



Comité Technique Paritaire

15 octobre 2021

La CGT vous informe

Le 22 octobre 2021

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire extraordinaire qui s'est tenu le vendredi 15 octobre 2021 en présentiel à Toulouse :

En présence de

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

- des élu-e-s : M. BADENAS, CAZES, BERARD,
BRIANCON, MONAMY, FALIERE, COSTE
Mmes BOURGUET, MADER, GAIRAUD,

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

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (4),
- CFDT (3)
- FAFPT (2),
- FO (1),
- UNSA (2),
- SUD (2),

- De Abreu, démissionnaire de la FAFPT, siégeant en son nom propre Excusée

- des représentants des directions : Mme PEYRONEL (DQVTF), Mme CHOMET (DAPRH) et Mrs. BALAGEAS (DEJ). CELIE (DMOE), membres de l'Administration. (votants)

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>

La CGT Région Occitanie et ses représentant.e.s restent à votre disposition

Vos représentant.e.s CGT

**Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE,
Laurent ALVAREZ, Jean-Marc MAYRAN, Nathalie ZIMMERMMAN**

Sommaire

1- Déclaration de la CGT : 10 % pour TOUT.E.S !	3
2- POINT 1 - Pour information : Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID-19.....	3
3- POINT 2 - <i>Pour avis</i> : Organisation des Services et Ajustements d'Organigrammes.....	6
Organisation générale des services : « Une Administration agile, collégiale et efficace au service d'une Région Inclusive et à Energie positive »	6
Un contexte qui demande réactivité et adaptabilité	6
Les modalités de fonctionnement de l'administration régionale : agilité, collégialité et efficacité	7
Les périmètres de pôles envisagés pour répondre aux exigences sociales, économiques et écologiques	7
Un secrétariat général déconcentré.....	8
Une réorganisation en cohérence avec les politiques publiques.....	8
Le calendrier	11
Ajustement de l'organigramme du CESER.....	14
Création de la Maison de Région d'Alès.....	15
4- POINT 3 - <i>Pour avis</i> : Lycées – Agents Titulaires Remplaçants au sein des lycées (ATRL) - Expérimentation .	17
Les modalités de remplacements par l'affectation d'agents contractuels.....	17
Une politique volontariste de résorption de l'emploi précaire	17
Une politique d' « Appuis RH » qui tient compte de la conjoncture humaine de chaque lycée et qui vient accompagner la politique de prévention.....	18
L'expérimentation de remplacements par l'affectation d'agents titulaires remplaçants	18
5- POINT 4 - <i>Pour avis</i> : Indemnités d'Astreintes – Exploitation maritime	20
6- POINT 5 - <i>Pour avis</i> : Jours de fermeture pour 2022	22
7- POINT 6 - <i>Pour information</i> : Fin de la délégation de la compétence transport au département de la Haute Garonne	22
8- POINT 7 - <i>Pour avis</i> : Approbation du procès-verbal de la séance du 6 mai 2021	24
9- Questions diverses posées par la CGT	24

1-Déclaration de la CGT : 10 % pour TOUT.E.S !

Notre intervention liminaire est à retrouver sur : <https://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elu-e-s-cgt-au-ctp-du-15-octobre-2021-10-pour-tout-e-s/>

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

La présentation de l'Administration

Comme suite à la parution de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, un décret d'application du 1er juin 2021, modifié par un décret du 19 juillet 2021, a précisé les mesures pratiques relatives aux modalités de sortie de crise, et notamment celles relatives au pass sanitaire.

Une information relative au pass sanitaire a été diffusée sur l'intranet (voir pièce annexée) et mise à jour à la suite des modifications réglementaires intervenues.

L'Actu RH de juillet 2021 présentait aussi aux agents régionaux les informations relatives à la vaccination et au pass sanitaire.

Les informations diffusées sur l'intranet les 27 et 28 juillet ont également permis de relayer le communiqué de presse par lequel la Présidente encourageait la population d'Occitanie à aller se faire vacciner et de rappeler la possibilité de faciliter la prise de rendez-vous pour la vaccination via l'application «Vite ma dose».

Les agents ont aussi été sensibilisés à l'évolution de la pandémie par la mise en ligne des données statistiques de suivi du COVID-19 en Occitanie.

L'intranet a par ailleurs fait l'objet, depuis début juillet, de mises à jour concernant :

- la foire aux questions, notamment en lien avec la vaccination,
- la liste des médecins de prévention pouvant vacciner
- l'adaptation de la gestion des cas contacts à risque tenant compte de la situation des agents vaccinés.

A la suite de la parution de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 et de son décret d'application n° 2021-1059 du 7 août 2021, les informations relatives au pass sanitaire ont été mises à jour sur l'intranet et une note de service du DGS sera très prochainement communiquée et mise en ligne.

Concernant le télétravail, le Directeur Général des Services a communiqué par courriel un message aux agents des services généraux le 13 juillet, également publié sur l'intranet, indiquant le retour à un télétravail selon des modalités normales à compter du 1er septembre 2021, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire (voir message annexé). Cette information a aussi été reprise dans l'Actu RH de juillet.

La rentrée de septembre 2021 a donc été marquée par les dispositions de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 et de son décret d'application du 7 août 2021 qui instaurent notamment, du 30 septembre au 15 novembre 2021, le pass sanitaire pour les agents exerçant leurs missions dans des lieux ouverts au public et

dont l'accès est soumis à la présentation de ce pass, dans la mesure où ils sont susceptibles de se trouver en co-activité avec ce public.

La thématique du pass sanitaire était l'un des points à l'ordre du jour du CHSCT extraordinaire du 26 août dernier, ses modalités de mise en œuvre et la liste des postes concernés ont fait l'objet d'un avis favorable (3 abstentions, 1 défavorable et 6 favorables pour les représentant.e.s du personnel, unanimité favorable pour les représentants de la collectivité). Un ajustement, présenté au CHSCT du 30 septembre, consistait en une révision du nombre de postes concernés et a également obtenu un avis favorable.

Pour les agents régionaux des lycées (ARL), des CREPS (ARC) et des équipes régionales de maintenance (ERM), les protocoles sanitaires ont été mis à jour en juillet dernier et instaurent une graduation des mesures de prévention et des capacités d'accueil des élèves en fonction du niveau de circulation du coronavirus. Les protocoles métiers Région ont également été ajustés, et ce point a également été évoqué lors du CHSCT du 26 août.

Concernant spécifiquement les agents des services généraux, les évolutions du protocole sanitaire applicable aux entreprises publiées en août et septembre 2021 n'ont pas eu d'impact dans la maîtrise du risque, et la rentrée a été celle du retour au régime « classique » de télétravail tel qu'il avait été prévu pour 2021, actant la fin du télétravail dérogatoire envisagé comme mesure de prévention face à la pandémie.

Concernant les dotations de matériel dans les lycées et services administratifs :

- Pour les ARL et ERM : des masques chirurgicaux et, le cas échéant, des masques FFP2, ont été livrés entre la fin août et début septembre. Un réassort de masques chirurgicaux est programmé pour fin octobre 2021. Les besoins seront ainsi couverts jusqu'à la fin de l'année 2021. Les stocks de gel hydro-alcoolique étant encore suffisants compte tenu des grandes quantités livrées en mai dernier, il n'y a pas d'autre livraison prévue à ce jour.

- Pour les ASG : la dernière livraison date de juin dernier pour la période qui court jusqu'à la mi-octobre ; pour rappel, les masques attribués sont 4 masques tissus UNS1 par agent et, pour les personnes vulnérables et certains métiers techniques, 2 masques chirurgicaux par jour et par personne. Comme pour les ARL/ERM, la précédente dotation en gel hydro- alcoolique était suffisante pour couvrir les besoins jusqu'à la fin de l'année.

Enfin, les agents ayant une prescription médicale d'isolement en raison de leur vulnérabilité au coronavirus ont été destinataires, fin août, d'un courrier leur demandant de mettre à jour leur situation en prenant rendez-vous avec leur médecin. Par ailleurs, une circulaire de la DGAFP du 9 septembre 2021 tire les conséquences de la parution d'un décret du 8 septembre relatif à l'activité partielle dans le secteur privé, en modifiant les conditions dans lesquelles des personnes ne pouvant pas télétravailler et atteintes d'une pathologie les rendant vulnérables au coronavirus peuvent être placées en isolement.

Les chiffres du COVID : depuis le 1er septembre, 12 cas de COVID ont été rapportés à la DQVTF, presque exclusivement sur le début du mois (10 cas entre le 1er et le 13 septembre, puis 1 cas le 28 et le 30 septembre. Au total, 435 cas de COVID ont été recensés depuis septembre 2020.

La discussion

La CGT est revenue sur les points suivants lors de la discussion.

La reprise du travail des agents régionaux

Tout d'abord, nous avons demandé des précisions sur les conditions de la reprise du travail des agents régionaux. Une circulaire de la DGAFP du 9 septembre 2021 distingue le cas des personnes sévèrement immunodéprimées qui sont mis en Autorisation Spéciale d'Absence, des personnes non sévèrement immunodéprimées (pathologies déjà listées et agent sur poste à forte densité virale qui soit mises également en Autorisations spéciales d'absences soit, qui doivent reprendre le travail sous mesures de protection spécifiques. La DQVTF nous a rappelé l'existence pour les agents régionaux de la cellule d'écoute

composée de 4 personnes et du service de prévention, au côté de la chargée de mission spécifique, qui mène l'accompagnement des situations de COVID.

