



# Comité Technique Paritaire 15 décembre 2020 La CGT vous informe

Le 23 décembre 2020

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du Comité Technique Paritaire qui s'est tenu le mardi 15 décembre 2020 en VISIO

En présence de :

### **Pour les représentant-e-s de l'Autorité territoriale :**

- des élu-e-s :

Mmes FITA (Présidente le matin), LUMEAU-  
PRECEPTIS (Présidente l'après-midi),  
BAKIRI, ROQUE, BOURGUET, MARTIN,  
GIRAL, MEUNIER, POLGE, AZEMAR  
M. CASES

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

- des représentants des directions : Mmes  
PEYRONEL (DRHT), CHOMET (DAPRH) ; Ms.  
BALAGEAS (DEJ), 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 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>

**Les élu.e.s CGT du CTP**

**Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO,  
Patrick AUZENDE, Laurent ALVAREZ**

## Sommaire

---

Déclaration de la CGT : Anticipons 2021 !.....	3
POINT 1 : Pour information : Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID-19.....	3
POINT 2 - Pour information : Mise en œuvre d'une procédure de signalement.....	5
POINT 3 – Pour avis - Lignes directrices de gestion .....	7
POINT 4 - Pour avis : Jours de fermeture 2021 .....	10
POINT 5 - Pour avis : Point d'étape sur l'état d'avancement du Plan de Formation 2019-2020 et prorogation 2021.....	11
POINT 6 - Pour information : Bilan recrutement apprenti-e-s dans les services et lycées de la Région.....	12
POINT 8 - Pour avis : approbation des procès-verbaux des séances des 25 juin et 1 <sup>er</sup> juillet, 24 septembre 2020.....	14
Questions diverses de la CGT .....	15

## Déclaration de la CGT : Anticipons 2021 !

Dans notre déclaration préalable, nous sommes revenus sur la rencontre avec la Présidente Carole DELGA du 8 décembre 2020.

Nous avons pointé la problématique des effectifs dans les lycées en période de pandémie. **Environ 200 agents sont reconnus comme vulnérables et donc contraints de rester chez eux.** Ce sont autant de personnels qui manquent à l'appel malgré les renforts annoncés de 80 ETP.

Nous avons abordé la prime COVID décidée par la collectivité et nous avons fait part de notre profonde déception face à cette occasion gâchée de valoriser à sa juste valeur l'implication, la mobilisation et le professionnalisme des agents régionaux mobilisés depuis le 17 mars 2020.

Enfin, nous avons fait des propositions pour améliorer le dialogue social et pour changer les méthodes de management. Nous avons également proposé **de donner à un lycée d'Occitanie le nom de Clara ZETKIN** cette féministe allemande antinazie et antistalinienne qui a été l'instigatrice de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars.

Notre déclaration intégrale est à retrouver sur : <http://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elu-e-s-cgt-au-ctp-du-15-decembre-2020-anticipons-2021/>

Pour la première fois depuis le début du mandat, la Présidente de séance Claire FITA a souhaité faire une déclaration préalable au nom de la majorité régionale au sujet de leur bilan social.

Elle s'en est notamment prise à la CGT suite à nos communications sur la rémunération des agents régionaux. **Nous répondrons à la Présidente et à sa majorité point par point dès que nous aurons la version écrite de cette déclaration.**

Cependant, nous avons apprécié les interventions – plus nombreuses qu'à l'accoutumée - des conseillers régionaux dans les discussions de ce Comité Technique Paritaire.

Mieux vaut tard que jamais.

## POINT 1 : Pour information : Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID-19

### Présentation de l'Administration

Un dé-confinement progressif est en cours à la suite des annonces faites par le Président de la République le 24 novembre dernier et complétées par le Gouvernement le jeudi 26 novembre. Cette situation ne modifie pas les principes sur lesquels les mesures de prévention ont été fixées depuis la rentrée scolaire et rappelées lors des instances précédentes : CHSCT du 10 novembre 2020 et CTP du 23 novembre. Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020, en plus de revoir la liste des pathologies rendant particulièrement vulnérable à la COVID-19, instaure pour les agents vulnérables et placés en ASA un principe de retour au travail à condition que des mesures de protection renforcées puissent être mises en œuvre par l'employeur, à défaut de quoi les agents concernés restent en isolement.

La collectivité a publié sur l'intranet et communiqué à tout le personnel encadrant un document d'explication des nouvelles dispositions réglementaires et le service prévention, en lien avec les membres du CHSCT, a établi une grille sur laquelle les managers peuvent s'appuyer pour déterminer les aménagements possibles visant à apporter une garantie de protection renforcée aux personnes vulnérables dont l'état de santé pourrait permettre une reprise du travail sur site.

Cette reprise n'est envisageable qu'après un avis médical conforme et un modèle de certificat médical est également proposé afin que les attestations soient réalisées en connaissance de cause.

Les agents ayant fourni un certificat de vulnérabilité depuis la rentrée de septembre ont également été destinataires individuellement des trois documents précités (texte explicatif des nouvelles dispositions réglementaires, grille d'évaluation et modèle de certificat médical).

