



Comité Technique Paritaire 15 avril 2019 La CGT vous informe

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire qui s'est tenu le 15 avril 2019 à Montpellier:

En présence de

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

- des élu-e-s :

Mmes, FITA (Présidente), LUMEAU-
PRECEPTIS BOURGUET, SATGE, BAKIRI,
ROQUE, AZEMAR, MARTIN,
Mr CAZES, BRIANCON, GILABERT

- des DGD : Mmes VEDEL, LALA-ALQUIER,
PAOLI.

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

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (4),
- CFDT (3)
- FAPT (3),

- FO (1),
- UNSA (1),
- SUD (2).

Vos représentant-e-s CGT

**Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick
AUZENDE, Laurent ALVAREZ, Christine SOLANO, Stéphanie
GOGNEAU et Alain HUGUES**

Sommaire

Déclaration : à qui sont les agents de la Région ?

Point 1 – soumis au vote : Ajustements d'organigrammes

- Organigramme de la Direction des Ressources Humaines
- Organigramme de la Direction de l'Emploi et de la Formation

Point 2 – soumis au vote : Modalités d'accueil des apprentis de la Région Occitanie

Point 3 – soumis au vote : Approbation des PV des 18 et 18 octobre, des 27 et 28 novembre et du 15 mars.

Point 4 – Pour information : éléments d'évaluation de l'expérimentation télétravail.

Point 5 - Pour information : Protocole d'accord relatif au droit syndical

Point 6 – Questions diverses

DÉCLARATION : À QUI SONT LES AGENTS DE LA RÉGION ?

Voici notre déclaration, faite en début d'après-midi, sur le dispositif La Région est à Vous :

Mesdames et Messieurs, les conseiller-e-s régionaux et les Directeurs et Directrices Généraux représentant l'Autorité territoriale, nous vous interpellons à l'occasion de ce CTP concernant le lancement de l'opération sur l'intranet « **la Région est à vous et elle a besoin de vous** ».

Nous ne remettons pas en cause les obligations des fonctionnaires d'informer les usagers/citoyens de l'action de la Collectivité, ce que font régulièrement les agents en accompagnant sur le terrain les conseillers régionaux en charge de leur domaine. Les fonctionnaires qui font de plus en plus l'objet d'attaques qui délégitiment la qualité et l'efficacité de leur travail, alors que toute leur vie professionnelle est dédiée à l'action publique. C'est pourquoi nous nous réjouissons que l'administration se rallie enfin aux appels réguliers de la CGT à mieux écouter les besoins de nos concitoyens.

Mais ce dispositif mis en place par le Lab sans concertation des services ni des encadrants ne situe pas dans ce registre. Nous sommes inquiets de cette mobilisation d'agents régionaux, au côté des élus, en dehors de toute feuille de route correspondant au projet de service de leur direction. A l'approche de périodes électorales, nous craignons que cela crée une situation intenable pour certains de nos collègues.

De quoi s'agit-il ?

Depuis mi-mars, la Région organise une tournée sur le terrain des élu.e.s et des agents des services généraux en Occitanie « *qui permettra – nous citons - des rencontres de proximité avec les citoyen.ne.s, dans le cadre d'une action publique renouvelée* » Il est fait appel via l'intranet aux agents volontaires d'aller au contact des habitants, sur le terrain, nous citons « *en immersion aux quatre coins de la région* », sur les marchés, dans les gares, dans les centres commerciaux, dans les lycées. Avec – nous citons encore – « *des équipes composées d'environ huit personnes, mixant agents, agents du Lab', agents de Maisons de ma Région, membres du cabinet et élu.e.s.* »

C'est vrai, les agents des Maisons de Région sont en position d'accueil généraliste, dans cette première porte d'entrée vers l'institution. Ils sont bien dans le cœur de leur mission lorsqu'ils accueillent toute demande des usagers/citoyens et la transmettent aux services concernés. Le recueil et la remontée des besoins sont, de fait, une mission à part entière, qui nécessite des savoir-faire et des savoir-être techniques particuliers, et cette mission est déterminée par les besoins d'un service ou d'une direction, dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique régionale. Cela correspond aux missions de la DGD DTAS (Direction Générale Déléguée Dynamiques territoriales, Attractivité et Solidarité). Il ne s'agit donc pas, comme il est dit, de se «faire plaisir».

Notons tout de même, que selon nous, se profile sans le dire une banalisation du travail le samedi pour ces agents des Maisons de ma Région. Il faudra revenir sur ce point.

Mais surtout, le « *goût du contact* », comme il est dit dans le texte régional, ne suffit pas à justifier la confusion entre les deux rôles, celui de l' élu et celui du fonctionnaire. Il y a là une source de malaise. Les fonctionnaires ne doivent pas être otages de situations ambiguës. Il nous semble important de rappeler ici que si la fonction publique a pour particularité la garantie de l'emploi, c' est bien pour assurer la continuité de l' action publique, et garantir la légalité des actes administratifs. C' est pourquoi – et c' est bien le risque de la fonction publique territoriale – la relation élus fonctionnaires doit instaurer, structurellement, une certaine distance. Mettre en œuvre une politique ne signifie pas y adhérer, ni la cautionner.

Aux élus d' entendre les citoyens, d' alimenter ou pas leurs politiques à partir de ces remontées de terrain et de fixer les orientations.