Pour la vaccination volontaire et contre le passe sanitaire

A ce CTP nous avons tout d'abord rappelé la position de notre syndicat : pour la vaccination volontaire et contre le pass sanitaire obligatoire.

Ce positionnement s'appuie sur le constat établi par le défenseur des droits : « **la carte des plus faibles vaccinations recouvre celle de la pauvreté, de la fracture numérique, de l'accès au service public** ». En appliquant ces constats aux agents régionaux, les incitations et les dispositifs mis en place ne répondent à la situation.

Il est de la responsabilité de la puissance publique de protéger sa population et non pas de demander à chacun.e, selon ses moyens, à mettre en place des mesures de protection individuelle.

Dans cet esprit, **la CGT avait proposé au CTP du 6 mai 2021 d'aller au-devant des personnels régionaux avec par exemple un « vaccibus » faisant la tournée des sites régionaux.**

Nous avons demandé enfin ce qui justifie l'obligation faite au public de présenter un pass sanitaire, lorsqu'il participe à une action de groupe au sein d'une Maison de l'Orientation ou d'une Maison de Région. A notre connaissance le pass est circonscrit normalement aux activités non indispensables dites de loisir. On n'a pas à l'exiger s'il entrave la réalisation d'actes politiques (ex : réunion dans une com com) , liés à l'exercice de la démocratie, ou d'actes administratifs (ex : démarche en mairie). Et bien sûr les actes liés à l'achat de nourriture. Concernant les démarches liées à l'orientation, le cas n'est pas prévu, mais la collectivité ne peut pas considérer que les démarches d'orientation sont du loisir.

Faire de la médecine scolaire une priorité

La CGT est également revenue sur notre alerte faite au CTP du 6 mai 2021 concernant l'état sinistré de la médecine scolaire. Nous faisons la proposition de **compléter le dispositif médical régional, le GIP santé** que la Présidente appelle de ses vœux, par la remise en place et le renforcement de la **médecine scolaire dans les lycées de la Région** préventive et curative pour les élèves et pour les personnels régionaux et de l'Education nationale.

Capteurs de CO², virucide, gestes barrières

Nous avons demandé des éclaircissements sur la suite à donner aux livraisons de capteurs de CO2 dans les établissements, dont seulement la moitié a effectué les relevés de données. Annoncé à grand renfort de publicité, les représentants du personnel et leurs instances ne sont pas informés des actions prévues par l'administration en cas de mesures non conformes aux bornes prévues ni de la procédure à mettre en œuvre. Suite à nos demandes, la collectivité s'est engagé à mettre en place un dispositif de vérification et doit vérifier les mesures prises par établissements afin de formaliser cet état des lieux.

Le déploiement des films virucides semble être resté au stade des annonces...

La CGT a interpellé la Collectivité sur les justifications du maintien de la fermeture de la fontaine à eau au restaurant d'entreprise de l'Hôtel de Région à Toulouse, obligeant aux agents soit de venir avec leur bouteille, soit d'acheter pour la modique somme de 55 centimes (soit 1,10 €/l), générant au passage des déchets. **Nous demandons la réouverture des fontaines à eau à la cantine de Toulouse** car il n'y a objectivement pas plus de danger d'appuyer sur le bouton de la fontaine à eau que d'appuyer sur celui de l'ascenseur ou du photocopieur. Et **l'eau du robinet est la meilleure pour la planète.**

Les réponses de l'Administration

Concernant la campagne de vaccination, la DQVTF a rappelé le courrier envoyé aux agents des lycées pour leur rappeler la possibilité de saisir les services de prévention de l'Etat, en vue d'une sensibilisation à la vaccination. Par contre, la vaccination dans les lycées, mise en œuvre par le ministère pour les lycéens et collégiens, aurait eu un résultat mitigé.

En parallèle, la couverture vaccinale des élèves de plus de 12 ans, indépendamment de cette campagne est de 80% environ pour la première dose.

Concernant le passe sanitaire, la DAPRH a rappelé qu'il est requis pour les manifestations où le public n'est pas inscrit ou reçu nominativement. Les agents travaillant dans les Maisons de Région et de l'Orientation doivent aussi avoir le passe sanitaire à l'occasion de ces événements dès lors qu'ils sont en contact avec le public.

En réponse à nos questions sur les capteurs de CO², le Directeur de la DMOE, Benoit CELIE indique qu'il souhaite mettre en place un référent par établissement. Dans les premiers résultats remontés fin septembre, 3 établissements avaient un taux de CO² trop élevé : l'aération reste dans l'instant la solution toutefois la création de nouvelles ouvertures pourrait être envisagée. Le taux d'occupation des salles pourrait être modifié dans certains cas, mais c'est en fonction de l'activité de l'établissement. Il n'y a pas à ce jour de consensus sur l'efficacité des purificateurs d'air dans les établissements.

La qualité de l'air doit être une exigence réglementaire indépendamment de la situation pandémique. La réglementation exige une surveillance de la qualité de l'air intérieur et une évaluation des moyens d'aération qui peut être effectuée par les services techniques de l'établissement dans le cadre d'une campagne de mesures de polluants (formaldéhyde, benzène, CO₂ et éventuellement perchloréthylène).

Les bâtiments recevant du public doivent se conformer à cette obligation légale (décret n° 2015-1000 du 17 août 2015 au 1^{er} janvier 2020 pour les accueils des établissements d'enseignement du second degré et 1^{er} janvier 2023 pour les autres établissements). Il en va de la santé des personnels comme des usagers.

3-POINT 2 - Pour avis : Organisation des Services et Ajustements d'Organigrammes

Organisation générale des services : « Une Administration agile, collégiale et efficace au service d'une Région Inclusive et à Energie positive »

La présentation de l'Administration

Un contexte qui demande réactivité et adaptabilité

Dans un contexte de mutations rapides de la Société, d'engagement nécessaire d'actions durables pour assurer les transitions écologiques et économiques qui s'imposent, l'administration de la Région Occitanie ouvre une nouvelle phase d'ajustements de son organisation afin notamment :

- de répondre au projet politique de l'exécutif régional suite à l'élection cet été de la Présidente Carole DELGA et de son équipe
- d'assumer de nouvelles compétences : santé, éducation-orientation, proximité, solidarité, citoyenneté et relations usagers
- de développer de nouveaux modèles de transports, de favoriser le désenclavement des territoires, de relocaliser et promouvoir l'innovation économique, de soutenir l'agriculture durable, de défendre la grande cause de l'Habitat et de l'aménagement durable...

Il a été précisé par le Directeur Général des Services que l'avis du CTP n'était évidemment pas requis sur les orientations politiques mais bien sur l'organisation de l'administration et il a demandé que l'on débattenne des sujets qui relèvent exclusivement de la compétence du CTP.

Le fonctionnement de l'administration régionale reposera sur les principes suivants :

- Le maintien des engagements pris depuis 2016 et la mise en place d'une nouvelle organisation basée sur la concertation et le dialogue avec les agents :

- absence de mobilité géographique imposée
- multisites assumé
- équilibre Est /Ouest et hommes/femmes préservés
- La recherche d'une transversalité accrue, en renforçant la territorialisation et la proximité, en recherchant de nouveaux gains d'efficacité pour mieux répondre au projet politique avec un modèle managérial régional qui repose sur
 - la responsabilité,
 - la délégation,
 - la confiance et la bienveillance
 - l'innovation et la simplification.

Les modalités de fonctionnement de l'administration régionale : agilité, collégialité et efficacité

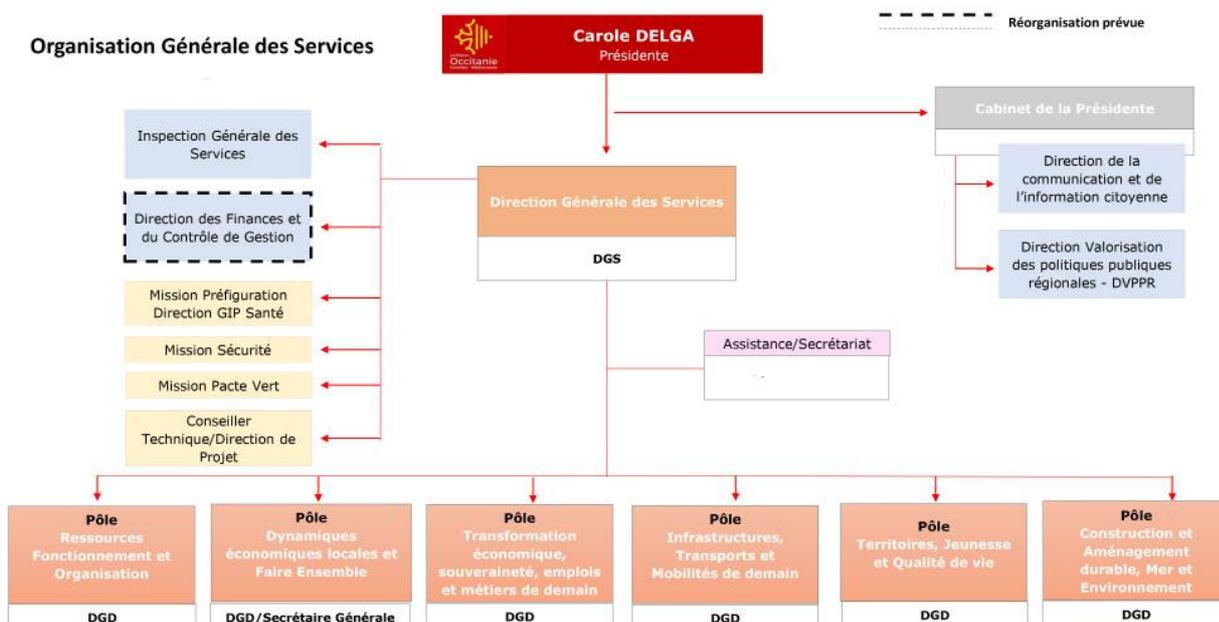
- Une Direction générale resserrée,
- Un Comité de direction (CODIR) repositionné comme lieu de pilotage des politiques publiques,
- Un Secrétariat Général réorganisé,
- Un renforcement de la territorialisation de l'action régionale notamment au travers des Maisons de Région.

