



Comité Technique Paritaire

20 juin 2022

La CGT vous informe

Le 5 juillet 2022

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire extraordinaire qui s'est tenu le lundi 20 juin 2022 en visioconférence :

En présence de :

Pour les représentant-e-s de l'Autorité territoriale
- des élu-e-s : Messieurs, BERARD, CASES,
COSTE, MONAMY, DE COMARMOND
Mmes, MADER, BOURGUET, GUILLOT,
NOVARETTI, FALGUIERES,

- 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

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 ZIMMERMMAN**

Sommaire

Sommaire	2
Déclaration des élu.e.s CGT : dialogue social : année Zéro	3
POINT 1 - Pour avis - Régime indemnitaire de la filière technique	3
POINT 2 – Pour avis – organisation des services et ajustements d'organigrammes	10
DGD Attractivité et Marques Régionales changement de rattachement Attractivité Valorisation.....	10
Direction Rayonnement, Attractivité, Influence et Développement (RAID)	11
Direction Europe et Action Internationale (DEAI)	14
Direction Industrie, Innovation, Recherche, Enseignement Supérieur (DIRES)	18
Direction de la Communication et de l'Information Citoyenne (DCIC)	21
DGD Infrastructures Transport Mobilité / Service Achats Finances et Exécution	24
Direction Mobilités Proximité (DMP)	25
Direction des Finances et du Contrôle de Gestion	29
Direction de l'Administration et du Pilotage des Ressources Humaines (DAPRH).....	31
POINT 3 – Pour avis – mise à disposition d'un agent du Comité régional du Tourisme auprès de la Région	34
POINT 4 - Pour avis - Evolution du dispositif d'action sociale en matière de mobilité.....	35
POINT 5 - Pour avis - Dispositif Parcours Emploi Compétences – Sciences Pô.....	36
POINT 7 – Pour information – campagne de candidatures au télétravail 2022 (ASG).....	37
Questions diverses de la CGT	38

Déclaration des élu.e.s CGT : dialogue social : année Zéro

Dans notre déclaration liminaire, nous sommes revenus sur les remontées des agents de services généraux pendant le live avec le DGS du 16 juin dernier et sur le dialogue social depuis la réélection de Carole DELGA en juin 2021.

L'intégralité de notre déclaration est à lire sur : <https://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elu-s-cgt-au-ctp-du-20-juin-2022-dialogue-social-annee-zero/>

Le DGS Simon MUNSCH a souhaité répondre à nos interpellations. La Présidente et lui partagent avec nous l'urgence de revaloriser le pouvoir d'achat, et notamment celui des plus modestes dans ce contexte de crise marquée par l'inflation.

Sur le dialogue social, le DGS a rappelé les nombreuses réunions entre son administration et les organisations syndicales. **Tout en reconnaissant que la quantité n'était pas gage de qualité.**

Enfin, **sur l'extension du RIFSEEP**, le DGS réfute notre interprétation de la délibération n°2017/AP-DEC/13 votée en assemblée plénière le 20 décembre 2017 sur la mise en place du RIFSEEP à la Région Occitanie. Il n'y a pas d'accord sur nos désaccords (sic), ni sur la notion de progrès social. **Le DGS justifie le traitement spécifique de la filière technique, et en particulier les agents des lycées.**

POINT 1 - Pour avis - Régime indemnitaire de la filière technique

La présentation de la Direction (résumé)

Au titre de l'harmonisation des conditions d'emplois de ses personnels, prévues par la Loi Notre dans le cadre de la fusion de nos anciennes Régions, la Région Occitanie a adopté en décembre 2017, un nouveau régime indemnitaire actant l'alignement par le haut du régime indemnitaire appliqué à l'ensemble des personnels quels soient leurs grades et catégories.

Ce dispositif indemnitaire, s'est également inscrit dans un contexte d'évolution réglementaire en lien avec l'entrée en vigueur, pour certains cadres d'emplois, du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes. Toutefois, ce RIFSEEP n'étant alors pas généralisé, il n'a donc été mis en œuvre pour une part seulement des effectifs (ensemble de la catégorie C hors cadre d'emplois des Adjoints Techniques des Etablissements d'Enseignement, cadre d'emplois des Administrateurs, des Attachés Territoriaux, des Rédacteurs Territoriaux)

Par la suite six cadres d'emplois supplémentaires ont pu également être intégrés dans ce dispositif indemnitaire entre décembre 2018 et juillet 2019 au regard du basculement de leur corps d'homologie à l'Etat : Les cadres d'emplois des Ingénieurs en chef territoriaux, des Conservateurs du patrimoine et celui des Conservateurs des bibliothèques, celui des Attachés de conservation du patrimoine et des Bibliothécaires territoriaux, le cadre d'emplois des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et enfin celui des Assistants sociaux-éducatifs.

Face à son incapacité à opérer le basculement général de l'ensemble de ses propres corps dans ce nouveau régime indemnitaire de référence, l'Etat a acté une modification des dispositions réglementaires de référence fixant les correspondances entre corps de la fonction publique d'Etat et cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (Décret 91-875 du 6 septembre 1991). Celle-ci a prévu une correspondance provisoire adaptée à la seule mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités territoriales.

Les organisations syndicales ont alors sollicité, au printemps 2020, dans le contexte du futur renouvellement des assemblées régionales et de crise sanitaire la mise en œuvre du RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois non basculés. La Présidente, Carole DELGA compte tenu du contexte exposé a acté le principe de l'ouverture de négociations sur ce champ une fois la nouvelle assemblée délibérante installée, soit à l'automne 2021.

Dans le contexte de prolongation de la crise sanitaire et économique, dans un contexte de forte inflation accentué par la crise russo-ukrainienne et des contraintes budgétaires imposées par le gouvernement, la situation économique de la collectivité se trouve fortement affectée, l'exposant à la nécessité d'opérer des

choix budgétaires impératifs pour maintenir et renforcer son niveau d'investissement auprès des citoyens d'Occitanie et répondre aux enjeux de société en particulier de transition énergétique et écologique.

Elle reste toutefois impliquée au côté de ses agents pour soutenir leur pouvoir d'achat.

C'est sur la base de cette ambition qu'elle soumet donc à l'avis du Comité Technique Partitaire un projet de révision du régime indemnitaire traduisant à la fois l'extension du RIFSEEP aux cadres d'emplois non encore basculés dans ce dispositif, avec dans ce cadre des niveaux de régime indemnitaire significativement revalorisés pour le cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement excédant très nettement le niveau plafond applicable dans le dispositif actuel d'Indemnité d'Administration et de Technicité et enfin la réalisation d'une convergence entre les régimes indemnitaires des différentes filières.

Le nouveau régime indemnitaire devient donc unique et commun et traduit l'intégralité des lignes directrices de gestion Horizon 2023 en matière de politique de rémunération de la collectivité :

- Structurer le régime indemnitaire prioritairement au regard des fonctions et missions exercées
- Inscrire la politique indemnitaire dans une démarche de progrès social
- Etablir un dispositif indemnitaire qui ne soit pas vecteur de compétition entre agents et qui repose sur des critères d'attribution objectifs
- Favoriser l'attractivité de la collectivité pour ne pas compromettre sa politique d'emploi et Veiller à accompagner l'évolution professionnelle de ses personnels
- Respecter strictement l'équité de traitement entre agents dans le cadre de la mise en œuvre du régime indemnitaire

Constante dans sa volonté d'inscrire le dialogue social au cœur de sa politique de gestion des personnels, la collectivité a réuni cinq groupes de travail entre janvier et juin 2022, afin de partager et confronter ses propositions avec les organisations représentatives des personnels afin d'aboutir à un projet concerté, ambitieux et responsable dans sa mise en œuvre.

Pour rappel, le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parts.

- Une part en lien avec les « fonctions » : L'Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise – IFSE, son attribution mensuelle repose sur la classification des emplois dans des Groupes de Fonctions,
- Une part liée à la « manière de servir » : Le complément indemnitaire annuel – CIA versé une fois par an

Afin de traduire les orientations générales définies précédemment et au regard des dispositifs indemnitaires applicables aux cadres d'emplois représentés au sein de la collectivité, les critères suivants d'attribution du RIFSEEP seront fixés :

1 – Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise (IFSE)

- L'IFSE « base » sera progressive et fixée au regard du grade détenu et de la fonction occupée au sein de l'organisation de la collectivité. La fonction occupée sera déterminée au regard des échelonnements fonctionnels et de la classification des emplois au sein des groupes de fonctions tels que déterminés ci-dessous :

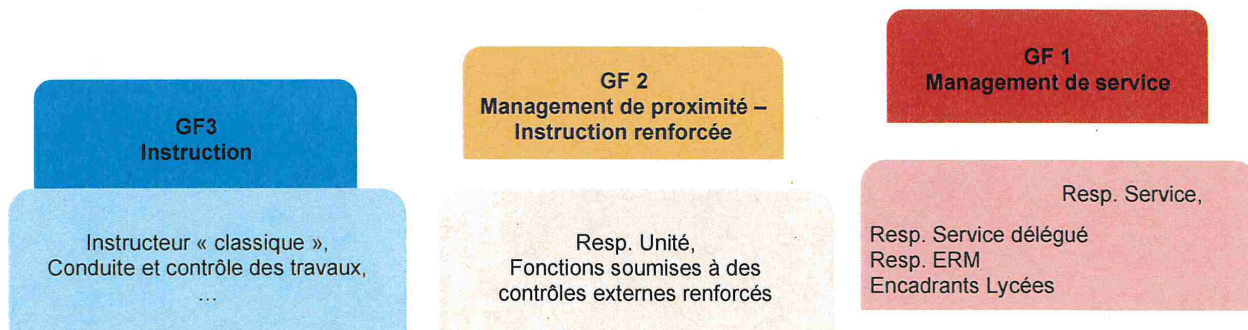
Catégorie C – Cadre d’emplois des Adjoints Administratif, Technique, Technique des Etablissement d’Enseignement, Culturels Territoriaux et des Agents de Maitrise Territoriaux



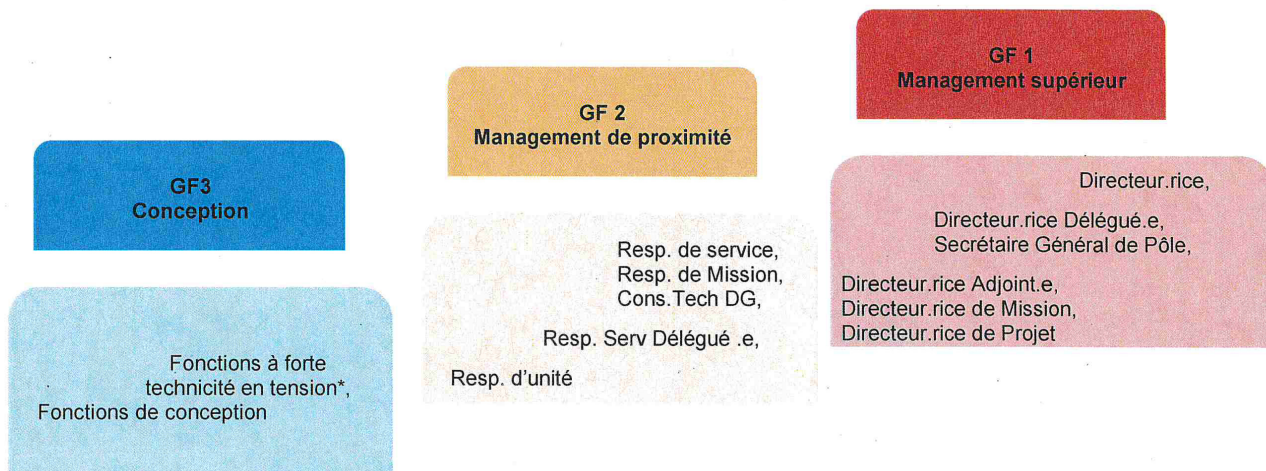
* Fonctions requérant des pré-requis techniques ou administratifs nécessaires à l'accomplissement des missions relevant de la gestion/maintenance de niveau 1

** Fonctions exigeant la détention d'un titre/diplôme/habilitation réglementaire nécessaire à l'accomplissement des missions de niveau 2 dans le cadre des fonctions de maintenance / Fonctions d'assistance/coordination en lien direct avec le management stratégique, supérieur ou les élus

Catégorie B – Cadre d’Emplois des Rédacteurs Territoriaux, des Techniciens Territoriaux et des Assistants Territoriaux de Conservation du Patrimoine

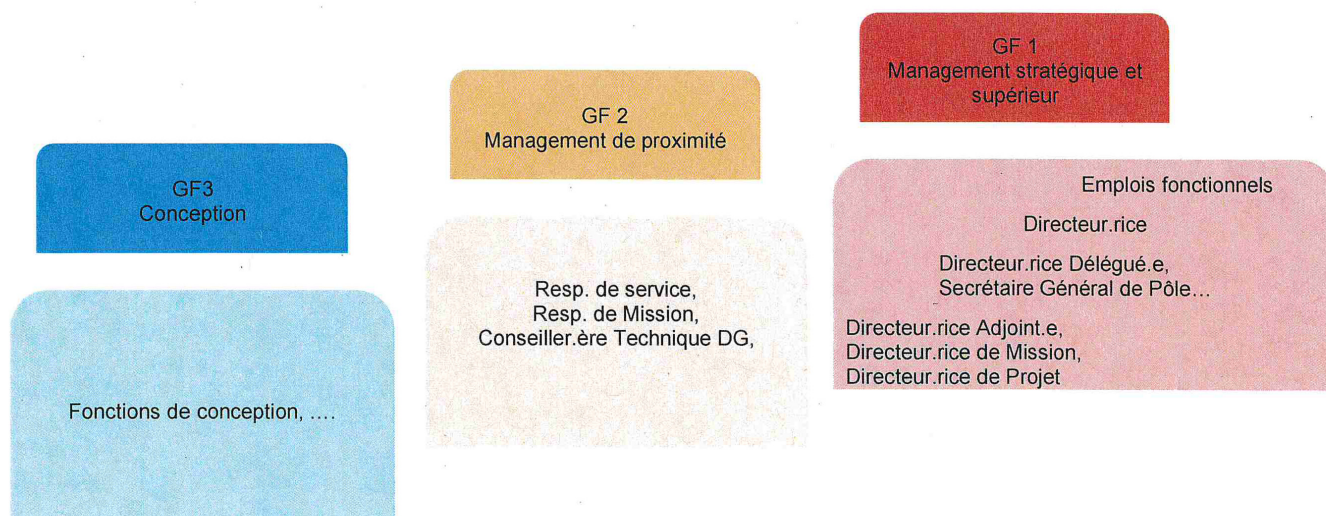


Catégorie A – Cadre d’Emplois des Attachés Territoriaux, des Ingénieurs Territoriaux, des Attachés Territoriaux de Conservation du Patrimoine, des Bibliothécaires Territoriaux et des Assistants Territoriaux Socio-Educatifs



**Métiers soumis à une forte évolution technique et/ou technologique entraînant une rareté de la main d'œuvre qualifiée et/ou une forte concurrence du secteur privé*

Catégorie A+ - Cadres d’Emplois des Administrateurs Territoriaux, des Ingénieurs en chef Territoriaux, des Conservateurs Territoriaux du Patrimoine et des Conservateurs Territoriaux des Bibliothèques