Aux fonctionnaires de procéder à la « mise en musique » avec discernement et surtout neutralité, dans le respect des lois de la République et du statut de la fonction publique.

Distance ne signifie pas défiance. Mais respect et considération du rôle et de la place de chacun.e

En l' état, la CGT ne peut approuver une telle opération sans lettre de cadrage pour l' agent. En l' absence de celle-ci, nous appellerons les agents à ne pas y participer.

Par conséquent, nous vous appelons, Mesdames et Messieurs, les conseiller-e-s régionaux à garder raison dans cette période difficile pour l' action publique, à respecter le rôle et la place de chacun.e dans la mise en œuvre de la politique régionale, et à garantir, en tant qu' employeur, les droits et les obligations des fonctionnaires.

Toute confusion des genres abolit la clairvoyance indispensable à la construction des politiques régionales.

Les élus.es CGT au Comité Technique Paritaire

Le débat qui a suivi

Alors qu' habituellement les déclarations préalables des représentant.e.s font au mieux l' objet une écoute polie, cette fois-ci, la déclaration permis l' ouverture d' une discussion à défaut d' un débat. Nous nous en réjouissons car cela va dans le sens d' un meilleur dialogue social. Nous réitérons notre interpellation. Ce n' est pas venir au contact des usagers, des citoyens, accompagnés des élu.e.s qui est en cause mais bien l' absence de cadre clair pour les agents pour se rendre sur le terrain. Mme la Présidente Claire FITA a justifié cette « *formation-action* » (!?) par la nécessité d' expliquer les politiques régionales. Cette réponse ne nous explique toujours pas comment un agent de la DEF peut expliquer la politique de transports, et vice-versa, comment un agent de la DSI peut expliquer la politique de formation, ... et continue de nous interroger sur la confusion des genres. Nous avons également noté que sur les prochaines dates, 8 avaient lieu le samedi, et 11 sur les marchés, lieux où les politiques vont habituellement au contact des habitants. Nous maintenons qu' il y a danger que les rôles se confondent.

La preuve de cette confusion : L' exécutif a mentionné qu' en période électorale, une telle opération ne pouvait être maintenue.

Nous avons été soutenus par certains élus, qui se sont exprimés en séance sur la nécessité a minima de clarifier les rôles par une lettre de cadrage, et nous savons que bien des agents partagent notre avis.

Quoi qu' il en soit, une telle initiative serait impensable si le statut des fonctionnaires n' était si souvent attaqué, si la porosité entre le secteur privé et le secteur public était marginale.

Enfin, la forte incitation à participer, relayée par les Directeurs Généraux Délégués, fait craindre des pressions sur les agents, pour qui le volontariat pourrait, à terme, être remplacé par une pression insidieuse.

Sans compter le risque, pour certains agents, de céder à des comportements de subordination : « sortir » avec des élus, dans un cadre aussi flou, pourrait être perçu comme « profitable »...

Nous espérons que cette opération va prendre fin dans les meilleurs délais. Cette opération n'est pas conforme à un design de service respectueux du rôle et de la place de chacun/ les agents et les élus.

1- POINT 1 - SOUMIS AU VOTE - AJUSTEMENTS D'ORGANIGRAMMES

ORGANIGRAMME DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES

Annoncé depuis plusieurs mois, la réorganisation finale de la DRH nous a été enfin présentée lors de ce CTP. Pour rappel, lors du CTP de novembre 2018, un projet d'organisation de la fonction RH autour de 2 axes préfigurant deux futures directions avait été présenté :

- AXE 1 ; Une **Direction dédiée à la gestion des parcours professionnels, des moyens et du pilotage**, en charge notamment de l'emploi, du recrutement, du pilotage des effectifs, des carrières, de la retraite, de la paye, de la gestion budgétaire, de l'administration des SIRH ;
- AXE 2 : Une **Direction dédiée à la prévention, la santé, la vie quotidienne, l'accompagnement managérial**, en charge notamment de la politique de prévention de la Collectivité, la gestion administrative de la santé, du temps de travail, des déplacements, de l'action sociale, de la formation, de l'administration des relations sociales, de la dématérialisation.

La proximité de la fonction RH sera garantie par un fonctionnement bi-site de chacune des Directions, des modalités de communication repensées et une présence régulière sur les territoires des agents des 2 Directions.

La discussion

En préambule, nous avons souhaité rappeler ce qui nous semble être une évidence mais qui se heurte à la réalité pour bien des agents de la DRH : les agents de la DRH sont des agents comme les autres. Ils rencontrent les mêmes problématiques professionnelles : organisation et répartition du travail, souffrance, sous-effectif, etc. Et par conséquent, ces agents ont droit comme les autres à se syndiquer, et peuvent être élus sur des listes électorales. Cette mise au point vise à permettre plus de liberté dans l'exercice du droit syndical dans une direction où bien souvent la parole a du mal à se libérer.

Nous avons pris acte de la phase de concertation, qui a donné lieu à de véritables échanges sur les missions, et les périmètres, et avons enregistré positivement ce travail. La DRH peut tirer les conclusions des autres réorganisations ; notamment elle revient en partie sur le principe de délégation, et de bi-site, qui ont montré leurs limites, comme nous l'avons largement dénoncé. Et cela nous fait dire qu'il faudra sûrement revenir sur ces principes pour les autres directions.

