



# Comité Social Territorial

15 février 2023  
La CGT vous informe

Le 20 février 2023

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité social territorial qui s'est tenu le mercredi 15 février 2023 en visio :

En présence de :

Pour les représentant-e-s de l'Autorité territoriale  
- des élu-e-s régionaux : Mmes **BOURGUET, NOVARETTI (après-midi), FALIERES,**  
Messieurs **COSTE (Président), ALLIES (après-midi), DE COMARMOND, MONAMY, CASES**

- des DG : Mmes **VEDEL, LALA-ALQUIER, BASSINET**

- des représentants des directions : **Mme PEYRONEL (DQVTF), Mme CHOMET (DAPRH).**  
membres de l'Administration. (votants)

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (4)
- CFDT (4)
- FAFPT (3)
- UNSA (2)
- SUD (2)

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**

**Angèle SANTIAGO, Patrick AUZENDE, Jocelyne LACONDE, Laurent BLASCO  
Louise VANARA, Didier PRANEUF, Elisabeth MILHANO, Laurent ALVAREZ**

## Sommaire

Sommaire .....	2
Déclaration de la CGT : Nous ne voulons pas mourir au travail.....	3
POINT 1 – Pour avis : Organisation des services et ajustements d’organigrammes.....	4
Direction des Marques Régionales (DMR) .....	4
Direction de la Transition Ecologique et Energétique (DITEE).....	7
Direction de l’Education, de la Jeunesse et de l’Orientation Scolaire (DEJOS).....	9
Direction de la Formation et des Parcours Professionnels (DFPP).....	15
Direction des Finances et du Contrôle de Gestion (DFCG) .....	17
Direction de l’Economie Locale, du Tourisme, de l’Agriculture et de l’Alimentation (DELTA).....	21
POINT 2 – Rapport Social Unique 2021 .....	24
POINT 3 - Transformations d’emploi.....	26
POINT 4 – Approbation du procès-verbal de la séance précédente.....	27

## Déclaration de la CGT : Nous ne voulons pas mourir au travail

Dans notre déclaration liminaire, la CGT a interpellé la Collectivité sur :

- **Le paiement des jours de grève** ou du moins des solutions limitant l'impact des jours de grève sur la feuille de paie des agents régionaux
- **La mise en place d'une indemnité exceptionnelle comme au conseil départemental de l'Hérault** pour faire face à l'inflation et aux augmentations (énergie, carburant, alimentaire)
- **Le calendrier de déploiement du RIFSEEP** pour les agents de la filière technique

L'intégralité de la déclaration des élu.e.s CGT est à retrouver sur : <https://crmip.reference-syndicale.fr/actus/declaration-des-elu-e-s-cgt-au-cst-du-15-fevrier-2023-nous-ne-voulons-pas-mourir-au-travail/>

### La réponse de la Direction Générale et de l'Administration

La DGD Cécile VEDEL a souhaité répondre aux différentes interpellations des la CGT et de autres organisations syndicales

#### 1. Le « paiement » des jours de grève

A la suite de la demande portée par l'intersyndicale, la Présidente Carole DELGA a demandé aux services de proposer des solutions pour le paiement des jours de grève des agents régionaux qui se sont mobilisés contre la réforme. C'est en cours, cette affirmation a été confirmée d'ailleurs par le Président de séance Alain COSTE.

La CGT se félicite de cette réponse positive à mettre au crédit de l'intersyndicale, en espérant que ces solutions soient rapidement mises en œuvre.

#### 2. L'indemnité exceptionnelle CD34

La DGD nous indique que les réalités financières et les marges de manœuvre budgétaires ne sont pas les mêmes entre un département et une région. Elle ne peut répondre favorablement à la proposition de la CGT.

#### 3. Le RIFSEEP

La DGD n'apport pas d'éléments nouveaux à part l'engagement de faire au mieux, au plus vite d'ici la fin du mandat. Elle nous avance également la réouverture des discussions sur la « prime au mérite », le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) d'ici 2028.

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

## Direction des Marques Régionales (DMR)

### La présentation de l'Administration

#### Éléments de contexte :

La nouvelle Direction Générale Déléguée Attractivité, Rayonnement et Marques Régionales a été créée en juin 2022 et a pour mission de développer l'image de la Région, en mettant en avant ses atouts, sa diversité, son identité et ses marques régionales en veillant à rassembler l'ensemble des acteurs, institutionnels et privés, qui concourent à son attractivité.

Elle s'articule aujourd'hui autour de la Direction Rayonnement, Attractivité, Influence et Développement (RAID), de la Direction Valorisation des Politiques Publiques Régionales (DVVPR) et de la Direction de Mission Marques Régionales.

La future Direction des Marques Régionales (DMR) a pour ambition de donner un nouveau souffle aux marques régionales notamment « Sud de France-Occitanie », 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.

Pour atteindre ces objectifs, la Direction des Marques Régionales (DMR) sera chargée de mettre en place une politique de marques rationalisée et structurée autour d'un plan d'action unique visant à poursuivre les enjeux suivants :

- Mettre les marques au service du projet régional pour renforcer la notoriété et l'image de l'Occitanie en déployant une stratégie de marque qui valorise les productions locales, les savoir-faire régionaux, la commercialisation en circuit court, le soutien aux produits de qualité et l'engagement en faveur du Pacte Vert.
- Doter l'Occitanie d'outils spécifiques capables de renforcer les dynamiques économiques et la compétitivité des entreprises dans les principaux secteurs leaders de la région tels que l'économie, l'agriculture, l'agro-alimentaire et le tourisme.
- Positionner les marques de territoire régionales comme un véritable levier opérationnel de la stratégie de promotion des productions et des savoir-faire de l'Occitanie à travers une écoute permanente des besoins des entreprises et des consommateurs en garantissant un niveau de confiance et de qualité de service.
- Poursuivre le déploiement des marques régionales sur l'ensemble de l'Occitanie en renforçant l'appartenance aux démarches collectives des marques de territoire développées par la Région.
- Fédérer les habitants de l'Occitanie autour des valeurs véhiculées par les marques régionales pour en faire de véritables ambassadeurs et favoriser une meilleure diffusion auprès du grand public.

L'organisation de cette nouvelle direction vise donc à répondre à ces enjeux en proposant un projet bâti sur le reploiement des agents du Service « Valorisation des Produits et Territoires » issu de la DELTAA et dont l'activité était pleinement ou majoritairement en lien avec la marque Sud de France. Par ailleurs, la volonté de cette direction est de développer un projet d'équipe orienté autour des axes suivants :

- L'instauration d'un management par la confiance et la responsabilisation des agents afin de valoriser toutes les compétences et forces déjà en présence au sein des équipes et d'inciter à plus de créativité.

- Le développement du mode projets et la transversalité avec les autres directions notamment la DCIC, la DELTAA, la DSPO, la DCP, la DAJCPA, la DUPL ainsi que les satellites Ad'Occ et le CRTL.
- La mise en place de circuits courts de décision afin de faciliter les conditions de travail des agents et de pouvoir apporter des réponses rapides et adaptées aux partenaires et usages des marques régionales.

### **Concertation**

La concertation avec les équipes a démarré au mois de novembre 2022. Elle s'est construite avec l'ensemble des agents selon plusieurs formats sur la base d'échanges individuels et collectifs où les interrogations et remarques de chacun ont pu être prises en compte :

- 3 réunions d'informations collectives depuis le mois de novembre 2022 avec tous les agents concernés par la mise en place de la nouvelle direction afin de leur présenter l'évolution des réflexions en cours sur l'organisation cible et répondre à leurs questions.
- Intervention de la Responsable du Service Valorisation des Produits et des Territoires (SVPT) à chaque réunion de service pour échanger avec les agents quant à leurs motivations, interrogations et besoins de compréhension.
- Des entretiens individuels réalisés par les managers depuis le mois de novembre 2022 avec les agents le sollicitant.

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

La nouvelle direction est organisée autour d'un poste de directeur.trice, 1 responsable de service et 1 service « Marque régionale Sud de France-l'Occitanie ».

Missions du service « Marque régionale Sud de France-l'Occitanie » :

- Rédaction et suivi des cahiers des charges de la marque régionale Sud de France-l'Occitanie
- Gestion des adhésions à la marque régionale
- Animation du réseau des adhérents à la marque régionale
- Suivi des manifestations (professionnelles et grand public) et partenariats en lien avec la marque régionale et notamment le Salon régional de l'agriculture Sud de France-l'Occitanie
- Pilotage de la stratégie de communication et de la promotion de la marque régionale
- Gestion administrative et financière des opérations en lien avec la marque régionale.

