



Comité Technique Paritaire

23 mai 2022
La CGT vous informe

Le 1^{er} juin 2022

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire extraordinaire qui s'est tenu le lundi 23 mai 2022 en visioconférence :

En présence de :

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

- des élu-e-s : Messieurs BADENAS, BERARD, CASES, COSTE, MONAMY, COSTE, Mmes, BOURGUET, FALIERES, GAIRAUD

- du DGS et des DGD : Mmes VEDEL, LALA-ALQUIER, BASSINET, Monsieur 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, Jean-Marc MAYRAN, Elisabeth MILHANO, Nathalie ZIMMERMAN

Sommaire

Déclaration intersyndicale : demande d'ajout du point sur le RIFSEEP à l'ordre du jour du CTP	3
Déclaration des élu.e.s CGT : Pouvoir d'achat et retraites : Nous ne lâchons rien !	3
POINT 1 - Pour avis : Organisation des services et ajustements d'organigrammes	4
DGD Transformation Economique, Souveraineté, Emplois et Métiers de demain (TESEM).....	4
Direction de la Formation et des Parcours Professionnels (DFPP)	4
Direction Industrie, Innovation, Recherche, Enseignement Supérieur (DIRES).....	9
Direction Entreprises, Emploi et Partenariats économiques (DEEP)	12
Présentation et rappel du rôle des Equipes des Maisons de Ma Région - Pour Information.....	16
Intégration des Maisons de l'Orientation dans le Pôle Territoires Jeunesse Qualité de vie - Pour Avis	18
Direction de la Culture et du Patrimoine.....	20
POINT 2 - Pour avis : Composition des instances représentatives du personnel en 2023 (Elections professionnelles du 8 décembre 2022)	22
POINT 3 - Pour avis : Référentiel Emplois - Fiches emplois - Equipes Régionales de Maintenance (ERM)	24
POINT 4 - Pour avis : Modalités d'accueil d'apprenti.e.s pour la rentrée 2022	25
POINT 5 - Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID-19	27
POINT 6 – Pour avis : Adoption des procès-verbaux	28
Questions diverses de la CGT	29

Déclaration intersyndicale : demande d'ajout du point sur le RIFSEEP à l'ordre du jour du CTP

La demande de l'intersyndicale

Conformément avec l'article 5 du règlement intérieur qui stipule que « l'ordre du jour est complété, conformément à l'article 25 al.1 du décret n°85-565, par toutes les questions de la compétence du Comité dont l'examen est demandé par écrit au président de cette instance, au moins 72 heures à l'avance, par au moins la moitié des représentants titulaires du personnel. »

L'intersyndicale CGT, SUD, UNSA, FO, FA et CFDT demande l'ajout du point suivant à l'ordre du jour du CTP du 23 mai 2022 :

Dans le cadre des négociations en cours préalables à la bascule des filières techniques au RIFSEEP, il semble essentiel de pouvoir disposer d'une présentation détaillée et anonymisée des correspondances appliquées par la collectivité pour l'ensemble des postes déjà soumis au RIFSEEP.

En effet, les fiches emplois des services généraux ont été adoptées lors du CTP des 25 et 26 novembre 2019.

Par ailleurs, l'ensemble des agent.es disposent d'une fiche de poste élaborée conformément au Guide pratique des fiches emplois et d'élaboration des fiches de postes.

Chaque fiche de poste comporte en bas de page une rubrique complétée par la DAPRH où figurent le Groupe de Fonction et les sujétions liées au poste.

Ce bilan est un préalable indispensable pour pouvoir définir les correspondances et équivalences avec les fiches emplois des CREPS et lycées.

Les réponses du DGS

Le DGS rappelle que l'essentiel des interventions est focalisé sur le pouvoir d'achat et le RIFSEEP, et indique pouvoir aboutir à une proposition qu'il espère acceptée par tous d'ici la fin juin. C'est, dit-il, la volonté de la Présidente.

Le DGS rappelle que la Région Occitanie fait partie des 3 régions qui ont revalorisé par le haut et appliqué le glissement vieillesse technicité à hauteur de 11,57% sur le précédent mandat, plus que l'inflation de cette période antérieure. La proposition de RIFSEEP à venir représente selon lui 13% d'augmentation.

Concernant l'intersyndicale qui demande la présentation détaillée des fiches emploi et de la manière dont elles sont utilisées pour recruter les agents, il considère la demande légitime et va faire produire ces éléments lors des groupes de travail à venir. En revanche, ces données ne relèvent pas du CTP, qui n'a de compétence que sur les orientations stratégiques. Ces données seront donc produites lors des groupes de travail uniquement.

Déclaration des élu.e.s CGT : Pouvoir d'achat et retraites : Nous ne lâchons rien !

Dans notre déclaration préalable, nous sommes revenus sur deux points importants du quotidien et de l'avenir de salariés : **le pouvoir d'achat et les retraites.**

Sur la question du pouvoir d'achat, nous avons à nouveau interpellé la Collectivité sur **l'extension du RIFSEEP à la filière technique** attendue par les agents régionaux depuis février 2020.

La proposition actuelle de la Collectivité ne concerne pour l'instant que les agents des lycées et le RIFSEEP proposé est un RIFSEEP spécifique, inférieur dans les montants à ceux en place pour la filière administrative et culturelle. Le seul argument avancé est budgétaire, au détriment des salaires les plus faibles de la Collectivité.

Une nouvelle fois, **la Collectivité décide unilatéralement de ne pas traiter les agents des lycées et des CREPS sur un plan d'égalité avec leurs collègues du siège.** L'égalité de traitement entre les agents et le progrès social devrait faire partie des valeurs de la Collectivité et de cette majorité régionale. Nous déplorons le blocage imposé par la Collectivité.

L'intégralité de notre déclaration est à lire sur : <https://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elu-e-s-cgt-au-ctp-du-23-mai-2022-pouvoir-dachat-et-retraites-nous-ne-lachons-rien/>

Les réponses du DGS

Le DGS a répondu à notre interpellation sur l'extension du RIFSEEP. **Le RIFSEEP pour la filière technique serait présenté au CTP du 23 juin prochain pour un passage à l'Assemblée Plénière du 30 juin.**

Il s'agit d'obtenir un accord « majoritaire » des organisations syndicales autour d'une proposition « consensuelle » **qui n'est pas l'alignement du RIFSEEP de la filière technique sur ceux de la filière administrative et culturelle.**

Cette proposition consensuelle sera travaillée lors de nouveaux groupes de travail prévus les 31 mai et 7 juin prochain. Un RIFSEEP pour les techniciens (catégorie B) et pour les ingénieurs (catégorie A) sera présenté et discuté dans ces groupes de travail.

POINT 1 - Pour avis : Organisation des services et ajustements d'organigrammes

DGD Transformation Economique, Souveraineté, Emplois et Métiers de demain (TESEM)

En guise d'introduction, le DGD Yoann IACONO a souhaité présenter le Pôle Transformation Economique, Souveraineté industrielle, Emploi, Formation et Métiers de demain avant d'aborder les présentations de la nouvelle direction de la formation et des parcours professionnels et celle de l'industrie, de l'innovation, de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Le DGD est revenu sur l'ambition du Pôle Transformation Economique, Souveraineté industrielle, Emploi, Formation et Métiers de demain (TESEM). Elle est de répondre à quatre grands enjeux clefs :

- La lutte contre le chômage et l'accompagnement des mutations dans le rapport au travail ;
- La réindustrialisation de notre région, la souveraineté économique et la diversification de notre économie ;
- Un modèle plus inclusif avec une vision émancipatrice pour les femmes et les hommes, les jeunes ;
- Une territorialisation plus forte de nos politiques publiques.

Pour conclure son propos, le DGD a remercié l'ensemble des agents du pôle, qui, ces dernières années ont su faire face à des situations de crise (aides économiques liées à la crise COVID, aide à la filière aéronautique, aides liées à la guerre en Ukraine). Enfin, il insiste sur le renforcement de l'organisation des services par filières professionnelles, l'inclusion et l'effort pour la mixité, la territorialisation plus importante des politiques formations.

Direction de la Formation et des Parcours Professionnels (DFPP)

La présentation de l'administration (résumé)

La **Direction de la Formation et des Parcours Professionnels (DFPP) a pour mission l'accompagnement des publics dans leurs parcours professionnels**, de moins en moins linéaires en raison de choix personnels ou de ruptures subies, **et la lutte contre les inégalités d'accès à la formation, la qualification et à l'emploi, avec comme corollaire la réduction des freins à l'embauche.** Elle regroupe la formation professionnelle et les moyens afférents pour gérer les nombreux marchés publics, l'accompagnement des publics les plus en difficulté, l'apprentissage, l'orientation et l'information sur les métiers des publics adultes ainsi que la gouvernance, la prospective et l'évaluation de ses politiques formation.

La DFPP recentre donc son activité par rapport à la Direction de l'Emploi et de la Formation. En conséquence, certains services ou unités sont transférés :

- pour le Service Territorial et l'Unité Economie et Compétences du Service Emploi et Orientation professionnelle à la Direction Entreprises, Emploi et Partenariats économiques (DEEP),
- pour les Maisons de l'Orientation du Service Emploi et Orientation professionnelle à la Direction Générale des Territoires, de la Jeunesse et de la Qualité de vie (DGTJQV - Maisons de Région).

Il est rappelé qu'une partie de l'unité Service Public Régional de l'Orientation (en charge de l'orientation scolaire) a d'ores et déjà été affectée lors du CTP de janvier à la Direction de l'Education, Jeunesse et de l'Orientation Scolaire (DEJOS).

Nouveau Projet d'organisation

La Direction regroupe 122 postes répartis en 5 services. Elle est pilotée par un.e Directeur.trice sur deux axes : l'un opérationnel, l'autre support. D'une part par un Directeur délégué en charge des Services opérationnels au service des publics, et d'autre part par un Directeur adjoint en charge des ressources nécessaires au fonctionnement de la direction et de la gestion des instances de gouvernance de la formation professionnelle.

↳ L'axe formation et accompagnement des publics

L'axe formation et accompagnement des publics organise une offre de formation de proximité répondant aux besoins en compétences de l'économie et des différents publics.