- L'IFSE « base » tiendra en outre compte pour les cadres d'emplois de catégorie A de l'indice de rémunération détenu.
- Celle-ci fera en outre l'objet d'une réfaction forfaitaire identique en cas d'attribution d'un logement par nécessité absolue de service
- Des compléments indemnitaires pour sujétions et expertise pourront compléter l'IFSE de « base » et être attribués selon les critères suivants. Ceux-ci seront cumulables pour chaque niveau de fonction dans la limite du plafond d'IFSE applicable aux cadres d'emplois :

Intitulé	Critères	Observations	Durée de perception
Management (Dir. Adj. / Resp. Service / Resp. Sce Délég.)			
Tutorat	Tuteur d'apprenti	Ttes Catégories	pour la durée du tutorat
Fonctions opérationnelles (Resp. Unité / Agent sans encadrement)			
Itinérance	Déplacements hors département (métropole d'affectation en catégorie B et C) d'affectation de manière fréquente (4 fois par mois en moyenne) sur identification de la direction au regard des fonctions occupées	Ttes catégories	pour la durée d'affectation
Formateur interne	Réalisation de formations internes sur commande du service formation	Ttes Catégories	pour la durée d'inscription (révision annuelle)
Tutorat	Tuteur d'apprenti Non perception intégrale de la NBI Tuteur	Ttes Catégories	pour la durée du tutorat
Travail en cycle spécifique	Affectation dans un service à cycle spécifique fixé après avis CT prévoyant une présence durant les jours habituels de repos hebdomadaire, le dimanche	Ttes Catégories	pour la durée d'affectation
Contraintes horaires	Affectation à des missions imposant selon un planning et afin de répondre aux nécessités de service à une présence à horaire fixe durant les plages variables. Ne peut être accordé qu'à des agents soumis à un contrôle automatisé des présences	Catégories C	pour la durée d'affectation
Suppléance ponctuelle, récurrente	Suppléance récurrente des fonctions d'animation du Responsable de service au sein de services sans Responsable de Service Délégué pour les agents ne bénéficiant pas de majoration du régime indemnitaire au titre de fonctions hiérarchiques	Ttes Catégories	pour la durée d'affectation
Occupation de fonctions de catégorie supérieure - niveau 1	Occupation de fonctions dont la nature des missions relèvent de la catégorie supérieure (poste cible identifié RH) - non compatible avec RI GF2 non attribuable aux contractuels	Catégories B et C	pour la durée d'affectation jusqu'à l'accès à la catégorie supérieure
Occupation de fonctions de catégorie supérieure - niveau 2	Occupation de fonctions dont la nature des missions relèvent de la catégorie supérieure (poste cible identifié RH) et d'une fonction à niveau majoré d'IFSE pour le cadre d'emploi cible - non compatible avec RI GF2 - non attribuable aux contractuels	Catégories B et C	pour la durée d'affectation jusqu'à l'accès à la catégorie supérieure
Référent UEFM	Occupation, dans le cadre de l'organisation financière de la collectivité, des fonctions de référent budgétaire au sein d'une UEFM	Ttes Catégories	pour la durée d'affectation
Référent sans UEFM	Occupation, dans le cadre de l'organisation financière de la collectivité des fonctions de référent budgétaire, au sein d'une direction sans UEFM	Ttes Catégories	pour la durée d'affectation
<i>Attributions sous réserve de l'absence de compensation au titre d'un autre dispositif (prime ou NBI)</i>			
Complément Régisseur avances et Recettes	Être régulièrement et effectivement chargé des fonctions de régisseur, titulaire ou intérimaire (ou de mandataire suppléant) d'avances ou de recettes ou des deux fonctions cumulées.	Ttes Catégories	pour la durée d'affectation

2 – Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement et de la manière de servir et n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont appréciés dans les conditions fixées en application de l'article L 521-1 du code général de la fonction publique et de l'article 1-3 du Décret n°88-145 du 15 février 1988.

Ils seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

L'évaluation du niveau « non maîtrisé » sur l'un des items évalués ou toute autre appréciation négative extrême comparable entraîne l'exclusion du bénéfice du CIA pour l'année considérée.

3 - Dispositions communes à l'ensemble du régime indemnitaire

• MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les montants individuels des primes et indemnités définies dans le cadre du RIFSEEP seront librement définis par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par le présent régime indemnitaire. Elle pourra octroyer des compléments indemnitaires individuels d'IFSE dans la limite des plafonds applicables aux cadres d'emplois considérés.

• ATTRIBUTION AUX AGENTS CONTRACTUELS

Le bénéfice des primes et indemnités ci-dessus mentionnées est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant les fonctions des cadres d'emplois bénéficiaires, sous réserve que la délibération portant création de leurs emplois n'en exclue pas le bénéfice.

Pour cette catégorie de personnel les attributions individuelles seront librement définies par l'autorité territoriale dans le cadre de leur acte individuel d'engagement ou par voie d'avenant à cet acte dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Ces attributions individuelles pourront en tant que de besoin prendre pour référence les montants d'IFSE applicables au premier grade du cadre d'emplois de référence.

• MODULATION DU FAIT DES ABSENCES

L'ensemble des primes et indemnités définies dans le cadre du présent régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que la rémunération principale en cas de congés pour raison de santé, accidents de service et maladie professionnelle définis par le code général de la fonction publique et notamment ses articles L 822-1 et suivants et par le Décret n°88-145 du 15 février 1988 et notamment ses articles 7 et suivants, ainsi qu'au cours de la période de préparation au reclassement (PPR) prévue par l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, dans le respect des dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 susvisé et du principe de parité tel que défini à l'article L714-4 du code général de la fonction publique.

• DISPOSITIONS FINALES

En application des dispositions de l'article L714-8 du code général de la fonction publique, il est décidé de maintenir, à titre individuel, aux agents publics concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade par référence auxquels ils sont recrutés. Ce montant sera réduit à chaque augmentation du montant de prime attribué individuellement. A ce même titre des compléments indemnitaires supplémentaires, au titre de l'IFSE, pourront être attribués dans le cas où un élément quelconque de la rémunération se trouvera être modifié en raison des effets d'une réorganisation des services ou d'une mobilité interne n'ayant pas pour origine initiale une demande de mobilité de l'intéressé sur un emploi vacant, à l'exclusion des cas de mobilité dans l'intérêt du service. Dans cette hypothèse, le complément indemnitaire attribué pourra faire l'objet d'une limitation dans le temps jusqu'à ce que la rémunération nette constatée de l'intéressé à la date d'attribution du complément soit dépassée. Ces compléments ne pourront être attribués que dans la limite des plafonds d'IFSE fixés pour le groupe de fonction auquel l'emploi d'affectation appartient.

Ainsi, le nouveau cadre d'application du RIFSEEP de la collectivité permettra de répondre aux objectifs fixés :

- de garantir un soutien au pouvoir d'achat des personnels en prévoyant un alignement progressif des montants individuels de régime indemnitaire adossé aux augmentations générales de la fonction publique dans un cadre budgétairement soutenable tout particulièrement et en priorité à destination des « bas salaires »
- de convergence des dispositifs indemnitaires entre filières appartenant à la même catégorie hiérarchique
- d'assurer l'attractivité de la collectivité en établissant des niveaux majorés de régime indemnitaire pour les fonctions à forte technicité ou spécialisé ainsi que dans les secteurs d'emploi à forte concurrence
- de rationalisation du dispositif des compléments pour sujétions et expertise tout en maintenant la reconnaissance de la spécificité de certaines fonctions
- de maintenir l'équité et la protection sociale des agents au travers de son extension aux agents contractuels (hors missions saisonnières) et son maintien en cas de congés pour raison de santé dans le respect des dispositions réglementaires
- de garantir les montants individuels attribués dans le cadre des régimes indemnitaires antérieurs ou en cas d'évolution structurelle de la collectivité en instaurant une clause de sauvegarde générale qui permettra de maintenir le niveau de prime antérieurement détenu

L'avis du CTP est sollicité sur ces orientations générales et principes d'attribution du RIFSEEP : structuration, principes, sujétions, maintien du CIA en l'état.

A titre informatif, les tableaux annexés au présent rapport identifient les montants du régime indemnitaire tel que défini ci-dessus. Ces montants exposés constituent la cible mensuelle d'attribution de l'IFSE de base qui fera

l'objet d'un échelonnement sur une période maximale de 5 ans, compte tenu du contexte budgétaire auquel doit faire face la Région.

Notre intervention

Nous regrettons que la situation de blocage du fait de la Collectivité n'ait pu être levée. La Région a souhaité le rapport de force avec ses agents. **Ce n'est pas conforme à ce que l'on attend d'une majorité se réclamant du progrès social.**

Nous demandons **l'application à l'ensemble des personnels d'une décision qu'a prise la majorité régionale en décembre 2017.** Rien de plus, rien de moins, même si l'architecture du RIFSEEP proposée en 2017 favorisait plus les agents les mieux payés de la collectivité, et augmentait la différence entre les plus faibles et les plus hauts salaires.

Nous entendons les raisons budgétaires liées à la crise, mais ce sont des arguments mis en avant depuis des décennies. A l'exigence d'égalité et de justice pour les agents régionaux, la majorité régionale ne peut pas nous retourner des arguments budgétaires et comptables. **Les agents de la filière technique, les 5000 agents des lycées, les plus bas salaires n'ont pas à payer la crise économique et sanitaire et la guerre russo-ukrainienne...**

Le RIFSEEP pour les agents régionaux de la filière technique de la Collectivité

Le RIFSEEP présenté au CTP du 20 juin 2022, c'est :

- **un RIFSEEP spécifique**, différent de celui des agents de la filière administrative et culturelle,
- **un RISEEP au rabais pour les agents des lycées, 75 € BRUT / mois EN MOINS par rapport aux autres agents régionaux.**
- Des clauses de sauvegarde sont prévues pour les agents dont le RIFSEEP est actuellement supérieur au nouveau modèle (c'est notamment le cas des ingénieurs à indice majoré 730 et plus, que le nouvel IFSE désavantage de 177 € bruts). D'une manière générale, les revendications de quelques euros sur certaines catégories d'agents, si elles sont louables, ont une tonalité corporatiste, or **ce qui doit guider la construction de ce régime indemnitaire, c'est le principe constitutionnel de l'égalité de traitement.** Il est important de cesser d'introduire des systèmes de compensation, et des différences entre agents en poste et nouveaux entrants.
- **un RIFSEEP échelonné dans son application sur 4 ans voire 5 ans maximum** (jusqu'en 2027 !), sans autre précision
- **la création d'un 4^{ième} groupe de fonction en dessous du plancher minimum** prévu par la délibération de 2017 et l'inflation du nombre de groupes de fonction en catégories B et C

Un nouveau RIFSEEP en rupture avec les principes de la délibération de décembre 2017

La délibération n°2017/AP-DEC/13 votée en assemblée plénière le 20 décembre 2017 par les conseillers régionaux avait posé les principes du régime indemnitaire des agents régionaux de la Région fusionnée suivants :

- **Une équité de traitement entre l'ensemble des personnels**
- **Un alignement par le haut du régime indemnitaire visant à garantir que les niveaux de primes seraient alignés sur la valeur la plus élevée des anciens dispositifs des collectivités fusionnée sans attendre 2023.** Nous avons demandé une application immédiate de ce nouveau régime indemnitaire, car le délai maximum de 5 ans pour la mise en œuvre, proposé par l'administration, nous paraît **exclure de fait les nombreux agents qui vont partir à la retraite dans les années à venir.**
- **Une extension aux cadres d'emplois au fur et à mesure de la publication des textes afférents**

Retrouvez toute les informations sur le RIFSEEP (la proposition de RIFSEEP 2022, la délibération de 2017, le RIFSEEP en vigueur pour la filière administrative et culturelle sur : <https://crmip.reference-syndicale.fr/actus/rifseep-filiere-technique-lavis-du-ctp-du-20-juin-2022/>

La réponse de l'administration

Le Directeur Général des Services Simon MUNSCH estime que nous avons déformé la délibération de 2017, en ce que selon lui, cette délibération visait un alignement par le haut et sans délai, des deux anciennes collectivités fusionnées. Nous reprenons les termes de la délibération qui pour nous indique précisément que les principes qu'elle définit s'appliquent dans le temps, au fur et à mesure de la parution des décrets d'application.

Le Directeur Général des Services Simon MUNSCH maintient ensuite que la politique régionale incitatrice d'un régime indemnitaire est favorable aux postes à difficulté de recrutement, par la création notamment d'un groupe de fonction spécifique.

Le DGS assume la progressivité dans le temps, pour soulager le budget régional. Il précise que **dès le premier septembre, les agents auront une première augmentation pour toutes les catégories, de 5% du salaire, pour compenser l'inflation, soit environ 50 € brut.** Ensuite, le reste de la mise en œuvre ne sera pas plus lent que le rythme de l'inflation. Tout sera mise en œuvre pour que l'achèvement de la mise de ce RIFSEEP soit effectif plus vite que les 4 à 5 ans à venir.

Il confirme que **la Présidente Carole DELGA n'est pas fermée à une augmentation de 10 € du RIFSEEP pour le groupe de fonction 4 des agents des lycées**, soit une réduction de l'écart entre ces agents et ceux de la filière administration de 75 à 64 €. Mais cette discussion n'aura pas lieu dans l'immédiat, mais dans les 3 ans, et s'appuiera sur le complément indemnitaire annuel (CIA).

Votes

A l'initiative de la CGT, nous avons tenté de convaincre l'ensemble des organisations syndicales d'un vote commun. **La FA a voté POUR et remercié l'administration**, la CFDT s'est abstenue. **Les autres organisations syndicales (CGT, FO, UNSA, SUD) ont refusé de voter avec explication de vote car cette proposition est non conforme à la délibération de décembre 2017.**

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)			1	
TOTAL	2		4	9
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	13		2	

POINT 2 – Pour avis – organisation des services et ajustements d'organigrammes

DGD Attractivité et Marques Régionales changement de rattachement Attractivité Valorisation

Présentation de l'administration (résumé)

Quatrième région de France avec plus de six millions d'habitants, la Région Occitanie séduit et attire naturellement depuis des décennies. Cette attractivité a été déterminante pour assurer son développement et l'aménagement de son territoire tout en garantissant sa qualité de vie et la préservation de son patrimoine naturel.

Face aux enjeux majeurs que constituent, aujourd'hui et surtout demain, la recherche des talents, le maintien ou le développement de nouvelles activités favorisant l'emploi dans tous les territoires, la relocalisation et la souveraineté dans des secteurs clés, la mise en place de notre Pacte Vert, l'attractivité et l'influence de la Région Occitane constituent des axes majeurs du projet régional pour le mandat à venir, notamment au moment où la compétition des territoires s'exacerbe.

Comme cela a été présenté lors du CTP du 20 et 21 janvier 2022, l'exécutif régional a souhaité, sur proposition de la Présidente Carole Delga, se doter, au sein de l'administration, d'une direction générale déléguée « à l'attractivité, au rayonnement et aux marques régionales » permettant de réunir les compétences d'agents régionaux autour de ce domaine stratégique.

Cette direction générale déléguée a pour mission de développer l'image de la Région, en mettant en avant ses atouts, sa diversité, son identité ouverte sur le monde en veillant à rassembler l'ensemble des acteurs, institutionnels et privés, qui concourent à son attractivité. Elle travaillera de manière transversale avec les services et agences de la Région pour mettre en place une stratégie d'influence au niveau national, européen et international.

Pour ce faire, 2 directions seront rattachées à cette nouvelle DGD : La Direction **Rayonnement, Attractivité, Influence et Développement (RAID)** dont l'organisation sera présentée ci-après et la Direction **Valorisation des Politiques Publiques Régionales (DVVPR)** dont l'organisation reste inchangée.

