



Comité Technique Paritaire 25 et 26 novembre 2019 La CGT vous informe

Le 20 décembre 2019

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire qui s'est tenu les 25 et 26 novembre 2019 à Montpellier:

En présence de

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

- des élu-e-s :

Mmes, FITA (Présidente le 25/11), LUMEAU-
PRECEPTIS (Présidente le 26/11) BOURGUET,
LUCAZEAU, AZEMAR, MEUNIER-POLGE,
GIRAL, CASES.

- des DGD : Mmes VEDEL, LALA-ALQUIER,

- des représentants des directions : Mme
PEYRONEL (DRHT), Ms. BALAGEAS (DEJ), Ms.
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 Elisabeth MILHANO**

Les élu.e.s CGT du CTP

Sommaire

Déclaration intersyndicale sur les pratiques de la FAFPT	3
Déclarations de la CGT contre le projet de réforme des retraites	3
Point 1 : AJUSTEMENTS D'ORGANIGRAMMES - SOUMIS AU VOTE	4
Organigramme de la Direction de la Coordination de l'Innovation – DCI	4
Organigramme de la Direction de la valorisation stratégique de l'information – DVSI	5
Organigramme de la Direction de la Mer – DirMER	6
Organigramme de la Direction des Systèmes d'Information et des Usages Numériques – DSIUN.....	7
Organigramme de la Direction de l'Education et de la Jeunesse (DEJ)	9
Organigramme de la Direction de l'Emploi et de la Formation.....	9
Organigramme de la Direction des Relations Européennes et Internationales – DREI.....	11
Organigramme de la Direction Mobilités Proximité - DMP	12
POINT 2 Référentiel Emplois des services généraux - soumis au vote	13
POINT 3 : Suppression d'emplois – soumis au vote	15
POINT 4 – Révision du Régime Indemnitare – soumis au vote	15
Rappel sur la mise en place du RISEEP	16
Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) ou prime au mérite.....	17
La CGT demande à la Région Occitanie de préparer la mise en place du RIFSEEP pour les agents régionaux des lycées de la catégorie C	18
Les sujétions	18
POINT 5 - Mise à disposition d'un agent du Comité Régional du Tourisme auprès de la Région – soumis au vote	19
POINT 6 - Télétravail – évaluation de l'expérimentation et conditions de déploiement.....	19
Le cas spécifique des encadrants.....	21
POINT 7 – Approbation du Procès-Verbal du 17 octobre 2019 – Soumis au vote	22
POINT 8 - Application du règlement du temps de travail des ARL	22
Questions diverses de la CGT	24
1) Bilan 2018/2019 (quantitatif et financier) de la mise en œuvre ticket resto agents régionaux des lycées ...	24
2) Bilan d'activité 2018 (quantitatif et financier) et tendances 2019 de la crèche du site de Toulouse	24
3) Bilan d'activité 2018 ((quantitatif et financier) et tendances 2019 du service de navette Toulouse-Montpellier.....	25
Droits de suite	25
La mise en place des équipes des titulaires remplaçants dans les lycées des métropoles de Toulouse et de Montpellier.....	25
L'évaluation des agents	25
Les agents logés.....	26

Déclaration intersyndicale sur les pratiques de la FAFPT

Faisant suite à un rappel à l'ordre de la Collectivité à l'égard des organisations syndicales, **l'intersyndicale CGT-CFDT-FO-SUD-UNSA a interpellé la Collectivité et ses représentants :**

- **sur les agissements illégaux de la FAFPT** qui décrédibilisent l'action syndicale et qui nuisent au bon déroulé du dialogue social

- **sur la dégradation de la qualité du dialogue social.** Nous condamnons les menaces proférées à l'encontre des représentants du personnel par le DGS lors des réunions de préparation des CAP et l'absence de rendez-vous entre la Présidente et les représentants du personnel tout au long de l'année 2019.

Sur la FAFPT

La déclaration intersyndicale est à retrouver sur la page du site.

Cette déclaration a appelé d'abord un démenti de la FAFPT de Pascal GRAMAI et s'est engagée à fournir aux agents et aux représentants de la Collectivité toutes les preuves de la bonne régularité de ses agissements.

Tous les éléments portés à la connaissance de la Collectivité par l'intersyndicale sont étayés par des témoignages et des pièces vérifiables. **Nous nous réservons, nous, le droit de porter en justice tous les agissements illégaux de la FAFPT et de son secrétaire général Pascal GRAMAI.**

Devant de tels agissements, nous aurions souhaité une prise de position plus franche de la Collectivité qui reconnaît à mots couverts de la DGD que la FAFPT use et abuse des droits syndicaux, sans éthique aucune (« ils sont plus malins que vous »). Si telle est la situation, la CGT demande que la Collectivité sanctionne sans délais toutes les pratiques illégales de la FAFPT.

Sur la dégradation du dialogue social

La Présidente Claire FITA revient sur nos demandes d'aller aux maxima des ratios et des quotas pour les CAP du 4 décembre 2019. Elle répond que le contrat financier imposé par l'Etat empêche d'augmenter le budget de la collectivité, mais la collectivité ne diminue pas le poids de la masse salariale, au grand dam de la cour des comptes et de la chambre régionale des comptes. **Cette prise de position confirme bien que la carrière des agents des lycées en particulier est sacrifiée au profit de logique comptable et budgétaire.**

Par ailleurs, il nous est annoncé qu'une réunion sera organisée entre la Présidente de Région et les OS en début d'année 2020. Cette année « blanche » sans contact avec la Présidente, témoigne de la difficulté de l'Exécutif à tenir ses engagements, et ne concourt pas à la qualité du dialogue social. Nous demandons que cette rencontre rapidement planifiée sera l'occasion de réaffirmer nos principales revendications pour les agents en faveur du bien-être et du pouvoir d'achat des agents de la Collectivité.

Déclarations de la CGT contre le projet de réforme des retraites

A l'occasion de ce CTP, notre syndicat CGT a fait 2 déclarations sur les retraites :

- Une déclaration appelant les agents à se joindre aux mobilisations
La déclaration est à retrouver sur : <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/retraites-mobilisons-nous-a-partir-du-5-decembre-2019-pour-un-vrai-droit-a-la-retraite-pour-tou-te-s/>
- Une adresse à la majorité régionale et demandant que des facilités soient données aux agents pour qu'ils n'aient notamment pas de réunion ou d'échéances importantes à la date du 5 décembre. La déclaration est en annexe sur la page du site.

Point 1 : AJUSTEMENTS D'ORGANIGRAMMES - SOUMIS AU VOTE

Organigramme de la Direction de la Coordination de l'Innovation – DCI

La proposition de l'Administration

La DCI et le LAB travaillent avec de nombreuses directions, notamment la DSIUN et la nouvelle DP QRAU. Il y a nécessité d'opérer des regroupements pour plus d'efficacité.

Lors du dernier CTP, un premier ajustement a eu lieu.

Concernant la transformation numérique, il est apparu nécessaire d'avoir deux postes de A

- L'un centré sur les outils numériques dédiés à la démocratie participative ;
- L'autre centré sur les approches usagers et utilisateurs, accompagnement à la transformation numérique.

En parallèle de ces mouvements vers le LAB, 2 mouvements inverses sont proposés, en provenance du LAB

- Un transfert pour renforcer les capacités prospectives du service innovation ;
- Un transfert d'une assistante à la DCI pour aider cette direction à animer les équipes projets et relais du LAB. (elle s'assure que les outils sont utilisés, elle propose des « formations » ateliers du LAB).

La direction compte donc désormais 5 postes à Montpellier et 4 postes à Toulouse.

La discussion

Pour nous, cette Direction, dont les missions sont assez floues, relèverait plus d'une **Direction de Projet**, comme l'était la Direction de Projet Innovation, en raison d'un effectif réduit (9 agents), avec **un service de 3 personnes, dont un responsable de service**.

La discussion montre à la fois que les agents régionaux ont du mal à se mobiliser pour utiliser les outils proposés, d'une part parce qu'il y a trop de sollicitations, d'autre part parce que ces outils ne correspondent pas aux besoins des agents.

Nous avons demandé d'avoir un rendu du travail du doctorant CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) qui travaille sur l'évaluation de l'impact du design des politiques publiques. Ce doctorant a démarré en janvier 2019. La DCI s'est engagée à faire un point sur son travail auprès des représentants du personnel.

Les réponses de l'Administration

La DCI explique la forte charge de travail par le fait qu'elle soutient les directions qui lui passent des commandes, et, est au service de ces directions. Elle ne produit pas des outils mais mène des approches exploratoires sur ce sujet.

