



# Comité Technique Paritaire

2 décembre 2021

La CGT vous informe

Le 10 décembre 2021

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire qui s'est tenu le jeudi 2 décembre 2021 en présentiel à Montpellier (salle Sud de France):

En présence de :

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

- des élu-e-s régionaux : M. BADENAS, BRIANCON, BAYLE, CASES, BERARD  
Mmes GAIRAUD, BOURGUET, GUYOT, FALIERES,

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

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

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

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, Elisabeth MILHANO, Jean-Marc MAYRAN, Nathalie ZIMMERMAN**

## SOMMAIRE

Déclaration des élu.e.s CGT : Pour des agents régionaux heureux .....	3
POINT 1 : <i>Pour avis</i> : Organisation des Services .....	3
POINT 2 : <i>Pour avis</i> : Bilan annuel télétravail 2021 et évolutions du dispositif pour 2022.....	8
POINT 3 : <i>Pour avis</i> : Rapport Social Unique (RSU) .....	12
POINT 4 : <i>Pour avis</i> : Transfert à la région des services du Département de la Haute-Garonne pour l'exercice de la compétence transport .....	14
POINT 5 : <i>Pour information</i> : Dispositif de prévoyance des inscrits maritimes.....	17
POINT 6 : <i>Pour information</i> : Bilan recrutement d'apprenti-e-s dans les services et les lycées de la Région Occitanie année scolaire 2020/2021 .....	18
Questions diverses de la CGT .....	20

## Déclaration des élu.e.s CGT : Pour des agents régionaux heureux

Reprenant les résultats du baromètre la Gazette – MNT sur le bien-être au travail des agents territoriaux, la CGT Région Occitanie a rappelé ses propositions et ses espoirs pour une fonction publique heureuse. La déclaration des élus CGT du CTP à retrouver sur : <https://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elue-e-s-cgt-au-ctp-du-2-decembre-2021-pour-des-agents-regionaux-heureux/>

### POINT 1 : Pour avis : Organisation des Services

#### La présentation de l'Administration

Comme rappelé lors du CTP du 15 octobre dernier, les principes fondateurs qui guident la structuration de la démarche souhaitée de réorganisation de l'administration régionale, sont :

- **La concertation et le dialogue avec les agents**, réaffirmant l'absence de mobilité géographique imposée, la bienveillance /posture basse, le multisite assumé et la préservation d'un équilibre Est/Ouest.
- **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**, qui vise à **la simplification, à l'innovation**.

Les principes organisationnels de ce projet reposent sur les objectifs suivants :

- Une Direction générale renforcée et resserrée,
- Un Comité de direction (CODIR) repositionné et mobilisé pour être un lieu de pilotage de l'agenda institutionnel et des politiques publiques,
- Un Secrétariat Général réorganisé,
- Une territorialisation renforcée de l'action régionale notamment au travers des Maisons de Région.
- La simplification des niveaux hiérarchiques, avec une perspective de 10 fonctions d'encadrants supérieurs supprimés

Ces principes et modalités de fonctionnement de l'organisation régionale, ont connu une première traduction dans l'organigramme cible présenté lors du CTP du 15 octobre dernier et qui prévoyait :

- Une Direction Générale, organisée autour de 6 DGD avec une reconfiguration du rattachement de certaines directions au sein de chacun des 6 pôles.
- La réduction du nombre de directions par la recomposition de certaines d'entre elles, permettant d'approfondir la cohérence des politiques publiques, gagner en lisibilité et en transversalité.

Une nouvelle étape a débuté mi-octobre, avec l'ouverture d'une concertation au sein de chaque direction pour construire la nouvelle configuration des directions, et pilotée notamment par les Directeurs-trices préfigureurs.trices désigné.es dans les directions recomposées.

A ce CTP, est présentée la nouvelle échelle fonctionnelle, qui traduit également la volonté de diminuer le nombre de managers supérieurs sans réduire leur poids stratégique.

Par ailleurs, suite à ce premier mandat issu de la fusion des deux Régions, il convient de simplifier, de rendre plus transparentes les chaînes hiérarchiques, mais aussi de tenir compte des besoins de la collectivité en matière de transversalité accrue.

C'est pourquoi, il est proposé la création de nouvelles fonctions transverses avec, au côté des directeurs de projet qui pour le moment perdurent, des fonctions de secrétaires généraux de pôles et de directeur.trice.s de mission.

Fort de la maturité de notre organisation actuelle, et grâce à la facilitation du management à distance, il est désormais considéré qu'un encadrement supérieur sur site n'est plus systématiquement une nécessité.

Une organisation transverse reposant sur des thématiques ou des politiques publiques à l'échelle régionale doit être favorisée. Ainsi, les fonctions de directeur.trice.s délégué.e.s, pourront relever de cette attente de transversalité, et devront être missionné.e.s par la Présidente.

Cette fonction de directeur.trice.s délégué.e.s sera également maintenue dans les directions d'un effectif conséquent (plus de 100 postes) afin de faciliter l'encadrement des équipes.

Ces conditions clairement énoncées devraient avoir pour conséquence d'en limiter le nombre.

Il est également voulu, dans ce cadre de nouvelle organisation, des niveaux de management de proximité responsabilisés et très opérationnels.

Par ailleurs comme pour le management supérieur, l'échelle hiérarchique déjà en place de Responsable de Service, Responsable de Service Délégué.e et Responsable d'Unité, est complétée par une échelle fonctionnelle transversale enrichie. Outre les conseillers techniques déjà existants, une fonction de responsable de mission est créée, qui pourra assurer l'animation transversale d'une politique publique pilotée par une Direction, ou d'une structure régionale (Directeur de maison de Région).

Les différentes fonctions de cette échelle fonctionnelle remaniée (hiérarchique et transverse) sont présentées ci-après.

<b>Nouvelle échelle fonctionnelle HIERARCHIQUE</b>			
	<b>Périmètre d'action</b>	<b>Critères de création</b>	<b>Missions/responsabilité</b>
<b>Directeur.trice</b>	Une ou plusieurs Politiques Publiques ou Fonctions Ressources	Volonté politique et délégation de la Présidente	Seul Décisionnaire final de sa direction
<b>Directeur.trice délégué.e</b>	Une fraction cohérente du champ d'intervention de la direction, pouvant, de par son étendue et/ou sa dimension stratégique, représenter à elle seule une politique publique	Peut être créé dans les directions multidisciplinaires et dans les directions monodisciplinaires, dont l'effectif est supérieur à 100 postes  Volonté politique et lettre de mission de la Présidente	<u>Attention la délégation doit être très importante.</u> (L'échange avec le Directeur se fait sur les orientations stratégiques et ensuite très grande autonomie d'action)
<b>Directeur.trice Adjoint.e</b>	Une fraction cohérente du champ d'intervention de la direction ou DD	Encadre au moins 2 services ou encadre une équipe sur une thématique figurant clairement dans le projet politique ou d'administration	Délégation portant sur la conception de projets stratégiques de la Direction et la définition d'orientations stratégiques sur leur délégation et la coordination de l'activité de plusieurs services relevant de son domaine de compétence
<b>Responsable de service</b>	Fraction cohérente du champ d'intervention d'une direction ou DA et mise en œuvre opérationnelle dans son champ de compétences, contribution aux orientations stratégiques	Seuil recommandé : minimum 6 agents ou thématique de <u>politique publique</u> très stratégique pour la direction	Délégation portant sur le contrôle et coordination de l'activité dans son domaine de compétence
<b>Responsable de service délégué.e</b>	Fraction cohérente du champ d'intervention du service, sur lequel il contribue aux orientations stratégiques	Pas de création dans les services mono activité sur le même site/ répartition prioritairement thématique	Délégation portant sur le contrôle et coordination de l'activité dans son domaine de compétence/assure le remplacement du RDS en cas d'absence
<b>Responsable d'unité</b>	Fraction cohérente du champ d'intervention du Service ou entité autonome de petite taille et/ou concernant des missions ne justifiant pas la création d'un service.	Pas d'unité dans les service de petite taille	Coordination du travail d'une équipe monodisciplinaire