Parallèlement, elle a également pour mission de donner un nouveau souffle à nos marques régionales notamment « Sud de France », pour les produits agricoles et viticoles, et « Fabriqué en Occitanie » pour les produits manufacturés, afin de permettre à l'Occitanie de garder un temps d'avance en matière d'achat local, de relocalisation et de maintien de l'emploi dans tous les territoires qui constituent une partie de son ADN.

Notre intervention

En préalable, la CGT souhaite rappeler l'engagement pris par le CTP d'octobre 2021 : **La nouvelle direction générale s'organisera autour de 6 pôles auprès du Directeur Général des Services**, et devra veiller aux principes suivants :

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

Cette DGD composé de 18 agents (!) est une DGD de plus dont nous avons du mal à trouver sa justification. Les missions de cette DGD s'apparentent à **un dispositif de lobbying de la Région auprès des acteurs et des décideurs du territoire et plus large**, au niveau national, européen et international.

La réponse de l'administration

Le DGD Laurent BLONDIAU conteste le terme de lobbying. Une question d'éthique... Il justifie l'existence et la création de sa Direction Générale. Il précise que l'attractivité consiste à anticiper les besoins des entreprises pour consolider l'implantation en Occitanie.

L'influence, liée à l'attractivité, consiste à entrer en contact avec des acteurs majeurs pour consolider l'attractivité. Puis il insiste sur la transversalité nécessaire entre Directions. **Enfin, il confirme que c'est bien cette DGD qui pilotera un certain nombre de projets autour des marques Sud de France et Fabriqué en Occitanie.**

Direction Rayonnement, Attractivité, Influence et Développement (RAID)

Présentation de l'administration (résumé)

L'Occitanie est un jeune territoire. Créée en 2016, la Région a un rôle croissant à jouer en matière d'attractivité aux plans national, européen et international.

L'attractivité est un moteur essentiel pour la compétitivité et l'emploi de nos territoires et pour favoriser les échanges avec les différents acteurs nationaux, européens et internationaux. L'objectif pour l'Occitanie, face à la concurrence de territoires français, européens et internationaux connus et reconnus est de s'affirmer comme un territoire de premier rang - notamment en matière d'innovation et de développement durable – afin d'attirer des investisseurs, entrepreneurs, étudiants, chercheurs, et touristes, et ainsi développer l'emploi.

L'attractivité de notre région est également étroitement associée à son rayonnement. Toutes les composantes de l'identité et de l'offre du territoire sont donc concernées, et la région doit s'appuyer sur tous ses atouts qui portent l'Occitanie au-delà de nos frontières : l'économie, l'enseignement supérieur et recherche, le sport, la culture, les loisirs et le tourisme, la qualité de vie et la diversité de l'environnement,... en accompagnant et valorisant notamment les échanges culturels et sportifs, et en s'inspirant de ce qui se fait en Europe et dans le monde pour bâtir de nouveaux modèles de développement.

Enfin, l'attractivité de la Région Occitanie est également liée à son influence au niveau national et au niveau européen.

Au niveau européen, la Région Occitanie, Région résolument européenne, veut contribuer au changement de modèle de développement en lien avec les priorités du pacte vert européen. L'objectif de la Région est de défendre un modèle de développement contribuant à transformer l'économie pour une société plus juste, durable et solidaire. Avec l'appui d'Occitanie Europe, elle ambitionne d'accroître les leviers d'influence afin de défendre les intérêts régionaux, faire connaître les priorités du territoire et contribuer à l'évolution des réglementations en faveur des intérêts régionaux.

Au niveau national, l'objectif est de développer un dialogue constant avec les principaux acteurs institutionnels ou privés quant à leur engagement en Occitanie.

Les principaux enjeux sont de :

- Favoriser la visibilité en France et à l'international de la région, de ses entreprises, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, des acteurs du territoire notamment culturels et sportifs.
- Promouvoir les savoir-faire régionaux, l'excellence industrielle et le cadre de vie auprès des investisseurs, chercheurs, touristes.
- Attirer les talents face à un besoin de recrutement massif dans de nombreux secteurs en Occitanie.
- Renforcer le sentiment d'appartenance des acteurs à l'Occitanie et en faire des prescripteurs et relais d'influence en France, en Europe et à l'international.
- Renforcer la place de la Région sur la scène européenne et défendre un modèle de développement contribuant à transformer l'économie pour une société plus juste, durable et solidaire.

Nouveau Projet d'organisation

La Direction RAID est rattachée à la DGD Attractivité, Rayonnement et Marques Régionales.

Elle est organisée autour :

- d'un poste de directeur.rice
- d'une Direction de Projet Attractivité
- d'un poste de référent.e budgétaire
- de deux postes d'assistant.es / Gestionnaires pour la Direction
- de deux équipes : l'une dédiée à l'attractivité et l'autre à l'influence.

Le.la Directeur.rice assure l'encadrement des agents de la direction et le copilotage de missions attractivité avec le.la directeur.rice de projet attractivité et le pilotage des missions d'influence avec le responsable d'unité influence.

Le.la Directeur.rice de projet Attractivité assure le pilotage des missions attractivité. Ces missions sont assurées par un agent mis à disposition du CRTL, auparavant rattaché à l'ancienne DGD EIA (Europe Innovation Attractivité et Agriculture).

L'équipe attractivité est composée de 5 postes.

L'équipe influence est composée de 3 postes.

Un poste de référent.e budgétaire est directement rattaché à la Direction. Le titulaire du poste assure le suivi et le pilotage du budget pour l'ensemble de la DGD Attractivité, Rayonnement et Marques Régionales Attractivité.

Les assistant.e.s de direction/ gestionnaires assurent des missions d'assistance et de gestion pour l'ensemble de la direction : la directeur.ice et le directeur.trice de projet attractivité mais aussi des équipes attractivité et influence. Ils.elles assurent le suivi des notes, des courriers, le paiement des subventions, les achats. L'un.e des deux titulaires des postes est le.la référent.e assemblées en lien avec le secrétariat de la commission 7

« International, Europe et Coopération » assuré par la Direction Europe et Action Internationale.

Afin de mettre en œuvre les missions d'attractivité et d'influence, la direction travaille en transversalité renforcée avec les directions de la Région et l'ensemble des agences mais aussi avec les acteurs du territoire.

En matière d'attractivité économique et ESR, la direction travaille de concert avec la DIRES et l'agence AdOcc concernant les actions d'attractivité externe afin de renforcer la captation de nouveaux projets

d'investissements, capter des talents face à un besoin massif de recrutement en Occitanie, améliorer l'accueil des entreprises et des salariés, renforcer les démarches collectives des entreprises à l'export, se doter d'une stratégie de communication internationale de l'ESR Occitanie, et créer une dynamique régionale d'accueil des chercheurs et étudiants en mobilité.

En matière de rayonnement sportif et culturel, la direction pilote, en étroite liaison avec la DSPO et la DCP et les agences culturelles, un plan d'actions multisectoriels autour de quelques événements à enjeu majeur en termes d'attractivité pour en faire des événements vitrine de promotion des produits d'Occitanie et pour en faire un cadre pour les rendez-vous d'affaires. Elle associe à ce plan d'actions la DIRES, la DELTAA, la DEAI, la DCIC, la Direction de Mission Marques Régionales et la DUPL.

En matière d'influence européenne, la direction coordonne et met en œuvre les actions d'influence en lien avec les priorités du pacte vert régional (les mobilités, les transitions environnementales, l'agriculture et l'alimentation durable, l'innovation et l'industrie, l'économie bleue et la Méditerranée) en appui des directions de la Région et avec Occitanie Europe. Les leviers d'influence (réponses aux consultations, organisation des missions, réseaux européens ...) seront mobilisés au bénéfice des intérêts des territoires et des priorités régionales. Dans cette optique, la direction RAID pilote le bureau de représentation à Bruxelles, Occitanie Europe, association regroupant 24 membres du territoire.

En matière d'influence nationale, elle mène des actions afin de développer un dialogue constant avec les principaux acteurs institutionnels ou privés quant à leur engagement en Occitanie, en appui des directions et en lien avec le conseiller technique responsable des relations institutionnelles de la Région Occitanie rattaché du DGD Attractivité, Rayonnement et Marques Régionales.

Bilan sur les évolutions des effectifs

Les effectifs de la Direction RAID sont constitués à partir :

- Du redéploiement de 7 postes émanant de la DREI vers la Direction RAID : Un poste de directeur.trice (catégorie A)
 - Un poste de chargé(e) de mission communication (catégorie A)
 - Un poste de chargé(e) de mission coopération internationale (catégorie A) Un poste de référent(e) budgétaire (catégorie B)
 - Deux postes d'assistant.e.s de direction (catégorie C)
 - Un poste de chargé(e) de mission europe (catégorie A) actuellement en surnombre à la DREI est pérennisé au sein de la Direction.
- Du transfert d'une direction de projet de la DGD EIAA
- La création par redéploiement de 5 postes des services régionaux qui assureront les missions de :
 - chargé.e.s de mission attractivité (3 postes)
 - responsable d'Unité Influence (1 poste)
 - chargé.e de mission Europe (1 poste)

Notre intervention

Cette nouvelle direction se compose de 12 agents, résultat entre autre du dépeçage de la Direction des Relations européennes et internationales, et où on confond encore concertation et information.

La Direction de la Valorisation des Politiques Publiques Régionales, de 6 agents, devrait d'ailleurs être selon nous une Direction de mission. De même la Direction de projet Attractivité devrait être une Direction de mission.

Cette organisation crée une grande complexité de travail entre cette DGD et les directions de mission, en ce sens qu'elle ne rend pas plus lisible le lieu de la décision et du pilotage. Nous citons l'exemple avec le Pacte pour l'Embauche, où les Directions de mission ont été sommées de financer des projets et des opérateurs en dehors de leurs dispositifs, et en urgence.

La réponse de l'administration

Nos questionnements n'ont pas apporté de réponse particulière mise à part, la reconnaissance par le DGS de la charge de la charge de travail supplémentaire généré par la transversalité.

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)			1	
TOTAL	2	12	1	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

Direction Europe et Action Internationale (DEAI)

Présentation de l'administration (résumé)

Depuis 2014, la Région est Autorité de gestion des fonds européens (FEDER et FSE) de la Politique de Cohésion. 918 M€ sont répartis en 3 programmes opérationnels (LR, MP et Pyrénées), auxquels on peut rajouter 199 M€ de FEDER qui ont été alloués à l'Occitanie en 2021 et 2022 au titre de l'initiative REACT-EU, déployée par la Commission européenne en réponse à la crise sanitaire et pour favoriser la reprise.

Au titre des missions dévolues à l'Autorité de gestion, l'actuelle Direction Europe (DE) est responsable du pilotage et de la mise en œuvre de ces crédits, en lien avec l'ensemble des partenaires institutionnels et socio-économiques régionaux. Elle est également l'interlocuteur privilégié de la Commission européenne et de l'Etat sur ce sujet. Elle coordonne les différents services instructeurs qui examinent et contrôlent les demandes de financements européens.

La Direction Europe pilote l'élaboration du programme régional FEDER-FSE+ 2021-2027 actuellement au stade de la négociation avec la Commission Européenne. A ce titre elle a organisé depuis 2 ans la concertation régionale et l'exercice au sein de la Région aux fins de rédiger ce document cadre, qui est doté de 829 M€ de fonds européens. Aujourd'hui, l'organisation présentée prend en compte l'architecture du nouveau programme et la réorganisation enclenchée au sein des autres directions concernées par la gestion des fonds européens.

Ce rôle d'autorité de gestion la place au centre d'une mise en œuvre complexe qui fait appel à une multitude d'expertises, répartie entre différentes fonctions, qui pour certaines, doivent répondre à des exigences réglementaires, comme par exemple en assurant une séparation fonctionnelle (entre le contrôle interne et la gestion des dossiers etc.).

Jusqu'à présent, l'actuelle Direction des Relations Européennes et Internationales (DREI), et plus particulièrement le Service Coopération Européennes, Solidarités et Relations Internationales (SCESRI), intervenait dans le domaine de la « Coopération territoriale européenne (CTE) », financée également par le FEDER. Dans ce cadre, sur la période 2014-2020, 70 M€ de FEDER ont ainsi bénéficié aux acteurs d'Occitanie. Le rôle du SCESRI est de faciliter leur participation à ces programmes. Il contribue également à l'élaboration des programmes CTE 2021-2027. C'est en cela que le rapprochement entre les divers métiers de la Politique de Cohésion peut s'avérer très utile.

Pour coordonner la représentation et le positionnement de la Région au sein des instances des programmes CTE, le SCESRI s'appuie notamment sur les relations développées avec ses voisins dans le cadre de ses partenariats multilatéraux (Eurorégion Pyrénées-Méditerranée, Communauté de travail des Pyrénées) et bilatéraux. Il porte les intérêts de la Région au sein de ces partenariats et participe à leurs actions. Actuellement, la Présidence de l'Eurorégion est assurée par la Présidente Carole Delga.

Au-delà de ses coopérations avec ses voisins espagnols, l'importance des échanges commerciaux entre l'Occitanie et l'Allemagne ont également conduit la Région à renforcer les relations avec ce pays en initiant des actions telles que la Quinzaine franco-allemande et en assurant une représentation régionale à Hambourg. Cette ouverture internationale de la Région Occitanie va au-delà des frontières européennes, pour se déployer en Méditerranée et ailleurs dans le monde. En établissant des liens solides, la Région favorise le

développement d'échanges plus fructueux, notamment économiques. Cette mission relève des compétences du SCESRI, en lien étroit avec les autres directions de la Région, ses agences et ses partenaires.

Ayant fait de l'ouverture sur le monde une politique volontariste, la Région s'engage également dans l'accueil et l'insertion des personnes fuyant des situations dramatiques, contribue à l'effort collectif pour soutenir les populations étrangères victimes de violences ou catastrophes naturelles et industrielles et accompagne les acteurs d'Occitanie qui agissent et portent des projets internationaux de codéveloppement.

A l'interface entre les niveaux européens et nationaux et le niveau local, la Région se positionne à la fois comme un facilitateur des politiques européennes sur les territoires mais également comme la voix des territoires auprès des institutions européennes. L'objectif est de faire bénéficier les concitoyens, les territoires et leurs acteurs des apports de l'Europe, financiers mais pas seulement, et au final, à positionner l'Occitanie comme un interlocuteur privilégié et un partenaire pertinent à l'échelle européenne.

Et au-delà de sa relation à l'Union européenne, la Région se place comme un acteur reconnu sur le plan international aux fins d'ouvrir des coopérations sur des domaines dans lesquels elle excelle ou souhaite progresser, mais également pour contribuer volontairement à l'amélioration des conditions de vie des populations, au développement des territoires, tout en contribuant aux objectifs du développement durable.

Assurer ces fonctions, poursuivre ces objectifs, ce sont les missions de cette nouvelle Direction Europe et Action Internationale.

Le regroupement des différentes fonctions liées à l'Europe et aux relations avec les institutions européennes au sein d'une même direction marque la volonté de la Région d'être un acteur reconnu sur la scène européenne. Et y adjoindre le volet international, permet d'assurer le lien métier et politique, favorisant ainsi l'interconnexion entre politiques et dispositifs européens et internationaux.

Dans cette perspective de regroupement des fonctions Europe au sein d'une même direction, la DEAI intègre un des postes dédiés à la gestion des fonds européens de la DELTAA ...

