



Comité Technique Paritaire 25 juin/1^{er} juillet 2020 La CGT vous informe

Le 10 juillet 2020

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire qui s'est tenu jeudi 25 juin et mercredi 1^{er} juillet 2020 en VISIO:

En présence de

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

- des élu-e-s :

Mmes, LUMEAU-PRECEPTIS (Présidente),
BOURGUET, LUCAZEAU, AZEMAR,
MEUNIER-POLGE, MARTIN
Mrs CASES, BRIANCON

- 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)
- FAFPT (2) + 1 non-inscrite,
- FO (1),
- UNSA (2),
- SUD (2).

Faites-vous vous-mêmes votre propre opinion sur le travail de 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
Les élu.e.s CGT titulaires du CTP

Sommaire

1- Retours sur les conditions du déroulement des CTP depuis la crise sanitaire	3
2- Convention relative à la gestion des inscrits maritimes engagés pour servir les navires de la Région Occitanie (protocole marins) - SOUMIS AU VOTE.....	3
3- Modalités d'accueil de doctorant.e en contra CIFRE –SOUMIS AU VOTE.....	5
4- Réflexion sur l'évolution du télétravail – NON SOUMIS AU VOTE	6
5- Modalités de sortie de confinement – Point d'étape – NON SOUMIS AU VOTE.....	8
6- SOUMIS AU VOTE – Organisation des services et ajustements d'organigrammes.....	11
Direction Emploi Formation	11
Direction Mobilité Proximité	15
Direction de la Culture et Patrimoine.....	18
Direction de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	23
Direction de la Transition Ecologique et Energétique	27
Direction de l'Action Territoriale de la Ruralité et de la Montagne	28
Direction de la Maitrise d'Ouvrage Educative	30
Direction de l'Economie et de l'Innovation	31
Direction des Assemblées.....	34
7- Ajustement du tableau des emplois – suppression d'emplois	36
8- Approbation des PV des séances du 25 et 26 novembre 2019, du 9 avril 2020, du 30 avril 2020 et du 19 mai 2020	37

1- Retours sur les conditions du déroulement des CTP depuis la crise sanitaire

Les syndicats et les représentants du personnel sont un rouage essentiel du fonctionnement de la Collectivité, à plus forte raison lorsque celle-ci fait face à une crise. C'est la raison pour laquelle, la CGT a insisté auprès de la Collectivité pour que les instances (CTP et CHSCT) prennent toute leur place et toute leur part dans la gestion de cette crise, comme par exemple, être réunis et sollicités plus souvent (dans certaines collectivités, les instances notamment le CHSCT ont été réunis 1 à 2 fois par semaine pendant la crise) ou être associés au comité de suivi de la crise. **Les représentants du personnel ne sont pas un problème de plus à gérer mais bien une partie de la solution.**

La crise sanitaire contraint le fonctionnement des CTP à plusieurs évolutions qui ont été formalisées par un vote du CTP du 9 avril dernier. Ainsi, les CTP et les réunions de préparation se tiennent en visio avec la participation de 30 à 40 personnes pour une durée de 4 à 6h. La procédure de vote est de fait particulièrement complexe et longue. La parole commune intersyndicale est rendue difficile. Nos suppléant.e.s n'assistent plus aux séances de CTP. Faire remonter auprès de l'Administration la parole des agents, défendre leurs droits et leurs conditions de travail se sont avérés difficiles et éprouvants, à l'image de la continuité des missions professionnelles pour de nombreux agents de la Collectivité.

La crise sanitaire a dégradé les conditions du dialogue social. C'est un fait. Les aménagements du fonctionnement des instances doivent être strictement limités à la période de confinement.

C'est pourquoi nous avons demandé de reprendre avec toutes les précautions d'usage les séances en présentiel dans les meilleurs délais. **Nous demandons l'abrogation des mesures dérogatoires et le retour de l'application du règlement intérieur adopté par le CTP du 15 mars 2019.**

Enfin, crise sanitaire ou pas, nous demandons à nouveau à l'Administration de **prioriser et de hiérarchiser les points de l'ordre du jour des instances**, de veiller à ce que les points de l'ordre du jour puissent être traités dans le temps imparti et le cas échéant, d'augmenter le nombre de sessions. Il en va du respect du dialogue social.

2- Convention relative à la gestion des inscrits maritimes engagés pour servir les navires de la Région Occitanie (protocole marins) - SOUMIS AU VOTE

Le rapport présenté au CTP par l'Administration

La Région assure, depuis le 1er Janvier 2007, les missions nautiques de dragage, de bathymétrie et d'entretien des ouvrages portuaires au sein des ports de Sète-Frontignan, Port la Nouvelle et désormais du Grau du Roi.

Dans le cadre de sa politique volontariste en faveur du développement des infrastructures portuaires, de la mise en œuvre du plan littoral 21 et pour la réalisation du projet régional de développement des ports Sud de France, la Région Occitanie entend renouveler sa flotte en se dotant notamment d'un nouveau navire amiral, une drague aspiratrice en marche (DAM) habitable, innovante propulsée à l'hydrogène vert et d'un nouveau navire remorqueur niveleur.

De nouveaux navires impliquent de nouvelles conditions de travail, aussi, la Région vient d'élaborer une nouvelle convention de gestion des marins engagés pour servir les navires de la flotte occitane.

Fruit d'un travail de concertation de plusieurs mois entre, la Direction de la Mer (DIRMER), la Direction de l'Administration et du Pilotage de Ressources Humaines (DAPRH), la Direction de

la Qualité de Vie au Travail et de la Formation (DQVTF) et l'ensemble des marins et délégués de bord, cette convention qui s'articule autour de 20 chapitres accompagnés d'annexes vient. Cette convention de gestion des marins rentrera en vigueur à la date d'armement de la drague régionale habitable aspiratrice en marche.

L'avis du CTP est sollicité sur le projet de convention qui entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier 2021 pour la mise en œuvre des astreintes et lors de la mise en exploitation de la nouvelle drague dont la commande interviendra fin 2020 pour 30 mois de travaux.

La discussion

La CGT reconnaît la qualité de la concertation avec les délégués de bord qui a abouti à une convention globalement satisfaisante. Néanmoins, il manque les dispositions générales réglementaires communes, la notion de travail effectif n'est pas complète (participation aux instances, aux visites médicales, formation, ...). Les congés maladie n'apparaissent pas et les primes ne doivent pas être enlevées en cas d'accident du travail.

Lors des échanges, il a été également posé que si les agents n'arrivent pas aux 1607h, ils partent avec un débit, mais quid si débit sur plusieurs années. Ainsi que la question des indemnités de nuit : Période de 7h au lieu de 9 entre 22h et 5h.

Les réponses de l'Administration

Conformément aux dispositions de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, la Région assure, depuis le 1^{er} Janvier 2007, les missions nautiques de dragage, bathymétrie et entretien des ouvrages portuaires au sein des ports de Sète-Frontignan, du Grau du Roi et de Port-La Nouvelle.

En qualité d'armateur, la Région emploie des marins (Officiers, Personnels d'Exécution) et dispose d'une flotte de navires adaptée à ses missions.

La Région a élaboré un nouveau projet de convention de gestion des marins engagés pour servir les navires de la Région.

La nouvelle convention donnera à la Région et aux inscrits maritimes les moyens d'atteindre les standards de la marine marchande et être en mesure d'exploiter les nouveaux navires de la flotte occitane.

Les marins sont des agents de droit privé. Ce sont les dispositions du code du travail et du code des transports, 5^{ème} partie qui s'appliquent pour leur gestion. Les marins sont répartis entre deux collèges : Les Officiers et les Personnels d'exécution

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	2			
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)	1			
TOTAL	13	2		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

3- Modalités d'accueil de doctorant.e en contra CIFRE –SOU MIS AU VOTE

La proposition de l'Administration

La Région Occitanie, compte tenu de ses compétences en matière de formation, d'enseignement supérieur et de recherche, permet actuellement aux étudiants de parfaire leur parcours universitaire en accueillant des stagiaires dans ses services. En ce sens, des partenariats sont établis chaque année sous la forme de conventions pour accueillir des stagiaires de tous niveaux (collèges, universités, grandes écoles...).

Par ailleurs, les collectivités peuvent également accueillir des étudiants doctorants dans le cadre de Conventions Industrielles de Formation par la Recherche (CIFRE).

Les conventions CIFRE, ouvertes depuis 2005 aux collectivités territoriales, ont pour objet de cofinancer la formation d'un doctorant recruté par une structure établie sur le territoire français, appartenant au monde socio-économique, qui l'embauche pour lui confier une mission de recherche s'inscrivant dans sa stratégie de recherche et développement et qui servira de support à la préparation d'une thèse de doctorat.

Dès lors, le dispositif CIFRE associe autour d'un projet de recherche trois partenaires : une entreprise ou collectivité territoriale, une jeune diplômée (Bac+5, Master économie, Institutions et société de l'EHESS) et un laboratoire.

Ce partenariat est concrétisé par :

Une Convention CIFRE signée avec l'ANRT (Association Nationale de la Recherche et de la Technologie). Il est à noter que la Collectivité saisit au préalable l'ANRT qui instruit sa demande en appréciant la qualité scientifique et la pertinence du projet de recherche et des partenaires ;

Un contrat de travail pour le jeune doctorant (CDD de 36 mois) subventionné par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, par le biais de l'ANRT (Association Nationale de la Recherche et de la Technologie) ; cette subvention annuelle, d'un montant de 14 000 € euros, est versée à la condition que la rémunération annuelle brute du doctorant soit supérieure ou égale à 23 484 € ;

Une convention de collaboration entre la collectivité et le laboratoire de recherche qui définit les conditions de réalisation des travaux de recherche.

La DVSI souhaite bénéficier du dispositif CIFRE, et recruter dans ce cadre un doctorant dont la thèse portera sur « l'analyse des répercussions induites par l'introduction d'un nouveau référentiel de mesure du bien-être sur le territoire régional, dans le processus d'élaboration des politiques publiques », effectuée au sein du Laboratoire LISST (Laboratoire Interdisciplinaire Solidarités, Sociétés, Territoires) de l'Université Toulouse Jean-Jaurès.

Ce projet intéresse fortement la Région car il s'inscrit dans un contexte marqué par l'émergence – tant sur le plan de la recherche universitaire en aménagement et développement du territoire, que celui de l'action publique territoriale – d'un intérêt de plus en plus marqué pour la compréhension des mécanismes participant au bien être des habitants d'un territoire donné. Le bien vivre territorial est pressenti comme un facteur de différenciation territoriale, qui permet d'enrichir, voire de nuancer une vision du territoire construite uniquement à travers les variables quantitatives classiques, par exemple la mesure du PIB.

Ces travaux se situent dans la droite ligne des travaux que mène la DVSI pour la Région depuis 2018, dans le cadre de l'article 114 du règlement intérieur de l'Assemblée régionale, à savoir l'élaboration et le suivi d'une batterie d'indicateurs généraux (socioculturels, économiques, environnementaux, sanitaires, ...) permettant d'évaluer annuellement, « l'état de

bien-être» en région que complète également une enquête plus qualitative basée sur le ressenti auprès des habitants de la région.

La Directrice de la « Valorisation Stratégique de l'Information » assurera le suivi scientifique du candidat dans le cadre de sa thèse.

La discussion et les réponses de l'Administration

Les Conventions Industrielles de Formation par la Recherche (CIFRE) ouvertes depuis 2005 aux collectivités territoriales, ont pour objet de cofinancer la formation d'un doctorant recruté par une structure établie sur le territoire français, appartenant au monde socio-économique, qui l'embauche pour lui confier une mission de recherche s'inscrivant dans sa stratégie de recherche et développement et qui servira de support à la préparation d'une thèse de doctorat.

La DVSI souhaite bénéficier du dispositif CIFRE, et recruter dans ce cadre un doctorant dont la thèse portera sur « l'analyse des répercussions induites par l'introduction d'un nouveau référentiel de mesure du bien-être sur le territoire régional, dans le processus d'élaboration des politiques publiques », effectuée au sein du Laboratoire LISST (Laboratoire Interdisciplinaire Solidarités, Sociétés, Territoires) de l'Université Toulouse Jean-Jaurès.

Mme la Directrice Carole DESMARAIS assurera le suivi scientifique du candidat dans le cadre de sa thèse.

Votes

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

4- Réflexion sur l'évolution du télétravail – NON SOUMIS AU VOTE

La proposition de l'Administration

Suite à l'expérimentation du télétravail réalisée courant 2019 par 140 agents des services généraux et à son bilan jugé très positif par les expérimentateurs, leur hiérarchie ainsi que leurs collègues, l'Assemblée Plénière réunie le 19 décembre 2019 a adopté le principe de la généralisation début 2020 du dispositif à l'ensemble des agents des services généraux éligibles, ainsi que son règlement d'application. **Plus de 800 agents des services généraux avaient prévu de télétravailler en 2020**, sur la base d'un plan de déploiement matériel (pour les agents non équipés de PC portables) qui devait démarrer en mars.

Depuis, **ce sont près de 1500 agents des services généraux qui ont travaillé à distance**, et hormis ceux qui ont alterné entre travail et garde d'enfants, 5 jours par semaine. Du 17 mars au 11 mai, cette période sans précédent a eu et aura des répercussions sur la sphère personnelle et sur l'organisation du travail.

