notre point de vue, s'organiser en cohérence avec ses nouvelles compétences. Par conséquent la mise en place d'une direction de projet Plan Littoral 21 ou encore d'un poste de directeur délégué ne nous semble pas opérationnelle, ni logique. Nous serons vigilants sur la capacité de cette direction à réaliser en régie l'ensemble des missions (ex. services portuaires) qui lui ont été confiées.

Direction de la Transition écologique et énergétique

Cette nouvelle direction a vu ses compétences renforcées par les lois MAPTAM et NOTRe en matière de transition écologique et énergétique (biodiversité, énergie, air, climat) ainsi que la gestion des déchets.

Nous serons vigilants à ce que cette réorganisation se fasse dans le respect des personnels et de leurs missions. De plus, pour cette direction dont les contours ont été largement redessinés, nous réaffirmons le principe partagé avec la Présidente sur les mobilités professionnelles non contraintes.

De fait, cette nouvelle direction doit encore préciser son rôle et sa place vis-à-vis des autres directions et des opérateurs régionaux nombreux sur la thématique du développement durable (SPL agence régionale pour le développement durable, la SAS Midi-Pyrénées Energie Investissements, la SEM Bas-Rhône-Languedoc (BRL), le CESER, l'ARPE ou encore l'ADEME.

Enfin l'organisation de la compétence « gestion des déchets » reste encore à préciser et le projet de SIG a été attribué sans concertation et sans avoir été défini *a minima*, avec des impacts conséquents sur le poste.

Direction de projet foncier

Cette nouvelle direction de projet a pour objet de définir et de mettre en œuvre une stratégie régionale sur le foncier. Nous serons là aussi vigilants sur une articulation cohérente et complémentaire de cette direction de projet avec les autres directions régionales.

Direction de l'Action territoriale, de la Ruralité et de la Montagne

Nous n'avons pas été convaincus par la proposition d'organigramme et le projet de cette direction qui consistaient pour l'essentiel en la juxtaposition de missions et de services monosites sur la thématique de la montagne et de la ruralité. Cette architecture est de plus rendue fragile par l'existence d'une direction de projet « montagne » et par une direction de projet « politiques contractuelles et appui à l'attractivité touristique ». Nous serons vigilants à ce que tous ces intervenants ne dépossèdent pas les services – et par conséquent des chargés de mission - de leur compétence et de leur expertise.

Direction du Thermalisme et du Tourisme

Concernant cette nouvelle direction, nous serons particulièrement attentifs là aussi à ce que soient précisées les missions transverses, les liens avec les autres directions (ex. culture, patrimoine, aménagement du territoire, économie, mer, tec.) mais aussi avec les opérateurs régionaux comme les Comités Régionaux du Tourisme. L'existence d'une direction de projet « politiques contractuelles et appui à l'attractivité touristique » n'apporte pas en l'état une réelle plus-value.

Direction des solidarités et de l'égalité

Lors du Comité Technique de septembre dernier, nous avons alerté sur le point de blocage que constituait le transfert du service en charge des formations sanitaires et sociales vers cette nouvelle direction. Ce transfert risquait une déqualification de ce service. Nous avons mis l'accent sur la nécessité de construire un projet de

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

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

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

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

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

direction capable de remporter l'adhésion des agents concernés. Or, cela n'a pas été le cas, ni à Toulouse, ni à Montpellier. Ce service n'a pas été associé à la concertation.

Il y a, de plus, un risque fort de perte de visibilité de la compétence sanitaire et social et de surcharge de travail lié au déploiement de la politique ex-MP avec seulement 4 agents supplémentaires à Montpellier, et sans articulation avec la DEF. Nous avons donc voté pour que cette compétence continue à être rattachée à la compétence « emploi et formation professionnelle ». Nous regrettons que malgré notre vote quasi-unanime la Collectivité ait choisi de passer outre le collectif de travail de ces agents.