Les périmètres de pôles envisagés pour répondre aux exigences sociales, économiques et écologiques

La traduction de ces principes et modalités de fonctionnement de l'organisation régionale permet d'envisager : **Une Direction Générale, organisée autour de 6 DGD (au lieu de 9) avec une reconfiguration du rattachement de certaines directions au sein de chacun des 6 pôles.**

Elle devra veiller aux principes suivants :

- Mise en œuvre des deux axes stratégiques : une Région inclusive et une Région à Energie positive ;
- Collégialité et transversalité accrues, notamment afin de renforcer la territorialisation ;
- Lien étroit et dialogue constant avec le Cabinet ;
- Intensifier l'innovation, l'approche usager et l'immersion dans les Territoires ;
- Mise en œuvre du projet transverse Bien-Etre au travail.



La réduction du nombre de directions, permettant d’approfondir la cohérence des politiques publiques, de gagner en lisibilité et en transversalité

Au niveau du **Directeur Général des Services**, sont désormais rattachées les missions stratégiques suivantes :

- Une mission Sécurité chargée en particulier, de coordonner, auprès des élus et des directions concernées, la mise en œuvre des actions du plan régional sécurité.
- Une mission de préfiguration du GIP Santé

Ce Groupement d’Intérêt Public (GIP) aura pour missions de créer un réseau régional de centres de santé développant une offre de soins complémentaire à celle proposée par le secteur libéral, d’installer des médecins et infirmier.es dans les territoires d’Occitanie en désertification médicale

- Une mission en charge du Pacte Vert qui sera particulièrement chargée des missions de prospectives, de conseils et d’analyses stratégiques pour conserver un temps d’avance sur les sujets liés au nouveau modèle de développement et au changement climatique et veillera de façon transversale à la conception d’une politique environnementale innovante.
- La future Direction des Finances et du Contrôle de Gestion

Restent rattachés au Directeur Général des Services :

- L’Inspection Générale
- Un Conseiller Technique et un-e Directeur-trice de projet en charge notamment de la préparation des dossiers stratégiques du DGS

Un secrétariat général déconcentré

Le Secrétariat Général, préalablement centralisé auprès de la Secrétaire Générale et du DGS, est réorganisé :

- Au niveau de chaque DGD en charge des politiques publiques, par la mise en place d’un secrétariat général de pôle de niveau stratégique,
- La secrétaire Générale assure, au-delà de son rôle de relais du DGS à la cohérence et à l’homogénéité des productions

La Direction de projet Actions Transversales actuellement en charge du secrétariat général est donc supprimée et les agents seront accompagnés pour un redéploiement au sein des services de la Région.

Une réorganisation en cohérence avec les politiques publiques

A noter qu’1/3 des directions concernées par des changements importants ont nécessité la désignation de préfigureurs.trices, pour conduire le chantier.

Pôle Ressources – Fonctionnement et Organisation (FOR)

Le pôle Ressources - Fonctionnement et Organisation comprend

- **La Direction de l’Administration et du Pilotage des Ressources Humaines-DAPRH**
- **La Direction de la Qualité de Vie au Travail et de la Formation-DQVTF**
- Le rapprochement de la **Direction des Affaires Juridiques-DAJ** avec la **Direction des Assemblées-DAss** et la **Direction de la Commande Publique et des Achats-DCPA** dans une optique de simplification et de sécurisation
- La **Direction Europe**. Son rattachement à ce pôle traduit à la fois le caractère très juridique des process européens et la transversalité en tant que direction ressource.

Pôle Dynamiques économiques locales et faire ensemble (DELFE)

Le pôle Dynamiques économiques locales, Faire ensemble, aura la charge de deux enjeux majeurs : le développement de projets économiques de proximité, agricoles, touristiques dans les territoires à partir de la valorisation des ressources et richesses de l’Occitanie. Par ailleurs, au sein des services régionaux, de l’accompagnement au changement en s’appuyant sur une méthode commune : faire ensemble.

Ce pôle sera constitué de 4 directions en cours de préfiguration :

- La **Direction des dynamiques économiques locales, agriculture et tourisme durable, souveraineté alimentaire** sera organisée à partir des compétences et l'ensemble des agents de la DTT, de la DAAF et de missions économiques de proximité (commerces, artisanat d'art, certaines filières locales).
- La **Direction de la Qualité de la Relation usagers, Protocole et moyens généraux** sera construite à partir des compétences de la DRPP, et pour partie des compétences de la DPMG et DPQRAU. L'objectif sera de valoriser la qualité de la relation usagers, poursuivre le travail engagé pour optimiser le fonctionnement logistique de la collectivité et préparer « le bureau de demain » dans le cadre de la démarche « bien-être au travail ».
- La **Direction de la Coordination de l'Innovation** rassemblera l'ensemble des agents de la DCI et plusieurs compétences de la DVSI afin de consolider les missions de prospective et de citoyenneté et renforcer l'accompagnement en design des porteurs de projets dans les territoires

La DCI mettra ainsi en place une fonction de veille et de prospective appliquée, permettant d'alimenter la réflexion stratégique interne à la collectivité. Cette fonction s'appuiera sur une activité de réseaux experts, internes et externes.

- La **Direction de l'information et des usages numériques** sera consolidée par l'intégration en coordination avec la DCI de compétences de la DVSI. La DSIUN renforcera également son rôle de direction support et ressource au service de la sécurisation des processus et de la production et exploitation de la donnée.
- Une **Direction de projet en charge des trajectoires de transition et de la coordination des politiques numériques**. Au sein du pôle, cette Direction de projet est chargée, en lien avec les directions compétentes, de la coordination des politiques numériques régionales et de leurs effets, en cohérence avec le Pacte Vert Occitanie : pour un numérique responsable, inclusif et centré Usagers, nourri d'une approche territoriale renforcée

Pôle - Transformation économique, souveraineté, emploi et métiers de demain

Le Pôle Transformation Economique, Souveraineté industrielle, Emploi, Formation et Métiers de demain vise à relever le défi de l'emploi aux côtés des entreprises en proposant des solutions concrètes pour les entreprises et pour les demandeurs d'emploi.

Ce Pôle sera constitué de trois directions :

- La **Direction de l'Economie, de l'Innovation, de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur** sera construite à partir des compétences d'une grande partie des compétences de la DEI et de celles de la DRTES.
- La **Direction de l'Emploi, de la Formation, de l'Entrepreneuriat et de l'ESS** sera construite à partir des compétences de la DEF et de deux services de la DEI (Entrepreneuriat et Ess). Cette direction aura pour mission de sécuriser les parcours tout au long de la vie, de préserver les compétences mais aussi d'agir sur les métiers en tension et d'anticiper les besoins en compétences pour les métiers de demain.
- La **Direction des Relations Européennes et Internationales** (DREI) reste à ce jour inchangée.
- Une **Direction de projet en charge de la Transformation de l'Economie et des Emplois est positionnée** auprès du DGD. Elle assurera l'animation et la coordination des actions de la DGD sur la déclinaison opérationnelle de l'objectif politique de transformation de l'économie et de préparation aux emplois de demain en réponse aux enjeux écologiques, numériques et sociétaux...

Pôle – Infrastructures, Transports et Mobilités de demain

A ce stade et compte tenu des incertitudes qui persistent sur le contenu de la loi 3DS qui sera présentée au Parlement en novembre prochain, l'organisation demeure inchangée dans sa structure tout en bénéficiant de moyens supplémentaires.

Une restructuration est envisagée au printemps 2022 en cohérence avec l'évolution des missions portées par la DGD. Une organisation adaptée devra notamment permettre la montée en puissance de la Région

dans un rôle de maître d'ouvrage d'infrastructures ferroviaires et routières (Expérimentations gestion des grands axes routiers : RN 116, RN 20).

Pôle – Territoires, Jeunesse et Qualité de vie

Ce pôle agira notamment au service des jeunes, des associations, des territoires en se mobilisant tant sur le domaine éducatif, culturel, sportif, des solidarités que de l'aménagement des territoires. Les missions, projets, et la mise en œuvre de ces politiques publiques participeront au développement de l'émancipation, la réussite des jeunes, l'inclusion du plus grand nombre.

La territorialisation sera renforcée au sein des différentes directions mais aussi dans la relation aux Maisons de la Région.

