Comité Technique Paritaire
18 et 19 octobre 2018
La CGT vous informe

Le 16 novembre 2018

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire qui s'est tenu les 18 et 19 octobre 2018 à Toulouse :

Pour les représentant-e-s de l'Autorité territoriale

- des élu-e-s :
Mmes, FITA (Présidente), LUMEAU-PRECEPTIS, MARTIN, BOURGUET, BAKIRI, VINET, MEUNIER-POLGE, GIRAL.
Mrs, BRIANCON, CASES,
- Le DGS M. MUNSCH (le 18 octobre matin) et les DGD : Mme VEDEL, Mme LALA-ALQUIER, Mme PAOLI,

- des représentants des directions :
Mme PEYRONEL (DRHT), Mme CHOMET (DRHM), M. CELIE (DMOE) (ainsi que les membres de l'Administration).

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (3),
- CFDT (4)
- FAPT (3),
- FO (2),
- UNSA (2),
- SUD (1).

NB : **Les élections professionnelles se tiendront le jeudi 6 décembre 2018** et les 7303 agents désigneront leurs représentant-e-s pour un mandat de 4 ans. Ce sera un moment important qui nous engagera tous. La CGT comme les autres représentants du personnel seront jugés entre autre sur son bilan. Et nous n'attendons pas les élections professionnelles pour défendre et protéger les agents régionaux. Nos comptes rendus et nos propositions sont consultables sur : http://crmip.reference-syndicale.fr/category/les-instances-paritaires/

Pour cette raison, **nous invitons les agents à se faire eux-mêmes leurs opinions pour juger eux-mêmes** de qui a porté la parole des agents, de qui les a défendus et protégés, de qui a proposé des solutions et des améliorations concrètes en faveur du service public et de l'intérêt général en consultant les Procès-Verbaux et les comptes rendus de leurs élu-e-s dans les instances sur : http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/instances-paritaires/le-comite-technique-paritaire-1/proces-verbaux-des-comites-techn.html

Vos représentant-e-s CGT
Annabelle CHAUBET, Alain HUGUES, Didier PRANEUF
Bernard CARBONNEL et Patrick AUZENDE

Les coordonnées du syndicat CGT au Conseil Régional Occitanie
Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9
Bâtiment Sud – Bureau A123. - 05 61 33 57 68 - syndicat-cgt@laregion.fr
Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-cgt@laregion.fr - 06 08 10 24 83
Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-occitanie.com

1- Déclaration de la CGT en faveur des sinistrés de l'AUDE 3

2- Déclaration de la CGT sur l'accès à la catégorie B pour les encadrants, notamment ceux des lycées 3

3- POINT 1 : ORGANISATION DES SERVICES et AJUSTEMENTS D'ORGANIGRAMMES- Soumis au vote 4

Rapport introductif du DGS 4
Les enjeux forts de la mandature 4
Les réactions de la CGT sur les réorganisations en cours 5
Les réactions de la CGT sur les ajustements d'organigrammes 5
ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES INFRASTRUCTURES, DES TRANSPORTS ET DES MOBILITES 6
ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE L'ECONOMIE ET DE L'INNOVATION 9

4- POINT 2 : RAPPORT SUR L'ETAT DE LA COLLECTIVITE- Soumis au vote 11

Les effectifs 11
Le temps de travail 12
Les conditions de travail 12
La masse salariale 12

POINT 3 : SUPPRESSIONS D'EMPLOIS – soumis au vote 13

POINT 4 : ELECTIONS PROFESSIONNELLES, DETERMINATION DU BUREAU CENTRAL DE VOTE POUR CHAQUE SCRUTIN – pour information 13

POINT 5 : ALIGNEMENT PROGRESSIF DES TARIFS DE RESTAURATION DES COMMENSAUX SUR CEUX DES ELEVES - pour information 13

POINT 6 : EVOLUTION DE LA FONCTION FINANCIERE AU SEIN DES SERVICES REGIONAUX – POINT D'ETAPE (Report séance du 4 juillet 2018) 14

Eléments de contexte 14
Les questions des agents 15
Les impacts identifiés du projet Grand angle 15
L'accompagnement des agents 16

POINT 7 : BILAN DU RECRUTEMENT D'APPRENTI.E.S DANS LES SERVICES ET LES LYCEES DE LA REGION OCCITANIE EN 2017 ET 2018 17

Bilan recrutement 2017 17
Point d'étape recrutements 2018 17
Les interventions de la CGT 17

POINT 8 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES SEANCES DU 12 JUIN ET DU 4 JUILLET 2018 – soumis au vote 18

Questions diverses posées par la CGT 18

Question 1 : comparatif entre le coût d'un contractuel et d'un statutaire 18
Question 2 : légalité d'un ordre de mission 19
Question 3 : le nombre de postes vacants dans la Collectivité 19
Question 4 : Comment donner la priorité aux alternatives à la voiture pour nos déplacements professionnels 19

1- Déclaration de la CGT en faveur des sinistrés de l'AUDE

La Présidente Carole DELGA devait, pour la première fois depuis le début de sa mandature, présider ce CTP. Mais la catastrophe audoise l'a mobilisée sur le terrain. Nous comprenons bien évidemment la priorité donnée au territoire en grande souffrance.

Néanmoins, nous espérons que La Présidente pourra honorer son rendez-vous avec les représentants du personnel lors du prochain CTP des 27 et 28 novembre prochain.

En propos liminaires du CTP, la Présidente Claire FITA est revenue sur les inondations meurtrières qui ont touché le Département de l'Aude le 15 octobre dernier. **Les représentants de la CGT ont pris prendre la parole sur ce même sujet et appelé à la solidarité concrète des agents et de la Collectivité en faveur des sinistrés**.

Notre syndicat a demandé à la Collectivité de mettre à disposition des agents un espace de collecte sur les deux sites de Toulouse et de Montpellier, pour faciliter le dépôt de dons et compléter les collectes mises en place dans les Maisons de Région de Narbonne et Carcassonne. La CGT a proposé de relayer toutes les initiatives de la Collectivité qui seraient prises en ce sens. **La CGT a par ailleurs pris l'attache du Secours Populaire de Carcassonne afin d'appuyer toutes les initiatives qui seraient prise en faveur des sinistrés**. Dans ce but, un don financier a été fait par notre syndicat le 26 octobre dernier.

