



# Comité Technique Paritaire 13 et 14 juin 2019 La CGT vous informe

Le 2 juillet 2019

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire qui s'est tenu les 13 et 14 juin 2019 à Montpellier:

En présence de

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

- des élu-e-s :

Mmes, LUMEAU-PRECEPTIS (Présidente),  
BOURGUET, MEUNIER-POLGE, MARTIN,  
ROQUE, EYSSERIC, GIRAL.

- du DGS et des DGD : M. MUNSCH, Mmes  
VEDEL, LALA-ALQUIER, PAOLI.

- des représentants des directions : Mme  
PEYRONEL (DRHT), Mme CHOMET (DRHM),  
Ms. 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).

Faites-vous vous-mêmes votre propre opinion sur vos représentant.e.s du personnel en consultant les procès-verbaux des instances paritaires disponibles sur l'intranet : <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/instances-paritaires/le-comite-technique-paritaire/proces-verbaux-des-comites-techn.html>

**Vos représentant.e.s CGT**

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

## Sommaire

1- Déclaration : RETRAIT DU PROJET DE LOI « FONCTION PUBLIQUE » .....	3
2- INDICATEURS EMPLOIS DANS LES LYCEES - SOUMIS AU VOTE .....	4
3- AJUSTEMENTS D'ORGANIGRAMMES - SOUMIS AU VOTE .....	8
<b>ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES</b> .....	8
<b>ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES MOBILITES ET PROXIMITES (DMP)</b> .....	9
<b>ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DU CONTROLE DE GESTION ET DES AUDITS (DCGA)</b> .....	10
<b>ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DU PATRIMOINE ET DES MOYENS GENERAUX</b> .....	11
<b>ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES SPORTS</b> .....	12
<b>ORGANISATION DES EQUIPES REGIONALES DE MAINTENANCE</b> .....	13
4- CYCLES SPECIFIQUES DE TEMPS DE TRAVAIL – ERM - SOUMIS AU VOTE .....	15
5- AUTRES CYCLES SPECIFIQUES DE TEMPS DE TRAVAIL - SOUMIS AU VOTE.....	16
DPMG - Agents de restauration.....	17
DPMG - Agents conducteurs de la navette.....	17
DPMG - Agents de sécurité (huissiers à Toulouse) .....	18
DMPG - Agents du standard téléphonique et agents du filtrage .....	18
Agents des services techniques portuaires .....	18
Agents chargés d'accueil du public – Musée de Sérignan .....	19
6- EXTENSION DU RIFSEEP POUR LA FILIERE CULTURELLE - SOUMIS AU VOTE .....	19
7- PLAN DE FORMATION - SOUMIS AU VOTE .....	20
8- SUPPRESSIONS D'EMPLOIS - SOUMIS AU VOTE .....	21
9- Questions diverses CTP.....	21
Etat de l'utilisation Compte Personnel de Formation (ex-DIF) : .....	21
Le projet de crèche d'entreprise à Montpellier.....	21
Questions relatives aux agents des transports : .....	21

## 1- Déclaration : RETRAIT DU PROJET DE LOI « FONCTION PUBLIQUE »

Mesdames et Messieurs les conseiller-e-s régionaux, la CGT, comme l'unanimité des organisations syndicales, s'oppose à la loi de transformation de la fonction publique. Tant sur la méthode que sur le fond, nous ne pouvons que regretter une absence de négociation et une volonté de passer en force sur des objectifs de régression sociale clairement affirmés.

Le projet de loi a été rendu public quelques semaines seulement avant le débat parlementaire pour limiter la faible consultation du conseil commun de la fonction publique et du conseil supérieur de la fonction publique territoriale. La consultation préalable des organisations syndicales sur quatre thématiques n'aura été qu'un dialogue de sourds, la DGAFP présentant de vagues intentions et se montrant impuissante à entendre les demandes des représentants syndicaux.

Sur le fond, les cinq titres de cette loi visent à calquer la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales sur celle des entreprises concurrentielles. Au-delà d'une nouvelle détérioration du statut des fonctionnaires et d'une précarisation accrue de l'emploi dans la fonction publique, cette transformation aura des conséquences profondes sur toute notre société.

Cette loi s'inscrit dans un contexte d'encadrement financier des collectivités, tant en matière fiscale que pour les concours de l'État. La souplesse souhaitée dans la gestion de la masse salariale des collectivités vise, en réalité, à donner de l'aisance à la politique financière contraignante que l'État cherche à imposer aux entités territoriales. La, très souvent invoquée, libre Administration des collectivités locales ne se verra pas élargie, mais davantage contrainte au nom du dogme de la baisse des dépenses publiques.

L'externalisation des services publics est fortement incitée au nom d'un a priori d'efficacité de la gestion entrepreneuriale que de nombreux exemples démentent. Cette loi vise à rendre le plus lisse possible une privatisation massive des services publics locaux que l'État pourra fortement contraindre, même contre l'avis éventuel des élus. Ces externalisations auront un impact financier conséquent pour les contribuables, et risquent fort de devenir inaccessibles aux usagers, de par leur tarification et leur accès de plus en plus numérisé.

L'État social trouve sa justification dans un souci élémentaire de justice sociale. Au bout du compte, la transformation de notre modèle social aura des conséquences dangereuses sur notre fonctionnement démocratique.

Pour toutes ces raisons, nous voulons que cette loi ne soit pas validée par le Parlement. Par cette déclaration, nous interpelons la majorité régionale du Conseil régional pour relayer à tous les niveaux notre exigence de retrait du projet de loi fonction publique.

**Les élu.e.s CGT du CTP**

## 2- INDICATEURS EMPLOIS DANS LES LYCEES - SOUMIS AU VOTE

Il y a maintenant plus d'une dizaine d'années, l'Etat transférait aux Régions les bâtiments des lycées ainsi que les missions d'accueil, de restauration, d'hébergement et d'entretien général et technique assurées par les agents des lycées. Aujourd'hui, ces missions sont les missions principales du service public régional, mobilisant quotidiennement plus de 4800 agents régionaux sur près de 198 sites pour accueillir dans les meilleures conditions les 231 475 lycéens d'Occitanie.

Depuis le transfert de cette compétence, aucun travail de réactualisation des dotations en effectifs par établissement n'avait sérieusement été entrepris dans les anciennes régions. La CGT attendait beaucoup de cette réactualisation lancée par la Région Occitanie qui devait permettre de garantir un service public de qualité, ainsi qu'une égalité et une équité de traitement pour tous les établissements et entre les équipes.

### La proposition de l'Administration

Dès 2018, la Région Occitanie a engagé cette concertation avec les organisations syndicales afin de définir de nouveaux indicateurs emplois ARL harmonisés sur l'ensemble de son territoire.

Pendant près de 15 mois, un groupe de travail piloté par la Direction de l'Education et de la Jeunesse (DEJ), en appui avec la Direction de l'Administration et du Pilotage des Ressources Humaines (DAPRH), la Direction de la Qualité de Vie au Travail et de la Formation (DQVTF), et la Direction de la Maîtrise d'Ouvrage (DMOE) s'est réuni à huit reprises.