Le second poste sera pour sa part rattaché à la DIRES. Cette ventilation a été opérée selon celle des crédits 2021-2027 alloués à la thématique tourisme, entre soutien aux PME du tourisme et aide aux infrastructures publiques de tourisme (une mesure gérée par la DIRES, l'autre par la DEAI).

Nouveau Projet d'organisation

Schéma organisationnel

La Direction est organisée autour d'un poste de directeur et d'un poste de directeur délégué à l'animation des fonctions transversales et à la sécurisation de l'autorité de gestion, de 5 services dont 2 pilotés par un responsable de service et un responsable de service délégué, et d'une unité financière notamment en charge d'accueillir la nouvelle fonction comptable des programmes européens jusqu'alors assurée par les DDFIP/DRFIP.

Cette organisation, qui favorise des relations très directes entre les différents niveaux, s'appuie sur une diffusion large du principe de délégation. Elle a l'avantage de présenter une grande réactivité, en proposant une large autonomie aux agents, et en favorisant les échanges directs entre les différentes fonctions et missions.

Champs d'intervention :

- La Direction déléguée :

Anime les fonctions transversales de la direction (RH, systèmes de gestion et décisionnel, méthodologie...) et assure la sécurisation des activités de l'autorité de gestion, notamment en supervisant le dispositif de maîtrise des risques, avec le responsable du service CIMR

- L'unité financière (UF) :

Elle assure la relation avec les autorités de certification (AC) des programmes 14-20, effectue des contrôles sur les certificats de service fait transmis aux AC, assure le rôle de fonction comptable du programme 21-27, garantit la conformité des comptes, gère les appels de fonds auprès de la Commission, pilote le budget de la direction, et suit les lignes budgétaires dédiées aux fonds européens sur l'ensemble de l'autorité de gestion

- Le service Contrôle Interne et Maîtrise des Risques (SCIMR) :

Ce service pilote le dispositif de gestion des risques autour duquel sont organisés les processus de mise en œuvre des fonds européens, effectue les contrôles internes visant à s'assurer du respect des exigences réglementaires et des procédures, coordonne, en lien avec le service SPAGCI, la relation avec l'autorité d'audit en charge de contrôler les opérations soutenues par l'Autorité de gestion.

- **Le service Pilotage de l'Autorité de Gestion et Coordination Interfonds (SPAGCI)**

Ce service pilote et coordonne la mise en œuvre des programmes, traduit en procédures les exigences réglementaires, maintient le niveau d'information sur les évolutions juridiques, évalue l'efficacité des programmes, organise la communication sur l'intervention de l'UE, assure la relation avec la Commission européenne, anime le partenariat régional, gère la programmation des opérations, met en œuvre le système de gestion ainsi que le décisionnel etc. Ce service est en charge de la préparation du programme 2021-2027.

Il est piloté par une responsable de service et par un responsable de service délégué. Le périmètre de la délégation est celui de la fonction d'accompagnement des services instructeurs (support et assistance réglementaire, technique, etc.).

- **Le service Gestion des Programmes Opérationnels LR (SGPOLR) et le service Gestion des Programmes Opérationnels MP (SGPOMP)**

Ces 2 services dont les activités sont pour le moment rattachées géographiquement aux programmes 14-20 LR, MP et POI, accompagnent les porteurs de projets, reçoivent les dossiers de demande et les analysent, et les proposent à la programmation. Ils effectuent le contrôle de service fait sur les demandes de paiement des bénéficiaires. Ils sont également chargés de répondre aux sollicitations des auditeurs qui contrôlent un certain nombre des opérations qu'ils suivent.

- **Le service Relations Européennes et Internationales (SREI)**

Ce service a en charge l'animation et le suivi global de la politique régionale en matière de coopérations et de relations européennes. Cela se traduit notamment par le suivi des programmes CTE, la gestion des partenariats stratégiques de l'Eurorégion Pyrénées- Méditerranée et de la Communauté de Travail des Pyrénées. Ces activités s'inscrivent dans une relation privilégiée avec Occitanie Europe et par l'implication dans les réseaux européens pour y défendre les intérêts de la Région.

En parallèle, le SREI assure la projection de la Région à l'international. Ces activités appellent un important travail de coordination avec les différents niveaux d'opérateurs, à l'échelle régionale et nationale, et à l'étranger. Dans ce cadre, le SREI met en œuvre l'engagement de la Région en matière de solidarité internationale, notamment à travers les politiques d'amélioration de l'accueil des réfugiés et d'aide au codéveloppement.

Dans le cadre de la concertation, une mutualisation des fonctions entre l'ensemble des chargés de mission a été identifiée comme une mesure susceptible de lisser la charge de travail entre tous. Il est donc proposé de transformer un poste de responsable d'unité vacant en poste de chargé de mission.

La DEAI est appelée à travailler étroitement avec Occitanie Europe en particulier sur l'identification des opportunités de financements européens et leur mobilisation, sur les actions de défense des intérêts du territoire et de la Région auprès des institutions européennes, sur la participation de la Région à des partenariats européens, sur les évolutions juridiques qui pourraient impacter les acteurs régionaux etc.

La DEAI devra également veiller à la bonne articulation avec les activités d'Ad'OCC à l'international et à l'Europe, notamment quand la relation institutionnelle s'avère être le préalable pour favoriser l'accès des entreprises à certains marchés et programmes.

Bilan sur les évolutions des effectifs

• **Le renforcement des effectifs**

Un poste de catégorie A devrait prochainement, dans le cadre d'un transfert de compétence de l'Etat, venir renforcer les effectifs de la direction. Ce transfert de compétence se traduira par une simple compensation financière (pas de transfert d'agents). Ce poste sera prochainement créé et ouvert à la vacance.

Un poste de catégorie C actuellement occupé par un agent en surnombre, sera définitivement affecté à la DEAI ; L'agent occupant ce poste se verra donc pérennisé dans cette direction.

- **Les Transformations d'emplois**

- Un poste de référent. e budgétaire, évolue en responsable d'unité afin de coordonner les travaux de l'Unité Financière qui au-delà du suivi budgétaire se voit confier le rôle de « fonction comptable » du programme FEDER-FSE+ 2021-2027 ;
- Un poste d'assistant.e de direction évolue en poste d'assistant.e communication au sein du SPAGCI en vue d'appuyer le.la chargé.e de mission « communication Fonds européens ». Ce volet devant être plus encore développé sur 2021-2027, un appui est nécessaire. Le.la titulaire du poste aura également en charge la communication interne.
- Un poste de Responsable d'Unité au sein du service CESRI, vacant est supprimé au profit de la création d'un poste de Chargé.e de mission Relations européennes et internationales

- **Les Recalibrages**

- Le poste vacant d'assistant.e du SPAGCI (Cat. C) est supprimé et transféré à l'Unité Financière et évolue en (B) sur des fonctions d'instruction. Son titulaire aura pour mission d'appuyer le.la référent.e budgétaire et la fonction comptable. Ce renforcement est rendu nécessaire par d'une part la mise en œuvre de cette nouvelle fonction, sur qui repose une grande partie de la gestion financière du nouveau programme 2021-2027, et d'autre part la gestion de la clôture des Programmes 2014-2020 qui va amener la Région à préparer l'ensemble des documents finaux d'exécution.
- Deux postes d'instructeur.trice.s FEDER (Cat. B) du SGPOLR sont transformés en poste de « chargé.e.s de mission FEDER-FSE » (Cat. A) compte tenu de la réalité des tâches effectuées et du volume de dossiers à traiter.
- 3 postes d'instructeur.trice FEDER (Cat.B) sont transformés en « chargé.e de mission FEDER-FSE » (Cat. A) considérant l'évolution souhaitée des tâches affectées aux chargés de mission qui prendront en charge progressivement la totalité de la piste d'audit du traitement des dossiers.

- **Les Redéploiements de postes**

- 1 poste de chargé.e de mission FEDER (Cat. A) jusqu'à présent en charge du traitement des dossiers FEDER « Tourisme 14-20 » (actuellement vacant), est transféré de l'ex DTT (DELTA) à la nouvelle DEIA.
- 11 postes du service Coopération Européenne, Solidarité, Relations Internationales de l'ancienne DREI sont transférés à la DEIA. A l'issue de la réorganisation, la Direction comprendra donc 78 postes.

Notre intervention

Nous avons donc demandé des clarifications concernant cette nouvelle direction qui agrège l'actuelle direction Europe avec le Service Coopération Européenne, Solidarité, Relations Internationales jusque-là positionné au sein de la Direction des relations Européennes et Internationales (DREI).

Le rattachement à la DGD

Dans un premier temps, **nous avons demandé à quelle DGD serait rattachée cette nouvelle direction**, et dans quel environnement professionnel elle évoluerait : **ses relations avec le Comité des Régions, l'Eurorégion, les Commission Européenne, les représentations de la Région Occitanie à l'étranger et en Europe en particulier.**

La gestion et l'instruction des divers fonds européens dépendent de différentes directions : Direction Europe pour le FEDER-FSE mais aussi selon les fonds à la DELTAA, la DirMer, la DIRES, la DAT... Cet éclatement nécessite un partage de la stratégie régionale à l'Europe sur les thématiques de la transition écologique, de l'emploi, de la formation, de l'aménagement du territoire. **Nous avons demandé l'élaboration d'un projet de direction diffusée à l'ensemble des agents.**

Le volet RH

Sur le volet RH, nous avons à nouveau dénoncé **le recours aux contrats de projet en lieu et place des agents contractuels pour ce type de mission à durée déterminée et/ou d'agents titulaires pour des missions pérennes ou de longue durée.** Nous ne comprenons toujours pas ce choix de la collectivité contraire à la défense du statut de la fonction publique.

Nous avons alerté sur la montée en expertise et en compétence des instructeurs des fonds européens et du recalibrage de leurs postes en catégorie A. Ces recalibrages devraient être étudiés pour

l'ensemble des agents en charge des fonds européens et pas uniquement 3 agents en charge de fonds FEDER si la Collectivité souhaite rendre ces missions plus attractives. En cas de recalibrage de poste, nous sommes attentifs à la mise à jour de fiches de postes.

La réponse de l'administration

Le Directeur Stéphane NGUYEN nous a indiqué le rattachement maintenu de cette direction à la DGD de Cécile VEDEL Ressources, Fonctionnement et Organisation (RFO). **La représentation de la Région Occitanie au Comité des Régions était assurée par la VP Nadia PELLEFIGUE.** Le regroupement des différentes fonctions liées à l'Europe marque la volonté de la Région d'être acteur reconnu sur la scène européenne. Le principe d'une présentation de projet de direction aux agents a été validé.

Pour les sujets RH, il nous a été répondu la généralisation des postes d'instructeurs en catégorie A n'était pas à l'ordre du jour. Les fiches de poste ont été remises à jour pour les 3 agents concernés. Le recrutement des contrats de projets se justifie par le niveau de technicité et par la brièveté des missions.

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)			1	
TOTAL		2	13	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

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

Présentation de l'administration (résumé)

La réorganisation de la DIRES a été présentée au dernier CTP ; toutefois, la poursuite de la réorganisation des autres directions conduit à quelques ajustements complémentaires.

- **Le 1^{er} de ces ajustements concerne l'intégration de l'action régionale en faveur de la mobilité internationale des jeunes**

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 les domaines de la transformation verte de l'économie et des transitions numériques, de la promotion des métiers de demain et des nouvelles dynamiques d'innovation et de la recherche d'un plus grand équilibre des territoires par le développement de synergies croissantes avec les acteurs économiques et académiques d'Occitanie.

Son action vise en particulier à renforcer la cohérence et l'efficacité des politiques publiques de la Région en faveur des écosystèmes Recherche / Enseignement supérieur / Economie / Innovation, facteurs de développement économique et sociale et d'attractivité.

L'internationalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche, la mobilité européenne et internationale des apprenants et des étudiants, l'amélioration des conditions d'accueil des étudiants et chercheurs étrangers ou encore la coopération en matière de formation, constituent, dans ce contexte, des leviers importants de développement, d'attractivité et de rayonnement de nos territoires.

Cette ambition, affirmée dans le Pacte Vert de la Région, doit aussi permettre d'accompagner la montée en compétences et l'acquisition de nouvelles qualifications, notamment pour les jeunes, aujourd'hui déterminantes pour une meilleure insertion professionnelle ou un retour à l'emploi.

Par ailleurs, les établissements d'enseignement supérieur d'Occitanie développent de nombreuses stratégies à l'international visant à offrir de plus grandes opportunités à leurs étudiants et à inscrire leur offre de formation

dans un écosystème européen et/ou mondial favorable à leur développement. Leur participation aux projets internationaux est aussi un élément clé pour l'ouverture sur le monde et l'attractivité de l'Occitanie et offre de nouvelles opportunités de partenariats.

Avec plus de 1,3 million de jeunes, la Région Occitanie soutient activement leur qualification et propose, grâce à ses programmes de soutien aux projets de mobilité européenne et internationale des apprenants et des étudiants, de nouvelles opportunités de formation et d'insertion aux jeunes du territoire. L'animation, la coordination et la gestion de ces programmes sont aujourd'hui assurées par le guichet unique de la Mobilité Internationale de la Région Occitanie, au sein du Service Stratégie Européenne et Mobilité Internationale (SEMI) de la Direction des Relations Européennes et Internationales (DREI).

Les missions de ce guichet unique s'articulent autour des fonctions suivantes :

- Coordonner les demandes formulées par les étudiants, les établissements d'enseignement supérieur, les centres de formation et les bénéficiaires afin de rendre cohérente et lisible l'intervention de la Région sur cette thématique,
- Développer une assistance technique au montage de projets de mobilité,
- Assurer la captation des cofinancements nationaux et européens (Erasmus+ notamment) et la programmation financière des crédits,
- Animer un réseau de partenaires régionaux et européens,
- Assurer le suivi des réalisations et la vérification de service fait,
- Promouvoir et valoriser les actions de mobilité,
- Animer les relations institutionnelles avec les acteurs académiques régionaux et nationaux.

Les interventions de la Région en matière de mobilité internationale concernent à ce jour les publics étudiants, apprenants des filières sanitaires et sociales, apprentis, jeunes en insertion des missions locales et des écoles de la seconde chance, demandeurs d'emploi et stagiaires de la formation professionnelle. Les concertations menées dans le cadre des Schémas régionaux (SRESRI, CPRDFOP...) et de la Stratégie régionale Europe et International devraient conduire à une extension des dispositifs vers de nouveaux publics.

Le regroupement de l'ensemble des dispositifs régionaux en matière de mobilité au sein d'un même service, organisation unique dans les collectivités régionales françaises, permet d'apporter expertise, cohérence, coordination et complémentarité à l'intervention régionale dans le cadre d'une stratégie globale lisible par l'ensemble des acteurs régionaux, nationaux et européens.

Dans ce contexte et au regard des missions désormais confiées à la DIRES au sein du Pôle Transformation Economique, Souveraineté industrielle, Emploi, Formation et Métiers de demain, il est fait le choix de positionner le Service Stratégie Européenne et Mobilité Internationale (SEMI) au sein de cette nouvelle Direction et de le renommer Service Mobilité des jeunes et internationalisation des formations (MJIF). Il assurera la poursuite des missions du guichet unique de la mobilité internationale et pourra étendre son activité à l'ensemble des questions liées à l'internationalisation de l'offre de formation et de la coopération européenne et internationale en matière d'enseignement supérieur et de formation professionnelle.