Le DGS Simon MUNSCH a totalement souscrit à nos suggestions et a annoncé la mise en place d'un dispositif exceptionnel. **Ce dont nous nous sommes félicités**. Le DGS a, par ailleurs, précisé que 25 agents régionaux ont été touchés par les inondations (le recensement se poursuit via les chefs d'établissement), en particulier une agent.e de lycée qui a tout perdu (maison, véhicules, biens). Il annonce la mobilisation d'aides exceptionnelles de la Collectivité et a confirmé que les jours de congés exceptionnels seront bien évidemment accordés.

Vous pouvez lire sur notre site la déclaration sur les sinistrés de l'AUDE.

2- Déclaration de la CGT sur l'accès à la catégorie B pour les encadrants, notamment ceux des lycées

La Collectivité ne reconnait toujours pas à leur juste valeur professionnelle les catégorie B encadrants, en particulier les 400 encadrants des lycées, alors que cette autorité leur délègue une charge de plus en plus lourde (suivi de chantier, relation avec les entreprises, mission RH, gestion des emplois du temps, suivi des contrats dans le cadre de la sécurité, gestion du SSI, suivi du parc auto, PPMS, HACCP, ...) avec des moyens de plus en plus restreints.
Dans le même temps, leur déroulement de carrière est bloqué, et pour la plus grande partie d'entre eux, ils sont au bout de la grille indiciaire de la catégorie C et n'ont plus de possibilité de poursuite d'un déroulement de carrière statutaire. C'est pourquoi la CGT réclame que la collectivité ouvre réellement l'accès à la catégorie B pour ces agents, et qu'elle crée les postes de catégorie B en concordance avec les missions accomplies par ces personnels.

L'ensemble des presque 400 agents ayant cette charge doit, à brève échéance, pouvoir prétendre à évoluer positivement par la reconnaissance statutaire de leur mission. Il n'y a pas de demi-mesure. Le passage par le grade d'agent de maitrise est une impasse statutaire et ne représente aucun gain financier substantiel pour ces personnels. **La sortie du cadre d'emploi que souhaitent certaines organisations syndicales alors même que ce cadre est protecteur pour l'ensemble des Agents Régionaux des Lycées est un faux débat**.

Ce sont les raisons pour lesquelles la CGT ne s'est pas associée à la déclaration de la CFDT, de de FO et de la FAFPT, qui lient la question du cadre d'emploi des encadrants – en privilégiant le grade d'agent de maîtrise - à la sortie du cadre d'emploi spécifique des agents des lycées.

Suite aux différentes déclarations syndicales, qui toutes insistent néanmoins sur l'accès à la catégorie B pour les encadrants, le DGS a confirmé qu'il rencontrera ces encadrants en début d'année 2019.
Mais il ne déconnecte pas ce chantier de la carte des emplois. Pour notre part, nous disons que les fonctions ne dépendent pas des besoins en effectifs, mais de l'organisation du travail et du niveau de missions à accomplir pour la bonne réalisation du travail.

Pour l'année 2019, la feuille de route de l'Administration abordera les chantiers suivants :

- Evolution de carrière
- Accès au grade d'agent de maîtrise
- Accès à la catégorie B
- Sortie du cadre d'emploi spécifique : la réflexion de la Collectivité s'appuie sur le fait que le gouvernement recule sur cette question et imagine un autre dispositif, tel que l'adossement à un autre corps de référence pour les encadrants.

3- POINT 1 : ORGANISATION DES SERVICES et AJUSTEMENTS D'ORGANIGRAMMES- *Soumis au vote*

Rapport introductif du DGS

Le DGS a présenté cette seconde phase d'ajustements, qui ouvre la deuxième partie du mandat, et qui, après les changements dus aux deux premières années suivant la fusion, devraient être moins impactants pour les services.

Les enjeux forts de la mandature

- **Les transports,** dont l'enjeu porte sur la solidarité territoriale envers les zones sous-dotées et enclavées. Une nouvelle offre de transport ferroviaire et routière est en cours de construction, pour consolider un service public de transport régional, dans une logique de service public, avec des perspectives d'offres tarifaires avantageuses, un transport scolaire gratuit, et des innovations dans les alternatives au transport polluant.
- **La valorisation des politiques de formation et d'éducation** : le Plan Investissement Compétences aura la particularité en Occitanie d'être pleinement piloté par la Région. Par ailleurs, l'orientation devient une compétence accrue des régions, y compris en direction des lycéens et collégiens.
  Concernant l'enseignement supérieur, la Région souhaite développer une politique de sites implantés dans des villes moyennes. C'est l'origine du transfert de la DRTES dans le pole JEFS.
- **Les politiques environnementales** : Les politiques de maîtrise du foncier et d'aménagement du territoire doivent intégrer les priorités environnementales et les priorités énergétiques, avec une anticipation des pénuries d'eau. C'est l'origine de la création de la DAFU.
- C'est aussi l'origine de la création, à la Direction de la Mer (DMER), d'une **Direction de Projet Citoyens de la Mer** (suite du plan littoral 21) qui traitera des questions environnementales, de la gestion des déchets, du patrimoine, …
- **La priorité à l'économie et à l'international** : le DGS indique que la Région assume l'engagement de la Région dans la mondialisation, mais avec des systèmes de solidarité (avec les migrants, avec les structures, …) La Région Occitanie est la seule région de France exportatrice, grâce à l'aéronautique et à l'agroalimentaire.

Les réactions de la CGT sur les réorganisations en cours

Lors du CTP de juillet, nous avions échangé sur les réorganisations en cours, que nous replaçons dans le contexte national de réorganisation de l'Etat avec des attaques très dures vis-à-vis des collectivités territoriales et des contraintes budgétaires nationales. En effet, le transfert des compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales se fait encore une fois sans les moyens correspondants. Cette situation contraint les services régionaux à assumer de nouvelles compétences, sans avoir forcément les ressources humaines nécessaires.

On constate que les charges de travail augmentent, et que le temps d'appropriation et d'apprentissage de nouvelles compétences n'est pas pris en compte. Les agents sont souvent placés dans des zones d'inconfort longues, voire des situations à risque.

Pour notre part, nous disons que nous sommes dans **un cycle de réorganisation permanent**, avec des incertitudes pour les agents et des accélérations de ces évolutions.
Nous constatons, au travers des collègues qui nous sollicitent et des présentations en CTP, qu'on y perd le sens de la méthode, que l'on ne travaille plus suffisamment **sur la conduite du changement et sur l'accompagnement du changement**, et que les **réorganisations sont, de fait, de plus en plus brutales ou ressenties comme telles**.

Nous demandons un retour aux procédures normales, à savoir de publications des postes à pourvoir, de jurys en bonne et due forme. C'est aussi un indicateur du respect du statut, respect que nous ne trouvons pas dans cette évolution de la Collectivité. **Nous comprenons les ajustements post-fusion, mais la concertation sur ces ajustements n'est toujours pas satisfaisante**.