Il réunit trois services :

- Le Service Filières et Qualifications Professionnelles (SFQP)
- Le Service Attractivité des Métiers, Orientation, Apprentissage (SAMOA)
- Le Service Nouvelles Chances (SNC)

Dans cet axe formation et accompagnement des publics, il est envisagé de :

- **Déployer une offre de formation pour les personnes les plus éloignées de l'emploi et de la formation**, avec une priorité donnée aux premiers niveaux de qualification, que ce soit par l'apprentissage, par des formations qui s'adressent aux plus fragiles, aux personnes en situation d'illettrisme, aux détenus et également aux publics jeunes ;
- **Renforcer notre action sur la problématique des freins à l'accès à la formation et à l'emploi.** Ainsi, au-delà de la rémunération des stagiaires, de l'aide à l'équipement ou la politique d'hébergement, de l'aide à la mobilité pour les demandeurs repreneurs d'emploi, c'est aussi sur la mise en place du revenu écologique jeunes ou encore sur l'aide à la garde d'enfants que nous allons intervenir ;
- **Améliorer l'information sur les métiers** pour donner envie au public adulte de se former, d'aller vers des métiers porteurs et de lutter contre le décrochage scolaire.

Pour conduire des politiques formation et orientation cohérentes avec un panel d'actions coordonnées, cette direction déléguée devra s'appuyer sur :

- **Le Service Territorial (transféré à la DEEP du pôle TESEM) et les équipes des Maisons de l'Orientation (transférées à la DG TJQV)** en lien étroit avec la DEJOS (DG TJQV) sur le volet Orientation pour agir au plus près des publics en tenant compte des spécificités locales,
- **Le Service Territorial (transféré à la DEEP du pôle TESEM)** sur la mise en œuvre du Programme Régional de Formation (PRF), la remontée des besoins des entreprises et la promotion des actions de formation.
- **Les Services filières de la DIRES ou les autres directions sectorielles** pour partager les analyses, les plans d'actions filières et ainsi les accompagner plus efficacement dans leur développement et leurs « transitions »

Ces liens transversaux seront entretenus via la mise en place d'instances de régulation qui permettront d'établir des feuilles de route partagées. Elles seront animées par les DGD TJQV et

TESEM pour fixer les orientations et de manière plus régulière au niveau des directions et/ou services pour la mise en œuvre.

↳ L'axe Ressources et Gouvernance

L'axe Ressources et Gouvernance vient en appui des politiques mises en œuvre par la direction en pilotant et en organisant les moyens mis à sa disposition. Il réunit 2 services et les fonctions support :

- Le **Service Gouvernance, Prospective et Evaluation** (SGPE)
- Le **Service Exécution, Liquidation Financières et Systèmes d'Information** (SELI)
- Le Pôle Ressources (fonction support dans l'organigramme)

➤ **Pour assurer la Mission Ressources Humaines internes et Transversalité, le poste de chargé.e de mission appui Ressources Humaines, sera dorénavant rattaché à la directrice** car avec les nouveaux enjeux de transversalité à assurer, consolider, formaliser à l'échelle du pôle et de l'ensemble de la Région, il a été jugé que ce positionnement était plus pertinent. Cette fonction sera ainsi renforcée. Elle poursuivra la mobilisation et le développement des compétences des agent.es de la DFPP, l'accompagnement d'un management qui tend vers l'autonomisation des agent.es et la délégation dans les pratiques managériales, et développera dans ce nouveau périmètre de la direction, les liens transversaux avec les directions et services partenaires, désormais encore plus nécessaires.

L'organisation ainsi présentée se rapproche assez largement de la précédente en termes de structuration des services. Elle pourra évoluer dans les prochains mois notamment pour ajuster l'organisation interne des services.

Bilan sur les évolutions des effectifs :

a. Redéploiement des postes du Service Emploi Orientation Professionnelle (SEOP) :

Les 43 postes du SEOP (postes restants après le transfert de 7 postes à la DEJOS, présenté au CTP du 20 et 21 janvier 2022) sont redéployés comme suit :

- 22 postes des Maisons de l'Orientation de Toulouse et de Montpellier sont transférés à la DGTJQV ;
- 12 postes de l'Unité Economie et Compétences sont transférés à la DEEP ;
- 1 poste d'assistant.e du SEOP est transféré à la DEEP
- 9 postes du SPRO (unité Economie et Compétences) restent affectés à la DFPP et rejoignent le Service Attractivité des métiers, Orientation, Apprentissage

b. Transfert des postes du Service Territorial à la DEEP

Le poste de directeur-trice adjoint.e Dynamiques territoriales de la DEF et l'ensemble des postes du Service Territorial, sont transférés à la DEEP, à l'exception d'un poste déjà transféré à la DEJOS pour la compétence orientation (cf. CTP du 20 et 21 janvier 2022)

76 postes sont donc transférés à la DEEP.

c. Transformations d'emplois avec recalibrage de postes

Il est proposé :

- La transformation d'un emploi vacant de responsable de coordination (catégorie B) auparavant rattaché à l'équipe de direction DEF, en emploi de Référent.e fonctionnel.le Systèmes d'information (Cat A) au Service Exécution, Liquidation Financières et Systèmes d'Information (SELI). Ce poste viendra compléter l'équipe (actuellement composée d'un poste de Responsable de service Délégué.e, d'un poste de chargé.e de mission et d'un poste d'assistant.e fonctionnel.le SI) qui assure :
 - la gestion du système d'information unique pour gérer les marchés de formation professionnelle appelé SIGMA (Système d'Information et de Gestion des Marchés de la formation professionnelle) soit 1 500 marchés, 2 000 bons de commande, 50 000 stagiaires,

13 000 factures, 250 utilisateurs internes et 3000 externes ainsi que 6 interfaces opérationnelles et 1 en cours d'interconnexion (solution d'émargement électronique),

- les fonctions de correspondant.e informatique, de référent.e RGPD et référent.e Opendata.
- La transformation d'un emploi de Gestionnaire (Cat. C) en emploi d'Instructeur.trice (Cat. B) (Service Nouvelles Chances – Fonctions support)
- La transformation d'un emploi de Gestionnaire (Cat. C) en emploi d'Instructeur.trice (Cat. B) (Service Attractivité des Métiers, Orientation, Apprentissage)
- La transformation d'un emploi de Gestionnaire (Cat. C) en emploi d'Instructeur.trice (Cat. B) (Service Filières et Qualifications Professionnelles –Fonctions support)
- La transformation d'un emploi d'Instructeur.trice (Cat. B) en Chargé.e de mission (Cat. A) (Service Nouvelles Chances – Unité Programmation et Coordination des Dispositifs)
- La transformation d'un emploi d'Instructeur.trice (Cat. B) en Chargé.e de mission (Cat. A) (Service Filières et Qualifications Professionnelles – Unité Développement des Qualifications)

L'intervention de la CGT

Cet organigramme pose question tant dans la manière dont il a été construit que dans le résultat présenté : le dossier mentionne des dispositifs nouveaux et une méthode de travail en transversalité, totalement impossibles à mettre en œuvre de manière qualitative à effectifs constants.

Pour la CGT, il est illusoire et trompeur d'affirmer que la transversalité entre direction fait gagner du temps et des moyens : **le travail en transversalité est une mission à part entière, elle nécessite plus de rigueur, plus de temps de rencontre et de travail, plus de planification, plus de contrôle, plus de process.**

Sous réserve de parvenir à réaliser une transversalité réelle et de qualité, l'action publique gagne en cohérence et fait des économies. Mais ici les conditions en sont pas réunies pour cela : en sortant le service territorial et les maisons de l'orientation de l'organigramme de la DFPP, la nécessité d'une transversalité plus importante s'impose, mais ne pourra pas être réalisée qualitativement et sur la durée.

En fait, **la proposition de l'administration consiste, à terme, à amputer cette DFPP de son bras armé sur le territoire** : en effet, les politiques en matière d'orientation et de formation ne trouveront plus de relais opérationnels locaux dans les maisons de de Région et les maisons de l'Orientation, puisque les agents des unités territoriales de la formation vont avoir de nouvelles missions.

Les élus doivent avoir conscience que **cette décision va à l'encontre de la volonté de territorialisation et de proximité affichée.**

Si la Région veut tenir son rôle de chef de file de l'action territoriale, elle doit pouvoir décliner et animer en local les partenariats avec les organismes de formation et les acteurs de l'insertion professionnelle. Car **le pilotage des dispositifs ou des instances depuis le siège est moins efficace**, moins pertinent, moins adaptable et de plus, les agents ne sont pas en nombre suffisant au siège pour produire une action qualitative.

En bref, la collectivité va « perdre la main ». Cette rupture entre la DFPP et le service territorial / et les MDO est donc une **vraie moins-value** pour l'action publique au service des demandeurs d'emploi.

Et si l'enjeu de l'exécutif régional c'est, comme inscrit dans le dossier, de rendre plus pertinent « l'accompagnement des publics dans leurs parcours professionnels de moins en moins linéaires en raison de choix personnels ou de ruptures subies, et la lutte contre les inégalités d'accès à la formation, la qualification et à l'emploi » **déconnecter le siège du territoire va produire exactement l'effet inverse.** La nouvelle organisation rend encore plus difficile le travail transversal pour le siège, notamment sur le volet orientation.

Les élus ne sont pas informés de **la très grande difficulté actuelle à faire entrer les publics en formation**, à les mobiliser sur les actions de découverte et d'information proposées dans les maisons de région et de l'orientation. C'est une problématique générale. L'action régionale peine à trouver son public.

Et **ce sera pire sans le travail de fond actuellement mené par le service territorial**. Car la question reste entière : si le Service Territorial, fort de nouvelles missions, ne peut plus être le chef d'orchestre des actions d'orientation, ni l'animateur du réseau des acteurs de l'insertion, alors ces acteurs, cavaliers seuls, vont se mettre en concurrence les uns avec les autres, chacun avec ses actions, et vont se "disputer les publics". Relever ce défi ne peut pas se faire correctement dans un contexte de changement de poste, de missions, de feuille de route, de hiérarchie, de Direction.

Les agents du service filières et qualification professionnelle sont eux totalement surchargés de travail, et d'autant plus tous les trois ans avec l'instruction du nouveau Programme Régional de Formation (PRF), ils sont en souffrance continue et beaucoup témoignent de leur impossibilité à produire un travail dont ils puissent être relativement fiers. **Surcharge de travail et épuisement physique et mental causée par la perte de sens au travail (brown-out) se conjuguent**.

La présentation de l'administration passe sous silence les errements du DGD et du DGS notamment le fait qu'une première organisation, validée en décembre 2021, a été invalidée en février 2022 par un mail du DGD aux agents, mail qui annonçait subitement l'exfiltration du Service Territorial et des MDO. Il n'y a donc eu aucune concertation. La seule modification depuis, est le maintien de l'unité SPRO dans cette direction, alors qu'elle était passée, de manière totalement incompréhensible, à la Direction Emploi, Entreprises et Partenariats économiques.