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

- Les Redéploiements de postes :

Transfert des postes suivants de la Direction de l'Economie Locale, du Tourisme, de l'Agriculture et de l'Alimentation (DELTA) :

- 1 poste de Cat. A de Responsable de service positionné dans le Service « Marque régionale Sud de France-l'Occitanie ».
- 1 poste de Cat. A de Chargé.e de mission « back office marque + aspects réglementaires + contrôle produits » positionné dans le Service « Marque régionale Sud de France-l'Occitanie ».
- 1 poste de Cat. A de Chargé.e de mission « front office marque + manifestations agricoles, agroalimentaires et viticoles SDF-l'Occitanie + club adhérents marque » positionné dans le Service « Marque régionale Sud de France-l'Occitanie ».
- 1 poste de Cat. A de Chargé.e de mission « salon régional de l'agriculture Sud de France-l'Occitanie » + événements » positionné dans le Service « Marque régionale Sud de France-l'Occitanie ».
- 1 poste de Cat. B d'Instructeur.trice « marchés publics salon régional de l'agriculture Sud de France-l'Occitanie + contrôle manifestations » positionné dans le Service « Marque régionale Sud de France-l'Occitanie ».
- 1 poste de Cat. B d'Instructeur.trice « manifestations agricoles, agroalimentaires et viticoles SDF-l'Occitanie » positionné dans le Service « Marque régionale Sud de France-l'Occitanie ».
- 1 poste de Cat C. de Gestionnaire administratif et financier « assistant.e de service » positionné dans le Service « Marque régionale Sud de France- l'Occitanie ».
- 1 poste de Cat C. de Gestionnaire administratif et financier

- « manifestations agricoles, agroalimentaires et viticoles SDF l'Occitanie + salon régional de l'agriculture Sud de France-l'Occitanie » positionné dans le Service « Marque régionale Sud de France-l'Occitanie ».

## Notre intervention

Lors de la création de la DGD Attractivité, rayonnement et Marques régionales au CTP de juin 2022, la CGT avait été dubitative sur l'objet de cette nouvelle DGD et sur son format : une DGD composée de 18 agents. Il s'agit à présent de donner plus de corps à cette DGD en transférant et en transformant le service Valorisation des produits et Territoires de la DELTAA en Direction au sein de la DGD Attractivité, rayonnement et Marques régionales.

Reste nos interrogations sur l'objet de cette DGD et sur **le label Sud de France initialement lancé pour la viticulture dont l'usage est contesté par les services de l'Etat.**

Nous posons la question sur l'articulation des différents labels et marques régionales comme « fait en Occitanie », « produit en Occitanie », « Sud de France l'Occitanie », **sources de difficulté et de confusion pour les agents en charge de la promotion régionale.**

Enfin, nous revenons sur **le nombre important de postes vacants de la Direction Rayonnement Attractivité, Influence et Développement (RAID)** d'après l'organigramme disponible sur l'intranet.

## La réponse de la Direction Générale et l'Administration

**Le DGD Laurent BLONDIAU revient sur l'objet de la DGD.** Il s'agit d'une DGD qui a champ d'intervention l'attractivité de la Région pour des métiers en tensions ou d'avenir (ex la cybersécurité, le numérique mais également l'accueil et le maintien des talents en région). La marque Sud de France continue à vivre mais elle est en discussion avec les services de l'agriculture. **Il s'agit d'orienter la marque Sud de France vers l'Occitanie plus collective dans son articulation.**

La direction adjointe de la DAPRH, Michèle LAGARDE nous informe qu'il n'y a pas de contrats de projet dans cette direction. Les postes de cette direction sont en cours de publication et les recrutements suivront à partir du mois de mars 2023.

**Le Président Alain COSTE** revient sur le label Sud de France dont la vocation première était tournée vers la viticulture mais qui s'est élargie au secteur du tourisme notamment comme label de qualité.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>			<b>4</b>	
CFDT (4)			4	
UNSA (2)			2	
FAFPT (3)		3		
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>10</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>			

# Direction de la Transition Ecologique et Energétique (DITEE)

## La présentation de l'Administration

### Eléments de contexte :

La loi du 21 février 2022 dite loi 3DS dans son article 13 prévoit le transfert partiel de la politique européenne Natura 2000 aujourd'hui gérée par les services de l'Etat, aux Régions.

Il s'agit d'une politique européenne qui a pour objectif de mettre en place un réseau de sites qui s'appuie sur l'application des directives Oiseaux et Habitats, adoptées respectivement en 1979 et 1992 pour donner aux États membres de l'Union européenne un cadre commun d'intervention en faveur de la préservation des espèces et des milieux naturels.

Aujourd'hui à l'échelle européenne il y a 27 000 sites Natura 2000. La France en abrite 1756. A l'échelle de l'Occitanie les 250 sites Natura 2000 couvrent 18% du territoire. Le transfert permettra d'améliorer la proximité territoriale de la Région. Les territoires de PNR (classés et en création) sont compris à 33,5% dans les sites N2000 (ou 22,5% des sites N2000 sont des territoires de PNR). Les RNR sont toutes incluses dans des sites N2000.

En Occitanie, le réseau N2000 emploie environ 100 ETP (animateurs locaux), qui pourront relayer localement l'action de la politique régionale.

Le transfert de cette compétence s'accompagne d'une compensation financière de 12 ETP. Des recrutements en conséquence sont réalisés au cours du 1er trimestre 2023.

### Concertation

L'ensemble de l'organisation proposée a été conduite par la Direction en étroite collaboration avec les équipes actuelles du Service Biodiversité et Territoire.

L'équipe du service biodiversité et territoires a été tenue au courant du transfert de Natura 2000 et de ces conséquences en termes d'évolution d'organisation d'équipe liée aux recrutements de manière régulière. Une première présentation de l'organisation transfert de compétences Natura 2000 a été faite en réunion présentielle du SBT le 11 mars 2022 à Lézignan.

Lors de la réunion d'équipe SBT du 17 mai, un état d'avancement de la négociation avec l'Etat et du planning a été fait.

Le 10 juin à l'occasion d'une réunion d'équipe en visio, a été présentée à l'équipe une proposition d'organigramme. L'objet de cette présentation était de faire part à l'équipe des premières réflexions.

Le 23 juin a été organisé un atelier de travail à l'occasion d'un séminaire de l'équipe au Grau du Roi.

Il est ressorti de ces échanges constructifs une proposition de constituer un service autonome chargé de la mise en œuvre de la politique NATURA 2000, ainsi que des propositions d'articulation et de coordination entre les activités des services Biodiversité et Territoire et NATURA 2000.

### Nouveau Projet d'organisation

La spécificité des missions, exercées par l'Etat jusqu'à ce jour, la répartition déconcentrée des agents (Cf. infra), le lien avec les structures partenaires, gestionnaires des sites, la nécessité de rapportage auprès des instances européennes, justifient la création d'un service à part entière.

A ce stade, ce service est rattaché directement à la Direction, de la même manière que les 6 autres services existants.

Le service « Natura 2000 » aura comme vocation un accompagnement des animateurs Natura 2000 au plus près du terrain avec un rôle de relais des politiques régionales de biodiversité. Il assurera l'instruction et le paiement des subventions FEADER liées à Natura 2000.

Ce service sera composé de 12 postes :

- 1 poste de catégorie A de Responsable du service
- 6 postes de catégorie A Chargé.e.s de mission pour l'animation des sites N2000
- 4 postes de catégorie B pour l'instruction et le paiement du FEADER et l'instruction des MAEC (mesures agri-environnementales et climatiques)
- 1 poste de Cat. C de secrétaire / gestionnaire

Répartition par sites :

- 3 postes sont sur le site de Toulouse,
- 5 postes sur le site de Montpellier
- 4 postes répartis sur les MDR de Cahors, Tarbes, Millau et Narbonne.

## Notre intervention

Nous prenons acte d'un nouveau transfert de compétence de l'Etat vers la Région. Il s'agit en l'occurrence du transfert de la compétence Natura 2000 : **12 postes transférés de l'Etat : 7A, 4 B et 1 C sont réalisés au travers d'une compensation financière des ETP transférés sans transfert de service.**

Nous tenons à alerter la Collectivité, comme dans chaque transfert d'une compétence de l'Etat vers la Région sur les différents niveaux d'impacts pour les agents et les collectifs de travail :

- Les compétences
- Les organisations
- La santé et la sécurité des agents
- La rémunération
- La localisation des agents ; sur ce point, nous alertons sur les conditions d'accueil en conformité avec les préconisations de l'AFNOR notamment de ces agents sur les sites de Toulouse et de Montpellier, mais également dans les maisons de région, qui sont pour certaines d'entre elles à la limite de leur capacité.

**Ces impacts nécessitent impérativement un plan d'accompagnement des agents et une étude d'impact sur la DITEE.** Nous relayons les questionnements sur l'articulation du transfert de compensation financière et le transfert physique. Nous demandons si les besoins ont bien été identifiés, si la Collectivité a fait ses choix dans les postes.

## La réponse de l'Administration

**Le Directeur Philippe BAUCHET** souhaite apporter quelques éléments de précision à ce transfert de compétence sans agent.

Tout d'abord, Natura 2000 est un outil de la politique régionale en faveur de la biodiversité. La répartition des compétences est identique entre Natura 2000 et les Parcs naturels régionaux. La Région Occitanie vient en lieu et place de l'Etat dans ce domaine.