- La **Direction de l'Action territoriale** (DAT), précédemment Direction de l'Action territoriale, de la ruralité et de la Montagne (DATRM), sera renforcée dans sa relation contractuelle et d'accompagnement au quotidien des projets qui participent de la vitalité des territoires tant urbains, ruraux, que des quartiers politique de la ville ou de la montagne.
- La **Direction de l'Education et de la Jeunesse** (DEJ), outre ses missions en terme d'actions éducatives, d'équipements des établissements ou des outils de réussite mis à disposition des lycéen.ne.s, sera renforcée sur des missions d'orientation des jeunes, avec des actions de lutte contre le décrochage.
- La **Direction des Solidarités et de l'Egalité** (DSOL) est renforcée dans sa dimension santé pour relever les défis sanitaires, et lutter contre la désertification médicale dans les territoires. Le lien sera fort entre la DSOL et la mission de préfiguration du GIP Santé. Par ailleurs, la DSOL prolonge ses actions au service du logement social, mais aussi sa mobilisation en direction des associations, pour une Région plus inclusive, plus citoyenne, plus solidaire et égalitaire, pour lutter contre toutes les formes de discriminations.
- La **Direction de la Culture et du Patrimoine** (DCP), dans la suite des jeudis de la culture organisés depuis février 2021, travaille à une nouvelle stratégie culturelle régionale. Celle-ci proposera des orientations et des dispositifs plus en phase avec les importantes évolutions de ce secteur ces dernières années, causées notamment par la crise sanitaire.
- La **Direction des Sports** (DSPO) poursuit la mise en œuvre d'une politique sportive à forte dimension sociale, volontariste, transversale et concertée qui favorise le développement des pratiques sportives partout, pour toutes et tous, accompagne les projets sportifs et contribue au rayonnement de l'Occitanie dans un souci permanent de développement durable et d'émancipation. La Direction des Sports souhaite participer pleinement à la gouvernance des CREPS, assurer leur développement, en les intégrant au mieux dans la politique sportive régionale.
- S'agissant des **Maisons de ma Région**, les responsables en tant que responsable de structure seront dénommés Directeurs.trices des Maisons de la Région, ayant une action de représentation et de relation partenariale sur les territoires, assurant un rôle d'animation. Leur positionnement au sein de l'échelle fonctionnelle (équivalent au rang de responsable de service) sera formalisé lors d'un prochain CTP.

Pôle - Construction et aménagement durable, Mer et environnement

- L'organisation de la **Direction de la Mer** sera adaptée pour renforcer le pilotage des grands projets portés en direct mais aussi affirmer l'autorité portuaire auprès des communautés portuaires des trois ports régionaux et enfin porter l'ambition de la transformation du littoral et du développement de l'économie bleue avec le Plan Littoral 21.
- La **Direction de la Transition Ecologique et Énergétique** mettra en œuvre l'écologie du faire, avec l'appui en particulier de l'Agence Régionale de l'Energie et du Climat (AREC) et de l'Agence Régionale de la Biodiversité (ARB).
- La **Direction de l'Aménagement et de l'Immobilier** (nom provisoire DAI), issue notamment de la fusion de la Direction de la Maîtrise d'Ouvrage Éducative (DMOE), la Direction de l'Aménagement,

du Foncier et de l'Urbanisme (DAFU) et d'une partie de la Direction du Patrimoine, et des Moyens Généraux reprendra et confortera les missions de maintenance, exploitation et amélioration du patrimoine immobilier de la Région.

Le calendrier

Le calendrier de mise en œuvre de la nouvelle organisation a déjà été modifié pour laisser le temps à la concertation. La Direction Générale est consciente que le dialogue est primordial d'une part pour la compréhension du projet mais également pour une adhésion des agents :

- **CTP du 15 octobre** : les 6 pôles de DG et les missions rattachées ont été présentés au CTP. Pour les futures nouvelles directions des réunions de prise de contact au niveau hiérarchique supérieur ont déjà eu lieu mais le travail de concertation démarre officiellement au lendemain du CTP
- **CTP décembre** : les directions qui auront réalisé ce travail de concertation présenteront leurs nouvelles organisations, d'autres rendront compte en séance des démarches de concertation et feront un point d'étape
- **CTP février/mars** : dernière étape pour l'ensemble des directions faisant l'objet de cette réorganisation

La discussion

La présentation de l'ajustement de l'organisation en ce début de second mandat a été faite par le Directeur Général des Services Simon MUNSCH.

Pas de faux débat !

Tout d'abord, la CGT a souhaité éviter tout faux débat. **La discussion du CTP ne porte pas sur la pertinence des choix politiques engagés par la majorité régionale, ni sur la décentralisation qui oblige les Collectivités d'assurer sans moyens humains et sans transferts financiers pour le compte de l'Etat ou à la place de l'Etat les grandes politiques de solidarité et de cohésion sociale.** La décentralisation dans ces conditions imposée par les gouvernements successifs participe du recul et de la dégradation du socle républicain.

La CGT souhaite au contraire le retour de l'Etat, maître d'œuvre du service public, seul à garantir un traitement égalitaire pour chacun.e où qu'il soit sur le territoire et quelle que soit sa situation.

Le second faux débat consiste en la défense du statu quo. Les organisations, les organigrammes sont vivants. Ils sont amenés à évoluer, à se modifier, même si l'engagement avait été pris par la Collectivité d'une « pause » dans la réorganisation des directions et des services. La surprise est d'autant plus grande que rien n'avait été annoncé lors de notre rencontre avec la Direction générale du 2 septembre 2021.

Notre intervention a donc porté sur les modalités de la réorganisation mise en œuvre depuis la rentrée 2021, sans aucune concertation et sans aucune information des agents. Nous avons questionné la finalité de cette réorganisation, des regroupements de directions, de services, de missions... Nous avons interrogé la DG sur l'inflation des Directions de Projet à tous les niveaux et sur la création d'un.e secrétaire général.e dans chaque DGD.

Tirer les leçons des précédentes réorganisations

Nous avons alerté la Direction générale sur le fait que la mise en œuvre de cette politique publique est conditionnée à la capacité de la majorité régionale à mobiliser et à impliquer les agents autour de ses priorités et du service public régional.

Réussir une réorganisation implique :

- **La réalisation d'un audit** : Pourquoi ne pas prendre le temps pour vérifier collectivement ce qui marche et ce qui ne marche pas. Il faut absolument échanger avec les agents et les directions avant toute réorganisation. Les agents doivent connaître les motivations pour réduire le nombre de DGD

de 9 à 6, pour réduire le nombre de directions de 30 à 20, pour positionner un.e secrétaire général.e dans chaque DGD.

Le transfert de missions et de compétences a des conséquences sur les collectifs de travail et sur les modes opératoires. Les partenariats patiemment construits, la transversalité, les missions sont directement impactés.

La création de 6 DGD et la réorganisation/fusion de 9 directions vont créer des ensembles avec des effectifs conséquents. On peut aussi déplorer que le resserrement de la Direction Générale se traduise par une prédominance de directeur.trices « homme ».

On se souvient que la DEF, au moment de la fusion et dans les 2 ans qui ont suivi, a vu ses effectifs tellement augmenté qu'il a été décidé la création d'un pôle Ressources comprenant notamment un Directeur adjoint et un chargé de mission Ressources. Dans la création de ces nouvelles 9 grandes Directions, pas de pôle ressources : cela signifie-t-il que l'expérience de la DEF n'est pas concluante ?

- **L'information et la concertation des agents** à tous les niveaux.
- **L'implication des instances représentatives du personnel** : le CTP et le CHSCT
- **La mise en place de dispositifs d'accompagnement des agents pour garantir le bien-être au travail.** La CGT a alerté que la réorganisation engagée par la Direction générale va générer des Risques Psycho-Sociaux, des difficultés et des souffrances accrues pour les personnels, y compris pour l'encadrement supérieur.

La réorganisation aura également des conséquences sur les lieux de travail, sur les bureaux des agents.

La CGT a également alerté la DG sur la situation des effectifs notamment à la **Direction de la Culture et du Patrimoine** (DCP) où il **manque** environ **10 agents Equivalents Temps Plein**. Nous avons demandé à la Collectivité d'avancer sur le nouvel organigramme de la DCP.

Premiers retours de la CGT sur les projets d'organigrammes et sur la fusion des directions

La CGT a mis dans la discussion du CTP les retours de ses adhérent.e.s et des agents issus notamment de l'encadrement supérieur.

L'architecture des organigrammes présentée aujourd'hui s'apparente plus à un mercato qu'au reflet des orientations régionales et appellent de notre part beaucoup de réserve et de questions :

- **Une échelle fonctionnelle supplémentaire dans le « haut du tableau »** : secrétaire général. Il y a donc, outre les préfigureurs, des Directeurs, des Directeurs adjoints thématiques, des secrétaires généraux, et des Directeurs de Projet. On rêve d'autant d'échelon « à la carte » dans le bas du tableau...
- **De nombreuses créations de postes de Directions de Projet apparaissent, certaines étant déjà effectives.** S'agit-il de maintenir certains encadrants supérieurs à leur niveau hiérarchique antérieur ? C'est la conséquence de lier fortement le revenu et le grade à la fonction.
- **L'absence de clarté dans les fiches de poste, les fiches emploi, les missions de ces fonctions ?**
- Le devenir des dispositifs existants des précédentes mandatures : le Parlement de la Montagne et le Parlement de la Mer, l'agence Ad'Occ, etc.
- **Quelle organisation, quelle équipe pour mettre en œuvre le revenu écologique des jeunes ?**
- **Qu'est-ce que le Plan Régional Sécurité ?** A titre de quelle compétence la Région met-elle en œuvre ce Plan ?
- Enfin, nous aurions voulu une **Direction de Projet du dialogue social** plutôt que de multiplier les directions de projet aux contours à définir.