Le service Gouvernance voit le départ d'un agent d'ici la fin du mois, et la fiche de poste pour son remplacement n'est pas encore sortie. Cela concerne notamment le suivi du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle. Nous nous interrogeons sur le remplacement de cet agent et le délai prévu.

A ce jour, les agents transférés dans les autres directions du pôle ont signé en février, leurs entretiens individuels et leurs objectifs, mais dans le cadre de la précédente organisation, qui n'est plus celle présentée aujourd'hui. Les agents doivent donc avoir de nouveaux entretiens. Nous questionnons l'administration sur la nécessité de ces nouveaux entretiens et le planning prévu.

Enfin, nous réitérons **la nécessité de présenter à l'ensemble des agents un projet de direction partagé, et la revoyure rapide des fiches de postes**.

La réponse de l'administration

Sur les effectifs

La Directrice préfiguratrice Agnès NADOT précise la répartition des effectifs : **70 agents sur Toulouse et 52 sur Montpellier. Avec 7 encadrants à Toulouse et 7 à Montpellier**.

Sur le rattachement du Service Territorial à la DEEP

Agnès NADOT indique que comme l'a dit le DGD Yoann IACONO, cela correspond à une nouvelle vision politique de rapprocher les agents du monde économique et des acteurs du territoire. Un des premiers chantiers visera à organiser les remontées de besoins. Elle indique que les agents du ST ont une grande conscience professionnelle. Elle souhaite formaliser les nouvelles instances de gouvernance, les missions et le temps de travail des agents sur les différentes missions.

Sur les fonctions supports

Les fonctions supports sont positionnées sur plusieurs services (SFQP et SNC) car liées à des besoins spécifiques à chacun de ces services.

L'instruction du Programme Régional de Formation donne lieu, dit-elle, à un renfort de la part de l'ensemble des agents de la Direction, et des consignes ont été données aux agents pour mettre en sommeil leurs missions.

Sur les conditions de travail de agents

Agnès NADOT indique qu'elle va s'attaquer aux questions d'ambiance dans la Direction en commençant par réunir les encadrants. Elle tiendra compte des évolutions des missions pour actualiser les entretiens individuels.

Sur le pilotage des acteurs du SPRO

Agnès NADOT repère déjà des clauses de revoyure du fait des évolutions de l'organisation et des transferts du ST et des MDO dans d'autres directions.

Votes

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

Direction Industrie, Innovation, Recherche, Enseignement Supérieur (DIRES)

La présentation de la Direction (résumé)

Déclinées dans la nouvelle Stratégie régionale de l'Emploi et de la Croissance (SREC), plusieurs priorités politiques du mandat s'inscrivent dans les domaines de l'Economie, de l'Innovation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : transformation verte de l'économie, relocalisation et souveraineté industrielle, défis clés et métiers de demain, décarbonation de l'industrie, dynamique de l'innovation et innovations de rupture, équilibre des territoires...

La nouvelle Direction de l'Industrie, de l'Innovation, de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (DIRES) a pour objectif de faire converger l'action de la Région dans ces thématiques, qui sont très fortement liées entre elles et nécessitent des synergies croissantes aussi bien dans les politiques régionales qu'entre les acteurs économiques et académiques.

Issue du rapprochement de la DRTES et d'une partie de la DEI (Filières, internationalisation, fonds européens et ingénierie financière), la DIRES poursuit les objectifs suivants :

- Porter les investissements qui prépareront l'avenir du territoire en soutenant le développement de la Recherche, de l'Enseignement supérieur et de l'Innovation dans tous les territoires ;
- Anticiper et accompagner les transitions (numérique, environnementale...) en contribuant à une meilleure intégration entre le monde de la recherche et le monde de l'innovation en entreprise ;
- Renforcer la cohérence et l'efficacité des politiques publiques de la Région en faveur des territoires et des écosystèmes recherche / Enseignement supérieur / Economie /innovation, facteurs de développement économique et sociale et d'attractivité.

Les principales missions opérationnelles de la DIRES porteront sur :

- L'appui aux filières économiques régionales, accompagnement de l'innovation et de l'internationalisation, création d'activités et d'emplois nouveaux...
- Le soutien à l'industrie, à la souveraineté et à la réindustrialisation ;
- Le développement de l'enseignement supérieur, et particulièrement des villes universitaires d'équilibre, préparation aux métiers de demain, soutien à la vie étudiante ;
- Le soutien à la Recherche et valorisation des savoirs vers les entreprises et le grand public ;
- La conduite et accompagnement des projets immobiliers structurants pour l'enseignement supérieur et la recherche ;
- La gestion des fonds structurels européens destinés à l'innovation et la recherche ;

- La mise en œuvre et suivi de la participation de la Région dans les fonds d'intervention financière à vocation économique.

Nouveau Projet d'organisation

Le schéma organisationnel proposé pour la Direction de l'Industrie, de l'Innovation, de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (DIRES) est le suivant :

- **Un.e directeur.trice Industrie, Innovation, Recherche, Enseignement supérieur**
- **Un.e directeur.trice délégué aux domaines Santé, Environnement, Nautisme, Industries Culturelles et Créatives, à l'Ingénierie Financière et au pilotage institutionnel**

Seront rattachés directement au/à la Directeur.trice et/ou Directeur.trice délégué.e

- un.e Directeur.trice de Projet en charge de « La Cité »,
 - un.e chargé.e de mission « Economie de demain »,
 - Deux assistant.e.s de direction auprès du Pôle de Direction (Directeur.trice ; Directeur.trice délégué.e ; et des Directeur.trice.s adjoint.e.s)
- 2 Directions adjointes :
 - **Directeur.trice adjoint.e** en charge des thématiques « **Industrie et Innovation** »

Pour mettre en œuvre les politiques régionales dans ces thématiques, 2 services sont constitués, à partir des services Filières et Internationalisation de la DEI et de postes de l'ancien service Innovation et Partenariat de Valorisation (ex-DRTES) sur 2 périmètres thématiques complémentaires :

- Service Filières Mobilités et transformation de l'industrie
 - Service Filières Santé, Environnement, Agro et Numérique
- **Directeur.trice adjoint.e** en charge des thématiques « **Enseignement supérieur et Recherche** »

Cette direction adjointe s'appuiera sur 3 services :

- Service « Recherche » (14 postes)
 - Service « enseignement supérieur et territoires » (9 postes)
 - Service « grands projets Enseignement supérieur et Recherche » (8 postes)
- **Le service « Fonds européens et ingénierie financière » (22 postes + 7 contrats de projet)**

Bilan sur les évolutions des effectifs

La réorganisation proposée est accompagnée des évolutions suivantes :

Renforcement des effectifs

Une création de poste (A) est effectuée pour la thématique « ingénierie financière » en forte croissance » au sein du service « Fonds européens et ingénierie financière »

Un poste de catégorie A actuellement affecté en surnombre à la direction est par ailleurs pérennisé au sein de ce même service, mais pour renforcer la thématique « fonds européens »

Transformations d'emplois sans recalibrage :

- Un emploi de Directeur.trice Délégué.e (Ex DRTES) est transformé en emploi de Directeur.trice Adjoint.e
- Un emploi de Responsable de Service Délégué.e vacant (ex DRTES) est transformé en emploi de Chargé.e de mission (Service Recherche)

Transformations d'emplois avec recalibrage :

- Un emploi vacant d'instructeur.trice (Cat. B) est transformé en emploi de Chargé.e de mission (Cat. A) (service « Enseignement supérieur et Territoires »)
- Deux emplois de Gestionnaires (Cat. C) sont transformés en emplois d'Instructeur.trice.s (Cat. B) service « Grands Projets Enseignement supérieur et Recherche »
- Un emploi vacant de Gestionnaire (Cat.C) est transformé en emploi d'Instructeur.trice (Cat.B) service « Grands projets ESR »

La Direction comptera 95 postes : 59 Postes de Cat. A, 26 postes de Cat. B, 10 postes de Cat. C.

L'intervention de la CGT :

Comme les autres organisations syndicales, nous avons été saisis de la mauvaise ambiance entre l'encadrement et les équipes. Il existe semble-t-il d'importants problèmes relationnels entre les agents et les encadrants. Nous alertons la collectivité sur ces situations de souffrance au travail et demandons une intervention rapide et énergique de la collectivité pour rétablir un cadre normal de travail pour les agents.

Sur cette nouvelle direction issue du rapprochement de la DRTES et d'une partie de la DEI (Filières, internationalisation, fonds européens et ingénierie financière, nous avons demandé des précisions sur deux points en particulier : **les relations avec les organismes de recherche et les pôles de compétitivité.**

Sur les organismes de recherche

Nous souhaitons savoir comment cette Direction va prendre en compte les grands programmes de recherche et de développement, associant les entreprises, les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur, tant dans les domaines des sciences physiques, biologiques et technologiques que dans ceux des sciences humaines et sociales.

Sur les pôles de compétitivité

Nous demandons comment ils vont être pris en compte dans la nouvelle organisation et comment ils vont être transformés en de véritables « pôles de coopération et de développement territorial » au service du fonctionnement de l'interface Recherche-Industrie.

Nous voulons savoir également quelle est l'articulation avec les services de l'Etat.

Sur l'organigramme

Nous avons demandé des explications sur le mode de rattachement du service Fonds européens.

Sur la transversalité avec la DEEP et la DFPP, comment va-t-elle se déployer (mode d'emploi, outils...). Nous émettons de fortes réserves sur la mutualisation des fonctions support entre la DIRES et la DEEP.

Les réponses de l'administration

Le Directeur Philippe HAERTEL témoigne avoir reçu tous les agents qui le souhaitent et est prêt à recevoir ces agents et leurs encadrants. Il prend note de la nécessité de régler les questions d'ambiance et de souffrance au travail dans la Direction.

C'est une période charnière de revisite des dispositifs, avec des schémas régionaux à venir, qui vont faire évoluer les politiques publiques, en précisant les modalités. Il maintient que le travail de concertation a été largement mené. Il maintient le partage de certains dispositifs avec d'autres services.

La Région intervient dans le ressourcement des compétences scientifiques des territoires, dans un continuum qui ne sépare plus la recherche fondamentale et la recherche appliquée. Le dispositif DEFI CLE permet d'accompagner des innovations.

L'Etat se désengageant du fonctionnement des pôles de compétitivité, la Région doit retrouver un équilibre entre l'action du Pôle, l'action d'Ad'occ et l'action de la Région.