Par ailleurs, suite à l'annonce du Ministre de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports de la mise en place d'une politique volontariste de test dans les établissements scolaires, celle-ci se met progressivement en place. Selon les informations relevées sur le site du Ministère :

- déploiement du dispositif de dépistage par tests antigéniques au sein des écoles et établissements scolaires n'est pas systématique. Le préfet de département, en lien avec les autorités académiques et sanitaires, détermine l'organisation du dispositif qui peut notamment reposer sur une ou plusieurs équipes mobiles départementales, intervenant en priorité dans les zones de tension sur l'accès aux tests RT-PCR ou en cas de doute sur l'intensité de la circulation active du virus dans une école ou un établissement.
- les autorités académiques sont chargées, en lien avec les préfets de département, de définir une organisation adaptée à chaque territoire afin d'organiser les campagnes de dépistage. Ces tests seront réalisés par des personnels de santé volontaires du ministère de l'Éducation nationale, médecins et infirmiers scolaires et de prévention.
- ces campagnes concernent les personnels intervenant dans les établissements. Sous réserve de l'avis des autorités sanitaires ainsi que de l'accord préalable des responsables légaux de l'élève, des tests antigéniques pourront être proposés aux lycéens.

## La discussion

Nous avons souhaité avoir des précisions et des compléments d'information sur la situation dans les lycées et dans les services généraux.

### Dans les lycées

Un certain nombre d'établissements ont été ciblés prioritaires pour la campagne de test. Nous avons demandé des garanties sanitaires sur l'utilisation des locaux et sur l'organisation du travail. De plus, nous sommes revenus sur les problèmes des effectifs dans les établissements aggravés par les agents vulnérables retirés des effectifs.

**Environ 200 agents des lycées vulnérables manquent pour la réalisation des missions essentielles dans les lycées.** Nous avons regretté l'absence de ces équipes de titulaires-remplaçants qui auraient pu apporter des marges de manœuvres dans cette situation.

La CGT s'est étonnée dans ce contexte de l'organisation de repas de Noël. Nous avons réclamés à nouveau la tenue d'un groupe de travail de préparation de la rentrée 2021. En effet, à partir du 20 janvier 2021, les établissements devraient reprendre leurs activités avec la totalité de l'effectif « élève ». Nous continuons à demander la présence de membres du CHSCT dans le Comité de Suivi de la crise pandémique.

### Dans les services généraux

Nous avons souhaité avoir **un état des lieux sur le déploiement des équipements informatiques.** Nous maintenons que le travail à distance et le télétravail permettent de réduire les risques de dissémination du COVID-19. Néanmoins, cette modalité d'organisation du travail, sur une période prolongée, n'est pas sans risques sur la santé des agents : risques psychosociaux, isolement, déconnexion, troubles musculo-squelettiques.

Enfin, nous nous sommes félicités suite à la mobilisation nationale dont celle de la CGT de **la suspension du jour de carence**, mesure autant inefficace que dangereuse. Des agents ont été injustement pénalisés pour avoir pris les précautions nécessaires. **Nous demandons que la situation des 68 agents vulnérables concernés qui s'étaient déclarés en maladie ordinaire et donc pénalisés par le jour de carence soit reclassée en ASA COVID.** Nous serons particulièrement vigilants sur son application dans la Collectivité.

## Les réponses de l'Administration

Au 15 décembre 2020, l'Administration a recensé 165 agents ayant contractés le COVID-19 (114 ARL et 51 ASG). 161 agents vulnérables ont été placés à l'isolement et 14 ont eu des aménagements de poste.

La Directrice de la DQVTF Laurence PEYRONEL nous a informés que le CHSCT était informé une fois par semaine. Il ne lui a pas été en mesure de nous donner des chiffres à jour sur le déploiement des ordinateurs pour le travail à distance, notamment pour les agents des Maisons de région (Nîmes, Auch).

La Directrice de la DAPRH Sophie CHOMET et la DGD Cécile VEDEL ont maintenu qu'il n'y avait pas de problèmes d'effectifs. Plus de 200 contractuels ont été embauchés dans les lycées sur la période de septembre à décembre. 11 millions d'euros ont été mobilisés pour ces remplacements et une rallonge de 500 000 euros a été décidée.

La suspension du jour de carence sera effective dans la Collectivité dès la publication du texte réglementaire.

Le Directeur de la DEJ, Gilles BALAGEAS nous informe que 5 lycées ont été ciblés pour les tests avant les congés de fin d'année. Ils seront au nombre de 12 à la rentrée de janvier 2021. Il a également confirmé la tenue de repas de Noël dans 30 lycées.

Il semble que la diffusion du virus se fasse lors des moments de pause des agents, dans les vestiaires et lors de la prise des repas.

Enfin, il n'est pas prévu d'intégrer les encadrants des lycées à la gestion de la pandémie et à l'organisation du travail dans les lycées, l'organisation des cours relevant de la responsabilité des proviseurs. Il est prévu des rencontres entre le Rectorat et la Région deux fois par semaine.