Les réactions de la CGT sur les ajustements d'organigrammes

Lors de la discussion générale, le DGS précise que la Direction du Conseil, de la Gestion de l'Audit (DCGA) reconcentre une partie des forces d'audit. Un recrutement est en cours sur le poste de directeur-trice.
Les DCGA sont dans les collectivités en général rattachées aux pôles ressources, commande publique.
La question de l'indépendance des auditeurs internes se pose quand les audits concernent les politiques publiques.

Sur les audits internes, quand il s'agit d'un audit commandité pour soupçons d'irrégularité, il est proposé de rattacher un lien fonctionnel au DGS directement. De plus l'Inspection Générale des Services n'est pas dans le pôle Audit, est indépendante et rattachée au DGS. Cette organisation sera proposée lors d'un prochain CTP.
Concernant les fonds européens, la Direction Europe n'est pas dans le même pôle que la DCGA, donc il n'y de pas de conflit d'intérêt.

Concernant les publications de postes et les recrutements, **le DGS assume les recrutements très « fermés »** concernant certains directeurs et directeurs délégués et les membres du comité de direction. Néanmoins, le DGS assure ouvrir les postes. Par exemple, le poste de direction de la DCGA est bien ouvert à l'interne et à l'externe.

A la Direction Europe, le poste ouvert a été pourvu avec le seul candidat qui s'est présenté. Le poste de directeur de la DREI a reçu plusieurs candidats (3 cadres de la DREI et une candidature extérieure). Pour rappel concernant cette direction, **le rapport du CHSCT avait pointé entre autre le dysfonctionnement du binôme de direction** (la directrice déléguée est en arrêt pour burn out), et a débouché sur une médiation et des mesures d'accompagnement collectives. Pour ces raisons le DGS a justifié la procédure de recrutement spécifique de la direction de la DREI : appel à candidature, sélection sur dossier, entretiens éventuels.

La Direction de Projet « arts contemporains » : les missions ne sont pas entièrement réintégrées dans la Direction de la Culture et du Patrimoine. Le programme d'action avec les partenaires arts contemporains était déjà intégré dans les missions de la Direction, donc nous nous interrogeons sur l'utilité de l'état des lieux réalisé par la Direction de Projet. On voit bien que ces directions de projet ne sont pas toujours en phase avec leurs directions, ni complémentaires.

L'organisation d'une biennale « canal du Midi », autre mission de la Direction de Projet, n'a pas fait l'objet d'une complémentarité par l'Etat. Elle est donc abandonnée et pèse de fait sur le devenir de cette Direction de Projet.

Pour notre part, sur ces orientations générales, **nous nous sommes abstenus** pour les raisons suivantes :

- **La concertation et le travail collaboratif ne sont toujours pas « dans l'ADN » de l'encadrement supérieur**, éléments de langage chers à nos directions générales,
- Nous rappelons que **les directeurs de projet ont le même régime indemnitaire que les Directeurs adjoints**, et leur seul devenir est de trouver des postes de directeurs adjoint une fois leur travail de projet terminé, ou bien une nouvelle direction de projet. **Ce système paralyse la mobilité des agents occupant ces fonctions, qu'ils ne peuvent quitter sans perte de revenu** – sauf à être directeur ou directeur délégué. Par ricochet, les places étant prises, l'évolution d'autres agents est également impactée.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT			**3**	
CFDT			4	
FO	2			
UNSA	2			
FAPT	2	1		
SUD		1		
TOTAL	**6**	**2**	**7**	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	**14**			**1**

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES INFRASTRUCTURES, DES TRANSPORTS ET DES MOBILITES

La création d'une nouvelle Direction Générale Déléguée

Insistant sur les enjeux financiers et démographiques de cette politique régionale, le Directeur Mr BAZZO présente au CTP la place de la Région dans le domaine des transports depuis 2002, date de la régionalisation du transport ferroviaire, jusqu'en 2018 et les transferts de compétence de la loi NOTRe qui consacre la Région comme cheffe de file de la Mobilité (hors agglomérations).

La DITM compte actuellement environ 200 agents avec le transfert des agents départementaux depuis le 1er janvier 2018, effectif auquel devraient s'ajouter d'ici 2012 une quarantaine d'agents issues des transferts des départements de la Lozère (2019) mais surtout de la Haute-Garonne (2021).

Afin de s'adapter à ces dernières évolutions, il est proposé la création d'une nouvelle direction générale déléguée et une nouvelle réorganisation de la DITM. Pour rappel, cette direction est sujette à sa 3ième réorganisation depuis la fusion, sans évoquer les changements de lieux de travail pour les agents du siège de Toulouse et des agents des services départementaux.

Les objectifs de cette nouvelle réorganisation sont les suivants :

- Intégration des agents des départements avec montée en puissance et acquisition de nouvelles compétences

- Grands projets d'infrastructures (LGV , etc.)
- La prise en compte de la Loi d'Orientation des Mobilités (adoption prévue en 2019) qui confortera la Région dans le domaine des Infrastructures et des Mobilités.

Il est donc proposé de créer une nouvelle **direction générale déléguée « infrastructures et mobilités** » composée de deux directions et de deux directions de projet :

- la **direction mobilités et proximité** en charge de la mise en œuvre des services de transports routiers interurbains et scolaires
- la **direction Mobilités, Infrastructures et développement** en charge de planifier et mettre en œuvre les services de transport ferroviaire et de définir les infrastructures. Les aéroports seront également traités au sein de cette direction
- ***Direction de Projet « mise en œuvre de la marque LIO »***
- ***Direction de Projet « observatoire et modélisation »***

Les interventions de la CGT dans la discussion générale

Lors de la discussion générale, les représentants de la CGT ont souhaité attiré l'attention du CTP sur les points suivants :

- **Un préfigurateur, pour quoi faire ?** : lors du CTP du 4 juillet, le DGS nous avait annoncé la nomination d'un préfigurateur pour la réorganisation de la DITM en charge du service public régional des transports.

Nous avions accueilli ce nouveau dispositif positivement au vu des problèmes de management, des difficultés dans la mise en œuvre de la concertation, des tensions dans la délégation que rencontre cette direction depuis 2016. Un préfigurateur « extérieur » mais impliqué dans la réorganisation était pour nous de nature à débloquer la situation et à construire une vision partagée de la nouvelle direction. De l'aveu même du directeur, **les précédentes réorganisations de la DITM n'avaient pas été satisfaisantes et avaient généré plus de problèmes qu'elles n'en avaient résolus.**

La nomination du préfigurateur en la personne du directeur actuel n'a pas eu l'effet attendu. Nous n'avons pas compris pourquoi un préfigurateur alors qu'une lettre de mission au directeur (comme c'est le cas dans toutes les réorganisations de la Région Occitanie) aurait suffi.