<b>Nouvelle échelle fonctionnelle TRANSVERSE</b>				
	<b>Périmètre d'action</b>	<b>Critères de création</b>	<b>Missions/responsabilités</b>	<b>Conditions d'exercice</b>
<b>Secrétaire Générale</b>	Appui du DGD sur tous les projets/dossiers stratégiques du pôle en lien avec la Secrétaire générale	Auprès de la DG	Coordination et animation de la production notamment d'analyses stratégiques et de notes en transversalité sur un pôle	Rattachement d'équipe très resserrée possible
<b>Directeur.trice de Mission</b>	Managers de politiques stratégiques transverses	Besoin stratégique avec lettre de mission du DGS Auprès de la DG ou Direction	Coordination de politiques transversales d'une direction sans la nécessité d'assurer le management direct de services dédiés à la mise en oeuvre opérationnelle.	Rattachement d'équipe très resserrée possible
<b>Directeur.trice de Projet</b>	Préfigurateur/fonction d'incubation sur un champ stratégique en fonction d'une volonté politique	Auprès de la DG ou Direction	Management de nouveaux projets transversaux stratégiques et innovants avant leur déclinaison éventuelle en programme opérationnel : durée limitée dans le temps.	Pas d'équipe ou très resserrée
<b>Responsable de Mission</b>	Managers transverses opérationnels de politiques publiques	Auprès d'une Direction	Assure l'animation transversale d'une politique publique pilotée au niveau d'une direction, en lien avec les autres directions concernées et les élus	Rattachement d'équipe très resserrée possible
<b>Conseiller.ère Technique</b>	Expertise stratégique	Auprès de la DG	Auprès des DGD ou du DGS assurent des travaux de veille, de suivi des politiques régionales afin d'élaborer des propositions de nature stratégique. Ils suivent des dossiers stratégiques pour la collectivité en apportant une expertise dans leur spécialité.	Pas d'équipe

L'avis des membres du Comité Technique Paritaire (CTP) est sollicité sur le présent projet d'échelle fonctionnelle

## **Notre analyse et notre intervention sur l'organisation des Services : Grand Mercato et 50 nuances de chefs !**

### **A. Les projets liés à l'organisation :**

L'Administration annonce la « recombinaison de certaines directions » « *permettant d'approfondir la cohérence des politiques publiques, gagner en lisibilité et en transversalité* » (...) et dont la nouvelle configuration est « *pilotée notamment par les Directeurs-trices préfigurateurs désignés dans les directions recomposées* ».

**Remarque 1 :** les choix politiques de la Présidente et de la direction-générale des Services sont de leur responsabilité. Ça n'empêche pas qu'ils soient expliqués aux agents. Or, depuis le début de ce mandat, **ni la Présidente, ni le DGS, n'ont jugé utile de s'exprimer en direction de l'ensemble des agents pour dire pourquoi une réorganisation d'une telle ampleur est nécessaire.** Ce soin a été laissé aux membres du Codir dont la moitié, les femmes notamment grandes perdantes des arbitrages, ont apparemment du mal à faire le « service après-vente » auprès des équipes.

De ce fait, la « cohérence » et la « lisibilité » du regroupement de l'agriculture avec le tourisme, de la restauration avec les chauffeurs ou au contraire du maintien de deux directions différentes pour traiter des fonds européens d'une part et de la coopération européenne d'autre part, échappe encore aux agents. L'exécutif douterait-il qu'ils puissent en comprendre les subtilités ? La conséquence est que la majeure partie des agents est dans le brouillard le plus total.

**Remarque 2 :** l'Administration pourrait s'épargner l'usage de l'écriture inclusive puisque **tous les directeurs préfigurateurs de directions recomposées sont des hommes**, sans qu'il ait été expliqué aux agents pourquoi aucune des directrices sortantes, « *qui n'ont pas démeritées* (sic) » n'est capable de piloter une réorganisation.

**Remarque 3 :** l'expression « directeurs préfigurateurs désignés » pose problème. **Quand et comment ont-ils été officiellement « désignés » ?** Il semble que cela ait été fait oralement en Codir, mais aucune confirmation officielle n'en est sortie. Ce sont les DGD ou même les directeurs concernés eux-mêmes qui ont annoncé à leurs équipes qu'ils étaient en charge de la future direction. La méthode est déjà en soi très contestable. **Nous avons donc demandé à disposer d'une publication officielle de ces directeurs dont personne ici n'est sûr de connaître la liste exhaustive.**

Plus fondamentalement, cela pose la question du respect du rôle du CTP : Concernant la désignation de directeurs préfigurateurs, le CTP aurait dû être consulté sur cette nouvelle organisation de travail – future temporaire. Nous pensons que s'il n'y a pas eu d'information officielle, c'est sans doute que l'administration sait qu'elle ne pouvait pas rendre publique une liste nominative sans se mettre à la faute.

**Remarque 4** : la désignation sans avis du CTP des directeurs préfigurateurs correspond à des « directions recomposées » dont la composition est déjà arrêtée. **A aucun moment ces directions recomposées n'ont été soumises au CTP pour avis et vote.**

Les habitudes ont la dent dure : nous avons, encore une fois, pointé la méthode fausement participative : Les agents, et leurs représentants au CTP de début 2022, vont être mis devant le fait accompli de décisions presque déjà prises. « L'information sociale » a remplacé officiellement le « dialogue social »...

## **B. Les projets liés à l'échelle fonctionnelle.**

**Remarque 5** : Nous avons salué l'humour de l'Administration qui ose écrire « *il convient de simplifier, de rendre plus transparente les chaînes hiérarchiques* » (nous ne relèverons pas l'usage très pertinent du mot « chaînes ») et qui poursuit par « c'est pourquoi il est proposé la création de nouvelles fonctions transverses » (...). **Le résultat ne modifie pas l'empilement hiérarchique maximal (8 si on compte le DGS et les DGD) et ajoute des fonctions transverses nouvelles.**

**Remarque 6** : les directeurs délégués maintenus dans les directions de plus de 100 agents seront-ils eux aussi missionnés par la Présidente ? Leur mission sera-t-elle liée à un site ou à une thématique ?

**Remarque 7** : un directeur-adjoint peut-il, comme cela a été le cas par le passé, piloter une thématique transversale à tous les services de sa direction et donc ne pas avoir de responsabilité hiérarchique directe ? (par exemple aucun service rattaché mais une responsabilité RH interne à la direction).