### **POINT 2 - Pour information : Mise en œuvre d'une procédure de signalement**

## **Présentation de l'Administration : Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**

La Région Occitanie est engagée en faveur de l'égalité femmes – homme et la lutte contre les violences faites aux femmes et dans la lutte contre les violences et les discriminations en veillant, notamment, à intégrer une dimension éthique dans ses politiques à destination de ses personnels.

Aussi, l'introduction au travers de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique d'une obligation de mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes apparaît comme une occasion de compléter ses dispositifs visant à identifier et traiter les situations visées.

Précisé par le Décret du 13 mars 2020 ce dispositif vise à définir :

- Une procédure de recueil des signalements
- Une procédure d'orientation en matière d'accompagnement et de soutien
- Une procédure d'orientation en matière de traitement des faits et de protection fonctionnelle

A cet égard, la collectivité souhaite mettre en place un dispositif spécifique et intégré visant à la fois à répondre aux obligations réglementaires mais également à garantir un traitement efficace et pertinent assurant la prise en charge et l'orientation des victimes.

Ce dispositif repose sur la constitution d'une cellule de signalement regroupant les acteurs complémentaires au sein des services de la collectivité afin de favoriser une synergie entre eux afin d'assurer une prise en compte globale des signalements soumis et l'établissement de préconisations pertinentes et complémentaires à destination des services chargés de leur mise en œuvre ainsi que la prise en charge effective de l'aut.eur.rice du signalement.

La nécessité de garantir l'impartialité et la confidentialité du dispositif a par ailleurs conduit à l'intégration d'une charte d'engagement des acteurs du dispositif veillant à traduire formellement les principes qu'ils veilleront à respecter.

Ce dispositif s'il a pour objectif d'assurer le traitement des signalements, l'orientation et la prise en charge des victimes des agissements visés par la loi doit également permettre une régulation, une éventuelle ré-orientation et un accompagnement des situations qui sans entrer dans le champ d'application du dispositif nécessitent une action effective.

Il sera également veillé à la transparence des acteurs qui seront clairement identifiés ainsi qu'à celle de ses process qui seront rendus accessibles et communiqués à l'ensemble des agents via l'intranet en particulier mais également au travers de supports de communication adaptés à certaines catégories spécifiques (nouveaux recrutés, agents n'utilisant pas l'outil informatique en permanence...).

Ce dispositif est précisé au travers des documents suivants :

- Le formulaire de signalement
- Le schéma de traitement
- La charte d'engagement des membres de la cellule de signalement

Il présente, par ailleurs, un caractère transitoire avec la volonté de procéder à un bilan de sa mise en œuvre afin d'identifier d'éventuels axes d'amélioration du traitement des signalements. A ce titre, la collectivité n'exclue pas, dans un second temps, d'externaliser une part du traitement auprès d'un organisme tiers (Centre de gestion en particulier) afin de favoriser l'opérationnalité de ce dispositif.

Enfin, le bilan de mise en œuvre sera notamment réalisé au travers d'éléments quantitatifs et qualitatifs d'analyse qui seront portées conformément aux obligations réglementaires à la connaissance du Comité Social Territorial et dans l'attente de son installation au CHSCT. Ce dernier sera par ailleurs informé de la mise en œuvre du dispositif présenté au travers de la communication à ses membres du document de présentation soumis aux membres du Comité Technique Paritaire.

## **La discussion**

Pour nous, ce dispositif est bienvenu dans la Collectivité. Nous pensons qu'il doit être ouvert à toutes les discriminations. Nous avons proposé un vade-mecum « je suis victime de violence, ... » mentionnant les 25 types de violences, harcèlement, discriminations. Les agents doivent pouvoir compter très rapidement sur leur employeur pour être protégés des pratiques nuisibles et toxiques des agents, auteurs de ces violences.

**Garantir la protection fonctionnelle** : nous pensons que l'accès au droit est fondamental pour combattre les discriminations. Nous proposons que les agents soient informés sur le fait que, si les faits sont avérés, de la possibilité d'aller jusqu'au tribunal et que l'employeur peut accompagner les agents en mobilisant la protection fonctionnelle.

**Sanction disciplinaire** : nous demandons également que les auteurs de ces violences soient sanctionnés sur le champ disciplinaire.

**Tolérance ZERO** : Il ne faut plus voir d'agents maltraités, harcelés et laisser les auteurs de ces actes impunis, dans les lycées comme dans les sièges.

La composition de la cellule de signalement est exclusivement administrative. Nous avons demandé qu'elle soit élargie à un ou deux représentants du CHSCT et du personnel.

## POINT 3 – Pour avis - Lignes directrices de gestion

### Présentation de l'Administration

L'une des innovations de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour la Région de définir des lignes directrices de gestion (LDG). Ces LDG doivent être adoptées avant le 31 décembre 2020, date confirmée par la DGCL par note du 4 novembre alors que les Régions, à l'instar d'autres employeurs locaux, avaient demandé un report de cette obligation en raison du calendrier électoral et du contexte sanitaire.

Elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles (avancements et promotions) prises à compter du 01/01/2021.

Les LDG visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH, notamment en matière de GPEEC, et fixent les orientations générales en matière de promotion. Leur adoption est donc obligatoire pour sécuriser les promotions 2021, ainsi que les principales politiques RH négociées en harmonisation lors du mandat.

Les LDG sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du CTP.

Le document présenté reprend donc des dispositions déjà négociées et il sera tout à fait possible de l'amender en cours de durée.

### La discussion

Conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, la Collectivité au travers de sa Présidente se voit obligée d'adopter des Lignes Directrices de Gestion (LDG) sans passer par l'Assemblée délibérante. Ces LDG doivent s'appliquer jusqu'en 2023. Et malgré la promesse d'améliorer les différents dispositifs en vigueur dans la Collectivité, il n'a pas été possible de présenter nos propositions. **Néanmoins, la CGT a souhaité apporter sa contribution sur les points suivants :**

#### **Des avancées sociales pour les agents régionaux**

Nous reconnaissons les efforts indéniables de la Collectivité pour le régime indemnitaire et l'action sociale des agents régionaux conformément à l'engagement d'harmonisation sur le mieux-disant. **L'harmonisation de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)** des agents des lycées de l'ex-Languedoc-Roussillon sur celle de l'ex-Midi-Pyrénées vient compenser en partie des salaires particulièrement bas.

**La mise en place d'une action sociale unifiée vient réparer plus d'une décennie d'inégalité de traitement** entre les agents des services généraux et des agents des lycées en ex-Midi-Pyrénées, même si la CGT a dû insister à plusieurs reprises pour une subvention du Comité des Œuvres Sociales (COS) à la hauteur des objectifs de justice sociale.

**Il faut se souvenir que jusqu'à la mise en place du COS, les agents des lycées de l'ex-Midi-Pyrénées – des agents de catégorie C - n'avaient pas les mêmes droits que leurs collègues des sièges. Une injustice totale dénoncée et combattue par la CGT !**

Les élections professionnelles de décembre 2018 nous ont donné la capacité d'agir mais pas la majorité pour mettre en œuvre d'intégralité de nos engagements. La CGT a cependant pris ses responsabilités dans la mise en place du COS Occitanie avec la présidence et le secrétariat, même s'il a manqué quelques voix pour que notre représentation au bureau soit conforme à nos résultats électoraux.

Enfin, vous avez permis aux **agents des lycées de pouvoir recevoir comme tous les autres agents régionaux des tickets restaurant.**



## Des écarts de rémunération entre haut et bas salaires

Derrière les montants globaux affichés en faveur des agents<sup>1</sup>, nous regrettons que nos arguments d'une meilleure répartition entre les hauts et les bas salaires n'aient pas été entendus. **L'application du principe d'harmonisation décidé par la Région a augmenté l'écart des salaires. C'est un fait** (cf Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2019 et données reprises dans les LDG).

**Les 10 plus hautes rémunérations de la Région Occitanie** perçoivent (hors avantages en nature, prime et rémunération) une moyenne de **9 752 € BRUT / mois**.

**Un agent de catégorie A de la filière perçoit en moyenne 4 586 € BRUT / mois** si c'est un homme et **4 126 € BRUT / mois** si c'est une femme.

**Un agent de catégorie C de la filière technique comme les quelques 5000 agents des lycées gagnent 2 223 € BRUT / mois si c'est un homme et 2 029 € BRUT / mois si c'est une femme.** Soit dans les deux cas moins 10% pour les femmes

Le rapport entre les hauts et les bas salaires est de **1 à 4 voire 5 en moyenne**.

## Mettre en place le RIFSEEP pour les agents des lycées

Nous ne comprenons pas **le refus de négocier le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) des agents de la filière technique parmi lesquels les 5000 agents régionaux des lycées.**

Cela serait le moyen de mettre plus de justice et plus d'équité entre les agents. La CGT demande par conséquent d'ouvrir les négociations concernant le RIFSEEP avant la fin du mandat, avant juin 2021.

## Rétablir l'égalité entre les agents nouvellement embauchés et les autres

La mise en place du nouveau régime indemnitaire a généré de nouvelles inégalités. Nous avons fait des propositions pour que dans la collectivité, à travail égal, salaire égal ! Vous nous avez contraints à porter ces différences de traitement devant la justice administrative.

Nous vous redemandons que tout soit entrepris pour établir l'égalité de traitement entre les agents des anciennes collectivités et les nouveaux embauchés depuis 2016.

## Augmentation du temps de travail des Agents Régionaux

L'application stricte de la réglementation sur le temps de travail adopté en assemblée plénière a abouti à une augmentation du temps de travail des agents régionaux, entre 32 et 40 heures par an. Nous regrettons que notre proposition de reconnaître le cycle de travail et les horaires décalés selon le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 permettant de déroger à cette augmentation n'ait pas été entendue. C'est une régression sociale.