En effet, dès le 17 mars, il a fallu revoir l'organisation et s'adapter à de nouvelles manières de travailler. Nombre d'agents des services généraux ont travaillé depuis chez eux sans l'avoir choisi ni préparé. Et ce dans un contexte extérieur anxiogène où sortir de chez soi, voir ses proches n'étaient plus possibles. **Ce travail 5 jours par semaine depuis le domicile ne saurait constituer un modèle de télétravail**. Pour autant, les modalités initialement

envisagées ne semblent plus appropriées dans un contexte où beaucoup d'agents ont pu expérimenter le travail à distance.

Aussi, la Présidente et le DGS ont souhaité questionner les agents des services généraux afin de savoir comment se sont déroulées ces 8 semaines de confinement et de travail à domicile. Il est également nécessaire, via ce questionnaire présenté en groupe de travail le 2 juin, de pouvoir identifier les aspects positifs et négatifs qu'il convient de prendre en compte pour faire évoluer le règlement de télétravail afin de pouvoir continuer à moderniser l'organisation. Les agents des services généraux ont été invités à retourner leurs réponses avant le mardi 23 juin. Un premier retour sera fait en séance.

Le choix de travailler avec un prestataire externe garantit l'anonymat des réponses, les services de la DQVTF seront destinataires des données « brutes » et anonymes afin de pouvoir les exploiter.

Le groupe de travail sera à nouveau réuni le 3 juillet pour les premiers retours sur ces données, avec pour objectif d'engager la réflexion sur les modalités de télétravail qui permettront de réviser le règlement pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021.

La discussion

Tout d'abord, il nous est présenté un premier retour de l'enquête réalisée auprès des agents. Il y a eu **1878 répondants sur 2452 ASG**, ce qui est un bon taux de réponse, qu'il y a adéquation entre le taux de répondants et la répartition des agents sur les sites et adéquation sur le genre. **L'enquête peut être considérée comme représentative de la réalité de la collectivité.**

Retours de l'enquête

- Encadrement : 16% de managers dans les Services généraux et 24% ont répondu
- 60% des agents ont dit avoir eu un besoin d'équipement
- 55% des répondants étaient télétravailleurs ou candidats
- 85% étaient équipés par la région, 15% ont télétravail sur équipement personnel
- 54% étaient dans le PCA

L'objectif pour la Collectivité : révision des modalités du télétravail pour le 1er janvier 2021 en s'appuyant sur une nouvelle expérimentation en octobre/novembre.

Un groupe de travail spécifique avec l'Administration est d'ailleurs mis en place pour encadrer le travail à distance et mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

Dans la discussion, les bénéfices et les risques du télétravail choisi et du travail à distance subi pour les agents et pour les organisations ont été abordés. La mise en place du travail massif lors du confinement a réinterrogé nos liens individuels et collectifs avec le travail. Elle a même permis de rendre télétravaillables des missions qui n'étaient pas identifiées comme telles, y compris les fonctions d'accueil.

Le télétravail qui doit rester un choix volontaire de l'agent ne peut pas remplacer la socialisation et le travail d'équipe. Il peut même être le révélateur d'une situation de souffrance au travail. L'intervention du CHSCT est, à ce titre, centrale et il est demandé sa réunion dans les plus brefs délais sur cette question. De plus, en parallèle, il est urgent que l'expertise sur dématérialisation et sur le bureau fixe soit débutée dès cet été.

La généralisation du télétravail ne doit pas menacer l'attribution d'un bureau fixe pour chaque agent et ne doit pas disloquer les collectifs de travail. Il s'agit de trouver un nouvel équilibre entre le présentiel et le télétravail. **Pour la CGT, il faut d'urgence un encadrement et un droit à la déconnexion mis en place par la Collectivité.**

Enfin, **pour la CGT**, il est également comme l'a montré notre enquête nationale (<https://luttevirale.fr/enquete/rapport/teletravail/60-propositions/>) d'avancer sur

- La **prise en charge de l'intégralité des outils de travail par l'employeur**, conformément à l'obligation générale prévue par le code du travail (ordinateur, téléphone, connexion, fauteuil et bureau ergonomique, logiciels...)
- Le **respect du temps de travail et du droit à la déconnexion**, la définition de plages de travail pendant lesquelles le/la salarié doit être joignable
- Un **management adapté** au travail totalement à distance, une adaptation des objectifs de travail...
- Des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles et de protection des victimes
- **L'accès à internet haut débit**, avec la sécurisation des connexions et des données qui transitent par la mise en place de VPN du domicile au serveur et/ou au poste informatique sur le lieu de travail habituel.

Les réponses de l'Administration

La situation de la Collectivité n'est pas un retour à la normale. Les agents restent dans le cadre des mesures exceptionnelles du déconfinement. Les agents des services généraux doivent revenir en présentiel 3 jours par semaine et ils peuvent continuer à télétravailler 2 jours maximum jusqu'en septembre.

Pour les agents en CDD > 1 an qui ont télétravaillé pendant covid sont désormais éligibles au télétravail. Pour les agents à temps partiel à 80%, il est possible de venir seulement deux jours sur site, et non deux jours et demi.

5- Modalités de sortie de confinement - Point d'étape - NON SOUMIS AU VOTE

Après une interruption de séance, la Présidente accepte de traiter le jeudi 25 juin ce point à l'ordre du jour suite à l'insistance des représentants du personnel. Il est 17h30.

La proposition de l'Administration

Depuis le CTP du 19 mai 2020 :

- **Un protocole complémentaire a été préparé pour les magasiniers des ateliers** (joint au dossier), dans la perspective d'être communiqué sans délai aux établissements ;
- **Des réunions de bassin se sont tenues avec les proviseurs et avec les encadrants** dans le cadre de la reprise des agents régionaux des lycées la 2^e quinzaine de mai ;
- **Un GTOS dédié « rentrée scolaire » s'est réuni le 10 juin** ; il sera à nouveau réuni le 1^{er} juillet, afin de réfléchir d'une part à des scénarii de rentrée scolaire selon les modalités de gestion de la crise qui auront d'ici là été confirmées, d'autre part à la priorisation des missions selon lesdites modalités ;
- Poursuite des réunions périodiques avec les préventeurs des rectorats ;
- Mise à jour de la FAQ avec application de nouvelles modalités à partir du 8 juin, et rappel des gestes barrière ;
- Message de la Présidente à tous les agents :
 - o **Pour les ASG : retour au bureau à partir du 15 juin** à raison de 3 jours par semaine pour les agents qui ne sont pas en ASA et ce, dans le respect des consignes sanitaires et des mesures de prévention ; **reprise du pointage à compter du 1er juillet** (sur site : badgeuses ; en télétravail : par le badgeage à distance « WBA »)
 - o **Pour les ARL** : la matrice de gestion du temps de travail mise en place sur l'ensemble du territoire régional à la rentrée scolaire 2019 a fait l'objet d'un travail d'amélioration fonctionnelle et visuelle afin de mieux répondre aux usages. Suite à une réunion technique en présence de plusieurs responsables d'équipe ARL, qui a permis l'ajustement de l'outil, celui-ci a été transmis aux

adjoints gestionnaires ainsi qu'aux responsables ARL et aux organisations syndicales afin de pouvoir élaborer les plannings 2020/2021 ;

- **Réassort des EPI** pour la période de juin à septembre et mise à jour du livret DPMG dans le cadre du retour sur site des ASG ;
- **Distribution des PC portables et des équipements complémentaires** pour le télétravail (écran, clavier, casque) tels que présentés précédemment ;
- Lancement d'une enquête auprès des ASG sur l'impact du travail à distance (cf. point 5) ;
- Mise à jour du protocole sanitaire de l'Education Nationale le 17 juin ;
- Mise à jour du protocole national de déconfinement pour les entreprises le 24 juin ;

Par ailleurs, lors de son allocution du 14 juin, le Président de la République a indiqué que **l'école redevenait obligatoire pour les écoliers et les collégiens à partir du 22 juin**. Dans ces conditions, les ASA exceptionnelles garde d'enfant pour fermeture totale ou partielle des établissements d'enseignement devraient être moins mobilisées à partir de cette date.

En outre, tous les lycées de la région Occitanie seront destinataires d'ici la fin du mois de juin, d'un tableau visant à recenser les agents dont les permanences ou journées de présence depuis le confinement ont généré des droits à titres sur la période de février à fin août 2020 (retour du recensement attendu pour le 10 septembre). Certains agents pourront avoir capitalisé bien plus que 25 droits à titre restaurant dans cette période exceptionnelle qui a vu leur intervention alors que leurs établissements étaient fermés. Dans ce cas, les prélèvements sur salaire (et les rechargements des cartes titres restaurant) interviendront de manière échelonnée (par tranche de 30 maximum) à partir d'octobre afin de ne pas impacter trop fortement les rémunérations des agents concernés.

Enfin, à partir du 17 mars 2020, les formations en présentiel ont été suspendues. Pour autant, différentes possibilités de se former à distance pendant la période de confinement ont été diffusées par mail et sur l'intranet, notamment via les nombreux MOOC, Rapid-learning et autres webinaires proposés par le CNFPT.

En parallèle, deux actions prioritaires menées avec le CNFPT ont été sélectionnées parmi l'offre intra présentielle afin d'être repensées sous la forme de webinaires :

- **8 sessions de formation au télétravail** dédiées aux télétravailleurs et aux manager.se.s ont été proposées dès le 21 avril ;
- **5 webinaires sur les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** (entre le 19 juin et le 8 juillet 2020).

Aujourd'hui, la reprise des formations présentielles est en cours d'analyse pour un démarrage envisagé dès la fin du mois de septembre 2020, dans le respect des gestes barrière d'usage.

Focus sur le protocole national de déconfinement :

- Les nouveautés :
 - Désignation d'un référent Covid
 - La reprise sur site de tous les agents, y compris vulnérables avec aménagement adapté sauf avis médical contraire (médecin traitant et médecin de prévention)
 - Co voiturage possible avec masques
- Ce qui est maintenu :
 - Hygiène renforcée et nettoyage/désinfection régulier
 - Gestes barrière et port du masque si la distanciation n'est pas assurée
 - Points de vigilance déchets, vestiaires...

La discussion

Dans les échanges, nous sommes revenus sur la nécessité de **mettre en place un cadre régional pour le protocole de reprise ou éventuellement de reconfinement partiel ou total**.

Il est important de préparer la reprise de septembre dès maintenant : remise en état et remise en route des équipements pour éviter le travail inutile. C'est ce que nous attendons entre autre du groupe de travail « préparation de la rentrée » avec l'Administration.

Retours sur les PCA

Il est important de tirer toutes les leçons de la crise sanitaire. L'étude des Plans de Continuité de l'Activité (PCA) sont révélateurs des marges de progrès. **Sur les 225 PCA attendus, 192 ont été transmis à l'Administration. Sur ces 192, 89 sont vides et 16 n'identifient pas les agents mobilisés dans le PCA. 21 PCA ont prévu un accueil, dont 5 non nominatifs.**

82 PCA sont remplis, mais certains n'ont pas nommé les agents en PCA. Des missions semblent par ailleurs incohérentes :

- Retour des agents le samedi
- Photocopies pour élèves
- Accueil sur 40h
- certains lycées font revenir pour des permanences mais sans nécessité.

Les plans de reprise d'activité des Services Généraux ne nous ont pas été transmis.

Pour une prime COVID

Pour tous ceux qui ont réalisé un PCA, la CGT continue à demander à la Collectivité **de mettre en place la prime COVID** tel que prévue par le décret n°2020-570 du 14 mai 2020.

La reprise d'activité des lycées

Il était prévu 15 % de retour des lycéens, or c'est 10% d'effectifs d'élèves. 78% des restaurations sont ouvertes, mais 11% de repas servis (10 000 au lieu de 134 000). 26% des internats ont repris activité, et 2,9% des effectifs d'élèves.

2 nouveaux protocoles de reprise sont déployés: l'un en mai et l'autre depuis le 21 juin, ce dernier n'étant pas complet (sur transport et internats). **La dernière version nous laisse présagée d'une rentrée avec contraintes sanitaires très allégées ; le retour à l'école redevient obligatoire.**

Dans les CREPS

Dans les CREPS, il y a reprise progressive avec retour de l'activité et du public. Les emplois du temps ont été modifiés et les agents, qui d'ordinaire nettoient des locaux vides, le font maintenant en croisant les utilisateurs de ces locaux (le personnel administratif doit sortir des bureaux pour que les agents d'entretien puissent nettoyer ; croisement de sportifs de haut niveau qui n'ont pas terminé leur séance).

La CGT demande à la Collectivité d'adapter l'organisation du travail (CREPS : protocole Jeunesse et Sports, avec nombre de personnes selon les missions).

Au CHSCT du CREPS, les syndicats réclament un protocole de reprise, mais la Direction s'appuie sur le fait que la Région a autorisé les modifications des horaires et missions.