Au-delà de la mobilité internationale des publics étudiants relevant de la DIRES, les programmes de mobilité internationale sont mis en œuvre en lien direct avec l'ensemble des Directions concernées :

- DEJOS car ces dispositifs concernent les « Jeunesses » et s'inscrivent dans une logique de pilotage régional avec les autorités académiques, les acteurs de l'éducation non-formelle et le réseau régional Information Jeunesse,
- DSSOL pour les publics relevant des filières de formations sanitaires et sociales,
- DFPP pour les publics apprentis, jeunes en insertion, demandeurs d'emploi et stagiaires de la formation professionnelle,
- DSPO pour les actions de mobilité internationale menées dans le domaine du Sport,
- DCP pour les actions de mobilité internationale menées dans le domaine de la Culture,
- MDO pour les actions d'information et d'orientation transfrontalières,
- DE en matière d'ingénierie financière européenne.

Le nouveau positionnement du service au sein de la DIRES a déjà fait l'objet d'échanges entre le directeur de la DIRES et les agents du service, ainsi qu'avec la Directrice de la DREI.

Deux temps d'échanges entre le Directeur de la DIIRES et le responsable de service ont été menés les 26 et 28 avril 2022. Un nouveau temps d'échange collectif avec l'ensemble des agents du service a été proposé le 10 mai 2022.

Ces temps d'échanges ont permis de confirmer la nécessité de conserver l'ensemble des interventions en matière de mobilité internationale au sein d'un même service, l'expression des attentes de chacun et des points de vue sur les enjeux communs, ainsi que sur les perspectives d'organisation de la nouvelle Direction.

Le schéma organisationnel proposé pour le Service Mobilités des Jeunes et Internationalisation des Formations (MJIF) au sein de la DIIRES est le suivant :

- Positionnement au sein de la Direction Adjointe « Enseignement supérieur et Recherche »,
 - Service bi-site, animé par un responsable de service, sur les activités indiquées en amont,
 - Équipe composée de 9 postes : 1 responsable de service, 3 agents sur la mobilité des étudiants, 5 agents sur la mobilité des apprenants,
- **Le second ajustement concerne le Service Fonds européens et Ingénierie Financière qui se voit doté d'un poste supplémentaire actuellement affecté à la DELTAA.**

Dans la perspective de la mise en œuvre du programme opérationnel FEDER 2021-2027, il a été décidé de confier la gestion de l'intégralité de l'axe 1 (Recherche, Innovation, Numérique, Tourisme) à la DIIRES.

Dans ce contexte, un poste de chargé de mission (cat. A) de l'ex-Direction du Tourisme et du Thermalisme est transféré au sein du service Fonds européens et ingénierie financière de la DIIRES.

- **Le 3ème ajustement porte sur la Mission « Economie de demain »**

L'organisation de la DIIRES comprend une mission transversale, interne à la direction et inter-direction, sur la thématique de l'économie de demain.

Les attributions de cette mission ont récemment été précisées ; ainsi, il est prévu que l'agent (cat. A) en charge de cette mission :

- Pilote la politique régionale des « Défis Clés » : par nature transversale en ce qu'elle vise à développer les synergies entre Recherche, Formation et Innovation, cette politique associe plusieurs directions : DIIRES (pilotage), DFPP (sur le volet « compétences et métiers d'avenir »), DEEP (lien aux territoires et aux dynamiques locales), mais aussi DELTAA, DITEE, DirMer, DIN, DCP (dans les filières respectives Agro, énergie, EMR, cybersécurité, archéologie...) et des partenaires comme Ad'occ ou Occitanie Europe...
- Développe, en lien avec les directions concernées, les synergies entre Enseignement supérieur-Recherche et Innovation, entre compétences académiques et développement des filières... et coordonne le soutien aux candidatures régionales aux appels à projets de l'Etat « France 2030 » (veille, mobilisation des acteurs, appui au montage...);
- Anime la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du SRESRI 2022-2028 (en lien avec la DSSOL pour les formations sanitaires et sociales ou le logement étudiant, en lien avec la DEJOS pour l'orientation et l'extension de la carte jeunes, en lien avec la DFPP pour le développement de la Formation continue...).

Au regard de ces missions, un emploi de chargé de mission est transformé en emploi de responsable de mission

- Le dernier ajustement concerne la création d'une direction de projet « dynamique Stratégique de l'Innovation » dont les missions consisteront à intégrer, dans une approche prospective, une dynamique stratégique de l'innovation dans les politiques publiques régionales portées par la Direction, en lien étroit avec d'autres directions. L'ambition est d'anticiper de futures innovations et d'identifier des opportunités à fort potentiel pour préparer l'avenir de l'économie régionale, diffuser l'innovation, renouveler la recherche...

Dans le cadre d'un positionnement transversal, la direction de projet coordonnera et soutiendra des projets identifiés par l'ensemble des services de la direction et les accompagnera dans leur développement.

Au regard de ces missions, **un emploi de Responsable de service est transformé en emploi de directeur.rice de projet.**

Notre intervention

Cette nouvelle présentation de l'organigramme intervient après celle présentée et unanimement rejetée par les représentants du personnel lors du CTP du 23 mai 2022. D'emblée, nous avons interpellé le directeur Philippe HAERTEL sur ses engagements à restaurer un climat professionnel serein. Une validation d'une proposition uniquement avec les voix du collège employeur n'est en aucun cas un satisfecit.

Concernant le passage du service mobilité internationale de la DREI à la DIRES, nous constatons que des dispositifs ne concernent pas les étudiants mais plutôt les apprentis, les jeunes, les demandeurs d'emploi, les jeunes de l'école de la deuxième chance. **Nous nous interrogeons sur la légitimité de la DIRES plutôt que la DEJOS par exemple.** En tout état de cause, les incohérences et la complexité perdurent dans cette proposition.

Cette nouvelle complexité apparaît dans la proposition de 3^{ième} réajustement « mission économie de demain » où il reste à préciser les articulations entre les différentes directions et les différents services. De plus **ce responsable de mission travaille seul pour 3 missions** : défis clefs, soutien aux candidatures régionales aux appels à projet France 2030 et suivi et évaluation SRERI. Se pose au vu du périmètre d'intervention, la question des appuis.

Enfin, le 4^{ième} ajustement concerne **la création d'une Direction de Projet** « dynamique stratégique de l'innovation ». Nous demandons d'avoir **des précisions sur la chaîne hiérarchique** et décisionnelle et sur l'articulation avec la Direction adjointe Industrie et Innovation.

La réponse de l'administration

Le Directeur Philippe HAERTEL n'a pas souhaité revenir sur le rejet de l'organigramme lors du CTP du 23 mai dernier, ni préciser les mesures mises en place pour une amélioration du climat de travail avec les agents et les collectifs de travail.

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)			1	
TOTAL		6	9	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	13			

Direction de la Communication et de l'Information Citoyenne (DCIC)

Présentation de l'administration (résumé)

La Direction de la Communication et de l'Information Citoyenne (DCIC) assure l'information des citoyens sur les dispositifs, services, actions et politiques publiques de la Région. Elle met en œuvre des opérations de communication visant à renforcer la visibilité de l'action de la collectivité à l'échelle des treize départements.

Ses missions principales portent sur la définition des axes stratégiques de communication de la collectivité, aux côtés de l'exécutif et de la Direction Générale des Services, et la mise en œuvre des actions d'information et

de communication en accompagnement des politiques publiques. La DCIC assure la diffusion des campagnes de communication, ciblées et adaptées aux différents publics ; participe au développement de la communication des « Maisons de Ma Région » sur le territoire régional.

Elle participe en outre aux actions de valorisation de la Région Occitanie / Pyrénées- Méditerranée, au national comme à l'international. A ce titre, elle travaillera en cohérence avec la future Direction Générale Déléguée au rayonnement et à l'attractivité du territoire, notamment en ce qui concerne les marques « Fabriqué en Occitanie » ou encore « Sud de France » pour l'agro-alimentaire.

Afin de répondre aux enjeux et aux attentes d'une société en évolution permanente, il est proposé d'initier une nouvelle organisation de la Direction de la Communication et de l'Information Citoyenne (DCIC), qui se base sur la formalisation de quatre Pôles :

« Communication Digitale et de Proximité », « Presse, Publications et Discours », « Valorisation de l'Action régionale », « Ressources et Coordination ». Un service « Campagnes et projets de Communication » est stratégiquement attachée au Directeur de la Communication, indépendamment des quatre Pôles précités.

Cette réorganisation vise à gagner en efficience, en intégrant une logique de transversalité plus présente dans le fonctionnement quotidien et la conduite de projets.

Organisation de la DCIC :

La nouvelle organisation est donc proposée sur la base d'éléments partagés dès le début de la réflexion avec l'ensemble des agents de la Direction de la Communication et de l'Information Citoyenne. Citons ainsi l'équilibre territorial entre Toulouse et Montpellier ou encore la prise en compte des remarques des équipes (besoin de transversalité et de coordination par exemple).

L'organisation suivante a donc été dessinée comme suit :

- **Le Directeur de la Communication de l'Information citoyenne**, dont les missions principales consistent à :
 - Conseiller l'Exécutif et la Direction générale des Services et le Cabinet quant aux actions d'information et de communication à mettre en œuvre pour accompagner les politiques publiques
 - Diriger la stratégie d'information et de communication en général, coordonner les directions adjointes et les services de la DCIC (cf. présentation ci-après), assurer une bonne gestion des moyens humains, matériels et budgétaires.
 - Développer et entretenir les relations avec les partenaires et autres prestataires.
- Le service **Campagnes et Projets de Communication**, précédemment intégré au Pôle Valorisation de l'Action régionale est désormais attaché au Directeur de la Communication dans la logique d'une coordination stratégique de l'ensemble des campagnes déployées par la DCIC. Le service est chargé de la déclinaison créative et graphique des campagnes et projets, de la conduite du plan d'actions correspondant, dans la logique d'animation d'une « équipe projet » en lien avec les

4 pôles de la DCIC (et des partenaires nécessaires : Cabinet, Directions « métier », etc.). Le service se compose de 6 postes.

- **Le Pôle Communication Digitale et de Proximité**, composé de deux services, sous la direction d'un directeur.trice adjoint.e
 - Service Information digitale, pour la gestion des différents réseaux de la collectivité : rédaction, déclinaison numérique des actions de communication, veille, etc. ; également la rédaction des actualités pour les supports web de la Région. 5 postes composent ce service, dont un poste de responsable de service.
 - Service Production audiovisuelle et iconographique, qui travaille à la mise en œuvre des supports « images » (photos et vidéos) pour les actions de communication, les publications digitales et télévisuelles. 3 postes composent ce service. A noter, la spécialité « photographie » affectée à 2 postes ; l'un de ces postes sera prochainement fléché vers une spécialisation en vidéo afin d'enrichir les compétences du Pôle vers un domaine de plus en plus indispensable en matière de communication digitale notamment.

- 2 agents occupant des postes de catégorie A conduisent également des actions transversales au sein de ce Pôle, rattachés directement au DA : la coordination de la communication avec les « Maisons de ma Région » et la stratégie digitale
- **Le Pôle Presse, Publications et Discours**, composé de deux services, sous la direction d'une directrice adjointe :
 - **Service Presse**, pour gérer les relations de la collectivité avec les médias (presse et audiovisuel), rédiger les communiqués, dossiers de presse et autres supports dédiés ; le service se compose de 10 postes.
 - **Service Publications et Discours**, pour la création et la rédaction des publications de la collectivité, et la rédaction des discours ; le service se compose de 9 postes.
- **Le Pôle Valorisation de l'action régionale**, composé de deux services, placé sous la direction d'un directeur adjoint :
 - **Service Événementiel, éditions, studio graphique**, qui organise la représentation de la Région sur les manifestations (festivals, salons, etc.) initiées ou accompagnées par la collectivité ; ce service se compose de 7 postes.
 - **Service Partenariats et Médiaplanning**, qui gère les relations contractuelles avec les partenaires de la Région, et assure la gestion et le suivi des achats d'espaces, supports des campagnes et actions de communication pour l'ensemble de la DCIC. Ce nouveau service fusionne les deux services éponymes de la précédente organisation afin d'optimiser la coordination entre les gestionnaires des partenariats et le suivi des achats d'espace. Il est composé de 5 postes.
- **Le Pôle Ressources et Coordination**, placé sous la direction d'un.e directeur.rice adjoint.e, ce pôle « support de la DCIC assure la préparation et le suivi budgétaire, la gestion comptable, l'instruction et le suivi des marchés, les achats et les commandes, la logistique des objets promotionnels, la gestion administrative, dont les ressources humaines, de la Direction. Ce pôle se compose au total de 10 postes.
- Un **Directeur.trice de Projet Concertation citoyenne**, attaché au Directeur de la Communication, en charge de la conduite et de la coordination des actions de communication relative aux budgets participatifs et opérations de concertation initiées par la collectivité à destination des usagers.
- Le poste d'**Assistant.e de Direction**, précédemment affecté au Pôle Ressources et Coordination (50 %) et au Pôle Communication Digitale et de Proximité (50 %) est désormais rattaché au Directeur de la Communication et de l'Information Citoyenne.

Bilan sur les évolutions des effectifs

- Transformation d'un emploi de chef de projet « media-planning » en Responsable de service « Partenariats et Media-planning »
- Recalibrage du poste de Cat. B instructeur.trice marchés publics, en poste de Cat.A « acheteur.euse public »

Notre intervention

Cette Direction de la Communication et de l'Information Citoyenne se compose de 4 directions adjointes à laquelle s'ajoute une Direction de Projet Concertation citoyenne et un service Campagnes et Projets de Communication.

Nous demandons des précisions sur le lien avec la Direction de la Valorisation des Politiques Publiques Régionale et sur l'articulation avec le Cabinet.

Cette direction mobilise par ailleurs de **nombreux prestataires**. Nous demandons des informations sur ces derniers. Enfin, nous regrettons la concertation limitée des agents dans l'élaboration de cette organisation.

La réponse de l'administration

Le « nouveau » Directeur Nicolas HUBERT prend acte de nos remarques sur la concertation et s'engage à rencontrer les agents individuellement et collectivement.

Le recours à des prestataires est confirmé notamment dans les domaines de la création artistique, de la photographie et de la production de rédactionnel.

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)	1			
TOTAL	9		4	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	13			

DGD Infrastructures Transport Mobilité / Service Achats Finances et Exécution

Présentation de l'administration (résumé)

Le Service Achats Finances et Exécution est un service transversal de la DGD-ITM dont les principales missions sont :

- la coordination de la préparation budgétaire
- l'exécution du budget de la DMID, des services transversaux de la DMP
- le contrôle de l'exécution du budget de la DMP et le conseil aux agents de cette direction
- la coordination de l'ensemble des procédures d'achats et de commande publique de la DGD-ITM
- la gestion des dispositifs écochèques mobilités.

La professionnalisation de la fonction financière et la mise en œuvre des nouvelles politiques régionales ont nécessité l'évolution des missions assurées par le SAFE et une montée en compétences de plusieurs agents du service notamment dans les fonctions achat et financière. Par ailleurs, le périmètre d'intervention du service s'est étendu depuis la précédente réorganisation avec la création des services régionaux des mobilités de la Lozère, des Hautes-Pyrénées et dernièrement de la Haute-Garonne avec les marchés afférents (achèvement du transfert de compétences loi NOTRe).