Ensuite, concernant l'accueil de la compétence en tant que telle, le Directeur Philippe BAUCHET met en relation sur la base des sites Natura 2000 en Occitanie la future affectation des 4 agents des maisons de Région avec l'existence des Parcs Naturels régionaux existants

**Les agents Natura 2000 affectés sur les sites de Toulouse et de Montpellier seront intégrés dans les services de DITEE à Capdeville et au Belvédère (6<sup>ème</sup> étage) à côté du service biodiversité territoire dans une logique de proximité.**

La DAPRH précise que tous les postes sont actuellement publiés sauf celui du poste de catégorie C. Les recrutements sont en cours. Certaines personnes, agent(e)s de l'Etat, ont d'ores et déjà postulé à la Région sur ces postes.



## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (4)			4	
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)				2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>7</b>	<b>2</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>			

## Direction de l'Education, de la Jeunesse et de l'Orientation Scolaire (DEJOS)

### La présentation de l'Administration

#### Eléments de contexte :

Avec près d'un habitant sur trois âgé de moins de 30 ans dont près de 230 000 lycéens, la Région conduit une politique ambitieuse en faveur des jeunes d'Occitanie.

Face à la crise pandémique COVID-19 et ses conséquences sanitaires, économiques, sociales et dans un contexte international ayant des impacts forts notamment sur le pouvoir d'achat, la Région s'est fortement mobilisée en particulier auprès des jeunes.

Au cours de ce mandat, la Région souhaite renforcer sa politique en faveur des jeunes pour construire une région solidaire, inclusive et innovante.

La nouvelle direction doit œuvrer pour mettre en place l'ensemble de ces ambitions au travers des trois politiques publiques de cette direction : l'Education, la Jeunesse et l'Orientation Scolaire.

La DEJOS a été créée le 20 janvier 2022 avec comme objectif principal d'intégrer la nouvelle politique publique « d'orientation scolaire » ce qui s'est traduit dans les faits par la création d'un nouveau service Orientation et Réussite Educative et l'arrivée de nouveaux agents transférés de l'ancienne DEF. Aujourd'hui, la DEJOS travaille en réelle proximité et transversalité avec les Maisons de ma région et les Maisons de l'orientation.

Par ailleurs, les départs concomitants à la retraite du directeur et d'un des directeurs adjoints a conduit la direction générale à demander à la future directrice d'analyser et réinterroger le fonctionnement actuel de la direction au regard des nouvelles priorités politiques de l'exécutif notamment la volonté forte de nos élus « d'aller vers » les jeunes, les lycéens, les équipes des établissements scolaires.

#### Concertation

**Phase 1 :** Chaque agent a été reçu individuellement par la future directrice. Lors de ces échanges ont été abordés la place de l'agent sur son poste, dans son service, dans la direction et chacun a pu donner son avis sur l'organisation structurelle et fonctionnelle de la direction. Plus de 90 entretiens individuels d'une heure ont été réalisés lors de cette première étape.

**Phase 2 :** Toutes les situations individuelles qui le nécessitaient ont fait l'objet de rendez-vous complémentaires afin que tous les agents concernés puissent trouver leur place.

**Phase 3 :** Des échanges ont suivi avec l'ensemble des équipes encadrantes sur l'évolution de leurs services.

**Phase 4 :** la présentation de la nouvelle organisation a été faite lors du séminaire de la DEJOS du 23 janvier 2023. Un échange en grand groupe sur cette nouvelle organisation a ainsi pu être réalisé. A l'issue, il a été proposé à chacun de revenir directement vers la directrice pour tout échange complémentaire sur ce sujet et pour finaliser les positionnements des uns et des autres. 59 échanges complémentaires ont donc eu lieu.

Au-delà des réunions, ce sont ainsi plus de 149 rencontres/échanges individuels avec la future directrice qui ont été organisés afin de concerter et d'impliquer les 90 agents autour des projets et missions de cette

nouvelle direction. Il est à noter que les échanges ont été très constructifs avec des propositions faisant collectivement consensus, ce qui in fine a guidé le projet qui vous est présenté.

## **Nouveau Projet d'organisation**

Il vous propose un projet de ré-organisation de la DEJOS en nombre de postes constants -91- se répartissant comme suit : 47A / 21B /23C équilibré sur les 2 sites de T/M.

### **1. Les fonctions de direction et le pilotage stratégique et transversal**

La direction assure :

- Le pilotage général de la Direction,
- Le pilotage stratégique et transversal des trois politiques publiques éducation, jeunesse et orientation scolaire
- L'interface avec les élus régionaux, au premier rang desquels le Vice- Président Education, Jeunesse, Orientation Scolaire, Sport ; le Vice-Président en charge de l'enseignement agricole et le Président de la commission 6
- Le management de l'ensemble des agents de la direction
- Le partenariat stratégique relatif aux 3 politiques publiques portées, aux premiers rangs desquels les autorités académiques et les 375 lycées.

L'équipe de direction est composée d'une directrice et d'un.e directeur.trice délégué.e .

**La directrice** pilote la direction, assure la représentation de l'institution au sein des instances, avec les partenaires. Elle assure le portage des politiques publiques relevant de la direction et des dossiers transversaux auprès de la direction générale, des élus, des partenaires institutionnels. Elle pilote les ressources et l'adéquation des moyens aux objectifs à réaliser.

**Le/la directeur.trice délégué.e** assure avec le/la directeur.trice le pilotage de la direction et le partenariat avec les 3 autorités académiques, les 375 lycées. Par délégation, il/elle pilote la politique publique de la jeunesse et celle de l'orientation scolaire en accompagnement des directeurs adjoints responsables de celle-ci. Il/elle sera le garant des affaires générales et des finances de la direction.

**Le service « Affaires Générales et Finances »** (11 postes) sera composé de 2 unités placées sous la responsabilité d'un responsable de service.

- L'unité financière sera chargée du pilotage budgétaire de la direction et de son exécution financière. Elle constituera un véritable appui aux équipes opérationnelles afin de garantir la bonne gestion financière de la DEJOS qui gère un budget de plus de 310M€.

Le/la référent.e budgétaire assume à ce jour un management fonctionnel sur l'ensemble de l'unité financière, maillon essentiel de la transversalité pour la direction. Son action est fortement reconnue par l'ensemble des agents de la direction. Afin de lui donner une légitimité hiérarchique dans l'unité, une plus forte autonomie, et afin de mettre en adéquation le poste avec la fonction exercée, il vous est proposé de faire évoluer son poste vers un poste de responsable d'unité.

De plus, au titre de l'adaptation des profils, au sein de l'unité financière la requalification de trois gestionnaires (actuellement en Cat. C) en postes ciblés Cat. B est proposée au vu des expertises métier, des secteurs de dépenses traités, de la complexité des marchés et des opérations comptables et budgétaires.

- La seconde **unité « transversale »** se verra confier également toutes les missions transverses : marchés publics, dossiers FEDER, communication interne/externe, assemblées, système d'information, RH de la direction, etc.

Dans un double objectif de sécurisation des process financiers d'une part, et d'amélioration de la transversalité interne/externe, il vous est donc proposé le redéploiement d'un poste de catégorie B vers l'unité financière et d'un poste de catégorie A vers l'unité transversale.

## **2. Trois Directions Adjointes chacune responsable d'une politique publique de la direction :**

### **2.1 La Direction Adjointe « Education » :**

La Direction adjointe Education a pour objectifs d'assurer le bon fonctionnement des lycées afin de garantir les meilleures conditions de vie et d'études des élèves accueillis et plus largement de l'ensemble de la communauté éducative incluant les ARL.

La Direction adjointe Education comprend 3 services :

- **Le service « Vie des Lycées » :**

Ce service, composé de 9 postes, sera placé sous la responsabilité d'un responsable de service.

Ce service traite essentiellement des questions relatives à la gestion des équipes ARL (carte des emplois notamment) et des missions de restauration scolaire, d'entretien général et maintenance.

Au-delà de la mise en œuvre de la carte des emplois, la volonté politique de développer le « Aller Vers » implique un accompagnement de proximité renforcé des ARL au travers de compétences métiers fortes, notamment pour favoriser une restauration scolaire de qualité et professionnaliser les missions d'entretien général et technique. Quatre techniciens-conseils assument et développeront ces missions.

De plus, dans un objectif d'optimiser les échanges et de proposer un dialogue plus fluide avec les partenaires sociaux et d'améliorer le suivi des problématiques, il est proposé d'identifier un agent de catégorie A comme référent dialogue social. Celui-ci sera également en charge de la mise en œuvre de la loi 3DS sur le volet autorité fonctionnelle des adjoints-gestionnaires.

- **Le service « Equipements et Logements des Lycées »**

Ce service, composé de 8 postes, sera placé sous la responsabilité d'un responsable de service.

Ce service traite essentiellement des équipements des lycées et de la gestion des logements de fonction.

En ce qui concerne les équipements, l'équipe dédiée effectue les achats de toute nature en vue de satisfaire les besoins en mobiliers et matériels pédagogiques des lycées.

La passation des marchés équipements a évolué ces dernières années car elle nécessite une sécurisation de la passation des marchés à bons de commande avec les 225 lycées via l'outil CARL (18M€ de commande par an). De plus, la mise en place des nouvelles actions issues du pacte vert amène de nouvelles pratiques comme le recyclage des équipements existants entre lycées. Afin de répondre à ces nouvelles missions, il vous est donc proposé de recalibrer le poste d'un agent de Cat B, précédemment « instructrice équipement » en « chargé.e de projet équipement ».