Dans les services généraux

Nous rappelons également que les agents peuvent continuer à ne pas venir travailler sur site avec un certificat d'isolement jusqu'au 9 octobre 2020, si elles ne peuvent télétravailler. L'employeur peut définir une jauge pour le nombre de personnes sur place. Ce n'est plus le télétravail imposé à tous, mais il reste encouragé. **Comme la loi et le règlement du temps de travail le prévoient, il est demandé que les jours et les heures supplémentaires soient récupérés par les agents.**

Dans les Lycées

- Temps de travail : **demande que la position ASA n'ait pas d'impact sur les RTT comme cela a été confirmée par le Ministère de l'Action et des Comptes Publics, la note du 6 mai** → effectivement le temps de travail annuel ne sera pas atteint cette année mais n'y aura pas de report ou de demande de récupération, une note en ce sens sera adressée aux établissements.

- **Les jours de permanence pendant les vacances d'avril ont été transformés en congés d'office pendant le confinement par la Présidente.** Prise en compte différenciées dans les établissements par les autorités fonctionnels → Oui ces jours peuvent être soumis à récupération en fonction des besoins. Une note en ce sens sera adressée aux établissements.
- **Tickets restaurant pour les agents :** recensement en cours à partir des permanences de février, contre signé par l'agent et prélèvement par tranches

Les réponses de l'Administration

A nos interpellations très précises, l'Administration nous apporte les réponses suivantes :

- **Organisation du travail :** Il s'agit de 3 jours minimum sur site et 2 jours maximum en télétravail. Y compris cet été, le temps d'avoir une période transitoire entre septembre et novembre dans la perspective d'une évolution du règlement du télétravail ; les 2 jours et demi pour les temps partiels sont remplacés par alternance 2 jours / 3 jours une semaine sur deux. En tous cas, ne pas faire venir une demi-journée
- **Pointages :** sur les PC de couloir et badgeuses pour les jours sur site ; sur WBA via e temptation les jours de télétravail à partir du 1^{er} juillet.
- **ASA dans les établissements scolaires :** les jours de congés imposés obligent à rattraper ces jours pris au titre du confinement.
- **Les journées de permanence d'avril n'ont pas eu lieu,** selon message du DGS, donc sont susceptibles d'être reportées en été si nécessaire, et Il ne sera pas demandé aux agents de récupérer des heures.
- **Pas de réduction des jours de RTT ni des droits à vacances** même si les agents n'ont pas fait 1607h. Il n'y a pas de perte de RTT selon note ministérielle : le préciser aux autorités fonctionnelles
- **Reprise d'un agent vulnérable :** l'info à la hiérarchie ne suffit pas, le médecin de prévention connaît les pathologies et peut appeler le médecin traitant : c'est donc son avis qui prévaut pour la DRH
- **Situation des vacataires pour la récupération des livres ? protocole de travail ?** Cette restitution a été aménagée : 10% d'élèves donc 60 contractuels, très mobiles sur les établissements pour être présents là où il y a des élèves.

6- SOUMIS AU VOTE – Organisation des services et ajustements d'organigrammes

Direction Emploi Formation

La proposition de l'Administration

Conformément à l'information faite lors du CTP du 17 octobre 2019, il est proposé à la Direction de l'Emploi et de la Formation (DEF) :

I- **la création d'un 7^{ème} service** afin de mieux répartir les moyens humains entre services et de reconnaître pleinement la fonction financière ;

II- **les premières créations de postes effectuées dans le cadre du transfert des missions de la Délégation Régionale de l'ONISEP**

I. **CREATION D'UN NOUVEAU SERVICE : Le Service Exécution, Liquidation Financière et système d'Information (SELFI)**

1. Contexte

La nouvelle organisation de la fonction financière mise en place à la Région depuis janvier 2019 repose sur la constitution d'Unités d'Exécution Financière des Marchés (UEFM) au sein des Directions ou de la DFC. Les UEFM prennent en charge tous les traitements des marchés dans Grand Angle en lien avec les métiers.

Actuellement, les fonctions d'UEFM sont assurées par :

- L'Unité administrative et Financière (UAF) du Service Qualification Professionnelle (SQP) pour les marchés pilotés par ce service ;
- L'Unité administrative et Financière (UAF) du Service Nouvelles Chances (SNC) pour les autres marchés portés par la DEF ainsi que pour les dépenses directes.

Les 2 UAF exercent également :

- des missions de gestion de subventions ;
- la gestion des demandes de subventions FSE et des remontées de dépenses. ;
- le paiement de la rémunération des stagiaires en formation professionnelle.

Sur la base d'un 1^{er} bilan, réalisé en juin 2019 avec la DFC, la DEF a étudié l'opportunité de faire évoluer son organisation.

En juin 2019, une réflexion a été engagée par l'équipe encadrante des deux services et la Direction afin d'étudier l'opportunité de **créer un 7^{ème} service** à la DEF constitué de la fusion des deux UAF.

Au regard de la forte technicité des missions incombant aux deux unités, la pertinence et l'opportunité de fusionner les deux UAF a fait consensus. Elle permet en effet, d'harmoniser les procédures et les pratiques, de mieux répartir la charge de travail entre les agents et donc de mieux gérer les variations de charge d'activité et de fluidifier les arbitrages. Au regard des fiches emploi, les fiches de poste nécessitent d'être harmonisées.

Une équipe d'encadrement spécialisée permettra d'améliorer la coordination avec les autres services de la DEF et les Directions partenaires (DFC, DCPA, DE...) et sera mieux à même de répondre aux attentes des agents.

2. Concertation :

Début octobre 2019, les agents des deux unités ont été informés de ce projet.

Une phase de 6 mois (octobre 2019-mars 2020) a été consacrée à la concertation des équipes. Elle a permis d'associer pleinement tous les agents concernés à la définition du périmètre de ce service, à son organisation, à l'actualisation des fiches de postes et aux modalités de collaboration avec les autres services de la DEF.

➤ Principales étapes du projet :

Octobre 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation aux agents du projet et de la démarche de concertation • Information aux membres du CTP
Novembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation de la feuille de route, validation interne
Décembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Information et échanges avec tous les agents concernés : <ul style="list-style-type: none"> - équipe de Direction en réunion de Direction ; - Information écrite aux agents des unités et diffusion de la feuille de route - Echanges avec les agents en réunion d'unité et en réunion de service
Janvier 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Ebauche propositions d'organisation • Groupe de travail avec les agents en charge de la rémunération des stagiaires • Séminaire d'une journée regroupant les agents des 2 unités à Montpellier
Février 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion du projet de périmètre du futur service et concertation au sein des unités • Réunion avec un panel de 16 agents afin de confronter le périmètre et l'organisation envisagés à l'avis des agents. • Groupe de travail avec les agents concernés sur l'organisation de la gestion du FSE/IEJ
Mars 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Séminaire d'une journée avec tous les agents à Narbonne • Réflexion collective pour le choix du nom du service
Avril 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Actualisation des organigrammes du Service Qualifications Professionnelles et du Service Nouvelles Chances

	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des moyens humains entre les services • Proposition de requalifications de postes au regard des fiches emploi
Mai 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion auprès des agents du projet d'organigramme soumis au CTP
Juin 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Passage en CTP

3. Missions et moyens

- Les missions confiées au service

Le SELFI assurera les fonctions suivantes :

- Le contrôle de service fait des marchés du Programme Régional de Formation (PRF)
- La liquidation de tous les marchés pilotés par la DEF
- Les remontées de dépenses FSE/IEJ
- La gestion des paiements de la rémunération des stagiaires
- Le pilotage des Systèmes d'information de la DEF

- Les moyens humains

Le SELFI réunira 29 postes (13 à Montpellier et 16 à Toulouse) et accueillera un.e apprenti.e à la rentrée 2020.

Ces agents sont actuellement rattachés au :

- Service Qualifications Professionnelles (15 agents)
- Service Nouvelles Chances (11 agents)
- Pôle Ressources (2 agents)
- Service Apprentissage (1 agent)

Il sera piloté et animé par 4 encadrants (2 sur chaque site) : 1 responsable de service, 1 responsable de service délégué(e) et 2 responsables d'unité.

- Requalification de poste :

Au regard des fiches emploi et de la forte technicité des postes, il convient de requalifier 11 postes de catégorie C (8 à Montpellier et 3 à Toulouse) en catégorie B.

En effet, les fonctions confiées à ces agents correspondent à la fiche emploi « instructeur-trice » des métiers de la gestion administrative et financière.

II. Transfert ONISEP : 1ERES Créations de poste :

La loi du 5 septembre 2018, transfère à la Région « les missions exercées par la délégation régionale de l'office national d'information sur les enseignements et les professions en matière de diffusion de la documentation ainsi que d'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants ».

En application du décret n°2019-830 publié au journal officiel le 7 août 2019, la Commission Permanente du 11 octobre 2019 a approuvé la convention type de mise à disposition (MAD) des parties de services de la DR-ONISEP qui assument aujourd'hui les missions transférées à la Région.

Dans ce cadre, il est proposé de **créer une première vague de 5 postes à la DEF** (Service Emploi et Orientation Professionnelle – Unité SPRO) :

- 3 postes de Catégorie A :
 - Chargé.e de mission Stages de 3^{ème} ;
 - Chargé.e de mission coordination des publications ;
 - Chargé.e de mission coordination des actions en établissements (en lien avec la DEJ).
- 2 postes de catégorie C : secrétariat / appui administratif des actions relevant des appels à projet « information métiers ».

La discussion

La DEF, une direction en souffrance : La CGT, ne se satisfait pas qu'une Direction qui attirait autrefois les candidatures, fait maintenant « fuir » les personnels. Nous ne pouvons accepter cette situation pour une direction qui met en œuvre une compétence obligatoire d'une Région, voire qui fait l'identité même d'une région. C'est ce constat que nous avons partagé par la DGD Josick PAOLI et le directeur Thomas DELOURMEL lors d'une réunion d'échange sur la DEF le 19 juin dernier.

Nous regrettons à cette occasion de n'avoir pas pu exposer l'intégralité des problématiques remontées par les personnels et c'est pourquoi, nous souhaitons poursuivre ces échanges afin d'améliorer durablement la situation des personnels de cette direction. Enfin, une délégation du CHSCT doit faire une délégation sur cette direction.

Une direction avec un support RH de proximité qui n'a pas de moyens suffisants : malheureusement, on constate une incompréhension des agents sur le rôle et la plus-value de ce support RH. Une direction qui a un support RH de proximité devrait être plus réactive pour remplacer les postes vacants en organisant des tuilages entre agent sortant et agent entrant, ce qui n'est pas le cas. Elle devrait aussi mieux prendre en compte les souffrances des agents, or nous avons dans cette direction des cas d'agents en longue maladie avec suspicion de burnout, et personne n'en entend parler. Nous avons aussi beaucoup d'agents en surcharge de travail.

Les problèmes remontés par les agents de la DEF à la CGT

1/ Absence de cohésion dans cette Direction

- Formaliser et partager les projets de service et de direction
- Demande de finaliser tous les projets de service, et de formaliser un temps de partage entre les agents, pour qu'ils voient la cohérence globale et construisent des liens professionnels à partir de leurs missions.

2/ Surcharge de travail et absence d'anticipation

3/ Cloisonnement des services, absence de transversalité. Lorsqu'il y a transversalité, c'est grâce aux agents, mais pas à l'organisation. Le seul moment où les agents de différents services se rencontrent régulièrement (c'est dans l'emploi du temps) c'est dans les réunions de directions ou de responsables de services. Et c'est là où les décisions se prennent, c'est-à-dire par un très petit nombre de personne, sans l'éclairage de l'expertise des agents.

La CGT demande d'instaurer plus de groupes de travail interservices associant chargés de mission, assistants, gestionnaires, secrétaires, agents d'accueil, ... (pas que l'encadrement intermédiaire ou supérieur).

La CGT propose de remplacer rapidement tout agent sortant, et anticiper de manière à prévoir un tuilage entre le sortant et le nouvel arrivant : Ce n'est pas la doctrine actuellement et cela favorise l'évaporation de l'expertise, et la surcharge des collègues de celui qui part. 5 postes (sur les 16) ont été créés correspondant à une partie du transfert financier des missions de l'ONISEP. Nous demandons que les ressources de ce transfert soient attribuées prioritairement à la DEF.

Nous saluons la requalification de 11 postes de catégories C en catégories B sur la base des fiches de postes élaborées selon le référentiel « emplois » de la Collectivité.

Sur l'organigramme en lui-même, les évolutions proposées sont cohérentes, mais en tout état de cause, elles ne répondent pas aux problèmes évoqués plus haut, notamment les problèmes d'incohérence de notre point de vue concernant les périmètres dévolus à l'encadrement supérieur :

- Directeur délégué : emploi
- Directrice adjointe : dynamiques territoriales à déséquilibre dans la manière de considérer les deux missions emploi et dynamiques territoriale.

- Directeur adjoint pour la fonction support RH : c'est cohérent, mais ce qui est incohérent c'est que la mission dynamique territoriale soit aussi une direction adjointe.

Les réponses de l'Administration

Mme la DGD Josick PAOLI rappelle que la réunion du 19 juin a permis de débattre de manière concrète et espère des améliorations, mais **pour la CGT, nous demandons une formalisation de ces temps d'échange « hors cadre » avec des relevés de décisions.** Car nous ne pouvons pas nous dédouaner des instances officielles que sont le CTP et le CHSCT.