Les réponses de l'Administration

Le DGS Simon MUNSCH a souhaité apporter des réponses à nos interpellations.

Promouvoir le bien-être au travail

Le DGS s'est engagé à mettre en place un accompagnement des agents dans le cadre de la réorganisation. Une attention particulière sera portée à la répartition nouvelle du travail, à la mesure et à l'évolution de la

charge de travail des agents. Le CHSCT sera saisi de ces questions comme il sera saisi au moment des nouvelles affectations de bureau pour les agents.

La concertation sera mise en œuvre auprès des agents jusqu'à la fin de l'année. Le DGS rejette néanmoins l'opportunité d'un audit. Il parie plutôt sur une innovation managériale, la limitation des échelles fonctionnelles, pour plus d'efficacité.

Les réponses du DGS sur la réorganisation

Le DGS dans ses réponses a souhaité préciser les nouveaux positionnements et les nouvelles fonctions.

- **Secrétaires généraux** : il y aura une fiche emploi, et ils figureront dans l'échelle fonctionnelle transverse, avec les éléments de points communs attendus dans chacun de ces postes. Ces postes relèvent de la mise en œuvre des missions de secrétariat général.
- **Assistant.es DGS et DGD** : ce sont des postes ciblés B pour l'assistant.e DGD, et ceux des autres des DGD, ont été reçus pour envisager des postes de même niveau au secrétariat de la Direction Générale. Certain.s souhaitent changer de métier, et le RI sera revu au regard de la nouvelle fonction. Pour les assistant.es qui n'ont plus de DGD, certain.es ont accepté de faire des remplacements temporaires en attendant un poste fixe.
- **Directeurs Délégués Thématiques** : cette fonction est cours de définition et devra s'articuler avec les Directions de Projet et les Directions Adjointes. Ce sera l'objet entre autre de la présentation de la nouvelle échelle fonctionnelle.
- **Les nouveaux Directeurs-trices** : le DGS souhaite donner une « prime à la motivation » dans la désignation de l'encadrement supérieur.
- Parlement de la Mer et Parlement de la Montagne : reconduction des dispositifs
- **Ad'Occ** : pas de changement.

La définition de l'organisation définitive pourrait se poursuivre aller au-delà de la date du 1^{er} janvier 2022. Des ajustements d'organigrammes finalisés pourraient être présentés au CTP de février/mars 2022 laissant la place à l'information et à la concertation des agents.

Les réponses du DGS à la déclaration liminaire de la CGT

Dans le cadre de la discussion, le DGS a souhaité également réagir et répondre à notre déclaration liminaire.

Les engagements de la Présidente sur les dotations en agents, sur la mise en œuvre du RIFSEEP. A notre revendication d'augmenter la rémunération des agents, à l'instar de l'augmentation des élus, le DGS nous indique qu'elle est légitime même si l'augmentation pour les agents (ARL) a été au cours du mandat de 11,57 %. Enfin le DGS a annoncé la mise en œuvre à venir du RIFSEEP pour la filière technique et **qu'il n'y aura pas de RIFSEEP au rabais pour les agents des lycées** ce que nous avons salué.

VOTE sur le passage de 9 à 6 DGS

Suite aux interventions des représentants du personnel, seule la réduction de 9 à 6 pôles a été soumise au vote de ce CTP. La répartition des directions par pôles n'a pas été soumise au vote. La présentation des pôles, directions rattachées et nouvelles directions a été reportée au CTP de décembre avec l'engagement du DGS de concerter et d'impliquer les agents.

A l'initiative de la CGT, nous avons obtenu une suspension de séance à laquelle nous avons convié l'ensemble des représentants du personnel dans l'objectif d'émettre une position commune. Après discussion, nous avons décidé de montrer nos réserves sur cette première phase de réorganisation par **une abstention unanime.**

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			14	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	13		2	

A l'issue du vote, **les représentants de la CGT ont rappelé à la Direction Générale et aux conseillers régionaux le fort mécontentement des collègues sur les modalités de cette première phase de la réorganisation.** Nous avons à nouveau exigé la concertation et le dialogue avec les agents, gage de leur mobilisation pour le service public régional.

Ajustement de l'organigramme du CESER

La proposition de l'Administration

Afin de tenir compte de l'évolution des effectifs du CESER, il est proposé un ajustement de l'organigramme de cette direction.

Du fait du départ à la retraite du-de la seul.e chargé.e de commission, exerçant sur le site de Montpellier, et compte tenu de l'issue de la procédure de recrutement organisée pour son remplacement, l'ensemble des chargé.es de mission sont désormais positionné.es sur le site de Toulouse de même que la quasi intégralité des personnels qui constituent l'effectif de cette direction.

Il est donc nécessaire d'en tirer les conséquences en termes d'organisation, comme cela avait été indiqué lors du CTP du 15 mai 2018, et d'acter le fonctionnement mono-site du CESER.

Cette organisation mono site permettra de développer un collectif de travail sans nuire à la qualité des travaux menés, sachant que les outils actuels de visio conférence et les habitudes de déplacement des agent.es en charge des commissions permettront de maintenir les conditions de fonctionnement de chacune des commissions quel que soit le site auprès duquel les chargé.es de commission sont affectés.

Toutefois, la direction compte actuellement 1 poste d'assistant.e sur le site de Montpellier dédié initialement au secrétariat de l'ensemble des chargé.es de commission présent.es sur le site. Dans ce contexte, ce poste devient désormais sans objet, l'ensemble des missions d'assistantes pouvant être assurées à Toulouse. En effet, la mise en commun des moyens dédiés au secrétariat des commissions est désormais possible compte tenu de la présence sur un même site de l'ensemble des chargés de mission. Ainsi, il est proposé de ne pas conserver le poste d'assistant.e du site de Montpellier et de le redéployer vers une autre direction.

L'agent.e titulaire du poste est accompagné.e par les services de la DAPRH vers un nouveau poste. Il.elle restera affecté.e au CESER jusqu'à ce que sa nouvelle affectation soit effective.

La discussion

Le choix du monosite appartient au CESER lui-même, même si nous avons par ailleurs émis des réserves sur le bi-site et l'éclatement des collectifs de travail. C'est l'assemblée du CESER qui décide des choix stratégiques de rapatrier l'ensemble des effectifs à Toulouse.

Nous aurions voulu avoir des éléments sur la concertation qui a présidé à cette évolution. Nous avons regretté l'absence de la Directrice du CESER pour présenter les propositions d'ajustements d'organigrammes.

De plus, le CESER serait désormais rattaché à la DG dynamiques économiques locales et faire ensemble (DGD Mme Lala-Alquier). **Quelle place la Région souhaite-t-elle donner au devenir du CESER**, et aux nouveaux attendus de la collectivité par rapport aux productions de cette structure ? Quels moyens humains et selon quelle feuille de route vont être mis à disposition par la Collectivité ?

Les réponses de l'Administration

Le passage en mono-site du **CESER** (Toulouse) est consécutif au départ prochain à la retraite de l'unique chargé de mission de Montpellier. Le chargé de mission est remplacé sur Toulouse. L'assistant.e restant.e à Montpellier est accompagné dans son changement de poste, hors CESER. La DRH indique que cette assistante n'assume pas de mission pour Toulouse. L'évaluation de la charge de travail des assistant.es a été faite par la Directrice du CESER. A ce jour, cela ferait ½ poste d'assistant.e par chargé de mission CESER.

La DGD Cécile VEDEL s'est engagée à demander à la Directrice du CESER comment elle a réalisé sa concertation.

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	3	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

Création de la Maison de Région d'Alès

La proposition de l'Administration

Le renforcement de la territorialisation, orientation forte du nouveau mandat, amène au déploiement de nouvelles maisons de Région sur le territoire, afin d'offrir aux citoyens un service de proximité.

Ainsi le département du Gard, se voit doté, en complément des 2 sites « maisons de Région » déjà présents sur Nîmes, d'un 3ème site situé à Alès, dont l'ouverture est prévue pour l'automne 2021.

Les agents affectés au site d'Alès seront accueillis au sein d'un bâtiment entièrement rénové, propriété d'Alès Agglomération, qui abrite les services économiques de l'agglo d'Alès et des délégations des chambres de commerce et de métier

La Région loue 85 m² de ce bâtiment, qui abritera 3 postes relevant des services régionaux :

2 postes relevant de la DTAS (1B/1C) et 1 poste (B) relevant de la DEF, rattaché à l'unité Territoriale Gard Hérault ;

L'accueil du public est prévu dans les plages horaires suivantes : 9h-12h/ 13h30-17h30.

Avec l'ouverture du site d'Alès, la Région assurera ainsi une présence locale sur 3 sites du Département du Gard.

La responsabilité du fonctionnement de ces 3 sites sera assurée par un même responsable, afin d'assurer une transversalité et une coordination des missions entre les sites.

Ce responsable sera secondé :

- par un.e adjoint.e, référent.e pour la coordination des 2 sites de Nîmes.