Une situation individuelle est en cours de traitement avec un chef de service, sur le champ des dynamiques d'innovation.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (3)		3		
FO (1)		1		
UNSA (2)		2		
FAFPT (2)			2	
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)				
TOTAL		12	2	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

Direction Entreprises, Emploi et Partenariats économiques (DEEP)

La présentation de la Direction (résumé)

Les enjeux appliqués à l'après-crise COVID-19 et à la relance économique impactent en profondeur les besoins des entreprises.

La principale préoccupation des entreprises concerne désormais le recrutement, l'embauche et la fidélisation des salariés. Dans ce domaine, la Région Occitanie présente un paradoxe : un taux de chômage à 9,4%, le plus élevé du territoire métropolitain et 37% des projets de recrutement qui s'avèrent difficiles, voire impossibles à aboutir. Au-delà des métiers en tension, la région doit également relever le défi de l'emploi pour les nouveaux habitants. En effet, avec l'accueil de plus de 50 000 nouveaux arrivants par an, la région figure parmi les régions les plus attractives de France, notamment parmi les actifs.

Parallèlement, les concertations territoriales et thématiques de la Stratégie Régionale Emploi Croissance (SREC) font émerger la demande des entreprises de disposer d'un point d'entrée unique au sein des services régionaux (au modèle de la plateforme numérique Hub Entreprendre) sur l'ensemble de leurs problématiques (accompagnement au recrutement, formation, compétences, aides économiques etc...), cela afin de gagner en efficacité et de ne pas multiplier les réunions avec différentes entités de la Région.

Au-delà de décloisonner le monde de l'emploi et celui de l'économie au plus près de chaque bassin d'emploi, la Direction Entreprises, Emploi et Partenariats Economiques jouera un rôle clef dans la dynamique entrepreneuriale (création, reprise et transmission d'entreprises), le développement de l'économie sociale et solidaire (ESS) mais aussi le développement de projets de relocalisation ou de création de nouvelles activités répondant à 4 défis majeurs : l'emploi, l'ancrage territorial des entreprises, l'accompagnement à la transformation des entreprises et une économie plus résiliente.

Pour ce faire, cette direction pourra s'appuyer sur le lien avec l'Agence régionale de développement économique Ad'Occ mais aussi le réseau des développeurs économiques constitué des agents des services généraux, des Maisons de Région, de l'Agence Régionale des Investissements Stratégiques, des chambres consulaires, des BGE, plateformes initiatives locales, des agents des intercommunalités, du RésO by Ad'Occ (ResO Innovation, RésO IP+, Plan Entreprenez en Occitanie), ... Ce sont les développeurs économiques qui apparaissent en tant que référent dans le Hub Entreprendre Occitanie, plateforme numérique, créée en 2018, de façon simultanée à la structuration du Réseau des Développeurs.

En synthèse, les grands objectifs de la direction seront les suivants :

- Coordonner la relation Entreprises – Emploi à l'échelle de la Collectivité (et déployer une offre de service complète)
- Faire vivre et animer les écosystèmes locaux d'emploi, de compétences, d'orientation professionnelle, d'économie, d'entrepreneuriat, d'ESS...
- Devenir la 1ère région à Economie positive : accompagner les transformations de l'économie régionale en encourageant de nouveaux modèles entrepreneuriaux, d'emploi, de compétences et favoriser le développement d'entreprises engagées
- Rester la 1ère région en taux de création d'entreprises : sécuriser la viabilité des entreprises en création, accompagner la réussite des entreprises en transmission particulièrement dans les zones rurales et de montagne
- Renforcer le tissu économique local en favorisant les échanges commerciaux et les collaborations entre entreprises et acteurs d'un même territoire
- Soutenir les entreprises ayant un projet vertueux pour un développement plus durable.

Présentation de l'Organisation de la direction

La direction des Entreprises, Emplois et Partenariats Economique s'organise autour :

- -D'un poste de directeur.trice,
- -De 3 directions adjointes,
- -De 6 services.

❖ **La Direction Adjointe « Dynamiques territoriales »**, est dédiée à l'Accompagnement des dynamiques territoriales, du recrutement local et du développement des compétences.

Elle est issue de services ou de postes provenant de l'ancienne direction de l'Emploi et de la Formation. Elle pilote et coordonne 2 services : le service « Territorial » (ST) et le service « Accompagnement au Recrutement et Développement des Compétences » (ARDECO).

- Le service Territorial (transfert du service territorial de l'ancienne Direction de l'Emploi et de la Formation
- Le service Accompagnement au Recrutement et Développement des Compétences est constitué à partir du transfert de postes de l'ancienne direction de l'Emploi et de la Formation.

❖ **La Direction Adjointe « Ingénierie des systèmes économiques locaux »** est dédiée à l'Accompagnement du développement économique des entreprises en lien avec les territoires, et au pilotage des fonctions support (Budget, Process, reporting...) au profit de la DEEP et de la DIRES. Elle pilote et coordonne 2 services : le service « Entreprises et Développement Economique Territorial (SEDET) » et le service Pilotage et Appui Transversal (SPAT).

- Le service Entreprises et Développement Economique Territorial, issu du service « Economie Locale et savoir-faire innovant de l'ancienne DEI (à l'exception des 2 postes transférés à la Direction DELTAA
- Le Service Pilotage et Appui Transversal est mutualisé entre la DEEP et la DIRES

❖ **La Direction Adjointe « Entrepreneuriat engagé »** est dédiée à l'accompagnement de la transformation des modèles entrepreneuriaux ;

Elle pilote et coordonne 2 services : le service « Entrepreneuriat (SE) » et le service Economie Sociale et Solidaire (ESS) provenant de l'ancienne direction de l'Economie et de l'Innovation.

Ces deux services ont notamment pour mission d'animer des réseaux spécialisés dans les domaines de l'entrepreneuriat et de l'ESS qui interagissent pour contribuer à la valorisation de l'économie à impact.

- Le Service Entrepreneuriat
- Le Service Economie Sociale et Solidaire

Bilan sur les évolutions des effectifs

- Modalités de nomination des agents notamment sur les nouvelles fonctions d'encadrement
- Le poste de Responsable du service ESS et Entrepreneuriat Engagé, resté vacant dans l'attente de cette réorganisation a été proposé, dans le cadre de la concertation à l'agent.e qui assure l'interim de ce poste depuis 2019 et qui se voit donc confirmé.e dans ces fonctions.

- Le poste de responsable du service « Accompagnement au recrutement et développement des compétences » a été proposé, dans le cadre de la concertation, à l'agent.e qui en assure l'intérim depuis 2021 et qui se voit donc confirmé.e dans ces fonctions.
 - Le poste de DA Ingénierie des systèmes économiques locaux a été proposé, dans le cadre des concertations à l'agent.e titulaire du poste du service Budget, Process qui prend donc en charge des responsabilités élargies.
 - Le poste de responsable du service Pilotage et appui transversal a fait l'objet d'une publication interne à l'issue de laquelle le la seul.e agent.e candidat.e a été retenu.e
 - Le poste d'instructeur au sein de ce même service a fait l'objet d'une publication auprès des agent.e.s des anciennes directions DEI et DRETES et a été pourvu par le la seul.e candidat.e titulaire déclaré.e
- Transformations d'emplois sans recalibrages :
- Un emploi de Responsable de Service Délégué (Service Emploi et Compétences, ex DEF) est transformé en emploi de Responsable de Service (Service Accompagnement au Recrutement et Développement des Compétences)
 - Un emploi de Responsable de Service (Service Budget, Process, Communication et Commissions, ex DEI) est transformé en emploi de Directeur.trice Adjoint.e (Ingénierie des systèmes économiques locaux)
 - Un emploi de Chargé.e de Mission (Service Budget, Process, Communication et Commissions ex DEI) est transformé en emploi de Responsable de Service (Service Pilotage et Appui Transversal)
- Transformations d'emplois avec recalibrages :
- Un emploi de Gestionnaire (Cat. C) est transformé en emploi d'instructeur.trice (Cat. B) (Service Accompagnement au recrutement et au développement des compétences.)
 - Un poste de Référent.e budgétaire (Cat.B) est recalibré en Cat. A (service Pilotage et Appui Transversal)
 - Un poste d'instructeur.trice (Cat. B) évolue vers un poste de Chargé de mission (Cat. A) (Service Entreprises et développement Economique Territorial)

Notre intervention

Nous sommes revenus sur l'organisation du travail et plus particulièrement sur les modalités de travail pour renforcer les synergies entre les acteurs de l'économie, de l'emploi et des compétences.

Sur l'accompagnement au changement

Il est indiqué que « Dans une réunion de concertation dédiée avec les encadrants, le Directeur général des services et le Directeur général délégué ont annoncé qu'une étude serait rapidement lancée afin de mesurer les enjeux et les impacts associés à cette transformation du périmètre des missions des services et en particulier du service territorial ».

Une nouvelle fois, nous regrettons que ce type de réflexion qui concerne l'ensemble des agents et des collectifs de travail ne soit que l'affaire des encadrants.

Il semble qu'il s'agit en fait d'un audit sur le service territorial. Cela rappelle l'audit qui avait eu lieu pour justifier la fin des maisons communes emploi formation et étendre le réseau des maisons de région. Le Service Territorial est pris comme un sujet d'étude, donc un objet, et non comme partie prenante.

Il est surprenant de constater que la collectivité ait besoin d'un audit réalisé par un prestataire extérieur pour savoir ce que font ses agents. Par là-même, la collectivité avoue ainsi son incapacité à analyser son fonctionnement, surtout à assumer son auto-critique, non pas sur les compétences de ses agents, mais sur son fonctionnement intrinsèque. Et surtout, il est incohérent de faire ce travail après avoir décidé de l'évolution de l'organigramme, alors que cette évolution devrait découler en partie de l'analyse du fonctionnement. Nous souhaitons être destinataires du cahier des charges adressé à l'organisme intervenant, et connaître le calendrier de réalisation de l'étude et d'associer le CHSCT autant que de besoin aux futures évolutions de cette direction.

Vers des réorganisations perpétuelles ?

Le prochain Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) devrait être débattu et adopté en octobre 2022. Ce schéma prospectif fixe la feuille de route de la politique régionale dans ces domaines. Les directions et les services devront intégrer ces nouvelles orientations et revoir leur organisation en fonction des priorités de la politique régionale. Les organigrammes devront nécessairement être adaptés. Or les agents du service territorial s'entendent dire que rien ne bouge pour eux pour le moment, mais la Direction est déjà en train de travailler sur les évolutions. Comme on l'a dit, il est faux de penser que cette nouvelle organisation n'impactera pas les autres directions du pôle : la déclinaison des dispositifs ne peut pas se faire de la même manière si ces agents voient leurs missions évoluer.