La CGT demande aux élus régionaux d'atténuer l'augmentation du temps de travail. Comme plus de 1200 agents régionaux signataires de la pétition intersyndicale, **nous vous demandons d'intégrer la pause méridienne (30 minutes) dans le temps de travail effectif** avant la fin de votre mandat.

## Promotions et avancements des agents

De nombreux agents ont pu, notamment grâce à l'harmonisation des ratios sur le mieux-disant, bénéficier d'un avancement et d'une promotion. **C'est une reconnaissance de leur implication et de leur valeur professionnelle dans une progression de carrière.**

Néanmoins, nous regrettons que lors des Commissions Administratives Paritaires, la Collectivité n'ait pas fait le choix **d'aller au maxima des ratios, pénalisant surtout les évolutions de**

---

<sup>1</sup> Depuis 2016, 33,8 millions d'euros pour le régime indemnitaire (dont 20.9 millions d'euros pour les ARL) ; 10,7 millions d'euros sur l'action sociale (dont 7,2 millions pour les ARL)



**carrière des agents de catégorie C.** Nous regrettons également que vous n'ayez pas voulu que la Collectivité applique l'intégralité des ratios aux listes des agents promouvables à l'occasion des CAP de la fin d'année 2020.

### **Pour une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

Nous avons enregistré positivement la démarche métier et la mise en place d'une fiche de poste à jour pour tous les agents. C'est une première étape. Il faut à présent aller de l'avant pour une véritable GPEC qui doit prendre en compte de l'ensemble des aspects de la gestion des ressources humaines:

- L'emploi,
- La qualification,
- Le développement individuel du salarié par la formation,
- La motivation,
- La mobilité choisie.

La GPEC est un vaste sujet mais qui en synthèse touche à deux points majeurs : Les emplois et l'évolution de carrière. Anticiper c'est prévoir et prévoir les évolutions technologiques c'est permettre l'anticipation en besoin de nouveaux métiers.

Pour la CGT, la GPEC doit s'inscrire dans un cycle continu d'analyse de l'environnement de la Région dans toutes ses composantes (les métiers et donc les agents) et les interactions internes et externes à la Région (économiques, réglementaires, technologiques, sociétales...).

Nous constatons toutes et tous que nos métiers évoluent en fonctions de diverses raisons. Mais si les métiers évoluent, nos qualifications évoluent tout autant ! Nous sommes tous surpris par l'élargissement de nos activités, leurs intensifications et leurs complexifications. C'est pourquoi, la Région doit anticiper les évolutions techniques mais aussi sociétales

Des budgets importants pour la formation doivent être déployés pour accompagner les agents dans ces mutations. Il faut une GPEC.

### **Pour un véritable dialogue social**

**Nous sommes attachés à la démocratie sociale, au dialogue social que la loi du 6 août 2019 met à mal.** Nous avons apprécié les interventions sur le fond des conseillers régionaux dans les instances représentatives et les volontés, chaque fois qu'elles étaient présentes de rapprocher les points de vue dans l'intérêt du service public, de la collectivité et des agents.

**Nous avons regretté les trop nombreuses polémiques sur la forme, les passages en force,** les restrictions de la parole syndicale, les mises à l'écart des représentants du personnel et plus symboliquement le refus de la Présidente Carole DELGA de participer aux instances représentatives et de nous rencontrer régulièrement dans des réunions d'échanges.

### **Les réponses de l'Administration**

L'Administration a rappelé le contexte réglementaire de la présentation en urgence de ces LDG compilées dans ce cahier de près de 100 pages. Il n'est pas question à ce stade d'ouvrir les discussions, ni de permettre de proposer des amendements ou des modifications. Tout est renvoyé à plus tard, à après les prochaines élections régionales. Le document a surtout pour objet de sécuriser les promotions et les avancements des agents du fait de la perte de compétence des CAP.

Les élus régionaux, Mmes BAKIRI et ROQUES notamment, sont revenues sur le bilan de la Collectivité pour l'égalité femme-homme et sur les avancées sociales.

## Votes

En l'absence d'espace de discussion et donc en présence d'une décision décidée d'avance, la quasi-totalité des représentants du personnel a décidé de ne pas participer au vote.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>				<b>4</b>
CFDT (3)				3
FO (1)				1
UNSA (2)				2
FAFPT (2)			2	
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)				1
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>			

## POINT 4 - Pour avis : Jours de fermeture 2021

### Présentation de l'Administration

Comme chaque année, il convient de déterminer les 3 jours de fermeture des services administratifs de la Région pour l'année à venir.

Ce calendrier doit être fixé en application du règlement du temps de travail.