Ces missions ont été proposées à l'actuel titulaire du poste de responsable de la Maison de la Région de Nîmes, dans le cadre de son évolution de carrière (nomination récente dans un grade supérieur).

Une concertation a été menée avec l'ensemble des agents concernés.

- Par un adjoint référent sur le site d'Ales, qui veillera aux conditions de bon fonctionnement du site, notamment en termes de sécurité, et assurera la gestion de l'évènementiel et l'animation des outils de communication

L'ouverture du site d'Ales est sans impact direct sur les agents DTAS des sites de Nîmes.

La discussion

La CGT a alerté la Collectivité sur le risque d'avoir dans cette maison de région **une situation de travailleur isolé**. Et par conséquent, nous avons souhaité avoir des garanties sur la résidence administrative des agents de cette nouvelle maison de région mais surtout sur ceux des maisons de région de Nîmes. Il ne doit pas être question de solliciter les agents de la MDR de Nîmes. Nous demandons également si cette MDR a été conçu à terme comme un tiers-lieux pouvant accueillir des agents régionaux télétravailleurs.

De plus, la dénomination de « **directeur de maison de région** » pour des agents n'ayant pas la fonction, ni le grade de directeur peut appeler à la confusion. Nous souhaitons comme pour tous les locaux accueillant des agents régionaux que soit planifiée une **visite préalable de CHSCT**.

Enfin, nous avons demandé à la DGD compétente un état des lieux sur le fonctionnement (cohérence des échelles fonctionnelles) des MDR et un point sur les locaux, lors d'un prochain CTP.

Les réponses de l'Administration

La Maison ne Région est 18^{ième} et normalement la dernière MDR... Les locaux sont partagés avec Communauté d'Agglomération d'Alès et avec les chambres consulaires.

La DGD Anne BASSINET a insisté sur la mutualisation des moyens, mais a confirmé que les agents de Nîmes n'iront pas à Alès.

La dénomination de « directeur » ne sera pas associée à l'échelle fonctionnelle de Directeur, mais de Chef de service (supérieur à Responsable de service, qui est leur positionnement actuel). Cette dénomination est justifiée selon le DGS par les pratiques antérieures sur l'ancienne Région Languedoc-Roussillon et par un désir de conférer, face aux partenaires extérieurs, plus de légitimité à ces agents.

Du fait des retards pris dans les travaux, **l'installation aura lieu en janvier 2022** dans les locaux. Ils seront présentés au prochain CHSCT.

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	12			2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

4-POINT 3 - Pour avis : Lycées – Agents Titulaires Remplaçants au sein des lycées (ATRL) - Expérimentation

La proposition de l'Administration

La question du remplacement des personnels absents constitue une des préoccupations majeures de la Région afin de garantir la continuité et la qualité du service public au sein des lycées de l'Occitanie.

Aussi, la Région a mis en place une politique volontariste de gestion des suppléances avec pour objectif d'assurer de manière équitable, auprès de l'ensemble des lycées de l'Occitanie, le remplacement des agents momentanément indisponibles.

Les modalités de remplacements par l'affectation d'agents contractuels

Le dispositif actuel reprend en partie les pratiques des services de l'Etat lorsque les agents étaient gérés par le Rectorat, à savoir notamment, le délai de carence de quinze jours.

Cette période de carence n'est toutefois pas appliquée pour :

- les absences courtes de cuisiniers afin d'assurer la continuité du service restauration ;
- Les absences de longues durées (*congés longue durée (CLD) et congés longue Maladie (CLM) actés par le comité médical, congés parentaux, maternité, disponibilités...*) sont systématiquement remplacées. Les contrats sont, le cas échéant, établis jusqu'à la veille des congés d'été et non plus interrompus au 30 juin comme cela a pu être le cas par le passé.

Enfin, les contractuels qui assurent les remplacements sont tous désormais affectés avec une quotité à 100 %.

Aujourd'hui, chaque demande de remplacement est analysée en tenant compte des indicateurs suivants :

Un premier indicateur : Seules les absences supérieures à 15 jours, à la date de réception de la demande de remplacement par la Région, sont étudiées pour permettre une éventuelle nomination d'un contractuel, à l'exception des absences de cuisiniers.

Lorsque l'absence est supérieure à 15 jours, **un second indicateur** prend en compte l'effectif du lycée, le pourcentage de personnels absents non remplacés, le contexte global de l'établissement, etc...

Ainsi, pour permettre une équité entre les lycées, les pondérations suivantes sont appliquées :

- Effectif ARL du lycée inférieur ou égal à 20 agents : 1 remplacement peut être envisagé pour l'absence supérieure à 15 jours en présence des élèves d'1 agent (les arrêts lors des vacances scolaires ne sont pas pris en compte) ;
- Effectif ARL du lycée compris entre 21 et 29 agents : 1 remplacement peut être envisagé pour l'absence supérieure à 15 jours en présence des élèves de 2 agents (les arrêts lors des vacances scolaires ne sont pas pris en compte) ;
- Effectif ARL du lycée compris entre 30 et 39 agents : 1 remplacement peut être envisagé pour l'absence supérieure à 15 jours en présence des élèves de 3 agents (les arrêts lors des vacances scolaires ne sont pas pris en compte) ;
- Effectif ARL du lycée supérieur ou égal à 40 agents : 1 remplacement peut être envisagé pour l'absence supérieure à 15 jours en présence des élèves de 4 agents (les arrêts lors des vacances scolaires ne sont pas pris en compte).

Une politique volontariste de résorption de l'emploi précaire

En outre, la Région s'est engagée depuis de nombreuses années dans une politique volontariste de résorption de l'emploi précaire au sein des lycées. Les agents contractuels effectuant des remplacements et donnant satisfaction sont affectés (selon leur ancienneté et leur bassin de vie) sur des postes restés vacants à l'issue des campagnes de mobilités en vue d'une nomination stagiaire.

Depuis 2016, ce sont **1120 agents** contractuels qui sont devenus fonctionnaires, dont 344 agents au 1^{er} septembre 2021.

Une politique d' « Appuis RH » qui tient compte de la conjoncture humaine de chaque lycée et qui vient accompagner la politique de prévention

Depuis septembre 2021, afin de tenir compte de la pyramide des âges, des préconisations médicales, des temps partiels thérapeutiques, des temps partiels et des décharges syndicales, des agents supplémentaires non permanents sont affectés par la Direction de l'Administration et du Pilotage des Ressources Humaines – (DAPRH) pour permettre de maintenir un niveau de service de qualité au sein des établissements, tout en préservant les conditions de travail des agents en fonction. Ces moyens ne sont pas des postes permanents, mais bien des moyens conjoncturels, non permanents affectés, pour faire face, sur l'année scolaire, aux problématiques humaines. A chaque rentrée scolaire, une analyse sera réalisée en fonction de l'évaluation des situations des agents de chaque établissement.

Enfin, la Région a mis en place au sein des lycées une politique volontariste de lutte contre l'absentéisme au travers d'actions de Prévention des risques professionnelles :

- Plan de Prévention,
- Déploiement de nouvelles techniques,
- Plan de prévention des risques psycho-sociaux,
- Accompagnement sur site par les techniciens prévention
- Accompagnement des encadrants vers une transformation managériale ...

L'expérimentation de remplacements par l'affectation d'agents titulaires remplaçants

Afin de renforcer la procédure de suppléance actuelle, il est envisagé l'expérimentation d'un dispositif d'agents titulaires remplaçants au sein des lycées (ATRL). L'intérêt d'expérimenter un dispositif d'Agents Titulaires Remplaçants au sein des Lycées (ATRL) est :

→ de permettre une réactivité sur des métiers à forte technicité dont l'absence même courte pourrait entraîner une rupture de la continuité du service (*exemple : la restauration*). Cela permettrait de faire face à des situations d'urgence, dans l'attente de trouver un agent contractuel en remplacement, ou d'affecter l'ATRL sur des remplacements d'une durée inférieure à un mois.

→ de faire intervenir des personnels permanents, connaissant le fonctionnement d'un lycée et formés aux métiers régionaux,

Une expérimentation de ce dispositif, d'une durée de deux ans, sera mise en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2022. Cinq postes d'Agent.es Titulaires Remplaçant.es au sein des Lycées (ATRL) interviendront au sein des lycées de la ville de TOULOUSE (31) et de la ville de MONTPELLIER (34) :

→ **Toulouse : 2 postes en restauration, eu égard aux besoins permanents de cuisiniers au sein des lycées toulousains ; 1 poste en électricité**

→ **Montpellier : 1 poste en restauration ; 1 poste en électricité**

A l'issue de l'expérimentation (qui prendra fin à l'issue de l'année scolaire 2023/2024), un bilan sera effectué afin d'étudier la pertinence du dispositif.

Ce dispositif, présenté en annexe au rapport, a fait l'objet de 3 réunions du groupe de travail avec les organisations syndicales : 10 septembre 2020, 26 janvier 2021 et 23 septembre 2021.

La discussion

Le projet d'équipes de titulaires/remplaçants est un projet porté depuis de nombreuses années par la CGT. A l'instar de ce qui se fait dans de nombreux collèges et de nombreux lycées en France, nous avons réussi à convaincre la Présidente et la Direction générale du bien-fondé et de l'utilité de telles équipes.

Nous avons regretté le manque de volontarisme des DRH depuis le début et les délais sans cesse repoussés pour la mise en place.