Les **enjeux** de la méthode retenue visent à :

- Garantir une **égalité de traitement** pour tous les établissements en définissant des indicateurs de base afin de déterminer une **dotation en poste théorique**.
- Assurer une **équité de traitement** entre les équipes en introduisant des indicateurs de pondération afin de prendre en compte les spécificités de chaque établissement tant au niveau de sa structure, de son fonctionnement que de la composition de son équipe, pour déterminer une **dotation en poste d'objectif**.

Pour se faire, une **méthodologie** en deux étapes est proposée :

- 1) La première étape a nécessité une **phase de diagnostic** qui a permis la définition des besoins communs et spécifiques pour l'ensemble des missions exercées dans les lycées (accueil, entretien des locaux, des extérieurs et du linge, restauration, maintenance des bâtiments et maintenance informatique). A partir de ce diagnostic qui montrait des écarts importants entre les référentiels de chacune des deux anciennes régions, des indicateurs emplois ont été discutés en groupe de travail avec les organisations représentatives des personnels.

A ce stade, la collectivité régionale a intégré à cette démarche des demandes légitimes des agents et des syndicats, notamment celle d'intégrer la **nouvelle compétence de maintenance informatique** en identifiant le temps de travail nécessaire pour assurer un premier niveau d'intervention de proximité pour chaque établissement

### Créer deux postes de techniciens territoriaux chargés de la coordination de cette mission informatique.

Actuellement, il y a dans chaque établissement un Assistant d'Education (AED) – agent de l'Etat - qui assure la maintenance d'équipements ; à l'avenir, un agent de maintenance informatique régional travaillera sur plusieurs établissements. Les électriciens qui seront recrutés sur ces postes deviendront agents informatique, et les postes seront créés notamment dans les lycées où ce sont les enseignants qui assurent la maintenance. Des AED actuels resteront en place dans certains lycées pour l'équipement qui n'appartient pas à la Région.

Pour accompagner cette première étape de mise en œuvre des indicateurs emplois au sein des lycées, il a été proposé à l'Assemblée Plénière du 27 juin prochain la **création de 104 postes pour les lycées** dont les 30 postes maintenance informatique, affectés selon le nombre d'ordinateurs, les 2 techniciens coordonnateurs pour la maintenance informatique et 2 postes de techniciens référents entretien général, répartis sur les deux sites de la DEJ (Toulouse et Montpellier).

L'Administration a indiqué que le redéploiement des postes aurait lieu au fil de l'eau lors des campagnes de mobilité et sans aucune mobilité forcée pour les agents.

- 2) La deuxième étape de la démarche doit permettre à partir d'indicateurs de pondération dont les principales thématiques ont été présentées de définir une **dotation en poste d'objectif**.

Les pondérations liées à la structure des équipes seront travaillées dès la rentrée 2019 en lien étroit avec la Direction de l'Administration et du Pilotage des Ressources Humaines (DAPRH) et la Direction de la Qualité de Vie au Travail et de la Formation (DQVTF) en tenant compte des observations formulées dans les délégations CHSCT.

Un dialogue spécifique de dotation aura lieu entre les services de la Région, l'équipe de direction de l'établissement. Il intégrera les responsables encadrants ARL afin qu'ils puissent participer à la discussion sur la définition de la dotation en poste d'objectif de l'établissement.

Une priorisation des établissements sera effectuée cet été. Le calendrier prévisionnel présenté en séance prévoit :

- La création des postes en AP de juin 2019
- Les dialogues avec les lycées dès septembre
- Une mobilité spécifique pour la maintenance informatique (tests de niveau et formation mise en œuvre pour le démarrage de la mission en janvier 2020)
- Un point d'étape en CTP de décembre ;
- La poursuite de la mise en œuvre et des dialogues de gestion en 2020-2021

A la présentation initiale, M. BALAGEAS (Directeur) a proposé, pour la restauration, de tenir compte d'un effet de seuil pour le nombre d'élèves et d'introduire un critère de pondération qui permette d'augmenter la dotation si le nombre d'élèves est de 10 à 20 en deçà du seuil.

## **La discussion**

Ce chantier très important, qui n'avait pas été entrepris à ce jour, est ouvert désormais et va nécessiter un chemin encore à venir. Nous estimons que le chantier n'est pas achevé, et le conclure en le votant aujourd'hui referme à notre sens le débat. Nous demandons donc à ne pas voter ce point, ce qui laisse le temps de saisir le CHSCT dans les formes. Ce qui n'a pas été le cas.

Dans un contexte où le temps de travail va augmenter et va permettre d'économiser sur la création de postes, nous ne comprenons pas que des établissements perdent des postes, ni que les futurs établissements créés ne puissent être dotés correctement. Les deux exemples proposés montrent que ce sont les dotations en entretien général qui sont les plus impactées à la baisse.

## **Les points positifs**

La CGT souhaite reconnaître les avancées de la collectivité notamment :

- La rédaction des fiches emplois pour les agents des lycées et le règlement d'élaboration des fiches de postes qui doit permettre de préciser le périmètre de leurs missions à leur autorité fonctionnelle (proviseur, intendant, etc.).
- L'effort en termes de création de postes : 108 postes ont été créés depuis 2016 et 104 postes le seraient après l'assemblée plénière du 27 juin prochain. C'est un point d'appui qui doit permettre d'avancer vers la déprécarisation des quelques 700 agents contractuels de la collectivité
- Nous avons eu lors de la présentation la confirmation de l'engagement sur 0 suppression de poste, et la reconnaissance des technicités
- la création de deux postes de technicien (catégorie B) référents Service Généraux et Entretien qui feront le lien entre le siège et les lycées.

## **Les points à améliorer**

Mais la proposition doit être encore améliorée sur les points suivants :

- Si la rédaction des fiches emploi clarifie les métiers et les compétences régionales dans les lycées, elle n'abolit pas pour autant les détournements de postes (agents régionaux employés à la reprographie, la cafétéria... : Pour preuve, les établissements qui demandent aux ARL de suppléer les enseignants pour la surveillance des épreuves de baccalauréat 2019, lorsque ces enseignants annoncent un préavis de grève !! Nous sommes inquiets de la paralysie de l'Administration face à l'autorité de gestion, car depuis 2013 et le dernier dialogue de gestion, les détournements de postes

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](http://www.cgt-region-occitanie.com)

n'ont toujours pas été évalués ni endigués. L'association des encadrants aux dialogues de gestion pourrait permettre d'améliorer cette situation, mais nous suggérons que des agents non encadrants soient également associés pour avoir deux points de vue pour chaque établissement.