L'articulation avec Ad'Occ et les missions du Service Territorial

Nous avons déjà posé la question de l'articulation entre Ad'Occ et ces nouvelles missions du service territorial. Nous renouvelons cette question, restée sans réponse : qui va faire quoi entre Ad'occ et le service territorial ?

Et en complément, qui va faire quoi entre cette Direction et la DAT ? Comme il est précisé, En tout état de cause, d'après les missions qui reviennent au Service Territorial, on sait déjà que les agents seront en surcharge de travail et ne pourront accomplir leurs missions qu'en superficialité (c'est d'ailleurs dit très clairement : « Le rattachement de ce service à la DEEP entraîne de nouvelles orientations, en complément de celles déjà menées ou initiées »). Les agents ne sont pas des couteaux suisses.

Des postes vacants

Nous demandons des garanties sur les remplacements :

- Le poste de responsable du service territorial – unité de Toulouse, qui est vacant depuis mai 2021.
- Le poste de la Directrice Adjointe aux dynamiques territoriales : il est dit qu'elle doit partir pour projet personnel, garantissez-vous qu'elle sera remplacée ?

La réponse de l'administration

La concertation des agents

Le DGD Yoann IACONO a rappelé la prééminence du projet politique sur le projet d'une administration qui doit se mettre au service de l'exécutif. Ce que l'ensemble des agents sait déjà, et en ce sens, il ne nous apprend rien et esquivé nos critiques sur la méthode descendante et délétère.

Il confirme que l'étude externe a été proposée aux encadrants ; et nous notons qu'elle n'a pas été proposée à l'ensemble des agents.

L'accompagnement au changement

Le DGS Simon MUNSCH précise que l'étude « Accompagnement au changement », n'est pas un audit et n'est pas limitée uniquement au service territorial. Il signale que la Région Occitanie n'utilise pas souvent ce type de prestations, mais il a été estimé qu'au vu du nombre d'agents concernés, du faible nombre d'encadrants, et de son caractère transverse (DEJOS, MDO, DFPP...), qu'un prestataire externe devait être mobilisé. Le cahier des charges est en cours de finalisation et le prestataire non encore désigné.

Il insiste sur le fait qu'en 6 ans, le dialogue avec les entreprises, les demandeurs d'emploi et les salariés, a évolué : on est passé de préoccupations sur le coût du travail, l'implantation, l'innovation à des questions fortes sur le recrutement. Il fait état d'un attachement au salariat en fort recul (nous ne sommes pas certains que cela concerne autant les postes non qualifiés que les postes qualifiés...)

Il justifie enfin la méthode du changement (organigramme puis accompagnement au changement) par la durée du processus et les nouvelles préoccupations face à l'emploi.

Les contrats de projet

Le DGS précise qu'il y en a une quarantaine de contrats de projet à la Région, financés en grande partie sur les fonds européens. Ils ont permis de « stabiliser » sur 3 ans des contractuels renouvelés chaque année, voire tous les 6 mois.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (3)		3		
FO (1)		1		
UNSA (2)		2		
FAFPT (2)			2	
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)				
TOTAL		12	2	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

Présentation et rappel du rôle des Equipes des Maisons de Ma Région - Pour Information

Présentation de l'administration (résumé)

Le rôle renforcé des Maisons de Ma Région en Occitanie : un service en proximité

Depuis 2016, les Maisons de Ma Région se sont progressivement installées ou déployées en renforçant leur action en proximité.

Elles sont présentes sur 18 sites : à Foix (09), à Carcassonne et Narbonne (11), à Rodez et Millau (12), à Nîmes et Alès (30), à Saint-Gaudens (31), à Auch (32), à Béziers (34), à Cahors et Figeac (46), à Mende (48), à Tarbes (65), à Perpignan (66), à Albi et Castres (81), à Montauban (82).

Environ 230 agents permanents issus de diverses directions (DEF, DEI, DMP, DGD TJQV) assurent les missions suivantes dans les Maisons de Ma Région :

- **Coordination, Accueil, Information des usagers, Valorisation de l'action régionale et territoriale – DGD Territoires Jeunesse Qualité de vie - TJQV**
- **L'accompagnement des publics en matière d'emploi, de formation et d'orientation – Direction Entreprises, Emploi et Partenariats économiques - DEEP**
- **Un service public régional des transports de proximité – DMP**
- **Le développement économique au service de l'emploi pour accompagner les entreprises et les territoires – AD'OCC**

Une coordination intégrée par chaque Directeur.trice des Maisons de Ma Région

Les MMR, partie intégrante de l'administration régionale, via les Directeurs.trices des Maisons de Ma Région sont rattachés à la Direction Générale Déléguée Territoires, Jeunesse, Qualité de Vie.

Il n'y a plus une mission de coordonnateur.trice spécifique pour les Maisons de Ma Région. La coordination globale des MMR est assurée collectivement par chacun des Directeurs des MMR en lien avec la Directrice Générale Déléguée Territoires Jeunesse Qualité de Vie, sur des thématiques spécifiques (comme Economie, Santé, Orientation, Vie associative...) en lien avec les Directions des services généraux, pour le compte de l'équipe des Directeurs Maisons de Ma Région. Des réunions se tiennent tous les quinze jours dans lesquelles sont abordés et partagés l'ensemble des sujets liés aux politiques et dispositifs régionaux.

Les directeurs de la Maison de la Région ont un lien fort avec l'ensemble des directions de politiques publiques, et renforcé avec les référents territoriaux de la DAT dans le suivi des projets de territoire.

Un COPIL dédié bi mensuel se tient avec les Directions supports (DAI, DIN, DAJ, DCIC, DUPL...) et les Directions qui composent les MMR, sous la responsabilité de la DGD DTJQV, assistée par la Directrice de la Maison de la Région de Perpignan dans cette mission de déploiement logistique.

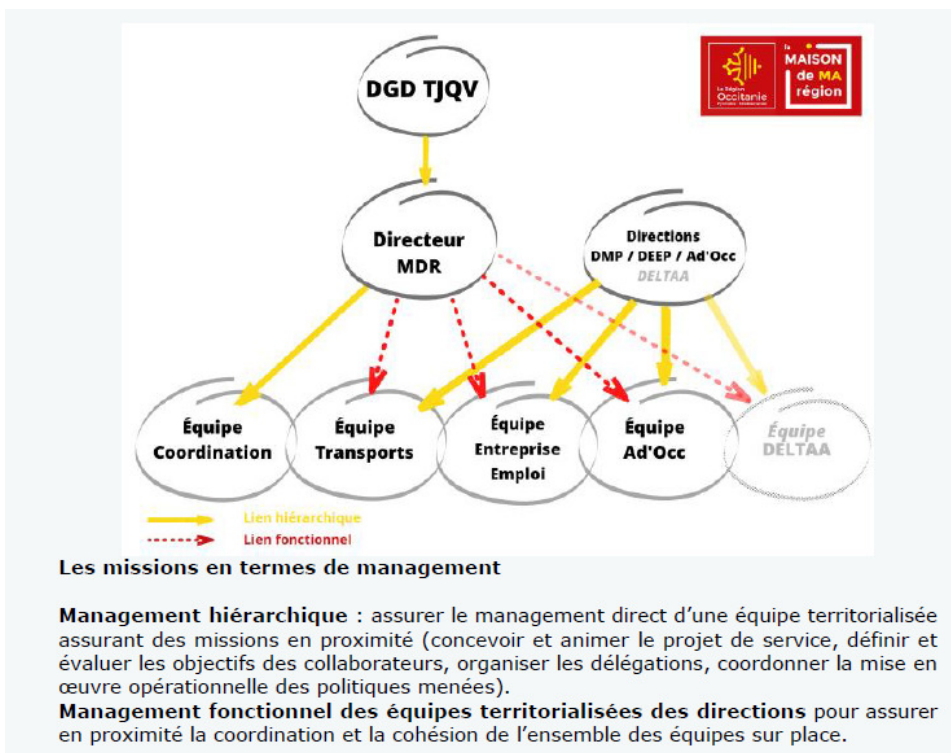
Le fonctionnement, l'organisation du Vivre ensemble au sein des Maisons de Ma Région

Chacune des MMR est placée sous l'autorité fonctionnelle d'un Directeur.trice, nommément désigné.e, à qui il appartient de veiller à la coordination et l'animation du collectif, à travers des réunions interservices et des Conseils de Maisons, et de contribuer à un service public optimal aux usagers. Par ailleurs, il doit veiller en lien avec les directions logistiques au bon fonctionnement de la Maison, ainsi qu'à la maintenance et à la sécurité des bâtiments et des matériels.

Les personnels des MMR sont sous l'autorité fonctionnelle du Directeur de la Maison et rattachés hiérarchiquement à leur direction du siège :

- DGD TJQV pour le Directeur et les équipes de coordination
- DEEP pour les agents Emploi-Formation
- DMP pour les agents des transports
- Agence Régionale pour les salariés AD'OCC
- Agents dépendants d'autres directions le cas échéant
- A compter du 1^{er} janvier 2023, les agents qui seront transférés des DDT pour la gestion du FEADER seront rattachés à la DELTAA.

Les agents régionaux exercent leurs missions dans le cadre des règles et des principes d'organisation communs à l'ensemble des services de la Région.



Notre intervention

Il est indiqué que « Les personnels des MMR sont sous l'autorité fonctionnelle du Directeur de la Maison et rattachés hiérarchiquement à leur direction du siège. ». **Nous alertons la collectivité sur ce double rattachement.** C'est en fait un fonctionnement à double autorité, qui est préjudiciable, comme dans les lycées, à l'action publique. De plus, **il serait utile de préciser la répartition des thématiques prises par chaque Maison de Région.**

La réponse de l'administration

Sur la double autorité.

La DGD Anne BASSINET considère ce double rattachement moins entravant dans les Maisons de Région que dans les lycées. Elle indique que la charte de fonctionnement élaborée en 2017 est en cours d'actualisation. C'est un point d'appui important pour fluidifier les relations.

Intégration des Maisons de l'Orientation dans le Pôle Territoires Jeunesse Qualité de vie - Pour Avis

La présentation de l'administration (résumé)

La Région, forte de sa compétence en matière d'orientation et de formation, déploie sa **politique d'accueil, d'information et de conseil des publics** au plus près des territoires. Avec les Maisons de l'Orientation et les Maisons de Région, la Région Occitanie développe son réseau de proximité au service des publics.