- Nous avons émis quelques doutes en novembre sur les deux axes proposés :
 - *Axe 1 : Administration et Pilotage des Ressources Humaines* : missions « traditionnelles » de la DRH, notamment, recrutement, gestion des carrières, retraites, ...
 - *Axe 2 : Qualité de vie au travail et de la Formation* : mission nouvelle, pour partie.

Cette organisation nouvelle nécessite de notre point de vue un accompagnement au changement.

A notre question à ce sujet, la DRH nous a indiqué qu'il y aura une phase de transition jusqu'en septembre 2019 au moins, avec un travail sur le transfert de connaissances entre agents, sur les redéploiements en interne sur les postes à pourvoir, sur la reconstitution des équipes.

Voici notre analyse de cette réorganisation :

Le contexte budgétaire tendu ne peut pas conditionner les principales orientations de la réorganisation. Car comment rendre le service public dans ce contexte de restriction des finances publiques, qui est souvent « brandi » par l'administration ? Nous aurions préféré entendre parler de pilotage de la ressource et de moyens nécessaires pour assurer les missions du service public plutôt que de gestion de la masse salariale. Mais la DRH est impactée par les injonctions de l'exécutif qui demande de veiller à ne pas solliciter trop de postes, elle convient d'elle-même que les besoins ne sont pas forcément couverts et que des demandes supplémentaires pourraient être faites d'ici la fin de l'année.

Quel avenir pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ? La DRH n'a pas pour le moment pris ce chantier à bras le corps, et c'est un des axes à développer. Nous regrettons que la mise en

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

Bâtiment Sud – Bureau A123. - 05 61 33 57 68 - rmp.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

œuvre de cette démarche tarde tant, car nous insistons auprès de la collectivité depuis plus de 5 ans maintenant. Pour être francs, nous doutons que la GPEC soit compatible avec les pratiques clientélistes, ou, à tout le moins, de récompense des agents, pratiques qui – a fortiori depuis la fusion - contaminent les CAP et renforcent la concurrence entre agents, comme nous le dénonçons régulièrement. Nous avons demandé des précisions sur le calendrier du chantier de la GPEC, mais la DRH ne peut avancer de date, à ce jour.

Par ailleurs, nous pressentons un transfert d'une partie de la fonction RH vers les directions : c'est la vocation du service *Exploitation des données sociales et sécurisation* : il doit contribuer au développement du partage de la fonction RH auprès des managers de la collectivité. Pour nous il y a un risque que les périmètres d'intervention des supports RH dans les grandes directions, telles que la DEF ou la DITM, soient étendus à des fonctions d'optimisation, y compris financière, et que ce transfert s'accompagne **du transfert du budget RH**. C'est un changement de modèle, car les directions pourront être amenées à censurer leurs demandes de postes pour rester dans leurs budgets. Si la DRH nous assure que tel n'est pas le cas, elle évoque en parallèle le partage d'enveloppe, a priori sur les renforts,... pour le moment,... mais demain ?

Sur la Direction de l'Administration et du Pilotage des Ressources Humaines (gestion des carrières - Axe1) :

Nous notons la fin de la gestion intégrée des carrières, qui correspondait à l'organisation en Midi-Pyrénées, et qui consistait pour un agent Carrières, à suivre un « portefeuille » d'agents – de siège et de lycées – de l'intégration jusqu'à la retraite.

La spécialisation proposée dans le nouveau modèle tend à appauvrir certains contenus de missions, du fait d'une séparation nette entre les agents en charge des carrières des services généraux et ceux en charge des carrières des lycées. Tous les agents de la DRH ne sont pas satisfaits de cette évolution.

Le service recrutement sera étoffé à terme pour permettre de soutenir les campagnes de mobilité notamment. Nous demandons depuis un moment à faire évoluer les procédures de mobilité, pour alléger les entretiens, revoir les critères, ... C'est à mettre en lien avec les missions de ce service recrutement.

Sur la Direction de la Qualité de Vie au Travail et de la Formation (Axe 2) :

Nous saluons la création d'une Direction spécifiquement dédiée à la qualité de vie au travail, et plus globalement une organisation orientée vers la mise en place d'une politique de prévention des risques pour les agents résultant des conclusions de l'expertise menée par le CHSCT.

Quels moyens humains, techniques et financiers, la collectivité met-elle en œuvre pour assumer sa politique de prévention ?

Les assistants de prévention : la collectivité est habilitée à produire des lettres de cadrage pour ces agents Mais à ce jour le remplacement de ces personnes à hauteur de leur temps de travail mobilisé, n'est pas encore acté. Pour l'instant, il n'est pas prévu l'embauche de psychologue du travail, ni d'ergonomes ce qui limite de fait les ambitions de la collectivité dans ce domaine.

Nous avons alerté sur les conditions du développement des fonctions de médiateurs, annoncé en CTP : nous ne souhaitons pas que ces missions de médiation soient réalisées par des agents en dehors de tout cadre, en sus de leurs missions, car cela fait peser sur eux une responsabilité aux périmètres flous.

D'une manière générale, nous avons noté la dynamique de requalification de nombreux postes, notamment de catégorie C en B. Cependant, pour ceux qui n'auront pas les critères de promotion, la difficulté sera d'accéder à la catégorie supérieure ; Enfin, lors des prochaines promotions, nous craignons d'une part l'impossibilité de promouvoir tous ces agents dans le respect des quotas, d'autre part la situation de concurrence avec les promouvables des autres catégories.