Par ailleurs, **les 18 « contrats d'équipiers du LAB »** reposent sur le volontariat d'agents dans les directions. D'autres collectivités embarquent des communautés d'agents sur le terrain de l'innovation. Les agents peuvent calibrer leur intervention en fonction de leur charge de travail sur leur mission métiers.

Les relais du LAB, eux, sont au nombre de 90 : ils souhaitent recevoir de la part du LAB, des méthodes, des outils, une newsletter,... pour expérimenter des méthodes de travail innovantes. Ils le font de manière autonome sur leur temps de travail.

Les missions : approches exploratoires de type design, sur les politiques publiques : projet de réhabilitation de gare, lycée de demain, redéfinition du service public régional de l'Energie. 5 6 projets en permanence.

La chargée de projet Designer permanent soutient l'activité design : c'est un poste vacant pourvu en externe.

La DGD Mme LALA ALQUIER a suggéré en réponse à nos questions que les membres du CTP participent aux journées forum vendredi 29 novembre à Toulouse pour comprendre les pratiques du LAB...

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (3)			3	
FO (1)		1		
UNSA (2)			2	
FAFPT (3)			3	
SUD (2)		2		
TOTAL		7	8	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Organigramme de la Direction de la valorisation stratégique de l'information – DVSI

La proposition de l'Administration

Il s'agit du premier ajustement après le CTP de mai dernier qui avait validé la création de la DVSI, ajustement qui vise à rééquilibrer les effectifs entre deux unités. **La Direction compte 23 agents, ce qui représente 20 ETP.**

La proposition consiste à

- transférer un poste des archives de Montpellier à Maïa (celui de la responsable d'unité partie un an en congé maladie)
- recruter un mi-temps sur les Archives à Montpellier, et augmenter d'un tiers le temps de travail archives d'un agent à Toulouse.

Il est également proposé de :

- requalifier, au service documentation, un poste C en B. La personne sera chargée non seulement du suivi des abonnements mais aussi de l'activité de veille avec le déploiement d'un nouvel outil.
- accueillir une personne de la Direction Europe pour mener des projets transversaux
- régulariser un agent qui a rejoint la DCI et redéployer un poste de A de Montpellier.

La discussion et notre point de vue

Nous avons fait part au CTP du message des agents (disponible sur la page du site) car nous avons été saisis par des agents dubitatifs, voire très réservés sur le projet de réorganisation. La discussion montre que cette direction est en sous-effectif au regard des missions. De plus, de nombreux agents sont à temps partiels, que 2 postes de coordination administrative et financière sont partagés et qu'il n'y a plus aucun responsable d'unité à Montpellier.

Lors des échanges, il a été établi que :

- **Archives** : Toulouse: 2,7 ETP et Montpellier: 4 ETP mais en réel 2,5 postes
- **Maïa** : 50 heures supplémentaires sur le mois de septembre, avec un dépassement horaire structurel

La Directrice Carole DESMARAIS a été destinataire en toute transparence du message transmis par les agents aux élus du CTP. Elle étudiera avec les agents les priorités de travail et de nouvelles méthodes de travail. **Nous avons compris que l'optique de la Direction était de redéployer et non de créer des postes.** Pourtant, la Directrice a reconnu que les agents dépassent leur charge horaire - il y a d'ailleurs deux renforts ponctuels (un CDD et un CIFRE) sur Montpellier. C'est un problème structurel de la collectivité, dont elle doit se saisir impérativement, au nom de sa responsabilité dans la santé et sécurité des agents.

Le périmètre d'intervention du/de la directeur.rice adjoint.e n'est pas clair et ne permet pas de comprendre comment il s'articule aux différents services. Enfin, justifier le choix de deux directeurs adjoints par le nombre de sites que compte cette Direction (au moins 4) nous paraît pour le moins insuffisant, au regard de l'organisation de bien d'autres directions.

Au moment du vote, **aucune organisation syndicale n'a pas approuvé** ce nouvel organigramme et **le CTP a émis un vote majoritairement négatif** sur le projet d'organigramme de la DVSI.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (3)			3	
FO (1)		1		
UNSA (2)		2		
FAFPT (3)		3		
SUD (2)		2		
TOTAL		12	3	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Organigramme de la Direction de la Mer – DirMER

Les propositions de l'Administration

Il s'agit :

- d'acter la suppression de la Direction de Projet Plan Littoral+ et la remplacer par une Direction Adjointe Plan Littoral 21 et Economie Bleue. Elle chapotera le service Aménagement Durable et Economie du Littoral (ADEL), et la mission Parlement de la Mer.
- de faire évoluer la Direction Adjointe « Dragage, ingénierie Portuaire – Port de Sète du Grau-du-Roi » issue du transfert de compétence des ports de l'Etat à la Région.
 - o Création par redéploiement d'un poste de préventeur à l'Unité de Sète (cat B), affecté à tous les métiers de la DIRMER.
 - o Service ingénierie et travaux portuaires : un poste de B est redéployé dans un autre service, du fait de l'évolution des outils de gestion.
 - o Unité Ingénierie travaux : La succession des phases d'études et de travaux amène à proposer le redéploiement de 2 postes de B en préventeur et technicien GMAO (gestion de maintenance assistée par ordinateur), la transformation d'un poste de B en A (mission évoluant vers celles de chargé d'opération) la transformation d'un poste C de dessinateur en B de technicien projeteur.
Nous notons que ces évolutions sont en lien avec la préparation aux concours de deux agents (poste ciblé chargé d'opérations et poste ciblé technicien projeteur)
- Service Dragage Ateliers et Points :
 - o Transformation de B en A pour un poste de responsable administratif et financier.
 - o Création d'un poste B de technicien GMAO (gestion de maintenance assistée par ordinateur)
 - o Suppression d'un poste C du Garage (les besoins en intervention sur les véhicules sont en diminution)

La discussion et notre point de vue

Nous déplorons la confusion de l'organigramme, qui ne fait pas apparaître clairement les articulations entre Parlement de la mer, Direction de projet Citoyens de la mer, Plan littoral et la Maison Régionale de la Mer, ces instances ou organisations n'étant pas au même niveau d'information.

Les agents ont exprimé leur satisfaction de l'achat d'une nouvelle drague. Cependant nous avons profité de la discussion sur l'organigramme pour revenir sur la Société d'économie mixte à opération unique de Port la Nouvelle (SEMOP). **Nous sommes intervenus contre le montage Privé (51 % des parts détenues par Bouygues/ Boskalis) - Public (34 % des parts détenues par la Région) porté par la Région.**

Nous avons dans ce cadre interpellé la directrice sur l'impact sur les agents suite à la mise en place de la SEMOP.

Qu'est-ce qu'une SEMOP ? Il s'agit d'un « partenariat public privé institutionnalisé » (PPPI), qui tente de répondre aux critiques nombreuses qui ont porté sur les Partenariats public privé (PPP)

– notamment le coût et la perte de contrôle de la puissance publique - mais auquel les collectivités doivent préférer la régie directe. En l'occurrence la Région ne détient que 34% des parts, laissant ainsi le contrôle aux opérateurs économiques. De plus, comme toutes les sociétés commerciales les SEMOP ont pour objectif de produire des dividendes pour leurs actionnaires. La collectivité publique doit donc intégrer la recherche du profit maximum dans une opération d'intérêt général financée par des usagers. En outre, le secret industriel et commercial s'applique à l'ensemble des éléments de gestion. Les élus, les fonctionnaires, les experts qui, éventuellement, procéderaient à des opérations d'audit, seraient obligés de garder le silence.

La Directrice Laurence TCHAKERIAN nous a indiqué que « la SEMOP sera l'équivalent du délégataire actuel de service public qu'est la CCI. La Région reste propriétaire du Port et de la drague, dont le budget sera proposé au vote des élus à la prochaine AP. Il n'y aura pas d'impact sur les agents de la DirMer ».

Nous serons vigilants sur l'impact sur le devenir des agents.

Les demandes de postes techniques en évolution vers le groupe de fonction

Nous avons redit que les évolutions **des compétences des agents doivent se retrouver dans les fiches de postes** et pas seulement dans les évaluations. Cela permet pour les encadrants de réfléchir aux adéquations entre fiches emploi et fiches de postes.

En officialisant ainsi ces évolutions, cela objective et facilite la prise de décision par les commissaires paritaires en CAP.