**Remarque 8** : pour les responsables d'unité, la CGT souhaite qu'il soit indiqué clairement s'ils ont une responsabilité hiérarchique et de management sur les agents. Si ce n'est pas le cas, indiquer clairement qu'ils ne sont pas en charge des entretiens professionnels annuels, ni d'éventuelles recadrages, notamment.

**Remarque 9** : la CGT salue l'effort de clarification théorique du pilotage des « politiques stratégiques transverses ». La distinction entre Mission et Projet démontre la volonté de mettre de l'ordre dans la liste devenue pléthorique des directions de projet. Nous ne sommes pas sûrs malgré tout que le vocabulaire choisi permette une vraie « lisibilité » pour les agents. Et nous serons vigilants sur la mise en œuvre, notamment sur le respect du critère « équipe très resserrée » qui n'avait pas été respecté dans l'organisation actuelle.

Pour finir la CGT appelle l'attention de l'Administration et des élu.e.s régionaux sur le climat de démobilisation et d'inquiétude que l'annonce diffuse de la réorganisation en cours a généré. Elle regrette que les efforts consentis par les agents pour absorber la fusion puis pour surmonter la crise du Covid soient si facilement oubliés, avec aussi peu d'explications.

Conscients de la difficulté de la tâche que nous ne sous-estimons pas, nous nous interrogeons sur le calendrier. Après avoir annoncé un objectif irréaliste de tout finir avant le 31 décembre, nous proposons à l'administration de ne pas enfermer les équipes et les directeurs eux-mêmes par de nouvelles dates tout aussi intenables : les agents doivent pouvoir travailler sans passer leur temps à essayer de suivre des négociations de couloir plus ou moins opaques.

## **Nos propositions pour une autre réorganisation**

C'est donc dans un esprit constructif, pour tirer tous ensemble les leçons des difficultés rencontrées depuis 6 mois, **que la CGT demande un moratoire sur la réorganisation.** Ce moratoire servirait à reprendre le processus de façon transparente et sans stress :

- Que **la Présidente et le DGS prennent le temps de reprendre à zéro** - c'est-à-dire là où elle en est !
- l'explication du pourquoi de cette réorganisation.

- Qu'ils fixent **les grands principes opérationnels**, qu'ils les soumettent à l'avis du CTP et qu'ils publient officiellement, à la connaissance de tous, les décisions qu'ils prendront souverainement comme c'est leur droit.
- Que **les postes de direction des nouvelles directions soient ouverts à candidature en toute transparence** : l'administration y gagnera car des projets différents lui seront présentés et elle sera plus en possibilité de choisir le meilleur. Et l'équilibre femme-homme en sortira peut-être grand !
- Que **les nouvelles directions soient mises en place sans précipitation, l'une après l'autre en fonction des priorités que fixera l'administration**. Ces changements progressifs permettront de tenir compte au fur et à mesure des expériences faites par les premières passées.

### **Avec les salariés de la fonderie SAM de Decazeville !**

A l'interpellation moqueuse du DGS sur notre intérêt vis-à-vis de l'encadrement supérieur en notre qualité de syndicat de salariés, nous avons réaffirmé que tout ce qui concerne le monde du travail à la Région, en France ou encore dans le monde concerne la CGT depuis plus d'un siècle.

La CGT syndique des salariés du privé et du public, de toutes les branches professionnelles, de l'encadrement, et à la Région Occitanie du plongeur.se au directeur.trice !

La situation de l'encadrement supérieur de la Collectivité nous inquiète comme nous inquiète la situation des 350 salariés de la fonderie d'aluminium Sam de Decazeville (Aveyron) qui attendent leur lettre de licenciement.

**Le 1<sup>er</sup> décembre 2021, la CGT et plus de 6000 manifestant.e.s sont venus soutenir à Decazeville les salariés de la SAM**, leur savoir-faire exceptionnel et l'outil de production sacrifiés par la multinationale de l'automobile Renault, client exclusif, qui a choisi de confier pour des raisons comptables ses productions à un équipementier espagnol.

### **La réponse du DGS Simon MUNSCH**

Tout d'abord le DGS a confirmé une évolution et un ajustement du calendrier global de la réorganisation, actant le fait – mais était-il besoin de le vérifier ? – que le calendrier initial était véritablement intenable. Un séquençage de la réorganisation est envisagé, avec un temps plus long laissé aux concertations, de premières organisations proposées en CTP de janvier, puis en CTP de février, voire mars pour les Directions les plus impactées.

Puis, relevant l'incompréhension des agents sur les choix de réorganisation, incompréhension relayée par les organisations syndicales, il a justifié cette réorganisation par la nécessité d'adapter le service public aux nouvelles politiques portées par le nouvel exécutif élu par les concitoyens. Il a cependant convenu que la Présidente et lui-même doivent s'adresser aux agents, et cela sera peut-être proposé d'ici Noël. Cela dit, il a contesté notre référence au Mercato actuel en cours.

### **Sur nos critiques et nos demandes :**

**Le DGS répond favorablement à notre demande de rendre publique la liste des directeurs préfigurateurs.**

Il confirme que **les Directeurs délégués seront aussi missionnés par la Présidente.**

La création de Direction de mission permet de consolider la pérennité de certaines Directions de projet dont le caractère temporaire n'a pas été avéré.

Pour les agents concernés par la disparition de leur fonction : à compter du CTP de janvier, le détail des évolutions et des impacts pour les différents niveaux de management – essentiellement encadrement supérieur - sera présenté. Selon lui, peu de responsables de services perdront leur fonction car le management opérationnel sera renforcé.

Certains Directeurs Délégués dans des directions de moins de 100 agents pourront avoir une lettre de mission de la Présidente (Direction déléguée thématique), ou seront à la tête de Directions de mission, ou de projet, sans incidence sur la rémunération via la clause de sauvegarde.

**Cette clause de sauvegarde dont nous avons, avec la CFDT, pointé l'effet de paralysie de la rémunération**, pour le DGS, ne constituera pas de mise au placard, car les agents concernés auront une lettre de mission de la Présidente. **Des Directeurs de projets ou directeurs adjoints seront réaffectés à des postes de Directeurs de mission ou responsables de mission.**



Les Directeurs de Maisons de Région seront positionnés comme responsables de mission, ce qui constitue pour eux une promotion.

**Le DGS a convenu que la terminologie autour des secrétariats généraux est à rendre lisible.** Il est en fait ici proposé de déconcentrer l'organisation du secrétariat général unique antérieurement existant, en proposant des secrétaires généraux *de pôles* rattachés à chaque DGD de pôle de politique publique.

Enfin, selon le DGS, les assistantes de DGD qui pourraient avoir une surcharge de travail, seront plus nombreuses du fait de la réduction du nombre de Directions.

**Face à cela nous avons déploré que perdue dans la collectivité ce que nous appelons le syndrome de la tour d'ivoire**, avec toujours une concentration de la décision, du savoir et de la connaissance. C'est pourquoi nous avons proposé la création d'une Direction de mission *Toute puissance et lâcher prise*, d'une Direction de mission *Pouvoir et doute*, ou d'une Direction *sur l'inconscient de l'encadrant supérieur* !

Enfin si nous demandons **un moratoire, c'est pour laisser ce temps incompressible d'association des agents à la décision. Sérénité, progressivité et transparence doivent prévaloir désormais.**

## 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)				
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>			

**L'échelle fonctionnelle a été adoptée uniquement par le collège employeur.** L'exécutif n'a pas relevé le sens du positionnement de l'ensemble des organisations syndicales.