- **Le service « Finances et Conventions des Lycées »**

Ce service, composé de 9 postes, sera placé sous la responsabilité d'un responsable de service.

Ce service traite essentiellement de la gestion des affaires administratives et juridiques des lycées publics ainsi que des moyens financiers alloués aux lycées publics et privés sous contrat. Il gère également les spécificités liées à l'enseignement agricole et l'enseignement privé.

L'ampleur stratégique que prend le suivi financier des lycées dans le contexte d'importants surcoûts énergétiques sera un des enjeux forts pour les équipes de ce service, tout comme la sécurisation du volet juridique conventionnel considérant le niveau de partenariat avec les 375 lycées et 13 départements.

### **2.2 La Direction Adjointe « Jeunesse » :**

La direction adjointe « Jeunesse » poursuit l'ambition de lutter contre les déterminismes sociaux et favoriser l'égalité des chances dans les études poursuivies par les 230 000 lycéens d'Occitanie.

Elle accompagne ainsi les lycéens grâce à une politique ambitieuse au travers de la Carte Jeune Région. Les élèves disposent, du prêt des manuels scolaires ou encore de la fourniture gratuite des premiers équipements pour les filières professionnelles.

La direction adjointe « Jeunesse » compte 2 services :

- **Le service « Aides aux familles » :**

Ce service, composé de 11 postes, sera placé sous la responsabilité d'un responsable de service.

Ce service traite des dispositifs gratuits (fourniture des Manuels scolaires et des Premiers équipements pour les élèves en filières professionnelles) et désormais du Fonds Régional D'Aides à la Restauration Scolaire (FRAR) afin de garantir les meilleures conditions d'étude pour les lycéens sans grever le pouvoir d'achat de leurs familles.

L'aide régionale « FRAR » devra être revisitée dans le contexte actuel de crise sanitaire afin d'apporter son soutien aux élèves les plus en difficulté. Il vous est donc proposé de recalibrer le poste de catégorie B « instructeur.trice gratuité » en poste de catégorie A « chargé.e de projet FRAR ».

- **Le service Actions Educatives Jeunesse :**

Ce service, composé de 8 postes, sera placé sous la responsabilité d'un responsable de service.

Ce service traite essentiellement de la Carte jeune Région, des actions éducatives financées dans les établissements et du soutien aux politiques jeunesse via les associations d'éducation populaire et des instances de concertation pour la jeunesse ainsi que du Conseil Régional des Jeunes.

### **2.3 La Direction Adjointe « Orientation Scolaire, Numérique Educatif » :**

L'origine sociale dicte encore trop souvent la réussite scolaire éducative des élèves ainsi que leur orientation. Là encore, la Région Occitanie porte l'ambition d'être innovante dans cette politique publique de l'orientation scolaire. L'objectif étant que chaque jeune d'Occitanie puisse bénéficier d'un service public d'orientation scolaire sur mesure et proche de chez lui avec des professionnels sur le terrain pour les accompagner.

La transformation des usages éducatifs numériques est désormais au cœur de ses ambitions pour garantir et promouvoir une démarche nouvelle de numérique responsable dans l'ensemble des établissements scolaires.

La direction adjointe « Orientation Scolaire et Numérique Educatif » compte 2 services :

- **Le service « Numérique Educatif et Responsable » :**

Ce service, composé de 12 postes, sera placé sous la responsabilité d'un responsable de service.

Ce service traite de toutes les questions relatives au numérique dans les lycées : des infrastructures informatiques des réseaux, serveurs, équipements au développement des usages numériques (ENT, ressources granulaires, manuels numériques, etc.), le tout dans une logique responsable.

**L'unité Usages Numériques Educatifs** voit ses missions amplifiées car au-delà de la politique d'octroi d'un ordinateur (LoRdi), il est désormais attendu que la Région déploie une démarche de « numérique responsable » pour tous les lycées. Un agent de cat A aura désormais la charge du projet dédié au numérique responsable et de sa prise en compte dans l'ensemble des actions DEJOS. Concernant ce poste il vous est proposé un recalibrage d'un poste de catégorie B instructeur.trice « mise en place du wifi » en poste de chargé.e de projet « numérique éducatif responsable et innovant ».

- **Le service « Orientation et Réussite Educative » :**

Ce service, composé de 9 postes, sera placé sous la responsabilité d'un responsable de service.

Ce service traite essentiellement de l'offre de formation, de l'orientation scolaire et de l'information sur les métiers. Dernier service créé dans la direction en février 2022 par le transfert des missions et des postes en provenance de l'ancienne DEF.

La Région au titre de l'orientation scolaire renforce sa politique en faveur des jeunes pour construire une région solidaire, inclusive et innovante en développant une politique du « Aller Vers », du « Faire Pour », du « Faire Ensemble ». C'est une des grandes priorités politiques de ce mandat.

La première année 2022 a consisté à initier les politiques en la matière : informations métiers, évènements Id.métiers, nouvelles publications pour l'orientation des scolaires, lutte contre les déterminismes sociaux grâce à un appel à projets dédié.

Il convient désormais :

- de renforcer toutes ces actions
- de créer des actions de proximité humaine (pair à pair)
- mais aussi de construire des développements informatiques puissants dans ce domaine pour permettre à chaque jeune (collégiens et lycéens) de mieux s'orienter.

Ainsi une nouvelle mission sera confiée à un agent de catégorie A qui aura en charge « l'orientation scolaire du numérique ». Il vous est donc proposé afin d'assurer cette nouvelle mission de recalibrer le poste de catégorie B « technicien.ne informatique supports et services ».

### **Transformation et Recalibrages de postes :**

- **Evolution des profils de « secrétaires » de services**

Lors des rencontres individuelles avec l'ensemble des secrétaires, il est clairement apparu -puisque partagé à l'unanimité- que leurs missions devaient évoluer. Les agent.e.s ont émis le souhait au-delà d'une mission « de secrétaires » qui, selon eux.elles, a baissé en intérêt et en intensité depuis la mise en place du télétravail et la crise Covid, d'exercer aussi des missions de gestionnaire afin de participer à l'activité et aux projets de la direction. Cette situation ayant été largement partagée avec et par l'ensemble des agents, leur choix a été d'être, non pas rattachés à un service, ni à un « pool » de secrétariat mais bien aux directeur.trice.s adjoint.e.s. Chaque agent a ainsi pu évoquer lors de l'entretien individuel ses appétences sur les divers domaines de la direction. Dans un deuxième entretien individuel, les agents ont finalisé leur choix quant à leur futur positionnement. Aussi, il vous est proposé de transformer leur mission de « secrétaire » en « secrétaire-gestionnaire » et de valider leur rattachement aux 3 directeur.trice.s adjoint.e.s.

- **Transformation des postes de Responsable de Service Délégué (RDS) en Responsable de Service (RDS)**

Trois services sur cinq étaient composés d'un responsable et d'un responsable de service délégué dans un contexte post-fusion et de logique de site. Au fil des échanges individuels avec les agents, il ressort en pratique que les Responsables de Service et les Responsables de Service Délégués s'étant totalement partagé les thématiques, la notion de logique de site ayant fortement évolué, la relation aux agents s'est tout naturellement partagée entre les RDS et RDS. Ainsi la création de deux services distincts, fortement plébiscitée par les agents permettra de valoriser le travail des responsables de services délégués qui au final remplissaient déjà la mission de responsables de service sur leurs champs de délégation, de donner plus de visibilité à des thématiques stratégiques extrêmement importantes et de simplifier les relations fonctionnelles hiérarchiques. Il vous est donc proposé de transformer les trois postes de responsables de service délégués en postes de responsable de service.

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

En synthèse, la réorganisation proposée par la DEJOS s'effectue à effectif constant, elle porte sur des demandes de recalibrages, des repositionnements internes de postes et implique les évolutions suivantes en termes de transformations d'emplois :

- Suppressions de 3 emplois de gestionnaires et créations de 3 emplois d'instructeur.trice.s
- Suppressions de 4 emplois d'instructeur.trice.s et créations de 4 emplois chargé.e.s de projet
- Suppressions de 3 emplois de Responsables de Service Délégué.e.s et créations de 3 emplois de Responsables de Service.

### **Notre intervention**

La réorganisation de cette direction se fait à moyen constant et, de fait, ne reflète pas les ambitions de la Région au service de cette compétence obligatoire. **De notre point de vue, la voilure est insuffisante.**

C'est une grosse direction de 130 agents qui a en charge l'organisation du service public régional dans les 220 lycées de la Région, **service public assuré par près de 5000 agents régionaux sur tout le territoire.**

Alors que **la Région est partie prenante de la communauté éducative**, nous nous étonnons de l'absence de référence aux rectorats et à l'Education nationale. **Les missions de la DEJOS et celles de l'Education nationale sont imbriquées**, avec d'un côté la mise à disposition des locaux et des moyens pédagogiques et de l'autre côté les formations et les filières.