Les postes d'assistantes de direction ont vocation à évoluer de C en B, comme nous l'avons demandé avec d'autres syndicats. Cela se fera dans un second temps, pour permettre cette évolution dans les autres directions.

Dans le service action sociale, le service de Toulouse est plus doté car il gère la convention de participation à la prévoyance, la participation au restaurant du site, la participation à la crèche (qui se mettra en place à Montpellier également)

Enfin, la DRH a souvent répété que la collectivité est confrontée au problème de la raréfaction des moyens et de la maîtrise des budgets de fonctionnement. Rappelons d'abord que **la masse salariale n'est qu'une partie du budget de fonctionnement**. Ensuite, nous avons suggéré que la collectivité pourrait commencer par réduire le nombre de CDD embauchés, car ils coûtent plus cher que des fonctionnaires. En témoignent les chiffres donnés par l'administration :

	Coût chargé d'un titulaire *	Coût chargé d'un contractuel*	Différentiel
Catégorie A échelon 1	3632 euro	3873 euro	241 euro
Catégorie B échelon 1	3034 euro	3187 euro	153 euro
Catégorie C échelon 1	2742 euro	2808 euro	66 euro

* Toutes cotisations incluses : salariales et patronales

Au total, d'après les chiffres d'effectifs issus du rapport sur l'état de la collectivité, l'économie pourrait être de plus de 600 000 euro par an (au bas mot).

Nous maintenons nos réticences sur la séparation des fonctions RH selon ces deux axes. Nous avons des réserves sur les moyens donnés par rapport aux ambitions de la Collectivité, et nous nous sommes donc abstenus.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
TOTAL	9	2	4	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (DEF)

Le CTP de juin 2018 a entériné la nouvelle organisation du Service Territorial et reporté à un prochain CTP les périmètres géographiques des unités du Service.

Cette organisation doit permettre d'assumer les nouvelles compétences en matière d'orientation, de formation et de développement économique:

- La loi du 5 mars 2014 confie aux Régions la mise en œuvre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ;
- La loi NOTRe renforce les compétences de la Région en matière de développement économique.

Pour assurer pleinement ces compétences, une réflexion sur une nouvelle implantation territoriale à l'échelle de l'Occitanie a été conduite et un découpage en 7 unités territoriales à la place des 13 unités territoriales a été arrêté.

Au Service Nouvelles Chances (SNC) ; il est proposé de ne pas alourdir la chaîne hiérarchique en préférant la création d'un poste de responsable d'unité à celle d'un poste de responsable délégué, et de redécouper le périmètre des unités de ce service.

Tout d'abord, la logique de regroupement d'unités n'est pas conditionnée, comme il nous est dit, par la nécessité d'assumer pleinement les nouvelles compétences, mais plutôt par la nécessité de dégager des postes visant à rééquilibrer les effectifs entre les deux ex-régions, l'ex-Languedoc Roussillon ayant moins d'agents sur le territoire. Puis nous avons eu confirmation que les modalités de concertation n'ont pas réellement évolué,

puisque la réorganisation en 7 unités a été partagée presque uniquement avec les responsables d'unité. Encore une fois, une partie des principaux intéressés n'est pas concertée.

Nous avons de nouveau insisté sur l'urgence à fournir des véhicules aux unités territoriale dont les agents utilisent à ce jour – et depuis 20 ans sur l'Ouest – leurs voitures personnelles, alors que leurs déplacements sont hebdomadaires puisqu'ils animent le partenariat local, et parfois longs dans des départements ruraux. La DRH indique qu'une charte du fonctionnement dans les maisons de région est en cours d'élaboration pour définir les modalités de partage des véhicules dans ces territoires. Par ailleurs la Direction de la DEF indique qu'une demande doit être faite pour avoir un véhicule pour chaque responsable d'unité. Ces véhicules seraient partagés avec les agents de chaque unité. Nous suivrons cela avec attention pour que ce problème trouve enfin sa résolution avant la fin du mandat !

Effectifs d'agents dans les unités territoriales

Unités territoriales	Nombre d'agents
Aveyron, Lozère et nord Lot (Figeac)	13
Sud Lot (Cahors) et Tarn et Garonne	5
Gers et Hautes Pyrénées	14
Ariège et Comminges	9
Aude et Pyrénées Orientales	7
Haute-Garonne et Tarn	16
Hérault et Gard	5

L'hétérogénéité des effectifs est le résultat de l'histoire de la mise en œuvre de la politique emploi et formation des deux anciennes Régions, avec des équipes territorialisées à l'ouest plus étoffées que celles des maisons de région à l'est. Cela conduit ces unités territoriales à proposer différents niveaux d'intervention en direction du public et des partenaires, en fonction des ressources humaines disponibles. Nous avons fait remarquer d'une part que certains agents sont très isolés pour exercer leurs missions, d'autre part que cette gestion de l'activité en fonction des moyens donne du crédit au fonctionnaire bashing.

Nous avons rappelé les conditions de travail difficiles dans les nouveaux locaux d'Auch, et la taille des locaux de Carcassonne, dont les salles très petites.

Encadrants n'ont pas la NBI : or ils réalisent la gestion RH de leurs équipes. Devant cette situation, le directeur adjoint a indiqué que les responsables d'unité sont aussi des encadrants de proximité et on souhaite leur demander d'assurer les entretiens d'évaluation, toutefois si l'agent ne le souhaite pas le chef de service s'en chargera. Ce rôle est bien compris et accepté par les Responsables d'unité... Nous prenons acte de cette possibilité pour ces agents !