Enfin, nous avons redemandé des précisions sur la liste des postes techniques de catégorie C devant évoluer vers le groupe de fonction technicité, qui bénéficie d'un régime indemnitaire plus élevé.

Notes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)	3			
FO (1)				
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)		2		
TOTAL	5	2	7	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Organigramme de la Direction des Systèmes d'Information et des Usages Numériques – DSIUN

Les propositions de l'Administration

L'ajustement porte sur 5 propositions :

1. **Structuration d'un service Ressources**, avec recalibrage d'un poste d'assistant de direction C vers le Service Ressources, comme instructeur (cat B).
2. **Transfert de deux postes de A de la DCI vers la DSIUN** (au sein de la Direction de Projet Données et Transformation Digitale et au sein du Service Relations Utilisateurs)
3. **L'évolution d'un agent ayant des missions d'ingénierie et d'analyse vers un poste de chef de projet** à la direction de projet Données et Transformation Digitale.
4. **La requalification de deux postes de B en A** pour deux agents passant de l'expertise technique et d'exécution (technicien) vers des missions d'ingénieurs.
5. **Suite à la mise en place de délégué à la protection des données DPO**, la création d'une direction adjointe sur Montpellier avec rattachement des deux services Etudes,

La discussion et notre point de vue

Tout d'abord, **cette direction, confrontée à de graves problèmes de souffrance au travail** – réorganisation, mise en place incessante de nouveaux outils, surcharge de travail – **a fait l'objet d'une délégation du CHSCT**. Suite à cette délégation, est attendue la mise en place des préconisations à produire par les encadrants. Nous avons perçu la difficulté à présenter les avancées depuis la formulation de préconisations par la délégation du CHSCT. La Direction indique que les séminaires ont permis de prendre du temps pour expliciter les notions d'unités, de service,...

Sur le détail de l'organisation de cette Direction, les organisations syndicales qui se sont exprimées sur ces réorganisations ont pointé l'incongruité du **maintien d'une Direction de Projet Données et Transformation Digitale pour des activités pérennes**. La réponse de l'Administration indique qu'à terme, une direction adjointe pourrait la remplacer. On se demande pourquoi ce n'est pas fait dès maintenant, et cela témoigne pour nous de décisions prises non pas au nom de la cohérence des missions – le reflet étant un organigramme cohérent – mais par manque de vision stratégique, ou pour répondre à des problématiques plus individuelles.

Nous avons également déploré la présence d'une seule assistante de direction pour 54 agents. L'Administration a proposé d'étudier les requalifications en cat B de certains postes d'assistant.es de direction qui effectuent des missions de rédacteurs.rices.

En regard, nous faisons remarquer qu'un service est créé avec un seul agent, en charge de la sécurité des systèmes d'information... Incohérence encore d'un tel choix, incohérence d'un organigramme, qui par ailleurs, ne permet pas de comprendre les liens fonctionnels des nombreux prestataires avec les différents services.

A ce sujet, nous avons de nouveau exprimé **notre souhait d'avoir un bilan du nombre et du coût des prestataires, qui ne sont pas forcément correctement rémunérés**. Pour nous, la collectivité n'a pas à participer à la dévalorisation du travail, en interne comme en externe, et **la Région doit poursuivre son mouvement de réinternalisation des missions déléguées**. Le directeur s'est engagé à ce que les marchés des prestataires, sollicités sur des missions expertes, soient transmis au CTP.

Un autre mal impacte cette direction : la surcharge de travail qui augmente à chaque évolution technologique ou de fonctionnement. Cela entraîne une difficulté réelle à pourvoir les postes, notamment les postes d'ingénieurs, Cette difficulté à recruter des ingénieurs est générale, nous répond-on, dans toutes les collectivités. Le turn-over est important, les collectivités étant en concurrence sur ces recrutements.

En raison des difficultés auxquelles sont confrontés les agents de cette Direction, et auxquelles la proposition faite ne nous semble pas constituer une réponse, **nous ne pouvons voter favorablement sur cet organigramme, qui d'ailleurs, ne reçoit l'approbation d'aucun syndicat**.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (3)			3	
FO (1)		1		
UNSA (2)			2	
FAFPT (3)			3	
SUD (2)		2		
TOTAL		7	8	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Organigramme de la Direction de l'Education et de la Jeunesse (DEJ)

La proposition de l'Administration

2 ajustements sont proposés :

1. **Renforcement des fonctions financières** au sein de la cellule financière, pour faire le lien avec le service Stratégie numérique, qui gère les missions autour des serveurs, réseaux, maintenance informatique, équipements informatique, ENT et usages numériques.
2. **Intégration des 4 postes créés en AP du 29 juin** : techniciens de maintenance informatique et technicien conseils en entretien général et technique.
Ces agents concourront à l'accompagnement des équipes ARL, à la mise en œuvre des nouvelles règles de dotation aux établissements, à la mise en œuvre du plan zéro phyto. Ces missions nous paraissent ambitieuses au regard du poste et du territoire géographique. La Direction a calibré le nombre de poste par analogie avec les techniciens du siège qui s'occupent de la restauration des 197 lycées.

La discussion et notre point de vue

La CGT est intervenue sur le calendrier du déploiement des postes. Les recrutements sont en cours, 6 candidats ARL se sont positionnés sur les postes de techniciens : une certaine porosité entre siège et lycées nous semble importante pour ouvrir les perspectives d'évolution des agents, mais il faut être attentif à l'intégration de ces agents, car les conditions de travail sont très différentes entre le siège et le territoire.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)		2		
TOTAL	11	2		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Organigramme de la Direction de l'Emploi et de la Formation

La proposition de l'Administration

Plusieurs services sont concernés par les ajustements proposés :

- **Le Pôle Ressources est renforcé par un poste de B à Montpellier, et vise à proposer une solution à un agent du service apprentissage**, dont une partie de la compétence est supprimée (loi du 5 septembre 2018).

- **Le Service Qualifications Professionnelles simplifie son organisation hiérarchique** avec le remplacement d'un des deux responsables de service délégué par un responsable d'unité ; le transfert de deux postes A de l'unité développement des qualifications vers l'unité Ingénierie et Innovation Pédagogique et vers une fonction nouvelle sur la sécurisation des données. Un responsable d'unité est créé.
- **Le Service Emploi et Orientation Professionnelle consolide l'organisation de la Maison de l'Orientation de Montpellier** actée en CTP de juin
- Le Service Territorial poursuit le rééquilibrage de ses moyens sur le territoire.

La discussion et notre point de vue

La DEF fait partie des directions dont **les agents sont en surcharge permanente de travail**. D'ailleurs le CHSCT a prévu une délégation sur cette direction à ce sujet. Il est fait également mention que 19 postes sont vacants dans les services territoriaux des maisons de région.

Le Service des qualifications professionnelles, qui a en charge tous les marchés de formation professionnelle est délesté de deux postes de chargés de mission sectoriels :

- au profit de l'unité Ingénierie : mais le besoin exact n'est pas précisé.
- vers un support à la sécurisation des données notamment pour répondre aux enjeux du Plan national Investissement Compétences, qui génère une nouvelle surcharge de travail pour les chargés de mission sectoriels, qui seront deux de moins.

L'unité Développement des qualifications de Toulouse a perdu déjà plusieurs postes à la faveur des départs en retraite. **Les chargés de mission font remonter que les actes administratifs et de gestion les empêchent de suivre correctement, et en proximité les organismes de formation.**

Le Service Emploi et Orientation Professionnelle est en surcharge de travail, avec des missions qui explosent, et pourtant ce service a perdu un poste de A et un poste de B. Nombre d'agents font ou souhaitent une mobilité, ce qui témoigne des difficultés.

Nous alertons les élus sur le fait que les effectifs de cette direction ne sont pas à la hauteur des ambitions régionales en matière de formation et orientation. Nous ne comprenons pas que les postes supprimés au service apprentissage ne soient pas tous restés au sein de la DEF.

Au Service Territorial : Au-delà des mouvements présentés ici, nous pointons la désertion des territoires, notamment le Lot, où il n'y a qu'un agent, alors que le calibrage d'une unité est de deux chargés de mission et un chargé d'information.

Lors du dernier CTP, le transfert de la compétence ONISEP a permis de quantifier des équivalents temps plein. La Direction, lors de ce CTP n'a pas précisé si ces postes seront dédiés à la mission assurée par l'ONISEP ou viendront renforcer les missions du SEOP, ni combien de postes sont créés.