**Nous nous félicitons de la concertation à grande échelle déployée par la future directrice. Nous prenons cette concertation comme un modèle et un encouragement pour les autres directions pour les réorganisations à venir.** Nous avons toujours intérêt à faire confiance aux agents et attentifs à leurs souhaits et à leurs propositions. Nous enregistrons positivement les recalibrages de postes et les évolutions de missions de secrétariat vers des missions de gestion.

Par ailleurs, les publics cible de la DEJOS, les jeunes et les lycéens sont également au cœur d'autres politiques de la Région : la formation professionnelle, l'enseignement supérieur, les maisons de région, les maisons de l'orientation. **Et qui traite du décrochage scolaire ?**

## La réponse de l'Administration

**La Directrice Déléguée Alexandra MARTINEZ estime en l'état ses moyens humains suffisants** pour mener à bien les missions de la DEJOS. Elle prend l'ampleur du poste en s'appuyant sur des agents motivés tout en restant dans l'écoute et dans l'échange. Le passage de 5 à 8 services à taille humaine devrait permettre plus de proximité et de réactivité.

Comme évoqué lors du CST du 24 janvier 2023, **la Directrice confirme la mise en place d'un référent « ARL » au sein de la DEJOS, revendication portée par la CGT.** Pour l'instant, cette mission serait assurée par la Direction.

Elle confirme également, **la création de réunions de bassin avec les managers en partenariat avec la DQVTF et la MAMACT.** Elle nous informe également de la création nouveaux outils pour fluidifier les échanges avec les ARL et les encadrants ainsi que des groupes de travail sur les thématiques de la dotation et des logements de fonction.

**La DGD Cécile VEDEL rappelle que les critères de remplacement sont du ressort de la DAPRH et de la DQVTF** même si le service vie des Lycées travaille en transversalité avec la DAPRH.

Par ailleurs, la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite 3DS) a instauré **une autorité fonctionnelle de la collectivité de rattachement à l'égard de l'adjoint au chef d'établissement public local d'enseignement chargé de la gestion matérielle, financière et administrative.** L'instauration de cette autorité fonctionnelle a pour objectif d'assurer une meilleure articulation entre les responsables des établissements d'enseignement du second degré et les collectivités territoriales.

**Le Directeur adjoint Nicolas BOUBAL précise que la suppléance n'est pas liée au dialogue de dotation** et rappelle les énormes efforts de la collectivité.

## Votes

**Explication de vote de la CGT :** La proposition de réorganisation de cette direction ne donne pas les moyens suffisants pour mener à bien ses missions dans les politiques « éducation, jeunesse et orientation scolaire », insuffisance de moyens que subit principalement les 4970 agents régionaux des lycées de la collectivité. En conséquence, la CGT ne peut pas valider cet organigramme dans ces circonstances.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>		<b>4</b>		
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>			

## Direction de la Formation et des Parcours Professionnels (DFPP)

### La présentation de l'Administration

La Direction de la Formation et des Parcours Professionnels (DFPP) définit et met en œuvre la politique d'accès à la formation professionnelle des demandeurs et demandeuses d'emploi. A ce titre elle pilote le Plan Régional de Formation (PRF) qui propose aux demandeurs et demandeuses d'emploi une offre variée de formations pré-qualifiantes et qualifiantes pour répondre aux besoins des entreprises. Elle compte 122 postes répartis sur les sièges de Toulouse et de Montpellier.

#### **A. L'adaptation de l'organisation aux évolutions des missions du Pilotage FSE et à un souhait de mutualisation des fonctions d'appui interne.**

Les périmètres d'intervention des Fonds Sociaux Européens (FSE) ont évolué. L'Ancien Programme Opérationnel (PO 2014-2020), avait des interventions différentes sur les deux Régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées. Lors de la réorganisation du service SELFI (CTP juin 2020), il avait été convenu de faire évoluer l'organisation de pilotage du FSE quand le nouveau Programme Opérationnel Européen (PO 2021-2027) serait en application sur toute la Région Occitanie. C'est désormais le cas.

La DFPP souhaite donc désormais adapter son organisation aux évolutions du Programme Opérationnel des Fonds Européens et également à cette occasion, mutualiser les missions d'appui juridique.

En effet, c'est ce qui est ressorti des rencontres organisées entre 3 services (SNC, SFQP, SELFI) afin de questionner et d'améliorer les interactions internes. Ces services se sont concertés en réunions bilatérales et/ou collectives d'août 2022 à novembre 2023.

Outre la manière de réorganiser le pilotage FSE, la concertation a également abouti à l'opportunité et l'intérêt de mutualiser la mission d'appui juridique interne, dont le SNC et le SFQP s'étaient dotés avec des agent.es missionné.es à temps partiel sur ces missions.

La concertation menée conduit donc à proposer :

#### **1 – Le redéploiement de 2 postes vers les fonctions ressources de la DA Ressources et Gouvernance**

Il est proposé de repositionner 2 postes assurant des fonctions transverses (Pilotage FSE et Appui juridique) actuellement rattachés pour l'un au Service Nouvelles Chances et pour l'autre au Service Filières et Qualifications Professionnelles au sein des Fonctions Support, sous la délégation du Directeur Adjoint Ressources et Gouvernances dont l'objet est justement d'assurer des missions à caractère transverse pour la direction.

Les deux agent.es de Cat A actuellement sur ces postes conserveront leurs missions et se constitueront en binôme opérationnel.

#### **2- l'évolution des missions du poste vacant de chargé.e de mission FSE (ex-PO 2014- 2020) actuellement rattaché au service FQP et son repositionnement hiérarchique.**

La réorganisation interne du pilotage du FSE ne nécessite plus le maintien en l'état du poste de Cat A de chargé.e de mission Pilotage FSE/IEJ du SFQP (Service Formation et Qualification Professionnelle) préalablement rattaché à la Responsable de service.

Il est donc proposé de redéployer ce poste vacant à l'unité « Développement des qualifications » permettant ainsi de renforcer l'équipe des chargés de mission sectoriels.

#### **B. Reconfigurations des missions des postes dédiés aux Systèmes d'information**

La vacance des deux postes de Référent.e fonctionnel SI rattaché au SELFI et de Chargé.e de mission Statistiques & Systèmes d'information au SFQP a permis d'envisager une reconfiguration des missions des postes.



Une partie des missions précédemment dévolues au poste de Chargé.e de mission Statistiques & Systèmes d'information, rattaché au SFQP est désormais prise en charge par le poste de référent.e fonctionnel SI du SELFI.

Par conséquent le maintien en l'état du poste de Chargé.e de mission Statistiques & Systèmes d'information désormais vacant ne se justifie plus.

Il est donc proposé de recalibrer ce poste vacant de catégorie A en catégorie B avec une évolution des missions.

Les nouvelles missions de « l'Assistant.e d'études fonction support » seront :

- Accompagnement dans le pilotage de la programmation ;
- Appui au pilotage statistique et décisionnel ;
- Assistance et appui technique auprès de l'UDQ.

Ce poste sera désormais positionné au sein de l'Unité Développement des Qualifications (UDQ).

### **C. Adaptation de l'organisation du service Nouvelles Chances**

Suite à un séminaire de service qui s'est déroulé début 2022 sur plusieurs séances, les agent.es du Service Nouvelle Chance (incluant les encadrant.es), outre des principes de communication, ont dessiné l'organisation idéale du service. Le schéma d'organisation qui a récolté un très large consensus, sur les 5 schémas imaginés, a concentré l'étude de l'équipe d'encadrantes pour répondre aux différentes attentes :

- Les activités ne seront plus « en miroir » entre Toulouse et Montpellier ;
- L'activité complète du service est répartie sur les Responsables d'Unités ce qui implique notamment que les 2 postes dédiés à la rémunération des stagiaires (1 Cat A chargé.e de mission, 1 cat B instructeur.trice) rattachés aux fonctions support du Service Nouvelle chances, sont désormais redéployés au sein de l'unité « évaluation et levée des freins » ;
- Les affectations des missions permettront des fonctionnements par délégation ;
- Une équipe de secrétariat est constitué avec pour chaque poste une spécialisation.

Si l'organigramme semble finalement peu changer, avec toujours deux unités, les répartitions des missions et le management vont particulièrement évoluer dans les sens souhaité par les équipes.

C'est ainsi que les périmètres sur les Unités seront répartis de la façon suivante :

- Unité « pilotage et animation des dispositifs » :
  - Pilotage des dispositifs : Projet Pro / Lectio / Avenir / E2C / ETRE / Nouvelles Chances ;
  - Pilotage de l'animation : des dispositifs et des réseaux des partenaires.
- Unité « évaluation et levée des freins » :
  - Pilotage des aides à la levée des freins ;
  - Pilotage commande, suivi des innovations, évaluation ;
  - Fonction ressources : sécurisation des marchés, communication.

Les intitulés des Unités sont provisoires. Les nouveaux noms seront déterminés par les équipes concernées.