Mr le Directeur Thomas DELOURMEL, sur l'ONISEP, indique que les guides de l'ONISEP seront faits par la Région, et la DPMG sera sollicitée pour le routage, l'imprimerie, ...

Mr le Directeur-Adjoint Frédéric DELAPIERRE évoque la concertation préalable à la création du 7^{ème} service et la charge de travail.

Votes

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

Direction Mobilité Proximité

La proposition de l'Administration

Au terme d'un peu plus d'un an de mise en œuvre de l'organigramme de la DMP approuvé par le CT du 15 mars, 3 nouveaux ajustements sont nécessaires :

- 1- L'adaptation de l'organigramme du service régional Mobilités des Pyrénées-Orientales,
- 2- L'adaptation de l'organigramme du service régional Mobilités Lot/Tarn-et-Garonne – site de Montauban

1. L'adaptation de l'organigramme du service régional Mobilités des Pyrénées-Orientales

A compter du 1er septembre 2020, la Régie Régionale des Transports Publics des Pyrénées Orientales étendra son champ d'intervention pour le compte de la Région Occitanie en ajoutant à ses missions d'exploitant du réseau celle de la gestion de la totalité de la chaîne de prise en charge des voyageurs, de l'accueil physique des usagers en gare, au renseignement téléphonique.

En conséquence, il est proposé de revoir l'organisation du Service Régional des Mobilités des Pyrénées-Orientales en redéployant les agents régionaux de l'Unité Gare Routière/Accueil au sein des autres unités du service en lien avec l'évolution des besoins.

L'Unité Gare Routière/Accueil est constituée de 7 postes : 1 poste de cat B et 6 postes de catégorie C dont 1 vacant.

A ces redéploiements s'ajoutent des mouvements entre unités permettant d'adapter l'organisation du service à l'évolution des besoins.

L'ensemble de ces changements conduit par ailleurs à renommer certaines unités afin de faire correspondre le périmètre de l'unité à la réalité des missions qui lui sont confiées.

Il est proposé de d'opérer les redéploiements au sein des Unité suivantes :

- Unité Relations Usagers/Accueil, renommée **Unité Communication/coordination** : Cette unité est en charge de la Communication en lien avec la Direction de la Communication Lio, du secrétariat et de la coordination administrative du service
2 postes de l'ex-unité Gare Routière/ Accueil : 1 poste de catégorie B et 1 poste de catégorie C

- **Unité Comptabilité / Finances** renommée **Compta/Finances/Edition des titres de transport** : Cette unité est en charge de la gestion comptable et financière du service ainsi que de la régie de recettes, avec notamment la vente des titres de transport aux usagers. Cette unité est renforcée notamment sur les nouvelles missions de back-offices liées au changement de billettique et notamment l'édition de titres de transport ;

1 agent de Catégorie C de l'ex-unité Gare Routière/ Accueil redéployé sur un poste vacant
2 postes de catégorie C en provenance de l'ex- Unité Relations usagers/Accueil

- **Unité Transports Scolaires** : Cette unité est en charge de l'organisation, du pilotage et du suivi des transports scolaires (SATPS)
1 poste de catégorie C en provenance de l'ex- Unité Relations usagers/Accueil

- **Unité Transports voyageurs** : Cette unité est en charge de l'organisation et du pilotage des lignes voyageurs (SRO) ainsi que de l'accueil (centrale d'appel) et de la mise en œuvre des services de Transport à la Demande et de Transport de Substitution

3 postes de Catégorie C de l'ex-unité Gare Routière/ Accueil afin d'assurer l'appui transversal nécessaire tant à une meilleure présence terrain de l'unité et à la permanence de la mission de gestion du TAD ;

Par ailleurs, le site perpignanais du service régional Mobilités Pyrénées-Orientales gère un des réseaux voyageurs les plus développés sur le territoire doté de près de 50 lignes et enregistrant une fréquentation de l'ordre de 2.5 millions de voyageurs par an et d'un réseau TAD, géré en interne, le plus développé de la Région. Ce réseau fait l'objet d'une restructuration profonde pour septembre 2020 tant dans l'offre que l'articulation avec la Régie Régionale des Transports des Pyrénées-Orientales, désormais opérateur unique.

Il apparaît aujourd'hui nécessaire d'adapter la catégorie d'emploi du poste de responsable de l'Unité Transport Voyageurs afin de prendre en compte tant les technicités développées que les compétences en management à y déployer avec les 7 agents de l'unité. C'est pourquoi il vous est proposé de recalibrer ce poste en catégorie-cible B.

- **Unité Points d'arrêt/Contrôles** : Cette unité est en charge de l'implantation et de la gestion des points d'arrêt (scolaires et voyageurs), de la gestion des bases de données liées, et de la coordination nécessaire suite aux perturbations de voirie (travaux, déviations...) et des contrôles.

1 poste de catégorie C en provenance de l'ex- Unité Relations usagers/Accueil

Concertation : Cette proposition est le fruit d'une concertation avec l'ensemble du personnel du service, entamée par une réunion de l'ensemble du personnel le 28 février 2020, poursuivie par des entretiens individuels entre les agents impactés et la responsable de service et, lors de la phase de confinement, lors des réunions de service hebdomadaires en visio-conférence.

L'organisation proposée se base donc sur un redéploiement de 5 agents en renfort de certaines missions, créant de fait un surnombre mais permettant de ne pas imposer une mobilité géographique aux agents concernés.

Ce choix est rendu possible compte tenu de la pyramide des âges du service qui conduira à plusieurs départs à la retraite à court terme. L'effectif correspondant à la réalité des besoins du

service sera donc progressivement atteint du fait du non-remplacement de ces départs en retraite. La période transitoire permettra un transfert de connaissance et de compétences au bénéfice des agents mobilisés sur de nouvelles missions.

Dans l'immédiat -à l'issue de ces redéploiements - 2 postes vacants de catégorie C au sein de l'ex-Unité Gare Routière/Accueil devenue sans objet, sont supprimés

2. L'adaptation de l'organigramme du service régional Mobilités Lot et Tarn-et-Garonne – site Montauban

L'organigramme de la DMP approuvé le 15 mars 2019 a repris l'organisation ainsi que les catégories d'emploi en vigueur dans les services transférés des Départements tout en engageant l'harmonisation de la structure de ceux-ci (gestion technique du réseau ; gestion administrative et financière ; secrétariat-accueil...).

Le travail de rédaction de fiches de poste mené en 2019 à l'occasion des recrutements internes et externes opérés, comme le travail en cours d'élaboration des fiches-emplois, a conduit à l'approbation par le comité technique du 25 novembre 2019 d'une première harmonisation de la catégorie des postes de Responsable délégué-e de service : catégorie-cible A.

Le site montalbanais du service régional Mobilités Lot et Tarn-et-Garonne gère le second effectif scolaire de la Région (plus de 14000 élèves gérés). Ce département fait en outre face à une importante croissance démographique qui a conduit la Région à développer l'offre de lignes régulières dès la rentrée 2018 avec la mise en place d'une première ligne de transport cadencée sur l'axe Montauban-Castelsarrasin et une seconde ligne à l'offre développée entre Valence d'Agen, Moissac et Montauban. L'expérimentation d'un nouveau système billettique a également été engagée dans ce département, dont l'activité se complexifie donc.

Or si le site bénéficie d'un effectif de 14 agents (dont un Responsable de service bi-site), il apparaît aujourd'hui nécessaire d'adapter les catégories d'emploi de certains postes à la complexification de cette activité. **C'est pourquoi il vous est proposé de recalibrer 3 postes de ce site en catégorie-cible B :**

- **Le poste de Gestionnaire administratif.ve et financier.ère** - Finances en poste d'Instructeur-trice administratif.ve et financier.ère, en conformité avec ce qui a déjà pu être engagé dans d'autres départements depuis le transfert de ces équipes (Aveyron, Lot) : les montants gérés par les agents occupant ces postes et le degré de technicité (gestion simultanée du logiciel-métier PEGASE et du système d'information financier de la collectivité) et d'autonomie requis (relations avec les transporteurs sur les aspects financiers des contrats) justifie cette revalorisation qui doit s'accompagner d'une montée en puissance sur la gestion contractuelle en appui du/de la Responsable délégué-e, sur le modèle du poste équivalent dans le Lot.

- **Le poste de Coordonnateur de secteur Ouest** - en conformité avec l'ensemble des autres postes de Coordonnateur de secteur existant au sein du service, d'autant que ce poste comprend les missions d'administration fonctionnelle de PEGASE sur la partie Réseau pour le site montalbanais, ainsi que celles de suivi technique de l'expérimentation du système billettique.

- **Le poste de Gestionnaire administratif.ve et financier.ère** - Finances en poste d'Instructeur-trice Droit au transport, en complémentarité du poste pré-existant au sein de ce service : il apparaît indispensable de conforter les missions d'instruction Droit au transport sur ce service. Ce poste comprend aussi les missions d'administration fonctionnelle de PEGASE sur la partie Réseau pour le site montalbanais, ainsi que celles de suivi opérationnel de l'expérimentation du système billettique (dont paramétrages administratifs).

La discussion

Le point positif que nous relevons est la mise en adéquation entre les missions et les fiches emploi. Cela a pour conséquence positive de **recalibrer 3 postes du Service régional des Mobilités 46/82 de catégorie C en catégorie-cible B.**

Cependant **ce chantier n'est pas terminé et de nombreuses fiches emploi doivent être mises à jour, notamment celles des CONTROLEURS et des COORDONNATEURS.**

Nous avons demandé les raisons – réglementaires - qui obligeaient la Région à transférer les missions relatives à la prise en charge des voyageurs, de l'accueil physique des usagers en gare, au renseignement téléphonique à compter du 1er septembre 2020, à la Régie Régionale des Transports Publics des Pyrénées Orientales. Car **ce transfert de fait a d'abord pour effet d'externaliser des missions assurées par des fonctionnaires.** Et ensuite, ce choix aboutit de fait comme il est dit dans la présentation à supprimer tout de suite 2 postes et à moyen terme les **5 autres postes, supprimés et non remplacés pour cause de départ à la retraite.**

Les réponses de l'Administration

Le Directeur Jean-Franck CORNAC précise que le passage en régie était déjà dans le contrat signé par le Département des Pyrénées Orientales, même si peu à peu ce sont des fonctionnaires qui ont pris en charge cette mission. Il s'agit donc d'un retour à la situation de départ. Les agents ne souhaitent pas poursuivre leurs missions de gestion de la gare routière, via une mise à disposition.

Votes

Nous avons demandé **un vote séparé sur chaque situation.** Ce qui nous a été refusé par la Présidente de séance. Nous avons donc fait le choix de ne pas participer au vote.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)				4
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)				2
Non inscrit	1			
TOTAL	9			6
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Direction de la Culture et Patrimoine

La proposition de l'Administration

ELEMENTS DE CONTEXTE ET ENJEUX :

Les modifications proposées de l'organigramme de la DCP ont vocation à clarifier l'organisation de la direction et renforcer la structuration du secteur en charge des arts visuels.

Il s'agit d'officialiser des modes de fonctionnement en cours depuis deux ans, mais aussi d'organiser plus de transversalité dans les actions portées par la Direction.

En ce qui concerne le domaine des arts visuels, l'un des traits distinctifs de notre territoire, la Région souhaite affirmer davantage son rôle de coordination, gérant directement deux centres d'art contemporain et étant partie prenante à la gouvernance de nombreux établissements et projets.

AJUSTEMENTS PROPOSES :

1/ Création d'un secteur en charge de l'art et de l'architecture contemporains (ARTAC)

Les arts visuels en Occitanie représentent un secteur d'une très grande densité, grâce à la présence de nombreux artistes, à l'existence de lieux de diffusion répartis sur l'ensemble de la région, de deux FRAC et d'évènements réguliers. De plus, le patrimoine architectural contemporain est un marqueur d'identité territoriale à valoriser davantage, en lien avec les autres modes d'expression des 20^e et 21^e siècles. Cette logique s'exprime d'ailleurs dans le cadre du 1%.

Les missions de coordination et de valorisation des lieux et projets d'art contemporain sont actuellement réparties au sein de la Direction de la culture et du patrimoine sur 4 services :

- Le centre régional d'art contemporain (CRAC),
- Le musée régional d'art contemporain (MRAC),
- Le service des arts de la scène et de l'art contemporain (SASAC) gérant les dispositifs d'aides en faveur de l'art contemporain,
- Le service développement, restauration et valorisation du patrimoine (SDRVP) en charge du suivi et de l'accompagnement des musées d'arts contemporains, labellisés Musées de France, dont le lieu où les événements sont consacrés à des artistes vivants.

De plus, le service de la connaissance et de l'inventaire du patrimoine s'attache à mettre en valeur les architectes du 20^e siècle. Le partage d'une stratégie de valorisation entre ce service et le secteur en charge de l'ARTAC renforcerait la transversalité et la cohérence recherchées.

Afin de mieux coordonner et renforcer la politique régionale en faveur de l'art contemporain, il est nécessaire de rassembler ces différentes composantes au sein d'un même secteur sous le pilotage de la direction adjointe (site de Montpellier).