- **l'annonce de la nomination de 2 nouveaux préfigurateurs nous laisse circonspects** et nous voyons mal la plus-value de préfigurateurs plutôt que la désignation des deux directeurs pour réorganiser leur direction.

Des agents de la DITM en attente de réponses

Lors des échanges, nous avons fait part de l'attente de réponse de la part des agents de cette direction. De plus La rentrée scolaire et la mise en œuvre difficile de la nouvelle gamme tarifaire (cf. articles de presse nombreux depuis la rentrée) a mis sous pression les personnels et en difficulté professionnelles et personnelles.

On recense des difficultés aux sièges de Toulouse et de Montpellier mais également dans les départements du Gard, des Pyrénées Orientales, du Tarn-et-Garonne, de l'Aveyron…. Pour ne citer que les plus importants.

A ce stade, les agents e la DITM nous ont donc fait part de leurs interrogations et de leurs inquiétudes sur :

- La nomination d'une **direction de projet « observatoire des mobilités et modélisation des besoins** » qui ne leur a jamais été annoncée dans ce format, ni présentée.
- **La présentation de la réorganisation de l'ensemble de la DITM** : les agents n'ont toujours pas de vision globale de la réorganisation de leur direction
- **La demande d'avoir un calendrier et une méthode de la concertation** en direction des agents dans les départements et aux sièges qui ne concerne aujourd'hui que les encadrants (voire une partie des encadrants) et d'être associé/informé du devenir de la DITM
- **Des informations sur le devenir des missions et de leur positionnement professionnel** des agents suite à la disparition du service billettique et tarification.
- **La visibilité sur le chantier des fiches de postes** : calendrier, méthode

- **Des clarifications sur la répartition des tâches et des responsabilités** entre les services au siège de Région et les services dans les départements
- **Le respect des procédures dans les recrutements et dans les affectations/ transferts de postes** (cf. DCIC, des services départementaux vers le siège/ou vers d'autres services départementaux).
- **Des concrétisations sur la prime de vêture, l'attribution de la NBI**
- **Des précisions sur le transfert des personnels des directions support dans les directions opérationnelles**

Les réponses du Directeur

A ces interrogations des agents, le Directeur a apporté des précisions sur les points suivants :

- Transferts d'autres directions (DCIC, DAFB, DCPA) : ni les agents ni le contenu précis des postes n'ont été identifiés. On est sur la définition du périmètre.
- **Les deux nouveaux préfigurateurs sont localisés à Toulouse**, les deux directeurs délégués comme les deux directions de projet sur Montpellier.
- **Une concertation impliquant essentiellement l'encadrement** (pôle routier) et reposant sur des entretiens individuels.
- **L'activité cartographie est pilotée depuis Montpellier avec deux agents SIG**, et mise en place de lien avec les agents référents des maisons de Région.
- **Une montée en puissance des agents des maisons de Région** : service de proximité, compétence billettique tout en développant des liens fonctionnels entre équipes différentes basées dans territoires différents.
- **La vêture** : réflexion en cours sur harmonisation de la vêture à l'échelle régionale.
- La mise en œuvre de la nouvelle gamme tarifaire a surtout été « compliquée » pour l'encadrement car traitée en période estivale.
- **Devenir de la mission Loi NOTRe** : cette mission a vocation à disparaitre. Les agents vont être affectés à des fonctions de coordination à l'échelle régionale.

Concernant **le remplacement de statutaires par des contractuels notamment sur les postes de direction**, la DRH a argumenté que les profils sont très spécialisés et de fait, il y a très peu de candidatures de titulaires.

En l'absence de garantie vis-à-vis des personnels et sans réponses sur l'essentiel des points évoqués ci-dessus, nous avons voté CONTRE.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT		**3**		
CFDT	4			
FO			2	
UNSA	2			
FAPT		3		
SUD		1		
TOTAL	**6**	**7**	**4**	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	**15**			

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE L'ECONOMIE ET DE L'INNOVATION

Comme évoqué lors du CTP du 4 juillet, la Directrice Mme GEOFFRIAULT présente au CTP les évolutions d'organisation de la Direction et une proposition d'organigramme.

La nouvelle organisation de la DEI

Les principes qui ont présidé à réorganisation et à l'élaboration du nouvel organigramme :

1. **la concertation avec tous les agents** : étude des charges de travail, agents reçus individuellement ou collectivement, le règlement des conflits et la reconnaissance des métiers et transmission avant le CTP du projet d'organigramme aux agents.

2. **la présentation de l'organigramme et des périmètres des services**.
   Les principales évolutions sont les suivantes :

   - le **passage de 10 services à 7 services** dans l'objectif d'assurer la cohérence de l'action économique, la complémentarité de l'activité des agents, la lisibilité pour les entreprises et les partenaires
   - la **création d'un service support bi-site** (budget/finances/contrôle de gestion/ système d'information/veille économique et communication/coordination des CP-AP). Ce service assure également le lien transversal et fonctionnel entre la région et l'Agence AD'OCC.
   - la **fusion des 2 services TPE PME** commerce artisanat Est et Ouest en un seul service bi-site. Ce service est désormais dénommé Service Economie Locale, Savoir Faire Innovant.
   - la **fusion des trois services filières**, économie numérique, innovation et filière industrielle, filières industrielles aéronautiques et spatiale en **1 seul service filière innovation bi-site.**
   - l'évolution de l'organisation du **service entreprenariat qui devient mono-site.**
   - la modification du **périmètre du service Export**, Internationalisation des entreprises.

Les périmètres des autres services (entreprenariat, économie sociale et solidaire et ingénierie financière FEDER) restent inchangés.

Lors de la présentation, **la CGT a accueilli positivement les engagements et des innovations** suivants :

- **l'allègement de la ligne hiérarchique** : le positionnement des directeurs adjoints est en train d'être retravaillé en ce sens afin de réduire et de simplifier les circuits de validations.
  a. *Les directeurs adjoints sont en appui opérationnel et managérial aux responsables de services.*
  b. *la délégation de signature est positionnée au plus près de la production des documents*.
- **La publication à venir de l'ensemble des profils de postes** de l'ensemble des agents.
- **La définition des process internes** DEI et articulation DEI – AD'OCC **qui associe les gestionnaires, instructeurs et encadrants.**
- **L'élaboration et la finalisation d'un projet de direction.**
- **Le coaching des encadrants** et l'implication du préventeur sur la gestion des conflits.