### **Bilan sur les évolutions des effectifs et des emplois :**

Cette réorganisation s'effectue à effectif constant. Toutefois, il est proposé :

- La transformation de l'emploi vacant de Chargé.e de mission Pilotage FSE/IEJ en emploi de Chargé.e de Mission sectoriel ;
- La transformation de l'emploi vacant de Chargé.e de Mission Statistiques & systèmes d'information en emploi d'Assistant.e d'études fonction support. Cet emploi de catégorie A est à cette occasion recalibré en catégorie B.

### **Notre intervention**

**Cette réorganisation de la DFPP est la conséquence de de l'évolution des périmètres des fonds européens.** Il n'y a plus qu'un seul programme opérationnel pour l'Occitanie. Nous prenons acte de la nouvelle répartition des missions sur une base thématique plutôt que géographique. Nous rappelons la



problématique structurelle de surcharge de travail dans cette direction et par conséquent, le manque d'attractivité de ces services... et de leur difficulté à recruter.

**Nous questionnons la Direction sur les missions des services territoriaux passés à la DEEP pour la DFPP.** Nous rappelons l'exigence de renforcer la DFPP dans les territoires. Nous posons la question sur les liens avec l'Agence Ad'Occ.

## La réponse de l'Administration

La Directrice Agnès NADOT répond que des relations partenariales et transversales existent entre la DFPP et la DEEP dans les territoires.

L'objet de cette réorganisation est de résoudre les problèmes de chevauchement des missions. Des réunions de concertation et de discussion ont été organisées pour résoudre les problèmes managériaux et d'organisation du travail. Il n'y a pas de relation avec Ad'Occ.

Enfin la Directrice Agnès NADOT reconnaît une charge de travail importante pour les équipes que ce soit au Service Formation et Qualification professionnelle (SFQP) et SELFI.

La Directrice de la DAPRH Sophie CHOMET précise que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences est la conséquence de la réorganisation, à la suite de départ à la retraite, aux mobilités et donc aux remplacements pas forcément poste à poste.

La Direction ajuste son organisation en fonction des évolutions, en concertation. L'objectif est de produire des améliorations du fonctionnement.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (4)			4	
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)				2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>7</b>	<b>2</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>			

## Direction des Finances et du Contrôle de Gestion (DFCG)

### La présentation de l'Administration

La direction des finances et du contrôle de gestion a enclenché depuis plus de deux ans une réflexion de type GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) 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 (réorganisation des directions, réforme de la responsabilité des gestionnaires publics, développement du contrôle interne comptable et financier, ...).

- Pour accompagner ces mutations, 2 types de réponses sont proposées :
  - o Une réorganisation de service
  - o Un renforcement des effectifs de la direction, notamment par une internalisation de missions, jusque-là externalisées ;

Le projet de réorganisation présenté aujourd'hui impactera 2 des 3 directions adjointes de la Direction :

- La direction Adjointe Qualité comptable et de gestion du Fonctionnel et du Décisionnel et notamment les services « Exécution des dépenses » et « Exécution financière, tiers, numérisation »
- La direction Adjointe Budget, Stratégie Ressources.

## **I. les modifications d'organisation proposées**

### **1. le service Exécution Dépenses**

Actuellement, 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 respect du décret sur les pièces justificatives,
- de l'identité du créancier et de ses références bancaires,
- de la mise en œuvre des contrôles internes comptables et financiers de niveau 1 (avant mandatement) et 2 (post-mandatement par échantillonnage).

Dans l'objectif de la certification future des comptes et afin de tenir compte de la réorganisation des directions intervenue en 2022, les postes actuels et leurs répartitions au sein des unités de mandatement 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 œuvre de plans de contrôles dits « de niveau 2 » (a posteriori post mandatement, par échantillon). La Cour des Comptes dans son bilan sur l'expérimentation de la certification des comptes préconise l'instauration obligatoire de ce mode de contrôle appelé contrôle interne comptable.

La transformation du mode de contrôle représente un saut qualitatif important. L'évolution des missions s'accompagnera donc d'une montée en compétences nécessitant la transformation de 5 postes actuellement en catégorie C en B et la création d'un poste de de Cat. B en charge des méthodes et des procédures par affectation d'un poste « fonctions support » créé dans le cadre du transfert de compétences FEADER. Ce poste permettra de prendre en compte les évolutions des modes de contrôle, processus par processus, et d'accompagner concrètement la bascule entre contrôles de niveau 1 et contrôles de niveau 2.

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

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

Il est ainsi proposé :

- la création d'un poste de catégorie B de Coordonnateur.trice en charge des méthodes et procédures,
- le recalibrage de 5 postes de catégorie C en postes de catégorie B d'instructeurs.trices comptables au vu des nouvelles missions.

Cette démarche de réorganisation s'est déroulée de mai 2022 à janvier 2023 avec les agents concernés : répartition des portefeuilles, réflexions en ateliers sur les missions et la charge de travail et rédaction de fiches de postes génériques.

### **2. le service Exécution financières, Tiers, Numérisation**

La Région Occitanie, comme l'ensemble des collectivités territoriales, a dématérialisé les pièces de marché public (passation des marchés et exécution : factures, bons de commande...) en 2018 (obligation réglementaire) et les dossiers de subventions. La numérisation des documents d'exécution des marchés est entièrement internalisée. En revanche les dossiers de subventions dont la dématérialisation a été généralisée lors du confinement pour permettre la poursuite de leur instruction et de leurs paiements, sont aujourd'hui confiés à un prestataire. Les dossiers papier ou transmis par mail sont intégrés dans la gestion électronique de données (GED) afin d'être mis à disposition des directions dans un format permettant le traitement dans les applications et outils informatiques. A terme, cette activité sera réduite fortement du fait de la généralisation du dépôt en ligne des documents nécessaires à l'instruction des aides, de la signature électronique des documents contractuels... Il restera toutefois une activité résiduelle pérenne de

scannérisation, contrôle de l'observation des règles de nommage et dépôt en GED des documents du fait notamment de l'obligation de maintenir le papier pour des bénéficiaires en précarité numérique.

Il est donc proposé de créer une Cellule dédiée à la numérisation de ces pièces.

Cette cellule qui s'intitulera « Gestion électronique des documents financiers » se substituera petit à petit aux équipes du prestataire. Dans un premier temps, elle pourra être composée de 2 postes de catégorie C.

### 3. Direction adjointe Budget – Stratégie -Ressources financières, service Ressources - dette - trésorerie

Au regard :

- ✓ de la hausse rapide des taux d'intérêt qui implique un suivi journalier de la trésorerie afin d'ajuster de manière très fine le recours aux instruments financiers devenus plus onéreux,
- ✓ de la gestion de la dette avec un recours à des instruments financiers complexes (Programme d'émissions obligataires à court et moyen terme) associé à un travail administratif très lourd,
- ✓ de la complexité liée aux modalités d'intervention (en mode partenarial, exemple du dispositif L'Occal qui comporte un volet avances remboursables très important), des transferts de compétences (réalisés et à venir).

Il est proposé la création d'un poste de catégorie A au sein du service Ressources, dette et trésorerie. Ce poste est créé par redéploiement d'un poste d'instructeur.trice (Catégorie B) précédemment affecté au Service Budget et non pourvu. Il est proposé, au regard de l'évolution des besoins de transférer ce poste et de le calibrer en Catégorie A.

## **II. Concertation et nouveau projet d'organisation du service d'exécution des dépenses**

La démarche de réorganisation du service d'exécution des dépenses a débuté en janvier 2022 par une présentation générale des phases de travaux et des orientations. Elle s'est déroulée tout au long de l'année 2022.

La concertation au sein du service d'exécution des dépenses (SED) s'est déroulée de mai 2022 à janvier 2023 et a donné lieu à 5 réunions plénières d'échanges.

17 ateliers de co-construction ont permis aux agents tout au long de la phase de concertation :

- de réfléchir et de proposer des évolutions de leurs missions en présence de l'Atelier du Management qui a coanimé cette phase,
- et d'élaborer des fiches de postes génériques pour arrêter le contenu des missions des agents, avec l'appui de la DAPRH.

Tous les agents ont été reçus individuellement par l'équipe de direction en novembre- décembre et ont pu exprimer leurs attentes individuelles au sein de la nouvelle organisation (choix du portefeuille de directions, de type de missions, ...).

## **III. Bilan sur les évolutions des effectifs et des emplois**

➤ Renforcement des effectifs de la direction par :

- 1 emploi de coordonnateur méthodes et process (Cat. B) pour accompagner l'augmentation de la charge d'activité du service liée au transfert de compétences FEADER
- 2 emplois (Gestionnaire/ opérateur de traitement numérique de documents) de catégorie C pour la Cellule de numérisation

➤ Recalibrages de :

- 5 emplois de Gestionnaires (catégorie C) en emplois d'instructeur.trice

(catégorie B).

➤ Transformation :

- 1 emploi vacant de Cat. B (instructeur.trice budget) en emploi de Cat. A (chargé.e de mission – Dettes et trésorerie)

## Notre intervention

**Nous nous félicitons des requalifications de C en B** et nous demandons la transmission des fiches de postes avant et après ces requalifications.