Cette nouvelle stratégie nécessite un pilotage spécifique de la direction, compte-tenu de son caractère transversal sur plusieurs entités, mais aussi en lien avec les autres services de la DCP. **Le rattachement à la direction adjointe est rendu possible par la fin de la direction de projet Narbo Via.** Cet établissement étant désormais autonome, et une stratégie de coordination des arts contemporains étant nécessaire, il est ainsi confié à la direction adjointe la responsabilité du secteur Arts et architectures contemporains. Il s'agira de piloter pour la direction les services et unités dédiées à l'art contemporain, ainsi que l'ensemble des partenariats, dont les FRAC, dans le domaine des arts visuels contemporains.

Le secteur confié à la Direction adjointe sera donc composé des services du CRAC et du MRAC et d'une unité art contemporain nouvellement créée.

Le CRAC et le MRAC sont deux services de la Région, l'un basé à Sète, l'autre à Sérignan, et dont les missions s'articuleront de façon complémentaire. En effet,

- **Le Centre Régional d'Art Contemporain, le CRAC**, est un lieu d'expositions temporaires d'œuvres d'artistes émergents ou confirmés, en devenir national et international. Des actions de médiation sont prévues autour des expositions programmées afin de conquérir et fidéliser les publics.

La structuration de ce service reste inchangée.

- **Le Musée Régional d'Art Contemporain – MRAC** est un équipement conservant des collections représentatives des mouvements artistiques de la fin du XX^e siècle et du début du XXI^e siècle. Il a pour mission de mettre en valeur ces collections constituées d'œuvres d'artistes réputés au plan international, et d'assurer, par tout moyen, la compréhension du travail des artistes. Il peut le faire au moyen d'expositions temporaires en complément de l'exposition permanente, et par toute action de médiation favorisant la compréhension des arts visuels contemporains.

La structuration de l'organisation de ce musée est ajustée et tient compte du pilotage désormais assurée par la DA. Le service est placé sous la responsabilité directe de la direction adjointe. Le poste de responsable du service MRAC – vacant - dont le maintien ne justifie pas du fait du pilotage direct du service par la direction adjointe, est transféré au sein de l'unité art contemporain.

D'autre part, le poste de chargé des expositions (catégorie B) évolue en poste de responsable de service délégué (catégorie B), en conservant les missions de chargé d'exposition. Le responsable de service délégué aura pour missions principales, en lien étroit avec la DA l'élaboration d'un programme de valorisation des collections au travers d'animations et actions spécifiques, l'encadrement de proximité des agents du MRAC, et la conservation du fonds en veillant au respect des normes de conservation.

Par ailleurs pour tenir compte du travail réalisé sur les fiches emplois, identifiant les emplois de médiateur culturel et donc les postes de chargés des publics comme relevant de la catégorie B, il convient d'ajuster l'organigramme cible en ce sens et de cibler les 3 postes en catégorie B.

Création de l'unité art contemporain

L'unité d'art contemporain est chargée de tisser et entretenir des liens avec l'ensemble des acteurs du secteur avec plusieurs objectifs :

- avoir une vision globale des problématiques, de l'actualité et des attentes en lien avec les fédérations et réseaux se consacrant aux arts contemporains ;
- Instruire toute demande en lien avec les dispositifs de la Région ;
- Accompagner le développement de projets sur le territoire ou au sein des équipements structurants, en synergie avec la stratégie du MRAC et du CRAC ;
- Assurer une transversalité de la politique art contemporain non seulement au sein de la DCP mais avec l'ensemble des directions de la collectivité régionale ainsi que les partenaires institutionnels et privés du territoire en région, au national et à l'international.

L'unité art contemporain est créée et rassemble les postes suivants :

- 1 poste de responsable d'unité (catégorie A) rattaché au site de Montpellier, transféré depuis le service actuel SASAC. Le poste transféré est le poste de chargé de mission art contemporain du SASAC,
- 1 poste de chargé de mission (catégorie A) rattaché au site de Toulouse, transféré depuis le service du MRAC. Le poste transféré est poste vacant de responsable de service MRAC,
- 1 poste d'instructeur (catégorie B), rattaché au site de Montpellier, transféré depuis le service actuel SASAC. Le poste transféré est le poste d'instructeur art contemporain
- 1 poste de gestionnaire à mi-temps (catégorie C) rattaché au site de Toulouse : ce poste existant au SASAC sera partagé entre les deux services.

2/Modification du service des arts de la scène et art contemporain

Le service des arts de la scène et art contemporain devient le service des arts de la scène.

Il se recentre sur l'instruction des dossiers de projets et partenariats des équipements, collectivités, associations et réseaux dans le domaine du théâtre, de la musique, de la danse, des arts du cirque et de la marionnette, des arts de la rue. Il accompagne également les festivals dans les mêmes domaines.

Comme vu précédemment, les postes suivants sont transférés à l'unité art contemporain :

- Un poste de chargé de mission (catégorie A)
- Un poste d'instructeur (catégorie B)
- Un poste de gestionnaire (catégorie C) est partagé à 50% avec l'unité art contemporain. Ce fonctionnement est déjà en cours. Une attention particulière est portée à ce poste qui se traduit par un temps de dialogue renforcé avec cet agent, et par un suivi spécifique de son organisation et temps de travail.

Par ailleurs un poste de gestionnaire (catégorie C) chargé de l'instruction des demandes de financements d'équipements culturels et patrimoniaux structurants est transféré auprès de la Direction (CF. point 3).

3/ Direction de la culture et du patrimoine

Afin d'assurer un meilleur pilotage par la direction des dossiers et des dispositifs transversaux, deux postes sont rattachés directement à la direction, l'un à la Directrice, l'autre au directeur délégué :

- Un poste de gestionnaire (catégorie C) chargé de l'instruction des demandes de financements d'équipements culturels et patrimoniaux structurants. Ce poste était jusque-là rattaché au SASAC tout en instruisant des dossiers pour l'ensemble des services de la DCP. Il est désormais rattaché à la direction.
- Un poste de gestionnaire (catégorie C) chargé du suivi des demandes de notes et informations transversales. Ce poste était jusque-là rattaché à l'unité administrative et

financière alors que les missions confiées l'étaient par la direction. Il est désormais rattaché à la direction.

4/ Service de la connaissance et de l'inventaire des Patrimoines

Le service de la Connaissance de l'Inventaire et du patrimoine dispose d'un poste de secrétariat en catégorie C dont les missions ont évolué depuis plusieurs années et nécessitent la transformation en poste de catégorie B.

En effet, les missions relevant du poste en question sont celles d'instructeur et gestionnaire, de référente fonctionnelle des marchés publics de la direction, de préparation et instruction des marchés publics du service, de coordination et gestion des marchés en lien avec la Direction de la commande publique et la Direction des Finances et du Conseil et de suivi des facturations, des services faits et des paiements

Il est donc proposé le recalibrage de ce poste en catégorie B ;

5/ Service développement, restauration et valorisation du patrimoine

Suite à une mobilité interne, un poste de chargé de mission (catégorie A), actuellement vacant, est supprimé. Un poste d'instructeur (catégorie B) est créé.

En effet, ce service fait face à un volume très important de dossiers de demandes d'aides qu'il convient d'instruire dans des délais raisonnables. Par ailleurs, le nombre d'agents de catégorie A dans ce service est suffisant pour assurer les missions de développement, cette nouvelle organisation ayant pour but de trouver un équilibre entre développement et instruction.

6/ Service industries créatives

Les unités Audiovisuelle et Livre sont supprimées. Le poste de responsable d'unité livre (catégorie A) est modifié en poste de responsable de service délégué (catégorie A) :

Le service des industries créatives était piloté par un responsable, sans délégation. L'importance de ce secteur, tant par le nombre de partenariats à instruire que par son importance stratégique impose le positionnement d'un responsable délégué. Les responsabilités seront transversales et réparties sur les deux principaux secteurs d'interventions, audiovisuel et livre. Cette nouvelle organisation permettra un meilleur suivi des politiques publiques du livre et de l'audiovisuel par les responsables et les équipes de Toulouse et de Montpellier.

Dans la suite de cette évolution, le poste de responsable d'unité audiovisuelle (catégorie A - Montpellier) est modifié en poste de chargé de mission (catégorie A).

CONCERTATION :

Des temps de concertation ont été organisés avec les agents ou avec les services concernés :
Ont été informés, consultés, écoutés lors de temps d'échange

- La responsable de service SASAC.
- La responsable déléguée SASAC
- La chargée de mission art contemporain
- Les gestionnaires SASAC
- La responsable du CRAC
- L'équipe du CRAC
- Le responsable par intérim du MRAC
- L'équipe du MRAC
- Les deux directeurs adjoints
- Les gestionnaires concernées par le rattachement à la direction
- La responsable du service SDRVP
- Le responsable du service de l'Inventaire
- Le responsable du service Industrie créative
- La responsable de l'unité « Livre »

Ces temps d'échange ont eu lieu lors de rendez-vous individuels, et lors de réunions de service. Ainsi, pour le SASAC, trois temps d'échanges collectifs ont eu lieu en plus des échanges individuels. La réaction des agents consultés est plutôt positive, tous convenant que cette organisation apportera plus de cohérence à la stratégie développée dans le secteur des arts contemporains.

D'autre part, la modification de l'organigramme avait été précédée en décembre 2019 d'un forum ouvert dont l'objectif principal était de libérer la parole des agents pour promouvoir une autre façon de travailler et de faire équipe à l'échelle de l'Occitanie.

Un second cycle de concertation sera mené avec les agents du nouveau secteur en vue de préciser les orientations prioritaires du secteur, ses méthodes de fonctionnement. Le document d'orientation qui en sera issu pourra faire l'objet d'une présentation lors d'un prochain CT.

La discussion

Nous avons accueilli favorablement le principe de création d'un secteur Art et Architecture contemporains, pour regrouper dans ce secteur plusieurs missions relatives aux arts contemporains, sous le pilotage d'une directrice adjointe comme nous avons pris acte des propositions de requalifications de poste. **Nous ne validons pas la création de poste mutualisé sur plusieurs services.** Et nous insistons pour reprendre là-aussi le chantier des fiches emplois (fiche ADMINISTRATEUR). Les intitulés des postes ne respectent le référentiel métier

De plus, il est proposé de rattacher le responsable de service délégué du MRAC à la Directrice adjointe, ce responsable de service étant également chargé de la programmation.

Des requalifications de postes sont également proposées : il y avait encore des chargés de mission en catégorie C et B...

Dans la discussion, l'ensemble des organisations syndicales ont fait remonter des interrogations importantes sur ces évolutions, et notamment, pour notre part :

- L'absence de travail précis sur les fiches de poste de la Directrice Adjointe, du responsable de service Délégué du MRAC,
- La nécessité d'améliorer la concertation
- Les approximations organisationnelles : un responsable d'unité pour 1 agent encadré au service innovation, transmission et appui aux territoires et la suppression d'un responsable unité livre composé de 5 agents
- La suppression des secrétariats
- La charge de travail et la reconnaissance du travail hors temps de travail (réunions de conseils d'administration, représentation de la Région, etc.)

Les réponses de l'Administration

La directrice Juliette DIDIERJEAN soutient la création de ce secteur pour redonner de la cohérence à la politique régionale des arts contemporains et renforcer sa visibilité. Mais elle n'a pas convaincu sur son projet qui semble-t-il recèlent des enjeux qui dépassent la simple réorganisation d'une direction et autour duquel interfèrent de nombreux acteurs extérieurs à la direction.

Votes

Devant la défiance générale, et dans l'intérêt des agents, **la CGT a demandé le report du vote** afin de réajuster la proposition qui nous était présentée. La Présidente de séance a maintenu le vote. **L'organigramme a été unanimement rejeté par les représentants du personnel.** Il devra être re-présenté à un nouveau CTP.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (3)		3		
FO (1)		1		
UNSA (2)		2		
FAFPT (2+1)		3		
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)		1		
TOTAL		15		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

Direction de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt

La proposition de l'Administration

Trois ans et demi après la fusion et le passage en CTP de l'organisation (Décembre 2016), la Direction de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt présente aujourd'hui des propositions d'évolution de son organigramme.

L'activité de la DAAF a été croissante sur ses missions historiques. La forte dynamique de secteurs spécifiques (bio, agroalimentaire, transformation à la ferme, recherche-expérimentation...) ainsi que le succès des nouveaux dispositifs harmonisés à l'échelle de la Région ont contribué à l'augmentation du volume de dossiers.

Au-delà de celles-ci, le transfert des compétences d'autorité de gestion du FEADER (fonds européens) a généré une croissance des missions. A cette fin, depuis 2016, 9 postes ont été créés à la DAAF et ont permis de faire face en partie à ses missions liées.

Par ailleurs, l'intégration en son sein de nouvelles missions et chantiers sur l'alimentation, liées à l'adoption du Pacte régional pour une alimentation durable, nécessite une adaptation des moyens et de l'organisation.

Enfin, après la création en 2016 de deux postes de directeurs-trices adjointes pour assurer des missions transversales au niveau de la direction, il apparaît aujourd'hui nécessaire pour renforcer le pilotage au niveau de la direction et la délégation au sein de l'équipe de direction de faire évoluer leurs missions.