Les interventions de la CGT dans la discussion générale

Lors de la discussion générale, nous avons eu la confirmation que **l'organigramme proposé au CTP avait été présenté aux agents.** Par ailleurs, nous avons attiré l'attention sur le fait que 3 responsables de service sont actuellement absents (1 en attente de nomination, 2 en arrêt maladie), ce qui témoigne des difficultés qu'on espère bientôt apaisées.

Le service filières innovation n'a plus de Responsable de Service (non remplacement) depuis 1 an. Il n'y a pas non plus de Responsable de service délégué, non remplacé également depuis à peu près la même durée. Nous nous interrogeons sur l'impact des agents qui fonctionnent sans encadrement. Enfin, nous avons également relayé l'inquiétude des gestionnaires face à la réduction de leur effectif sur le site de Montpellier.

Des agents de la DEI en attente de réponses sur les points suivants :

- La redéfinition des profils de poste.
- La charge de travail des gestionnaires et des cadres.
- Le manque de postes d'assistantes.

Les réponses de la Directrice

- ***Sur la réorganisation de l'organigramme***

La direction indique qu'elle travaille à un recalibrage des postes de C en B avec la redéfinition des profils de postes. En effet, des gestionnaires font en fait du travail d'instruction, qui concerne la catégorie B.
Sur la charge de travail d'instruction et de gestion, si des postes ne sont pas créés, il faudra alléger l'instruction, et trouver des simplifications.
Les deux personnes concernées pas les infrastructures numériques seront dans la DAFU. Un poste de responsable de service éco locale va être ouvert à la vacance (interne région).
Il est acté un manque de ressource pour les secrétariats.

- ***Sur l'impact Ad'occ sur DEI***

L'agence compte 180 salariés dont une quarantaine en « délocalisé » dans les Maisons de Région. En matière de politique économique, la Direction de l'Economie et de l'Innovation est en charge de la définition de politiques et des dispositifs économiques, de fait elle exerce une fonction de maître d'ouvrage. L'agence exerce une fonction de maîtrise d'œuvre en accompagnant en proximité les entreprises afin que celles-ci aient accès aux dispositifs régionaux les plus adaptés à leur situation.

L'accompagnement innovation, croissance, implantation, rayonnement international des entreprises est assuré par l'agence Ad'Occ en étroite relation avec les équipes de la DEI.
Afin d'optimiser le travail DEI / Agence dans un objectif d'efficacité auprès des entreprises, l'articulation entre l'agence et la Région doit être claire. Pour ce faire, la DEI pilote un travail de définition de process par politique création/transmission, reprise, innovation, croissance, export international, attractivité.

Ce travail associe des agents de la DEI et de l'agence, il donnera lieu à une cartographie du « qui fait quoi, comment ». Ce travail est indispensable compte tenu de la fusion de 6 agences au sein d'Ad'Occ et de la nécessaire simplicité et fluidité pour les entreprises. Par ailleurs, le DEI assure une fonction de financement et de contrôle des actions assurées par Ad'Occ. Ce contrôle est assuré par la DEI et la Direction Stratégie et Performance Optimisation des moyens. Au vu des éléments de réponses présentés, la CGT a voté POUR le projet présenté.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT	**3**			
CFDT	4			
FO	2			
UNSA	2			
FAPT	2		1	
SUD		1		
TOTAL	**13**	**1**	**1**	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	**15**			

4- POINT 2 : RAPPORT SUR L'ETAT DE LA COLLECTIVITE- Soumis au vote

Le rapport sur l'état de la Collectivité est le premier de la Région Occitanie. Ce document obligatoire pour les collectivités territoriales est normé par arrêté du 28 août 2017. Il reprend des indicateurs quantitatifs sur :

- Les effectifs
- Le temps de travail
- La rémunération
- Les conditions de travail
- La formation
- Les droits sociaux

La CGT a salué le travail d'agrégation des données pas toujours homogènes entre les deux ex-régions. Ce document doit être, pour nous, plus qu'un état des lieux de la Collectivité et de ses agents. Il doit être un outil de pilotage de la collectivité et de la production du service public. Cela a été le sens de nos interventions sur :

Les effectifs

La collectivité compte, au 31 décembre 2017, **7303 agents** dont

- 6325 fonctionnaires
- 685 contractuels permanents (dont 333 remplaçants)
- 293 contractuels non permanents

On constate par conséquent une augmentation de 3 % des Emplois permanents de titulaires et contractuels. Les emplois non permanents se concentrent prioritaire sur les renforts : augmentation importante (de 67 à 208 agents) dû à l'accompagnement de la fusion. 8,79 % est le taux des travailleurs handicapés.

86,6% des personnels sont titulaires. Ce taux est satisfaisant comparé au taux moyen dans la fonction publique territoriale qui est de 75 %. Néanmoins, il est à noter que ce taux a évolué à la baisse avec une augmentation moyenne de 4% des contractuels depuis 2 ans. Si l'on entre dans le détail, les catégories A concentrent à eux seuls 20% de contractuels et l'encadrement supérieur sera bientôt essentiellement en CDI. La suppression de la procédure d'affichage des vacances d'emploi opacifie les recrutements. Les agents des lycées n'ont plus accès aux offres du siège.

Nous notons que certaines directions ont plus de contractuels : par exemple, dans la catégorie A, la DCIC et la DEF ont plus de cadres en CDD ou CDI que les autres directions. Il faut là aussi s'interroger sur ces chiffres. De plus, **l'externalisation de certains services est une contractualisation masquée**, qui coûte plus cher que l'emploi public. Les quelques éléments du bilan Energie ont montré que ces marchés peuvent être onéreux, notamment au regard des dysfonctionnements et du service rendu.

Or le statut stipule actuellement que les emplois civils sont occupés par des fonctionnaires titulaires, les contractuels restant l'exception. La CGT a souhaité rappeler cette nécessité de recruter en priorité des titulaires d'autant plus aujourd'hui où le gouvernement annonce la fin du statut.

Il ne s'agit pas d'opposer fonctionnaire et contractuel, ni entrer dans une défense corporatiste. Il s'agit au contraire de limiter la précarité car elle impactent les conditions de travail et donc la qualité de la production des services publics. Le recours aux contractuels s'apparente à une logique d'entreprise qui n'est pas compatible avec la notion de service.