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
TOTAL	13	2		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

POINT 2 - SOUMIS AU VOTE – Modalités d'accueil des apprentis de la Région Occitanie

La nouvelle campagne a permis de repérer 73 demandes faites par les services, qui ont arbitré sur 38 d'entre elles, dont 22 en lycée et 16 en dans les services généraux.

Nous rappelons que ces apprentis doivent pouvoir trouver des débouchés professionnels y compris dans les lycées. La DRH confirme que les candidatures des apprentis qui peuvent intégrer sans concours et qui ont donné satisfaction sont étudiées avec bienveillance.

La collectivité a engagé une politique volontariste en faveur des personnes en situation de handicap. Nous faisons donc la proposition concrète aux élus de proposer à l'avenir, des postes d'apprentissage aux élèves de Terminale des ULIS de la Région (unités localisées pour l'inclusion scolaire : classes d'accueil d'élèves handicapés), afin qu'ils puissent avoir une première expérience professionnelle au sein de la collectivité. Cette disposition nécessite de réfléchir à un accompagnement des tuteurs de ces jeunes qui ait une dimension de sensibilisation aux problématiques de handicap. Cette proposition est accueillie favorablement. Pour nous, c'est aussi un moyen d'installer le handicap comme une composante naturelle et courante de la vie professionnelle, et concourt à ouvrir l'esprit de tolérance et de solidarité de chacun d'entre nous.

Nous avons également demandé que la Région fasse un geste pour ces apprentis en augmentant la dotation au COS du volume de leurs prestations et cotisations, de sorte que ces jeunes puissent bénéficier d'une action sociale de qualité sans réduire leur revenu, déjà faible.

Enfin, nous avons demandé un retour d'expérience sur la formation des maîtres d'apprentissage, afin de faire évoluer les pratiques des tuteurs.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)				
TOTAL	13		2	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

POINT 3 – Approbation des PV des 18 et 18 octobre, des 27 et 28 novembre et du 15 mars.

Nous avons fait remarquer que les questions posées restent souvent sans réponse. Or ces procès-verbaux reflètent l'état des débats, de la réflexion, et méritent d'y revenir pour mesurer l'avancée des dossiers. Ces échanges, que nous qualifions de droit de suite, témoignent de notre souci de suivre les dossiers et de participer à la résolution des problèmes éventuels. C'est pourquoi ces échanges peuvent être longs ; Or ce temps, souvent, n'est pas prévu, et cela explique pourquoi nous demandons que les PV soient approuvés en début de CTP, et non éventuellement en fin, s'il reste du temps.

Nous avons approuvé les 3 PV, après discussion et rappel de certains de nos propos (cf. déclaration de la CGT lors du CTP du 15 mars 2019 : *revenons au dialogue social*). Les votes des organisations syndicales et des élus régionaux ont été similaires pour les 3 PV

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	2			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
TOTAL	13	2		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

POINT 4 – Pour information : éléments d'évaluation de l'expérimentation télétravail.

Suite aux différents groupes de travail, nous avons obtenu :

- Que le certificat de conformité électrique soit remplacé, durant l'expérimentation, par une attestation sur l'honneur.
- Qu'il n'y ait pas de rupture entre la fin de l'expérimentation et le début de la généralisation
- Que l'ensemble des demandes soient prises en compte et analysées
- Avec d'autres syndicats, que les agents bénéficient des tickets restaurant correspondant aux jours télétravaillés, conformément aux préconisations de l'URSSAF

Nous avons, dans notre communication du 15 février dernier, incité tous les agents à faire remonter leurs demandes. Après étude des dossiers, l'administration a décidé d'accorder le télétravail à 138 agents, c'est-à-dire à toutes les demandes qui remplissaient les conditions (les demandes refusées sont celles d'agents en CDD ou temps partiels, qui ne sont pas inclus dans le périmètre de l'expérimentation)

Bilan de la première campagne de demande :

152 candidatures, dont 14 ne remplissaient pas les conditions (CDD, temps partiels, sauf cas particuliers de santé = 6).

Toutes les demandes ont donc été acceptées, soit 138 expérimentateurs, dont 24 encadrants.

73 agents dépendent du siège de Toulouse, 65 dépendent du siège de Montpellier.

101 femmes et 37 hommes

94 A - 23 B - 21 C

Il y a 6 dérogations pour question de santé

88 % des directions représentées.

Les formations ont débuté début mai.

Un entretien mensuel aura lieu entre encadrants et agents, et l'évaluation débutera en octobre.

Pour cette évaluation deux questionnaires sont proposés au CTP:

- Pour le télétravailleur
- Pour l'encadrant

Nous proposons également un questionnaire pour les équipes ayant un ou plusieurs télétravailleurs, afin de mesurer l'impact sur les équipes.

Suggestion sémantique :

Nous avons également demandé de remplacer les termes manager par encadrant, et collaborateur par agent. Nous sommes attachés au sens des mots : encadrement signifie bien que le cadre posé est l'espace à l'intérieur duquel l'agent déploie sa compétence, utilise sa marge de manœuvre pour élaborer une production. L'encadrant est supposé accompagner, superviser, si bien qu'encadrer comporte des aspects de formation.

Ces notions disparaissent avec le mot management, plus coercitif, qui vient de *manage* qui vient de l'italien *maneggiare* (contrôler, avoir en main, manier, du latin manus).