- Les données précises que nous avons demandées ne nous ont pas été fournies, seul un modèle théorique nous a été présenté. Pourtant, à partir des documents reçus, nous avons fait une proposition, qui met en avant :
  - o La fragilisation des postes d'entretien général, qui perdent des postes, alors que la méthode de nettoyage par pré imprégnation se généralise. L'utilisation des locaux par les Greta augmente également la charge de travail, et nous attendons les résultats de l'audit réalisé par la DEJ sur ce point.
  - o La fragilisation des postes de lingère, qui risquent d'être supprimés
  - o La nécessité de retravailler et clarifier les indicateurs de pondération, qui tiennent compte de l'âge des agents, du nombre de temps partiels, des restrictions médicales, de l'agrandissement à venir des établissements...
  - o La nécessité de requalifier les postes d'encadrants, et nous avons proposé en séance que les encadrants des gros établissements (plus de 40 agents) soient requalifiés en catégorie A – situation courante au siège.
  - o La nécessité de rattacher les agents informatiques aux ERM pour éviter leur mobilisation sur leur lycée de résidence.

### **L'encadrement**

En parallèle de la définition des indicateurs, l'Administration a proposé une nouvelle architecture de l'encadrement des agents des lycées. Pour la CGT, c'est un point important mais qui n'a de sens que s'il profite à l'ensemble des ARL par la reconnaissance de la technicité et la responsabilité de TOUS les agents, le droit à une carrière pour TOUS les agents des lycées, de la catégorie C à la catégorie A.

L'Administration a proposé des postes ciblés B pour les encadrants de plus de 40 agents, et des postes d'agents de maîtrise pour les autres (1 à 39 personnels). Toutefois cela se fera progressivement après passage en CAP (attention aux surprises !). La promotion respectera les règles statutaires soit le concours, l'examen professionnel la promotion internes au regard des ratios. Cependant, la mobilité pour progresser deviendra incontournable...

Le DGS a fièrement annoncé que les encadrants devenaient, comme au siège, des « managers », qui seraient plus impliqués désormais dans les réflexions sur les projets régionaux, les dialogues de dotation, la gestion et l'utilisation des ressources. Mais il ne leur applique pas les mêmes règles qu'au siège puisqu'il en cantonne une grande partie dans la catégorie C !

**La proposition alternative de la CGT** : l'accès en C+ (agent de maîtrise) pour les collègues encadrants dans les établissements de moins de 20 agents, en catégorie B pour les collègues dans les établissements où ils encadrent entre 20 et 40 personnes et enfin un accès en catégorie A pour les encadrants en charge de plus de 40 collègues au regard de la réalité de la mission : Gestion RH, suivi des chantiers, relation avec les entreprises, sécurité, organisation du travail, interface avec l'autorité fonctionnelle et l'employeur, application des directives régionales, c'est-à-dire des missions, qui, aux sièges de la Région, relèvent bien de la catégorie A... Cela n'a pas été suivi par les autres Organisations Syndicales.

### **Les réponses du DGS Simon MUNSCH**

Le DGS convient que ce travail qui concerne près de 5000 agents n'est pas terminé, mais il maintient la nécessité de voter les propositions :

- d'indicateurs
- de fiche de poste maintenance informatique
- de la structure de l'encadrement

C'est selon lui la condition pour que l'AP de fin juin délibère sur la création des 104 postes et pour proposer une première requalification et mobilité sur des postes d'agents de maîtrise. Il témoigne ainsi du fait que l'Administration a déjà entériné la proposition qu'elle présente.

Sur les indicateurs d'entretien des locaux, le DGS s'est autorisé la comparaison avec le privé, où un salarié nettoie jusqu'à 3500 m<sup>2</sup>. Nous avons fait remarquer que cette comparaison ne tient pas compte des spécificités suivantes :

- Les utilisateurs de bureaux sont plus respectueux que les élèves, qui sont également plus nombreux
- Le résultat de mauvaise qualité dans les bureaux de la région par exemple, résultat qui ne serait pas acceptable dans les salles de classe d'un lycée.

Nous regrettons que le DGS dans son argumentaire fasse le comparatif entre des agents employés par des entreprises de nettoyage (tels que ONET et DERICHEBOURG) bien connues pour ne pas respecter leurs salariés et leur droits et les agents régionaux des lycées. De telles comparaisons n'ont pas lieu d'être lorsque l'on se revendique d'un projet d'émancipation sociale, du service public et de la fonction publique même à titre d'exemple.

Pour nous, à ce stade, le vote sur ces dotations théoriques va figer les effectifs, et nous regrettons, et l'avons dit, que l'on ne soit pas parti des besoins, avant de définir les moyens.

La position de M. MUNSCH sur le CHSCT montre qu'il perçoit cette instance comme celle qui éclairera sur les indicateurs de pondération.

Concernant les GRETA, le DGS propose de compléter l'audit réalisé par la DEJ, par des contrôles de l'Inspection Générale des Services (IGS).

La structuration de l'encadrement, telle qu'elle est proposée, n'est pas, selon le DGS, une reconnaissance individuelle des agents, mais une évolution de la compétence : les encadrants doivent, à court et moyen terme, être associés aux dialogues de gestion, aux grands projets de la collectivité tels que la restauration durable, ... L'intégration à la filière générale et l'accès au cadre d'emploi du siège est un moyen également de faire évoluer les missions de ces agents. La fixation de seuils démographiques (lycées de plus ou moins 20 agents, plus ou moins 40 agents) est une méthode courante dans la fonction publique et dans la collectivité. M. MUNSCH reconnaît cependant que l'accès au cadre d'emploi d'agent de maîtrise dans les zones rurales – accès conditionné au nombre d'agents – supposera de la mobilité géographique. Il préconise de retravailler cette question et d'en tenir compte lors des CAP (favoriser les encadrants dans les petits lycées)

Nous approuvons la **nécessité de mettre en place un protocole de suivi sur l'affectation des postes**. Le CHSCT a proposé un groupe référent DEJ-DMOE-CHSCT. Les encadrants seraient le relais de ce groupe.

## Les propositions de la CGT

Sur ce chantier d'importance, la CGT comme à son habitude, s'appuyant sur les vécus professionnels des agents a fait des propositions constructives qui ont été transmises à l'occasion du CTP et que vous pouvez retrouver sur : <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/indicateurs-emploi-arl-les-propositions-de-la-cgt/>

La CGT souhaite poursuivre les négociations sur ce chantier et soumet dans cet objectif les propositions suivantes :

- **Les fiches emplois et règlement d'élaboration des fiches de postes** : la CGT propose que ces documents soient présentés à tous les agents des lycées et que soit organisée la remontée des informations du terrain sur des sujets importants tels que, notamment les détournements de postes, l'impact d'une cafétéria dans les dotations, ou encore l'impact de la méthode par imprégnation.
- **Des indicateurs de pondération** afin de refléter au plus près la réalité des conditions de travail des agents : la CGT propose de compléter les indicateurs de pondération présentés par les indicateurs suivants :
  - o Nombre de jours d'arrêt de travail
  - o Nombre d'accidents du travail
  - o Nombre de postes aménagés (agents RQTH)
  - o Moyenne d'âge des agents
  - o Nombre de temps partiels
- Le déploiement promis depuis 2017 **des équipes de titulaires remplaçants** sur les lycées des métropoles toulousaine et montpelliéraine.