Par ailleurs, progressivement les lignes routières précédemment assurées par la SNCF ont été réintégrées dans le périmètre de gestion directe de la Région et certains modes de gestion ont évolué avec la bascule des DSP (ex Réseau Routier Régional, transports du Gard notamment) en marchés dont les procédures sont désormais assumées par le service.

Ces deux fonctions ont aujourd'hui besoin d'être renforcées et certains postes requalifiés pour prendre en compte ces évolutions. Il est à noter que les agents concernés sont unanimement demandeurs de la requalification de leur poste compte tenu des missions réellement exercées.

Nouveau Projet d'organisation

Il est proposé de créer une unité « Achats et Commande Publique » afin de structurer cette fonction. En effet, la montée en charge (transfert achevé de la compétence transport routier de voyageurs et transfert de la maîtrise d'ouvrage sur plusieurs projets ferroviaires : gares, réouvertures de lignes...) nécessite de renforcer l'expertise et la mission de conseils auprès des directions opérationnelles de la DGD. Cette unité sera composée d'un.e responsable et de trois chargé.e.s de mission.

Compte tenu de l'élargissement du champ d'intervention de la DGD-ITM aux marchés de maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre et travaux dans les secteurs ferroviaires et fret, il est nécessaire de renforcer l'équipe par des spécialistes ou des experts dans ce domaine.

La fonction d'instruction financière doit également être renforcée avec la création d'un poste d'instructeur.trice financier.e notamment en charge de l'instruction des paiements liés aux activités des services transversaux de la DMP.

Par ailleurs, les missions des agent.e.s en charge de l'instruction financière ont évolué vers la gestion de davantage de marchés complexes ce qui implique la requalification de postes de gestionnaire en postes d'instructeur.trice.

Bilan sur les évolutions des effectifs

- **Transformation d'emploi** : poste de chargé de mission transformé en poste de responsable d'unité « Achats et Commande Publique »
- **Recalibrages** :
 - 1 poste d'instructeur.trice financier.e en chargé.e de mission commande publique
 - 4 postes de gestionnaires financier.e.s en instructeurs.trices financier.e.s.
- **Création par redéploiement de postes** : Le service est renforcé par 2 postes de chargé.e.s de mission commande publique et 1 poste d'instructeur.trice financier.e. Ces postes proviennent pour 2 d'entre eux des postes « fonctions support » transféré à l'occasion du transfert du SRM 31 et pour l'un d'entre eux du reliquat de postes non affectés lors du transfert du SRM 31

Notre intervention

Le renforcement et la montée en compétence du Service Achats Finances et Exécution (SAFE) ne posent pas en soi de problèmes particuliers.

Nous avons questionné la Direction générale sur **la raison d'un traitement spécifique dans ce domaine pour la compétence transport de la Région**, et ceci depuis plusieurs années. L'existence de SAFE pourrait tout fait se justifier pour d'autres directions générales et pour d'autres compétences régionales : formation professionnelle, éducation par exemple. Ou à l'inverse, le positionnement du SAFE de la DGD ITM au sein des services support de la Région.

Mise à jour des fiches de postes

Nous serons également vigilants à **la mise à jour des fiches de postes des agents concernés par ces évolutions et plus globalement sur l'ensemble des fiches de postes de la Direction Générale qui, d'après de nombreux agents, n'ont pas été mises à jour conformément à la démarche emploi.**

La réponse de l'administration

Le DGD Christophe BAZZO a justifié **l'existence du SAFE par le volume important des marchés publics dans le domaine des transports** : fer, route et aérien. L'engagement a été pris devant le CTP d'une mise à jour des fiches de postes dans les meilleurs délais.

Votes

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

Direction Mobilités Proximité (DMP)

Présentation de l'administration (résumé)

Les évolutions législatives dans le cadre de la loi NOTRe et de la loi d'orientation des mobilités (LOM), ont modifié sensiblement l'exercice des compétences mobilités par les collectivités locales. Ainsi après le transfert des Départements à la Région de la compétence transport routier de voyageurs, achevé au 1er janvier par la création du SRM31 et son intégration au sein de la DMP, la LOM vient définir de nouvelles compétences mobilités que sont les mobilités partagées, les mobilités actives et les mobilités solidaires.

Lors d'un précédent CTP, dans le cadre du transfert effectif de la compétence transports interurbains et scolaires en Haute-Garonne, il a été acté la création d'un nouveau Service Régional des Mobilités pour le département de la Haute-Garonne (SRM31).

La compétence ainsi transférée par le Conseil Départemental de la Haute-Garonne concerne plus de 30 000 élèves, quelque 700 services spéciaux scolaires, 60 lignes régulières et 220 marchés publics, soit un accroissement de plus de 20% de l'activité de la DMP. L'intégration de ce nouveau SRM au sein de la DMP nécessite donc une adaptation de l'organigramme des services de la Région et plus particulièrement de la Direction Mobilités Proximité (DMP) afin d'absorber cet accroissement d'activité tant au niveau de la chaîne hiérarchique que des services transversaux mutualisés.

Il est donc proposé d'adapter l'organisation de la Direction Mobilités Proximité (DMP) afin :

- d'une part, d'assurer l'intégration du service régional des mobilités de la Haute-Garonne,
- d'autre part, de réduire les délais de décisions, améliorer la territorialisation de la DMP et rendre ainsi plus efficace le service rendu au public,
- et enfin, de tenir compte du travail d'analyse des métiers du contrôle et de leur évolution dans le cadre de la régionalisation du transport routier ayant abouti à l'adoption de 2 nouvelles fiches-emplois (Contrôleur.euse (C) et Coordonnateur-trice de secteur (B)).

Nouveau Projet d'organisation

1. Consolidation de l'équipe de direction

Son organisation doit permettre à la Direction Mobilités Proximité de répondre aux lignes directrices de l'action régionale à savoir expertise et innovation, efficacité, régionalisation et territorialisation dans un souci de réactivité afin de répondre aux enjeux spécifiques du transport routier de voyageurs que sont l'opérationnalité, la continuité ou permanence du service 7 jours sur 7, la réactivité avec une multi-expertise (réseau, administration, territoire, accueil des usagers, mobilités etc.) en contact direct avec les usagers.

Il est donc proposé de maintenir les principes d'organisation des fonctions de direction mis en place lors de la création de la DMP, à savoir une répartition à la fois géographique et thématique, afin de couvrir l'étendue du champ d'action (économie du transport, nouvelles technologies, intermodalité et interopérabilité...) et d'assurer la continuité de l'encadrement sur l'amplitude annuelle de service et/ou en cas de difficulté majeure (accident, intempéries). En ce sens, le suivi de l'activité opérationnelle quotidienne des services régionaux des mobilités nécessite la création d'un troisième poste de Directeur-trice adjoint-e (cat. A) tout en maintenant un poste de Directeur-trice délégué-ée en charge de la digitalisation du service de mobilités, des relations avec les partenaires (AOM, AO2, Syndicat mixte) et de la supervision du service régional des mobilités du Gard.

Les fonctions seraient ainsi réparties comme suit :

DA Nord/Ouest :

- SRM Haute-Garonne,
- SRM Gers,
- SRM Lot,
- SRM Tarn-et-Garonne,
- Thématique Administration générale,

DA Sud/Pyrénées :

- SRM Ariège,
- SRM Hautes-Pyrénées,
- SRM Pyrénées-Orientales,
- Thématique Développement territorial,

DA Sud/Massif Central :

- SRM Aude,
- SRM Aveyron/Lozère,
- Thématique Aménagement, Accessibilité,

En outre, il est proposé de :

- **conforter le service Solutions Digitales de Mobilité**, par transfert du poste d'Instructeur.rice Exploitation systèmes du Service Exploitation Ingénierie Sûreté (SEIS) vers le SNTIC (cat. B) et la création d'un poste de Chargé.e de mission Gouvernance MaaS (cat. A),
- **conforter le service Exploitation, Ingénierie, Sûreté (SEIS)** sur ses missions d'appui aux services régionaux des mobilités en revalorisant un poste de Technicien desserte en Chargé.e de projet (cat. A),
- **créer un poste de Chargé.e de mission Suivi des départements 34/81** (cat. A), rattaché.e au Directeur.rice délégué.e, par transfert d'un poste de Responsable d'unité (cat. A) du SRM30 à la suite d'un départ à la retraite,
- **créer un poste de Responsable de mission "Harmonisation régionale des procédures d'exploitation du réseau liO"** (cat. A), rattaché à la Direction,
- **créer un poste de Chargé.e de mission Coordination** (cat. A), rattaché.e à la DA Nord/Ouest, et en charge de coordonner la politique d'accueil des usagers de la Direction Mobilités Proximité, en

cohérence avec la stratégie régionale en la matière, et de développer et suivre les tableaux de bord de suivi de l'activité de la DMP,

- **créer (par redéploiement d'un poste vacant de Cat. B au SEIS) un poste Chargé.e de gestion administrative et financière - Transport scolaire** (cat. A), rattaché.e à la DA Nord/Ouest, et en charge de coordonner à l'échelle de la DMP plusieurs politiques relevant du transport scolaire (conventionnement AO2, sécurité et qualité de vie à bord du transport scolaire, accompagnement des plus jeunes, écomobilité scolaire).

2. Ajustement des organigrammes des SRM

a. Les évolutions du service régional des mobilités de l'Ariège (SRM09) portent sur :

- 1 poste de contrôleur.e (cat. C)
- 1 poste de coordonateur.rice de secteur (cat. B)
- Revalorisation d'1 poste de gestionnaire administrative et financière (cat. C) en poste d'institutrice administrative et financière (cat. B)

b. Les évolutions de l'organigramme du service régional des mobilités de l'Aveyron/Lozère (SRM12/48) portent sur :

i. Aveyron :

- o Revalorisation de 2 postes de coordonnateur-trice-s de secteur C en B
- o Transformation d'un poste de gestionnaire (Cat. C) en poste de gestionnaire

ii. Lozère :

- o Revalorisation d'1 poste de gestionnaire administrative et financière (cat. C) en poste d'instructeur.rice administratif.ve et financier.ère (cat. B)
- o Transformation d'un poste vacant de Coordonnateur de secteur (cat B) en poste de contrôleur.e (cat C)

c. Les évolutions de l'organigramme du SRM30 et l'organigramme de la Direction de projet Observatoire de la Mobilité portent sur :

- Le passage de 3 unités (Unité Ingénierie Exploitation Sécurité, Unité Gestion des ayants droits et Unité Contrats et administration systèmes) à 2 unités (Unité Ingénierie Exploitation Sécurité et Unité Contrats et Relations Usagers) en fusionnant des unités.
- Redéploiement du poste de responsable d'unité Droits au transport, (départ à la retraite en avril 2022) vers un poste de chargé.e de mission Suivi 81/34 (cat. A),
- Transfert du poste d'Instructeur "Analyste de données" du SRM30 vers la Direction de projet Observatoire de la Mobilité (maintien de la résidence administrative sur Nîmes) > revalorisation en cat. A
- Transfert du poste d'Instructeur.trice " de l'Unité Contrats et Administration système vers l'Unité Ingénierie Exploitation Sécurité
- La revalorisation de cat. B en cat. A des 2 postes de responsable d'unité du SRM30

d. Les modifications de l'organigramme du SRM32 portent sur :

- (Le poste de gestionnaire (50% gestionnaire à la cellule administrative et financière et 50% gestionnaire gare routière Auch) est transformé en poste d'Agent d'accueil / Secrétaire et est désormais affecté uniquement à la Gestion de la Gare routière de Auch.
- Revaloriser 2 postes de Coordonnateur.rice de secteur de cat. C en cat. B

e. Création du service régional des mobilités du Lot (SRM46)

Lors de la création de la DMP, les départements du Lot et du Tarn-et-Garonne étaient intégrés dans un seul service régional des mobilités. Les deux années de fonctionnement ont fait apparaître le besoin d'un responsable de service dédié sur chacun des deux départements. En effet, tant l'étendue de ces deux départements que le nombre de services spéciaux scolaires, de lignes régulières et d'utilisateurs nécessitent des prises de décisions et un pilotage au plus près du territoire.

Afin de pouvoir répondre au mieux aux enjeux de mobilité de chaque département, il est ainsi nécessaire de scinder le service régional des mobilités Tarn-et-Garonne / Lot en deux services régionaux des mobilités.

Il est donc proposé de créer un service régional des mobilités du Lot (SRM46) et de :

- 2 postes de RDS et RDSO sont donc créés par transformations d'emplois existants dans le service

- Création d'un poste de Catégorie C de Gestionnaire réseau (50%) / Gestionnaire (50%) à Cahors par transformation d'un poste vacant de Catégorie B de Coordinateur.rice de secteur du SRM65
- Création d'un poste de Catégorie C d'Agent d'accueil (50%) / Gestionnaire réseau(50%) à Figeac par transfert d'un poste vacant de Catégorie C d'Agent d'accueil (50%) / Gestionnaire réseaux (50%) du SRM65

f. Les propositions d'ajustement de l'organigramme du SRM65 portent sur :

- Transformation d'un emploi de Contrôleur.se (Cat. C) en emploi de Coordinateur.trice de secteur (Cat. B)
- Transformation d'un emploi de Gestionnaire (Cat. C) en emploi de Coordinateur de secteur (Cat. B)
- Transformation d'un poste vacant d'Instructeur-trice (Cat. B) en emploi de Chargé.e de mission Performance et territorialisation de l'offre liO (Cat. A)
- Transfert vers le SRM46 d'un poste vacant d'Agent d'accueil / Assistant.e réseaux (Cat.C) et d'un poste vacant de Coordinateur.rice de secteur (Cat. B)
- Transformation d'un emploi de Gestionnaire en emploi de Gestionnaire/Régisseur.se de recettes (0,5 ETP) / Gestionnaire réseaux (0,5 ETP)

g. Les ajustements de l'organigramme du SRM66 portent sur :

- Transfert d'un poste de Gestionnaire de l'unité Points d'arrêt / Contrôles vers l'unité
- Transports voyageurs du SRM66

Bilan sur les évolutions des effectifs

Au 1^{er} Janvier 2022, la DMP comptait 182 postes. A l'issue de la réorganisation, la Direction comprendra 186 postes après transfert vers la DPOMM d'un poste du SRM30 et renforcement de ses effectifs par :

- 4 postes issus du reliquat de postes du SRM 31 restant à affecter,
- 1 poste d'assistant.e mutualisé avec la DMID et auparavant rattaché à la DMID. La réorganisation proposée par la DMP induirait les évolutions suivantes :

Recalibrages :

- De 2 postes vacants de Cat. B en postes de Cat. A et de 3 postes occupés de Cat. B en postes de Cat. A
- De 2 postes vacants de Cat. B en postes de Cat. C
- De 16 postes de Cat. C en postes de Cat. B, essentiellement liés à l'adoption de la fiche emploi Coordonnateur.rice (Cat. B) lors du CTP du 18/03/2022.

Notre intervention

Nous nous sommes réjouis qu'enfin **un organigramme global soit produit et porté à la connaissance des représentants du personnel**. Jusqu'à présent, nous n'avions été saisis sur des réorganisations à la marge de la direction. Nous nous félicitons des recalibrages de postes qui reconnaissent la montée en compétence des agents.

Pour un projet de direction partagé avec l'ensemble des agents au-delà des encadrants

Nous demandons que **le projet de direction et que le nouvel organigramme soient rapidement communiqués aux 182 agents de la DMP disséminés sur environ 20 sites en Occitanie**. Nous mettons en relief la nécessaire association des agents pour faire collectif et pour faire sens.