A notre demande de reconvoquer un CTP pour présenter une nouvelle méthodologie, il nous a été répondu que du fait que cet avis ne donne pas lieu à délibération en Assemblée Plénière, l'échelle fonctionnelle et transversale sera utilisée pour présenter les avancées sur les premiers organigrammes au prochain CTP.

## **POINT 2 : Pour avis : Bilan annuel télétravail 2021 et évolutions du dispositif pour 2022**

### La présentation de l'Administration

#### **BILAN 2021 :**

L'année 2021 a été marquée, comme en 2020, par la mise en place d'un régime de télétravail dérogatoire qui a été imposé aux agents des services généraux jusqu'à la fin août 2021 pour faire face au contexte de forte circulation du virus de la COVID 19.

Compte-tenu de la baisse constatée des taux d'incidence et de positivité du virus pendant l'été, et ce, grâce à l'accélération de la vaccination dans la population, la collectivité a décidé d'appliquer dès septembre le règlement de télétravail 2021 qui avait reçu fin 2020 les avis favorables du CHSCT et du CTP ainsi que l'approbation de la Commission Permanente du 11/12/20.

Afin d'éviter toute difficulté dans l'organisation du travail des agents, la collectivité avait au préalable procédé, en décembre 2020, au lancement de la campagne annuelle de candidatures



2021 en vue d'une mise en place effective dès la fin de la pandémie. Les autorisations de télétravail associées avaient ainsi été transmises aux agents dès le printemps 2021.

## **1- TELETRAVAIL EN PERIODE COVID**

Tous les agents des services généraux qui pouvaient télétravailler ont été soumis aux mêmes règles jusqu'à fin juin, soit 4 à 5 jours, dans la mesure où leurs missions le leur permettaient. Ainsi, pendant cette période, près de 90% d'entre eux télétravaillaient.

Pendant les mois de juillet et août 2021, compte-tenu de l'amélioration de la situation sanitaire, le Directeur Général des Services a demandé aux agents, dont les missions le permettaient, de télétravailler 3 jours par semaine afin de permettre le retour sur site tout en limitant les risques de contagion entre agents.

## **TELETRAVAIL 2021 HORS COVID**

### **A. Evolutions du règlement 2021**

A la demande de la Présidente et dans le cadre d'un dialogue social maintenu sur le sujet en 2020 malgré le contexte pandémique, le dispositif de télétravail a connu plusieurs avancées notables en 2021 :

1. Augmentation du nombre de jours en télétravail
  - 1 à 2 jours fixes maximum par semaine hors du site d'affectation pour les agents non-managers (limité à un jour fixe par semaine en 2020)
  - 1 à 2 jours mobiles maximum par semaine hors du site d'affectation pour les agents managers (limité à un jour mobile par semaine en 2020)
2. Elargissement des critères d'éligibilité au dispositif
  - Possibilité de bénéficier du dispositif Télétravail pour les CDD sur emplois non permanents (avec ancienneté de plus de 3 mois dans les effectifs), les apprentis, les stagiaires
3. Possibilité de télétravailler à partir d'une seconde adresse personnelle (89 agents en ont ainsi déclaré une) devant aussi répondre à des critères de conformité en termes de risques professionnels (normes électriques, assurance habitation, etc...)
4. Distribution de fauteuils de bureau : afin de prévenir les risques liés à une mauvaise assise, les agents candidats au télétravail ont eu la possibilité de solliciter l'obtention d'un fauteuil de bureau. 691 demandes ont été recensées, soit près de 41% des agents candidats au télétravail 2021. La distribution s'est effectuée de manière progressive, en priorisant les agents ayant une préconisation médicale établie par le médecin de prévention puis en fonction de leur tranche d'âge et du nombre de jours télétravaillés. A ce jour, 272 fauteuils ont pu être distribués (36 attendent d'être récupérés par leurs destinataires), de manière équitable entre les agents des 2 sites, en 2 vagues courant 1<sup>er</sup> semestre 2021. Une nouvelle commande de 116 fauteuils sera effectuée d'ici fin 2021. Les demandes non encore honorées à ce jour et les nouvelles demandes seront satisfaites courant 2022.

### **B. Campagne de candidatures 2021**

1. Bilan de la campagne

**1688 candidatures (816 en 2020) dont :**

- 1676 avis favorables
- 12 avis défavorables
- 9 recours formulés par les agents contre une décision de leur hiérarchie de leur attribuer moins de jours de télétravail hebdomadaires que demandés.
- 1287 femmes (76%) et 401 hommes (24%)
- 280 managers (155 en 2020) et 1408 non-managers (661 en 2020)

- 85% des agents à temps complet ont opté pour 2 jours de télétravail (81% pour les managers) et 15% d'entre eux ont choisi 1 jour de télétravail (19% pour les managers)
2. Autorisations/refus de télétravail

Les courriers d'acceptation et de refus de télétravail ont été transmis aux agents concernés fin mars 2021.

Par la suite, la CAP A a été saisie de 9 recours formés par les agents contre une décision de leur hiérarchie de leur attribuer moins de jours de télétravail hebdomadaires que demandés.

Suite à l'avis rendu par la CAP A en sa séance du 25 mai 2021, l'autorité territoriale a confirmé, par courriers adressés à chaque agent concerné, les autorisations de télétravail d'une journée par semaine.

### C. Retour au régime de télétravail hors COVID au 1er septembre 2021

Le DGS avait annoncé dans son message du 13 juillet dernier que si la situation sanitaire le permettait, le dispositif de télétravail serait allégé et reviendrait dans sa version de droit commun le 1<sup>er</sup> septembre 2021. La tendance des taux d'incidence et de positivité au coronavirus étant clairement à la baisse fin août, et après avis favorable rendu par le CHSCT le 26 août dernier, le régime de télétravail appliqué au sein de la collectivité est donc revenu à la « normale » depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### D. Prévention des risques professionnels

Malgré l'autodiagnostic des risques professionnels renseigné par chaque agent dans son dossier de candidature, il est à noter qu'en 2021, 5 accidents du travail ont été recensés en télétravail en lien avec des chutes de plain-pied pour 3 d'entre eux. Pour 2022, un travail sera conduit avec le CHSCT afin d'analyser sans délai les causes des accidents, et proposer des mesures correctives.

### Evolutions du règlement de télétravail 2022

Pour information, le télétravail a fait l'objet de 5 groupes de travail Administration/représentants des organisations syndicales depuis début 2021 et le dernier en date, celui du 16 novembre, a permis de présenter les éléments de cadrage du projet de règlement 2022 et d'y échanger sur les propositions suivantes :

- ⇒ Organisation de la **campagne de télétravail 2022 en fin de 1<sup>er</sup> trimestre** afin de permettre aux différentes directions concernées de se réorganiser
- ⇒ Suppression de la campagne annuelle de télétravail après 2022 et instruction des nouvelles demandes de télétravail « **au fil de l'eau** » sous réserve d'étude de faisabilité technique
- ⇒ Encadrement du recours au **télétravail contraint** en cas de circonstances exceptionnelles durables (pandémies, catastrophe naturelles, etc...)
- ⇒ **Suppression de l'ancienneté** requise pour les agents en CDD sur emplois non permanents dont les missions sont télétravaillables avant de pouvoir candidater au télétravail
- ⇒ **Elargissement de l'autorisation** de télétravail : autorisation délivrée pour une année et renouvelable par tacite reconduction ; avis sollicité uniquement auprès du responsable de service de l'agent (ou auprès du N+1 de l'agent à partir du niveau responsable de service de ce dernier)
- ⇒ Nombre et choix de jours fixes autorisés en télétravail **modifiables chaque année en septembre** et également en cas de changement de poste ou d'organisation des services
- ⇒ Possibilité pour le supérieur hiérarchique **d'autoriser ponctuellement** et de manière exceptionnelle, un **changement de jour** de télétravail (au cours de la même semaine uniquement) suffisamment anticipé sollicité par l'agent-e
- ⇒ Prise en compte de **nouvelles situations particulières** permettant de déroger à la quotité maximum de 3 jours par semaine (femmes enceintes sans avis préalable du médecin du travail, proche aidant pour 3 mois renouvelables) dès lors que les textes réglementaires attendus en la matière seront publiés

Après avoir recueilli l'avis du CHSCT en sa séance du 29 novembre dernier, le vôtre est donc demandé sur le projet de règlement de télétravail que vous trouverez en annexe. Il sera ensuite soumis à la Commission Permanente du 10 décembre.

## Notre intervention

**Nous avons souligné les avancées de ce nouveau projet de règlement : souplesse sur le remplacement d'un jour de télétravail, accès pour les CDD, accord au fil de l'eau.**

Nous avons donné le résultat de notre enquête, qui fait notamment apparaître :

- La réduction du temps de trajet domicile-travail comme première raison du télétravail et la meilleure articulation vie privée / vie publique.
- L'estimation des frais à plus de 20 euro par mois
- La volonté de maintenir le lien présentiel avec les collègues et la séparation vie privée / vie professionnelle comme raison de ne pas télétravailler (ou peu)
- Le souhait de 3 jours hebdomadaires, mais avec une inquiétude forte sur le partage renforcé des bureaux. Le télétravail pour les uns ne doit pas dégrader les conditions de travail pour ceux qui utilisent leurs bureaux professionnels. L'évocation en CHSCT du flexoffice nous fait craindre une réelle réflexion sur le coût des locaux pour la collectivité, à moins que ce soit juste une manière de borner à deux jours). La question se posera aussi dans le cas d'agents qui ne pourraient ou ne voudraient plus télétravailler.

Puis nous avons demandé une nouvelle fois :

- L'accélération de la livraison des fauteuils 40% livrés sur les 691 demandés)
- Une expérimentation sur les besoins en tiers-lieux
- L'accès du télétravail à certains ARL
- La formalisation d'un arbitrage en cas de différends entre agents et leur hiérarchie sur ce sujet du télétravail.
- L'indemnisation des coûts dès 2022
- La formalisation de lignes directrices sur la reconstitution ou rénovation des collectifs de travail

Le DGS a précisé la position de la Présidente : « le télétravail ne doit pas être une mesure d'éloignement entre collègues, mais une mesure de meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle. Cela suppose qu'il ne s'agit pas de faire du domicile le lieu principal du travail. C'est pourquoi la collectivité n'a pas accédé à la demande de 3 jours de télétravail et c'est pourquoi il s'engage à reprendre le sujet des tiers lieux ». Et confirme que **le débat sur le flex-office sera à rouvrir**. Nous avons compris que **l'indemnisation sera peut-être mise en œuvre si une rationalisation des bureaux est engagée**.

Il a indiqué que les proviseurs des lycées sont très réticents à la mise en place du télétravail pour les encadrants. Nous avons senti que le DGS lui-même a besoin d'être convaincu. Une session de « vis ma vie dans mon lycée » serait très bénéfique.

Il a rappelé enfin que les représentants du personnel seront dotés de PC leur permettant de télétravailler.

Après le départ du DGS, Mme Vedel a donné son accord à :

- Une réflexion sur les collectifs de travail
- La finalisation de la liste des tiers-lieux (implication de la DAFU, Action Logement),

La récupération des heures complémentaires effectuées en télétravail ne peut pas, selon elle, être automatique, elle doit être justifiée par la charge de travail, et ne doit pas dériver vers une addiction à l'ordinateur.

## VOTES

Dans l'attente d'avancées complémentaires sur l'indemnisation des agents, l'accès de certains ARL, et l'expérimentation sur les tiers-lieux, nous nous sommes abstenus.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>			<b>4</b>	
CFDT (3)			3	
FO (1)			1	
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)			2	
Non inscrit (1)				
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>		<b>10</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>			

### POINT 3 : Pour avis : Rapport Social Unique (RSU)

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit dès 2020 l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (plus communément appelé bilan social).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre. Dans l'attente de la mise en place des comités sociaux territoriaux, le RSU est présenté aux membres du comité technique.

Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnels dont dispose la collectivité. Il dresse le bilan des effectifs, des recrutements, des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel, des conditions de travail, de l'absentéisme, etc.

Le rapport doit être transmis à la DGCL et au CSFPT via le Centre de Gestion de la Haute Garonne pour participer à une synthèse nationale préparée par le CNFPT et la DGCL, s'inscrivant ainsi dans une démarche de mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les collectivités territoriales.

### Nos interventions

Ces données permettent de rationaliser et de contrer des idées reçues, et d'avoir une « vérité » sur l'état de la collectivité en 2020. Pour nous, ce partage des indicateurs et éléments mérite un temps de travail supplémentaire au CTP. Nous faisons la proposition d'instituer ce temps d'échange. Nous pourrions ainsi comparer les données régionales à celles du site du gouvernement ou à celles d'autres régions. Nous pourrions aussi avoir également une vision pluriannuelle.

Ce temps de travail permettrait de fixer des indicateurs à suivre en particulier.

### Certains chiffres nous ont alertés :

- **Le vieillissement des fonctionnaires** (renouvellement de 50% des effectifs d'ici 12 ans, d'où la nécessité de mettre en place des dispositifs de GPEC, d'accompagnement, ...)
- **Surreprésentation des femmes dans les accidents de fin de carrière** → quelles politiques de préventions ?
- **La rémunération des fonctionnaires** : nos calculs sont un peu différents de ceux qui sont présentés et nous notons notamment :
  - o Le salaire régional net moyen donné par l'Etat : 2054 €. L'Occitanie présente un chiffre intérieur.
  - o L'écart de 400 € entre hommes et femmes contractuels sur emploi permanents

- Le statut et la grille indiciaire permettent d'atténuer ces écarts de salaires
- **La masse salariale représente** 16% du budget régional de fonctionnement et moins de 10% du budget régional global de 3,5 milliards.

**Sur les carrières** : une nouvelle fois nous constatons que dans la filière technique le grade ATTPE1 et agent de maîtrise, reste majoritairement accessible aux hommes. Comment la collectivité compte-t-elle réduire l'écart et remédier à cette sous-représentativité des effectifs « femme » dans le grade de cette filière ? Nous avons demandé quel est le nombre de femmes candidatant à des postes positionnés sur les grades d'ATTPE1 ou d'agent de maîtrise.

Nous avons déploré que l'entretien général ne soit pas reconnu comme une technicité à part entière, du fait de sa dimension polyvalente, et avons suggéré que cette polyvalence soit inscrite comme tel dans la fiche de poste.

## **Les réponses de l'Administration sur quelques points**

Sur les contractuels en lycée : La campagne de stagiairisation très importante (350 agents) en 2021 est venue gonfler fin 2020 le nombre de contractuels. Mme CHOMET relève 160 créations postes d'ARL entre 2019 et 2020 dont :

- 70 pérennisations de renfort.
- 28 pour 2 nouveaux lycées Martin Malvy et Simone Veil,
- 20 postes d'agents de maintenance informatique,
- 22 postes dans les CREPS Toulouse Montpellier fin de l'intégration.

L'augmentation significative d'emplois contractuels (environ 700 postes au total) est liée à la crise sanitaire.

Sur le travail du dimanche, la collectivité ne prend en compte que les agents du MRAC, alors que d'autres agents, dans les CREPS, et lycées agricoles travaillent le dimanche.

Sur les grades d'ATP1EE et d'agent de maîtrise, la collectivité indique être consciente de cette problématique et propose :

- Des itinéraires de formation pour accompagner les femmes vers des postes d'encadrement ou des métiers à technicité
- Des mesures de lutte contre l'auto-censure et le plafond de verre subi par les femmes dans leur carrière professionnelle.

La Région est en train d'actualiser sa convention à venir avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour redynamiser la politique d'intégration des personnes en situation de handicap, avec un appui financier sur des campagnes de communication et des aides au matériel.

L'écart entre nos chiffres et ceux de l'Administration s'explique, selon la Directrice Sophie CHOMET par la prise en compte des données réelles (par exemple agents à demi-traitement, différence sur la part de la masse salariale, plus importante selon elle).

## **Pour la mise en place d'un groupe de travail sur l'exploitation des résultats du rapport Social Unique**

Il est dommage que ces données ne soient pas suffisamment mises en valeur et rendues publiques. Elles permettraient de rétablir certaines vérités et quelques réalités. La CGT a demandé un groupe de travail afin d'échanger sur les résultats et mettre en place des indicateurs partagés notamment sur les effectifs, les dotations, la rémunération, les conditions de travail avec une approche genrée femme/homme

### **VOTES**

En raison du fait que nous avons reçu ce document très dense quelques jours avant le CTP, nous avons souhaité signifier que nous n'avons pas eu le temps d'en faire une exploration approfondie, en ne participant pas au vote. Cela dit ce document est obligatoire et ce n'est pas tant un avis qui est demandé qu'une présentation en CTP.

Le vote en instance valide simplement le fait que nous l'avons reçu, mais, sans accès aux sources, il est difficile pour les organisations syndicales de croiser l'ensemble des informations, et le cas échéant, de repérer les erreurs.

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)				
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>			<b>6</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>			

#### **POINT 4 : Pour avis : Transfert à la région des services du Département de la Haute-Garonne pour l'exercice de la compétence transport**

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 1<sup>er</sup> janvier 2017 et des transports scolaires à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Dans le cadre de ce transfert de compétences, des travaux visant à déterminer le nombre d'ETP nécessaires à l'exercice des compétences transférées ont été menés par la Commission Locale pour l'Evaluation des Charges et Ressources Transférées (CLECRT) et ont conduit à identifier, pour le département de la Haute-Garonne :

- 42.29 ETP pour l'exercice de la compétence « transport » pouvant donner lieu à des transferts physiques de personnel ou au transfert de postes vacants.
- 3.01 ETP pour les missions support, qui ne donneront pas lieu à transfert physique de personnel.

Comme cela a été précédemment présenté au CTP, le Département de la Haute-Garonne a souhaité, en accord avec la Région, bénéficier d'une 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, rappelant le nombre d'ETP estimés par la CLECRT pour l'exercice de la compétence transférée, et comprenant un volet relatif au transfert définitif des services concernés, a donc été établie avec ce Département. Cette convention avait été soumise à l'avis du CTP en juin 2017.

Cette convention de délégation de compétence prenant fin le 31 décembre 2021, les services ou parties de service affectés à l'exercice des compétences transférées et jusqu'alors déléguées, seront donc, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, définitivement transférés à la Région.

La détermination précise des emplois donnant lieu à transfert, a donc fait l'objet de travaux détaillés entre les DRH et les Directions des transports de la Région et du Département. Cet exercice s'est avéré 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 (compétence des transports scolaires qu'il continuera d'exercer).

Outre le travail sur les conditions matérielles d'accueil des agents (dont la question des locaux qui vous a été présenté au CTP d'octobre dernier), le travail préparatoire visant à organiser les conditions de

continuité du service et à créer les conditions d'intégration des personnels qui rejoindront la Région au 01/01/2022 a consisté en :

- L'organisation de nombreuses rencontres et échanges entre les services transports et RH des 2 collectivités.
- L'organisation de rencontres avec les agents :
  - Une première rencontre collective a été organisée afin de répondre à leurs interrogations.
  - Trois rencontres collectives thématiques sur les métiers et leurs conditions d'exercice en Région ont été réalisées ensuite.
- Des échanges fréquents et soutenus (dont une foire aux questions) ont eu lieu entre les DRH afin de compléter l'échange collectif et apporter une réponse à l'ensemble des interrogations des agents
- La construction d'un projet d'organigramme cible du service régional des mobilités de la Haute-Garonne et sa présentation aux agents. Ce projet d'organigramme cible vous est d'ailleurs présenté par ailleurs dans le cadre des travaux de ce CTP.
- L'établissement d'un projet de convention de transfert définitif des services, traduisant les modalités de ce transfert définitif des services entre le Département de la Haute-Garonne et la Région et notamment la détermination, dans le respect du nombre total d'ETP arrêté par la CLECRT, du nombre de postes transférés occupés ou d'ETP transférés vacants.

L'objectif poursuivi dans le cadre de ce travail préparatoire a bien été de créer les conditions pour que le transfert et l'intégration des agents se réalise au mieux.

Ainsi, comme cela a été présenté lors du dernier CTP, 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.

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 6<sup>ème</sup> étage du 7, esplanade de Compans-Caffarelli où se situe la Direction Générale Déléguée 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.

En application des dispositions légales, les agents transférés conservent le bénéfice du régime indemnitaire qu'ils percevaient antérieurement s'il se révélait plus favorable, ainsi que à titre individuel, le bénéfice des avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il est rappelé par ailleurs qu'à la date de leur transfert définitif, les agents concernés sont soumis aux conditions de travail en vigueur à la Région.

Par ailleurs dans le courant du mois de décembre, des rencontres individuelles leur seront proposées, et une visite de leurs futurs locaux ainsi qu'une démonstration des outils numériques régionaux sera organisée.

Enfin un accueil collectif sera prévu le jour de leur arrivée.

L'avis du CTP est sollicité sur ce projet de convention de transfert définitif des services du département de la Haute Garonne et sur le projet d'organigramme cible du futur SRM 31 qui s'inscrira dans l'organigramme de la DMP ;

## **Nos interrogations et les réponses de l'Administration**

Le transfert des personnels des transports du département de la Haute-Garonne clôt le transfert de la compétence « transport » à la Région prévue par la loi NOTRe.

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, vêture, 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. Nous aurions voulu dès le début des discussions que soit abordée la question de la rémunération.

Questions de la CGT	Réponses de l'Administration et de la DMP
<b>Comment traiter le delta de 11,29 agents entre le nombre d'agents souhaitant être transférés (31) et le nombre d'ETP évalués pour l'exercice de la compétence (42,29 ETP) ? Comment, avec ces moyens réduits, assurer le service public régional ?</b>	Il y avait des postes sur l'étude de réseaux, et l'annonce de la direction est la mutualisation de ces postes à l'échelle de la Direction ; L'administration annonce qu'il y aura certainement des propositions faites aux agents pour occuper des postes sur un autre service. Elle estime également que passer d'un niveau départemental à un niveau régional nécessite une adaptation. Les postes proposés seront accompagnés. La Direction profitera de l'arrivée d'un département à activité et effectif conséquents pour développer des outils nouveaux et les déployer sur l'ensemble du territoire
<b>Les contrôleurs sur ce service seront-ils renforcés, car ils seront 3 à traiter cette question, au-delà de ces 10 ETP ?</b>	Les postes de contrôle seront répartis en fonction des services qui restent. En effet, le plus important de l'activité contrôle ne sera pas transférée et continuera à relever du périmètre d'intervention de la métropole
<b>La vêture n'est toujours pas fournie aux agents transférés des autres départements depuis 4 ans. Ce délai sera-t-il aussi long pour les agents de Haute-Garonne ?</b>	Cette vêture est prévue, mais dans sa réponse, le Directeur Jean-Franc Cornac n'a pas indiqué de délai, ni donné de gage de rapidité
<b>Les outils nomades, tablettes, téléphones, et les véhicules de service sont-ils prévus ?</b>	Les besoins en outils sont anticipés. Par ailleurs, le transfert se heurte à la compatibilité des systèmes informatiques
<b>La NBI pour les personnels en contact avec le public sera-t-elle supprimée, du fait qu'elle l'a déjà été pour certains personnels transférés, et le recensement des missions d'accueil est-il fait ?</b>	La Collectivité a une interprétation restrictive de l'application de la loi et sur les critères d'attribution de la NBI. Concernant la CGT, nous demandons l'application simple du décret dès lors que l'agent exerce des fonctions d'accueil à plus de 50 % de son temps de travail.

### Autres précisions de la Collectivité concernant les agents transférés

- **Les contrats régionaux sur la santé** (Protection sociale complémentaire) seront accessibles à ces agents transférés pour 2022. Les agents transférés devront résilier leurs anciens contrats. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier du maintien de la participation employeur (département 31) pendant un certain temps sur leurs anciens contrats.
- **Le temps de travail en cycle spécifique des contrôleurs et des coordonnateurs est à l'étude**, en lien avec le travail en cours sur les fiches emploi ; les autres fonctions seront alignées sur le règlement général du temps de travail des services généraux. Ainsi, ces agents vont, de facto, voir leur temps de travail augmenter.
- **Les évaluations des agents auront lieu même si elles doivent être sensiblement décalées.** Si l'évaluation est impossible, il sera tenu compte de celle de l'année antérieure pour la prise en compte des avancements, dans le cadre des règles régionales, et donc sans tenir compte ni des règles ni des perspectives d'avancement prévues avec le Conseil Départemental.

- **Les simulations individuelles sur la rémunération sont en cours à la suite de réception des éléments financiers.** Un rendez-vous est prévu avec chaque agent. Dans ce cadre, des modalités de compensation pourront être prises en compte, car la loi NOTRe les prévoit, avec une application par catégorie pour ces agents transférés qui sont des agents territoriaux.

### VOTES sur la convention

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)				
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>			

### VOTES Sur l'organigramme

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)				
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>		<b>6</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>			

### **POINT 5 : Pour information : Dispositif de prévoyance des inscrits maritimes**

Les inscrits maritimes employés par la collectivité disposent actuellement d'un protocole d'accord relatif à leurs conditions de travail et à leur rémunération adopté le 15 décembre 2011 par le Conseil Régional Languedoc-Roussillon. Ils se verront appliquer courant 2023 un nouveau protocole, qui a été adopté par la Commission Permanente du 16/10/20 après avis favorable du CTP du 25 juin 2020. Celui-ci entrera en vigueur dès livraison de la nouvelle drague régionale habitable aspiratrice.

Le groupe CNP, qui assurait l'ensemble des inscrits maritimes régionaux en prévoyance jusqu'à présent, a décidé de rompre unilatéralement le contrat conclu de longue date avec la région et ce, avec prise d'effet initiale au 31/12/2020 puis définitive, après discussion, au 31/12/21.

Parallèlement, la Région avait fait le choix, par délibération N°CP/2021-JUIN/01.27 de la Commission Permanente du 4 juin 2021 de conclure des conventions de participation en matière de santé et de prévoyance pour l'ensemble de ses agents dès le 01<sup>er</sup> janvier 2022 incluant les inscrits maritimes. Ceux-ci pourront donc, s'ils le souhaitent, adhérer à la prévoyance proposée par la région Occitanie et mise en œuvre par le groupement MGEN/VYV/MNT/Gras Savoye dans les conditions fixées par cette convention qui prendra fin le 31/12/27.

Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de modifier le protocole actuel ainsi que le prochain sur la partie relative à la prévoyance des marins.

Les modifications seront ainsi les suivantes (en gras) :

- Article 29 du protocole actuel d'accord relatif aux conditions de travail et à la rémunération des Inscrits Maritimes adopté le 15 décembre 2011 par le Conseil Régional Languedoc-Roussillon :

#### Article 29 – PROTECTION SOCIALE

L'Inscrit maritime est rattaché, suivant les dispositions des lois et règlements en vigueur, au régime social de la Caisse Générale de Prévoyance et de la Caisse de Retraite des Marins Français gérés par l'Établissement National des Invalides de la Marine (E.N.I.M). **L'Inscrit maritime peut adhérer à la convention de participation prévoyance 2022-2027 proposée par la Région Occitanie et mise en œuvre par le groupement MGEN/VYV/MNT/Gras Savoye dans les conditions fixées par cette convention.**

- Article 14 du prochain protocole de gestion des inscrits maritimes validé par la Commission Permanente du 16 octobre 2020 :

#### XIV. REGIME SOCIAL

L'Inscrit maritime est rattaché, suivant les dispositions des lois et règlements en vigueur, au régime social de la Caisse Générale de Prévoyance et de la Caisse de Retraite des Marins Français gérés par E.N.I.M.

En cas de naufrage ou fortune de mer, la fourniture des effets destinés à permettre à l'Inscrit maritime naufragé ou accidenté de retourner dans son foyer est assurée aux frais de l'Armateur.

##### - Protection Sociale Complémentaire

**L'Inscrit maritime peut adhérer à la convention de participation prévoyance 2022-2027 proposée par la Région Occitanie et mise en œuvre par le groupement MGEN/VYV/MNT/Gras Savoye dans les conditions fixées par cette convention.**

#### La discussion et les réponses de l'Administration

Nous avons eu confirmation que **les marins allaient bénéficier d'une participation employeur dérogatoire. Ils auront donc une compensation sur leur rémunération pouvant aller jusqu'à 25 euro.**

### **POINT 6 : Pour information : Bilan recrutement d'apprenti-e-s dans les services et les lycées de la Région Occitanie année scolaire 2020/2021**

#### La présentation de l'Administration

Depuis la rentrée 2017, la Région s'est engagée dans une démarche de développement de l'apprentissage 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).

##### ⇒ **Pour l'année scolaire 2020/2021**

L'arrivée de 39 nouveaux (22 dans les lycées et 17 dans les services généraux) a marqué la rentrée scolaire 2020. Il est à noter que 26 apprenti-e-s poursuivaient déjà une formation entamée lors des rentrées précédentes : c'est donc au total **65 apprenti-e-s** qui se sont formés à la Région au cours de **l'année scolaire 2020-2021**.

Il est par ailleurs important de noter que 2 apprentis ayant une RQTH et 8 apprentis ayant des situations personnelles complexes (placement en foyer, étudiants étrangers) ont été recrutés au cours de cette campagne 2020-21. En outre, 2 jeunes ont été renouvelés afin de leur permettre de poursuivre leurs études sur un niveau de diplôme supérieur.

Le travail de recrutement des apprentis a été réalisé en lien avec les missions locales d'insertion du territoire, Pôle Emploi et les CFA.

L'accueil des apprentis a été organisé de manière individualisée par les services RH et les lycées d'affectation. 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.

En outre, les maîtres d'apprentissage ont été conviés à une formation dédiée dispensée par le CNFPT. Cette formation a été dispensée à Montpellier et Toulouse afin de permettre à chacun de s'y rendre. Cette formation d'une durée de 2 jours, permet aux maîtres d'apprentissage d'appréhender au mieux leur nouveau rôle. En outre, certains maîtres d'apprentissage ont fait la démarche de suivre des formations complémentaires également dispensées par le CNFPT.

### **Données chiffrées - Apprentissage – Année scolaire 2020/2021**

Recrutements prévus	Services Généraux	Agents Régionaux des Lycées / CREPS
		17
<b>Apprentis recrutés</b>	17	22
<b>Résiliations de contrat en cours d'année scolaire 2020-2021</b>	2 répartis comme suit : ⇒ 1 pour permettre une poursuite d'études, le contrat allant après la date de rentrée scolaire ⇒ 1 d'un commun accord avec l'apprentie	5 répartis comme suit : ⇒ 1 à l'initiative de la collectivité pendant la période d'essai, trop d'absentéisme. L'apprenti a aussi rencontré des problèmes relationnels. ⇒ 1 à l'initiative de l'apprenti. L'apprenti a déménagé en cours d'année. ⇒ 1 à l'initiative de la collectivité, trop d'absentéisme au sein du lycée et du CFA. ⇒ 1 à l'initiative de l'apprenti. Il s'est réorienté vers un restaurant gastronomique ⇒ 1 licenciement, trop d'absentéisme. Il a été exclu du CFA.

	Services Généraux	Agents Régionaux des Lycées / CREPS
<b>Maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation dédiée durant l'année scolaire 2020-2021</b>	12	18
<b>Répartition des niveaux de formation pour les apprentis recrutés en 2020</b>	15 répartis comme suit : ⇒ 4 de niveau master/ingénieur ⇒ 3 de niveau licence / licence pro ⇒ 1 de niveau BTS ⇒ 7 de niveau bac pro et mention complémentaire	17 apprentis de niveau CAP
<b>Nombre d'apprentis ayant validé leur diplôme au 30/09/2021</b>	15	17
<b>Ancien apprentis 2020-2021 recrutés au sein de la collectivité au 30/09/2021</b>	1	2

### **La discussion et les réponses de l'Administration**

Il nous est confirmé que cette volonté du dernier mandat, de recruter des apprentis en nombre, est installée de manière durable dans la collectivité, ce que la CGT approuve. Le suivi des apprentis est lourd, selon la DRH, et mobilise quasiment un ETP. L'administration informe que cette année les candidats ont manqué et tous les postes n'ont pas été couverts.

Lors des recrutements, la sélection des candidats se fait sur la motivation.

Les 3 apprentis embauchés, l'ont été en remplacement en lycée, et en renfort au sein de la DAPRH, pour quelques mois, sur un poste de catégorie B.

**Nous avons posé de nouveau la question du recrutement en apprentissage d'élèves sortant de classes d'ULIS** et proposé d'intégrer ce volet à la convention en cours d'actualisation avec le FIPHP (fond d'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique.) L'Administration, d'accord sur le principe, indique ne pas avoir eu le temps de faire un travail sur ce point.

## Questions diverses de la CGT

### Question 1 – stationnement des agents régionaux des lycées

L'évolution du stationnement aux abords des établissements scolaires dans les zones urbaines à forte densité suppriment de plus en plus le stationnement gratuit. Les établissements non pourvus de places de stationnement dédiés aux ARL mettent en difficulté les agents pour se rendre à leur travail notamment avec leurs horaires décalés.

Les seules solutions possibles sont de payer des stationnements chers. Par exemple, la métropole de Montpellier rend payant les abords du lycée Georges Frêche amenant les agents à devoir payer 33 € par jour.

Quelles sont les solutions proposées ou à envisager par l'employeur pour ne pas pénaliser les ARL de catégorie C contraint à devoir payer pour travailler ?

**La réponse de l'administration :** cette question est récurrente : Mme Vedel évoque la possibilité de trouver des places pour les agents qui commencent avant le début des transports en commun. LA DEJ serait sollicitée.

### Question 2 – état des lieux des dotations

La Collectivité nous a rendu les résultats globalisés des dialogues de dotations. L'engagement de communiquer le détail de ces dialogues de dotation, établissement par établissement avait été pris.

Quand la Collectivité compte-t-elle et sous quelle forme transmettre ces dialogues de dotations spécifiques ? Quand est-il prévu d'aborder les pondérations ?

**La réponse de l'administration :** il a été précisé en groupe de travail le 23 septembre dernier, les différentes étapes : l'étape des dialogues de dotation, l'intégration des pondérations, et corrections aux postes de dialogues de dotation. Les courriers aux établissements sont signés et vont être envoyés aux établissements. Nous avons demandé le bilan par établissement, nous le redemandons. Mme Vedel ne semble pas avoir l'aval pour nous diffuser ce document.

### Question 3 – médecine préventive

La Région s'est engagée à résorber les déserts médicaux en créant un réseau régional de centres de santé et d'installer des médecins et infirmiers. La médecine scolaire et la médecine du travail ne doivent pas être les oubliés.

Est-il prévu par la Région de compléter cette mission de santé publique vis-à-vis des publics et des usagers situés dans le périmètre des missions régionales : les agents régionaux et les usagers des services publics régionaux, en particulier les lycéens et les apprentis ?

**La réponse de l'administration :** elle précise que très peu de médecins choisissent les spécialités médecine professionnelle et médecine scolaire, mais ne montre pas de volonté avérée de tentative pour en embaucher.

### La CGT demande d'un groupe de travail concernant la perte des jours de RTT lors de jours de maladie pour les agents régionaux des lycées

Enfin, à la question de Sud concernant **la perte de jours de RTT lors des jours de maladie** et face au refus récurrent de réponse de la Direction générale sur ce sujet porté à maintes reprises, la CGT a demandé que ce problème soit pris à bras le corps par l'organisation d'un groupe de travail spécifique. Parce que la politique de l'autruche doit cesser. Le problème se doit d'être résolu dans l'intérêt des ARL - pour qui ce sujet reste important - et de l'Administration.

Vos représentant.e.s CGT

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