### Vote sur les indicateurs proposés

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>		<b>4</b>		
CFDT (3)			3	
FO (1)			1	
UNSA (2)			2	
FAPT (3)			3	
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>9</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>			

### Vote sur la fiche emploi d'agent en maintenance informatique

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

### Vote sur la structure cible de l'encadrement

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>		<b>4</b>		
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>		<b>1</b>	

## **3- AJUSTEMENTS D'ORGANIGRAMMES - SOUMIS AU VOTE**

Lors de ce CTP, il nous a été présenté les ajustements d'organigrammes suivants :

- ORGANIGRAMME DIRECTION DU CONTROLE DE GESTION ET AUDITS
- ORGANIGRAMME DIRECTION MOBILITE PROXIMITE- SERVICE REGIONAL DES MOBILITES DU GARD
- ORGANIGRAMME DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES
- ORGANIGRAMME DIRECTION DES SPORTS
- ORGANIGRAMME DIRECTION DU PATRIMOINE ET DES MOYENS GENERAUX
- ORGANISATION DES EQUIPES REGIONALES DE MAINTENANCE - ERM

### ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES

Les missions principales de la DAJ :

- Appui technique à l'ensemble de la collectivité ; sécurisation des actes et procédures
- Gestion de tous les contentieux de la collectivité (560 en 2018)
- Gestion des contrats d'assurances (10)
- Rédaction du foncier et de l'immobilier

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](http://www.cgt-region-occitanie.com)

Les missions secondaires :

- Référent déontologue
- Communication des documents administratifs (PRADA)
- Gestion des dépôts de marque, de la propriété individuelle

## La proposition de l'Administration

Le réajustement est généré par le départ en retraite de deux agents dont le directeur. Il consiste en :

- La transformation du poste de directeur délégué en poste de directeur adjoint : justifié par la taille restreinte de la direction, par le fait que le travail avec l'extérieur et les élus est moindre que dans les directions de mission. Nous posons la question du devenir de la directrice adjointe existante.
- La requalification de postes de rédacteurs en postes d'attachés : les agents font déjà des tâches de A. Nous avons souligné de nouveau que les fiches de postes devraient être adjointes au dossier du CTP,
- Le redéploiement d'un poste d'assistante de Toulouse sur Montpellier ; l'agente concernée a été accompagnée pour son repositionnement dans une autre direction. Une solution transitoire est en place.
- Le redéploiement de deux postes de cat A vers le service Conseil Contentieux juridique et Assurances sur Montpellier : ce service est sous-doté, et a dû faire appel à des renforts. Le départ à la retraite de la documentaliste juridique est transformé en poste de juriste, et un poste vacant sur Toulouse est transféré à Montpellier.

## La discussion

Nous avons déclaré que la transformation du poste de directeur délégué en poste de directeur adjoint confirme l'abandon progressif du principe de délégation. Ce modèle théorique n'a pas fonctionné car nos organisations pyramidales ne sont pas faites pour cela. Mais la fin de cette approche ne nous rassure pas parce que le modèle pyramidal ne favorise pas la transversalité, ni le modèle collaboratif, elle génère plutôt la souffrance au travail. Nous craignons que le travail sur la délégation s'arrête.

## Les réponses de l'Administration

La directrice adjointe avait conservé ce titre, hérité de l'organisation avant la fusion. Mais elle n'a pas vocation à conserver cet échelon hiérarchique. Concernant le modèle de délégation, l'Administration dit qu'il ne convient pas à toutes les directions, et les évolutions d'organigrammes sont l'occasion de revisiter ces organisations.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>			

## ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES MOBILITES ET PROXIMITES (DMP)

Il concerne le service de mobilité du Gard, suite au courrier des agents de ce service à la Direction, après les évolutions proposées en CTP de Mars 2019.

Après un échange avec les agents, la proposition évolue et tient compte des remarques des agents : il est proposé de revenir à un rattachement des deux postes en charge des missions comptabilité/finances directement au responsable du service régional des mobilités du Gard.

Nous faisons remarquer que depuis l'adoption des nouveaux organigrammes, aucune communication n'a été faite aux agents et que les fiches de postes en vigueur sont celles d'avant le transfert.

Si la décision prise à ce CTP, sous la pression des agents du service, nous convient car elle est plus pertinente pour le fonctionnement du service et l'évolution de carrière des agents concernés, d'autres problèmes restent :

- Un agent n'a pas de mission définie
- Un agent qui assurait la régie de recette temporairement n'a pas vocation à poursuivre cette mission qui n'est pas dans sa fiche de poste, et à l'approche de la rentrée scolaire, l'Administration n'a pas prévu de suite.

Suite au CTP, nous avons saisi officiellement la DGD et les DRH afin que, soit posées comme conditions préalables pour rétablir la sérénité et la confiance des agents de la DGD IM :

- **une communication et un partage de l'organigramme** adopté lors du CTP de mars 2019 auprès de l'ensemble des agents (et pas uniquement de l'encadrement),
- **les réponses rapides aux questions posées,**
- **l'élaboration rapide des fiches de postes** mises à jour correspondant à la nouvelle organisation.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>			

## ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DU CONTROLE DE GESTION ET DES AUDITS (DCGA)

La DCGA est le résultat du regroupement des fonctions de contrôle, conseil, pilotage de gestion et audits qui étaient auparavant portées par la DCAE, deux services de la DCPG et par le Service Analyse et Qualité de Gestion. Composée de 20 agents, elle est rattachée à la DGD Stratégie et Performance – Optimisation des Moyens. Elle assure des missions :

- De contrôle de gestion classique (analyse, économie et qualité de gestion),
- D'optimisation des processus internes (contrôle interne, organisation et méthode, analyse et conseil pour les processus),
- D'audits :
  - o Internes,
  - o des organismes financés,
  - o des opérations FEDER, FSE, IEJ (lien fonctionnel avec la Commission Interministérielle de Coordination des Contrôles (CICC),

Elle a autorité à intervenir sur demande (de la DG ou des directions opérationnelles) ou en auto saisine.

## **La proposition de l'Administration**

Cette direction compte 20 agents, répartis dans 4 services, dont **un à 2 personnes**, dont le chef de service. Nous sommes surpris que la direction n'ait pas fait le choix de créer des unités, ou des missions plutôt que des services, et nous l'avons proposé

## **La discussion**

Mme la DGD Cécile VEDEL explique que cela permet de maintenir une situation personnelle et que cette direction a vocation à s'étoffer. Les clauses de sauvegarde sont à utiliser avec parcimonie nous indique-t-elle. Cette situation est une dérive de la rémunération. La solution d'organigramme proposée n'en reste pas moins aberrante !