Le temps de travail

Nous notons :

- plus de 20 000 heures supplémentaires rémunérées (Cat B et C) pour les hommes,
- contre 7500 heures supplémentaires pour les femmes.

Soit 27 532 heures qui correspondent à 18 ETP.

Nous avons pointé qu'une donnée était absente : les heures écrêtées réalisées par les agents et données à la Collectivité. Nous avions lors des négociations sur le temps de travail évalué ces heures écrêtées à 8 jours / an / agent du siège.

Les conditions de travail

Nous avons demandé que la Collectivité se mette en conformité avec **la réglementation** : le Document Unique (registre de sécurité) n'a pas été actualisé depuis 2014 !

Nous avons fait le constat d'une augmentation de l'absentéisme : on passe de 7 et 7,7 % dans les ex-régions, à 8%. Mais nous notons que les accidents de service totalisent 20 000 jours par an, essentiellement chez les ARL soit 85 ETP. Il y a nécessité de faire évoluer à la baisse cet indicateur.

De plus, le **jour de carence, en vigueur depuis le 1er janvier 2018** impacte les plus faiblement payés. Nous redemandons la fin du jour de carence, qui serait une vraie mesure de justice sociale et de reconnaissance de la pénibilité. Suite à nos interventions, les élus présents se sont engagés à travailler plus particulièrement sur la prévention.

La masse salariale

Statutaires

- ✓ Rémunération : 177 000 000 € rémunérations brutes
- ✓ Primes Article 111 : 8 000 000 €
- ✓ Autres primes et indemnités : 30 millions € dont NBI 1 100 000 € et Heures Supplémentaires : 475 000 €

TOTAL = 216 600 000 €

Lors de la discussion, la CGT a rappelé que qu'une issue positive pour les agents qui ne perçoivent pas les primes Article 111 n'est toujours pas en place malgré les engagements pris lors des négociations sur le régime indemnitaire.

Contractuels

- ✓ Rémunérations : 16 000 000 €
- ✓ Primes : 3 300 000 €
- ✓ Heures supplémentaires : 2 500 000 €

TOTAL = 20 000 000 €

Total de la masse salariale 2017 : 237 millions €

Ce vote formel porte sur le fait que le document a été soumis au CTP.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT	3			
CFDT	4			
FO	2			
UNSA	2			
FAPT	3			
SUD	1			
TOTAL	15			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

POINT 3 : SUPPRESSIONS D'EMPLOIS – soumis au vote

A chaque CTP, nous regrettons que ces évolutions ne soient pas le résultat d'une évolution du besoin de la Collectivité mais d'une transformation de postes suite à réussite à concours.
Il ne s'agit pas de bloquer les évolutions de carrière mais nommer un agent sur son poste sans que les missions évoluent est préjudiciable pour l'agent et pour la Collectivité. En l'état, et sans clarification des règles de la part de la Collectivité, nous nous abstenons.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT			**3**	
CFDT	4			
FO	2			
UNSA	2			
FAPT	2		1	
SUD			1	
TOTAL	**10**		**5**	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	**15**			

POINT 4 : ELECTIONS PROFESSIONNELLES, DETERMINATION DU BUREAU CENTRAL DE VOTE POUR CHAQUE SCRUTIN – pour information

Lors des prochaines élections professionnelles, la Collectivité nous a informés que, après évaluation de la charge, les bureaux centraux s'établissent comme suit :
- Montpellier : CTP + CCP
- Toulouse : COS et CAP

POINT 5 : ALIGNEMENT PROGRESSIF DES TARIFS DE RESTAURATION DES COMMENSAUX SUR CEUX DES ELEVES - pour information

L'objectif de la proposition de l'Administration est **l'alignement des tarifs de restauration des commensaux sur ceux des élèves** : cela revient à doubler d'ici 2023 les tarifs des commensaux de catégorie C qui étaient réglementés (ceux des catégories A étaient libres).

Exemple de l'application de l'hypothèse sur le lycée Raymond NAVES de Toulouse :

Tarif élève 2018 : 4,12 €
Tarif ARL 2018 : 2,60 €

Tarif restauration	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Elève	4,12	4,10	4,10	4,10	4,10	4,10
ARL	2,6	2,86	3,15	3,46	3,81	4,10

La Région n'a aucune obligation réglementaire, c'est un choix politique des élus de faire payer la subvention dédiée aux lycées par les agents. Ces agents vont payer plus que les agents du siège, qui ont une participation de la région.
En l'absence d'état des lieux – qui a été demandé par la CGT en pré-CTP, nous ne pouvons accepter dans ces conditions une harmonisation des tarifs des repas, dont nous ne contestions pas le principe.

Cette ponction sur les plus bas salaires de la collectivité neutralise largement le « petit avantage » que les tickets restaurant constituent depuis leur mise en place pour les agents des lycées. Cette ponction vise peut-être pour l'administration à compenser le coût des tickets restaurant (coût estimé à 300 000 € environ) ?

C'est une attaque au pouvoir d'achat et c'est une mesure antisociale. De plus, la plupart des établissements utilisent les budgets dédiés au repas à autre chose qu'à ces repas.

Grâce aux éléments que nous avons amenés aux débats, certains élus régionaux revoient leur position et demandent que le débat soit à présent reposé au sein de la majorité régionale avec tous les éléments.

La CGT demande depuis des années l'harmonisation des tarifs des repas et une participation de la collectivité. Cette décision a été votée en CP d'octobre 2017. Sur ce CTP, suite à une interruption de séance, la Présidente de séance Claire FITA, avec le DGS, propose que la mise en œuvre soit ajournée à 2020, pour permettre de mettre en place des mesures d'action sociale. Nous considérons que cette complexification est totalement inutile et absurde. **La CGT continue à demander une harmonisation sur le mieux-disant économique pour les agents des lycées.**

POINT 6 : EVOLUTION DE LA FONCTION FINANCIERE AU SEIN DES SERVICES REGIONAUX – POINT D'ETAPE (Report séance du 4 juillet 2018)

A ce CTP, il nous est présenté par : M. STAVY et Mme LASKAWIEC un point d'étape de l'évolution de la fonction financière au sein des services régionaux.

Eléments de contexte

Ce projet, présenté par la Direction des Finances et du Conseil (DFC) a démarré en 2017, il impacte 350 agents directement concernés, 600 agents impactés.
La dématérialisation, obligatoire à partir de 2019, impacte également les gestionnaires qui interviennent dans le processus.

L'**objectif de la mise en place de ce nouveau logiciel et de ce nouveau process est d'harmoniser et de sécuriser le processus financier, et d'améliorer la prospective**.