Direction du conseil et du pilotage de gestion

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

Direction des Systèmes d'Information

Cette direction fortement mobilisée par la fusion a fait preuve d'innovation dans sa réorganisation en pratiquant un management « collaboratif » entre les cadres des deux DSI.

Cependant, nous resterons vigilants sur le périmètre d'intervention de la sous-traitance et sur ses limites.

Direction de la Commande publique et de l'Achat

Nous avons émis de fortes réserves sur la qualité de la concertation des agents de la commande publique (Montpellier), de la Direction des Affaires Juridiques (Toulouse) et de la Direction de la logistique (Toulouse). Nous avons mis également en garde sur le fractionnement et la spécialisation des tâches qui aboutissent dans cette proposition à une déresponsabilisation des agents à chaque étape de passation et de suivi d'un marché. Nous regrettons que malgré notre vote contre quasi-unanime la Collectivité ait choisi de valider cet organigramme.

Pôle stratégie et performance - optimisation de moyens/Direction de projet pour la valorisation de la construction et l'exploitation durable des bâtiments

Ce service essentiellement monosite ne nous a pas apporté la preuve de sa pertinence ; ses missions étant déjà traitées par la DiTEE et par la DMOE.

Direction des Relations Publiques et du Protocole

Nous avons rejeté ce projet d'organigramme lors du Comité technique de septembre dernier au motif de la non considération de l'organisation et du temps de travail de ces agents, très impactés par le nouveau périmètre régional, en particulier les chauffeurs. Des problématiques similaires existent également pour les personnels en charge de la restauration (maitres d'hôtel) ou des manifestations événementielles.

Nous avons alerté la Collectivité sur le fait que ces questions devaient être traitées au CHSCT et la CGT ne pouvait pas s'engager sur un organigramme qui ne prendrait pas en compte ces questions. La Présidente avait validé la nécessité d'une saisine du CHSCT. Lors de ce CTP, la même organisation nous a été présentée sans que le CHSCT n'ait été consulté. Nous n'avons pas pu valider cet organigramme.

Direction de la Documentation et des Archives

Nous avons validé cet organigramme mais nous serons vigilants sur les recrutements qui doivent être prioritairement issus de la fonction publique et plus précisément de la filière culturelle.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

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

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

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

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

Direction de l'Agriculture, de l'Agro-Alimentaire et de la Forêt

Nous avons validé cet organigramme mais nous serons attentifs à l'accompagnement des agents isolés et au remplacement des CDD par des créations de postes lors de la prochaine Assemblée Plénière.

Direction de l'Economie et de l'Innovation

Nous avons validé cet organigramme mais nous souhaitons avoir des précisions sur l'impact de la loi NOTRe et notamment le transfert de la compétence « économie » des départements. De plus, sur cette politique, nous sommes en attente d'orientations plus précises sur son déploiement sur le territoire régional.

Direction des Contrôles, des Audits et de l'Expertise

Nous avons validé cet organigramme bien que nous ayons mis en garde sur l'éclatement des missions entre la prospective, la planification et l'évaluation des politiques publiques, compétences réparties entre la Direction des Contrôles, des Audits et de l'Expertise, l'Inspection Générale des Services, le « Lab » et la Direction du conseil et du pilotage de gestion. Nous serons vigilants sur l'efficacité du système et sur l'évolution des effectifs si nécessaire.

Direction des Affaires financières et de l'Expertise

Nous avons mis en garde sur le fractionnement et la spécialisation des tâches qui aboutissent dans cette proposition à une déresponsabilisation des agents à chaque étape.

POINT 3 : Suppressions de postes au tableau des emplois (ajustements)

Il est proposé au comité technique paritaire de recalibrer des postes afin de répondre aux besoins :

- Un emploi relevant du cadre d'emploi des techniciens à la DEJ (lycée) est proposé à la transformation en emploi relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques ATT (lycée)
- Un emploi relevant du cadre d'emploi des adjoints administratifs (AAT) au Cabinet est proposé à la transformation en emploi relevant du cadre d'emploi des attachés.

Nous obtenons très peu d'informations sur ces recalibrages de postes.