De plus, nous demandons pourquoi 2 contractuels ont disparu de l'organigramme. Ces CDD sont des renforts et pourront postuler sur les postes à pourvoir.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>		<b>4</b>		
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	9			

## ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DU PATRIMOINE ET DES MOYENS GENERAUX

L'ajustement d'organigramme consiste en :

- Transformation du poste de Directrice déléguée en poste de Directeur.trice adjoint.e (site de Toulouse),
- Création d'une Direction adjointe composée :
  - Du service administratif et financier,
  - Du service logistique,
  - De la coordination des marchés publics,

### **La proposition de l'Administration**

La mutation de la directrice déléguée sur d'autres fonctions a ouvert une réflexion sur le pilotage de la direction. Mme MARROT nous indique qu'il y a donc réapparition d'un directeur adjoint, par redéploiement du poste de directeur délégué ; le périmètre de cette direction adjoint sera composé du service administratif et financier, du service logistique et de la coordination des marchés publics.

Le transfert du service logistique au sein des délégations de cette direction adjointe permet d'alléger la charge de celle du patrimoine bâti, dont les opérations, à l'échelle du territoire régional, sont plus complexes et mobilisent fortement nos ressources.

### **La proposition de la CGT : ZERO Plastique dans les fournitures régionales**

En préalable, nous insistons sur la nécessité de renforcer les cahiers des charges de marchés de fourniture **pour éliminer le plastique et les matériaux non recyclables des fournitures**, et également des plateaux repas que nous consommons notamment lors de ces CTP. Mme MARROT indique que cette dimension est prise en compte.

### **La discussion**

La proposition présentée est une réorganisation de l'échelon supérieur de la DPMG. Nous prenons acte, là encore, de la disparition du directeur délégué, alors que nos doutes il y a 3 ans nous avaient valu des critiques. Avec les nouveaux sites (MDR, Belvédère, Compans, ...), les agents voient leur charge de travail alourdie et leurs déplacements augmenter. Le service est passé de 8 à 18 personnes pour absorber la mise en place de ces sites. Nous avons réitéré notre demande d'avoir une mesure des heures supplémentaires effectuées par les agents de cette direction.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>			

## ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES SPORTS

Les Ajustements d'organigramme consistent en :

- Suppression du service « Développement des pratiques sportives et formation »,
- Modification du nom du service « Manifestations sportives et haut niveau » en « Mouvement sportif, événements, athlètes et haut niveau ».

Les missions du service supprimé sont donc redistribuées ainsi :

- service « Mouvement sportif, événements, athlètes et haut niveau » :
  - le mouvement sportif (CROS, ligues et comités régionaux) et la Maison Régionale des Sports ;
  - le sport scolaire ;
  - les Jeunesses dont la carte jeunes volet « sport » ;
  - l'accompagnement des athlètes ;
  - les CREPS, en appui des Directeurs Adjointes et pour ce qui concerne le périmètre d'action du service.
- service « Territoire, aménagement et équipements sportifs »
  - sport et handicap
  - CREPS, en appui à la Directrice et au Directeur adjoint à qui ce dossier est délégué.

## La proposition de l'Administration

M. Fourcade (directeur adjoint) indique qu'après le départ d'un responsable de service dans une autre direction, une organisation transitoire s'est mise en place, avec répartition des dossiers sur les autres services, et l'autorité directe de la directrice sur les agents de ce service. Le choix qui est fait est d'avoir deux directeurs adjoints qui sont au croisement entre l'opérationnel sur le terrain et le stratégique avec les élus.

## La discussion

Nous demandons des précisions sur l'intégration des 53 agents des CREPS en 2020 (18 sur Toulouse, 20 sur Font Romeu, 15 sur Montpellier) et **nous demandons un état des lieux lors d'un prochain CTP** (enjeux, problématiques, ...). **Notre proposition est acceptée.**

Les agents des CREPS ont été vus par la DSPORT, la DMOE et la DEJ en mai 2019, et les encadrants de ces équipes ont été associés aux rencontres organisées pour les ERM/ARL. Ils sont sur un cycle de travail spécifique. Le travail à venir consiste à qualifier et préciser leurs missions très différentes d'un site à l'autre.

Les différentes problématiques liées au CREPS sont réparties dans les différents services de la DSPORT : économie du sport, Occitanie ambition 2024, CREPS.

La proposition d'organigramme a mis en évidence des problèmes concernant le poste d'assistante de direction : il y a un temps plein sur Montpellier et un mi-temps sur Toulouse. Ce qui est insuffisant.

La CGT a également abordé le temps de travail des agents de la DSPORT les soirs et weekend qui concerne aujourd'hui un tiers de la direction. Dans les faits, tout l'encadrement et quelques agents sont sur

des temps de travail spécifiques. Nous demandons de reconnaître dans les faits ce cycle de travail spécifique et de prévoir des modalités de compensation et de récupération.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>			<b>4</b>	
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>			

## ORGANISATION DES EQUIPES REGIONALES DE MAINTENANCE

Aujourd'hui, les ERM des territoires EST et OUEST ont deux organisations différentes :

- Dans la composition des équipes,
- Dans leur temps de travail,
- Dans leur cadre d'emploi,
- Dans le périmètre de leurs activités,

### **La proposition de l'Administration**

Cette organisation nous est présentée par M. Benoit CELIE (Directeur) et 4 de ses collaborateurs Cette représentation en force témoigne à notre sens, non pas d'une démarche collaborative au sein de l'équipe de la DMOE, mais plutôt d'une posture défensive de ces directeurs

Une nouvelle organisation a donc été proposée au CTP pour optimiser et harmoniser le fonctionnement des équipes :

- Sur la composition des équipes : rééquilibrage et harmonisation des effectifs
- Sur le temps de travail : un règlement du temps de travail spécifique
- Un cadre d'emploi unique : généralisation du cadre d'emploi général des agents techniques. Les agents souhaitant rester sur le cadre d'emploi des Agents Techniques des Etablissements d'Enseignement devront postuler dans un lycée.

### **Les objectifs annoncés de l'Administration avec cette réorganisation :**

- Limiter le temps de déplacement à 1h entre le siège de l'ERM et le lycée d'intervention
- Avoir des équipes de 7 personnes au minimum
- Recalibrer l'équipe de Toulouse et celle de Muret ; recalibrer l'équipe spécifique d'entretien des sols
- Rapprocher les équipes d'Albi et de Castres.
- Généraliser le cadre d'emploi d'agents techniques
- Mettre en place le nouveau règlement du temps de travail :
  - o Privilégier le travail pendant les vacances scolaires.
  - o Temps de démarrage entre 7h et 8h selon le choix des équipes.
  - o Pause méridienne de 45 mn
  - o Temps de travail harmonisé de 40h par semaine
- La fiche emploi de contremaître est distribuée en séance : il s'agit d'un adjoint au responsable de service, qui prépare les chantiers (contact avec les fournisseurs, achat des matières premières, ...)

### **La discussion**

Nous avons fait référence au courrier de la Présidente du 25 février, suite à l'interpellation par les agents. La Présidente y confirme :

- La sortie du cadre d'emploi spécifique et le transfert des ERM aux services généraux,
- L'application du temps de travail des agents des services généraux
- La mobilité forcée pour les agents qui ne souhaiteraient pas sortir du cadre d'emploi spécifique

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](http://www.cgt-region-occitanie.com)

Nous sommes donc réunis en CTP pour donner un avis alors que la Présidente a fait état dans son courrier des **décisions déjà prises par l'Administration**. Cela confirme le peu de considération vis-à-vis des représentants du personnel et des instances paritaires.