**Nous prenons l'internalisation de la mission « numérisation des documents financiers » de la DFCG , à la suite de la non-reconduction de ce marché, comme un encouragement pour aller plus loin dans cette voie pour la Collectivité.** De plus, la CGT souhaite que ces postes soient proposés en interne à des agents en reclassement et notamment à nos collègues ARL.

Après l'internalisation en régie du restaurant scolaire du lycée agricole d'Auzeville, nous ne désespérons pas de convaincre la majorité régionale de poursuivre **l'internalisation des missions de services publics encore aujourd'hui assurées par des prestataires privés**, que ce soit la maintenance, l'entretien et la sécurité des bâtiments régionaux. Cette internalisation offrirait de nouvelles opportunités professionnelles à de nombreux agents, des lycées notamment.

Nous voyons l'internalisation de cette mission « numérisation » comme une opportunité de reclassement pour certains personnels.

Enfin, nous alertons la Collectivité sur l'ambiance de travail délétère et sur les conditions de travail dégradée dans cette direction selon les retours de nombreux agents à la suite de l'arrivée de nouveaux cadres.

## La réponse de l'Administration

**La Directrice Elisabeth LASKAWIEC** reconnaît une ambiance de travail « compliquée ». Elle répond favorablement à notre proposition de reclassement de certains personnels sur les missions de numérisation internalisée au sein de la cellule. Elle reconnaît également une charge de travail importante des agents, liée aux départs de certains même s'ils ont été remplacés et si on a allongé les délais de paiement pour réduire la pression sur les équipes.

Elle revient sur les évolutions de postes et de missions. Les emplois de gestionnaires (catégorie C) sont recalibrés en emplois d'instructeur (catégorie B).

**La DGD Cécile VEDEL nous répond que les évolutions de fiches de postes ne sont pas du ressort des représentants du personnel**, uniquement de celui de la DAPRH qui requalifie selon une approche type GPEC. Il s'agit d'un accompagnement des directions dans les évolutions de postes.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>			<b>4</b>	
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)		2		
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>			

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

## La présentation de l'Administration

### Eléments de contexte :

Comme cela a été présenté dans un point d'étape exposé lors du CTP du 20 septembre 2022 et à l'occasion de la présentation de la convention de mise à disposition des services de l'Etat lors du CST du 24 janvier 2023, deux compétences sont transférées de l'Etat à la Région à compter du 1er janvier 2023.

- La compétence de la gestion de la politique européenne Natura 2000 pour les sites exclusivement terrestres.
- L'autorité de gestion du Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER) pour le financement des actions de préservation des sites Natura 2000 et pour la gestion des mesures non surfaciques de la PAC : il s'agit principalement des aides aux investissements dans les exploitations agricoles, de la dotation jeunes agriculteurs (DJA), de certaines aides en faveur de la forêt notamment s'agissant de la défense contre les incendies, du soutien au pastoralisme hors prédation et des aides à la formation et la diffusion des connaissances.

En ce qui concerne le transfert de l'autorité de gestion du FEADER, le transfert de compétences s'accompagne, dans un premier temps, d'une mise à disposition des services de l'Etat nécessaires à l'exercice des compétences transférées. Dans ce cadre, 65 postes des services de l'Etat (issus des directions départementales des territoires et de la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt) sont mis à disposition de la Région, au sein de la DELTAA, à compte de la signature de la convention de mise à disposition présentée au CST du 24 janvier 2023 (objectif au 1er avril 2023).

### Concertation

Afin de mener à bien ce transfert, une concertation régulière a été mise en place, en lien avec la DRAAF et les DDT, avec les agents concernés des services de l'Etat. En parallèle, les agents de la DELTAA ont été tenus informés de l'état d'avancée de ce transfert.

Une première réunion d'information avec l'ensemble des agents de l'Etat concernés par cette mise à disposition s'est déroulée le 5 juin 2021, très en amont de la date effective du transfert. Une concertation renforcée a été menée tout au long de l'année 2022, au fur et à mesure des précisions apportées au niveau national par le secrétariat général du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire. Ainsi, plusieurs réunions collectives ont été organisées avec les agents de l'Etat :

- 16 février 2022
- 17 juin 2022
- 29 novembre 2022

En complément, des rencontres avec ces agents ont été organisées dans les Maisons de Région et les sites de Toulouse et Montpellier entre mars et juin 2022.

Afin de préciser le processus de ce transfert, des réunions régulières ont également eu lieu avec les Directeurs des DDT et de la DRAAF :

- 29 mars 2022
- 2 juin 2022
- 15 juin 2022
- 31 août 2022
- 23 novembre 2022

Ces réunions se sont accompagnées d'échanges réguliers avec les cadres des DDT et de la DRAAF d'une part et avec les responsables de services de la DELTAA d'autre part afin de mobiliser l'ensemble des encadrements sur ce transfert.

En parallèle, les agents de la DELTAA ont été informés de l'avancée des discussions liées à ce transfert lors de réunions le 16 juin 2022 et le 15 novembre 2022.

Par ailleurs, afin de faciliter la concertation et les remontées des interrogations des agents mis à disposition, des préfigurateurs des unités territoriales (cf. partie suivante sur le projet d'organisation) ont été identifiés dès l'automne 2022. Des échanges réguliers ont alors été organisés avec ces préfigurateurs, notamment lors d'un séminaire en présence des encadrants de la DELTAA le 17 novembre 2022.

Enfin, il a été décidé d'organiser dès le 13 janvier 2023, sans attendre la mise à disposition effective des agents de l'Etat, une rencontre entre les agents transférés et les agents de la DELTAA qui seront amenés à travailler sur les mêmes thématiques. Ce séminaire en présentiel a permis une rencontre entre les agents issus des différents départements et avec les agents de la DELTAA venus de Montpellier et Toulouse.

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

Afin de ne pas imposer de mobilité géographique aux agents transférés à la fois pour la qualité de vie au travail des agents et pour la proximité avec les bénéficiaires, la Région a fait le choix stratégique d'accueillir ces agents dans les Maisons de Région situées dans les préfectures de département, à compter du 1er avril 2023, date cible de mise à disposition des agents. Dans 4 cas, cet accueil sera différé dans l'attente de travaux permettant d'accueillir ces agents dans de bonnes conditions : Carcassonne (projet janvier 2024), Foix (septembre 2024), Nîmes et Mende (janvier 2025).

Cet accueil des agents dans les Maisons de Région a également encouragé les agents concernés à rejoindre les services de la Région, puisque sur les 65 postes transférés, 59 agents sont mis à disposition et 6 postes sont transférés vacants (soit 91 % de postes transférés avec un agent, ratio supérieur à la moyenne des autres régions). Les 6 postes transférés vacants feront l'objet d'une compensation financière par l'Etat et d'un recrutement en cours par la Région.

Par ailleurs, il a été décidé de mettre en place un management de proximité pour encadrer ces agents. Ainsi, 8 unités territoriales sont créées, regroupant les agents d'un ou deux départements, encadrées par 8 responsables d'unités territoriales issus des agents transférés, avec le champ géographique suivant :

- Ariège
- Lozère
- Aveyron
- Gard / Hérault
- Aude / Pyrénées-Orientales
- Lot / Tarn et Garonne
- Gers / Hautes-Pyrénées
- Tarn / Haute-Garonne

Les 4 agents de la DRAAF sont quant à eux intégrés dans les services de Toulouse et Montpellier.

En conséquence, l'organigramme DELTAA est modifié pour intégrer pleinement ces 8 unités territoriales dans l'organigramme de la direction. En pratique, la direction adjointe "Pilotage budgétaire, FEADER et valorisation", qui regroupait jusqu'ici le service "FEADER", le service "valorisation des productions et des territoires" et l'unité "process / budget" est transformée en direction adjointe "FEADER", qui regroupe le service "FEADER" et les 8 unités territoriales. Cela permet de regrouper dans une même direction adjointe le service FEADER en charge de l'autorité de gestion, avec les unités territoriales qui instruiront les mesures FEADER transférées de l'Etat, même si d'autres mesures FEADER seront instruites dans d'autres services de la direction comme c'est le cas actuellement. A noter également que des liens fonctionnels seront établis entre les unités territoriales et les deux autres directions adjointes de la direction, afin d'établir une cohérence dans la conduite des politiques publiques et l'instruction des dossiers.

Concernant le service "Valorisation des productions et des territoires", la plupart de ses missions actuelles sont transférées à la direction des marques régionales (cf. présentation de cette direction à ce même CST) : il s'agit notamment de l'organisation du salon Regal, de la gestion des manifestations agricoles et de la gestion de la marque "Sud de France- l'Occitanie". En revanche, les missions relatives à l'accompagnement des signes officiels de la qualité et de l'origine (SIQO) et à la gestion des aides à la promotion (cofinancées en grande partie par le FEADER) restent de la compétence de la DELTAA. Ces missions représentaient une partie des missions assurées par un.e agent.e dont le poste est transféré à la nouvelle Direction des Marques Régionales (DMR). En conséquence, un emploi d'instructeur.trice (Cat. B) sera créé au Service Dynamiques Collectives, Innovation et Valorisation des compétences afin de maintenir les moyens nécessaires à l'exercice de ces missions.