Les équipes et l'implantation des Maisons de l'Orientation

Les Maisons de l'Orientation sont au nombre de 2, présentes sur 3 sites : 2 à Toulouse (Rue des 7 troubadours et Bellefontaine) et 1 à Montpellier (Antigone).

Leurs missions :

- Accueil et information des publics au flux / centre de ressources documentaire et numérique
- Animation d'ateliers Orientation et autres ateliers thématiques
- Mise en œuvre d'un plan d'actions de découverte des métiers
- Actions en extérieur (salons, forums, marchés, établissements scolaires...)

Les évolutions pour les Maisons de l'Orientation

Les Maisons de l'Orientation sont des sites ouverts à tous les publics : scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, des lieux repérés par les partenaires orientation et formation, où l'on a le temps de prendre du temps avec les publics pour les aider à mettre en œuvre leur projet professionnel.

Ce sont également des lieux de compétences avec des équipes spécialisées dans les questions orientation, métiers et formation. L'expertise se trouve complétée avec les différents partenaires assurant des permanences au sein des MDO.

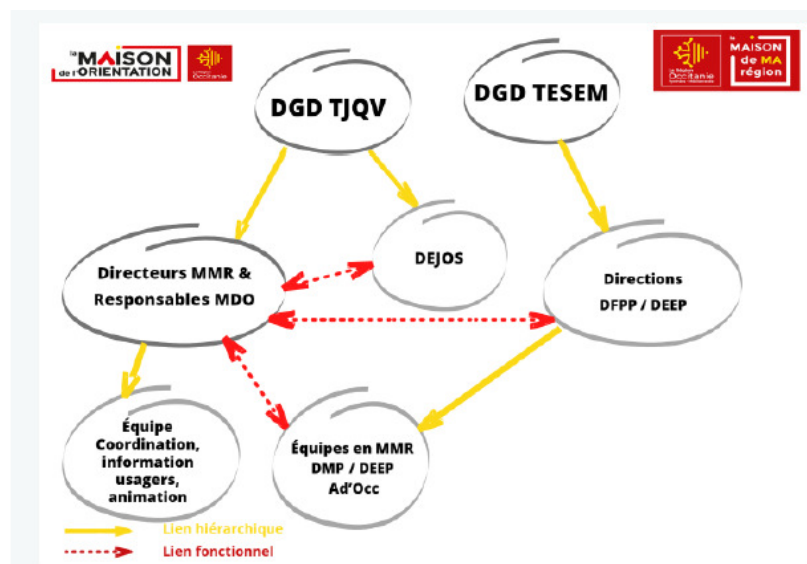
Au regard des missions renforcées des Maisons de l'Orientation et notamment en matière d'orientation scolaire, elles deviennent des lieux :

- De déclinaison des politiques régionales sur les thématiques orientation, métier et formation.
- De la mise en œuvre de la transversalité des services autour d'un plan d'action partagé.
- D'expérimentation avant essaimage des politiques orientation, métiers et formation.
- Un membre actif du réseau régional de proximité aux côtés des Maisons de Région afin de coconstruire un plan d'actions et rendre visible au-delà des deux métropoles la politique orientation-métiers avec pour objectif commun d'informer les publics au plus proche de chez eux.

Rattachement des MDO à la DGD Territoires Jeunesse et Qualité de Vie

Sur le volet Orientation, plusieurs Directions travailleront en transversalité :

- DFPP : animation du SPRO, information sur les métiers en direction des publics adultes
- DEEP : animation territoriale de la politique Orientation
- DEJOS : Orientation et information sur les métiers pour le public scolaire.
- Maisons de l'Orientation et Maisons de Région : mise en œuvre de la politique orientation en direction des publics.



Evolution de quelques postes au sein des MDO

Transformations d'emplois sans recalibrage de catégorie :

- Les 2 emplois de responsables des MDO correspondant initialement à des fonctions de responsables d'unité évoluent vers des fonctions équivalentes à celles de responsables de service.

Transformations d'emplois avec recalibrages :

- 3 postes de Catégorie C dont les missions évoluent vers celles de chargées.es d'information, sont recalibrés en Catégorie B.

Par ailleurs, les équipes des maisons de l'Orientation pourront ultérieurement être renforcées par des redéploiements de postes.

Notre intervention

Les Maisons de l'Orientation, présentées comme des « têtes de pont des actions d'orientation » ont des charges de travail importantes. Là encore, l'accueil des demandeurs d'emploi est un vrai enjeu, lié à la capacité de la région à mobiliser les acteurs de l'insertion autour de plans d'action cohérents, non redondants, non concurrents. Avec la séparation entre le service territorial et les MDR/MDO, cette complémentarité va être plus difficile à mettre en œuvre.

Des complémentarités MDO/MDR à définir

Nous entendons aussi que les MDO vont proposer des actions sur les territoires des MDR ; Il est indiqué qu'il sera possible « aux publics d'assister en direct dans une MDR aux infos-métiers organisées par les MDO. », mais aussi l'essaimage de certaines actions. Cela signifie-t-il que les agents vont se déplacer sur les territoires dans les MDR ? Si c'est le cas, est-ce bien clair pour eux ? Si ce n'est pas le cas, il s'agit donc d'actions de type webinaire, qui mobiliseront de toutes façons les agents des MDR pour organiser et faire venir le public. La charge de travail ne va pas diminuer, dans le contexte d'évolution des missions dont on a déjà parlé.

Où l'on craint que les agents doivent se transformer en pieuvres capables d'aller dans toutes les Directions, connecter plusieurs systèmes et services, conjuguer des partenariats multiples...

Une complexité de fonctionnement en devenir

Dans le schéma, on lit la complexité du fonctionnement à venir :

Il est indiqué que sur le volet Orientation, plusieurs Directions travailleront en transversalité:

- DFPP: animation du SPRO, information sur les métiers en direction des publics adultes
- DEEP: animation territoriale de la politique Orientation
- DEJOS: Orientation et information sur les métiers pour le public scolaire.

- Maisons de l’Orientation et Maisons de Région: mise en œuvre de la politique d’orientation en direction des publics.

La volonté affichée d’éviter que le siège décide et que le territoire applique, ne marche pas si bien que cela : la nouvelle organisation ne changera rien au fait que, comme indiqué « les feuilles de route seront établies à partir des « besoins » exprimés principalement par la DFPP et la DEJOS » La multiplication des instances est également chronophage.

Enfin, on tremble un peu devant le second schéma organisationnel qui laisse une drôle d’impression « d’usine à gaz augmentée ».

Pour la reconnaissance de la technicité accueil

Nous avons insisté, sur la nécessité d’accompagner la technicité des agents d’accueil des MMR dans les domaines de l’accueil, de la gestion des réseaux sociaux, de l’exposition des arts visuels, ... Nous avons également insisté sur l’importance de la NBI accueil pour reconnaître cette technicité.

La réponse de l’administration

La DGD Anne Bassinet indique qu’elle travaille actuellement sur comment fonctionne le fait de porter une politique transversale par Directeur de MMR. Elle confirme que ces thématiques sont évolutives. Les Directeurs des MMR participent en roulement au CODIR le mardi matin.

Sur le calibrage des équipes, au regard des missions transversales

La DGD indique que les agents des MDO n’ont pas vocation à se démultiplier dans les MMR. Les MDO restent bien des MDO dans les métropoles. Elle réfute la scission décideurs/opérationnels entre le siège et les territoires.

Sur la revoyure des fiches emplois

Les fiches emploi seront revues si nécessaire, en tenant compte si besoin de la volonté des agents de diversifier leurs missions, de sorte que des agents d’accueil et des agents « logistiques » puissent avoir des compétences communes.

Un second rendez-vous réunira en octobre les MMR et les MDO.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)			3	
FO (1)			1	
UNSA (2)			2	
FAFPT (2)			2	
SUD (2)				2
Non inscrit (1)				
TOTAL			12	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Direction de la Culture et du Patrimoine

La présentation de l’administration

Depuis le passage au CTP de janvier 2022 de l’organigramme de la DCP, et la mise en place de la nouvelle organisation, quelques ajustements sont apparus nécessaires et présentés ci-dessous :

1- Renforcement des moyens du service Arts de la scène :

Pour tenir compte à la fois d'une situation individuelle et de la nécessité de renforcer un service dont la charge de travail s'avère très importante, un poste de Catégorie C de Secrétaire/Gestionnaire est transféré du service Développement, Restauration et Valorisation du Patrimoine vers le Service Arts de la scène.

2- Evolution de 2 postes au MRAC :

Pour tenir compte des nouvelles orientations envisagées depuis la mise en place de la réorganisation, il est proposé :

- La Transformation d'un emploi vacant de « Chargé.e des expositions » (Poste de Cat. B) en emploi de « Chargé.e de production des expositions et de la collection et du centre de documentation » (Poste de Cat. B).
- A la date de la vacance de l'emploi, la transformation d'un emploi de « Chargé.e de collection, du centre de documentation, de la librairie-boutique et de la billetterie » (Poste de Cat. C) en emploi de « Chargé.e du développement numérique et de la librairie boutique et de la billetterie », et son recalibrage en catégorie B.

3- Modification des noms de 2 directions adjointes

Afin d'être plus explicites sur la réalité des thématiques abordées au sein de 2 Directions adjointes de la DCP, il est proposé d'en faire évoluer la dénomination :

Ainsi La Direction Adjointe « Patrimoine / Transversalité et appui aux Territoires / Gestion Institutionnelle » est renommée Direction Adjointe « Occitan et Catalan, Patrimoine, Appui aux territoires et Transversalité ».

La prise en charge de la gestion des relations avec les assemblées est par ailleurs transférée vers la Direction Adjointe « Arts de la scène/ Relations Internationales/ RH et SI/ » qui est renommée Direction Adjointe « Arts de la scène/ Relations Internationales/RH et SI/ Gestion Institutionnelle » En conséquence,

- 1 poste de catégorie C de chargé.e de suivi des assemblées est transféré de la DA « Occitan et Catalan, Patrimoine, Appui aux territoires et Transversalité » vers la DA « Arts de la scène/ Relations Internationales/ RH et SI/ Gestion Institutionnelle »

4- Nouvelle dénomination d'un service

Dans la même optique que pour la DA « Occitan et Catalan, Patrimoine, Appui aux territoires et Transversalité », il est proposé une nouvelle dénomination d'un service et d'en ajuster l'intitulé afin de refléter au mieux les missions qui lui sont dévolues :

Ainsi, le service « Innovation Technologique et Appui aux Territoires » est renommé : Service « Occitan et catalan, Territoires, Numérique et Transversalité ».