Enfin, nous avons insisté sur le fait que **les agents qui travaillaient sur les territoires et qui ont intégré les services du siège à la fermeture des MCEF, sont majoritairement en souffrance** (arrêts de travail, surcharge horaire, ... Cette direction ne va pas bien et la DGD n'en prend pas la mesure. Nous ne pouvons souscrire à cette proposition d'ajustement sans proposition précise pour améliorer les conditions de travail des agents.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)	3			
FO (1)			1	
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)				2
TOTAL	8		5	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Organigramme de la Direction des Relations Européennes et Internationales – DREI

La proposition de l'Administration

1. **Ouverture d'une représentation de la Région à Hambourg** sans création d'une structure autonome

La Région Occitanie entretient depuis plus de 20 ans des liens privilégiés avec l'Allemagne, 1er partenaire économique de la région. Des relations de partenariat se sont développées autour de l'aéronautique, l'économie, l'éducation, l'enseignement supérieur et la recherche, la R&D et l'apprentissage et il semble indispensable de renforcer les relations avec Hambourg et le Bade-Wurtemberg, mais aussi d'accroître le rayonnement de l'Occitanie en Allemagne dans les champs économique, touristique et culturel.

Fonctionnellement rattachée à la Direction des Relations Européennes et Internationales le ou la chargé.e de mission sera installé.e en Allemagne avec pour mission principale de développer, d'animer et de coordonner le programme de coopération avec Hambourg, et plus globalement d'être un point d'appui stratégique pour les opérations menées par la Région en Allemagne.

2. **Suppression** du poste de directeur.trice déléguée et redéploiement sur des missions de chargé.e de mission Mobilité des apprenants.
3. **Recalibrage** de 2 postes de catégorie C en catégorie B, en charge de fonctions d'instruction :
 - a. Poste d'instructeur au sein de l'Unité Méditerranée dans le service coopération européenne, solidarité et relations internationales,
 - b. Poste d'instructeur au sein du service stratégie européenne et mobilité internationale,

La discussion et notre point de vue

Nous avons demandé, comme d'autres syndicats qui se sont exprimés, **un état des lieux des représentations de la Collectivité à l'international** (Maisons de Région ou pas), combien d'agents y travaillent et sous quels statuts.

Dans l'attente de cette présentation promise au CTP, le DGD Monsieur Stéphane MOLINIER précise que l'organisation hétérogène des structures de représentation de la Région à l'étranger relève de l'histoire. Elles ont été reprises des précédentes mandatures. Pour nous **il manque un travail de mise en cohérence de ces représentations**, d'autant que l'Administration concède qu'il existe un vide juridique sur les agents régionaux à l'étranger. A ce jour :

- A Bruxelles : une association Occitanie Europe
- A Casablanca, New York, Londres, Pékin : des Maisons de Région rattachés à Ad'Occ
- Au Japon : un Volontaire International en Entreprise.

Concernant l'agent de Hambourg, à nos questions sur le recrutement et les missions, le DGD Stéphane MOLINIER, nous a indiqué que dans le but de formaliser une coopération avec l'Allemagne (notamment la quinzaine Occitanie Allemagne), c'est une contractuelle en détachement de l'Education Nationale en poste depuis 2 ans, qui est pérennisée sur le site d'Hambourg. Son intégration est prévue pour début 2020. La collectivité assurera la prise en charge des déplacements et des frais de déménagement selon son statut.

Nous avons demandé des éclaircissements sur les liens :

- Entre la DREI et le service Apprentissage de la DEF pour les missions concernant l'apprentissage à l'étranger
- Entre la DREI et la DRTES, pour les missions concernant les étudiants à l'étranger.

Le DGD nous a seulement répondu que la mobilité des étudiants et apprentis a été positionnée sur la DREI par choix politique, et que le poste de chargé de mission mobilité des apprenants n'a pas été proposé aux chargés de mission du service Apprentissage dont les postes sont supprimés parce que l'agent en CDD actuellement positionné en renfort est lauréat du concours d'attaché.

Dans l'ensemble l'organigramme ne nous paraît pas clair, et pas équilibré :

- Un responsable de service délégué pour le service CESRI, + un responsable d'unité, mais aucun des deux pour le service SEMI.
- 5 Chargés de Mission + 1 cat C + 1 cat B pour le service CESRI, mais 4 Chargés de Mission + 4 cat B pour le service SEMI. Le besoin d'assistants se fait sentir.

Votes

Le CTP est appelé à statuer sur :

- L'ouverture d'une représentation de la Région à Hambourg, avec la présence d'un agent de la collectivité, qui serait en poste pour deux ans. La Présidente décidera, à ce terme, la pérennisation ou non du poste.
- La suppression du poste de Directeur.trice délégué.e vacant au profit d'un poste de chargé de mission au service Stratégie Européenne et Mobilité internationale.
- Le recalibrage de deux postes C en B, en charge d'instruction.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)			3	
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)		2		
TOTAL	6	2	7	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

Organigramme de la Direction Mobilités Proximité - DMP

La proposition de l'Administration

2 ajustements sont proposés :

- **Harmonisation du cadre d'emplois du poste de responsable délégué** des services Mobilités qui ne possèdent pas de responsables d'unité, soit les services Mobilité d'Ariège, Aude, Gers, Tarn et Garonne et Hautes-Pyrénées.
- **Intégration des 13 agents transférés des Hautes-Pyrénées.**

L'harmonisation vise aussi à aligner, dans les autres départements, le nombre d'agents d'accueil et de secrétaires sur le volume de ce service des Hautes-Pyrénées (dans ce service : 2,5 ETP accueil notamment)

La discussion et notre point de vue

Lors de la discussion, la CGT revient sur **l'attribution de la NBI aux agents d'accueil des maisons de Région**. Or, il apparaît qu'il manque encore des agents qui attendent ce rattrapage notamment à la Maison de Région de **Rodez, de Mende, d'Albi et de Perpignan**.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)				2
TOTAL	10		3	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 2 Référentiel Emplois des services généraux - soumis au vote

La proposition de l'Administration

Au terme d'un travail de conception et d'écriture, mené en concertation depuis le 16 janvier 2017 avec les organisations syndicales, et enrichi grâce à la relecture attentive des directions, un premier répertoire de Fiches Emplois des Agents des Services Généraux (ASG) a été présenté au CTP.

Ainsi ce sont pour l'instant près de **80 fiches emplois, relevant des 11 premières familles** de métier ASG identifiées qui ont été présentées ainsi qu'un guide permettant aux directions de s'approprier la démarche Emplois et de disposer d'un document leur permettant d'élaborer les fiches de poste sur la base des fiches emplois.

Malgré l'ampleur des travaux réalisés, il a bien été identifié que la démarche ne pouvait aujourd'hui être considérée comme terminée :

- Au moins une famille de métiers nécessite que l'ensemble des emplois rattachés soient identifiés et répertoriés (métiers du transport routier, transfert récent) et d'autres familles de métiers restent à développer ou affiner,
- La consultation des directions sur les fiches emplois déjà construites, a suscité des premiers retours très positifs, qui ont déjà permis d'enrichir les travaux menés et nécessite, dans l'intérêt partagé de tous, d'être poursuivie,
- L'évolution constante des emplois de la collectivité justifie que la démarche emploi soit régulièrement mise à jour et que des rencontres régulières soient envisagées,

De nouvelles réunions du groupe de travail seront donc fixées pour les mois à venir, afin de poursuivre la démarche entreprise.

La discussion et notre point de vue

Nous avons rappelé que ce travail a été entamé au sein de notre collectivité dès 2013, avec des reculs importants au moment de la fusion, du fait d'approches très différentes entre les deux anciennes régions. Il a fallu par exemple convaincre certains syndicats et les DRH de l'utilité de la démarche et de s'appuyer sur le référentiel des fiches métiers du CNFPT.

Pour nous, **ce premier travail est une première étape de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)** Pour rappel, la GPEC est un outil de pilotage de la ressource humaine notamment par l'anticipation des besoins à moyen et long terme et par l'élaboration des

scénarios prospectifs. La CGT se félicite de cette première étape et appelle la Collectivité à poursuivre dans la mise en place d'une GPEC pour les agents de la Collectivité.

Sur les fiches emploi en elles-mêmes, certaines de nos nombreuses contributions lors des groupes de travail, ont été prises en compte, notamment par exemple **sur les fiches des responsables et directeurs**, qui étaient à l'origine orientées Management (organiser les ressources, les procédures, la répartition du travail... Faire travailler les agents), sans prendre en compte les enjeux et les logiques du champ sectoriel concerné.