Les propositions suivantes visent donc, d'une part, à réactualiser la réalité des missions exercées, d'autre part, à proposer une réponse à des besoins structurels.

Une consultation de l'ensemble des agents de la Direction

Les propositions ont été construites et partagées avec l'ensemble des agents de la direction depuis le mois d'octobre 2019 :

- Semaine du 30 septembre au 4 octobre : Consultation par la direction de chacun des responsables de service de façon individuelle
- 4 et 7 octobre : entretiens agents/chefs de service/Direction relatifs à des situations spécifiques (missions partagées entre service, position hiérarchique,...)

- Lundi 7 octobre : réunion équipe de direction/responsables de service : analyse partagée et propositions
- Entre le 8 et le 25 octobre : consultation des services de propositions, échanges, adaptations
- Mardi 5 novembre : présentation des propositions à l'ensemble des agents
- Lundi 25 et mercredi 26 mai 2020 : réunions équipe de direction/responsables de service : propositions d'évolution et échanges sur le fonctionnement de l'équipe de direction
- Lundi 8 juin 2020: Réunion avec l'ensemble de la direction sur l'évolution de l'organisation

Les propositions d'évolution :

I- RECALIBRAGE DE POSTES DE CATEGORIE C EN POSTE DE CATEGORIE B

4 postes gestionnaires ont évolué vers des missions d'instructeurs de fonds structurels européens et relèvent aujourd'hui d'un niveau de catégorie B.

Les tâches consistent notamment dans l'instruction technique et financière de dossiers de subvention et de demandes de paiement relevant de co-financement du FEADER, mais également de suivi-pilotage des budgets alloués. Sont concernés les postes :

- gestionnaire Filière forêt bois sur l'ensemble du territoire régional (STARF);
- gestionnaire-secrétaire hydraulique Occitanie (STARF);
- gestionnaire CUMA (SDAFA);
- gestionnaire Diversification agritouristiques des exploitations et des entreprises agricoles (SCAFV).

Il est proposé de recalibrer ces postes en catégorie B.

II- RECONNAISSANCE DES MISSIONS TRANSVERSALES LIEES A LA FONCTION FINANCIERE ET DE GESTION

Le principe de professionnalisation de la fonction financière implique l'identification et la spécialisation progressive de l'ensemble des acteurs intervenant au sein de la chaîne budgétaire et comptable afin d'assurer un niveau de technicité suffisant pour répondre aux exigences de notre fonctionnement.

La Direction a donc mis en place en son sein une organisation sous forme d'une équipe projet coordonnée par le référent budgétaire de direction et la directrice adjointe en charge de missions support et transversales. Cette équipe est constituée d'agents des services qui consacrent une partie de leur temps à des missions budgétaires et de gestion. Ces missions ont ainsi été déployées à partir de l'automne 2018 :

- Un agent référent budgétaire de direction rattachée à la direction
- 4 agents relais référent budget de service (un agent par service instructeur)
- **2 agents correspondant marché** (La DAAF étant sans UEFM, ces missions sont assurées par 2 agents, un sur chaque site)

Il est proposé de mentionner ces missions sur l'organigramme afin d'identifier et valoriser ces missions

III- ACTUALISATION DES TERMINOLOGIES DES SERVICES, MISSIONS ET DES FONCTIONS

Il est proposé plusieurs modifications :

- **Le nom de deux services suivants est actualisé :**
 - ⊖ **Service Compétitivité, Agroalimentaire et Filières Végétales des entreprises et des exploitations et filières végétales**
 - ⊖ **Service Territoires, Aménagement Rural et Forêt développement des territoires Agri-Ruraux**
- Les intitulés des missions sont actualisés en fonction des nouvelles terminologies des dispositifs régionaux et rendues plus lisibles.

- L'organigramme du Service FEADER est actuellement fonction des deux Programmes de développement rural Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées, distinguant les missions sur Toulouse et les missions sur Montpellier. Le futur PDR étant fusionné, il est proposé de présenter le service par missions sur un état bi-site.
- La terminologie définie dans les fiches emplois est généralisée : « instructeur » sur les postes de catégorie B et « gestionnaire » sur les postes de catégorie C.

IV- TRANSFORMATION D'UN POSTE DE RESPONSABLE DE SERVICE DELEGUE EN POSTE DE CHARGE DE MISSION

A la suite d'une modification des dispositifs et d'une étude sur les plans de charge, il est proposé de transformer le poste de responsable de service délégué en poste de chargé de mission contrôle et cahier des charges Sud de France et circuits courts Cat A (M).

V- REDEPLOIEMENT D'UN POSTE DE CATEGORIE B DU SERVICE CAFV VERS LE SERVICE DAFA (SITE DE TOULOUSE)

Le poste d'Instructeur aval élevage Cat B (T) se situe à l'interface de deux thématiques : la filière animale (traitée par le Service Durabilité de l'Agriculture et Filière animale : SDAFA) et l'aval de la filière donc les entreprises agroalimentaires (thématique transversale pilotée par le Service Compétitivité, Agroalimentaire et Filières Végétales : SCAV).

Après un an d'expérimentation et un rattachement au SCAV, le constat est posé par l'agent et les deux responsables de service d'une meilleure cohérence et opérationnalité de ses missions au sein du Service Durabilité de l'Agriculture et Filières Animales (SDAFA).

Il est proposé de déployer ce poste dans le service SDAFA.

VI- CREATION D'UNE DIRECTION DE PROJET « Alimentation et consommation durables » dotée de trois postes

Le Pacte régional pour une alimentation durable en Occitanie répond à des enjeux majeurs de transition alimentaire sous tendant les défis environnementaux, sociaux et économiques que nous devons relever.

Le Pacte voté en Décembre 2018 constitue une priorité politique forte qui a généré de fortes attentes des acteurs de terrain et des citoyens. Corrélativement, le premier bilan des opérations du Pacte a pointé une faiblesse de résultats qui s'explique en tout premier lieu par une disproportion flagrante entre moyens présents et actions à engager. Sa mise en place à partir de début 2019 s'est appuyée sur un poste de CDD renforcé d'un second poste à partir de mi-août 2019.

La priorité donnée à la mise en place de nouvelles actions et projets d'envergure s'inscrit dans une visibilité politique affirmée de la question de l'Alimentation traduite dans l'organigramme régional et disposant de moyens adaptés spécifiques dédiés.

Il doit, en outre, s'appuyer sur un travail de transversalité et de partenariat (intra DAAF, Ad'Occ, Irqualim, collectivités locales,...) ou la réponse à des sollicitations permanentes (3 à 4 quotidiennes) de toute nature.

L'ambition de cette nouvelle politique régionale, carrefour des secteurs de l'agriculture, de l'industrie, du commerce, de la formation, des secteurs du social, de l'environnement, de la santé, ..., doit mobiliser et :

- ✓ Structurer autour d'une Direction de projet : « Alimentation et consommation durables » une équipe à même de piloter, coordonner et organiser les actions à mener créées ex-nihilo ou en coordination avec d'autres directions (1) autour de trois axes :
 - les actions structurantes de massification : la plateforme régionale d'approvisionnement en produits bio, locaux et de qualité et l'opération « Assises de la distribution »
 - les actions innovantes : accès à une alimentation de qualité, foodLab, sensibilisation-formation des jeunes à la qualité alimentaire/santé ;...
 - les manifestations événementielles organisées dans le cadre du Pacte et le lien avec la Communication complétés par des besoins d'instruction, de secrétariat et de suivi de gestion financière.

- ✓ proportionner les moyens nécessaires à la concrétisation des actions en apportant des moyens structurels (3 ETP)

Il est proposé de :

- créer une Direction de projet : « Alimentation et consommation durables » Constituée de 3 postes selon l'architecture suivante :
- Un(e) Directeur(trice) de projet Pacte alimentation - Cat. A (T)
- Un(e) Secrétaire/Gestionnaire et suivi budgétaire – Cat. C (T)
- Un(e) Chargé(e) de mission développement actions innovantes – Cat. A (M)

VII- PILOTAGE HIERARCHIQUE DES SERVICES PAR LES DIRECTEURS ADJOINTS

Dans l'objectif de renforcer le pilotage stratégique au niveau de la directrice, de développer la délégation au sein de l'équipe de direction, de renforcer l'accompagnement de services et de simplifier les validations, il est proposé de répartir le rattachement hiérarchique des services entre les directrices, le directeur-trice délégué-e et les deux directrices adjointes.

La répartition définitive des services sera établie à l'arrivée du directeur délégué en cours de recrutement.

VIII- RENFORCEMENT DU SERVICE SUR L'AGROALIMENTAIRE

La direction fait face à la montée du nombre et de la complexité des dossiers d'aide aux entreprises agroalimentaires entraînant des retards d'instruction et de paiement croissants. L'augmentation budgétaire de 3,5 M€ de cette opération, au titre du BP 2020, va accentuer le nombre de sollicitations et le dépôt de dossiers supplémentaires nécessitant le renforcement de l'équipe instructrice.

Il est proposé de renforcer le service avec la création d'un poste d'instructeur des dossiers des entreprises agroalimentaires – Cat. B

La discussion

Nous sommes revenus sur **le concept de direction de projet**. Nous avons fait remarquer que l'avis du CTP est sollicité sur **une Direction de Projet qui est déjà créée**. Cela pose une fois de plus le problème de la valeur accordée aux avis de vos représentants.

Lors de la discussion, il a été fait état **d'une charge de travail importante des équipes** et de la non reconnaissance de la fonction financière. Il y a de nombreux renforts de contractuels pour faire face à des retards de paiement qui pénalisent les bénéficiaires.

Les réponses de l'Administration

La Direction a confirmé la mise en place de formations pour les agents en contact avec des publics difficiles.

Votes

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

La proposition de l'Administration

La modification d'organisation présentée aujourd'hui vise à :

- Reconnaître, au travers du recalibrage de quelques postes, l'évolution des métiers des agents
- Donner plus de visibilité aux fonctions assurées par les agents de catégorie B et C, en distinguant les métiers d'instructeur_trice et ceux de secrétariat gestion, en cohérence avec la démarche des fiches emplois de la collectivité

Service Eau, Milieux Aquatiques Risques :

Il est proposé : Le recalibrage de 2 postes de catégorie C en catégorie B afin de reconnaître les missions d'instruction administrative et financière effectuées par les agents.

Service déchet et économie circulaire

Il est proposé : Le recalibrage d'un poste de catégorie C en catégorie B afin de reconnaître les missions d'instruction administrative et financière effectuées par 1 agent.

Unité EEDD

Il est proposé : L'affectation d'un 1/2 poste de catégorie C secrétariat, auparavant affecté au service SBT.

La discussion

Lors de la discussion, nous soulignons l'effet bénéfique du travail fait sur les fiches emploi pour soutenir la politique de recalibrage de postes.

En revanche, le nombre de contractuels nous interroge. Si nous n'avons rien contre les contractuels dont le recrutement est encadré, **nous interpelons les élus régionaux sur notre rejet des contrats de projets qui découlent de la loi de 2019 et qui sont les nouveaux CDD de la fonction publique.** Ces contrats sont une remise en cause du statut de la fonction publique.

Nous demandons aux élus régionaux la confirmation que certains contractuels de la DITEE ne sont pas des contrats de projet mis en place sans discussion sans maîtrise collective. Nous ne pouvons cautionner ces contrats de projet, comme l'a fait la CFDT, au motif que ces contrats de projet étaient attendus par de nombreux agents et situation de précarité. **Pour la CGT, les agents publics sont d'abord des fonctionnaires et il faut favoriser les voies d'accès à la fonction publique (concours, examen).**

Les réponses de l'Administration

La DRH Mme Sophie CHOMET indique qu'il y aura des arbitrages sur les contrats de projet dès lors que les analyses auront eu lieu.

Mme la DGD Cécile VEDEL a « vanté » les mérites du contrat de projet, sur les fonds européens notamment, au vu des profils de postes.

Nous avons de nouveau interpellé les élus, qui bien souvent laissent les services répondre, évitant ainsi de prendre position.

Mme VINET, conseillère régionale, a précisé que les élus n'ont voté aucune délibération qui indique que la collectivité va privilégier ce type de contrats.

Nous réinsistons sur la nécessité de mettre fin à toutes les formes de précarisation des agents en CDD, et souhaiterions que les élus prennent une position plus affirmée sur l'intégration des agents et la pérennisation de leur situation.

Votes

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

Direction de l'Action Territoriale de la Ruralité et de la Montagne

La proposition de l'Administration

PROPOSITION d'AJUSTEMENTS :

Afin de coordonner cet exercice stratégique déterminant pour l'avenir des politiques régionales et qui concerne la majorité des directions opérationnelles de la Région, il est proposé de **créer une Direction de projet dédiée**, en transformant l'actuel poste de Responsable de Service « *Coordination Partenariats, info stratégique, et budget* » déjà en partie en charge du CPER.

Le rédacteur de ce service, en charge du suivi CPER, CPIER, sera désormais rattaché à la direction de projet. Il assurera en outre le suivi du Contrat Canal, en lien avec le Directeur de projet « *Appui aux contrats Territoriaux et au Canal du Midi* ».