L'emploi du mot « collaborateur » fait, lui, disparaître la notion de hiérarchie. Or si nous appelons de nos vœux des organisations de travail moins hiérarchiques, la réalité ramène souvent les agents à un système plus prosaïque de subordination.

POINT 5 – Point pour information : Protocole d'accord relatif au droit syndical

Issue des dernières élections professionnelles, l'Administration a présenté pour information suite à notre demande les règles du jeu et les moyens donnés au dialogue social dans la Collectivité. Réglés pour l'essentiel par la loi, le protocole des moyens syndicaux est une adaptation de ces obligations au cadre spécifique de la Collectivité : 7300 agents répartis sur plus de 250 sites sur 13 départements...

La version présentée lors de ce CTP ne pouvait être la version finale du protocole car nous avons demandé en vain depuis janvier un certain nombre de correctifs au document qui ne nous satisfait pas sur quelques points, pour que l'exercice du droit syndical puisse avoir lieu dans les meilleures conditions.

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

Bâtiment Sud – Bureau A123. - 05 61 33 57 68 - rmp.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

Les plus importants sont les suivants:

- La liberté de communiquer sans information, ni censure préalable de l'employeur, ce qui correspond au droit syndical.
- L'utilisation des véhicules sans limitation pour l'activité des titulaires et suppléants du CHSCT, dont nul ne peut prévoir par avance le nombre d'enquêtes, ou de délégation.
- Les autorisations d'absence pour la préparation des commissions de réforme, pour l'assemblée générale du COS
- La compensation des agents qui sont mobilisés sur les décharges d'activité de service
- L'utilisation des listes génériques de diffusion mail, plutôt que des fichiers Excel à actualiser.

Suite aux interventions nombreuses de l'ensemble des organisations syndicales, il s'est avéré nécessaire de prévoir une nouvelle réunion d'échange entre l'Administration et les syndicats. Une réunion supplémentaire a donc été planifiée.

POINT 6 – Questions diverses

1/ Compensation de la charge de travail des agents de la Direction des Finances et du Conseil (DFC).

Lors du CTP du 27 et 28 novembre dernier, la collectivité a indiqué que des heures supplémentaires seraient travaillées par les agents régionaux de la Direction des Finances et du Conseil (DFC) dans le cadre du déploiement du nouveau système Grand Angle, et que ces heures supplémentaires travaillées seraient comptabilisées sur un compte à part et ouvriraient droit en 2019 :

- à rémunération ou à récupération pour les agents de catégorie B et C
- à récupération pour les agents de catégorie A

Nous avons demandé un bilan de ces mesures :

Réponse : Voici les heures supplémentaires que la Direction de la DFC a fait remonter à la DRH, au 28 février dernier, date de fin du dispositif dit d'exception – et date du recrutement de personnel en renfort au 1^{er} mars.

- *Agents de catégorie B et C : nombre d'agents concernés par catégorie B et C, nombre d'heures supplémentaires effectuées, nombre d'heures supplémentaires rétribuées ; 42 agents de catégorie B et C, mais tous n'ont pas effectué d'heures supplémentaires. Par ex, en février 2019, 20 agents ont eu à effectuer des heures supplémentaires qui ont été payées.*
- *Agents de catégorie A : nombre d'agents concernés, nombre d'heures supplémentaires à transformer en RTT début 2019. Par ailleurs, merci de nous indiquer quelles mesures sont prises concernant les agents qui ne pointent pas et qui ont réalisé des heures supplémentaires. 9 agents badgeant.e.s de catégorie A ont vu leurs heures dûment enregistrées et basculées dans les compteurs « à récupérer ». Il n'existe pas de mesures particulières pour les non badgeant.e.s*

HS = payées ou à récupérer (hors compteur crédit/débit qui permet de jouer sur les horaires variables)

	HS Nov 2018	HS Déc 2018	HS Janv 2019	HS Fév 2019
9 agents cat A	179	36	89	150
20 agents cat B	130	114	123	143
22 agents cat C	40	37	30	79
Total	349	187	242	372

Pour les catégories A, les heures sont capitalisées sur un compteur à part, et les agents peuvent les utiliser en RTT.

Pour les catégories B et C : les heures sont payées le mois suivant celui où elles ont été effectuées.

Dans les retours que nous avons eus, il ne semble pas que les agents aient été correctement informés de ces modalités particulières.

2/ Attribution de l'Indemnité kilométrique vélo :

Nous nous réjouissons que la Région ait acquis un parc de vélos pour ses agents. Néanmoins, malgré les annonces volontaristes de la Présidente, pour mettre en place une indemnité kilométrique vélo, les agents se rendant sur leur lieu de travail avec leur propre vélo continuent à ne pas être indemnisés.

Alors que l'indemnité kilométrique vélo a été mise en place de manière volontariste avant même le vote de la loi par de nombreuses collectivités territoriales, (cf. Communauté d'Agglomération de la Rochelle qui a mis en place ce dispositif pour ces agents depuis le 1^{er} janvier 2017, mais aussi Saint-Nazaire et Montigny-lès-Cormeilles, Rennes, Angers, la Roche sur Yon, le conseil départemental de l'Isère ainsi que la Région Ile de France), nous nous demandons quand la Région Occitanie va encourager les agents régionaux à avoir recours au vélo pour leur déplacement domicile-travail par la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo.

Réponse :

La proposition de l'administration est de mettre en place une indemnité forfaitaire en 2020, et de structurer le Plan de Déplacements d'Entreprise.