Ainsi, il est proposé les jours de fermeture suivants :

- **Le vendredi 14 mai 2021**
- **Le vendredi 12 novembre 2021**
- **Le vendredi 24 décembre 2021**

### La discussion

Nous avons rappelé que ces jours sont des jours de fermeture et plus de jours « Président ». Il s ne sont pas un cadeau de la Présidente dans la mesure où les agents travaillent plus depuis l'augmentation du temps de travail en 2017, délibération que la CGT n'avait pas approuvée en son temps. Par contre, rien n'empêche de remettre en place des jours « Président.e » notamment pour reconnaître la mobilisation et le professionnalisme des agents durant cette année particulièrement éprouvante.

## Votes

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

## **POINT 5 - Pour avis : Point d'étape sur l'état d'avancement du Plan de Formation 2019-2020 et prorogation 2021**

### **Présentation de l'Administration**

Le Plan de Formation 2019-2020 a été voté par la Commission Permanente du 19 juillet 2019 après avis favorable du CTP du 14 juin 2019.

Ce plan biennal répond aux besoins collectifs tels qu'ils ont été identifiés par les Directions. Il permet non seulement de renforcer une culture régionale commune mais aussi d'élargir les compétences professionnelles des agents afin de répondre aux enjeux issus des redéfinitions des politiques régionales enclenchées depuis la fusion des deux Régions.

Plus précisément, les objectifs se déclinent comme suit :

- Accompagner les projets des Directions sur le long terme,
- Donner du sens aux axes stratégiques de notre collectivité,
- Développer les compétences des agents et valoriser le potentiel humain,
- Créer du lien et renforcer le sentiment d'appartenance à notre nouvelle Région,
- Apporter des perspectives aux agents en matière d'accompagnement aux évolutions de carrière.

Le Plan de Formation, véritable outil stratégique, s'articule autour des six axes détaillés ci-dessous :

AXE 1 Renforcer une culture régionale et territoriale commune autour des pratiques de la collectivité

AXE 2 Actualiser et élargir les compétences professionnelles des agents

AXE 3 S'appropriier les technologies de l'information et de la communication, les logiciels et applications métiers

AXE 4 Promouvoir la prévention des risques professionnels et respecter les normes de sécurité

AXE 5 Développer une nouvelle culture régionale managériale

AXE 6 Accompagner l'évolution professionnelle des agents

Au total, 113 actions\* ont été répertoriées.

Afin de répondre aux besoins émanant des directions et de lisser au mieux la programmation des actions sur la période prédéfinie, le Service Formation et Accompagnement Managérial a dès le mois de janvier 2020 pris l'attache de ses différents partenaires dont le CNFPT qui intervient très majoritairement dans la mise en œuvre des sessions de formation.

Pour autant, la situation sanitaire liée à la COVID-19 nécessitant le respect de mesures sanitaires empêchant fréquemment la tenue de formations en présentiel, accompagnée des deux périodes de confinement décidées au niveau national, n'a pas permis de déployer les actions attendues au rythme escompté, malgré le passage en distanciel de nombre d'entre elles. L'annexe intitulée « Etat d'avancement du Plan de Formation 2019/2020 arrêté au 30 septembre 2020 » permet néanmoins de constater un taux de réalisation d'environ 60 %.

Dans ces conditions, et dans l'optique de répondre au mieux aux attentes des personnels de la collectivité, il est proposé aujourd'hui de proroger le Plan de Formation 2019/2020 sur l'année 2021, et de permettre la mise en œuvre de formations jusqu'ici suspendues.

### **La discussion**

Lors des échanges, il a été demandé un point sur l'ouverture des DIF et de la transformation des CPF. Les représentants du personnel ont souhaité connaître le nombre de refus et les motivations invoqués par les supérieurs hiérarchiques. Ces refus sont rarement formalisés. La CGT alerte qu'il faut revoir la procédure en cas de refus de formation, suite à la disparition des CAP, compétentes en la matière.

Il a été également demandé de prévoir pour les managers une formation sur les risques psycho sociaux.

**Nous constatons que ce sont les agents de catégorie A et A+ qui accèdent à la formation professionnelle. Les agents de catégorie C représentent 67 % des formations alors qu'ils constituent 80% des effectifs.**

Cette année 2020 particulière implique que les données présentées ne sont pas conformes à une année « normale ». Nous aurions aimé trouver des données qualitatives :

- Bilan femme-homme
- Bilan par Direction
- Bilan par catégorie

Nous notons que les formations présentées dans le plan de formation sont des formations pratiques : les plus suivies sont Elise et Progos, qui répondent à des besoins actuels des agents.

**Mais les données présentées ici ne font pas apparaître des formations qui permettent de soutenir des politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.** Nous regrettons que l'accès à la formation, outre qu'il est souvent largement entravé par la surcharge de travail, ne constitue pas forcément une ouverture professionnelle.

## Les réponses de l'Administration

L'Administration n'a pas souhaité apporter de réponses.

## Votes

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

**POINT 6 - Pour information : Bilan recrutement apprenti-e-s dans les services et lycées de la Région**

## Présentation de l'Administration

Depuis la rentrée 2017, la Région s'est engagée dans une démarche de développement du recrutement d'apprentis au sein de ses services et lycées.