Notre intervention

Nous avons demandé **une confirmation sur la réalité de la situation au MRAC**. Lors du CTP de janvier 2022, il avait été identifié un nombre important de postes vacants dans cette direction (environ une dizaine de postes vacants).

Nous avons redemandé un point d'étape sur les recrutements en cours et à venir sur ces emplois vacants.

La réponse de l'administration

Sur le recalibrage de poste au MRAC.

L'administration répond positivement à de possible évolution de poste.

Sur les effectifs de la Direction.

La DAPRH n'était pas en mesure de nous apporter au pied levé un état des lieux des recrutements en cours ou à venir.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)			3	
FO (1)			1	
UNSA (2)			1	
FAFPT (2)			2	
SUD (2)	2			
Non inscrit (1)				
TOTAL	6		8	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

POINT 2 - Pour avis : Composition des instances représentatives du personnel en 2023 (Elections professionnelles du 8 décembre 2022)

La Présentation de l'administration

L'année 2022 voit l'organisation des élections professionnelles pour le renouvellement général des instances représentatives du personnel au sein des collectivités territoriales. Le scrutin doit se dérouler le 8 décembre 2022 et concerne les commissions administratives paritaires (CAP), la commission consultative paritaire (CCP) et le comité social territorial (CST), anciennement comité technique paritaire. La formation spécialisée du comité (FSC) compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui exerce les missions précédemment dévolues au CHSCT, ne fait pas l'objet d'une élection mais ses membres titulaires représentant le personnel sont désignés par les organisations syndicales parmi les membres titulaires ou suppléants du CST en nombre égal au nombre de sièges qu'elles détiennent à ce comité et, concernant les suppléants, parmi les personnels détenant la qualité d'électeur au CST.

En application de la législation, la constitution du CST et de la FSC est, par défaut, non paritaire mais les collectivités peuvent faire le choix de cette parité, choix qui a été fait par la Région Occitanie lors précédents scrutins.

Les dispositions de l'article 30 du décret du 10 mai 2021 disposent qu'au moins six mois avant la date du scrutin, donc avant le 8 juin 2022, l'organe délibérant détermine le nombre de représentant.e.s du personnel au comité social territorial, après consultation des organisations syndicales, cette délibération devant être immédiatement communiquée aux organisations syndicales. La part respective de femmes et d'hommes composant les effectifs de l'instance arrêtée au 1er janvier 2022 a d'ores et déjà été communiquée (des dispositions de même nature sont reprises pour les scrutins relatifs aux CAP et CCP s'agissant de la seule part femmes/hommes, le nombre de représentant.e.s étant fixé par les textes sur la base des effectifs).

1. Composition des instances : le nombre de représentants du personnel au comité social territorial et, par voie de conséquence, à la formation spécialisée du comité, conformément au décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 qui fixe une fourchette en fonction de l'effectif des agents de la collectivité, doit se situer entre 7 et 15 membres titulaires et autant de suppléants. Le nombre de suppléants peut toutefois être doublé pour la formation spécialisée.

Il est proposé de maintenir la parité entre les deux collèges représentant respectivement le personnel et la collectivité dans chacune de ces deux instances et de les composer de la façon suivante :

- Comité social territorial : **15 membres titulaires et 15 suppléants** pour le collège des représentants du personnel ; **15 membres titulaires et 15 suppléants** pour le collège des représentants de la collectivité.

- Formation spécialisée du comité : **15 membres titulaires et 30 suppléants** pour le collège des représentants du personnel ; **15 membres titulaires et 15 suppléants** pour le collège des représentants de la collectivité.

Concernant les CAP de catégories A, B et C et la CCP, leur composition est fixée respectivement par les décrets n° 89-229 du 17 avril 1989 et n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 en fonction de l'effectif relevant de chacune d'entre elles établi au 1er janvier de l'année de l'élection.

Compte tenu de cet effectif, le nombre de représentants du personnel devant siéger dans ces futures instances est le suivant :

- CAP de catégorie A : 7 titulaires et 7 suppléants
- CAP de catégorie B : 5 titulaires et 5 suppléants
- CAP de catégorie C : 8 titulaires et 8 suppléants
- CCP : 7 titulaires et 7 suppléants

Les CAP et CCP comportent le même nombre de représentants suppléants que de représentants titulaires et sont constituées paritairement du même nombre de représentants de la collectivité.

2. Voix délibérative des représentants de la collectivité : dans la logique du choix de la parité au sein de ces instances, il est proposé de maintenir une voix délibérative aux représentants de la collectivité, conformément aux dispositions de la loi précitée du 5 juillet 2010.

Notre intervention

Ces nouvelles instances et leur composition sont le résultat de la mise en œuvre de la loi de la transformation publique du 7 août 2019. C'est un recul pour le dialogue social et pour la capacité d'intervention des représentants du personnel. Moins de pouvoir, moins de droits, c'est moins de protection pour les agents, moins de justice face à l'arbitraire de l'employeur, plus de clientélisme. Dans ce nouveau cadre, nous avons défendu le plus haut niveau de représentation et le paritarisme des instances.

Lors des réunions de travail sur l'élaboration du protocole pour les élections professionnelles, nous avons alerté l'administration sur l'importance d'une prise de position forte de la collectivité sur l'illégalité des discriminations syndicales. **Se syndiquer est un droit constitutionnel. Se présenter aux élections professionnelles, être élu dans une instance représentative ne doit pas avoir de conséquence sur la carrière, le parcours professionnel de l'agent.**

Dans le cas contraire, rappeler que ces discriminations syndicales sont sévèrement sanctionnées : peine de 3 ans et 45 000 € d'amende.

La réponse de l'administration

Pour rappel, au cours des groupes de travail, il a été acté que **le vote électronique ne serait pas retenu**, au profit du vote à l'urne et du vote par correspondance. Il a également été évoqué le fait que le **télétravail pourrait être un motif de vote par correspondance**.

Votes

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

POINT 3 - Pour avis : Référentiel Emplois - Fiches emplois - Equipes Régionales de Maintenance (ERM)

La présentation de l'administration

Au sein de la Direction de l'Aménagement et de l'Immobilier (DAI), les 16 Equipes Régionales de Maintenance (ERM), réparties sur l'ensemble du territoire régional, assurent la maintenance de second niveau auprès des 225 lycées publics.

Depuis 2017, la Région Occitanie/Pyrenées-Méditerranée s'est engagée dans une démarche de construction d'outils de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences.

Au terme d'un travail de conception et d'écriture, mené en concertation avec les organisations syndicales, et enrichi par la Direction de l'Aménagement et de l'Immobilier (DAI), un répertoire des fiches emplois des équipes régionales de maintenance (ERM) est aujourd'hui proposé.

- Un.e responsable d'équipe ERM
- Un.e contremaître.sse ERM
- Un.e électricien.ne
- Un.e plombier.e/chauffagiste
- Un.e peintre
- Un.e agent.e maintenance bâtiments / second-œuvre
- Un.e renovateur.trice de surfaces

L'intervention de la CGT

Ces fiches nous sont présentées sans qu'elles aient été validées en groupe de travail par les représentants du personnel. Nous avons rappelé à l'administration que le groupe de travail du 7 avril 2022 n'a pas eu lieu, car **les OS l'ont boycotté à la suite du énième report du groupe de travail sur le RIFSEEP.** Ces fiches emploi auraient certainement mérité mieux.

Quoiqu'il en soit, **nous avons tenté de compléter et d'améliorer autant que possible les fiches emplois en séance.** Nous avons souhaité voir apparaître sur les fiches emploi de plombier la relation entre les équipes mobiles et la délégation de service public concernant le marché de l'énergie. Nous avons reposé la nécessité de poursuivre l'internalisation des missions de services publics et notamment la maintenance des bâtiments que la Région continue d'externaliser à des prestataires privés.

La polyvalence lorsqu'elle se justifie doit être reconnue comme une technicité et doit être strictement encadrée.

Nous avons noté que les appellations diffèrent selon les fiches emploi, et **il s'agit d'harmoniser les formulations.** Nous avons souhaité **voir apparaître sur ces fiches emploi des ERM les idéogrammes sur les risques professionnels et sur les équipements de protection individuelles.**

Sur la situation particulière des EMOES de Montpellier, nous avons redemandé où ils sont positionnés, et de qui ils dépendent, car l'absence de réponse est récurrente.

La réponse de l'administration

Sur les missions assurées par les ERM

Le Directeur reconnaît la qualité du travail des ERM et sont même plus performants par rapport aux interventions des entreprises privées.

Dans le cadre des délégations de service public, il est prévu de mettre en place des référents pour faciliter la connexion entre ERM et entreprises privées prestataires.

Enfin, il n'est pas prévu de spécialité ERM sur l'entretien des espaces verts.

Sur la polyvalence

Le Directeur de la DAI, Benoit CELIE maintient que la polyvalence est voulue par l'administration pour faciliter les interventions (ex : un électricien doit pouvoir repeindre après avoir fait une saignée).

Des chantiers sont à poursuivre : la réalisation des Documents uniques et la gestion des déchets.

Sur l'EMOES

Les EMOES dépendent du lycée Mermoz Montpellier. De nouvelles propositions vont être faites sur le devenir des EMOES. Ces évolutions doivent se traduire également par une prise en compte sur le temps de travail et sur le fonctionnement des équipes.

Votes

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

POINT 4 - Pour avis : Modalités d'accueil d'apprenti.e.s pour la rentrée 2022

La présentation de la collectivité

Depuis 2017, la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée s'est engagée, en qualité d'employeur, à recruter des jeunes apprentis au sein de ses services afin de dynamiser l'accès à l'emploi des jeunes. Depuis cette date, la collectivité a recruté plus de 190 apprentis, dont 26 seront toujours en poste à la rentrée de septembre 2022.

Lors de la campagne 2021, 82 demandes avaient été reçues (24 pour les ASG et 58 pour les ARL et ERM). Sur l'ensemble de ces demandes, 56 avaient été alors validées lors du CTP du 11 mars 2021 (22 pour les ASG, 34 pour les ARL et ERM).

Lors de cette nouvelle campagne de recensement des besoins pour la rentrée 2022, 97 demandes ont été enregistrées (37 pour les ASG et 60 pour les ARL et ERM).