Nous suivrons bien entendu la mise en place de cette mesure, que nous aurions aimé traiter plus rapidement. Enfin, nous avons rappelé notre demande – datant de 6 mois - que les agents de Compans Cafarelli puissent déposer leur vélo au lycée Hélène Boucher juste derrière leurs locaux. Mme Védel a assuré qu'elle ferait en sorte que cela soit possible.

3/ Attribution des tickets restaurant aux agents des lycées :

Les agents des lycées n'ont toujours pas le même traitement que les agents des sièges, quant à l'attribution des tickets restaurant.

Pour eux, le nombre de jours pris en compte pour les tickets restaurant est fonction du nombre de jours de permanence effectuées individuellement afin de compenser le fait qu'il n'y a pas de restauration organisée sur l'établissement en l'absence d'élèves.

Tout d'abord, la CGT s'associe à cette demande de SUD pour que le décompte des jours de permanence soit transmis par les encadrants sur un tableau aux agents au moment de la transmission à la DRH.

Ensuite, il s'avère que les agents des lycées n'ont pas de tickets restaurant :

- Certains jours de fermeture du restaurant scolaire
 - o En fin d'année scolaire, en période de présence élèves
 - o Les samedis et/ou le dimanche (arrivée des élèves à l'internat)
- Lorsqu'ils sont éloignés de leur lieu habituel de travail
 - o Formation, déplacement professionnel
 - o Décharge d'activité syndicale
- De plus, certains établissements ont déduit des jours de permanences la journée Présidente pour le décompte du nombre de jours à déclarer en faisant la distinction entre ceux qui ont pu y participer et ceux qui sont restés sur leur établissement.

Il s'agit donc de rétablir l'égalité de traitement entre tous les agents régionaux.

Réponse de l'Administration :

- La Directrice Générale Déléguée Mme VEDEL présente le dispositif mis en place. Ce dispositif pour les ARL concerne 1755 agents côté Est et 1910 agents côté Ouest. Elle ne répond pas à nos demandes mais indique que l'administration va étudier les nouvelles demandes...Il faut donc faire évoluer ce dispositif, qui n'a pas un an d'existence, afin qu'il soit conforme en tous points à la loi.

Pour mémoire, nous remettons ci-dessous le règlement sur les prestations d'action sociale.

Prestation d'action sociale Note au 18 janv. 2019

Agents Régionaux des Lycées - Participation aux titres restaurant

Lors de l'Assemblée Plénière et par délibération n02017/AP-DEC/12 du 20 décembre 2017, Madame la Présidente Carole DELGA et sa majorité ont fait voter une nouvelle action sociale en faveur des agents de la Région Occitanie.

L'attribution des titres restaurant aux Agents Régionaux des Lycées se fait **en fonction du nombre de jours de permanences effectuées** par chaque agent, fonctionnaire ou contractuel sur poste vacant, **en dehors des périodes de présence des élèves.**

Les titres restaurant d'une valeur de 9 € sont crédités sur une carte de paiement « Ticket Restaurant » personnelle en 2 fois au cours de l'année, représentant 2 phases de vacances scolaires prises en compte.

La première phase comprend les permanences des vacances de février, d'avril et de juillet/août.

La seconde comprend celles de Toussaint et de fin d'année.

Les agents ayant effectué des permanences pour les périodes concernées sont recensés par les établissements qui transmettent les informations aux services DRH, qui se chargent de la commande des titres restaurant, permettant de créditer la carte personnelle de chaque agent, une première fois en septembre et une seconde fois en janvier de l'année suivante. Le montant de la part agent est prélevé sur le salaire, respectivement en octobre et en février.

Les services de la DRH restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions ou interrogations.

Ouverture des droits

Les titres restaurant s'utilisent grâce à une carte de paiement « Ticket Restaurant » créditée par le titulaire du marché pour le compte des services de la DRH en fonction du nombre de jours de permanences effectuées (ex : 10 jours de permanence X 9 € = 90 € crédités).

2 tranches de participation employeur sont appliquées :

- 58% de la valeur faciale du titre, soit 5,22€ pour un agent avec un indice brut < 397. (Reste à la charge de l'agent : 3,78 € / titre - le montant est prélevé sur le salaire)
- 50% de la valeur faciale du titre, soit 4,50€ pour un agent avec un indice brut > ou = 397. (Reste à la charge de l'agent : 4,50 € / titre - le montant est prélevé sur le salaire)

Tout agent souhaitant en bénéficier doit compléter le formulaire d'autorisation expresse de transmission des données personnelles et de prélèvement sur salaire pour sa participation à l'achat des titres, afin que la carte « TicketRestaurant » puisse être commandée en même temps que les premiers droits. Ce document doit être transmis en original par courrier (en fonction de son site de gestion) à l'attention de :

- **Pour le site de Montpellier**

Direction des Ressources Humaines
Hôtel de Région
201 avenue de la Pompignane
34064 MONTPELLIER cedex 9

- **Pour le site de Toulouse**

Régie des Titres Restaurant DRH
Hôtel de Région
22 boulevard du Maréchal Juin
31406 TOULOUSE Cedex 9

Les cartes ainsi qu'un code secret et un guide d'utilisation seront transmis à l'agent, par courriers, à son adresse personnelle.