Dans un souci de cohésion avec le marché de l'emploi, il a été décidé, lors de la mise en place de cette démarche, de donner la priorité aux diplômés de niveau IV et V ainsi qu'aux secteurs identifiés comme étant en « tension » (accueil, secrétariat, informatique, restauration, maintenance-entretien).

## Bilan recrutements 2019

L'arrivée de 34 apprenti-e-s au sein des services et lycées a marqué la rentrée scolaire 2019. Il est à noter que 26 apprenti-e-s poursuivaient déjà une formation entamée lors des rentrées précédentes : c'est donc au total 60 apprenti-e-s qui se sont formés à la Région au cours de l'année scolaire 2019-2020.

Des livrets d'accueil spécifique (ARL et ASG) ont été distribués à l'ensemble des apprentis leur permettant d'appréhender leur nouvel environnement de travail. La rubrique Intranet dédiée aux apprentis et à leurs maîtres d'apprentissage a été maintenue.

En outre, les maîtres d'apprentissage ont été conviés à une formation dédiée dispensée par le CNFPT.

Il est par ailleurs important de noter que trois apprentis ayant une RQTH ont été recrutés au cours de la campagne de recrutement 2019.

En outre, deux jeunes ont été renouvelés afin de leur permettre de poursuivre leurs études sur un niveau de diplôme supérieur.

### **La situation des apprenti-e-s pendant les confinements**

Pendant le contexte particulier des confinements, les apprenti-e-s ont pu poursuivre leur formation théorique auprès de leurs centres de formation respectifs. En effet, des accès à distance leur ont été ouverts par les centres de formation afin de leur permettre de suivre leurs cours pendant ces périodes particulières.

Concernant la poursuite de la formation pratique au sein de son service d'affectation, les apprenti-e-s en poste au sein des lycées n'ont pu la poursuivre, les lycées étant fermés pendant le premier confinement. Lors du deuxième confinement, ils ont pu poursuivre leur formation pratique.

Pour les apprenti-e-s affectés au sein des Services Généraux, très peu ont pu être équipés en télétravail lors du premier confinement. Cependant, lors du deuxième confinement, la majorité d'entre eux se sont vus équipés, leur permettant ainsi de télétravailler et de poursuivre leur formation pratique.

### **Point d'étape recrutements 2020**

La rentrée scolaire 2020-2021 a été ponctuée par l'arrivée de 39 nouveaux apprenti-e-s répartis comme suit :

- 21 apprentis au sein des lycées
- 18 apprentis au sein des services généraux

Considérant que certains contrats, liés aux campagnes précédentes, sont toujours en cours c'est donc au total 65 apprenti-e-s qui sont actuellement recrutés par la Collectivité.

### **La discussion**

Nous notons que 6 apprentis ont été intégrés à la collectivité, ce qui est peu. Nous le déplorons car nous avons par ailleurs des difficultés de recrutement. Nous proposons à la Collectivité de renforcer son accompagnement vis-à-vis de ces apprentis.

### **Votes**

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	1			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)	2			
Non inscrit (1)	0			
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>			

**POINT 8 - Pour avis : approbation des procès-verbaux des séances des 25 juin et 1<sup>er</sup> juillet, 24 septembre 2020**

**La discussion**

L'Administration nous a présenté les PV des CTP hors délais, ne permettant pas aux représentants du personnel de proposer d'éventuelles remarques ou modifications. Au lieu de trouver une solution, l'Administration a alterné passage en force et renvoi.

**Résultat :** une heure de discussion stérile et des PV mal adoptés

Les CTP et nos débats méritent mieux. La CGT regrettent ces manœuvres qui ont eu pour effet d'enterrer les questions diverses pour la seconde fois.

**Votes sur le report**

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (3)	2			
FO (1)	1			
UNSA (2)	1			
FAFPT (2)	3			
SUD (2)				2
Non inscrit (1)	0			
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>			<b>2</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>		<b>6</b>	<b>1</b>

**Vote sur l'approbation du PV de 25 juin et 1<sup>er</sup> juillet 2020**

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>				<b>4</b>
CFDT (3)	2			
FO (1)	1			
UNSA (2)	1			
FAFPT (2)	3			
SUD (2)				2
Non inscrit (1)	0			
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>			<b>2</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>			<b>6</b>

**Vote du PV du 24 septembre 2020**

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>				<b>4</b>
CFDT (3)	2			
FO (1)	1			
UNSA (2)	1			
FAFPT (2)			1	
SUD (2)				2
Non inscrit (1)	1			
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>6</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>		<b>1</b>	<b>6</b>

## Questions diverses de la CGT

Les questions diverses n'ont pu être débattues et les réponses non apportées du fait du débat stérile sur les PV.

Il nous est difficile pour nous d'entendre que l'heure tournant, il est temps de conclure le CTP.

Les réponses seront adressées avec le PV de la séance d'aujourd'hui.