Ont été ajoutées aux fiches les capacités fédérer les acteurs des filières concernées autour de la politique régionale et à produire un travail d'analyse, de préconisation dans le secteur concerné, et autres outils d'aide à la décision politique. Autrement dit, le directeur /responsable de service doit tirer sa légitimité de sa capacité à produire du sens, sans se substituer, bien sûr, à la posture de l'élu, qu'il s'agit d'outiller dans sa prise de décision.

Cette approche est importante pour asseoir la légitimité de l'encadrant supérieur ou du responsable, et les remontées des agents nous font dire que ce point est souvent un point de friction entre les directeurs / responsables et leurs équipes. Nous avons senti la collectivité plus « frileuse » que nous sur ce point. Pourtant, les recrutements récents sont émaillés de positionnements de directeurs ou responsables en difficulté à l'heure de saisir, analyser les enjeux et problématiques de leur direction, et de proposer des orientations et déclinaisons opérationnelles pertinentes.

Enfin, **la fiche emploi du responsable d'unité laisse la possibilité d'assurer des tâches d'évaluation des équipes**, mais à terme, la collectivité souhaite que cela relève du responsable de service. D'où la perte soudaine de la NBI encadrant pour ces responsables d'unité. Nous disons à ces responsables d'unité que sans cette NBI, ils n'ont pas à assurer l'évaluation de leurs agents.

Une seule fiche emploi sera dominante, et missions et activités devront être conformes au cadre d'emploi. **Pour la CGT, il s'agit d'éviter une trop grande polyvalence, ce qui rend plus difficile les recrutements et fait peser sur les agents des responsabilités trop vastes.**

Pour notre part, le chantier toujours en court porte sur **une fiche de poste actualisée par agent**. Mais nous notons l'engagement de la Collectivité auprès de l'encadrement pour que TOUS les agents, suite à la fusion et aux différentes réorganisations, aient enfin une fiche de poste **AVANT JUILLET 2020**.

Il nous semble également important de mettre en cohérence les fiches emplois, les fiches de postes et le plan de formation.

Nous demandons quel est le plan de déploiement / communication sur ce référentiel emploi des services généraux. En réponse, l'Administration nous confirme que le plan de communication n'est pas totalement arrêté à ce jour. Des rencontres sont prévues en réunion de Pôle, puis avec les Directions, et un accompagnement sera mis en place.

Concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) : Nous insistons sur le fait qu'il est important de penser à long terme la carrière des agents, pour éviter les carrières qui stagnent durant les dizaines d'années de la vie professionnelle. D'autres outils, nous dit-on, seront déployés, sans plus de détail.

Concernant l'évaluation des compétences des agents, nous avons informé les élus des travaux de la SCOP LE PAVE qui aborde le management sans jugement psychologique de la personne.

Votes sur le guide du référentiel emploi

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)			3	
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)				2
TOTAL	10		3	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

Votes sur les fiches emploi

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)				2
TOTAL	13			2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 3 : Suppression d'emplois – soumis au vote

Fidèles à notre position, nous ne souhaitons pas donner un avis favorable à ce tableau des suppressions d'emploi :

- Qui n'est pas accompagné des fiches de postes détaillant l'évolution des missions, dans les cas de requalification de postes (ex : suppression d'un poste C et création concomitante d'un poste B)
- Qui entérine des promotions interne d'agents, en amont des CAP, vidant cette instance de toute règle, et réduisant à néant le rôle des commissaires paritaires.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)			2	
TOTAL	13		2	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 4 - Révision du Régime Indemnitaires – soumis au vote

La proposition de l'Administration

Ce CTP a également été l'occasion d'une révision du régime indemnitaire adopté dans le cadre du RIFSEEP.

Afin de sécuriser le dispositif adopté depuis décembre 2017 et répondre aux observations préfectorales sur l'absence de versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA), une mise à jour de la délibération initiale sera présentée à la Commission Permanente du 13 décembre intégrant ce mécanisme.

Ce CIA sera d'un montant symbolique et unique pour toutes les catégories (50 € annuels) mais toutefois fondé sur la manière de servir au travers de l'évaluation.

Y seront éligibles les agents (contractuels compris) comptabilisant au moins 6 mois de services effectifs au sein de la collectivité au cours de l'année évaluée.

Une évaluation « non maîtrisée » (ou tout autre critère négatif extrême) sur l'un des critères entrainera le non versement du CIA pour l'année considérée.

Le CIA sera attribué pour la 1^{ère} fois fin 2020 au titre de l'évaluation pour l'année 2019. Par ailleurs, à cette occasion, le dispositif de compléments pour sujétions et expertise a également été adapté par quelques ajouts et précisions

Fonctions spécialisées et d'exécution (hors encadrement)			
Mission Exceptionnelle*	Lettre de mission DG confiant une mission transversale visant à mobiliser les compétences et l'expérience de l'agent missionné au bénéfice d'une autre direction que celle d'affectation	pour la durée de la mission fixée par la lettre de mission	30
Suppléance ponctuelle, récurrente N	Suppléance récurrente des fonctions d'animation du Responsable de service au sein de services sans Responsable de Service Délégué pour les agents ne bénéficiant pas de majoration du régime indemnitaire au titre de fonctions hiérarchiques	pour la durée d'affectation	30
Référent UEFM N	Occupation, dans le cadre de l'organisation financière de la collectivité, des fonctions de référent au sein d'une UEFM	pour la durée d'affectation	50
Référent sans UEFM N	Occupation, dans le cadre de l'organisation financière de la collectivité des fonctions de référent, au sein d'une direction sans UEFM	pour la durée d'affectation	30
Référent organisation horizontale N	Occupation des fonctions de référent chargé de l'animation et la coordination de projet dans les services organisés de manière horizontale	pour la durée d'affectation	50

* Evolution du complément « Transversalité »
N : Nouveaux compléments

La discussion et notre point de vue

Rappel sur la mise en place du RISEEP

Nous regrettons que Mr le DGS n'ait pas répondu factuellement à notre lettre ouverte du 11 septembre dernier : <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/prime-au-merite-la-cgt-interpelle-la-dgs/>

Lors du débat du CTP, la CGT est revenue sur les principes qui ont guidé la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Cette mise à jour ne revient hélas sur ces principes.

Dans les faits, le choix de la Collectivité a contribué à accroître les écarts de salaires entre les agents, entre un catégorie C et un catégorie A+ sans être dans la caricature égalitariste qui nous est renvoyée par l'Administration, **la CGT préfère réduire les écarts salariaux entre les agents que de les augmenter. Cela participe du pacte social et républicain.**

Lors des premières discussions, la CGT et la Collectivité n'avaient pas la même approche de l'application de la loi

Notre désaccord portait sur l'interprétation entre les verbes devoir et pouvoir. Dans la loi, il était explicitement mentionné que la Collectivité pouvait mettre en place une part variable. De notre point de vue, il n'y avait pas d'obligation à instaurer cette part variable. **La Région a persisté dans son choix de mettre en place cette part variable mais avec un taux de 0 %**. De notre point de vue, une prime à 0 % était et est une hérésie et le contrôle de légalité s'est chargé du reste en retoquant le RIFSEEP de la Région Occitanie pour ce motif.

A cette non-conformité s'ajoute l'application incorrecte du RIFSEEP pour les administrateurs territoriaux. De fait, **le RIFSEEP de la Région Occitanie dépasse les plafonds réglementaires pour les administrateurs territoriaux de plus de 8000 €**. La CGT avait alerté la Collectivité lors de la mise en place du nouveau régime indemnitaire en 2017 qu'il n'était pas acceptable d'augmenter le régime indemnitaire au-delà de l'alignement par le haut. Là aussi, Le contrôle de légalité avait toute légitimité à retoquer le RIFSEEP de la région Occitanie.

Voir notre analyse (p10) : <http://crmip.reference-syndicale.fr/files/2018/02/COMPTE-RENDU-CGT-CTP-23-NOVEMBRE-7-DECEMBRE-2017-f%C3%A9vrier-2018-CORR.pdf>

En conclusion, la CGT rappelle qu'elle a été la seule à rejeter la mise en place d'une prime au mérite, y compris à 0 %. Que chacun assume ses choix ! Enfin, **la CGT regrette que la révision contrainte par le contrôle de légalité n'ait pas été l'occasion d'une remise à plat des principes du régime indemnitaire en faveur de plus de justice et plus d'égalité entre les agents.**

La mise en place de la prime au mérite

Nous avons demandé que la délibération à venir garantisse qu'il n'y aura aucun impact sur les montants de l'IFSE, quelles que soient les obligations imposées par la loi. La Collectivité s'y est engagée.