Utilisation de la carte

Une fois la carte en sa possession, tout agent doit créer « un espace personnel » sur le site <https://www.myedenred.fr> qui permettra de suivre la consommation, les chargements, de trouver les établissements acceptant ce mode de paiement et de bénéficier de réductions. Il est possible d'utiliser la carte « Ticket restaurant » du lundi au samedi inclus chez les commerçants et restaurateurs, à hauteur de 19€/jour maximum, en 1 ou plusieurs fois.

Pour tout renseignement :

- **Site de Montpellier** : Corinne PELAT-FARRUGIA (04 67 22 86 13) ou Stéphanie GANDON (0467 22 94 61)
- **Site de Toulouse** : Coralie MESPLÉ (05 61 39 60 70) ou Cécile LAFRANCE (05 61 33 51 47).

4/ Occupation des bureaux sur les deux sièges de Région et dans les maisons de région

Nous avons demandé en décembre 2017 à Monsieur le Directeur Général des Services l'état des lieux des bureaux sur le siège de Toulouse par bâtiments. Nous n'avons pas eu de réponse.

Aujourd'hui cette demande s'inscrit dans le contexte :

- De déménagements à venir à la DEF de Toulouse, mais également du déménagement de La DITEE et de la DAFU sur le **site du Belvédère à Toulouse, dans des bureaux non rénovés, pour des agents qui seront parfois à 4 par bureau.**
- De remontées importantes sur la fatigue et la difficulté de concentration des agents travaillant à plusieurs par bureau, déjà évoquées dans les groupes de travail sur le télétravail

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

Bâtiment Sud – Bureau A123. - 05 61 33 57 68 - rmp.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

- Du recensement des possibilités de déploiement du télétravail dans les lieux-tiers dès 2020.

Sans réponse à ce jour, nous demandons à avoir des précisions sur les règles et la situation des locaux des deux sièges Toulouse et Montpellier, et des Maisons de Région, où se côtoient désormais des agents de plusieurs directions :

- Les règles d'attribution des m2, et les règles d'occupation des bureaux par 1, 2, 3 ou 4 agents.
- Le taux d'occupation par sites : nombre de bureaux occupés et vides, nombre de bureaux à 1, 2, 3 et 4 agents.

Nous avons également fait part de la situation déplorable de la maison de Région d'Auch

Réponse :

La DPMG indique que seuls les revêtements sols seront remplacés.

Pour les agents à 4 par bureau, l'idée est de prévoir des bureaux d'appoint / espaces collaboratifs pour que les agents s'isolent. Nous sommes inquiets des remontées des agents à qui il est dit que la pose de cloisons dépend des budgets.

La DITEE et la DAFU ont quitté le siège de Région mais nous n'en connaissons pas les raisons. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé un état des lieux du taux d'occupation par bureau, afin que les agents comprennent.

Concernant la Maison De Ma Région (MDR ou MMR) d'Auch : la DRH nous a indiqué que les surfaces sont amenées à s'étendre sur une emprise supplémentaire dans laquelle le nombre de bureaux sera plus important et les espaces détente / pause / repas seront améliorés. L'aboutissement de l'aménagement de cette emprise a été compliqué par les fortes contraintes de sécurité incendie du bâtiment, la configuration et la répartition des différents espaces.

L'administration est encore en négociation sur l'achat de nouvelles surfaces et de répartition nouvelle des agents.

5/ Application des sujétions expertise dans le cadre du RIFSEEP

L'administration indique qu'elle a du retard, du fait des deux chantiers de prélèvement à la source et de dématérialisation des pièces justificatives, dématérialisation qui n'était pas opérationnelle à l'est. Il y aura une rétroactivité.

Sur les 173 agents se sont vus classés dans un groupe de fonction expertise, 130 sont des C classés en G2 et 43 sont des B sont classés en G2

134 agents se sont vus attribuer un complément pour sujétions.

Le critère déplacement prête à réflexion, la DRH pense que certains agents devraient avoir droit à ces sujétions, mais ne sont pas signalés.

6/ Droit au congé des agents contractuels :

A partir du 1^{er} janvier 2019, il est stipulé par avenant aux agents contractuels en CDD qu'ils n'ont droit qu'à 2 jours de congés par mois, soit 24 jours / an contre 25 jours auparavant. En application de quelle réglementation, les agents contractuels en CDD travaillant à plein temps ont-ils un traitement différencié des autres agents en termes de droit au congé ?

Réponse : La DRH nous explique que 25 jours de congés par an divisés par 12 = 2,08, soit 2 jours par mois. Mais cet arrondi à la baisse ampute les droits à congés des CDD d'un jour.

En revanche, ces agents ont droit aux deux jours de congés fractionnés, dans les mêmes conditions que les agents statutaires.

7/ Evaluation des agents

Lors de l'harmonisation sur l'évaluation des agents, l'administration a pris acte de la nécessité d'améliorer le système et les outils d'évaluation des agents. La CGT a d'ailleurs fait une proposition. Ce travail était prévu pour 2018. Sans avancée à ce jour, nous souhaitons savoir si le premier groupe de travail peut se réunir rapidement, et à quelle échéance.

Réponse : en l'état actuel de la charge de travail de la DRH, ce point sera abordé en 2020.

Vos représentant-e-s CGT

Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE, Laurent ALVAREZ, Christine SOLANO, Stéphanie GOGNEAU et Alain HUGUES

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

Bâtiment Sud – Bureau A123. - 05 61 33 57 68 - rmp.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