**Sur les effectifs des ERM** : dans la présentation, un exemple concret avec le nombre de lycées, m2, patrimoine, à la charge de l'équipe ERM.

Par ailleurs, ce critère des surfaces n'est pas forcément optimal puisque certains établissements sont plus vétustes que d'autres et nécessitent plus d'interventions.

Nous nous interrogeons sur l'intégration des MDR dans le périmètre d'intervention des ERM.

Le regroupement de certaines équipes est-il compatible avec la proximité ? (Gard Lozère / Albi Castres)

De plus, la collectivité impose à ses agents une présence obligatoire à certaines périodes, qu'elle n'impose pas à ses entreprises intervenantes, qui elles, décident des jours d'intervention dans les lycées.

En CTP, nous recevons une fiche emploi de contremaître, sans explication sur cette nouvelle appellation, alors que le grade est celui de technicien ou d'agent de maîtrise.

**Sur l'organisation du travail** : nous sommes contre l'obligation d'un quota minimum de 30% d'agents travaillant en été, ce qui ne permet pas de faire un gros chantier, et qui empêche d'avoir une équipe entière le reste de l'année car il faut que les agents prennent leurs congés hors été. De plus il y a des difficultés à effectuer certains travaux durant les fortes chaleurs (peinture).

Les 40 heures hebdomadaires sont une contrainte car les chantiers supposent un temps important d'installation et démontage du chantier.

Nous demandons également que pour ces postes techniques le recours au concours soit privilégié, parce que les contractuels actuels ne sont pas forcément suffisamment qualifiés : leur déprécarisation sur les postes laissés à la mobilité risque de poser des problèmes de compétence.

## La proposition de la CGT

Nous avons réaffirmé que notre richesse c'est de pouvoir faire tous ces travaux en régie. Toutes les interventions de la CGT visent à renforcer le professionnalisme de ces équipes et leur capacité d'intervention. Et d'éviter toutes les dérives visant à externaliser ces compétences. Dans ce but, nous proposons :

- **Raisonner en chantier** et non pas en terme de vacances.
- **Autonomie du responsable** dans l'organisation de l'équipe. Pas d'obligation de fermeture et pas de quotas, quelles que soient les vacances (Rappel : pas de quotas pour les ASG)
- **Mise en place d'une étude ergonomique complémentaire** : une seule délégation du CHSCT effectuée à ce jour)

## Sur la prise en charge des repas

- Octroi des tickets restaurant pendant les permanences.
- Les agents classiques ont accès au restaurant cantine dans les lycées, et au remboursement hors résidence administrative à 15 euro. Pour les ERM, l'Administration veut les contraindre à manger dans les lycées où ils interviennent, c'est-à-dire à 11h du matin. : Nous proposons de rembourser à 7,50 euros par repas pris hors résidence administrative.

## Les réponses de l'Administration

Le travail des ERM est plébiscité par les établissements. En témoigne la chute spectaculaire du nombre d'avis défavorables émis par les commissions de sécurité est extrêmement bas : seulement 2, contre 40 il y a 15 ans.

La réorganisation a pour but, selon l'Administration, d'harmoniser la répartition des surfaces, de déprécariser la vingtaine de contractuels (sur les 144 agents). La DMOE maintient son exigence de mobiliser les agents des ERM, après discussion, à 3 semaines d'intervention pendant la période de vacances. Ce qui n'était pas la situation en ex-Midi-Pyrénées. C'est un recul dans l'organisation du travail.

L'idée est de donner plus de souplesse au chef d'équipe, plus de sécurité pour les agents (2 équipes de 3 ou 3 équipes de 2 + le chef d'équipe, donc pas de travailleur isolé)

On passe de 146 à 144 agents : les deux agents sont au siège et préparent les commissions de sécurité. Deux personnes affectées au service maintenance exploitation : clôt couvert et sécurité incendie. Ce sont donc des techniciens d'exploitation.

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](http://www.cgt-region-occitanie.com)

L'EMOES de Montpellier, qui fonctionne avec le lycée support Mermoz, doit faire l'objet d'une réflexion, et il est question d'avoir une équipe sur Toulouse aussi. Les primes-panier doivent également être harmonisées et ajustées

**Dans ces conditions, la CGT ne peut pas valider la proposition de l'Administration.**

### Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>		<b>4</b>		
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)			2	
FAPT (3)			3	
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>		<b>1</b>	

## 4- CYCLES SPECIFIQUES DE TEMPS DE TRAVAIL – ERM - SOUMIS AU VOTE

Les ERM sont les ex ERIT et ex ETR. Ce sont 16 équipes de 5 à 25 agents, avec des fonctionnements très différents sur les horaires de travail, la pause méridienne, les congés, le cadre d'emplois, qui s'ajoute à une approche différente de la maintenance des bâtiments dans les deux anciennes collectivités.

**Les 146 agents des ERM** se répartissent aujourd'hui de la manière suivante :

- 97 ETR – Midi-Pyrénées appartenant au cadre d'emploi des agents régionaux des lycées (ARL)
- 49 ERIT – Languedoc-Roussillon appartenant au cadre d'emploi des services généraux.

### **La proposition de l'Administration**

Tout d'abord, la Région leur propose de généraliser le cadre d'emplois d'agents techniques avec sortie du cadre d'emplois pour certains, ceux des ex-ETR.

Sur le cycle de travail : durée de 40 heures (8h X 5 jours). Ils peuvent commencer entre 7 et 8h, avec une pause méridienne de 45 minutes.

L'idée de l'Administration est de faire travailler les ERM quand les locaux sont libres sans élève donc principalement pendant les vacances scolaires. Cette approche nécessite de mobiliser les agents pendant les petites vacances avec la contrainte d'avoir 50 % de l'effectif voire l'effectif complet une semaine sur deux. Pour Noël, il est proposé de fermer soit la totalité soit quelques jours et l'été d'avoir au moins toujours trois agents avec fermeture les 15 premiers jours d'août.

**Pour résumé, la proposition de l'Administration impose la flexibilité sous astreinte aux agents !!**

### **La discussion**

Au cours des discussions, certaines propositions des organisations syndicales ont été prises en compte, comme la possibilité de fermer une semaine sur les petites vacances ou de fermer entre le premier et le 15 août, avec la volonté est de faire passer les ERM sur des travaux de niveaux 2 et 3, donc des chantiers plus conséquents.

Tout d'abord, il a été rappelé que les règles écrites évitent bien des problèmes. L'Administration confirme que le travail entre le 15 juillet et le 15 août vont en fait être sous astreinte. Cette modalité est de plus inadaptée car les établissements sont souvent fermés, et s'ils ne le sont pas, ils ne garantissent pas la sécurité des agents intervenants. L'argument du directeur Benoit CELIE expliquant que cela fait 10 ans que les ERIT fonctionnent avec cette flexibilité et durant les périodes de congés n'est pas recevable dans une approche d'harmonisation par le haut des conditions de travail.