4 ans après, la montagne accouche d'une souris. 5 agents pour 32 établissements d'enseignements ! Et l'objectif de mettre immédiatement des agents en cas d'absence ou d'arrêt de travail sur les missions essentielles de l'entretien général n'est pas rempli puisque ces remplaçants ne concernent que des postes de cuisinier et d'électricien !

Nous faisons remarquer que le projet de départ était de constituer une équipe d'une quinzaine d'agents – inclus des agents d'entretien - sur les deux métropoles régionales pour pallier les absences et minimiser le nombre de contractuels : **80% de collègues contractuels sont sur de missions d'entretien général.** Rappelons qu'un contractuel coûte plus cher qu'un fonctionnaire, cf tableau ci-dessous transmis par l'Administration.

Réponse : La comparaison a été faite pour un premier échelon de grille :

	Coût chargé d'un titulaire	Coût chargé d'un contractuel	Différentiel
Catégorie A	3632 euro	3873 euro	240,00 euro
Catégorie B	3034 euro	3187 euro	153,16 euro
Catégorie C	2742 euro	2808 euro	65,76 euro

Nous avons rappelé que la Collectivité s'était engagée en amont à faire un bilan des besoins pour établir objectivement le diagnostic. Nous souhaitons avoir cet état des lieux.

Les belles intentions sur le bien-être au travail sont en opposition avec la réalité du terrain puisque tous les agents aujourd'hui sont essentiels pour la production du service public, que chacun avait une mission à remplir. Par conséquent, chaque absence entraînait mécaniquement une mission non remplie et de fait reportée sur les autres personnels alourdissant leur tâche tout en économisant sur les moyens humains.

Par ailleurs, nous faisons remarquer que la Collectivité sur la base des indicateurs de dotation toujours pas appliqués a dressé un bilan, succinctement dévoilés aux Organisations Syndicales en groupe de travail. La Collectivité assume aujourd'hui que **75 établissements sont en sous dotation depuis de nombreuses années** mettant en souffrance des agents. Rien ne semble être mis en place à cette situation de mal-être au travail.

En effet aucune volonté n'existe pour remédier à ces manques et délibérément l'Administration accepte que les personnels sur ces sites soient en souffrance au travail du fait de ce manque de moyens. Un peu paradoxal au regard du cheval de bataille de la Présidente qu'est le bien-être au travail

Pour la CGT, les personnels et l'entretien des bâtiments ne sont pas un coût mais un investissement pour notre jeunesse en leur créant les meilleures conditions d'environnement de travail pour leurs études.

Pour nous, cependant, le projet n'est pas abouti et ne correspond pas à la demande unanime de toutes les OS et accepté en CTP par Monsieur le DGS.

Les réponses de l'Administration

A notre souhait de revoir à la hausse les dotations et les critères de remplacements dans les lycées, l'Administration a clairement répondu qu'elle ne souhaite pas aborder cette révision des indicateurs de dotation. Le remplacement poste à poste n'est pas prévu, et l'Administration préfère travailler sur le bien-être, la santé, la prévoyance, l'intégration des stagiaires comme titulaires plutôt que sur les effectifs.

Il nous est indiqué que le bilan sera fait en 2023-2024. Pour la CGT, ce délai lointain n'est pas acceptable et l'expérience proposée par la collectivité doit être immédiate avec un bilan au printemps 2022 pour une mise en place effective dès septembre 2022. Avec la perspective, pour la CGT, d'une extension territoriale et une généralisation sur tous les établissements. Pour l'Administration, ce n'est pas à l'ordre du jour.

La DGD Cécile VEDEL nous confirme qu'il s'agit bien de création de postes à Toulouse et à Montpellier.

Votes

Nous votons **POUR** la création de postes en technicité. Mais nous engageons la Collectivité à revoir rapidement sa copie pour **mettre en place de véritables équipes de titulaires/remplaçants sur les missions d'entretien dans l'ensemble des établissements de la Région.**

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	10		3	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	13			

5-POINT 4 - *Pour avis* : Indemnités d'Astreintes – Exploitation maritime

La proposition de l'Administration

En octobre 2020, la Région Occitanie a adopté la nouvelle convention des inscrits maritimes qui entrera pleinement en application à la date d'entrée en exploitation de la nouvelle drague aspiratrice en marche. Celle-ci est toutefois entrée en application partielle pour la mise en œuvre du dispositif d'astreintes visant à permettre la mobilisation de certains marins en dehors du rythme habituel de fonctionnement du service. Concernant l'astreinte de décision au titre des fonctions de la DPA (Designated Person Ashore), il a été prévu que celle-ci puisse être assurée par des personnels non-inscrits maritimes désignées dans l'ISM (International Safety Management) de la Région.

A ce titre des agents publics ne relevant pas des dispositions de la convention des inscrits maritimes peuvent être appelés à assurer cette astreinte de décision dans les mêmes conditions que celles fixées pour les inscrits maritimes au point XIII de la convention des inscrits maritimes (cf annexe). L'astreinte de décision consiste à prendre les premières mesures d'urgence et faire appel à l'astreinte opérationnelle, si cela s'avère nécessaire.

Les agents non-inscrits maritimes de la Région qui pourront être désignées dans l'ISM, assurent des fonctions en responsabilité au sein de la Direction de la Mer, sur l'unité dragage et ouvrages mobiles et relèvent des cadres d'emplois des ingénieurs et ingénieurs en chef (ou sont recrutés par référence à ces cadres d'emplois).

Le dispositif actuel d'astreinte de la collectivité pour les agents publics, ne prévoyant pas ce cas de mobilisation, il convient donc de le compléter pour le recours à l'astreinte de décision prévue par l'arrêté ministériel du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Pour information extrait article 2 Arrêté du 14 avril 2015 :

2° Pour l'astreinte de décision :

PÉRIODE D'ASTREINTE	MONTANT
Semaine complète	121,00 €
Nuit	10,00 €
Samedi ou journée de récupération	25,00 €
Dimanche ou jour férié	34,85 €
Week-end, du vendredi soir au lundi matin	76,00 €

La discussion

L'astreinte de décision consiste à prendre les premières mesures d'urgence et faire appel à l'astreinte opérationnelle, si cela s'avère nécessaire. Elle concerne les fonctions de responsables d'unité de dragage et contrat temporaire en préparation de la nouvelle barge.

Les agents non-inscrits maritimes de la Région qui pourront être désignées dans l'ISM, assurent des fonctions en responsabilité au sein de la Direction de la Mer, sur l'unité dragage et ouvrages mobiles et relèvent des cadres d'emplois des ingénieurs et ingénieurs en chef (ou sont recrutés par référence à ces cadres d'emplois)

Le dispositif actuel d'astreinte de la collectivité pour les agents publics, ne prévoyant pas ce cas de mobilisation, il convient donc de le compléter pour le recours à l'astreinte de décision prévue par l'arrêté ministériel du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Nous avons fait remonter les informations des équipes de terrain. En effet, il est important que les personnes désignées pour l'astreinte décisionnaire, aient reçu une formation adéquate, comme par exemple la DESMM (Diplôme d'études supérieures de la marine marchande) ou la DPA, qui sont des formations de gestions de crises, où l'on apprend à lire un fire-plan en cas de feu, à s'échouer en cas de voie d'eau,... Le module dure 20h sur 3 jours.

Ces formations sont d'autant plus importantes pour les inscrits maritimes qui seront, mobilisés plus que de raison pour pallier l'absence de professionnalisation des agents d'astreinte DPA. Nous avons demandé que le plan de formation prévoie ce module.

Les réponses de l'Administration

L'Administration accepte notre proposition de mettre en place, pour les personnels, concernés des formations permettant de répondre aux astreintes selon les normes et les exigences de sécurité.

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	14			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

6-POINT 5 - Pour avis : Jours de fermeture pour 2022

Les jours proposés sont :

- Vendredi 27 mai 2022 : week-end de l'Ascension
- Vendredi 15 juillet 2022 : pont du 14 juillet
- Lundi 31 octobre 2022 : pont de la Toussaint

Nous avons souligné que cette année le vendredi 12 novembre 2021 est un jour de fermeture des Services généraux, mais pas des établissements d'enseignement, qui fermeront ou resteront ouverts selon la volonté du chef d'établissement. Nous demandons un traitement harmonisé pour l'ensemble des lycées.

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	14			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

7-POINT 6 - Pour information : Fin de la délégation de la compétence transport au département de la Haute Garonne

La présentation de la Collectivité

En application de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe), la Région est devenue, en lieu et place des départements, l'autorité organisatrice des services de transport routier non urbains à partir du 1er janvier 2017 et des transports scolaires à partir du 1er septembre 2017.

En accord avec la Région, le Département de la Haute-Garonne a souhaité bénéficier d'une nouvelle délégation de compétences jusqu'au 31 décembre 2021 avec un transfert définitif des services concernés et de leurs agents au lendemain de cette échéance. Une convention spécifique de délégation, a donc été établie avec ce Département et comprenant un volet relatif au transfert définitif des services concernés.

La convention de délégation de compétence prenant fin le 31 décembre 2021, à cette échéance, seront donc transférés à la Région les services ou parties de service affectés à l'exercice des compétences jusqu'alors transférées.