Nous avons également réinsisté sur la nécessité d'entrer dans la culture de l'analyse des pratiques et de l'évaluation du service public rendu. **C'est d'ailleurs un des axes du projet d'administration**. Il est vrai qu'à ce jour, bien des services n'ont pas encore formalisé leurs projets de services, et donc leurs objectifs de services, et c'est le premier travail à faire pour mettre en place l'évaluation collective.

Nous avons fait des propositions. **La Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) peut se traduire par exemple par une incitation plus forte à la formation**, car les chiffres donnés en CTP du 14 juin 2019 montrent que très peu d'agents utilisent leurs droits au CPF.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ou prime au mérite

Nous ne voulions pas de CIA, non pas parce que nous pensons que les agents gagnent suffisamment, mais parce que le Régime indemnitaire régional est déjà largement injuste: Rappelons qu'il favorise largement les revenus et fonctions les plus élevés, puisqu'il est octroyé aux directeurs une augmentation supérieure à l'alignement par le haut. Dans le même temps, les moins bien rémunérés de nos collègues – les agents d'entretien des lycées sans technicité ou bien les assistantes administratives – n'ont pas, ou très peu d'augmentation (moins de 20 euro bruts par mois – de quoi s'acheter une demi-baguette supplémentaire par jour !).

Nous nous assurons que la part variable du régime indemnitaire, le CIA (complément indemnitaire annuel) **ne diminue pas la part fixe (IFSE)**, ainsi, les arrêtés signés par les agents en 2018 et qui concernent l'IFSE ne seront pas modifiés. Chaque versement au titre du CIA fait l'objet d'un arrêté individuel.

Pour les cadres d'emploi non éligibles au RIFSEEP : les ARL et les ingénieurs. Rien n'est prévu pour eux : comme nous l'avons dit, près de 5000 agents n'auront pas droit au CIA si les décrets ne sont pas sortis d'ici à la prochaine campagne d'évaluation.

Il est fait référence à la notion de présence effective pour percevoir le CIA. Une absence longue (maladie, maternité, accident du travail) annule-t-elle la présence effective même si la personne a

été évaluée. Le déclenchement à compter d'une durée de présence conduisant à évaluation, durée à définir.

La CGT demande à la Région Occitanie de préparer la mise en place du RIFSEEP pour les agents régionaux des lycées de la catégorie C

Pour l'instant exclu du RIFSEEP, **le nouveau régime indemnitaire devrait s'appliquer pour les agents des lycées à partir du 1^{er} janvier 2020**. Les décrets d'application sont à la signature du ministre. Dans cette perspective, **la CGT renouvelle à l'Administration sa demande de travailler dès maintenant au déploiement du RIFSEEP pour les agents des lycées**. Il n'y aura pas d'effet rétroactif pour ces personnels.

Les sujétions

Nous avons convenu en groupe de travail d'avoir un effet rétroactif. Mais la collectivité est revenue sur cette rétroactivité.

Concernant la prime « DAFU » : les agents témoignent de la charge de travail importante quand on est chef de file, ou chef de projet, charge au regard de laquelle la sujétion est faible. De plus, est-ce appelé à se généraliser ? Dans ce cas le risque est de remplacer le RIFSEEP et la NBI relative à l'encadrement par une sujétion. **Nous préférons une position hiérarchique claire, plutôt qu'un contournement de la NBI.**

Nous sollicitons **deux votes** séparés :

1. L'un sur le complément indemnitaire annuel, qui est partie intégrante du RIFSEEP que la loi impose
2. L'autre sur les sujétions, qui sont une libre décision de la collectivité

Votes sur le CIA

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)		2		
TOTAL	6	2	7	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

Votes sur les sujétions

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)			3	
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)		2		
TOTAL	7	2	6	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 5 - Mise à disposition d'un agent du Comité Régional du Tourisme auprès de la Région – soumis au vote

Il s'agit d'une mission transversale à renforcer : attirer en région des touristes, des étudiants, des acteurs économiques.

En l'état, cette proposition de l'administration implique qu'un agent de droit privé aurait des missions qui pourraient être assumées au sein de la Direction du Tourisme. D'ailleurs, le DGD Monsieur Stéphane MOLINIER précise que la mise à disposition de l'agent correspond à un besoin précis sur l'attractivité longue distance : touristes venants du Japon, du Canada, des Etats-Unis.

De plus, le poste est lié à la création d'une nouvelle direction de projet Attractivité internationale. Il s'agit donc d'un Directeur de Projet. Nous lui répondons que donc cela devrait être présenté en CTP en tant que Direction de Projet.

Attractivité touristique et économique ne nous paraissent pas relever des mêmes métiers.

Que le tourisme soit un secteur économique c'est un fait, mais que le tourisme soit envisagé uniquement sous l'angle économique pose question. La question de l'articulation entre les deux missions n'est pas claire.

A nos interrogations, l'élue Mme MEUNIER-POLGE indique que l'entrée économique est une des entrées, non exclusive des autres approches de ce secteur, et que ce poste gagne à être transversal. Ce que nous partageons.

Cette mission transverse nous paraît « fourre-tout » et ce poste hybride nous paraît surdimensionné.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (3)			3	
FO (1)		1		
UNSA (2)			2	
FAFPT (3)		3		
SUD (2)		2		
TOTAL		10	5	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 6 - Télétravail – évaluation de l'expérimentation et conditions de déploiement

Retours sur l'expérimentation

La Région Occitanie a lancé au printemps 2019 une expérimentation du télétravail pour les agents des services généraux qui pouvait déboucher sur une généralisation du dispositif à l'ensemble des missions éligibles, si l'évaluation de l'expérimentation concluait à la pertinence du dispositif et à l'adaptation de ses modalités de mise en œuvre. Contribuant à répondre à plusieurs problématiques en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, d'organisation des temps de travail, de réduction des trajets domicile-travail, voire de maintien dans l'emploi pour des agents dont l'état de santé le permettrait, ce projet s'inscrivait pleinement dans les objectifs de l'institution régionale.

Après avoir reçu la validation du CHSCT et du CTP ainsi que de l'Assemblée Plénière en mars 2019, une expérimentation sur le télétravail a pu être menée par **140 agents** des services généraux d'avril à décembre de cette année.

Cette expérimentation, qui a fait l'objet d'un suivi renforcé par les services de la DQVTF, avait pour objectif de tester le dispositif en situation réelle et ainsi de permettre à la collectivité d'avoir une vision globale et d'évaluer les impacts de ce dispositif nouveau afin d'apprécier l'opportunité de sa pérennisation, le cas échéant, à compter de l'année 2020.

Suite à plusieurs enquêtes lancées fin septembre, un bilan de cette expérimentation réalisé par les services de la DQVTF en octobre 2019 sur les 6 premiers mois de ce dispositif, et partagé avec les représentants des organisations syndicales en groupe de travail dédié le 4 novembre, fait état d'un taux de satisfaction très significatif des télétravailleurs, de leurs collègues et des encadrants.

Compte tenu du bilan très positif de cette expérimentation, il est proposé de généraliser le télétravail à l'ensemble des agents régionaux des services généraux à compter du 1er janvier 2020, sous certaines conditions tenant compte du bilan effectué et selon un calendrier de déploiement qui sera précisé dans les prochaines semaines. Cette proposition sera soumise au vote des élu.e.s régionaux lors de l'Assemblée Plénière du 19 décembre prochain.

Le Règlement relatif aux modalités d'organisation du télétravail pour les ASG sera prochainement mis en ligne sur Intranet et les réunions d'information sur le déploiement du télétravail commenceront en début d'année 2020.