Il est ensuite proposé, suite à des inscriptions d'agents sur listes d'aptitudes (concours ou promotion interne), de requalifier leurs postes : 3 postes du cadre d'emploi des ATT deviennent ainsi des postes du cadre d'emploi des agents de maîtrise.

Nous nous étonnons face à cette pratique qui consiste à faire évoluer le cadre d'emploi en fonction du profil de la personne et non en fonction des missions à effectuer.

Enfin, **sans explication**, la collectivité propose de requalifier ;

- Un emploi du cadre d'emploi des Adjoints techniques en un emploi du cadre d'emploi des Adjoints administratifs.
- Un emploi du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux en un emploi du cadre d'emploi des ingénieurs en chef.

Pour la CGT, ces ajustements sont réalisés hors de toute règle objective. Indépendamment des situations individuelles concernées par ces ajustements, **nous votons CONTRE. Les autres Organisations Syndicales votent POUR.**

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

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

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

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

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

POINT 4 : Indemnités de plongée

L'équipe de scaphandriers qui travaille dans les ports de la région est constituée de 4 ouvriers des parcs et ateliers (OPA) mis à disposition par l'Etat, et de deux adjoints techniques territoriaux de deuxième classe. Les OPA perçoivent une indemnité pour travaux sous-marins prévue au décret 98-341 du 6 mai 1998 ; Par souci d'équité, la Région propose l'attribution de cette prime également aux adjoints techniques territoriaux.

La CGT se réjouit que l'administration ait répondu favorablement à sa demande de **traitement équitable entre les agents de l'Etat et les agents territoriaux. Elle réclame la même équité de traitement entre les agents nouvellement embauchés et les anciens.**

Vote POUR unanime.

Points non soumis au vote

POINT 5 : Transferts de la compétence transports scolaires et interurbains

La loi NOTRe instaure le transfert des départements vers les régions, des compétences suivantes :

Au 1^{er} janvier 2017 :

- transports interurbains,
- gares publiques routières de voyageurs,
- organisation des transports maritimes pour la desserte des îles françaises,
- propriété, aménagement des ports relevant du département,

Puis :

- lignes ferroviaires d'intérêt local (7 février 2017),
- plan régional de prévention et de gestion des déchets (7 février 2017).
- transports scolaires (1^{er} sept 2017)

Le transfert des agents s'établirait d'après les informations du DGS à environ 200 Equivalents Temps Plein pour le transport interurbain et scolaire. Nous avons demandé à l'Administration un état des lieux sur la répartition de ces agents sur les 13 départements ainsi que un état des lieux notamment sur :

- les régimes indemnitaires,
- le temps de travail,
- l'action sociale.

L'enjeu est là aussi d'accompagner ces personnels afin qu'ils ne soient pas la variable d'ajustement de ces transferts et que soit maintenu le service public à son meilleur niveau.

Des rencontres bilatérales auront lieu avec la Région jusqu'à la fin mai 2017. Ces agents pourront conserver le maintien de leur niveau de rémunération si cela leur est plus favorable, preuve que cela est possible, même à grande échelle. De plus ils activeront leur droit au DIF.

La Présidente s'est engagée, avec ces personnes, à ne pas leur imposer de mobilité géographique forcée.

Au 1^{er} janvier 2017, 3 agents administratifs du département du Tarn (dont le directeur) doivent rejoindre des locaux régionaux.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

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

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

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

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

POINT 6 : Questions diverses

La CGT a demandé que soient abordées les questions complémentaires ci-dessous :

1) Les navettes intersites

Après cette première phase d'expérimentation, nous avons demandé un bilan de l'utilisation de la navette Toulouse-Montpellier, largement plébiscitée par les agents (en moyenne 110 agents /mois ont utilisé cette navette).