Nous sommes ensuite revenus sur la base des remontées des agents sur les points suivants :

- **Le traitement spécifique du Service Régional des Mobilités (SRM) du Gard** suivi par le Directeur délégué ; les autres SRM sont positionnés au sein des directions adjointes
- La confirmation que le gestionnaire réseau du SRM 30 était bien de catégorie B
- **La nécessité d'intégrer au sein d'une direction-adjointe le suivi et la gestion des services de transport du Tarn et de l'Hérault**
- La confusion entre technicien (grade) et technicien (fonction/emploi) existant pour le SIG, l'informatique et la maintenance

Pour un service public régional du contrôle

La discussion ouverte lors de l'élaboration des fiches emploi et du règlement de temps de travail spécifique nous inquiète. **La Région ne se donne pas des moyens suffisants pour contrôler les entreprises de transport assurant le service public régional pour son compte.** Il n'y a aucun contrôleur transport dans les SRM de l'Aude et du Lot. Les coordonnateurs n'ont plus comme mission principale le contrôle des services.

Nous faisons à nouveau **la proposition de travailler à un service public régional du contrôle** assuré par des agents publics régionaux. **Nous ne croyons pas à l'autocontrôle des transporteurs** et en la matière de **sécurité des usagers**, nous n'entendons **le reproche de surqualité.**

Pour un bilan d'étape de l'intégration des personnels ex-départementaux

Cinq années après leur intégration, nous proposons de faire **un bilan d'étape avec ces personnels transférés.** L'objectif est de poursuivre leur « acclimatation » à l'environnement professionnel et à la culture régionale. **Nous avons été alertés par des « épidémies » d'arrêt de travail dans de nombreux SRM** et par les difficultés rencontrées par les équipes et leurs encadrants dans les territoires. Cela met en tension et en mal-être au travail trop d'agents.

La réponse de l'administration

Le Directeur Jean-Franck CORNAC est revenu sur l'augmentation du volume d'activité de la Direction Mobilité Proximité, + 20 %, due principalement au transfert et à l'intégration de la compétence transport du département de la Haute-Garonne, effective depuis le 1^{er} janvier 2022. Cette montée en charge est assurée par le transfert de 33 agents issus du Conseil Départemental de la Haute-Garonne au du Servie Régional des Mobilités 31.

Dans un second temps, **le Directeur Jean-Franck CORNAC a justifié cette nouvelle organisation par l'historique des modifications successives.** Il n'a pas répondu à notre demande de communication et de partage du projet de direction avec l'ensemble des agents de la DMP, ni à notre souhait de faire un bilan d'étape de l'intégration des personnels ex-départementaux à la Région Occitanie. **La réponse apportée par le Directeur est la tenue régulière d'un CODIR réunissant les encadrants.**

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)	1			
TOTAL	9		4	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14			

Direction des Finances et du Contrôle de Gestion

Présentation de l'administration (résumé)

La nouvelle direction DFCG est composée de 3 directions adjointes :

1. Une direction adjointe **Contrôle de gestion**
2. Une direction adjointe **Budget Stratégie Ressources**
3. Une direction adjointe **Qualité Comptable et de Gestion du Fonctionnel et du Décisionnel**

Deux directions adjointes sont concernées par cette modification d'organigramme.

La direction des finances et du contrôle de gestion a enclenché depuis plus d'un an une réflexion de type GPEC pour accompagner les mutations dans le domaine des finances et de la gestion des collectivités que ce soit sur le plan réglementaire ou sur le plan de l'évolution des modes de fonctionnement de la collectivité (nouveaux dispositifs, organisation de la collectivité, poursuite de la dématérialisation...).

Le projet est de **renforcer le service du budget** d'une part et de **réorganiser le service d'exécution des dépenses**. Les enjeux sont les suivants :

Pour le service du budget, il s'agit de faire face à l'augmentation de l'activité et à la complexification des missions. Le budget de la région s'élève à 3,7 Md€ structuré en 176 programmes et 700 opérations. En 2016, le montant était de 2,9 Md€. Les opérations sont également plus complexes aujourd'hui : nouvelles compétences, suivi pluriannuel, dispositifs en partenariat, conformité au plan de trésorerie ...

Le partage de la fonction financière entre la DFCG et les directions rend nécessaire une animation forte du réseau des référents budgétaires et des référents relais, des séances de formation ou des ateliers de travail (process budgétaires, passage de la M71 à la M57, virements de crédits...) et une veille permanente sur la qualité de l'architecture budgétaire (accompagnement des directions pour adapter les programmes et opérations budgétaires...).

Pour le service d'exécution des dépenses :

Le service est constitué de 3 unités chargées du contrôle des opérations de dépenses. A ce titre les agents s'assurent du respect (avant celui de la Paierie) :

- des règles de la commande publique pour les factures,
- de la conformité aux règlements des dispositifs pour les subventions,
- des normes comptables
- du décret sur les pièces justificatives
- de l'identité du créancier et de ses références bancaires

Dans l'objectif de la certification future des comptes, les postes actuels doivent évoluer afin que les agents interviennent de manière plus importante dans le conseil, la formation, la rédaction de procédures et dans la mise en place de plans de contrôles de niveau 2 (a posteriori, par échantillon) en fonction des enjeux. Ce nouveau mode de contrôle appelé contrôle interne comptable est obligatoire pour la certification des comptes.

A terme, la transformation du mode de contrôle représentera un saut qualitatif et un gain de temps. L'évolution des missions s'accompagnera d'une montée en compétences.

Par ailleurs, compte tenu de la nouvelle organisation des directions régionales le portefeuille de directions géré par chaque unité doit évoluer.

Ainsi les 3 unités seront composées de 6 à 7 agents, y compris les responsables d'unités (actuellement 2 unités de 8 et 1 unité de 5), le nombre d'instructeurs et de gestionnaires sera équilibré dans chaque unité, les missions enrichies pour tenir compte de la mise en place du contrôle interne.

Cette démarche va se dérouler de mai à octobre 2022 avec les agents concernés : répartition du portefeuille et donc de la charge de travail et rédaction des fiches de postes.

Il est proposé de procéder en deux temps :

- Immédiatement (CTP de juin) : un poste de catégorie C du service d'exécution des dépenses est transféré au service du budget et il est transformé en poste de catégorie B d'instructeur budgétaire.
- Une concertation est lancée pour définir le portefeuille de direction dévolues à chacune des 3 unités de mandatement et redéfinir les missions d'instructeurs et gestionnaires. Le CTP sera consulté à l'automne 2022 à l'issue de ces travaux et ateliers.

Nouveau Projet d'organisation

Les transferts de compétences successifs, la mise en œuvre de multiples dispositifs partenariaux, la montée en charge de l'autorité de gestion des fonds européens ou encore les plans de crise ont contribué, au fil des années, à une augmentation significative du Budget régional (3,75 Milliards € en 2022), combinée à une complexité croissante, tant en matière de préparation que d'exécution. Dans ce cadre, et comme cela avait été indiqué lors du CTP du 21 janvier 2022, il convient d'ajuster les effectifs affectés au service Budget en cohérence avec ces nouveaux enjeux et défis qu'il doit relever. Actuellement doté de deux agents de catégorie A, un B et 1 C, il est proposé d'y adjoindre un agent de catégorie B par redéploiement.

Ainsi renforcé, le service Budget interviendra plus en amont dans le suivi très fin des dépenses, en cohérence avec la trajectoire financière pluriannuelle définie par l'exécutif régional. Il amplifiera son accompagnement opérationnel des référents budgétaires et des gestionnaires/instructeurs de dossiers, y compris en matière de formation.

La période de mai à octobre 2022 verra une réorganisation des unités du service de l'exécution des dépenses qui permettra de prendre en compte les changements de l'organigramme général des services régionaux et l'évolution qualitative des missions des agents.

Bilan sur les évolutions des effectifs

Redéploiement entre services

- un poste de catégorie C est transféré par redéploiement au service du budget et recalibré en catégorie B.
- Parallèlement est enclenchée une réorganisation du service d'exécution des dépenses qui sera présentée au CTP à l'automne visant à modifier la répartition des effectifs au sein des unités et leur qualification.

Notre intervention

La proposition de nouvel organigramme est d'emblée annoncée comme transitoire puisqu'une nouvelle réorganisation est programmée pour la rentrée 2022. Nous sommes loin de la pause souhaitée par la Direction générale. Nous sommes plutôt dans la réorganisation permanente qui épuise les agents et qui fragilise les collectifs de travail. Y avait-il urgence à présenter un organigramme transitoire avant l'été ?

Sur l'organigramme

La direction est composée de **3 directions adjointes de taille diverse** : une « grosse » DA de 53 agents répartis sur 5 services, et deux « petites » de 8 et de 13 agents. **Nous nous interrogeons sur cette architecture et sur ces déséquilibres.**

Nous demandons des précisions sur **la nuance entre Direction de Mission et Direction de Projet** appliquée à cette direction. En quoi « optimisation et performance » seraient plus un projet et « systèmes et outils de pilotage » une mission ?

La réponse de l'administration

La directrice Elisabeth LASKAWIEC justifie cette réorganisation transitoire par le planning de préparation du budget régional.

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)	1			
TOTAL	13		2	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

Direction de l'Administration et du Pilotage des Ressources Humaines (DAPRH)

Présentation de l'administration (résumé)

Sous l'égide de la Direction Générale Déléguée Ressources Fonctionnement et Organisation (DGD RFO), la Direction de l'Administration et du Pilotage des Ressources Humaines (DAPRH) est dédiée à la gestion des parcours professionnels, des moyens et du pilotage, en charge notamment de l'emploi, du recrutement, du pilotage des effectifs, des carrières, de la retraite, de la paye, de la gestion budgétaire, de l'administration et du développement des SIRH.

La DAPRH s'organise autour de 3 Directions adjointes (DA) fonctionnant en collaboration et en transversalité :

- **Direction Adjointe des Moyens et du Pilotage (DA MP)**
 - Service Sécurisation, administration et exploitation des données
 - Service Pilotage Budgétaire et Gestion Financière
- **Direction Adjointe de l'Emploi et l'Administration des Carrières SERVICES GÉNÉRAUX (DA SG)**
 - Service Emploi
 - Service Administration des carrières
- **Direction Adjointe de l'Emploi et l'Administration des Carrières LYCEES/CREPS/ERM (DA LCE)**
 - Service Emploi
 - Service Administration des carrières et des retraites

L'organisation actuelle a été présentée en CTP en avril 2019, et s'est mise en place tout au long du 2^e semestre 2019. Si les années 2020 et 2021 ont permis de mettre à l'épreuve la pertinence de l'organisation afin de garantir une réactivité dans un contexte de crise, il est à noter que certains éléments de contexte impliquent aujourd'hui d'ajuster l'organigramme initialement prévu en renforçant certaines missions.

Par ailleurs, un travail relatif aux process et procédures internes à la Direction a perduré.

Eléments de contexte :

- ✓ Les impacts de l'évolution conséquente des effectifs régionaux liés notamment à :
 - L'accueil d'agents et postes résultant des transferts de compétences (Services Régionaux des Mobilités),
 - L'accompagnement des directions dans les projets d'organisations et l'évolution des besoins en matière de ressources humaines.
 - L'impact de la croissance démographique de la Région d'un niveau particulièrement soutenu, impliquant la poursuite de la politique volontariste d'équipements scolaires de la part de la Région (5 nouveaux lycées au cours du précédent mandat).
- ✓ Le développement et l'approfondissement de dispositifs RH notamment sur l'emploi non permanent :
 - Politique d'apprentissage dans les services généraux et les LYCEES/CREPS
 - Evolution des frontières avec la DEJOS notamment pour la mise en œuvre de l'opération gratuite des manuels et équipements scolaires, dont le dispositif est partagé entre nos 2 directions.
 - Expérimentation de nouveau dispositif – partenariat sciences Po
- ✓ La prise en compte de la mise en œuvre d'un seul système d'information des Ressources Humaines, permettant d'ajuster les process et l'organisation en sortant du modèle systématique de site.
- ✓ La poursuite du travail initié en 2019 et retardé suite à la crise du COVID sur la fixation de nouvelles frontières entre les services afin de répondre à l'esprit dans lequel la réorganisation de 2019 s'inscrivait, a permis de redéfinir les périmètres des postes et a donc entraîné des transferts de charge de travail entre les services.
- ✓ La vacance de certains postes (3) au sein de la Direction permettant d'envisager de faire évoluer leur positionnement afin de répondre aux priorités identifiées.

Ajustement de l'organisation actuelle

Comme précisé précédemment il s'agit plus d'un ajustement de l'organisation de la DAPRH impliquant le renforcement des équipes sur certaines missions identifiées, plutôt qu'un nouveau projet d'organisation.

Ces ajustements consistent :

1. A renforcer le service Emploi ASG qui se voit doté par le transfert d'un poste émanant de la DEJOS et d'un poste support transféré du CD 31 dans le cadre du transfert des SRM 31 :
 - D'un poste d'instructeur emploi non permanent supplémentaire (catégorie B suite à un recalibrage du poste initial de catégorie C) permettant d'améliorer la gestion quotidienne des

demandes de renfort et remplacement et d'améliorer la gestion des « viviers de candidatures » en parallèle de la gestion des opérations collectives (gratuité, saisonniers, apprentissage) très soutenues.

- D'un poste de chargé de recrutement supplémentaire (catégorie A), prioritairement affecté sur l'emploi non permanent afin de seconder leresponsible de service en assurant notamment le pilotage des opérations saisonnières (apprentissage, gestion de l'opération gratuité, campagne de recrutement des saisonniers) et celui des nouveaux dispositifs, mais susceptible d'intervenir en cas de besoin sur la thématique « Emploi Permanent »

2. A renforcer le service carrière des services Généraux qui se voit doté par le transfert d'un poste d'assistante de direction vacant :

- D'un poste d'instructeur carrière supplémentaire, afin d'absorber la mise en œuvre des nouvelles répartitions de charges et de disposer d'un temps supplémentaire dédié au conseil et à l'accompagnement des agents dans la gestion de leur carrière.

3. A renforcer le service Emploi LYCEES/CREPS/ERM (LCE) :

- D'un poste d'instructeur Emploi supplémentaire, rendu nécessaire par l'augmentation du nombre croissant de postes vacants résultant notamment de l'évolution de la pyramide des âges (départs à la retraite), et par le souhait d'accentuer l'accompagnement des agents et des établissements, et de développer le suivi de l'apprentissage dans les lycées.
- D'un poste de Chargé.e de Mission par la redéfinition du poste de Responsable de service délégué.e actuellement vacant, En effet, ce poste n'étant plus occupé de manière effective depuis mi-2019, l'organisation du service s'est adaptée à un mode de fonctionnement différent, et dans le cadre de la concertation, le maintien de ce poste de responsable de service délégué n'a pas reçu d'adhésion, ni les agents ni le responsable de service, n'en voyant le besoin dans le cadre du développement des outils de communication actuels, le télétravail...

Toutefois, afin de renforcer la construction de la politique RH en matière de recrutement et ses outils, développer la marque « Région employeur » afin de répondre aux métiers et aux territoires en tension dans les lycées et les creps et piloter notamment la procédure d'apprentissage qui ne cesse de se s'accroître, un nouveau besoin dont les missions relèvent de la catégorie A, a été identifié.

4. A faire évoluer au sein du service Pilotage Budgétaire et Gestion Financière, sur les fonctions Pilotage Budgétaire et Expertise Financière, un poste de gestionnaire (catégorie C) en instructeur administratif et financier (Catégorie B) afin de tenir compte de la réalité des missions assurées, en appui du chargé.e de gestion administrative et financière/référent budgétaire.