### **1) Modèle de fiche de poste des Agents des Services Généraux**

A l'issue de 2 ans de travail, un premier répertoire de fiches emplois et un guide d'élaboration des fiches de postes ont été adoptés par le CTP du 27 novembre 2019, avec les voix des représentants de la CGT. Un modèle de fiche de poste figurait parmi les outils pratiques mis à disposition des services et des directions ; ce modèle est par ailleurs disponible sur l'intranet de la Région : <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/emploi-et-mobilite/repertoires-des-fiches-emplois/asg---fiches-emplois-des-agents/guide-pratique-des-fiches-emploi/methode-delaboration-dune-fiche.html>

Ce support doit permettre, dans un court terme, à l'ensemble des agents de disposer d'une fiche de poste correspondant à leurs missions et plus globalement à la réalité professionnelle de leur poste. C'est un pas important pour les agents de la Région Occitanie. Car disposer d'une fiche de poste à jour est d'autant plus important qu'elle est un document indispensable pour la sincérité de l'évaluation et la fixation des objectifs pour chaque agent.

Or, le modèle de fiche de poste actuellement proposé aux agents des services généraux ne correspond pas à celui adopté par les instances paritaires. Outre l'apparition de nouveaux champs sur lesquels nous n'avons pas discuté collectivement comme le contexte de travail ou la définition du poste, il apparaît dans le champ des compétences la notion de SAVOIR-ETRE, notion qui a été unanimement rejetée lors de la dernière réunion du groupe de travail « fiches emplois » du 12 octobre 2020.

**Par conséquent, l'Administration peut-elle nous expliquer :**

- **L'existence de cette fiche de poste NON conforme à la décision de CTP**
- **Les mesures qui seront prises auprès des agents et de leurs encadrants pour disposer du modèle de la fiche de poste tel que décidé par le CTP du 27 novembre 2019**

### **2) Devenir des Panoramas Presse**

Nous avons pris connaissance par courriel du 26 novembre dernier de votre décision d'arrêter la production des panoramas de presse quotidiens et généralistes à compter du lundi 30 novembre 2020. Dans ce même courriel, vous annoncez la mise en place d'une enquête auprès des agents afin qu'ils puissent exprimer leurs besoins en information liés à la conduite de leurs missions. La revue de presse quotidienne et généraliste proposée par les équipes de la DVSI constituait un outil de formation d'une culture commune de l'action de la Région pour tous les agents de toutes les catégories d'emploi.

Nous n'avions pas forcément été convaincus des récentes évolutions de cette prestation et comme vous l'aviez suggéré sur l'intranet, la CGT vous avait fait, par courriel du 4 septembre 2020, des propositions d'évolutions en faveur d'un plus grand pluralisme. Malgré les effectifs et les délais contraints, nous avons également souligné l'implication et la conscience professionnelles des agents mobilisés chaque jour pour cette mission.

**Par conséquent, l'Administration peut-elle nous préciser, sans attendre les résultats des questionnaires :**

- **La raison de la suppression de cette prestation aux agents régionaux avant même que soit construite la nouvelle offre documentaire**
- **Le calendrier de la production de cette nouvelle offre documentaire**
- **Le devenir des agents en charge de la réalisation des panoramas presse**



### **3) Dialogue de dotation**

Lors du CTP de juin 2019, la Collectivité a adopté sans les voix de la CGT les indicateurs emploi des ARL et a lancé les dialogues de dotation lycée par lycée afin de revoir les effectifs nécessaires pour la réalisation du service public. A ce CTP de juin 2019, la CGT avait soumis à la Collectivité des propositions alternatives d'amélioration de ces indicateurs et avait alerté la Collectivité sur les dangers de modèle théorique qui ne prennent pas suffisamment compte de la réalité du terrain.

Dans les faits et globalement, les ressources ne suffisent plus pour les agents des lycées qui exercent leur mission de service public dans les conditions suivantes : augmentation du nombre de lycées en Occitanie, surfaces en hausse, internats plus fréquentés, exigences plus grandes pour la restauration collective, agents vieillissants ou en temps partiels ou en RQTH, équipements vétustes (piscine, gymnase), recours aux contractuels et maintien de la précarité, double autorité sclérosante, etc. Difficultés amplifiées aujourd'hui par la mise en œuvre des protocoles sanitaires.

En situation normale, il est inconcevable de ne pas obtenir les remplacements puisque la mission est à réaliser tous les jours (continuité du service public).

En situation de crise sanitaire COVID-19, les indicateurs tels que adoptés en 2019 avec près de 200 agents vulnérables contraints de rester chez eux, ce malgré les 80 ETP annoncés en renfort, ne permettent pas de rendre le service public considéré comme vital pour la protection de toute la Communauté Educative.

#### **L'Administration peut-elle nous présenter:**

- **un état des lieux détaillé des dialogues de dotation : combien ont été réalisés, la liste des établissements, le nombre de postes transformés, supprimés, créés, etc.**
- **les règles pour les remplacements des personnels: la CGT demande de revoir la règle de 1 remplacement pour 3 agents absents**
- **le calendrier de la revoyure de ces indicateurs telle qu'elle avait été proposée au CTP de juin 2019**

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