En réponse, le DGS Simon MUNSCH a confirmé :

- La pérennisation du service. La CGT demande que conformément aux engagements pris par la Présidente, **ce service soit internalisé et que soient intégrés dans l'effectif de la Région les chauffeurs qui assurent actuellement les rotations.**
- L'extension du service : les navettes rouleront les lundis sauf congés scolaires, et les vendredis de jours de session ou de commissions sectorielles.
- L'acquisition de véhicules plus confortables, permettant de travailler durant le trajet.
- Concernant le parc automobile, l'acquisition de véhicules complémentaires à Toulouse et le remplacement de véhicules de la flotte de Montpellier.
- L'évolution du système de gestion et de réservations multi site.

La CGT salue le professionnalisme des chauffeurs et se félicite de la pérennisation du service de navette qui est dans le contexte contraint des déplacements – à commencer par l'encadrement supérieur et intermédiaire – un gage de sécurité.

2) L'Accompagnement à la mobilité des agents

La CGT avait souhaité la mise en place d'un accompagnement individuel et collectif RH des agents dès 2015 semblable à celui mis en place pour les services régionaux et l'Etat. Nous avons demandé également un suivi et une implication du CHSCT plus grande afin d'anticiper les situations de stress, de souffrance au travail générés par la fusion. Nous n'avions pas eu gain de cause.

Pour faire face à la demande, les DRH ont dû mettre en place au 1^{er} septembre 2016 un accompagnement individuel des agents. Nous avons demandé un bilan d'étape du dispositif :

Sources DRH (8 décembre 2016)	DRH de Toulouse	DRH de Montpellier
Nombre de demandes d'accompagnement à la mobilité reçues	69	56
Nombre d'agents reçus	50	49
Nombre d'agents dont l'emploi est fortement impacté par des changements de contenu ou de mission	4	4

Nous saluons le travail fourni par les DRH mais nous regrettons encore le manque d'anticipation de la Collectivité. En 3 mois, environ 8 % de l'effectif de Toulouse et 7 % de l'effectif de Montpellier ont fait appel au dispositif.

La CGT alerte la Collectivité sur la nécessité de renforcer le dispositif et de le compléter par des parcours de formation. Dans ce but, il faut plus de moyens humains et budgétaires sur ce poste. Nous enregistrons positivement le recrutement prochain de 2 postes de conseillers en évolution professionnelle (CEP) sur Toulouse et Montpellier.

Au passage, nous nous sommes associés à la déclaration de l'UNSA qui demande le retour du 1 % de cotisation par les collectivités territoriales pour le financement du CNFPT.

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

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

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

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

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

3) Mise en œuvre du télétravail

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 précise les conditions et les modalités d'application du télétravail dans la fonction publique.

La Collectivité n'a pas entamé le chantier de la mise en place du télétravail.

Nos propositions sur le télétravail

La CGT est disponible pour identifier avec la Collectivité les risques liés au télétravail afin de construire une réponse respectueuse de la sphère personnelle et professionnelle et de l'égalité femme-homme. Il s'avère que le télétravail est plutôt choisi ou proposé PRIORITAIREMENT aux femmes et se révèle comme un élément supplémentaire de discriminations (avancement, responsabilités, etc.)

A ce stade de la réflexion, **la CGT privilégie le télétravail dans des locaux professionnels**, comme par exemple, les MCEF, les bureaux territoriaux, les Maisons de la Région, les lycées, les ports plutôt que le télétravail à domicile. Le projet de déploiement des Maisons de la Région, notamment, doit pouvoir prendre en compte cette disposition.

4) Entretien des locaux utilisés par les GRETA et/ou CFA.

Concernant la problématique récurrente de l'entretien des locaux utilisés par les personnels et stagiaires des GRETA et CFA, suite à la demande d'une organisation syndicale, la CGT propose de rédiger et d'adresser un courrier intersyndical à la Présidente afin que ces structures prennent en charge les frais d'entretien et de nettoyage des locaux qui sont mis à leur disposition.

Vos représentant-e-s CGT
Alain HUGUES, Annabelle CHAUBET Gérard BARAQUIN,
Didier PRANEUF, Laurence NADAÏ, Patrick AUZENDE