En terme d'organisation, des agents seront spécialisés sur des tâches financières et d'autres vont travailler dans une logique de réseau : des agents vont venir en appui aux directions opérationnelles.

Historiquement, les deux modèles étaient différents : en Midi-Pyrénées, il y avait concentration de la fonction finances, alors qu'en Languedoc-Roussillon, il y avait déconcentration du processus dans les directions opérationnelles, avec dans chaque ex-région, deux logiciels différents.

La gestion centralisée reste pour les petites directions qui gèrent peu de marchés/subventions, et la gestion décentralisée s'applique dans les directions qui gèrent de nombreux marchés/subventions.

Les questions des agents

Ce transfert de charge se traduit-il par des transferts de moyens vers les directions opérationnelles ? Comment s'articulent les liens entre direction financière et directions opérationnelles ? Ces questions montrent que ce changement nécessite plus qu'un point d'information. **Nous insistons avec d'autres OS sur la mise à l'ordre du jour du prochain CHSCT**, obligatoire, puisqu'il s'agit d'un changement important dans les conditions de travail, d'autant que le DGS a convenu au CTP du 4 juillet 2018 que le CHSCT pourrait intervenir. **Mme FITA confirme la présentation en CHSCT**, mais d'autant plus facilement que le changement a déjà eu lieu !

Cette évolution se fait à effectifs constants. Or mener à bien ce changement d'envergure à effectifs constants ne nous parait pas possible sans augmentation de la charge de travail.

Par ailleurs, les directions opérationnelles qui n'ont pas d'unités financières devront en créer une et cela doit passer en CTP. Ce passage en CTP nous est confirmé. Nous avions demandé le Cahier des Charges de l'AMO, nous redemandons qu'il soit transmis aux OS. La direction s'y engage.

Les fiches-profil qui nous sont présentées n'ont pas été abordées en groupe de travail sur les fiches emploi. Or, ce sont des métiers spécifiques, il faut donc étudier les sujétions (contraintes calendaires). Cette évolution a également un impact sur les fiches de postes des agents de la DFC mais aussi sur celles des agents dans les directions opérationnelles.

Les impacts identifiés du projet Grand angle

L'impact pour les agents des directions financières porte sur :

- Une nouvelle fonction de référent opérationnel :
- La charge de travail :
    - Une vigilance permanente pour éviter l'interruption des traitements financiers
    - L'accompagnement aux directions opérationnelles
    - Le travail en groupe projet
- La maîtrise de la chaîne financière
- La formation des agents des autres directions
- Un appui technique aux autres directions, sur la durée.

L'impact pour les agents des directions opérationnelles porte :

- Les missions et tâches,
- Les compétences
- La transmission de responsabilités
- La polyvalence sur le poste
- La charge de travail :
    - Se former
    - Réaliser des actes professionnels nouveaux
    - S'adapter à un nouvel environnement logiciel
    - Prendre en compte les évolutions
    - Procéder à des vérifications plus fréquentes pour sécuriser les décisions

L'accompagnement des agents

L'accompagnement des agents de la direction des finances : Il y a eu un premier travail en atelier en mai, par types de métiers pour mesurer leur évolution. Il y a eu également des ateliers transversaux afin de faire émerger un projet de direction. Cela a permis de partager un premier diagnostic.

Ensuite il y a eu des séminaires de travail, pour que chaque agent commence à projeter sa place dans la nouvelle direction (avec la fusion des deux directions).

En juillet, le travail a porté sur les attentes des agents dans la nouvelle organisation. Il en a émergé un besoin de travail en équipe et de travail collaboratif, pour mieux se connaitre et partager des pratiques.
Aujourd'hui, la direction estime que 90 % des agents sont satisfaits, et 10% des agents vivent mal ces évolutions, il faut donc continuer à accompagner la transformation de ces métiers.

La surcharge de travail est-elle mesurée par l'impact sur les heures supplémentaires ? La clôture des factures et paiement des mandatements doit se faire au 14 décembre. Il y aura donc une surcharge de travail. Il nous est difficile d'avoir une réponse claire sur les dépassements horaires. Nous rappelons les règles de rémunération des heures supplémentaires :

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être versées :

- aux fonctionnaires de catégorie B et aux agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature,
- aux fonctionnaires de catégorie C et aux agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature,
- aux fonctionnaires relevant de certains cadres d'emplois de **catégorie A de la filière sanitaire et sociale** et aux agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature,

Les IHTS rémunèrent les heures supplémentaires effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.
Le versement des IHTS est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des horaires de travail (pointage) permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires.

Toutefois, le versement des IHTS peut être effectué au vu d'un décompte déclaratif :

- pour les personnels exerçant hors de leurs locaux de rattachement,
- et pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des IHTS est inférieur à 10.
- Un agent ne peut pas effectuer plus de **25 heures supplémentaires** par mois.
- Toutefois, ce contingent mensuel peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, sur décision du chef du service qui en informe immédiatement le comité technique.

En revanche, la directrice déléguée confirme la surcharge de travail sur les cadres, dont les heures supplémentaires – hors filière sanitaire et sociale - ne peuvent être rémunérées. Nous avons demandé à la DRH si ces heures donneraient lieu à des RTT supplémentaires, la réponse est, comme toujours, nébuleuse dans la forme, et négative dans le fond.

POINT 7 : BILAN DU RECRUTEMENT D'APPRENTI.E.S DANS LES SERVICES ET LES LYCEES DE LA REGION OCCITANIE EN 2017 ET 2018

Bilan recrutement 2017

La Région a souhaité favoriser l'apprentissage afin de dynamiser l'accès à l'emploi des jeunes.
Parallèlement au Plan régional de développement de l'apprentissage, adopté en mars 2017, la Région a souhaité donner l'exemple et s'engager sur le recrutement pour ses propres besoins de 6 fois plus d'apprentis d'ici 2021, pour atteindre 120 apprentis recrutés au sein des services régionaux et des lycées.
Ce dispositif a été testé dès la rentrée 2017 auprès d'un nombre limité de directions.

Le recrutement d'apprenti-e-s au sein de la Région Occitanie a été acté :
- lors du Comité Technique Paritaire des 20 et 21 juin 2017,
- lors de l'Assemblé Plénière du 30 juin 2017.

L'arrivée de 24 apprenti-e-s au sein des services a marqué la rentrée scolaire 2017. Il est à noter que 6 apprenti-e-s poursuivaient déjà une formation en apprentissage sur le Site Ouest : c'est donc au total 30 apprenti-e-s qui se sont formés à la Région au cours de l'année scolaire 2017-2018.