Le déploiement du télétravail

Suite à l'expérimentation, le déploiement du télétravail se poursuit, avec les ajustements suivants :

- **Ouverture au télétravail à tout agent en faisant la demande**, sous réserve :
 - o d'activité télétravaillable
 - o d'autonomie de l'agent
 - o des nécessités de service (autres demandes sur le service)
 - o des garanties de conformité du lieu personnel du télétravailleur et de ses installations électriques
- **Ouverture du télétravail aux temps partiels (80%)**
- **1 jour par semaine**, avec la possibilité de télétravailler **une demi-journée de plus** en cas de mission sur le territoire, en proximité du domicile de l'agent, sur une demi-journée.
- **Possibilité de recours en CAP ou CCP en cas de refus à la demande de télétravail**
- **Possibilité de télétravail ponctuel dans les termes prévus par décret.**

Quelques remarques sur l'analyse de l'expérimentation:

- **Le jour télétravaillé plébiscité est le vendredi.** On note qu'à peine plus de 10 % des agents ont choisi le mercredi. On ne peut pas dire qu'il y a dérive sur un éventuel mélange entre télétravail et garde d'enfants.
- **Différence de perception :**
 - 1/3 des encadrants trouvent que le lien entre télétravailleurs non télétravailleurs est réduit, mais les collègues des télétravailleurs trouvent ceux-ci facilement joignables à 97%
 - 87% des encadrants ne voient pas de gain d'efficacité ou de productivité chez le télétravailleur, mais 25% de ces mêmes encadrants trouvent qu'il y a une augmentation de la qualité du travail produit : ainsi, pour l'encadrant, l'agent ne serait ni plus efficace, ni plus productif, mais son travail serait de meilleure qualité. 80% des agents télétravailleurs, eux, trouvent qu'ils gagnent en efficacité.
 - Nous avons statué sur **1 jour de télétravail par semaine**, pas deux, mais l'analyse ne montre pas une franche opposition des encadrants à l'augmentation du nombre de jours en télétravail (45% sont pour).

- Les responsables d'unité ont le même régime que les agents sans encadrement (jour fixe). Or nous pensons qu'ils devraient, comme les responsables de services, bénéficier d'un jour mobile par semaine.

Le cas spécifique des encadrants

L'analyse montre que **le travail les envahit**, puisqu'à 95% ils sont soucieux, avec le télétravail, d'améliorer l'équilibre de vie privée/vie professionnelle. Il est d'autant plus important d'avancer sur le chantier du **droit à la déconnexion**. En ce domaine, le problème c'est qu'on laisse l'agent seul face à la pression que constitue le travail, et c'est cette pression qui le pousse à se reconnecter ou rester connecté. Pour décharger l'agent de cette pression, il faut que **cette déconnexion ne soit pas une alternative**, ce qui est possible avec la technologie, d'ailleurs cela nous a été confirmé par le directeur de la DSI en personne lors d'un précédent CTP.

Les propositions de la CGT

C'est pourquoi, nous avons proposé que le groupe de suivi, centre son action sur :

- **L'analyse des connexions réelles**, vérifiables avec le badgeage des agents en télétravail, pour vérifier que les agents se limitent bien à l'amplitude horaire prévue par le règlement sur le temps de travail, et au temps de travail qu'ils doivent réaliser dans une journée normale, puisque, pour rappel, le règlement stipule bien que cette journée de télétravail ne générera pas de crédit d'heure. **A ce sujet nous demandons que les agents qui ne pointent pas et qui télétravaillent (directeurs, directeurs délégués, directeurs adjoint et directeurs de projet) pointent les jours de télétravail** afin de pouvoir mesurer leur temps de travail réel et alimenter la réflexion sur la **déconnexion des cadres**.
- **L'évolution vers une culture de la déconnexion**, avec les outils technologiques mobilisables, en association avec la DSIUN. Le groupe de suivi doit participer à cette réflexion.
- Par ailleurs, nous demandons que le groupe de suivi interroge **les pratiques des directions qui donnent de nombreux avis défavorables**, car il y a encore des réticences, qui nous sont confirmées par les agents : pour nous il appartient à la DRH de s'assurer que les directions posent des avis cohérents, raisonnés, impartiaux aux demandes des agents. Dans ce cadre, nous souhaitons notamment savoir si les réticences portent sur des types de postes particuliers. Nous demandons une première réunion après la vague importante d'avis remontés à la DRH, vers le mois de janvier-février.
- L'analyse des **raisons de la demande de télétravail** : par exemple, lorsque les agents occupent un bureau à plusieurs, ils peuvent avoir la nécessité de s'extraire pour travailler plus au calme. L'état des lieux de l'occupation des bureaux et des règles d'attribution (m², à recalibrer selon la mission et non selon la hiérarchie, nombre d'agents) est urgent à ce jour. **Nous rappelons que pour nous, toutes les raisons de demander le télétravail sont légitimes.**
- La réflexion sur le **bi-site**, qui a cassé les collectifs de travail.
- La construction **d'indicateurs « climat »** avec l'objectif de renforcer la contribution du télétravail à l'urgence de la lutte contre le changement climatique. Nous souhaitons que les élus aujourd'hui s'engagent à ce que la délibération pose en son préambule deux objectifs assignés au télétravail : l'amélioration de la qualité de vie au travail, et la contribution à la lutte contre le changement climatique.

Par ailleurs, il y a une autre catégorie d'agents qui devrait avoir droit à un jour récupérable lorsqu'il saute : ce sont les **élus syndicaux des instances**, car ils sont très mobilisés sur des groupes de travail ou des instances dont ils n'ont pas la maîtrise.

Nous rappelons, comme l'a fait remarquer Sud, que le télétravail pour raison de santé ne doit pas remplacer l'arrêt de travail. Il faudra donc que le groupe de suivi définisse très précisément les raisons qui prévalent à **l'octroi du télétravail ponctuel**.

Télétravail et espace de travail

Nous avons confirmation que la collectivité ne s'engage pas dans une démarche de partage des bureaux (desk sharing), ni d'**openspace**. Nous restons vigilants car des solutions openspace ou openspace partiels ont pu être envisagées par la Collectivité (notamment sur le site de Compans Cafarelli côté Toulouse). Il a fallu la mobilisation des agents et de la CGT pour que la Collectivité et l'encadrement revoient la copie : <http://crmip.reference-syndicale.fr/a-la-une/demenagement-dagents-sans-menagement-cest-non/>

La CGT réitère sa demande d'état des lieux de l'occupation des espaces de travail et demande à retravailler les règles d'attribution des bureaux. Une collectivité résolument moderne ne peut pas continuer à cautionner l'attribution des surfaces de bureaux en fonction de la position professionnelle des agents, mais bien à l'usage. C'est choquant de voir des secrétaires entassées à plusieurs dans un bureau et de voir les bureaux de certains directeurs vastes comme des salles de bal et désespérément vides...

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)				2
TOTAL	13			2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	8			

POINT 7 - Approbation du Procès-Verbal du 17 octobre 2019 - Soumis au vote

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)		2		
TOTAL	13	2		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	10			

POINT 8 - Application du règlement du temps de travail des ARL

Ce point a été ajouté à l'ordre du jour par l'intersyndicale CGT-SUD-FO-UNSA-CFDT, conformément à l'article 5 du règlement intérieur du CTP.

Nous avons noté plusieurs dysfonctionnements, depuis la rentrée et la mise en application du nouveau temps de travail des ARL :

- **Tous les agents n'ont pas encore leur emploi du temps** formalisé plus de deux mois après la rentrée
- **La pause méridienne est parfois placée vers 18h**

- La pause méridienne est parfois comptée comme temps de travail effectif uniquement par les encadrants et pas pour leurs agents.
- **La majoration horaire avant 6 heures et après 19h** n'est pas toujours mise en œuvre
- **Les deux jours fériés au-delà des 8 jours fériés réglementaires ne sont pas pris en compte dans la matrice des lycées.**

L'intersyndicale insiste sur le fait que la pause méridienne doit être placée à midi, ne doit pas être imposée en fin de journée, et doit être reconnue comme temps de travail effectif, comme c'est le cas pour les agents de la restauration du site de Toulouse.

Elle demande que la Région agisse auprès des autorités fonctionnelles sur toutes ces questions.

Dans ce CTP, nous nous félicitons d'avoir eu l'assentiment et le soutien des plusieurs élus régionaux, en particulier :

- **Mme MEUNIER-POLGE** approuve la nécessité de réinterroger la pause méridienne hors du temps de travail effectif.
- **Monsieur CASES** indique que ses élus ont des remontées similaires aux remarques de l'intersyndicale, et que son groupe a interpellé le DGS sur un bilan de la mise en œuvre du temps de travail des ARL. Il confirme que la double autorité est très préjudiciable aux conditions de travail des agents.