Afin d'arbitrer sur l'ensemble de ces demandes, les critères suivants ont été retenus :

- Priorité aux lycées/directions ayant déjà exprimé, lors des campagnes précédentes, un besoin qui n'a pu être satisfait ;
- Priorité aux demandes d'apprentis préparant des diplômes de niveaux 3 et 4 (anciennement IV et V) ;

- Priorité aux demandes d'apprentis préparant des diplômes au sein des secteurs en « tension » identifiés au sein de notre collectivité (accueil, secrétariat, informatique, restauration, maintenance-entretien)
- Priorité aux formations dispensées sur le territoire régional ;

Au regard de ces différents indicateurs, il est prévu, pour cette année 2022, 60 recrutements répartis comme suit :

- 35 au sein des ARL/ERM/CREPS
- 25 au sein des Services Généraux

Il est précisé qu'au sein de ces 60 demandes validées, 6 concernent des demandes de poursuite d'études de jeunes actuellement apprentis au sein de la collectivité.

Les contrats d'apprentissage qui seront conclus sont des contrats à durée déterminée, de droit privé, auxquels s'appliquent des dispositions du Code du Travail.

Notre intervention

Nous nous félicitons que la collectivité accueille et forme chaque année de nombreux apprentis en son sein. Nous reconnaissons par là aussi les collègues dans leur rôle et leur implication en qualité de tuteurs et de maîtres de stage.

Se pose ensuite, à l'issue de la période d'apprentissage, **la question des perspectives d'embauche et d'évolution professionnelle.** Nous avons demandé quel était le nombre d'apprentis qui étaient recrutés après leur contrat.

Notamment, les apprentis en cuisine sont assez nombreux, et **le manque cruel de cuisiniers rend possible leur embauche après leur contrat d'apprentissage.**

D'ailleurs, 20 demandes d'apprentissage portent sur les postes de cuisiniers. Il faut en outre prendre en compte le fait qu'entre 30 et 40% du personnel va partir à la retraite dans les 3 à 5 ans. **Il serait utile d'avoir des règles** pour que quand les apprentis sont formés et qu'ils rendent satisfaction, ils soient mis dans le vivier de recrutement.

La CGT propose de travailler sur l'amélioration du dispositif et notamment mobiliser par exemple les cellules contre le décrochage scolaire des deux rectorats.

Cette cellule en ex-Midi-Pyrénées avec une permanence au lycée René Bonnet à Toulouse repêche en moyenne chaque année une vingtaine de jeunes et les remet dans le circuit de l'apprentissage.

La Région finance et aide les écoles de deuxième chance. Ces interventions permettraient là aussi de constituer un vivier pour les besoins du service public régional. Nous insistons sur la multiplicité des cas de figure qui nécessitent une adéquation individuelle entre la demande d'un établissement ou d'un site (Toulouse, Montpellier, ...) et le profil d'un candidat.

La réponse de l'administration

Sur les difficultés rencontrées par la Collectivité à embaucher des agents en technicité

L'administration explique les difficultés de recrutement par les nouveaux rapports des jeunes avec le travail, et particulièrement les métiers manuels. Les jeunes ne veulent plus être salarié, et encore moins fonctionnaire. La DGD Cécile VEDEL nous rappelle que la collectivité n'est pas en cogestion avec les organisations syndicales. L'embauche reste le domaine exclusif de l'employeur.

Sur l'emploi d'apprentis mineurs,

Il est possible sous réserve d'avoir délibéré sur la liste des tâches, des missions, des contextes d'emploi et des équipements. Certains travaux sont interdits, ou réglementés par décret. 2 mineurs de 17 ans sont positionnés sur des emplois comprenant du travail en hauteur (maintenance des bâtiments, peinture) et 1 mineur de 17 ans travaille à l'imprimerie et ne manipule pas le massicot.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	1			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)	2			
Non inscrit (1)				
TOTAL	13			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	9			

POINT 5 - Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID-19

La présentation de l'administration

Depuis le dernier CTP, la tendance de l'épidémie de COVID-19 s'est d'abord retournée, se traduisant par une baisse sensible des contaminations, notamment parmi les agents régionaux, pour ensuite repartir à la hausse à compter de la mi-mars. Cette hausse, assez sensible au niveau national comme régional, est restée assez limitée chez les agents régionaux jusqu'au mois d'avril et la baisse des cas de contamination est beaucoup plus évidente depuis la fin avril.

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. Le protocole national pour la santé et la sécurité en période de COVID élaboré par le ministère du travail n'est plus en vigueur depuis la même date du 14 mars 2022, remplacé par un guide repère des mesures de prévention de risques de contamination au COVID-19.

Par ailleurs, depuis le 21 mars 2022, les personnes cas contacts n'ont plus à s'isoler et ce, quel que soit leur schéma vaccinal, alors que jusque-là les personnes non vaccinées ou non à jour de leur schéma vaccinal devaient rester isolées.

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.

C'est en ce sens que le DGS a publié le 30 mars 2022 un message dans lequel il recommande de privilégier les réunions en visioconférence, de continuer à porter le masque dans les situations où le risque de contamination est accru, comme la coactivité dans des lieux fermés, lors de rassemblements ne permettant pas de respecter la distanciation physique ou lors de moments de convivialité.

Le guide du manager a été mis à jour le 23 mars pour tenir compte de ces évolutions.

La restriction relative aux jauges de remplissage des lieux clos est également terminée mais le port du masque reste recommandé lorsque la distanciation et l'aération ne peuvent pas être suffisamment mises en œuvre, notamment pour ce qui concerne la navette entre Toulouse et Montpellier, pour laquelle le transport en pleine capacité reprend à compter du 16 mai : si le port du masque n'est plus imposé, il convient toutefois d'observer des règles de prudence et il reste recommandé. Des masques FFP2 sont mis à disposition des secrétariats de directions pour les personnes qui souhaitent continuer à bénéficier d'un niveau élevé de protection contre le risque de contamination et prioritairement pour les personnes vulnérables au COVID qui seraient amenées à utiliser la navette.

Notre intervention

Nous faisons remarquer que les bilans rendus sont parcellaires en partie du fait que toutes les informations ne remontent pas à la Région. Nous avons demandé un bilan sur les COVID longs dans les services et les lycées/Creps. L'administration n'a été informée que d'un seul cas.

Les capteurs de CO2 installés constituent une mesure d'état des lieux de la qualité de l'air, mais pas une solution en soi.

Cette pandémie a révélé avec brutalité les faiblesses et les dysfonctionnements de nos organisations.

Parmi les pistes d'amélioration dans les bâtiments régionaux (lycées, sièges), **nous proposons à la collectivité de travailler en priorité sur la qualité de l'air et sur l'accès et la disponibilité des points d'eau pour le lavage des mains.**

Nous suggérons le lancement d'un plan de mise à niveau sur ces thématiques de la qualité de l'air et d'accès aux points d'eau se concrétisant sur une programmation pluri-annuelle de chantiers. C'est une question de santé publique sur laquelle il serait opportun d'anticiper en prévision d'autres crises sanitaires.

Cette question avait été abordée il y a plusieurs mois par le Directeur Benoit CELIE mais il n'a pas été porté à notre connaissance de données sur les travaux d'amélioration du parc régional prévus.

POINT 6 – Pour avis : Adoption des procès-verbaux

Séances du 20 et 21 janvier 2022

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	1			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)	2			
Non inscrit (1)				
TOTAL	13			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	9			

Séances du 18 mars 2022

Votes

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

Questions diverses de la CGT

Question 1 : situation de la dotation des ARL des EPLE - effectifs

La situation de la dotation ARL des EPLE en date du 15 décembre 2021 établie selon les indicateurs votés au CTP de juin 2019 fait apparaître une sous-dotation structurelle dans 68 lycées de la région Occitanie : 8 dans l'Ariège, 2 dans l'Aude, 6 dans l'Aveyron, 2 dans le Gard, 17 en Haute-Garonne, 4 dans le Gers, 6 dans l'Hérault, 3 dans le Lot, 1 en Lozère, 6 dans les Hautes-Pyrénées, 7 dans le Tarn, 7 dans le Tarn et Garonne.

Cette sous-dotation structurelle dans ces 68 établissements a des impacts permanents sur les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité mais plus globalement sur la production du service public régional pour plus de 1100 agents régionaux des lycées.

Dans le cadre de la grande cause régionale interne sur le bien-être au travail, quelles sont les mesures pérennes et applicables dans quels délais la Collectivité souhaite mettre en place pour résoudre durablement ces situations de sous-effectifs structurels dans les 68 lycées en priorité ?

La réponse de l'administration

En 2021, la collectivité a créé 20 postes. A la mobilité d'automne, 13 postes ont été redéployés. Donc 33 postes régularisés. En 2022, redéploiement de 22 postes – 6 à l'Est et 7 à l'Est). 34 établissements couverts. 16 sont désormais conformes.

Dans la prochaine mobilité, il sera possible de conforter 15 postes environ dans les établissements sous dotés. Presque tous les établissements sous dotés d'un poste ont été re-dotés.

Question 2 : situation de la dotation des ARL des EPLE - pondérations

Lors de l'adoption des indicateurs votés au CTP de juin 2019, il avait été acquis qu'une négociation complémentaire serait programmée sur les pondérations de ces indicateurs.

Pour rappel, la CGT avait proposé en juin 2019 dans le cadre de cette discussion de prendre en compte pour le recalcul des dotations les indicateurs suivants : nombre de jours d'arrêt de travail, nombre d'accidents du travail, nombre de postes aménagés (agents RQTH), moyenne d'âge des agents, nombre de temps partiels, absences programmées d'agents, etc.

A quelle échéance, la Collectivité compte-t-elle ouvrir les négociations avec les représentants du personnel ?

La réponse de l'administration

Les pondérations sont des spécificités des établissements. Elles ont été présentées en groupe de travail avec les OS le 23 septembre 2021.

Les pondérations sont spécifiques à chaque mission (ex : accueil → double loge ; restauration → présence de cafétéria ; entretien des locaux → ouverture le weekend, taille de l'internat, éloignement géographique des ERM ...). Monsieur Gilles BALAGEAS n'apporte pas de réponse sur les indicateurs retenus, ni sur d'éventuelles discussions avec les représentants du personnel.

Bilan crèche Toulouse et Montpellier

En fin de CTP, nous avons rappelé que nous attendions le bilan du délégataire des crèches de Toulouse et Montpellier. La Directrice Laurence PEYRONEL a indiqué avoir rencontré le prestataire (les deux directions régionales du même prestataire). L'activité donne satisfaction. L'administration devrait pouvoir transmettre des éléments prochainement, a priori au prochain CTP de juin 2022.

Vos représentant.e.s CGT

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