Dans le cadre de cette première phase de recrutement d'apprenti-e-s au sein des services, la Région a mis en place un dispositif spécifique d'accueil :
- Une réunion d'accueil des apprenti-e-s et maîtres d'apprentissage a été organisée en visioconférence sur les deux Sites.
- Un livret d'accueil spécifique a été conçu et distribué à l'ensemble des apprenti-e-s.
- Une rubrique Intranet dédiée a été créée, son rôle étant de créer un véritable « réseau » des apprenti-e-s et de leurs maîtres d'apprentissage.
Par ailleurs, les maîtres d'apprentissage ont été conviés à une formation dédiée dispensée par le CNFPT.

Point d'étape recrutements 2018

Une seconde phase de déploiement plus large du nombre d'apprenti-e-s a été mise en œuvre à la rentrée 2018 avec une priorité donnée aux lycées (métiers liés à la restauration, à l'entretien et la maintenance des locaux).
Le recrutement de nouveaux apprenti-e-s a été acté :
- lors du Comité Technique Paritaire du 15 mai 2018,
- lors de l'Assemblé Plénière du 22 juin 2018.

La rentrée scolaire 2018-2019 a été ponctuée par l'arrivée de 46 nouveaux apprenti-e-s au sein des services généraux (15 apprenti-e-s) et des lycées (31 apprenti-e-s).
Considérant que certains contrats, liés à la campagne précédente, sont toujours en cours c'est donc au total 60 apprenti-e-s qui se forment au sein de la Collectivité pour l'année scolaire 2018-2019.
Du CAP au Master, les formations préparées par ces jeunes étudiants sont diverses (cuisine, maintenance, communication, management public…).

Les interventions de la CGT

Dans la discussion générale, **nous sommes revenus sur le positionnement de certains apprentis** comme renfort d'agents en surcharge de travail : « *tu auras l'apprenti pour t'aider* » or c'est le contraire qui se passe. Certains maitres d'apprentissage n'ont pas suivi la formation, mais c'est l'esprit dans lequel est accueilli l'apprenti dans un service, qui est en cause, car en début de contrat, il mobilise beaucoup son maître d'apprentissage et

n'allège pas sa charge de travail. Cet accompagnement doit être inscrit dans le plan de charge du maître d'apprentissage.

Si on forme des agents c'est pour les garder. Nous n'avons pas d'information sur la politique d'intégration pour ceux embauchés en 2016. Pistes de revendication : à l'heure où nous assistons à une augmentation des CDI à la place des statutaires, il n'est pas normal que les axes d'intégration des apprentis restent opaques. Nous avons seulement appris que 10 apprentis ont achevé en septembre, 9 ont obtenu leur diplôme. La dernière a été recrutée en CDD.

Nous posons la question suivante : y-a-t-il incitation à aller dans CFA publics ? La DRH répond par l'affirmative mais il semble que cette réponse soit plus nuancée. Nous aurions souhaité avoir des éléments plus précis.

POINT 8 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES SEANCES DU 12 JUIN ET DU 4 JUILLET 2018 – soumis au vote

La CGT a voté pour.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT	**3**			
CFDT	4			
FO	2			
UNSA	2			
FAPT	3			
SUD		1		
TOTAL	**14**	**1**		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	**15**			

Questions diverses posées par la CGT

Question 1 : comparatif entre le coût d'un contractuel et d'un statutaire

L'Administration a plusieurs fois confirmé que le coût d'un CDD est supérieur à celui d'un statutaire (cotisations plus élevées). Nous souhaitons donc savoir quelle est la différence de coût à conditions égales, pour un cat A, un cat B, et un cat C.

Réponse : La comparaison a été faite pour un premier échelon de grille :

	Coût chargé d'un titulaire	Coût chargé d'un contractuel	Différentiel
Catégorie A	3632 euro	3873 euro	240,00 euro
Catégorie B	3034 euro	3187 euro	153,16 euro
Catégorie C	2742 euro	2808 euro	65,76 euro

Nous avons rappelé que lorsque nous défendons des augmentations pour les bas salaires, comme nous l'avons fait lors des négociations sur le régime indemnitaire, nous le faisons par comparaison avec d'autres dépenses, et en particulier les coûts d'embauche de contractuels, et l'externalisation des missions.

Question 2 : légalité d'un ordre de mission

Quelle est la légalité d'une ordre de mission délivré à une agent pour l'envoyer nettoyer un site extérieur à la région, servant d'internat temporaire, et situé en dehors du département de l'agent ?

Réponse : Le bâtiment est loué par la Région et l'ordre de mission de la région est légal… Pourquoi, dans ce cas, l'ordre de mission délivré par le proviseur du lycée, dans le cas que nous évoquons, a-t-il été refait par la DEJ ? Pas de réponse.

Question 3 : le nombre de postes vacants dans la Collectivité

Quel est actuellement le nombre de postes vacants dans la collectivité, et dans quel document pouvons-nous trouver cette information ?

Réponse : la première réponse est que cette information ne relève pas du CTP. L'administration ne diffuse pas cette information. La décision d'arrêter d'envoyer les vacances de postes a été prise en direction générale, et il appartient aux agents de rechercher les vacances sur internet. Nous déplorons le manque d'ergonomie et la difficulté pour les agents à accéder aux fiches de postes. Nous demandons plus d'ergonomie et une communication plus efficace sur ce changement. Nous avons re-pointé l'opacité croissante de la procédure de mobilité.

Question 4 : Comment donner la priorité aux alternatives à la voiture pour nos déplacements professionnels

Pour lutter contre le réchauffement climatique, impératif vital, et orientation politique majeure de la mandature, nous souhaitons la mise en place d'une convention avec la SNCF pour permettre la circulation en train des agents – sans avance de frais – chaque fois que cela sera possible et judicieux. Nous proposons un groupe de travail, auquel la CGT est prête à apporter sa contribution.

Réponse : Il existe une prise en charge par la DRH (le service « frais des déplacements ») des billets de train, pour éviter l'avance des frais.

La CGT est prête à retravailler dans le cadre de l'élaboration du Plan Déplacement Entreprise (PDE) de la Région Occitanie et lors de la mise à jour de la charte des déplacements sur les alternatives au déplacement en voiture comme le train, le covoiturage, les modes doux (vélo, marche à pied) pour se rendre sur nos lieux de travail.

Vos représentant-e-s CGT
Annabelle CHAUBET, Alain HUGUES, Didier PRANEUF
Bernard CARBONNEL et Patrick AUZENDE