Nous avançons que le travail sans les élèves peut débuter dès la mi-juin, où la majorité des salles sont vides. Il faut également raisonner au cas par cas car les lycées agricoles accueillent l'été des usagers extérieurs aux lycées (colonies, ...). L'augmentation du temps de travail se rajoute à ces nouvelles conditions de travail défavorables aux agents. Nous rappelons que les chantiers peuvent se faire en présence d'élèves, en établissant des périmètres de sécurité. Nous soulignons que l'autorité fonctionnelle n'est pas forcément participative. Enfin, après plusieurs relances, nous avons obtenu l'assurance que des machines à laver seront installées pour chaque ERM de l'Est, qui n'en sont pas dotées actuellement

## La proposition de la CGT

Dans l'intérêt du service public et des agents des ERM, nous avons proposé de :

- **Maintenir l'autonomie de décision des équipes dans le temps de travail à mobiliser en fonction des déplacements et des chantiers** : 39 à 42 heures. La proposition de l'Administration d'imposer les 40 h a pour conséquence de réduire le temps réel d'intervention, car le temps de déplacement et d'installation des chantiers est quotidien du fait du travail sur sites différents de la localisation de l'ERM. De plus, ces 40h imposées réduisent de fait, la durée des congés.
- **Aménager des horaires été** comme pour les ports.
- **Réduire, pour ceux qui le souhaitent, la pause méridienne de 45 minutes à 30 minutes.**
- **Appliquer la même préconisation du règlement du temps de travail des Services généraux pour la pose des congés.** L'Administration propose d'imposer des délais de 1 mois pour congés petites vacances et de 2 mois pour congés grandes vacances.

Nous ne voyons pas pourquoi les ERM auraient des règles plus contraignantes que celles du règlement du temps de travail des Services généraux, qui propose les délais suivants :

- au moins égal à la durée du congé demandé pour toute absence supérieure à 5 jours ouvrés
- au moins égal à 5 jours pour toute absence inférieure ou égal à 5 jours ouvrés et supérieure à 1 jour
- égal à 1 jour pour toute absence d'une demi-journée ou d'un jour.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>		<b>4</b>		
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)			2	
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>1</b>		

## 5- AUTRES CYCLES SPECIFIQUES DE TEMPS DE TRAVAIL - SOUMIS AU VOTE

Après plusieurs mois de concertation, les premiers cycles spécifique de temps de travail ont été approuvés par le CTP (après le CHSCT) et seront soumis à délibération de la commission permanente du 19 juillet prochain. Nos collègues des services Restauration, Sécurité et Filtrage du site de Toulouse, de la navette, du standard téléphonique, des services techniques portuaires, du MRAC ont désormais leurs documents de référence.

De nouvelles réunions seront programmées dès la rentrée pour les cycles restant à spécifier (CREPS, Maisons de Région, Transports, Protocole).

Basés sur les remontées des agents concernées, avec la prise en compte des observations et des préconisations du CHSCT et des représentant.e.s du personnel, **il a été possible de faire évoluer la proposition initiale de l'Administration et de trouver un compromis** entre les obligations réglementaires,

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](http://www.cgt-region-occitanie.com)

les exigences du service public et l'engagement professionnel des agents. Nous saluons cette volonté de recherche de compromis dans l'intérêt général.

Nous aurions voulu qu'il en fût de même pour les règlements du temps de travail des agents des services généraux et des agents des lycées imposés en 2017. **La Collectivité peut toujours faire le choix de faire reconnaître le temps de travail des agents des lycées comme étant un cycle spécifique**, permettant ainsi une organisation du service équilibrée et respectueuse dès la rentrée 2019.

C'est la proposition que la CGT fait aux élu.e.s de la majorité régionale.

## DPMG - Agents de restauration

### Les points clés

- Introduction d'une part variable avant et après le service.
- **Temps d'habillage pris en compte**
- **Temps de pause méridienne 30 mn est compté comme temps de travail effectif**
- Une seule quotité de travail : 39h45.

### Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>			

## DPMG - Agents conducteurs de la navette

### Les points clés

- **Les agents travaillent en alternance 4 ou 5 jours/semaine** (sur 38h15 en moyenne ou 39h45 en moyenne)
- Les conducteurs effectuent sur 4 jours, un aller/retour Toulouse – Narbonne ou Montpellier – Narbonne par jour. Ils se rencontrent à Narbonne et prennent en charge les agents de l'autre navette. Une semaine de matin / une semaine d'après-midi.
- Autres tâches : **entretien de la navette et préparation des trajets**. Et sur le mi-temps restant ils viennent en **support de leurs collègues de la Direction (DPMG)**.
- **Vacances imposées** : 15 jours à Noël et une semaine en août (pas de navette)

### Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>			

## DPMG - Agents de sécurité (huissiers à Toulouse)

### Les points clés

- **Maintien du cycle 2 x 12 h** qui autorise à travailler moins de 1589h (car 115 « permanences » de nuit/an >> 1416 h)
- **La pause méridienne** est considérée comme du temps de travail effectif.
- **Récupération et rémunération des heures supplémentaires** selon la réglementation
- **Vêtire/nettoyage** : application du code du travail : l'article L.4122-2 du Code du Travail prévoit que « les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs »
- **Prise en compte du temps de repas et déplacement pour manif extérieures.**

### Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>			

## DMPG - Agents du standard téléphonique et agents du filtrage

### Les points clés

- **Plages horaires fixes plus importantes** mais maintien d'une part de plages horaires variables
- **La quotité de travail est au choix** : 35h40, 38h15, 39h45. Comme les agents de Montpellier n'ont pas de cantine sur place, ils bénéficient d'une pause méridienne qui peut aller de 45 mn à 2h. La première version du règlement a été revue avec eux (environ 10 agents). **Nécessité d'assurer la continuité** du service entre midi et 14h : **attribution de la NBI horaires contraints 10 points.**
- Agents de filtrage : Temps de travail élaboré avec les agents. Plage fixe de 8h à 17h30.

### Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
<b>SUD (2)</b>		<b>2</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>			

## Agents des services techniques portuaires

### Les points clés

- un temps de travail est finalement, après d'après négociations avec la DRH et mobilisation des agents, maintenu à 4,5 jours, comme le voulaient les agents, et suite à l'expertise réalisée dans le cadre du CHSCT

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](http://www.cgt-region-occitanie.com)

- Les horaires d'été sont prévus à l'avance, à date fixe, et pour une durée fixe (4 semaines), plus en cas d'épisode caniculaire.
- Un mode de calcul des RTT approuvé par les agents (8,5 jours)

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>			

## Agents chargés d'accueil du public – Musée de Sérignan

### Les points clés

- **Une prise en compte des propositions** des 4 agents du M.AC
- **Une amélioration de l'organisation du travail** : ces 4 agents travaillaient tous les WE, le samedi ou le dimanche. Ils ont avec le nouveau règlement 2 WE de libres par mois
- **Cycle de travail sur trois semaines** pour concilier leur vie professionnelle et vie personnelle.
- **Mise en place d'un horaire d'été.**
- Ces agents ont droit, en compensation du travail le dimanche, durant la période touristique (2 mois l'été) à **4 jours de compensation supplémentaires** : (25 jours de congés + 2 fractionnement + 4 jours). Ils étaient à 35h sans RTT, ils sont à 37h avec 10 jours de RTT. Ils ont des horaires fixes.