En lien avec cette évolution, les autres missions du service sont réorganisées comme suit :

- **Le référent budgétaire, en poste à Montpellier, sera désormais directement rattaché à la Direction**, en cohérence avec la dynamique de professionnalisation de la fonction financière ; un poste de rédacteur du service, actuellement vacant, assurera les fonctions de relais budgétaire sur le site de Toulouse à temps partiel, en complément de fonctions d'instruction de dossiers territoriaux au sein du service Coordination Territoriale. Ce poste est désormais rattaché hiérarchiquement au service Coordination Territoriale,
- **Le poste de chargé de mission, actuellement vacant au sein de ce service, qui était en charge de la coordination de la gestion et du suivi du CPER, est redéployé au sein du service Coordination Territoriale, en tant que référent territorial,**
- **Le poste de gestionnaire en charge du suivi de l'information territoriale est confirmé sur le site de Montpellier. Il sera désormais rattaché hiérarchiquement au Conseiller-ère Technique « Mission Montpellier Métropole et Plan Camargue »** qui voit ses attributions élargies à une mission de coordination et d'optimisation au sein de la Direction des flux et process transversaux, afin de fluidifier et améliorer l'action de la direction au quotidien. A ce titre, le-la Conseiller-ère Technique « *Coordination transversale – Montpellier et Camargue* » partage avec le Directeur et la Directrice Déléguée le management fonctionnel quotidien du secrétariat de la direction, qui reste sous l'autorité hiérarchique entière du Directeur et de la Directrice déléguée.

Enfin, les ajustements suivants sont opérés concernant le service « *Ruralité et Montagne* » :

- afin de conforter la mission de coordination des contrôle LEADER qui monte en puissance au regard de l'avancement du programme, **il est proposé de transformer un poste d'instructeur LEADER (cat. B) en poste de chargé de mission « coordination contrôle LEADER » (cat A) ;**

- dans la perspective de renforcer la capacité de gestion/instruction de ce service avec un agent gestionnaire, il est proposé de **redéployer dans ce service un agent assurant actuellement des missions d'assistant-te** en binôme avec l'assistante de direction à Montpellier. Cet agent prendra notamment en charge l'entière gestion du dispositif « Pass Avances LEADER » suite au départ en formation pour une durée d'au moins un an de l'assistante du service à Montpellier qui l'assurait jusqu'ici. Il participera de plus à la gestion des subventions dont à la charge le service.

CONCERTATION :

Au-delà de l'équipe de direction, ces évolutions ont fait l'objet d'échanges dans différentes configurations avec les agents intéressés, en particulier :

- un séminaire avec les référents territoriaux le 21 janvier,
- une présentation synthétique en clôture du séminaire de direction organisé à Carcassonne le 3 février, suivi d'un échange en visio entre les 2 sites, ouvert à l'ensemble des agents de la direction, le 7 février,
- des échanges bilatéraux à partir de janvier avec les agents personnellement concernés de l'actuel service « Coordination Partenariats, info stratégique, et budget », renouvelés courant juin,
- un échange visio spécifique le 3 juin avec l'assistante dont le poste est transformé en gestionnaire au sein du service Ruralité et Montagne.

La discussion

Nous avons fait remarquer que l'avis du CTP est sollicité sur une Direction de Projet qui est **déjà créée**. Cela pose le problème de la valeur accordée aux avis de vos représentants.

La CGT a fait remarquer que les agents ont été à la hauteur de cet épisode inédit de crise sanitaire: les services informatiques ont tenu bon, les agents ont été massivement équipés, l'activité s'est poursuivie, des fonds d'urgence ont été mis en place. La communication a suivi et dans l'ensemble les retours des territoires sont satisfaisants.

La CGT est revenue sur la mobilisation des personnels, en mettant en avant l'investissement des nombreux agents régionaux quels que soient leurs sites fonctions ou directions. Pour leur permettre de poursuivre leur activité sans être en « mode dégradé », il ne faut que cette politique de vacance de poste longue se généralise.

Nous faisons remonter que dans cette Direction comme dans d'autres, les procédures de remplacement d'agents partants (mutation interne ou externe/retraite) ne sont pas réactives : 6 à 9 mois s'écoulent avant le remplacement de l'agent, aucune anticipation n'est faite sur la publication de l'offre, bien au contraire on attend le départ de l'agent pour publier l'offre.

Cette économie de bout de chandelle plonge les équipes dans un désarroi lorsque la charge de travail est lourde (pour ne pas dire très lourde !), et génère un sentiment d'abandon, de frustration vis-à-vis de la hiérarchie (direction/DGD), qui bien qu'alertée ne fait visiblement pas grand-chose auprès de la DRH.

A titre d'exemple un poste chargé de mission couvrant tout le périmètre de l'ancienne Région MP est resté vacant 9 mois, un poste d'institutrice Cat B en charge des paiements d'opérations sur les territoires 6 mois, une nouvelle institutrice devant partir en septembre (validation d'un concours de A), nous craignons fortement de se retrouver dans le même cas de figure.

Sans compter qu'avec le confinement **cette direction est désormais en première ligne pour instruire les demandes du fonds LOCAL** en plus du travail courant, et appuie les maisons de Région dans les réponses faites au monde économique des territoires.

Il est facile de comptabiliser les économies que cela peut représenter pour la Région. Si on part sur une base annuelle de 60k€ en poste chargé pour un CAT A, 45 k€ pour un CAT B et 30k€ pour un CAT C, 6 mois de vacance de poste représentent 30k€, 22,5 k€ et 15 k€ d'économies suivant la catégorie à chaque départ.

Les réponses de l'Administration

La DRH Sophie CHOMET confirme que le tuilage n'est pas un principe et d'ailleurs cela obligerait de son point de vue à doubler les postes et que donner la priorité à la mobilité interne ne permet pas ce tuilage et invoque l'adaptabilité du service public : les postes vacants suite à départ en retraite ou en mobilité amènent parfois à recalibrer ces postes. Les relais budgétaires ne sont pas des référents budgétaires donc pas de sujétion.

Le Directeur Guillaume POINSSOT a justifié le choix d'une Direction de Projet plutôt qu'un service par le fait que cette Direction de Projet a vocation à s'inscrire dans la durée de la négociation du CPER et non pas dans la durée du CPER en lui-même.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)	3			
FO (1)			1	
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)		2		
Non inscrit	1			
TOTAL	8	2	5	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

Direction de la Maîtrise d'Ouvrage Educative

La proposition de l'Administration

La mission de la Direction de la Maîtrise d'Ouvrage (DMOE), consiste à entretenir le patrimoine bâti éducatif régional (plus de 3,9 millions de m²) et à assumer le suivi de construction de nouveaux équipements comme les IFSI, les CREPS, les nouveaux lycées, des bâtiments destinés à l'Enseignement supérieur.

La DMOE compte aujourd'hui 217 agents. Dès sa mise en place, la direction s'est structurée autour de 3 pôles techniques et de 3 cellules transversales :

- Les Services Programmes Immobiliers (SPI), en charge des constructions de nouveaux locaux éducatifs et des réhabilitations ;
- Les Services Maintenance Exploitation (SME), en charge des travaux de maintenance, au sein desquels se trouvent les Equipes Régionales de Maintenance (ERM);
- Le Service Energie (SE), en charge de la gestion énergétique du parc des lycées ;
- Les Cellules Fonctions Supports et Gestion Administrative, en charge du suivi du budget, de la gestion des achats, des relations avec les autorités académiques, des ressources humaines,
- La Cellule Qualité, Lycée du Futur, Innovation, en charge de projets transversaux tels que le « Lycée de demain » et l'élaboration des référentiels de construction...

Il apparaît aujourd'hui nécessaire d'effectuer quelques réajustements de l'organigramme de la DMOE.

1/ Recalibrage d'un poste au sein du Service Energie de catégorie C en catégorie B :

Il est demandé de recalibrer le poste de catégorie C, Assistant-e administrative, du service Energie en poste de catégorie B, Instructeur-trice administratif et financier.

2/ Transfert d'un poste de la Cellule GAMEI au sein du service Energie : Il est proposé de mutualiser le poste d'assistante de direction pour travailler avec le directeur et la directrice adjointe site de Montpellier. Le poste de secrétariat rattaché à la Cellule GAMEI peut ainsi être transféré au Service Energie.

3/ Evolution des missions d'un poste à l'occasion de sa vacance, permettant le renforcement d'un service : Un poste de chargé d'opération, référent restauration, est positionné au sein de la Cellule Gestion Administrative, Maintenance, Exploitation Immobilier (GAMEI). Le titulaire du poste partira à la retraite en septembre 2020. Il est proposé de transférer le poste de catégorie A, ingénieur, chargé-e de mission, de la Cellule GAMEI au service SPI site est.

4/ Recalibrage d'un poste de la Cellule Gestion administrative, Maintenance, Exploitation Immobilier de catégorie C en catégorie B : Il est proposé de recalibrer un poste de chargé de gestion administrative et financière de catégorie C en instructeur-trice administratif et financier de catégorie B.

La discussion

Nous interrogeons sur l'assistance administrative qui doit être fait si l'on recalibre un poste C en instructeur B. Le plan de charge pourrait augmenter mais la situation est floue. Des opérations devraient passer en maîtrise d'ouvrage régionale, qui est déjà très lourd.

Sur le recalibrage de ce poste, nous indiquons que l'agent qui assure la coordination sur Montpellier est en lien avec son homologue A sur Toulouse.

Les réponses de l'Administration

Le Directeur Benoit CELIE apporte des éléments de réponse suivants : cet agent assure déjà des missions au-dessus de sa catégorie actuelle C. Effectivement il y a une différence de catégorie entre le C passé B à Montpellier et le A sur Toulouse.

Les équipes ERM sont toujours en recrutement (12 postes vacants) car les agents passent d'une équipe à l'autre. Mr CELIE indique que la rentrée devrait voir les équipes complètes. Il indique être disponible pour travailler sur les fiches métiers des ERM.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)		2		
Non inscrit	1			
TOTAL	13	2		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Direction de l'Economie et de l'Innovation

La proposition de l'Administration

Eléments de contexte :

Fin 2018, la Région s'est dotée d'une nouvelle stratégie de développement de sa politique régionale d'Economie Sociale et solidaire.

Le Plan ESS a été mis en place dès fin 2018 afin d'approfondir l'engagement de la Région Occitanie autour de 7 grandes priorités, tant en matière de promotion de l'ESS que de soutien à l'innovation sociale, d'accompagnement et financement des entreprises ou de formation des salariés et cadres de demain. Ces priorités sont déclinées en une cinquantaine d'actions déjà en place et une vingtaine de nouvelles ambitions.

Pour mémoire **en 2013**, dans le cadre général de sa politique de développement économique, la Région, soucieuse de mettre en œuvre un service public d'accueil et d'accompagnement des entreprises de l'économie sociale et solidaire, a pris l'initiative de construire un pôle d'entrepreneuriat en économie sociale et solidaire (ESS), **le pôle REALIS**.

Le pôle REALIS développe quatre fonctions clés tournées vers l'entrepreneuriat avec pour objectif de renforcer les chances de succès des entreprises socialement responsables et économiquement performantes. Ainsi, la pépinière regroupe :

- **une fonction "pépinière"** dont le rôle est d'accueillir de jeunes entreprises nouvellement créées, de leur apporter conseil, appui et suivi pour consolider leur modèle économique, sécuriser leur développement et assurer leur pérennité,
- **une fonction "accueil d'entreprises en développement"** pour offrir à des entreprises en recherche de locaux des espaces adaptés à leurs besoins et des services mutualisés,
- **une fonction "centre ressources"** mettant à disposition des entreprises toutes les expertises et compétences existantes sur le territoire et nécessaires à leur développement : financement, formation, innovation sociale, stratégie, business plan ...,
- **une fonction "centre d'affaires"** avec espace de travail collaboratif pour faciliter la mise en relation entre porteurs de projets et entreprises et faire naître ainsi des projets ambitieux, innovants et collaboratifs.

Au niveau du service ESS de la Région, la priorité relative à « l'accompagnement des pépites de l'ESS » (axe 2 du Plan) a été particulièrement travaillée en 2019 avec la conduite d'un diagnostic de l'offre et des besoins d'accompagnement des entreprises de l'ESS en région. Cette étude a permis d'identifier un enjeu de meilleure accessibilité aux structures d'accompagnement spécialistes de l'ESS sur les territoires hors métropoles ainsi qu'un objectif de renforcement de l'offre sur la phase post-crétion.

Conduit dans le cadre de la nouvelle stratégie ESS 2018-2021, ce travail a conduit à un besoin de repositionnement des activités de la pépinière et du service, c'est l'objet de la présente proposition en deux étapes :

1/ Les objectifs de la réorganisation : structurer le service afin qu'il puisse être en capacité d'atteindre en 2020 de nouveaux objectifs:

- La régionalisation de l'offre d'accompagnement du Pôle Réalis, pour répondre en partie au déficit d'offres spécialisée sur l'ensemble du territoire, et l'étude d'une nouvelle implantation à Toulouse pour couvrir le pôle métropolitain de l'ouest, en carence d'offre spécialisée sur la phase post-crétion.
- Le lancement d'un programme de formation à l'ESS, la « YESS PRO », à destination des développeurs économiques (Agence de développement économique Ad'Occ, pépinières et incubateurs, consulaires, EPCI...) avec pour objectif de former des référents ESS au sein des réseaux « généralistes » d'accompagnement. L'objectif final étant d'apporter une réponse de proximité aux besoins de détection, d'orientation et accompagnement des projets d'ESS sur tous les territoires.