Bilan sur les évolutions des effectifs

- 2 postes (1 A/ 1 C) sont transférés à la DAPRH
- 4 postes (dont 3 vacants) font l'objet d'un recalibrage (Cat C=> B)

Notre intervention

La Collectivité a fait en 2019 le choix de 2 DRH thématiques : carrière, emploi et paie d'un côté et qualité de vie au travail et formation de l'autre. Nous suggérons 3 ans après **un premier bilan d'étape** rappelant les engagements pris lors de la 1^{ère} réorganisation consécutive à la fusion : **Ne pas faire Toulouse à Montpellier, ni Montpellier à Toulouse. Ne pas s'interdire de faire du neuf, ni du mieux.**

Force est de constater qu'après une période d'expérimentation et de questionnements sur nos pratiques et nos organisations, **le naturel revient progressivement à Toulouse et à Montpellier.**

Sur l'organigramme

Nous approuvons la proposition de renforcement des équipes sur certaines missions identifiées. Cela fait des années que nous alertons la Collectivité sur la montée en charge des DRH sans que les moyens humains suivent. **Trop d'agents des DRH subissent aujourd'hui épuisement professionnel et heures supplémentaires.**

Comme mentionné dans le Rapport Social Unique, la Région devra relever le défi de renouveler la moitié de son effectif d'ici une douzaine d'années. C'est dès maintenant qu'il faut **anticiper les recrutements, rendre attractif les métiers régionaux, mettre en place une Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences.**

Améliorer le dialogue et le partage dans la direction

Le partage des informations et de la décision doit être amélioré à la DAPRH comme à la DQVTF. Les décisions, d'après les remontées nombreuses des agents, semblent être encore trop concentrées au niveau de l'encadrement supérieur, direction et direction-adjointe. **Nous invitons à renforcer les collectifs de travail par une meilleure association des agents.**

La réponse de l'administration

La Directrice Sophie CHOMET fait remonter les difficultés dans l'utilisation du SIRH et prend bonne note de la remontée des agents sur l'amélioration du dialogue dans la direction.

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)	1			
TOTAL	15			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	13			

POINT 3 – Pour avis – mise à disposition d'un agent du Comité régional du Tourisme auprès de la Région

La présentation de l'administration (résumé)

La Direction Générale Délégée Attractivité et Marques Régionales souhaite déployer une mission pour le développement des marques régionales qui nécessite des compétences techniques spécifiques.

Pour le déploiement de ce projet, il est proposé la mise à disposition, à titre onéreux, d'un salarié de droit privé du Comité Régional du Tourisme et des Loisirs, pour une durée de 3 ans, afin de réaliser les missions suivantes :

Projet lié au déploiement sur la période 2022-2025 d'une mission pour la mise en œuvre d'une stratégie globale favorisant la valorisation et la coordination des marques régionales, décliné en 3 volets :

- 1) Mise en œuvre d'une politique globale en faveur des marques régionales
- 2) Animation des partenariats professionnels multi-sectoriels liés à la valorisation des marques régionales
- 3) Coordination des plans de communication régionaux en faveur des marques du territoire

Notre intervention

Nous avons souhaité avoir des précisions sur le positionnement professionnel de ce salarié au vue des missions présentées. S'agit-il d'une mission ou d'un projet directement rattaché à la nouvelle DGD Attractivité et Marques Régionales ? Où se situe le lieu de travail de ce salarié ?

La réponse de l'administration

Traité en même temps que la création de la nouvelle DGD Attractivité Rayonnement, aucune réponse à nos questions sur la mise à disposition ne nous a été apportée en séance.

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)	1			
TOTAL	8	2	5	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

POINT 4 - Pour avis - Evolution du dispositif d'action sociale en matière de mobilité

La Présentation de l'administration

Dans un contexte de forte augmentation du prix des carburants, la Région participe actuellement pour ses agents au remboursement des frais domicile-travail de la manière suivante :

- soit à hauteur de 50% du coût des abonnements de transport en commun ou de location de vélo permettant de se rendre sur le lieu de travail depuis sa résidence familiale habituelle (montant du remboursement mensuel plafonné à 86.16€)
- soit par le versement du Forfait Mobilité Durable annuel d'un montant de 200€ si l'agent se déplace a minima 100 jours par an (pour un agent à temps complet) entre sa résidence habituelle et son site d'affectation au moyen d'un vélo ou vélo à assistance électrique personnel ou en co-voiturage (conducteur ou passager).

Le Groupe de travail avec les organisations syndicales sur le « plan mobilités / déplacements » mis en place en 2020 a repris ses travaux, permettant l'envoi d'un questionnaire à tous les agents en avril, dont l'exploitation (1907 répondants) confirme d'une part la prépondérance de l'utilisation de la voiture, d'autre part l'intérêt des agents régionaux pour l'utilisation de modes de transports doux sous réserve :

- Pour la moitié des répondants utilisateurs de la voiture, d'une meilleure offre de transport en commun pour ses trajets domicile-travail,
- Pour 36% d'une incitation financière plus importante,
- Pour 24% d'une mise en relation avec d'autres agents pour faire du covoiturage, sachant que 71% des répondants se disent prêts à faire du covoiturage avec un.e collègue et ce, de manière très régulière (84% d'entre eux sont prêts à le faire de 2 à 5 jours par semaine)
- Pour 19% de pistes cyclables sur leur trajet

En conséquence, la Région Occitanie envisage de mettre en place prochainement des mesures qui sont actuellement à l'arbitrage de l'exécutif et seront présentées en séance du CTP du 20 juin avant d'être ensuite soumises à délibération de l'Assemblée Plénière du 30 juin.

La réflexion est engagée sur l'augmentation de la participation au coût des transports domicile-travail pour la période du 1er septembre au 31 décembre 2022, en envisageant par exemple :

- o La délivrance **d'une aide supplémentaire de 200€ aux agents régionaux situés dans les tranches de quotient familial les plus basses (1 et 2)** qui souhaiteraient acquérir un vélo ou un vélo à assistance électrique neuf en vue d'effectuer leurs trajets domicile-travail et ce, uniquement en complément de l'éco-chèque mobilité vélo (écochèque mobilité - achat d'un vélo à assistance électrique ou éco-chèque mobilité – bonus forfait mobilités durables),
- o La majoration de la participation de la collectivité aux coûts d'abonnement (transport en commun et/ou vélo en location) **dans la limite du plafond mensuel réglementaire (86.16€) pour les trajets domicile-travail en la portant à 100% du coût réel constaté pour les agents régionaux situés dans les tranches de quotient familial les plus basses (1 et 2)**

Notre intervention

D'après les associations de consommateurs, le budget moyen pour se déplacer quotidiennement vers son lieu de travail est en moyenne de 129 € /mois. Nous nous félicitons de cette évolution du dispositif d'action sociale en matière de mobilité douce des agents. **L'aide supplémentaire de 200 € aux agents des tranches de QF 1 et 2 pour l'acquisition d'un vélo concernerait près de 3000 agents de la Collectivité.**

En 2021, d'après la DQVTF, sur 453 demandes forfait mobilité durable de 200 € pour le vélo et le covoiturage, 399 ont été accordées dont 164 ASG, et 225 ARL/ARC. **Nous regrettons que ce dispositif soit encore trop peu utilisé par les agents et que les conditions d'accès soient trop restrictives.** Nous invitons la Collectivité à amplifier sa communication sur ce dispositif.

Nous restons disponible pour travailler à la mise en place d'un véritable Plan de Déplacement à l'échelle de la Région et concernant les 200 sites régionaux.

La réponse de l'administration

Dans sa réponse, l'administration précise que sont également proposés dans l'évolution du dispositif :

- Une **communication régulière auprès des agents régionaux sur les lignes et horaires des transports en commun** de compétence régionale (ex. trains et cars LIO => webinar déjà fait le 19 avril « Faire des économies dans mes trajets domicile – travail » et animé par la SNCF, campagne de communication LIO relayée sur l'intranet) ainsi que sur la participation de la collectivité au coût des abonnements de transports domicile-travail et sur le Forfait Mobilité Durable,
- La mise en place **un forum interne** à la collectivité pour développer **le covoiturage** entre agents régionaux en exploitant les possibilités offertes par l'intranet régional,
- La relance du projet de mise en place de **tiers-lieux**.

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)	1			
TOTAL	15			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	13			

POINT 5 - Pour avis - Dispositif Parcours Emploi Compétences – Sciences Pô

La présentation de l'administration

Soucieuse de lutter contre la précarité liée aux difficultés d'accès à l'emploi, la Région souhaite à titre d'expérimentation, participer au dispositif « accéder à la Fonction Publique », géré en partenariat avec le Centre de Préparation à l'Administration Générale (CPAG) de l'Institut d'Etudes Politiques de Toulouse.

Ce dispositif s'adresse prioritairement aux jeunes issus des quartiers dits « prioritaires » ou y ayant effectué leur scolarité, de moins de 30 ans, chômeurs et ayant obtenu à minima un BAC + 3. Il est destiné à préparer ces jeunes aux concours de la Fonction Publique de catégorie A et B.

La Région souhaite offrir à ces personnes éloignées du marché du travail la possibilité d'accéder durablement à l'emploi et leur propose en conséquence de bénéficier de bonnes conditions de préparation aux concours de la fonction publique, garants d'un emploi pérenne et de l'égalité des chances.

Pour la sélection des candidats à ce dispositif, seuls les critères de compétences, d'aptitude et de sens du service public présideront. La présélection des candidats éligibles à ce dispositif se fera en partenariat avec Pôle Emploi.

Le mode de conventionnement proposé pour intégrer ces candidats est le contrat Parcours Emploi Compétences (PEC). La mise en œuvre des PEC repose sur le tryptique emploi-formation-accompagnement dans le but de faciliter l'insertion professionnelle.

Le dispositif expérimental envisagé à la Région, qui pourrait concerner jusqu'à 4 contrats PEC, permettrait aux titulaires de ces contrats de découvrir l'environnement institutionnel régional sur des fonctions attendues d'un catégorie A ou B et de bénéficier simultanément d'une préparation spécifique aux concours de catégorie A et B de la Fonction Publique ;

Les candidats recrutés par la Région seraient affectés pour une durée d'un an (du 1^{er} septembre au 31 août) dans les services généraux, à raison de trois jours par semaine le reste de leur temps étant consacré à la préparation aux concours.

Pour le volet accompagnement, des tuteurs seront désignés sur la base du volontariat, au sein des directions accueillantes et pourront bénéficier d'un complément pour sujétions « tutorat ».

Il est à noter que le volet formation est pris en charge financièrement par l'Etat.

Les contrats PEC seront rémunérés sur la base du SMIC horaire. Le taux de prise en charge de l'Etat est de 40% de la rémunération et 50% pour les bénéficiaires du RSA. (Arrêté Préfectoral n°2022/CUI/2-SGAR du 2/03/2022)

L'intervention de la CGT

Nous nous félicitons de l'adhésion de la Région au dispositif PEC-Sciences Pô à l'instar de Toulouse métropole et de la mairie de Toulouse. **C'est un levier parmi d'autres pour l'attractivité de la fonction publique.**

Par ailleurs, nous signalons que la Collectivité accueille également en plus des apprentis des étudiants de l'enseignement supérieur.

Nous interrogeons l'administration sur **les sujétions qui seront accordées au tuteur/encadrant dans le cadre du dispositif et éventuellement de leurs extensions aux autres tuteurs/encadrants d'étudiants accueillis dans la collectivité.**

La réponse de l'administration

La sujétion actuelle pour l'accueil des apprentis est de 20 € pour le tuteur. Son extension à d'autres cadres pourrait être étudiée mais n'est pas à l'ordre du jour. Les Directions ciblées pour accueillir seraient la DAT, la DITM et la DITEE.

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)	1			
TOTAL	15			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	13			

POINT 7 – Pour information – campagne de candidatures au télétravail 2022 (ASG)

La présentation de l'administration

Après une longue période marquée par l'utilisation du télétravail comme moyen de prévention pendant la pandémie de COVID 19, le dispositif « normal » de télétravail s'applique depuis fin février 2022. 1799 agents sont actuellement autorisés à télétravailler, soit près de 81% de la population éligible au dispositif dont 1314 agents sur 2 journées hebdomadaires et 485 sur 1 journée par semaine.

Compte-tenu du calendrier de réorganisation des services généraux et des nécessaires tests techniques du nouvel outil d'enregistrement des candidatures qui permettra une gestion totalement dématérialisée du processus, la campagne de télétravail 2022 sera lancée dès que les paramètres seront finalisés et fiabilisés, si possible avant les départs en congés d'été.

S'agissant de la dernière campagne annuelle avant de passer à une gestion des demandes « au fil de l'eau », et conformément au règlement télétravail adopté lors de la Commission Permanente du 10 décembre 2021, les autorisations qui seront délivrées par la collectivité après avis de la hiérarchie auront une validité de 12 mois et seront renouvelables par tacite reconduction.

D'ici là, les agents des services généraux déjà autorisés à télétravailler peuvent continuer à le faire valablement et ceux qui ont été recrutés depuis avril 2021, dont les missions sont télétravaillables, peuvent candidater avec dossier auprès de leur manager direct.

Toutes les précisions sur <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/teletravail/teletravail-2022.html>

Questions diverses de la CGT

Les questions diverses posées par les organisations syndicales n'ont pas pu être traitées en séance. Les réponses nous seront apportées par écrit.

Question 1 – congés bonifiés pour les agents régionaux ultramarins

Le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 est venu modifier les congés bonifiés des agents ultramarins. Les congés bonifiés se composent de 31 jours au lieu de 65 jours jusqu'à présent. La prise de ces congés pourra se faire tous les 24 mois, contre 36 mois auparavant.

Dans la loi modifiée, concernant le centre d'intérêt, il est stipulé que la localisation du centre des intérêts moraux et matériels s'apprécie sur la base d'un faisceau d'indices. Aucun des critères ne peut être individuellement considéré comme obligatoire. Ces critères n'ont pas de caractère exhaustif ni nécessairement cumulatif et plusieurs d'entre eux qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner.

Dans ce contexte, est-il possible d'avoir

- une présentation de l'application de la loi modifiée à la Région Occitanie et la mise en conformité de la procédure existante
- un état des lieux à la Région Occitanie sur l'application comprenant notamment :
- un bilan des demandes acceptées et refusées,
- le nombre de jours pris au global
- les montants des frais de voyages au global,
- le nombre de jours de congés non pris en raison de la crise sanitaire

Question 2 – fracture numérique

A l'occasion de plusieurs groupes de travail, il a été partagé l'existence de la fracture numérique avec les agents des lycées. Cet état de fait pénalise et discrimine ces agents et les éloigne de la vie de la Collectivité. Il existe pour les titulaires mais également de manière encore plus forte pour les contractuels. Même si la création d'adresse mail pour les agents contractuels est mise en place par la collectivité en revanche, ce sont en effet les délais de transmission d'information et de validation au service informatique qui bloquent.

Est-il possible :

- **d'avoir une présentation des mesures prises et/ou envisagées par la Collectivité afin de résoudre cette fracture numérique : accès aux outils, formation, information, etc.**
- **de résoudre les blocages et les difficultés entre les services RH et le service informatique pour les agents contractuels**

Vos représentant.e.s CGT
Annabelle CHAUBET, Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE,
Laurent ALVAREZ, Jean-Marc MAYRAN, Elisabeth MILHANO, Nathalie ZIMMERMAN