Le nombre d'emplois affectés à l'exercice des compétences régionales transférées a été déterminé par la Commission Locale pour l'Evaluation des Charges et Ressources Transférées (CLECRT) et s'élève, selon les clauses de la convention de délégation de compétence conclue entre le département et la Région, à :

- **19.97 Equivalent Temps Plein pour la compétence «Services non urbains, réguliers ou à la demande»,**
- **22.33 Equivalent Temps Plein pour la compétence «Transport Scolaire»**

La répartition en terme de catégorie est la suivante : 8,09 agents de catégorie A, 17,47 agents de catégorie B, et 16,73 agents de catégorie C.

Ces 42.30 ETP identifiés pour l'exercice de la compétence « transport » pourront donner lieu à des transferts physiques de personnel ou au transfert de postes vacants.

- 3.01 Equivalent Temps Plein pour les missions support, qui ne donneront pas lieu à transfert physique de personnel.

L'identification précise des emplois concernés par ce transfert, fait, en ce moment même l'objet de travaux détaillés entre les DRH et les Directions des transports de la Région et du Département et se révèle un exercice complexe. Compte tenu du contexte particulier du Département de la Haute Garonne qui exerce une compétence transport à la fois pour le compte de la Région et pour le compte de Tisséo SMTC, et continuera d'exercer la compétence transports scolaires sur le ressort territorial urbain pour le compte de Tisséo SMTC.

Le futur Service Régional des Mobilités de Haute-Garonne exercera ainsi en 3 lieux :

- Il investira, pour une très grande partie de ses effectifs, **les locaux du 6ème étage du 7, esplanade de Compans-Caffarelli** où se situe la Direction Générale Délégée aux Infrastructures et Mobilités.
- Une présence à la **Maison de Région de Saint-Gaudens**, récemment ouverte, est également prévue (des agents travaillaient déjà dans l'antenne du Département à Saint-Gaudens)
- Le principe du maintien de l'activité au sein de la **Gare Routière de Toulouse** est également acté.

Les agents transférés ne changeront donc pas de lieu de travail ou seront accueillis à quelques centaines de mètres de leur lieu de travail actuel.

La discussion

Nous regrettons que les personnels du Département de la Haute-Garonne n'aient pas été rencontrés plus tôt, **puisque'elles et ils n'ont été reçu.e.s par les services de la Région que le 14 octobre, soit la veille de ce CTP !** De plus, leur présenter un organigramme-cible en 3 blocs de missions à des personnels intégrés dans des collectifs de travail n'est pas satisfaisant.

L'expérience des précédents transferts montre qu'il reste, 3 ans après, de nombreux problèmes concernant les personnels ex-départementaux localisés dans les Services Régionaux de Mobilité des Maison de Région : reconnaissance et positionnement professionnel et hiérarchique, locaux, NBI, vêtue, primes, heures supplémentaires, récupérations....

Nous avons relayé les interrogations et les réserves des personnels de la Haute-Garonne qui craignent de perdre des acquis : temps de travail, restauration, crèche, parking voiture et vélo, etc.

Le point central du transfert est de notre point de vue : la rémunération, y compris les primes, le positionnement professionnel, les collectifs de travail et la reconnaissance des technicités.

Comme la CGT l'avait signalé lors des précédents transferts : la compétence est portée par les agents eux-mêmes. Il faut tout faire pour que les agents soient correctement transférés au risque de perdre cette compétence et de mettre à mal le service public.

Nous demandons quel accompagnement RH est prévu pour faciliter le transfert de ces personnels et nous demandons que les locaux soient présentés au prochain CHSCT.

Les réponses de l'Administration

La DAPRH nous a répondu sur les points suivants :

- Leur temps de travail – ils sont à 32h – sera harmonisé avec le temps de travail régional,
- La restauration sera toujours accessible à l'Hôtel du Département,
- Les agents bénéficieront d'une carte parking pour continuer à se garer,
- Concernant les besoins en crèche, ils seront définis dès réception de la liste des agents transférés.

A notre demande de savoir selon quels critères les agents vont être choisis. La DAPRH nous indique qu'elle ne dispose pas à ce jour d'une liste stabilisée des agents, le Département ayant fait le choix de laisser aux agents un temps de réflexion. **Les futurs collègues craignent en particulier des pertes de technicité, une déqualification, un déclassement professionnel et un manque de reconnaissance.**

8-POINT 7 - Pour avis : Approbation du procès-verbal de la séance du 6 mai 2021

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	14			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

9-Questions diverses posées par la CGT

Question 1 - réactualisation du RIFSEEP

Le nouveau régime indemnitaire a été adopté en AP le 21 décembre 2017. L'article 3 du décret du 20 mai 2014 stipule :

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

1° En cas de changement de fonctions ;

2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Nous souhaitons savoir ce que la Collectivité a prévu pour faire évoluer le régime indemnitaire des agents tel que prévu par la loi.

REPONSE de l'Administration :

Cette disposition devrait s'appliquer au bout de 4 ans. Mais la collectivité demande qu'on soit attentifs aux conséquences d'un RI attaché à une fonction ou une situation individuelle, qui entraverait la mobilité (réponse à revoir...)

Question 2 - application du droit lié à la PMA

La loi relative à la bioéthique a été promulguée le 2 août 2021 et publiée au JO le 3 août 21021. Cette Loi élargit la procréation médicalement assistée (PMA) aux couples de femmes et aux femmes seules et donne de nouveaux droits pour les enfants nés d'une PMA.

La circulaire du 24 mars 2017 ([circ. min. du 24 mars 2017](#)) prévoit le droit pour les agents publics de bénéficier d'autorisations d'absence, sous réserve des nécessités de service, pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA). Ces autorisations d'absence, rémunérées, sont assimilées à une période de services effectifs, y compris pour le calcul des droits à jours de RTT.

Le décret d'application 2021-1243 du 28 septembre 2021 fixe les conditions d'organisation et de prise en charge des parcours d'assistance médicale à la procréation.

Nous souhaitons savoir les raisons des refus actuels par la Collectivité aux demandes de ces agents et savoir selon quelles modalités la Collectivité compte appliquer cette extension de droit et permettre aux agents qui en feront la demande de bénéficier à ces autorisations d'absence.

REPONSE de l'Administration :

Cette ASA ne peut être mise en place qu'après la prise d'une délibération par la Collectivité, car cette ASA n'existe pas à ce jour dans notre règlement sur le temps de travail.

Question 3 - embauche de contrats de projet à la DGDIM

La nouvelle majorité régionale s'est engagée à privilégier le recrutement de fonctionnaire lorsque les postes sont mis à la vacance. Nous partageons cet engagement qui garantit les principes de la fonction publique, gage de l'indépendance et de l'efficacité de l'action publique. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est une attaque contre le statut et ces principes, en favorisant la porosité entre le public et le privé.

Or ces engagements ne se retrouvent pas à la DGDIM où les derniers recrutements y compris sur des postes d'encadrement ont été attribués à des contractuels en CDD et en CDI.

De plus, la DGDIM a mis à la vacance le 6 septembre 2021 2 Contrats de projets (cf. <https://www.emploi-territorial.fr/>), selon la loi de transformation de la fonction publique. Nous nous inquiétons également des externalisations des missions de service public dans cette DGD.

Nous souhaitons connaître les raisons et les justifications des recours aux contrats de projets dans cette DGD.

REPONSE de l'Administration :

Il s'agit des postes de chef de projet Grand Projet du Sud Est et aménagement ferroviaire au nord de Toulouse et de service express métropole toulousaine. La pérennité de ces projets et des missions confiées à ces chefs de projets n'est pas certaine. En fonction des conclusions de ces missions, il y aura ou pas recrutement fonctionnaire ou pas. Le recrutement sur CDD 3 ans est un recrutement dérogatoire au recrutement d'un fonctionnaire.

Question 4 - Alerte météo Gard

Le 14 septembre 2021, la Préfète du Gard déclarait le département en alerte ROUGE en raison des inondations. Elle a ensuite pris un arrêté de fermeture des établissements scolaires pour le 15 septembre

pour l'ensemble du département du Gard. Pas moins de 7 établissements du Gard ont subi des dégâts importants.

Malgré ces mesures d'interdictions préfectorales, certaines autorités fonctionnelles ont demandé aux agents de se rendre sur leur établissement afin d'assurer et de maintenir l'accueil des élèves pour la tenue d'examens. (Exemple du Lycée Frédéric Mistral à Nîmes). Cette injonction à se rendre sur leurs lieux de travail a été l'objet de menace sur l'obligation de récupération des heures. Ces menaces ont été proférées sans discernement sur leur situation géographique, les dangers inhérents ni sur les risques encourus et encore moins sur leur situation personnelle (victime peut être eux même de dégâts).

La CGT région Occitanie a alerté la Préfecture de ces faits. Il est regrettable de constater la récurrence de ce genre de comportement anormal volontairement généré par des fonctionnaires en charge de l'autorité des personnels régionaux.

Nous souhaitons connaître la procédure y compris disciplinaire que la Collectivité compte mettre en place pour mise en danger de ces personnels régionaux.

REPONSE de l'Administration :

L'alerte ROUGE interdit de se rendre sur son lieu de travail. La collectivité fait l'hypothèse que le passage en alerte orange ait motivé la décision de l'établissement de faire revenir les agents.

**Vos représentant-e-s CGT
Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE,
Laurent ALVAREZ, Jean-Marc MAYRAN, Nathalie ZIMMERMMAN**