### Votes (unanimes)

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)	2			
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>			

## 6- EXTENSION DU RIFSEEP POUR LA FILIERE CULTURELLE - SOUMIS AU VOTE

Un arrêté du 14 mai 2018, publié au Journal officiel du 26 mai 2018, prévoit l'adhésion au RIFSEEP du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour les conservateurs généraux des bibliothèques, les conservateurs des bibliothèques et les bibliothécaires assistants spécialisés, corps de référence à l'Etat pour la Fonction Publique Territoriale.

Nous avons saisi la Collectivité dès l'automne 2018 pour que les agents de la filière culturelle de la Région Occitanie (au nombre de 26) bénéficient du RIFSEEP comme les agents de la filière administrative. Retrouvez notre communication sur ce sujet sur <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/la-region-occitanie-doit-mettre-en-oeuvre-le-rifseep-pour-les-agent-de-la-filiere-culturelle/>

Plus d'un an après, grâce à nos interventions et celles des agents, la Collectivité consent à rétablir l'égalité et la justice entre les agents en appliquant le même régime indemnitaire que celui de la filière administrative. Nous veillerons à ce que **la délibération de la Collectivité présentée à la CP du 19 juillet reprenne bien les montants planchers et plafond de la filière administrative.**

Nous avons obtenu une mise en œuvre dès le 1<sup>er</sup> juillet 2019. Faute de pouvoir appliquer le RIFSEEP rétroactivement, nous avons demandé à la Collectivité et en particulier aux élu.e.s présent.e.s, afin de réparer cette injuste perte de pouvoir d'achat que soit étudiée **l'attribution d'une prime exceptionnelle.** Nous regrettons le manque « d'enthousiasme » de l'Administration à cette simple demande de justice.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)	2			
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>			

## 7- PLAN DE FORMATION - SOUMIS AU VOTE

Issu du recensement des besoins collectifs réalisé à l'automne dernier, le nouveau plan de formation recense en 6 grands axes une grande partie des thématiques sur lesquelles les agents régionaux auront la possibilité de se former. Le précédent plan a été réalisé à plus de 80% ce qui représente, en y ajoutant les formations qui sont venues le compléter, près de **11 980 jours de formation suivis.**

## La discussion

Pour la CGT, la formation professionnelle est partie prenante de la carrière de l'agent. Elle mesure son implication. C'est un élément de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dont nous demandons la mise en œuvre à la Région Occitanie depuis 2016.

Il est important que le plan de formation soit la traduction de la prise en compte de l'expression du besoin par les agents, et pas seulement des services ou des directions. Et encore, toutes les directions n'ont pas répondu avec le même sérieux ni la même implication à la démarche de remontée des besoins en formation, ce qui nous fait dire que ce plan de formation est une photographie tronquée du besoin des agents. C'est pourquoi nous avons demandé que le recueil des demandes de formation des agents se fasse par la fiche d'évaluation par exemple.

Il faudrait également que la formation d'intégration pour les agents stagiaire (ARL et Services Généraux) soit proposée aux contractuels.

Enfin, il apparaît important d'envoyer une information spécifique aux agents des lycées ainsi que développer des formations informatique dans les lycées.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)				2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>			<b>2</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>			

## 8- SUPPRESSIONS D'EMPLOIS - SOUMIS AU VOTE

En l'absence des fiches de postes actualisées avant et après le recalibrage, nous ne pouvons pas émettre d'avis motivé. Nous nous sommes abstenus.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>			<b>4</b>	
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAPT (3)	3			
SUD (2)			2	
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>		<b>6</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>			

## 9- Questions diverses CTP

La CGT interroge régulièrement l'Administration sur des chantiers en cours, afin que les éléments transmis permettent une réflexion approfondie sur ces chantiers.

### Etat de l'utilisation Compte Personnel de Formation (ex-DIF) :

Le CPF a été mise ne œuvre en mai 2017.

Pour l'année 2018, 77 agents ont utilisé le dispositif pour les journées révision aux concours, soit 273.5 jours.

Et 4 agents ont utilisé leur CPF pour un projet d'évolution professionnelle mobilisant un budget de 8740 €.

Une « commission » d'examen des demandes de CPF devrait se tenir le 20 juin 2019. Il y aurait 12 demandes déposées.

Ces chiffres nous confirment que les agents de la collectivité n'utilisent pas **leurs droits à la formation** – pour des raisons connues de tous : surcharge de travail, annulation de formations, difficulté à repérer leur besoin, difficulté à se projeter dans leur carrière, pas d'opportunité intéressante d'évolution. Nous souhaitons que la collectivité fasse de la formation un outil prioritaires de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

### Le projet de crèche d'entreprise à Montpellier

La Région a réservé 15 places sur une crèche du site Odysseum pour le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Il faut déposer sa demande à la DRH.

C'est la CGT qui a déclenché ce chantier de places en crèches pour les agents de Montpellier, à l'instar de ce qui est fait sur Toulouse, car une telle prestation témoigne de l'engagement de la collectivité pour améliorer l'articulation vie privée / vie professionnelle.

### Questions relatives aux agents des transports :

Les réponses aux questions posées depuis plusieurs mois par les agents des transports transférés – et par la CGT - leur sont parvenues la veille du CTP, le 12 juin 2019...

Les réponses apportées sont les suivantes sur :

1. **Véture** : afin de gagner en réactivité et de prendre en compte au mieux nos besoins, la DGDIM reprend ce dossier et se chargera très prochainement de passer les commandes relatives à la véture. Pour cela, des crédits spécifiques ont été inscrits dans le cadre de la DM1 du budget qui sera soumise au vote des élus lors de l'Assemblée Plénière du 27 juin. Vous serez naturellement tenus informés de l'avancée de la procédure. Nous déplorons que ces questions n'aient pas été anticipées au moment du transfert.

2. **Carte professionnelle des contrôleurs** : fin mars, le travail préalable à l'édition des cartes professionnelles était en cours. Depuis, ces cartes ont été éditées et remises aux agents concernés, dans l'objectif de conforter leur autorité pendant les opérations de suivi et de contrôle sur le réseau liO.
3. **Assermentation des contrôleurs** : une analyse juridique a été menée sur ce thème. Il en ressort que les contrôleurs des entreprises de transport doivent être assermentés pour verbaliser les voyageurs. Toutefois, à ce stade, les textes semblent silencieux concernant l'assermentation des contrôleurs d'une collectivité. La DGDIM continue d'investiguer cette question en lien avec la Direction des Affaires Juridiques.
4. **Carte de visite** : la nouvelle organisation ayant été validée, les cartes de visite seront prochainement éditées.

**Vos représentant-e-s CGT**

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