La DRH confirme avoir été alertée des dysfonctionnements sur l'application de ce temps de travail. Elle confesse que la rédaction de ce règlement a fait l'objet de compromis, sur :

- La durée de la pause méridienne (de 30 mn)
- La prise en compte de cette pause dans le temps de travail effectif, ou pas.
- La pause de 30 minutes sans mention du moment où elle sera placée dans la journée (référence au problème de la pause « méridienne » posée vers 18h)

La réponse de la collectivité nous sidère, encore une fois, puisqu'elle fait avec d'impuissance face aux proviseurs, disant qu'elle prévoit seulement de faire une circulaire sur les modalités d'application du temps de travail, notamment pour préciser que la pause méridienne du soir *n'existera plus*. Cette position, seulement incitative, préviendra peut-être les dérives dans les établissements. **Il sera également précisé que l'horaire de fin doit correspondre à une heure pleine après 19h, afin que les agents du soir puissent bénéficier de la majoration horaire.** En effet, depuis cette nouvelle règle, des emplois du temps terminant traditionnellement au-delà de 20h, ont soudain été ramenés à 19h55 !!...

Monsieur le Directeur Gilles BALAGEAS rappelle les difficultés de la double autorité : les gestionnaires des lycées sont sur le même champ de compétences que la Région : travaux, plannings, restauration, ... et que la Région n'a pas d'autorité sur eux. Il peut être fait appel à l'autorité académique pour faire sauter les points de blocage.

Sur la gestion des ARL, le « qui fait quoi » entre Région et Académie, mis en place depuis 2016, va être réécrit pour prendre en compte les évolutions des strates hiérarchiques dans les lycées notamment.

La DRH fixe les règles du règlement intérieur, la DEJ en vérifie l'application et l'autorité fonctionnelle organise le temps de travail en fixant les plannings et les horaires. Il indique que le dialogue de dotation (à ne pas confondre avec le dialogue de gestion) va imposer d'étudier tous les plannings individuels des agents et permettra de repérer les dysfonctionnements.

Le chef d'établissement est responsable de la sécurité et du temps de travail.

Enfin, la matrice pourra être paramétrée pour décompter les jours fériés au-delà des 8 jours.

Pour abonder dans le sens des élus régionaux, nous proposons que l'application du règlement du temps de travail des ARL soit remise à l'ordre du jour d'un prochain CTP.

Questions diverses de la CGT

Ces questions diverses que nous soumettons à la Collectivité, ce sont les vôtres. N'hésitez à nous solliciter pour porter la voix des agents. **La CGT est à votre disposition.**

1) Bilan 2018/2019 (quantitatif et financier) de la mise en œuvre ticket resto agents régionaux des lycées

Cela fait un an que les agents régionaux des lycées bénéficient des tickets resto pendant les périodes de permanence. Il apparaît que la périodicité d'acquisition des tickets restaurant aux ARL ne correspond pas au moment où les agents en ont besoin (durant les permanences). De plus l'intranet n'est pas à jour. L'expérience montre aussi qu'une grande énergie est déployée pour récolter, souvent en vain, les données des établissements, pour une différence très minime entre les droits réels et des droits forfaitaires.

Question de la CGT

Nous souhaitons donc un état de la mise en œuvre de cette mesure, dans la perspective d'un passage au forfait correspondant au réel, soit 25 tickets restaurant/ an. De plus le report des soldes peut-il être automatisé d'une année sur l'autre sans démarche de l'agent ?

Réponse de L'Administration

Un état des lieux complet nous sera fourni. Le report des soldes a été demandé au prestataire.

Question de la CGT

Dans l'objectif d'améliorer le dispositif et dans un souci d'égalité de traitement entre tous les agents de la Collectivité, serait-il possible d'élargir le dispositif à toutes les périodes où les ARL n'ont pas accès à la restauration : intégralité des jours fermetures, période de formation, autorisation spéciale d'absence, etc.

Réponse de L'Administration

Ce n'est pas prévu à ce jour.

Question de la CGT

La CGT demande d'étudier la possibilité d'attribuer une part voire la totalité des tickets restaurant dès la rentrée de septembre pour l'ensemble de l'année scolaire

Réponse de L'Administration

NON car les tickets restaurant sont délivrés à terme échu. En revanche, elle propose de modifier l'intranet pour préciser que la délivrance des tickets restaurants sera adaptée aux périodes où ils en ont besoin.

15 titres délivrés en moyenne. Si on prend le ratio par rapport aux agents des lycées : 11

2) Bilan d'activité 2018 (quantitatif et financier) et tendances 2019 de la crèche du site de Toulouse

Réponse de L'Administration

La crèche a été ouverte en 2019 sur 231 jours. 39 enfants ont été accueillis (ce chiffre est différents du nombre d'équivalent temps plein). Le taux d'occupation 45%

Les agréments sont délivrés pour 55 berceaux. 15 places seront commercialisées sur 3 ans.

3) Bilan d'activité 2018 ((quantitatif et financier) et tendances 2019 du service de navette Toulouse-Montpellier

Réponse de L'Administration

En année pleine les deux véhicules circulent sur 4 jours de circulation (sauf en vacances scolaires : sur 3 jours). Quatre agents y sont dédiés.

Le coût du service est de **64000 euro** hors rémunération des agents, soit 335 par jour ou 0,35 euro par km.

La tendance est à la baisse de fréquentation, car les agents des deux sites se connaissent un peu mieux et éprouvent moins le besoin de travailler en présentiel. La visio, généralisée, est plus utilisée et le parc auto a été renforcé.

Les heures de retour de la navette, à 16h renforcent la pression de travail sur les réunions de l'après-midi, et génère de la fatigue (nombreuses heures de trajet dans une même journée). L'administration incite les encadrants et collaborateurs à rester deux jours, pour éviter la fatigue.

Droits de suite

Lors de ce CTP, nous sommes revenus sur des questions dont nous n'avons pas eu d'éléments de de réponses ou dont nous attendions des éléments de réponses complémentaires. Ce sont nos droits de suite.

La mise en place des équipes des titulaires remplaçants dans les lycées des métropoles de Toulouse et de Montpellier

Dans la perspective de la rentrée 2020 et conformément aux engagements de la Présidente, nous souhaitons avoir un état des lieux des besoins, une présentation du calendrier et de la méthodologie de la Collectivité pour la mise en place des équipes de titulaires remplaçants dans les lycées des métropoles de Toulouse et de Montpellier.

En attendant les conditions de remplacement n'ont pas été discutées avec les OS et elles sont harmonisées par le bas :

- Les indicateurs sont construits de manière à ce que peu de remplacements soient effectifs.
- Période de carence de 15 jours ! non appliquée pour les absences courtes de cuisiniers
- CLD et CLM actées par comité médical, congés parentaux et maternité sont systématiquement remplacés. Dans la réalité, non.
- Contrats établis non plus le 30 juin, mais jusqu'à la veille des congés d'été.
- Contractuels à quotité de 100%. Mais en réalité, ils sont à 35h, moins les congés payés (cela baisse à 30H environ)

Titulaires remplaçants techniques : L'administration a indiqué à la CGT que la cible est de 3 personnes sur Toulouse et de 2 personnes sur Montpellier, face à la difficulté de pourvoir des postes vacants. Néanmoins il faut répondre aussi au besoin de titulaires d'exécution. Les titulaires remplaçants d'encadrants sont à étudier aussi, mais pas prioritaires.

Par conséquent, nous souhaitons également revoir les modalités et les indicateurs de remplacement que la Collectivité a unilatéralement mis en place au travers d'un groupe de travail.

Réponse de L'Administration

Le travail va être démarré en début d'année.

L'évaluation des agents

Lors de l'harmonisation des dispositifs d'évaluation des agents lors de la fusion en 2016, 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 avec une grille d'évaluation et une contribution pour le guide de l'évaluation.

Ce travail était prévu pour 2018 puis reporté en 2019. Nous sommes revenus sur cette question dans différents groupes de travail (régime indemnitaire, fiches-emplois, etc.) et dans des réunions de préparation de CAP notamment. Nous souhaitons savoir si le premier groupe de travail sur l'amélioration du système d'évaluation peut se réunir rapidement, dès 2020 afin que les agents puissent bénéficier d'une évaluation :

- qui ne soit pas une sanction
- qui soit intégrée dans une évaluation d'un collectif de travail
- qui soit facteur de progrès de l'agent et du service public en proposant des axes d'amélioration et de formation

Réponse de L'Administration

Ce n'est plus dans les priorités de la Collectivité, même si la mise en place du CIA doit amener de la vigilance. La CGT craint de rester sur ce système très insatisfaisant de grille.

Les agents logés

La CGT renouvelle sa demande d'avoir de la part de la Collectivité un état des lieux des logements dans les établissements d'enseignements : localisation, nombre, état, critères d'attribution, etc.

Réponse de L'Administration : pas de réponse

Vos représentant-e-s CGT

Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE,
Laurent ALVAREZ, Christine SOLANO, Stéphanie GOGNEAU et Elisabeth MILHANO