2/ la proposition d'une nouvelle organisation :

Organisation proposée :

Aujourd'hui, le service ESS est un service bi-site qui comprend 14 postes :

- Pour la mise en œuvre de la stratégie ESS : 4 cat A, 1 cat B, 3 cat C
- Pour la gestion et l'animation de la pépinière REALIS : 3 cat A, 2 cat B, 1 cat C

Le projet de réorganisation a pour objectif de valoriser les activités du service ESS (l'animation territoriale et l'accompagnement des entreprises) et favoriser la complémentarité des deux équipes ESS/ REALIS, par :

- **La création d'une unité REALIS**
- **Une nouvelle articulation des missions de cette unité avec celles des autres agents du service**

Pour cela, il est proposé un service bi-site de 13 postes organisé comme suit :

- **Pour la stratégie ESS** : 4 postes de cat A, 1 poste de cat B, 2 postes de cat C

- **Pour la gestion et l'animation de la pépinière REALIS**, la création d'une unité composée de : 3 postes de cat A, 1 poste de cat B, 2 postes de cat C. Cette organisation nécessite, outre **la création d'une unité**,
- Le recalibrage d'un poste de catégorie B en catégorie A pour assurer la mission de responsable d'unité
- une évolution des postes et des missions de l'ensemble des agents en référence aux orientations de la stratégie régionale ESS.
- **Le transfert d'un poste de catégorie A (Montpellier) au service entrepreneuriat** : En accord avec l'agent, les missions assurées seront celles d'un Chargée de mission sur les dossiers Transmission/Reprise : réception des demandes de financement des cédants et des repreneurs, instruction des dossiers et relations partenariales
- L'évolution du poste cat C d'assistante du service ESS (Montpellier) et de la pépinière REALIS en assistante / Gestionnaire pour le service ESS
- L'évolution du poste cat C d'assistante (Toulouse) en gestionnaire pour le service ESS
- L'évolution du poste cat C de gestionnaire du service ESS (Montpellier) en gestionnaire formation pour la pépinière REALIS

La concertation avec les agents :

- Le démarrage de la concertation sur la nouvelle organisation a débuté dès l'été 2019 pour que cette organisation permette d'atteindre en 2020 les nouveaux objectifs du service
- Un plan de charge global pour le service ayant été réalisé et les agents étant eux-mêmes demandeurs pour faire évoluer leurs missions et permettre la réalisation de ces nouveaux objectifs, un consensus a rapidement été trouvé pour favoriser une meilleure transversalité entre les missions liées à la pépinière et celles des agents administratifs du service.
- Avec l'aval de la direction, différentes phases de travail se sont tenues avec l'équipe pour poser les bases d'une organisation.

La discussion

Lors des échanges, il est fait état d'un absentéisme important : par exemple un responsable de service non remplacé depuis décembre 2019, pas de renfort obtenu sur le poste de gestionnaire. Ce déficit de personnel a été accru par l'augmentation des dispositifs liés au confinement, qui a nécessité le renfort d'agents d'autres directions.

Pour la CGT, nous nous interrogeons sur le montage proposé autour de ce pôle REALIS, qui a 3 fonctions : pépinière, centre de ressources et centre d'affaires. Sommes-nous dans un cas de « gestion de fait » avec des fonctionnaires mis à disposition pour exercer des activités de type commercial. La régionalisation du dispositif conservera-t-elle la structuration REALIS/Pépinière ?

Les réponses de l'Administration

La Directrice Brigitte GEOFFRIAULT reconnaît un absentéisme important résultant de l'héritage de la fusion et des difficultés sur un plan managérial. De nombreux agents sont en souffrance. Un agent du site de Toulouse a été transféré à Albi, pour raison de santé et d'incompatibilité relationnelle.

La Directrice admet également une surcharge de travail structurelle des agents de la DEI, et conjoncturelle d'autant plus avec le COVID.

REALIS est un modèle de pépinière internalisée = régie portée par la collectivité. Ce type de portage ne peut plus être développé depuis la loi NOTRe, donc pas de projet du même type sur la partie MP. Donc l'offre de service proposée par REALIS sera déployée à Montaudran, mais pas sous forme de structure (sous forme de relais, de formation, d'animation, ...). L'opérateur présent sur Montaudran = ATOME ??

Des personnels du service ESS sont à Toulouse à la DEI et un agent est dans la MDR à Albi.

Votes

Nous avons expliqué notre vote CONTRE, d'abord parce que **nous soutenons le secteur de l'économie Sociale et Solidaire dans lequel la CGT est très impliquée**. La CGT propose en effet d'agir avec les acteurs de l'économie sociale pour contribuer ensemble à la construction d'un développement solidaire des territoires, au développement humain durable, à l'innovation sociale, à une société plus égalitaire, où l'économie est au service de la personne et non l'inverse.

La crise politique, économique, sanitaire, sociale et écologique que notre société traverse, met en lumière des défis à relever. Les acteurs de l'ESS peuvent jouer un rôle important pour la construction d'un autre mode de développement. **Le montage proposé par la Région autour de REALIS laisse trop de zones d'ombre** que la discussion n'a pas levé, notamment nos interrogations sur « une gestion de fait ».

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

Direction des Assemblées

La proposition de l'Administration

ELEMENTS DE CONTEXTE ET ENJEUX :

La Direction des Assemblées a été créée lors du CTP de décembre 2016.

Elle exerce 2 missions principales :

- Assurer l'organisation des Assemblées délibérantes tout en veillant au bon déroulement du circuit décisionnel et à la sécurité juridique des actes
- Garantir aux élus régionaux et aux membres du CESER les bonnes conditions d'exercice de leur mandat (gestion des indemnités, remboursement des frais de mission, mise en œuvre du droit à la formation ...).

Dans l'exercice de ses missions, la DA constitue l'interlocuteur privilégié des élus et des membres du CESER concernant leur mandat et statut – et travaille, dans le cadre de l'organisation des Assemblées, en transversalité avec l'ensemble des services régionaux, de la Direction Générale des Services et du Cabinet de la Présidente.

Il est aujourd'hui proposé de procéder à quelques ajustements d'organisation. Ceux-ci afin de permettre à la Direction d'optimiser son fonctionnement et d'adapter ses ressources à ses missions d'accompagnement des élus et des services.

AJUSTEMENTS PROPOSES :

Il est donc proposé :

Le regroupement des 4 unités actuelles en 2 unités - encadrées chacune par un responsable d'unité :

- **Unités Assemblées et Statut de l'élu** (regroupement des unités actuelles *Assemblées* et *Organismes extérieurs*): en charge de l'organisation des instances décisionnelles, de la centralisation et de la diffusion des informations relatives aux mandats des élus (fonctions au sein du Conseil Régional, délégations, groupes politiques, représentation dans les organismes extérieurs...),

- **Unité Moyens des élus** (regroupement des unités actuelles *Indemnités des élus et CESER et Frais de mission élus et CESER*): en charge des indemnités d'une part, des déplacements (gestion de la billetterie et remboursements de frais) d'autre part, des élus régionaux et membres du CESER.

Le regroupement en 2 unités permet de renforcer la lisibilité des missions de la Direction et de mettre en place un encadrement de proximité spécialisé sur chacune de ces 2 missions principales.

Cet encadrement de proximité aura notamment en charge la coordination et l'animation des équipes et permettra de renforcer le management collaboratif développé dans la Direction.

Suppression d'un poste vacant (ancien poste de chef de service adjoint) / création d'un poste de responsable d'unité *Assemblées et statut de l'élu*

Il est proposé de transformer le poste de chef de service adjoint (catégorie A), devenu vacant suite au départ en retraite de l'agent en début d'année, en poste de responsable d'unité.

Cet agent aura en charge, sous l'autorité directe de la chef de service, une mission d'animation des équipes et de coordination des actions concourant à la préparation des Assemblées, et à la mise à jour et diffusion des informations liées aux mandats et fonctions des élus. En outre, il assurera l'animation du projet de renouvellement et déploiement d'un nouvel outil de gestion.

Transformation du poste d'instructeur des indemnités en poste de responsable d'unité

Il est proposé de transformer le poste d'instructeur des indemnités (catégorie B), qui sera vacant dès le 3^{ème} trimestre 2020 suite au départ en retraite de l'agent, en responsable d'unité *Moyens des élus*.

Cet agent aura en charge l'animation des équipes, l'organisation des activités de l'unité, et l'administration fonctionnelle des outils métiers (en lien avec les services RH).

CONCERTATION :

Les adaptations organisationnelles proposées, qui répondent aux besoins constatés et partagés par l'encadrement, ont fait l'objet d'une concertation de la responsable de service.

Un séminaire de Direction dédié était prévu la seconde quinzaine de mars afin d'échanger avec l'ensemble des agents sur les ajustements proposés mais celui-ci n'a pu se tenir en raison de la crise sanitaire.

Néanmoins, des réunions par unité ont eu lieu et ont permis d'échanger avec les agents de la Direction qui ont fait part de leur adhésion.

La discussion

Nous notons un déficit d'encadrement intermédiaire, ainsi qu'un seul agent sur les missions Statut de l'élu et Administration fonctionnelle, ce qui peut rendre difficile la continuité de l'activité. Mme la Directrice Sarah BAPTISTE nous indique que les responsables d'unité et de service sont en capacité de prendre le relais des agents seuls sur ces missions. L'encadrement restera exercé par la Directrice et la responsable de service.

Nous avons demandé des précisions sur la concertation pendant le confinement : des entretiens individuels ou bilatéraux ont été proposés aux agents impactés par les évolutions d'organigrammes, et des réunions d'unités ont été également mises en place.

Les réponses de l'Administration

Les projets à venir : le renouvellement du mandat est très impactant et dure plusieurs mois. Il y aura également une évolution des process : Evolution de la version de Gedelib, et changement de l'outil SIRH, utilisé pour les remboursements de frais. De plus le processus de dématérialisation est toujours en cours.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)				4
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	2			
SUD (2)				2
Non inscrit (1)	1			
TOTAL	9			6
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

7- Ajustement du tableau des emplois - suppression d'emplois

Le tableau des ajustements proposé est présenté avec des corrections très nombreuses par rapport au CTP du 25 juin, ce qui ne nous parait pas surprenant, du fait que des agents ont par exemple, été entretemps lauréats de concours. En revanche, alors que le 25 juin, toutes les organisations ont voté contre l'ajustement d'organigramme de la DCP, les suppressions créations de postes sont tout de même proposées, comme si l'organigramme avait reçu l'avis nécessaire de l'instance...

Or le vote négatif unanime des organisations syndicales en CTP oblige la collectivité à reconvoquer un nouveau CTP dans un délai d'un mois. Nous sommes toujours favorables à l'évolution de carrière des agents, mais nous ne pouvons pas être pris en otages par la collectivité en donnant un avis favorable alors que l'avis du CTP doit être de nouveau donné à la rentrée.

De même, une exception nous est proposée pour **nommer un administrateur sur un poste de responsable de service** alors que bien souvent il nous a été indiqué que les postes d'encadrement n'étaient pas accessibles à des agents n'ayant pas le grade requis. Autrement dit, l'administration exerce son arbitraire total et décide de la règle comme de ses exceptions.

Nous rappelons que la collectivité n'a pas ouvert les postes d'agents de maîtrise après le vote en CTP du nouveau schéma organisationnel.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	1			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)			2	
Non inscrit	1			
TOTAL	8		6	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	10			

8- Approbation des PV des séances du 25 et 26 novembre 2019, du 9 avril 2020, du 30 avril 2020 et du 19 mai 2020

Le nombre de PV en souffrance augmente et le confinement n'explique pas tout. Nous rappelons à la Collectivité le cadre légal de ces PV de séance : **Décret n°85-565 du 30 mai 1985 art 22** : Après chacune d'elles, un procès-verbal est établi.

Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans un délai de quinze jours à compter de la date de la séance aux membres du comité. **Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.**

Le PV n'est pas un verbatim mais une synthèse des débats. Nous soulignons que dans cette synthèse, lorsque nous évoquons une situation précise, nous souhaitons la voir retranscrite précisément.

Sur le PV de 25 et 26 novembre 2019, nous avons donc demandé à faire réapparaître la situation relative à la mise en place de la SEMOP de Port la Nouvelle et du temps de travail des agents régionaux des lycées (récupération des jours non pris pour raison de maladie : congés et RTT).

Nous avons obtenu les modifications sur le PV du 25 et 26 novembre 2019 :

Sur la SEMOP, ce que nous avons mis dans notre compte-rendu page 6 et 7 : <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/le-compte-rendu-du-ctp-des-25-26-novembre-2019-par-vos-elue-s-cgt/>

Sur la récupération des jours non pris pour raison de maladie : congés et RTT : rappel de la règle explicitée par la DRH en page 19 et 20 du PV du CTP du 23 novembre 2017 <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/instances-paritaires/le-comite-technique-paritaire/proces-verbaux-des-comites-techn.html>

Votes

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

Vos représentant-e-s CGT
Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE,