



# Comité Technique Paritaire

18 mars 2022

La CGT vous informe

Le 30 mars 2022

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire extraordinaire qui s'est tenu le vendredi 18 mars 2022 en visioconférence :

En présence de :

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

- des élu-e-s : Messieurs GAYRAUD, BRIANÇON, CASES, BERARD, COSTE,  
Mmes, BOURGUET, 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-et-avis-des-comit.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, Elisabeth MILHANO, Nathalie ZIMMERMANN

## Sommaire

|   |           |
|---|-----------|
| Sommaire .....  | 2         |
| Déclaration des élu.e.s CGT : Pouvoir d'achat des agents régionaux : il y a URGENCE ! .....   | 3         |
| <b>POINT 1 - Pour avis : Organisation des services .....</b>  | <b>3</b>  |
| Direction de l'Aménagement et de l'Immobilier (DAI).....  | 4         |
| Direction de l'Economie Locale, du Tourisme, de l'Agriculture et de l'Alimentation (DELTA) .....  | 7         |
| DIRECTION DE MISSION : « Coordination de l'innovation » (DM CI) .....   | 12        |
| DIRECTION DE MISSION : « Participation et engagement citoyen » (DM PEC).....  | 13        |
| Direction des Sports (DSPO) .....   | 14        |
| Direction de l'Information et du Numérique (DIN) .....  | 16        |
| <b>POINT 2 - Pour avis : Complément Référentiel Fiches Emplois des Services Généraux – Services régionaux des mobilités .....</b>                       | <b>18</b> |
| <b>POINT 3 - Pour avis : Cycle spécifique de temps de travail des coordonnat.eur.ice.s et contrôleur.e.s des services régionaux des mobilités .....</b> | <b>19</b> |
| <b>POINT 4 - Pour information : Point de situation covid-19.....</b>  | <b>20</b> |
| <b>POINT 5 - Pour avis : Approbation du procès-verbal de la séance des 20 et 21 janvier 2022 .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>Questions diverses de la CGT .....</b>   | <b>21</b> |

## Déclaration des élu.e.s CGT : Pouvoir d'achat des agents régionaux : il y a URGENCE !

Face à l'augmentation de l'inflation et de la précarité, avec en toile de fond une guerre aux portes de l'Europe, la CGT Région Occitanie a rappelé notamment la nécessité de mettre en place le RIFSEEP pour la filière technique, et la stagiairisation des contractuels.

La déclaration des élues CGT du CTP à retrouver sur : <https://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elu-e-s-cgt-au-ctp-du-18-mars-2022-pouvoir-dachat-des-agents-regionaux-il-y-a-urgence/>

### Les réponses du DGS

Le DGS regrette que les interventions liminaires des organisations syndicales ne portent pas directement sur l'ordre du jour du CTP. Il fait remarquer la difficulté de la collectivité à statuer sur des mesures internes d'augmentation des rémunérations en l'absence de chiffre précis sur l'augmentation nationale du point d'indice. Cette absence de visibilité paralyse actuellement les décisions de la Région.

En outre, il remet en question l'alignement intégral du régime de la filière technique sur celui de la filière administrative, précisant que la Présidente Carole DELGA s'est engagée sur la convergence et l'équité.

Le problème, c'est qu'à toutes les questions portant sur l'ordre du jour, abordées dans les déclarations syndicales, le DGS a répondu que cela serait traité dans le cours du CTP ... ! Pas de réponse, donc à ce stade !

### La position de la CGT

Nous répondons au DGS que nous sommes conscients de la gravité de la situation. **La CGT est aux côtés des salariés du privé et du public, plus largement du monde du travail en France, en Europe et dans le monde.** Il est particulièrement insultant ne nous renvoyer la situation des agents régionaux face à celle des salariés licenciés ou de la population et des réfugiés ukrainiens.

Ce qui est demandé à la Collectivité par l'application du RIFSEEP n'est ni une faveur, ni un nouveau privilège. L'ensemble de nos remarques souligne l'urgence de faire évoluer le pouvoir d'achat des agents régionaux, et notamment les moins bien rémunérés de la collectivité, ce qui constitue une préoccupation majeure des collègues (et c'est d'ailleurs la première préoccupation des Français). La rémunération est l'expression de la reconnaissance de l'employeur vis-à-vis de ses salariés. **Nous redemandons aux élus du CTP représentant la majorité régionale :**

- **La mise en place du RIFSEEP ;**
- **Le respect des engagements d'un RIFSEEP harmonisé et en cohérence avec les RIFSEEP déjà en vigueur dans la Collectivité.**

## POINT 1 - Pour avis : Organisation des services

### L'intervention de la CGT

A ce CTP, il nous est présenté de nouvelles organisations de services et de directions sans apporter des réponses aux remarques et aux observations que nous avons faites à la Direction Générale.

**La collectivité, les élus régionaux sont en droit d'avoir une administration qui fonctionne, et des agents impliqués dans leurs missions.** Pour la CGT, cela doit se concrétiser par des organisations porteuses de sens pour les agents. Elles doivent reconnaître les qualifications et les compétences de chacun.e comme des collectifs de travail.

Sur cette réorganisation qui devait initialement être réalisée en 2 ou 3 mois – et dont nous avons dit que ce délai était intenable - nous demandons que soient actualisés et portés à la connaissance des agents :

- **Les projets de Direction et de Services ;**
- **Le contenu des contrats de délégation ;**
- **Les fiches emploi des Directeurs de mission, de responsables de mission, et de secrétaires généraux auprès des DGD.** Se pose également pour ces nouvelles fonctions « transverses », **le régime indemnitaire correspondant, y compris la NBI.**

- Et consécutivement, nous souhaitons la rédaction **des fiches de postes** à jour, ainsi que les fiches de postes ou fiches emploi des **référents** qui ont été présentés à l'occasion.

Sur **la nouvelle échelle fonctionnelle transverse** (présentée au CTP du 2 décembre 2021), de nombreux agents ne comprennent pas leur nouveau positionnement professionnel dans le contexte de la réorganisation. **Il y a un traitement différent d'une direction à l'autre qui favorise le clientélisme et l'arbitraire des directeurs et des DGD.** Par conséquent, nous demandons à la Collectivité un document de clarification et nous sommes disponibles pour ouvrir les discussions dans le cadre d'un groupe de travail sur ces nouvelles fiches emplois.

**Nous remarquons une inflation des contrats de projets contraire aux engagements de la Présidente** qui est, nous le rappelons, de privilégier l'emploi statutaire. D'autre part, ces contrats de projet n'apparaissent pas dans les organigrammes. Il en va de même pour les contractuels... Comment est-il possible d'avoir un aperçu exhaustif sur la ressource disponible au regard des missions et de la charge de travail ? **Nous demandons la mention dans les organigrammes de l'ensemble des personnels quel que soit leur statut et la durée de leur mission.**

## **Direction de l'Aménagement et de l'Immobilier (DAI)**

### **La présentation par la Collectivité**

La Direction de l'Aménagement et de l'Immobilier est une nouvelle direction issue de la fusion de la Direction de l'Aménagement, du Foncier et de l'Urbanisme (DAFU), d'une partie de la Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux (DPMG) et de la Direction de la Maîtrise d'Ouvrage Éducative (DMOE).

Ses missions principales seront la gestion du patrimoine immobilier et foncier de la Région (maintenance, exploitation, sécurité, construction) et la mise en œuvre et l'accompagnement d'actions d'aménagement régional. Cette direction aura ainsi une appréhension globale, à la fois stratégique et opérationnelle de l'aménagement durable du territoire, depuis l'échelle du SRADDET jusqu'à la parcelle, des questions de patrimoine, de planification aux enjeux d'aménagement économique, avec une approche territoriale renforcée, en lien avec l'ensemble des acteurs de l'aménagement.

Elle travaillera en lien étroit avec l'Agence Régionale de l'Aménagement et de la Construction (ARAC) et en sera l'interlocutrice privilégiée, mais aussi avec les autres agences (Ad'OCC, ARB Agence Régionale de la Biodiversité, AREC...) ainsi que tous les acteurs de l'aménagement : EPF, agences d'urbanisme, CAUE...dont elle sera la porte d'entrée Région.

### **Nouveau Projet d'organisation**

La DAI est organisée autour d'un collectif de direction composé de 6 postes (directeur, directrice déléguée, directeur de mission, directeurs adjoints). Elle sera composée de 273 postes, basés sur les sites régionaux de Toulouse et Montpellier, mais aussi, via les Equipes Régionales de Maintenance, répartis sur 16 sites du territoire régional.

- **Un-e directeur-trice délégué-e aménagement et grands projets** disposera d'une délégation concernant les politiques de planification, d'aménagement du territoire, d'aménagement économique et de stratégie immobilière et foncière. Elle pilotera, en lien avec l'ensemble des autres entités de la DAI, le suivi des grands projets transversaux.
- **Un-e directeur-trice de mission développement durable et management de la qualité** disposera d'une délégation concernant les enjeux énergétiques et environnementaux.
- **Les directeur-trice-s adjoint-e-s du patrimoine immobilier** ouest et est assurent les missions de coordination et de suivi de la maîtrise d'ouvrage régionale pour les projets immobiliers, actes de construction, maintenance et exploitation de l'ensemble du patrimoine bâti régional.
- **Un-e directeur-trice adjoint-e de la gestion de patrimoine et relation aux territoires** assurera :
  - le lien avec les occupants des Maisons de Ma Région et des autres sites régionaux (à vocation culturelle, économique, portuaire, ...), mais aussi avec d'autres directions comme la DIN, la DAJCPA, la DCP, la DPUL ...
  - le suivi et le pilotage des outils et des données liés d'une part, à la gestion immobilière et foncière et d'autre part à la connaissance des dynamiques territoriales.
  - l'encadrement des équipes en charge de la sécurité incendie et de la sûreté.

En complément de ce collectif de direction, plusieurs postes sont positionnés transversalement auprès du directeur.trice, du directeur.trice déléguée ou du directeur de mission.

- **Un-e chargé-e de mission stratégie patrimoniale,**
- **Un-e directeur-trice de projet de l'attractivité territoriale :**
- **Un-e directeur-trice de projet de la performance environnementale**
- **Cinq référents** : deux référents marchés publics, un référent finances, un référent RH et un référent assemblées.

Par ailleurs, **8 services et 2 unités** œuvreront au quotidien pour assurer les missions de gestion du patrimoine immobilier et de l'aménagement territorial :

- **Le service aménagement économique et requalification** qui, en partenariat avec Ad'OCC, pilote en lien avec les stratégies de relocalisation et d'écologie industrielle portées par la Région, les enjeux liés au foncier économique (zones d'activités) et aux friches, à l'immobilier collectif (hôtels et pépinières d'entreprises) et aux tiers lieux
- **Le service planification et aménagement du territoire**, qui pilote en lien avec de nombreuses directions sectorielles, le Sraddet (Schéma Régional d'Aménagement de Développement Durable et d'Égalité des Territoires), le partenariat avec les Scots et acteurs de l'urbanisme, les enjeux de sobriété foncière ainsi que différentes démarches d'innovation territoriale autour de la Ville de Demain
- **Le service stratégie et performance énergétique** travaillant sur l'ensemble du territoire régional, ayant en charge la mise en œuvre des actions permettant de suivre la trajectoire énergétique, les procédures d'achat de l'énergie, la gestion des marchés d'exploitation, le développement du recours aux énergies renouvelables...
- **Deux services programmes immobiliers**, ayant en charge les opérations de restructuration et de constructions des bâtiments régionaux tels que définis notamment dans le Plan Pluriannuel d'Investissement, le Contrat de Plan Etat Région et travaillant en étroite collaboration avec l'ARAC.
- **Deux services maintenance exploitation** ayant en charge les opérations d'entretien, d'exploitation du patrimoine bâti, composés, en complémentarité, de chargés d'opérations tout corps d'état répartis sur le territoire régional et d'Équipes Régionales de Maintenance elles aussi réparties sur le territoire régional. Par ailleurs, il est demandé que les chargés d'opération maintenance qui auront en charge la politique de maintenance sur un nombre de sites variés (lycées, maisons de région, maisons de l'orientation et autres bâtiments régionaux...) variant de 15 à 20 regroupés géographiquement, puissent bénéficier d'une résidence administrative sur le territoire hors de Toulouse et Montpellier, sur un site d'une maison de région ou d'une équipe ERM.
- **Un service coordination administrative et exécution financière** ayant en charge, la mise en œuvre de toutes les procédures d'achat des directions du patrimoine immobiliers en lien principalement avec les services programmes immobiliers et maintenance exploitation (gestion marchés, des dépenses, recettes, ...). Optimisation des process de gestion administrative des interventions d'entretien sur le patrimoine régional et gestion de l'exécution financière des opérations de travaux et de maintenance. Gestion des marchés globaux sur le patrimoine bâti en lien avec les interventions techniques.
- **Une unité sécurité** ayant en charge la gestion de la sécurité incendie et de la sûreté du patrimoine immobilier, la gestion des droits d'accès, les missions de formation, de mise en place des exercices d'évacuation, de préparation des commissions de sécurité des bâtiments régionaux en lien avec les directions du patrimoine immobilier
- **Une unité centre de ressources**, en charge du développement et du suivi des ressources numériques des logiciels métiers, de la cartographie, de la gestion des bases de données notamment territoriale pour un usage interne et externe à la direction.

### **Bilan sur les évolutions des effectifs**

La direction s'enrichit d'un poste de Directeur.rice de Projet transféré de la DITEE

La réorganisation s'accompagne par ailleurs des transformations d'emploi suivantes :

- Transformation d'un emploi de Directeur.rice de la DAFU en emploi de Directeur.trice Délégué.e « Aménagement et grands projets ».

- Transformation d'un emploi de Directeur.rice Délégué.e de la DMOE en emploi de Directeur de Mission « Développement durable et management de la qualité ».
- Transformation d'un emploi d'un emploi de Directeur.rice adjoint.e de la DAFU en emploi de Directeur de Projet « Attractivité Territoriale ».
- Transformation d'un emploi de Responsable de Service « bâtiments » de la DPMG en emploi de Responsable de Service Délégué « maintenance exploitation est ».
- Transformation d'un emploi de Responsable de service (cat B) « Gestion administrative et financière » en emploi d'instructeur.rice au service coordination administrative et exécution financière.
- Transformation d'un emploi de chargé.e de mission de la DMOE en emploi de Responsable d'Unité « Centre de Ressources ».
- Transformation d'un emploi de chargé.e de mission de la DAFU en emploi de Responsable de service « Aménagement Economique et Requalification ».
- Transformation d'un emploi de chargé.e de mission de la DAFU en emploi de Responsable de service « Planification et Aménagement du Territoire ».
- Transformation d'un emploi de chargé.e de gestion administrative et financière de la DMOE en emploi de Responsable de service « Coordination Administrative et exécution financière ».
- Transformation d'un emploi de chargé.e de mission de la DMOE en emploi de Responsable de service délégué.e « Coordination Administrative et exécution financière ».
- Transformation d'un emploi de Responsable d'unité du service bâtiment de la DPMG en emploi de chargé.e d'opération au service « Maintenance Exploitation Est ».
- Transformation d'un emploi de Responsable d'unité du service bâtiment de la DPMG en emploi Technicien Energie au service stratégie et performance énergétique.
- Transformation d'un emploi de Responsable de service délégué.e de la DPMG en emploi de Responsable d'Unité à l'Unité Sécurité.

Enfin, pour tenir compte de l'évolution des missions des postes de cette nouvelle organisation, il est proposé le recalibrage de 14 postes (7B->A et 7C->B) (2 de ces recalibrages concernent des postes vacants.)

## L'intervention de la CGT

Tout d'abord, derrière le satisfecit du Directeur préfigurateur, nous avons fait état de ressenti des agents concernés. **Il y a incompréhension entre la concertation des agents présentée par M. CELIE et les retours que nous avons.** Encore aujourd'hui, il est confondu « Concertation » et « Consultation », voire « information ».

Le projet est en effet été présenté aux agents mais il n'y a pas eu d'échanges, ni de prise en compte des avis et attentes des acteurs de cette nouvelle direction.

**La question des fiche emploi de l'ex DMOE n'est toujours pas traitée**, ce qui engendre un flou et certaines incompréhensions des agents notamment dans le cadre de l'évolution de leurs missions qui est proposé avec cette réorganisation. Nous demandons la réouverture du chantier des fiches emploi seul à même de produire des fiches de postes correspondant aux niveaux de compétences et de qualifications des agents.

**Nous notons 14 recalibrages de postes. C'est insuffisant au regard des nouvelles compétences.** De plus, un certain nombre des catégories C encadrants ne sont pas proposés en C+.

Comme lors de tous recalibrages de poste, **nous demandons de pouvoir consulter les fiches de poste avant et après le recalibrage.** Par ailleurs, comme pour toute évolution professionnelle, nous sommes attentifs à ce qu'elle soit accompagnée si nécessaire d'un parcours de formation.

## Les réponses de l'administration

Le directeur préfigurateur Benoît CELIE réfute les remontées négatives des agents dont les syndicats font état, et ne les partage pas.

La fin des renouvellements des marchés de maintenance, qui est gérée actuellement avec les ERM et les entreprises prestataires, se profile car l'échéance est en 2024. La réflexion sur une remise à plat a débuté, et des propositions seront faites dans les prochains mois.

Par ailleurs, Monsieur CELIE rappelle qu'il a rassuré les agents des ERM : si leur devait être étendue à d'autres bâtiments régionaux en plus des lycées, il y aurait des effectifs complémentaires.

Les chargés d'opérations qui rayonnent sur le territoire, pourraient avoir une résidence administrative sur le territoire hors de Toulouse ou Montpellier, sur un site de MDR ou d'ERM. Mais cela est un effet de la sortie du cadre spécifique d'emploi, qui augmente le rayon d'action de ces agents.

Les postes ciblés ont été, selon le directeur, une bonne avancée, car cela ouvre des perspectives d'évolution pour les agents. La Direction répète enfin que la concertation a bien eu lieu, sous forme de temps collectifs et d'entretiens individuels.

## Votes

Compte-tenu de l'annonce du directeur sur le caractère encore évolutif de cette direction qui concerne 273 agents et sur l'absence de réponse et de mesures correctives, il n'est pas possible pour la CGT de valider cette proposition.

| 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)        |      |          |            |      |
| TOTAL                  |      | 12       | 1          |      |
| Collège Administration | POUR | CONTRE   | ABSTENTION | NPPV |
| TOTAL                  | 15   |          |            |      |

## Direction de l'Economie Locale, du Tourisme, de l'Agriculture et de l'Alimentation (DELTA)

### La présentation de l'administration

La Direction de l'Economie Locale, du Tourisme, de l'Agriculture et de l'Alimentation est le fruit du rapprochement entre la Direction du Tourisme et du Thermalisme, de la Direction de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt ainsi que de l'intégration de missions relevant du commerce de proximité et de l'artisanat d'art (initialement gérées par la Direction de l'Economie).

### Nouveau Projet d'organisation

- **Un Directeur.trice et un Directeur.trice délégué.e** à l'Agriculture et à l'Alimentation. Celui-celle-ci se verra notamment confier le pilotage du Plan Stratégique National de la Politique Agricole Commune (PAC) 2023-2027 et sa déclinaison opérationnelle. –
- **Une Direction de missions Mission coordination stratégique, international, Europe ;**
- De plus, un agent mis à disposition du Comité Régional du Tourisme assure une mission transversale liée à l'attractivité et à la Prospective.
- **Direction de projets contractualisation / gouvernance** : notamment les sujets de gouvernance et de contractualisation avec les collectivités en lien avec les nouveaux enjeux du Plan Stratégique National de la PAC, ainsi que le déploiement d'une politique en faveur de l'enseignement agricole.
- **Direction adjointe filières agricoles, transition agro-écologique et dynamiques collectives** : cette Direction adjointe regroupe l'ensemble de missions d'accompagnement des filières agricoles et agro-alimentaire ainsi que les dynamiques collectives : installation, exploitations agricoles, filières, CUMA, plan bio, agriculture durable notamment au travers des contrat agriculture durable, recherche expérimentale, emploi et formation. Elle regroupe 3 services :
  1. **Service Filières Agricoles et Agro-Alimentaires** :
    - Animation et structuration des grandes filières agricoles et agro-alimentaires régionales et filières émergentes ou territorialisées.
    - Accompagnement des entreprises agro-alimentaires de 1ère et seconde transformation de produits agricoles.

- Accompagnements spécifiques filières sur le volet exploitations : plantations productions végétales / export Viti / dispositifs exceptionnels conjoncturels.
2. **Service Exploitations, Agriculture biologique et Transition Agroécologique :**
    - Pilotage et coordination du soutien aux exploitations agricoles.
    - Mise en œuvre et pilotage de la Stratégie Agriculture Durable notamment les Contrats Agriculture Durable.
    - Mise en place et suivi du Plan BIO régional.
    - Pilotage des mesures agro-environnementales et climatiques (MAEC).
  3. **Service Dynamiques Collectives, Innovation et Valorisation des compétences :**
    - Pilotage de la stratégie CUMA et mise en œuvre des mesures de soutien aux projets d'investissements.
    - Suivi et mise en œuvre du Plan Installation – Transmission dans le contexte de renouvellement des générations.
    - Lancement et conduite de programmes d'innovation et recherche /expérimentation dans le domaine agricole.
    - Actions collectives et actions en faveur de l'emploi et des compétences dans le domaine agricole et touristique.
- **Direction adjointe Dynamiques Economiques Locales :** cette Direction adjointe a pour objectif de favoriser l'émergence de projets économiques territoriaux mixant les approches touristiques, agricoles, forestières, agro-alimentaires et en matière de commerce de proximité et d'artisanat d'art. Il a été décidé d'organiser les 3 services selon une répartition territoriale cohérente en réponse aux spécificités et particularités propres à chacun de ces périmètres :
    1. **Service Economie Rurale :** assure le développement de l'économie locale dans les territoires ruraux sur les sujets touristiques, de médiation patrimoniale et culturelle, de commerce de proximité, de foncier agricole, d'aménagement rural et d'hydraulique. La question de la gestion de la ressource en eau est un sujet majeur au regard de ses différents usages.
    2. **Service Economie de Montagne et Forêt :** la montagne dans toutes ses composantes, requière une approche multi-usage (tourisme, pastoralisme, forêt, thermalisme, chasse, pêche et loisirs) et est confrontée à des enjeux climatiques forts.
    3. **Service Economie Touristique Méditerranéenne et Urbaine :** l'économie littorale et les métropoles concentrent une très grande partie de l'activité touristique avec des problématiques importantes liées à la gestion des flux et environnementaux. Ce service s'attachera donc à traiter ces différents sujets, en lien avec la Direction de la Mer notamment, et se verra confié le développement touristique de ces territoires autour d'une approche vertueuse ainsi que le pilotage de sujets transversaux comme le tourisme social et solidaire, l'artisanat d'art, le bien-être et l'itinérance littorale et urbaine.
  - **Direction adjointe Pilotage budgétaire, FEADER et Valorisation :** Elle s'organise autour de 2 services et d'une unité.
    1. **Service Valorisation des Produits et Territoires :** promotion et valorisation des productions agricoles, viticoles et des territoires de la Région Occitanie. Référencement des produits et des vins sous la marque régionale « sud de France »
    2. **Service FEADER :** le service FEADER est chargée de la gestion et de la mise en œuvre des Programmes de Développement Rural 2014-2022 et du nouveau Plan Stratégique National d'Occitanie 2023-2027.
    3. **Unité Budget / Process.**
  - **Mission Alimentation Durable :** contribuer à la définition et accompagner la mise en œuvre des politiques publiques régionales en matière d'alimentation durable.
  - **Mission Tourisme Responsable et Nouvelles Dynamiques :** 3 grandes missions : Pilotage et appui à la mise en place de la nouvelle génération des Grands Sites Occitanie (nouvelle génération), expérimentation et suivi du chantier d'implémentation de la mobilité dans le secteur touristique en lien

notamment avec la DITM et la CRTLO, aide au développement d'expérimentation favorisant l'implication citoyenne dans les politiques portées par la Direction,...

- Pour la mise en œuvre de mission, le/la responsable de mission sera appuyé.e par un agent mis à disposition en 2021 par la CRTLO et disposant de compétences particulières sur les sujets suivis.
- **Unité FEDER** : instruction des dossiers FEDER tourisme.

### **Bilan sur les évolutions des effectifs**

A l'issue de la réorganisation, la Direction comprendra **118 postes** auxquels se rajoutent 9 contrats de projets et 2 mises à disposition (en provenance du comité régional du tourisme et des loisirs) : 58 Cat. A / 35 Cat. B / 25 Cat. C.

### **Transformations d'emplois**

- Transformation de l'emploi de Directeur.trice délégué.e tourisme en Directeur.trice de Mission « coordination stratégique, international, Europe ».
- Transformation de l'emploi de Directeur.rice de projet « Alimentation et Consommation Durable » en Responsable de Mission « Alimentation Durable ».
- Transformation de l'emploi de Directeur.rice de projet « Tourisme » en Responsable de Service « Dynamiques collectives, innovation et valorisation des compétences ».
- Transformation de l'emploi vacant de Directeur.rice de la Direction de l'Agriculture, Agroalimentaire, et de la Forêt en emploi de Responsable de Service « Exploitations, Agriculture biologique et Transition, Agroécologique ».
- Transformation de l'emploi de Responsable de Service « Durabilité de l'agriculture et filières animales » en Directeur.trice de projet Contractualisation / Gouvernance.
- Transformation de l'emploi de Responsable de Service Délégué.e « Aménagements et équipements touristiques » en Responsable de Mission « Tourisme responsable et nouvelles dynamiques ».
- Transformation de l'emploi de Responsable de service « Aménagement et équipements touristiques » en Directeur.trice Adjoint.e « Dynamiques Economiques Locales ».
- Transformation de l'emploi de Responsable de Service Délégué.e « Compétitivité et innovation des entreprises touristiques » en Responsable de service « Economie de Montagne et Forêt ».
- Transformation de l'emploi de Chargé de Mission « hydraulique Agricole » en emploi de responsable d'unité Hydraulique
- Transformation d'emploi et Recalibrage du poste de Cat. B d'instructeur.trice Filières animales amont en poste de chargé de mission Cat. A « Unité Budgets – Process ».

### **Redéploiements de postes**

- Transfert de 2 postes de la Direction des Entreprises et de l'International (DEI) :
- 1 poste de Cat. B d'instructeur.trice « Commerce de Proximité » positionné dans le service Economie Rurale.
- 1 poste de Cat. C gestionnaire « Artisanat d'Art » positionné dans le Service Economie Littorale et Urbaine.

Comme vu lors du CTP du 20 et 21 janvier 2022 : **Un poste de cartographe précédemment affecté à la DTT est rattaché hiérarchiquement à la Direction de l'Information et du Numérique et conserve un rattachement fonctionnel à la Direction DELTAA.**

### **Recalibrages**

- Recalibrage du poste de Cat. C gestionnaire « Artisanat d'Art » en poste d'instructeur.trice de Cat. B au sein du service Economie Touristique Méditerranéenne et Urbaine
- Recalibrage du poste Cat. C de Secrétaire/Gestionnaire en poste d'instructeur.trice de Cat. B au sein du service Economie de Montagne et Forêt

## **L'intervention de la CGT**

Comme nous n'avons pas dans le dossier l'organigramme de la DEI, il est difficile de statuer sur les évolutions. D'autre part, comme nous l'avons dit depuis la mise en chantier de la nouvelle organisation depuis la rentrée 2021, il est difficile de valider la nouvelle organisation de la DELTAA sans se prononcer dans le même temps sur l'avenir de la DEI. Or son organisation ne sera présentée aux OS qu'au prochain CTP.

**Autre preuve de la confusion à l'œuvre dans cette réorganisation à marche forcée**, l'intitulé Direction de l'Economie Locale, du Tourisme, de l'Agriculture et de l'Alimentation (DELTA), introduit une confusion avec le message adressé par le DGD Monsieur IACONO aux agents de son pôle le 18 février dernier, où l'une de ses 3 Directions, la Direction centrée Entreprises, réseaux économiques, ingénierie économique territoriale, emploi et entrepreneuriat, a vocation à être composée notamment de **4 services issus de la DEI**, dont le service Economie locale.

Certes, les Directions de ce pôle ne sont pas abordées en ce CTP, elles le seront au prochain en mai 2022, mais **le message du DGD fait tomber du ciel une organisation déjà figée, déjà actée, encore plus gravée dans le marbre par les nominations de directeurs et directrices préfigurateurs-trices, futurs directeurs-trices nommés hors de toutes procédures de recrutement**. Pourquoi ce détour par ce pôle, organisé sans aucune concertation ? Parce que la méthode ne permet pas de comprendre la cohérence globale de l'organisation des directions de missions, l'articulation de ces missions. Nous mettons d'ailleurs les élus régionaux du CTP au défi de comprendre et expliquer cette organisation, devant les citoyens par exemple. Parce que cette méthode ne permet pas d'éliminer les doublons, entre services, entre unités, entre missions, entre dispositifs, ni les contradictions.

**Une grande instabilité règne dans cette nouvelle Direction**, qui trouve son origine dans les nombreux changements d'agents, de périmètres et de missions :

- la grande majorité des encadrants change : sur la totalité des chefs de service il n'y en a que 3 qui conservent un périmètre à peu près équivalent, et une directrice adjointe.
- Concernant les chargés de mission, des changements de 50% à 100% du poste, de la mission, ce qui en termes d'expertise et de suivi va avoir des conséquences importantes.

Ainsi, **nombre de relations de travail sont donc à reconstruire totalement, et cela impacte également les instructeurs et les gestionnaires**.

Sur les modes de recrutement, on constate que **la méthode retenue a mis les agents en concurrence**, ce qui est générateur de difficulté par la suite.

Si la Direction Adjointe « contractualisation et gouvernance » présente peu d'évolution, il n'en est pas de même pour celle des filières agricoles, où, malgré l'effort de clarification, les bouleversements sont importants, puisque **sur 12 chargés de mission, 2 partent, et 4 voient leur mission modifiée pour plus de 50%...**

Le changement le plus important a lieu à la Direction Adjointe Dynamiques Economiques Locales, pour l'ensemble des cadres et instructeurs avec : **une expérimentation de « référents territoires » qui prévoit le suivi de certains départements par des services**. De nouvelles manières de travailler, des périmètres de mission en forte évolution, et les agents nous ont fait part de leurs fortes interrogations. Il serait utile de revenir vers ces agents, pour entendre leurs interrogations, et apporter des clarifications.

A ces évolutions, s'ajoute le caractère transitoire de cet organigramme, du fait du **transfert prévu de l'Etat vers la Région, de 50 à 70 ETP** (issu des DDT/ DDTMer et DRAAF) en 2023. Donc il faudra construire un nouvel organigramme et organisation pour leur arrivée en 2023.

Comment la Direction compte-t-elle également **clarifier avec les agents les liens hiérarchiques avec les Directeurs-trices de projets et responsables de missions** ? Car ils craignent que ces derniers constituent une seconde chaîne hiérarchique, ajoutée à la chaîne hiérarchique classique.

**La DELTAA comptera 9 contrats de projets qui sont liés aux projets alimentation ainsi qu'à la gestion des aides agricole européennes. Ils n'apparaissent pas sur l'organigramme**, et c'est dommageable comme nous l'avons déjà dit, car les agents se servent des organigrammes dans le cadre de leurs missions, et c'est pour cela qu'ils ont besoin de savoir qui fait quoi, et le grade des personnes. Nous demandons que l'ensemble des agents apparaissent sur les organigrammes qui sont des outils de travail.

**Sur la concertation, globalement elle s'est passée comme cela est décrit dans le document**, c'est-à-dire plusieurs moments d'informations à distance, un canal Teams. Les agents ont même rappelé qu'ils ont eu au tout

début « une session POSTIT sur Klaxoon » en visio pour recueillir les ressentis (positif / négatif). C'était à l'automne 2021, et à l'époque on leur avait annoncé une réorganisation à la marge, et pourtant les inquiétudes étaient déjà fortes.

Là encore, **il y a une confusion entre le mot « concertation »** (qui suppose une prise en compte des avis et besoins), **et « information »** (sans prise en compte effective), et les agents indiquent qu'ils ont eu relativement pas mal « d'information » tout au long du processus. Si le nom a fait effectivement l'objet d'un vote, il ne faudrait pas que ce soit l'arbre qui cache la forêt.

## Les réponses de l'administration

**Le DGS Simon MUNSCH a rappelé que l'administration est tenue de s'adapter au nouveau projet politique.** Tous les pôles sont mus par la nécessité d'accélérer le développement économique dans une dynamique de transformation durable (Transports, Territoires et jeunesse, Construction, mer et environnement, et Transformation économique). Les réorganisations en cours en sont le reflet. Il défend la méthode employée et met en exergue les requalifications de postes de B en C.

**Le Directeur Monsieur ALBERI, a indiqué avoir diminué le nombre d'agents travaillant sur plusieurs services, et prévoit laisse la porte ouverte à des ajustements.**

**Les contrats de projets se trouvent dans les services filières agricoles, dynamiques collectives, agriculture biologique, économie rurale, FEADER, et dans la mission alimentation durable.** La Directrice de la DAPRH indique que ces contrats de projet apparaissent dans les organigrammes de l'intranet. La DAPRH a fortement insisté auprès des Directeurs-trices pour que les fonctions soient toujours mentionnées sur les organigrammes. La catégorie apparaît lorsque le poste est vacant.

Le Directeur nous a ensuite indiqué qu'**il n'y aura pas de lien hiérarchique entre les Directeurs-trices de Projet et Responsables de mission et les équipes en direct.** Ce sont bien les encadrants qui valideront la participation des agents aux Projets / Missions.

Sur l'accompagnement au changement, il nous est précisé que les agents de « l'ex-DAAF » souhaitent depuis un moment faire évoluer leurs organigrammes. La nouvelle synergie entre agriculture et tourisme est une volonté de l'exécutif, mais les spécificités de l'agriculture sont conservées.

Dans la Direction Adjointe Dynamiques Economiques Locales, le changement sera accompagné, puisqu'apparaît une entrée territoriale, qui va s'ajouter à l'approche thématique. Des périodes de transitions entre agents seront prévues dans les cas de changement de missions.

A l'ensemble de ces changements, s'ajoute la mise en œuvre Plan Stratégique National, qui est déjà au cœur des réflexions à la DAAF. Il souligne également la volonté de passer de 140 à 50 dispositifs, et la nécessité de renforcer la transition agroécologique, thématique qui, dit-il, intéresse fortement les agents.

## Votes

| Collège Personnels     | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
|------------------------|------|--------|------------|------|
| <b>CGT (4)</b>         |      |        | <b>4</b>   |      |
| CFDT (3)               |      |        | 3          |      |
| FO (1)                 |      |        | 1          |      |
| UNSA (2)               |      |        | 1          |      |
| FAFPT (2)              | 2    |        |            |      |
| SUD (2)                |      | 2      |            |      |
| Non inscrit (1)        |      |        |            |      |
| TOTAL                  | 2    | 2      | 9          |      |
| Collège Administration | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
| TOTAL                  | 12   |        |            |      |

## **DIRECTION DE MISSION : « Coordination de l'innovation » (DM CI)**

### **La présentation de l'administration**

Depuis 2016, la Région décline une ambition importante sur le terrain de l'innovation publique. Elle s'est dotée, pour ce faire, d'un Lab', destiné à renouveler la Fabrique des politiques publiques par une meilleure observation des usages. Lycée de demain, Cité de l'orientation, Hub entreprendre, Cité de l'économie et des métiers de demain, Nouveau service public régional de la rénovation énergétique, contrats d'agriculture durable, stratégie régionale archéologique, réhabilitation de la gare de Figeac...

Au quotidien, l'offre de service du Lab' a également consisté à accompagner de très nombreuses séquences de concertation et d'intelligence collective, en les outillant afin de permettre l'expression du plus grand nombre, et faciliter l'identification de solutions communes, et mieux appropriées.

Le Lab' a évolué également en réseau avec un nombre croissant d'autres structures du même type, en Occitanie, au sein des collectivités et des services de l'Etat, avec lesquels il travaille en partenariat. A partir de 2018, il a élargi, dans le cadre de la nouvelle Direction de la Coordination de l'Innovation, son champ d'expérimentation, à l'innovation citoyenne.

Dans le même temps, la crise sanitaire a révélé l'urgence :

- -De renforcer la dimension R&D issue de la DCI **au service du nouveau projet managérial « Région d'Avance » qui va être développé une fois l'ensemble des réorganisations de services effectuées.**
- De mieux évaluer, à l'appui d'indicateurs renouvelés, et plus qualitatifs, les politiques régionales, afin de mieux comprendre comment les habitants vivent dans les territoires.
- D'affirmer plus directement auprès du DGS, de **nouvelles capacités de pilotage et d'animation, au-delà des seuls enjeux de citoyenneté, de l'ensemble des projets concourant à la Transformation de l'action régionale**, par exemple avec la nouvelle mission en charge du suivi de la **mise en œuvre du Pacte vert.**
- De resserrer les nouveaux liens stratégiques établis, sur le terrain de la prospective et de l'évaluation, **avec le CESER.**

### **Nouveau projet d'organisation**

Le projet d'organisation de la Direction de mission « Coordination de l'innovation » s'appuie sur un effectif de **10 postes permanents** (7 à Toulouse, 3 à Montpellier ; 5 femmes, 5 hommes), auxquels il faut ajouter une apprentie designeuse (niveau Master) (à Montpellier) et un doctorant géographe en deuxième année de Convention industrielle de formation et de recherche, spécialisé sur les indicateurs de « bien vivre » (à Toulouse). Les 4 encadrants sont répartis à parité à Toulouse et Montpellier.

L'architecture de la Direction de mission repose sur :

- **Un service « Lab' »** : Ce service aura vocation à accompagner et outiller, comme il le fait déjà depuis 2016, l'ensemble des démarches empruntant au design de services, au sein de la collectivité, comme en dehors, en recherchant systématiquement l'activation et l'autonomisation de ressources dédiées auprès des différents commanditaires
- **Une mission « prospective »** animée par un-e responsable de mission (poste de catégorie A) : Issue des activités menées auparavant à la DVSI, l'activité prospective visera à alimenter directement les travaux menés par le service Lab' et nourrira la réflexion stratégique portée par la Direction générale des services, dans le cadre de l'ambition portée autour de « la Région d'avance ».
- **Une mission « relations CESER »** : Egalement issue d'une activité menée auparavant à la DVSI, elle sera assurée par un-e responsable de mission (poste de catégorie A) et permettra, en lien avec le Secrétariat général de la Région, de consolider les interfaces nouvellement établies avec le CESER.

### **L'intervention de la CGT**

**Nous demandons de justifier le choix d'une Direction de Mission plutôt qu'une Direction de Projet, et quelle est la limite temporelle de cette Direction de Mission.** Cette Direction de Mission va-t-elle assurer la mise en œuvre et le suivi du projet d'administration. Enfin, le document ne nous semble pas présenter l'ensemble des agents, et nous demandons s'il y a des renforts.

Nous demandons comment la concertation a été menée, notamment avec des agents qui ont pu être rétrogradés en passant d'un poste à responsabilité et à encadrement à un poste de chargé de mission.

## La réponse du DGS

La Direction de projet présente un caractère transversal, mais temporaire. Mais il reconnaît que la fonction de l'innovation est pérenne, et par conséquent cette Direction de mission pourrait évoluer. L'essentiel des grands chantiers menés par le Lab notamment l'a été sur la conception de politique publique, qui a permis d'essaimer y compris au-delà des frontières d'Occitanie. Il a l'intention de conforter et pérenniser cette mission.

Le DGS n'a pas noté de « rétrogradation » particulière.

Concernant le projet d'administration CAP 2020 qui avait mobilisé fortement la Collectivité sous le précédent mandat et pendant la fusion, le DGS précise qu'il le suivra personnellement et c'est donc la DQVTF qui le déploiera, sous son pilotage.

## Votes

| Collège Personnels     | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
|------------------------|------|--------|------------|------|
| <b>CGT (4)</b>         |      |        | <b>4</b>   |      |
| CFDT (3)               | 3    |        |            |      |
| FO (1)                 | 1    |        |            |      |
| UNSA (2)               | 1    |        |            |      |
| FAFPT (2)              | 2    |        |            |      |
| SUD (2)                |      | 2      |            |      |
| Non inscrit (1)        |      |        |            |      |
| TOTAL                  | 7    | 2      | 4          |      |
| Collège Administration | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
| TOTAL                  | 15   |        |            |      |

## DIRECTION DE MISSION : « Participation et engagement citoyen » (DM PEC)

### La présentation de l'administration

Depuis 2016, la Région Occitanie développe une ambition forte concernant la fabrique des politiques publiques selon des modes consultatifs et de concertation impliquant les acteurs, les usagers et les habitants. Ces actions de « citoyenneté active », incitent les citoyen.ne.s de la région à prendre davantage part aux nécessaires transformations sociales, environnementales et territoriales à mener pour relever les défis contemporains.

Le développement des budgets participatifs thématiques citoyens (14 démarches menées de 2019 à 2021), des outils d'interpellation (votation d'initiative citoyenne, interpellation de l'assemblée plénière), de dispositifs de communautés citoyennes (forum puis commissions citoyennes) a été porté par cinq agents associés au volet « innovation citoyenne ». Ils ont également pris en charge la conception et l'administration du site participatif [laregioncitoyenne.fr](http://laregioncitoyenne.fr) (180.000 utilisateurs inscrits depuis 2019), écrin des dispositifs participatifs ci-dessus listés tout comme le pilotage de démarches en présentiel innovantes telles que l'opération La Région est à Vous (2019) ou la Convention Citoyenne pour l'Occitanie (2020).

Pour consolider et renforcer l'appropriation des principes et méthodologies liées à la démocratie locale et participative, une direction de mission est créée spécifiquement au sein du pôle DELFE (Dynamiques économiques locales et faire ensemble).

### L'intervention de la CGT

**Nous demandons que les agents de ces Directions de Missions, qui sont pérennes, soient eux aussi positionnés sur des contrats pérennes, donc titularisés. Car en l'occurrence, cette mission compte 2 renforts et 1 contrat de projet.**

### Les réponses du DGS

Le DGS répond que les budgets participatifs, suivis par l'agent en contrat de projet, ne sont pas forcément mis en œuvre chaque année. Une partie de la mission sera peut-être pérennisée, ce qui permettra à terme de consolider l'emploi des agents concernés.

## Votes

| Collège Personnels     | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
|------------------------|------|--------|------------|------|
| <b>CGT (4)</b>         |      |        | <b>4</b>   |      |
| CFDT (3)               | 3    |        |            |      |
| FO (1)                 | 1    |        |            |      |
| UNSA (2)               | 1    |        |            |      |
| FAFPT (2)              | 2    |        |            |      |
| SUD (2)                |      | 2      |            |      |
| Non inscrit (1)        |      |        |            |      |
| TOTAL                  | 7    | 2      | 4          |      |
| Collège Administration | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
| TOTAL                  | 15   |        |            |      |

## Direction des Sports (DSPO)

### La présentation de l'Administration

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 de tous les territoires et contribue au rayonnement de l'Occitanie dans un souci permanent de développement durable, d'inclusion et d'émancipation.

Son action au service des acteurs sportifs, des associations, des territoires s'inscrit dans un contexte de nouvelle gouvernance du Sport qui a profondément bouleversé l'écosystème du sport en région au cours de l'année 2021. Présidée par la Région, la nouvelle Conférence Régionale des Sports d'Occitanie, installée le 9 septembre dernier, qui regroupe 74 membres dans 4 collèges (Etat, Collectivités territoriales, Mouvement sportif, Acteurs économiques), visera à créer des espaces d'échange et de dialogue afin de mener une action coordonnée au service du développement du sport en Occitanie.

Par ailleurs, l'implication nouvelle des Régions dans le développement des CREPS représente une opportunité exceptionnelle pour notre territoire. Propriétaire des 2 sites implantés sur les métropoles de Montpellier et Toulouse mais aussi du Centre national d'entraînement en altitude de Font-Romeu à renommée internationale, la Région porte une forte ambition pour ces outils d'excellence sportive, de formation et d'accueil qui la font rayonner tout en offrant des services de grandes qualités à leurs usagers. Au regard des enjeux qui entourent les projets de ces établissements, la Région souhaite donc renforcer son pilotage en parfaite adéquation avec les politiques publiques qu'elle déploie.

Ainsi, la Direction des Sports s'impliquera dans leur gouvernance, veillera à ce qu'ils mettent en œuvre pleinement les missions qui leur sont dévolues pour le compte de la Région, en harmonie avec celles pilotées par l'Etat. L'objectif sera pour la Région de porter à moyen terme la candidature à une expérimentation d'un transfert total de leurs activités.

Pour faire face à ces enjeux, la Direction est structurée autour de :

- **1 Directeur.trice**
- **1 Directeur.trice Délégué.e « CREPS Occitanie, Fondation des Bénévoles »**
- **2 services :**
  - Service Mouvement Sportif, événements, athlètes et haut niveau
  - Service Territoires, aménagement et équipements sportifs

### Projet d'organisation

Les réorganisations de juin 2018 puis de juin 2019 ayant déjà fait l'objet d'un travail de concertation approfondi, il a été acquis avec les agents, le principe de s'en tenir à une nouvelle organisation qui confirme leurs missions quotidiennes et leur périmètre d'intervention, avec le maintien des deux services :

- Service Mouvement Sportif, événements, athlètes et haut niveau

- Service Territoires, aménagement et équipements sportifs

### **La mission du Directeur Délégué :**

- Pilotage de la relation Région/CREPS en transversalité avec les autres directions de la collectivité et les partenaires concernés (Etat/ANS/Territoires...) pour répondre à tous les enjeux autour de ces établissements (RH, PRI, Maison Performance, Formation, attractivité...)
- Copilotage du projet de création de la Fondation des bénévoles en lien avec la DSSOL,
- Pilotage du plan régional d'investissements « sport » de la collectivité en transversalité avec la DAI (MO Région) et la DAT (contrats territoriaux)
- Pilotage du volet sport du Plan Littoral 21 en transversalité avec la DMER
- Pilotage du volet sport du Plan Montagne en transversalité avec la DAT
- Pilotage du partenariat avec le mouvement sportif dans le cadre du projet sportif territorial
- Pilotage du partenariat avec le rectorat académique pour le développement du sport en milieu scolaire.

### **2 missions seront renforcées :**

1. **Une meilleure intégration des missions de la Maison Régionale des Sports** située à Montpellier. La Maison Régionale des Sports est également le siège du Centre de Formation des Apprentis des métiers du sport depuis juin 2021 et accueille une antenne du CROS.  
Il est proposé de rattacher au Service Mouvement Sportif, événements, athlètes et haut niveau, le poste vacant transféré de la DRPP, tel qu'exposé dans l'organisation de la DUPL présentée au CTP des 20 et 21 janvier dernier, et de diversifier les missions de ce poste, qui interviendra en complémentarité des missions du poste (Cat. C) de la DSPO déjà en place.
2. **Une meilleure implication des Agents Régionaux des CREPS dans le projet sportif territorial**  
Le rattachement des CREPS à l'organigramme de la DSPO permettra de mieux mettre en avant le rôle essentiel que jouent les agents des CREPS pour assurer le lien entre la Région (Direction des Sports) et ces opérateurs. Ainsi, la Direction des Sports se fixe comme objectif de fédérer et associer ces équipes d'agents, présents sur les 3 sites, à la politique sportive régionale, en multipliant les collaborations et échanges inter-sites pour développer leurs compétences et leur sentiment d'appartenance à notre collectivité.

## **L'intervention de la CGT**

**Nous soulignons le caractère extrêmement sous-dimensionné des effectifs de cette Direction par rapport à son champ d'intervention.** Par exemple, **7 agents régionaux gèrent les dossiers correspondant à 17 000 clubs sportifs, et 1 300 000 licenciés.** Ces agents sont très souvent en déplacement, et leur temps de travail est très dépendant des manifestations sportives. Ces agents sont souvent mobilisés en soirée ou pendant les week-ends.

**Concernant les CREPS, nous sommes inquiets sur la situation des agents transférés à la Région: à ce jour, les 59 agents sont des agents d'entretien.**

**Nous avons déjà signalé des problèmes de souffrance au travail, notamment au CREPS de Font-Romeu,** dont l'activité est très fortement liée aux grandes manifestations internationales.

Il nous apparaît que **c'est tout d'abord à l'autorité fonctionnelle d'intégrer les agents à la communauté éducative.** Ensuite, nous craignons les impacts sur le temps de travail de ces agents, et d'une manière générale, nous n'avons aucune visibilité sur les changements qu'ils vont subir.

**Comme il est indiqué dans le document de présentation, la Direction des Sports prévoit le rattachement des CREPS à l'organigramme de la DSPO.** L'ambition est d'associer les agents des CREPS à la politique régionale, et elle évoque des échanges inter-sites, pour développer leurs compétences et leur sentiment d'appartenance. Nous sommes cependant sceptiques sur les moyens dont disposera cette Direction pour mener à bien cette transformation.

## **La réponse de l'administration**

**La Direction indique que les agents ne seront pas rattachés à la DSPOR. La Direction des Sports souhaite donc améliorer le lien avec le CREPS, sans être autorité fonctionnelle.**

D'après le Directeur Monsieur ANGLADE, le cycle de travail spécifique de Font-Romeu est déjà différent des deux autres CREPS, et semble efficient. Les fiches emploi et les fiches de postes sont en cours d'élaboration. Les spécificités d'accueil, de gestion d'équipements spécifiques (patinoire) sont bien identifiées.

**Concernant la souffrance des agents sur les sites des CREPS, la Direction rappelle que la mission de l'ARACT sur les conditions de travail est en cours et des actions correctives seront mises en œuvre. Le CHSCT, dont l'enquête a eu lieu le 17 mars, doit rendre ses conclusions. Enfin un CHSCT exceptionnel d'établissement, en présence du Ministère, aura lieu le 30 mars à Montpellier.**

Par ailleurs, la Direction précise qu'elle est en train de travailler à **des indicateurs de dotation pour les établissements**, ce qui n'est pas forcément une bonne nouvelle pour nous, au vu des difficultés des lycées. Mais la Direction assure que ces indicateurs seront propres à la situation des CREPS.

Enfin, elle a assuré que l'ensemble des dossiers est géré correctement par l'équipe, même réduite, des agents du siège. **Devons-nous en conclure que les agents des CREPS et de la DSPO sont des sportifs de haut niveau pour abattre un tel niveau de travail tout en respectant le niveau d'exigence du service public ?**

## Votes

| Collège Personnels     | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
|------------------------|------|--------|------------|------|
| <b>CGT (4)</b>         |      |        | <b>4</b>   |      |
| CFDT (3)               | 3    |        |            |      |
| FO (1)                 |      |        | 1          |      |
| UNSA (2)               |      |        |            |      |
| FAFPT (2)              | 2    |        |            |      |
| SUD (2)                |      |        |            | 2    |
| Non inscrit (1)        |      |        |            |      |
| TOTAL                  | 5    |        | 5          | 2    |
| Collège Administration | POUR | CONTRE | ABSTENTION | NPPV |
| TOTAL                  | 14   |        |            |      |

## Direction de l'Information et du Numérique (DIN)

### La présentation de l'administration

Dans l'application des orientations validées lors du CTP d'octobre 2021 dernier, le directeur de la DSIUN a mené, en qualité de « Directeur préfigurateur », la mission de conduire avec les équipes de la DSIUN, celles de la DVSI et DVSI et l'agent concerné de la DAFU (mission Aménagement Numérique du Territoire), les concertations et échanges permettant de définir le cadre d'une nouvelle direction visant à :

- Développer le rôle central de la fonction Système d'Information
- Confirmer le rôle central de la gestion des risques Numériques, des risques autour des données/informations et de la prise en compte des risques cybersécurité
- Confirmer le rôle central qu'occupent la donnée et la maîtrise des processus métiers dans la transformation de notre organisation régionale
- Développer une relation numérique à l'utilisateur de grande qualité
- Développer la politique régionale d'aménagement numérique du territoire et de développement des usages numériques.

Après concertation avec l'ensemble des agents de septembre 2021 à janvier 2022, cette nouvelle Direction a été présentée lors du CTP du 21 janvier. A cette occasion les organisations syndicales ont émis un certain nombre d'observations et de demandes de poursuite de la concertation qui ont été prises en compte dans les éléments soumis au CTP de ce jour.

**Le Processus de désignation des responsables de service a été mené dans les termes proposés par le CTP.** Les agents de la direction ont tous reçu par mail un appel à candidature afin que les personnes disposant des

compétences attendues puissent se porter candidat aux 6 postes de responsables de service ouvert suite à l'évolution de l'organisation de la direction. A cette date, 7 candidatures ont été reçues :

- Pour 5 services, une seule candidature a été reçue sur chaque poste. Chaque candidature étant motivée et de qualité, un avis positif a été rendu.
- Pour 1 service, celui de responsable du service Données et Territoires à la Direction Adjointe Stratégie et Administration de la Donnée, deux candidatures ont été reçues.

### **Des Précisions ont été amenées à la répartition des responsabilités entre futur(e)s Directeur et Directrice déléguée**

- Conformément à l'échelle fonctionnelle validée en CTP du décembre 2021, le.a Directeur.rice Délégué.e aux Usages Numériques exercera une délégation précise avec une grande autonomie (précisée dans une lettre de mission de la Présidente à venir) en matière de développement et surtout d'appropriation des usages numériques. A ces missions, seront également associées celles relevant de la mise en œuvre des ambitions régionales en matières « d'observatoires » et « de traitement de la donnée ».
- Le.a Directeur.rice Délégué.e exercera une autorité hiérarchique directe sur les deux directions adjointes : « Service aux Utilisateurs » et « Stratégies et Administration de la Donnée ».
- La Direction déléguée est plus spécifiquement en charge des usages Numériques, services aux usagers, accompagnement aux changements, Observatoires, Documentation, Traitement de la donnée et de l'Information.
- Le Directeur intervient plus spécifiquement pour sa part sur les champs suivants : Technologies : Système d'information, applications, infrastructures et réseaux, Aménagement Numérique du Territoire, Sécurité du SI.

### **Adaptation de l'architecture de la nouvelle Direction**

Si l'architecture générale de la nouvelle direction DIN reste inchangée, il est proposé que la délégation donnée sur certaines missions soit modifiée et accentuée dans le sens permis par la nouvelle échelle fonctionnelle avec l'introduction de 2 fonctions de Responsables de missions

Fort du contexte accru d'exposition aux risques Cyber notamment, nous proposons que le poste de Chef de projet– Responsable de la Sécurité du Système d'Information soit positionné dorénavant dans la nouvelle échelle fonctionnelle comme **responsable de missions** identifiant ainsi dans la collectivité le RSI comme une mission transverse en cohérence avec les enjeux stratégiques et la volonté politique régionale forte existante sur cette problématique.

### **Champ des missions exercées : Cybersécurité et Intelligence économique (Partenariat Etat/Région)**

En second lieu et dans le même esprit, avec la même ambition de renforcer l'action transversale, il est proposé que le poste intitulé « chef de projet technique » positionné près de la Direction Adjointe « Services aux Utilisateurs » soit transformé en un poste de **responsable de mission chargé « de la labellisation Numérique Responsable et de la simplification des parcours usagers »**. En effet, Les élus et la Présidente ont exprimé leur volonté de tendre vers un numérique soutenable et plaçant l'usager de la Région comme prioritaire.

### **L'intervention de la CGT**

**Nous sommes satisfaits** que les interventions syndicales et le vote quasi-unanimement contre le projet de la DIN lors du CTP de janvier aient amené la Direction à **revoir sa copie, et plus particulièrement à revenir auprès des agents**.

Nous relevons cependant **le flou entre direction de projet et direction de mission, et répétons que nous n'avons toujours pas de clarification du régime indemnitaire**.

### **Les réponses de l'administration**

La fonction Responsable de mission sécurité du système d'information est une fonction directement rattachée au Directeur. En revanche la fonction responsable de mission labellisation numérique est rattaché à la DA service utilisateur.

## Votes

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

## POINT 2 - Pour avis : Complément Référentiel Fiches Emplois des Services Généraux – Services régionaux des mobilités

### La présentation de l'administration

Dès sa création, la nouvelle Région Occitanie s'est engagée dans la construction de ses outils de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences ;

Des groupes de travail, composés de représentants de l'Administration et de l'ensemble des Organisations Syndicales, ont ainsi été constitués afin d'élaborer un référentiel de l'ensemble des emplois de la collectivité.

Si près de 80 fiches emploi des Agents des Services Généraux (ASG) ont ainsi été présentées au Comité Technique Paritaire du 25 novembre 2019, il avait été convenu que le domaine des Transports, nouvellement transféré, serait examiné dans un second temps.

Dans ce cadre, deux emplois spécifiques à la thématique des transports ont nécessité la rédaction de nouvelles fiches emplois. : **Coordonnateur.rice (H/F) et Contrôleur.se du service public de voyageurs (H/F)**

### L'intervention de la CGT

Les fiches emploi n'ont pas été réellement contestées par les personnels consultés et concernés.

En revanche, **les fiches de postes sont importantes puisqu'elles vont calibrer les charges de travail, sachant que tous les agents ne font pas tout à fait le même travail selon les Services Régionaux de Mobilité.** C'est donc l'essentiel du travail à faire, désormais. Certaines problématiques devront être traitées absolument, telles que la NBI, qui n'a pas trouvé de solution à ce jour.

Par ailleurs, **la question de l'entretien de la viture n'est toujours pas consolidée.** Nous sommes plus que dubitatifs sur le temps de résolution de ce type de problèmes par la Direction Mobilités Proximité et par la Collectivité plus généralement (cf. viture)...

Nous indiquons également que dans certains départements il n'y a pas forcément de différence entre contrôleur et coordonnateurs.

### La réponse de l'administration

**L'administration confirme que le prochain CTP (mai 2022) sera l'occasion de présenter l'organigramme,** avec mention des postes de contrôleurs et de coordonnateurs, ainsi que des postes de responsables d'unité et responsables de services. Elle confirme également que les fiches de postes vont être conçues dès validation des fiches emploi par le CTP.

## Votes

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

### **POINT 3 - Pour avis : Cycle spécifique de temps de travail des coordonnat.eur.rice.s et contrôleur.e.s des services régionaux des mobilités**

#### **La présentation de l'administration**

Le groupe de travail dédié s'est réuni à 3 reprises (9 novembre 2021, 17 janvier et 1er février 2022) afin d'échanger d'une part sur les missions des Services Régionaux de Mobilité (SRM) et des contrôleur.e.s et coordonnateur.rice.s de secteur en leur sein, d'autre part sur l'organisation et le temps de travail de ces agents. Ce calendrier de rencontres a permis de prendre en compte le transfert au 1er janvier 2022 des agents du Département de la Haute-Garonne.

Lors du dernier groupe de travail, **un projet de règlement de temps de travail** spécifique pour les contrôleur.e.s et coordonnateur.rice.s, établi par la DMP/DQVTF et que vous trouverez **en annexe**, a été présenté. Les points essentiels de ce document avaient été préalablement exposés aux responsables des SRM et ont ensuite été présentés aux agents concernés par leur Direction.

Le cycle ici présenté a reçu l'avis favorable du CHSCT en sa séance du 17 février dernier. Il est prévu de le soumettre à la Commission Permanente du 15 avril, pour une mise en œuvre opérationnelle envisagée début mai 2022.

#### **L'intervention de la CGT**

L'Administration a mis en œuvre, sous la responsabilité des conseillers régionaux, un « cycle spécifique de travail des contrôleurs / contrôleurs / coordonnatrices / coordonnateurs » dans les Services Régionaux de Mobilité (SRM) de la Région.

Après consultation par la CGT des personnels des SRM concernés, plusieurs points soulèvent interrogations et inquiétudes.

#### **Moins de contrôle sur les cars du réseau régional**

Le postulat posé par la DMP et la DQVTF serait d'harmoniser le fonctionnement des unités de contrôle des SRM de la Région. Nous sommes en accord sur ce point.

Mais la question est avec quel objectif ? Une amélioration à la qualitative et quantitative du contrôle par la collectivité de l'exécution des services délégués aux prestataires dans le cadre des marchés public, ou comme nous le redoutons, une lente mais réelle diminution des moyens et des effectifs de service public dédié à la maîtrise du réseau LIO.

En effet, **la mise en place de ce cycle spécifique se traduit avant tous par la baisse du niveau d'intervention des agents de contrôle de certains Services Régionaux de Mobilité**. L'objectif de 1/3 des services contrôlés sur une année va grandement baisser la maîtrise du réseau régional et donc sur le respect par les sociétés délégataires des conditions des marchés et au final sur la qualité du service. **Nous ne croyons pas à l'autocontrôle et à l'autorégulation.**

### **Suppression des heures supplémentaires, perte de salaire... sans embauche complémentaire**

De plus, cette nouvelle organisation va avoir comme conséquence **une perte sérieuse pour le pouvoir d'achat** (environ 300 euros / mois) de ces agents de catégorie C, la collectivité ayant décidé de ne plus rémunérer les heures supplémentaires, il a même été opposé aux agents l'argument de l'emploi plutôt que les heures supplémentaires. Or, depuis le transfert de la compétence transport il y a 4 ans, le nombre de contrôleurs a diminué, et il semble qu'il ne soit pas envisagé de nouveau recrutement ni même de remplacement des futurs départs à la retraite...

En conséquence, **il nous paraît important de connaître les intentions de la collectivité sur ses choix en termes de maîtrise, dans le cadre du service public, du réseau de transport dans la Région**, ou si elle envisage à plus ou moyen terme de transférer au privé tout ou partie de l'activité des SRM, et en particulier la mission de contrôle. **La CGT Région Occitanie revendique un Service Public Régional du contrôle avec un haut niveau de qualité exercé par des agents publics dans tous les Services Régionaux de Mobilité sur l'ensemble du territoire et sur l'ensemble des lignes.**

### **La réponse de l'administration**

La DQVTF précise que ce nouveau règlement sur le temps de travail vise à rationaliser le temps de travail, sans inciter les agents, ni les dissuader de faire des heures supplémentaires. Les heures réalisées entre 22h et 7h du matin ne seront pas écrêtées et cela sera reprecisé aux agents.

### **Votes**

**Nous maintenons que le fait la Collectivité, en décidant que les contrôleurs ne feront plus d'heures supplémentaires, ampute la rémunération des agents, alors que ces agents ont réalisé ces heures pour répondre durant des années à la mission de service public.** Cela sera perçu comme particulièrement injuste

**La proposition du Directeur Jean-Franck CORNAC sur le cycle spécifique du temps de travail revient dans les faits à réduire le pouvoir d'achat des contrôleurs** et à détériorer le niveau de contrôle du réseau. La CGT ne peut pas valider ce projet.

| Collège Personnels     | POUR | CONTRE   | ABSTENTION | NPPV |
|------------------------|------|----------|------------|------|
| <b>CGT (4)</b>         |      | <b>4</b> |            |      |
| CFDT (3)               | 3    |          |            |      |
| FO (1)                 | 1    |          |            |      |
| UNSA (2)               |      |          |            |      |
| FAFPT (2)              | 2    |          |            |      |
| SUD (2)                |      | 2        |            |      |
| Non inscrit (1)        |      |          |            |      |
| TOTAL                  | 6    | 6        |            |      |
| Collège Administration | POUR | CONTRE   | ABSTENTION | NPPV |
| TOTAL                  | 15   |          |            |      |

## **POINT 4 - Pour information : Point de situation covid-19**

### **La présentation de l'administration**

Depuis le dernier CTP, la tendance de l'épidémie de COVID-19 s'est retournée et une baisse sensible des contaminations a été constatée, notamment parmi les agents régionaux.

Le télétravail dérogatoire à la Région s'est terminé le 21 février pour revenir aux modalités normales.

Le gouvernement a annoncé la fin du port du masque obligatoire le 14 mars et la suspension du pass vaccinal.

Ces décisions s'appliquent donc à la collectivité. Toutefois, il est rappelé aux agents que la pandémie n'est pas terminée et que tout le monde doit continuer à respecter la stricte application des gestes barrières. La fin de l'obligation de porter le masque ne doit pas faire oublier ce principe et tout un chacun peut bien sûr continuer à le porter s'il le souhaite, cela reste même recommandé dans les situations où le risque de contamination est

accru, comme la coactivité dans un bureau ou les rassemblements ne permettant pas de respecter la distanciation physique.

Depuis le 18 mars, l'isolement des personnes cas contact n'est plus de rigueur.

## L'intervention de la CGT

Avec d'autres représentants du personnel, nous avons demandé des précisions et de compléments d'information sur les masques, les agents, vulnérables, la gestion des cas contact.

**Nous signalons également que le logiciel ASTRE, qui permet d'inscrire les absences pour cause de maladie, et qui vise à faciliter les remplacements, n'est pas accessible aux responsables de l'encadrement des personnels régionaux** et que par conséquent ce sont les autorités fonctionnelles qui gardent la main sur le suivi des arrêts de travail et les demandes de remplacements.

Malheureusement force est de constater qu'ils portent peu d'intérêt aux personnels et de manière générale n'effectuent pas les demandes. Par ailleurs on ne peut que regretter que la collectivité n'en porte pas plus puisque les 65 établissements déclarés sous dotés le sont toujours et que rien n'est envisagé à notre connaissance pour rectifier cette souffrance au travail.

## La réponse de l'administration

L'administration a répondu à plusieurs questions des organisations syndicales, et notamment :

- **Masques** : la Région fournit des masques aux agents. Le réassort va être fait pour les agents des services généraux. Déjà fait jusqu'à juillet 2022 pour les ARL. Les FFP2 sont réservés aux fonctions d'accueil. Les protocoles de désinfection sont maintenus dans les établissements.
- **Les agents vulnérables** qui sont aujourd'hui à l'isolement, sont liés, pour leur reprise, à l'avis de leur médecin. La collectivité est en contact régulier avec ces agents.
- **Si un enfant est cas contact**, dès lors qu'il a moins de 16 ans et que l'établissement certifie qu'il ne peut être accueilli, l'agent parent peut bénéficier d'une ASA COVID. Cette ASA COVID est valable jusqu'au 31 juillet. Elle n'ampute pas les droits à ASA enfants malades des agents.
- **Sur le logiciel ASTRE et la gestion des absences**, l'administration par la voix de de la DGD Madame VEDEL acquiesce à nos remarques et indique réfléchir à une amélioration du système, qui n'est effectivement pas opérant, ni efficient.

## POINT 5 - Pour avis : Approbation du procès-verbal de la séance des 20 et 21 janvier 2022

Ce PV ne nous a pas été fourni par l'administration, il n'a donc pas été soumis au vote.

## Questions diverses de la CGT

**L'administration n'a pas répondu aux questions diverses des organisations syndicales, sauf à la dernière, en coup de vent, que notre organisation a posée et dont vous trouvez la réponse ci-dessous.**

### Question 1 – versement de la paie des contractuels

Selon le rapport social unique 2020, **923 salariés de la collectivité sont des contractuels sur emploi permanent majoritairement composés de personnels recrutés de façon temporaire sous contrat dans l'attente de pourvoir des postes par des fonctionnaires.** D'autre part la plupart des contractuels permanents employés par la collectivité est constituée d'agents recrutés pour assurer le remplacement d'agents temporairement indisponibles en particulier dans les lycées régionaux. **L'effectif des contractuels est féminisé à 64,4%.**

Ces agents d'exécution, précaires, féminisés et percevant des revenus faibles sont souvent pénalisés par l'organisation du versement de la paye par la Région. **Si ces agents prennent leur fonctions après le 12 du mois, leur rémunération du mois d'embauche ne leur sera versée qu'au mois suivant**, les maintenant de fait dans une précarité financière. Dans ce contexte :

- **Pourquoi n'est-il pas possible pour la Collectivité de verser en fin mois ou en fin de semaine la paie ou partie de la paie de ces agents contractuels comme le stipule le code du travail ?**
- **Que propose la Collectivité pour régler cet état de fait pénalisant pour les agents contractuels ?**

**Pas de réponse de la collectivité apportée en séance.**

### **Question 2 – mesures en faveur du pouvoir d'achat**

En l'absence de la mise en œuvre d'un Plan de Déplacement Entreprise (Plan de Mobilité) proposant et organisant des alternatives à l'automobilité pour se rendre sur le lieu de travail et parce qu'une grande partie des missions régionales ne sont pas télétravaillables, trop d'agents sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour aller travailler, faisant pour certains, plusieurs dizaines de kilomètres.

Cette dépendance à l'automobile génère des coûts de fonctionnement importants (voiture, carburant, assurance) pour ces agents, en particulier, pour les agents de lycées régionaux. Ces coûts sont de plus en plus importants depuis l'augmentation des prix des carburants aggravée par la crise ukrainienne impactant très fortement le pouvoir d'achat des agents, en particulier les « petits » salaires de la Région.

**Dans cette situation, la Collectivité ne pourrait-elle pas envisager de :**

- rétablir la possibilité d'un 3<sup>ème</sup> jour de télétravail par semaine qui permettrait d'alléger le coût et qui permettrait de continuer à travailler dans de bonnes conditions durant cette période inédite ?
- remettre à l'ordre du jour la mise en place d'un Plan de Mobilité pour l'ensemble des agents de la Collectivité?
- mettre en place des mesures (y compris de soutien financier) pour que les agents qui sont le plus éloignés de leurs lieux de travail et qui effectuent des trajets soient soutenus ? Cette mesure de soutien pourrait par exemple être l'attribution d'une prime exceptionnelle de 100 € mensuelle jusqu'à l'été pour les agents sur la base de pièces justificatives (justificatif d'assurance voiture, justificatif de domicile et justificatif de lieu de travail)

**Pas de réponse de la collectivité apportée en séance.**

### **Question 3 – forfait mobilité durable**

Dans le dernier Actu Rh, il était annoncé un nombre de dossiers de demandes de Forfait Mobilité Durable. Malgré les critères « sélectifs » d'éligibilité au dispositif, la CGT se réjouit que ce forfait incite de plus en plus d'agents à abandonner leur voiture individuelle et à choisir le vélo ou le covoiturage.

**Dans ce but d'encourager ces nouvelles pratiques de mobilité:**

- est-il possible pour la Collectivité de nous transmettre le détail du nombre de forfaits délivrés : nombre et motif des refus, ventilation ASG / ARL ?
- est-il envisagé par la Collectivité d'assouplir les critères d'éligibilité à commencer par le seuil des 100 jours d'utilisation ?

L'administration n'a pas apporté de réponse aux questions mais elle a proposé un groupe de travail, sur la base du bilan réalisé par la collectivité pour relancer le chantier sur le Plan Mobilité Durable. Ce groupe de travail s'est tenu le 28 mars.

**Vos représentant.e.s CGT**

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

**Excusés : Elisabeth MILHANO, Nathalie ZIMMERMMAN**