L'unité "process / budget" est quant à elle rattachée directement aux directeur.trice et directeur.trice délégué.e, en cohérence avec la pratique de fonctionnement déjà existante.

Il convient enfin de souligner que, dès le séminaire du 13 janvier 2023, un travail de formation des agents transférés a débuté pour leur expliquer leur nouvel environnement de travail et leur présenter les nouveaux dispositifs qu'ils auront à gérer, dans la mesure où ce transfert a lieu à l'occasion d'une transition entre deux périodes de programmation des fonds européens. De même, ces agents seront, comme les agents de la direction en poste à Montpellier et Toulouse, formés au nouvel outil informatique EuroPac qui sera déployé pour instruire et payer les dossiers de la nouvelle programmation FEADER.

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

- **Création d'un emploi d'instructeur (catégorie B) pour la gestion des aides à la promotion**
- **Transformation d'un emploi vacant de Cat. A en emploi d'instructeur.trice (Cat. B) dans l'Unité Territoriale Gers / Hautes-Pyrénées.**

### **Notre intervention**

**Le transfert de la compétence avec 65 postes et la création d'une nouvelle direction adjointe et de 8 unités territoriales a des impacts importants sur toute la Direction.** Nous tenons à alerter la Collectivité, comme dans chaque transfert d'une compétence de l'Etat vers la Région sur les différents niveaux d'impacts pour les agents et les collectifs de travail :

- Les compétences
- Les organisations
- La santé et la sécurité des agents
- La rémunération
- La localisation des agents. Sur ce point, nous alertons sur les conditions d'accueil en conformité avec les préconisations de l'AFNOR notamment de ces agents dans les maisons de région, qui sont pour certaines d'entre elles à la limite de leur capacité.

Ces impacts nécessitent impérativement **un plan d'accompagnement des agents et une étude d'impact sur la DELTAA.**, avec déjà identifiés, des nouvelles missions, un nouveau logiciel de gestion, des nouveaux collègues avec d'autres méthodes de travail...

Nous souhaitons avoir de la visibilité sur **le nombre et les missions des contrats de projet** de cette direction. Enfin, nous souhaitons avoir des informations sur **qui évaluera les agents transférés.**

### **La réponse de l'Administration**

**Le Directeur Thomas GUYOT** apporte les éléments de réponse sur les éléments suivants :

- **Les locaux**  
L'arrivée des agents dans les maisons de région se fait en concertation avec les responsables des maisons de région. L'accueil des agents se fera selon la réalité des places disponibles au 1<sup>er</sup> avril 2023 sauf pour Carcassonne et Nîmes. Concernant la MDR de Foix et de Mende, l'arrivée des agents est prévue en 2024. Dans l'attente, il seront maintenus temporairement dans leurs locaux d'origine.
- **Sur les 65 agents transférables, 59 seront effectivement transférés.**  
Sur les 6 postes transférés vacants, 4 sont en cours de publication et 2 postes viendront sur le suivi du dispositif « forêt ».
- **L'organisation et le positionnement de la nouvelle direction-adjointe FEADER**  
Il n'y a pas de double autorité pour les agents mais interconnexion et transversalité
- **Les missions de la DA FEADER**  
Le service est l'autorité de gestion des fonds européens. Cela impacte la maquette budgétaire mais ne génère pas de travail supplémentaire du fait du transfert et de la simplification du Programme Opérationnels.
- **Les contrats de projet**  
Ils sont au nombre de 13 à la DELTAA sur des missions temporaires qui n'ont pas vocation à être pérennisées sauf éventuellement celle concernant l'accompagnement des signes officiels de la qualité et de l'origine (SIQO).

- **La concertation et la prise en compte des souhaits des agents.**

Les équipes sont accompagnées. La transformation de B vers un A dans le Gers a été fait à la demande des agents.

**La DGD Ghislaine LALA-ALQUIER** s'engage à nous transmettre les retours du bureau d'étude AMIOS mobilisé pour la réorganisation et la conduite au changement.

Sur le suivi des docssiers « Montagne », il faudra une discussion avec l'agent concerné pour mieux positionner ses missions. Les déménagements feront l'objet d'un suivi en F3SCT. Enfin elle nous informe que le logiciel EuroPac est utilisé par 9 Régions françaises et qu'il sera déployé progressivement. Pour l'instant, l'ancien logiciel Osiris reste opérationnel le temps d'éteindre les anciens programmes.

**Michèle LAGARDE de la DAPRH** précise que ces agents seront évalués au sein de leur unités par leur responsable d'unité.

**Le Président Alain COSTE** souhaite avoir des éléments de réponse sur le positionnement des Unités territoriales par rapport aux départements. Il lui est répondu que les unités se répartissent de la manière suivante : Ariège, Lozère, Aveyron, Gard / Hérault, Aude / Po, Lot / tran et Garonne, Gers / Pyrénées et Tarn,/ Haute-Garonne. Il est précisé, par l'Administration, que la mission DFCl partie du FEADER sera présentée à l'Assemblée Plénière de mars 2023.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (4)			4	
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)				2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>7</b>	<b>2</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>			

## POINT 2 – Rapport Social Unique 2021

### La présentation de l'Administration (extraits)

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

Le rapport est établi sur la base des données 2021. Sur le fond, le Rapport Social Unique présente les données se rapportant à 10 thématiques principales :

- emploi,
- recrutement,
- parcours professionnels,
- formation,
- rémunérations,
- santé et sécurité au travail,
- organisation du travail
- amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
- action sociale et protection sociale,
- dialogue social et discipline,

regroupant 64 rubriques, à présenter selon différents critères (sexe, âge, ...).

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



## Notre intervention

**Ce rapport social unique de la Région Occitanie mériterait un partage plus approfondi.** Dans ce but, nous refaisons la proposition à l'administration de mettre en place un ou plusieurs groupes de travail spécifique et/ou thématique sur l'état des lieux dans l'objectif d'établir un diagnostic partagé et un plan d'actions adaptées pour les agents régionaux.

Il serait également utile de disposer **ces mêmes données sur plusieurs années** pour bien en compte les évolutions et les trajectoires.

La CGT souhaite mettre en valeur quelques points du rapport :

- **D'ici 12 ans, 37,50% des agents feront valoir leur droit à la retraite** (dans un dispositif prévoyant un départ à 62 ans...). Il y a un enjeu d'attractivité de la Collectivité et des métiers de la fonction publique : carrière, rémunération, reconnaissance, sens du travail et des missions
- **Les + de 50 ans ont de nombreux problèmes de santé** notamment les agents régionaux des lycées. Il y a un enjeu en terme de prévention et de conditions de travail
- **La nécessaire élimination de la précarité.** Il y a encore des agents précaires dans la Collectivité et sur des contrats courts successifs (ex agents en charge de la gratuité des livres scolaires et des premiers équipements) . La CGT propose que des contrats de 1 an soit proposés et non des petits contrats successifs avec inscription au Pôle Emploi entre temps.
- La protection Sociale Complémentaire doit être encore plus étendue afin de limiter les gros problèmes financiers, que la commission action sociale gère tous les mois, aux agents qui n'en disposent pas malgré le travail important d'information effectué par la DQVTF sur ce sujet
- **La carrière des agents régionaux des lycées**, enjeu de l'attractivité. Il est urgent de reconnaître toutes les technicités y compris des agents d'entretien, de revaloriser les rémunérations des agents les plus mal payés de la Collectivité

## La réponse de l'Administration

**La DAPRH Sophie CHOMET revient sur l'enjeu de l'attractivité des métiers et du statut de la fonction publique.** Dans ce but, la région entend développer une marque employeur. Pour la directrice, il n'y a pas objectivement de baisse du nombre d'agents régionaux des lycées.

Enfin, elle nous informe de la présence de 29 contrats de projets dans l'effectif régional (43 en 2022).

**La DQVTF Laurence PEYRONEL** reconnaît que la couverture de la protection Sociale Complémentaire n'est pas suffisante. Elle propose de revoir l'action sociale conçue en 2017 afin de mieux cibler les bénéficiaires et de la rendre plus efficaces.

Dans un contexte de vieillissement de l'effectif, le reclassement sera toujours privilégié à la mise à la retraite d'office.

Enfin elle rappelle l'engagement de la collectivité dans la lutte contre les discriminations (handicap, égalité femme/homme) et contre les violences existes et sexuelles

**La DGD Cecile VEDEL** rappelle que ce RSU est une base de travail et encourage les représentants du personnel à revenir avec leurs demandes et leurs questionnements lors des rencontres bilatérales.

La marque « employeur » concerne aussi bien les métiers des lycées que ceux des services généraux.

**Le Président Alain COSTE** souligne que ce RSU, « véritable bible » de la Collectivité aurait mérité plus de temps dans son étude.

## Votes

Notre vote POUR confirme la transmission du Rapport Social Unique par la Collectivité.

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>	<b>4</b>			
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)				2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>			<b>2</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>			

## POINT 3 - Transformations d'emploi

### La présentation de l'Administration

CRÉATIONS / SUPPRESSIONS D'EMPLOIS - CST 16 FEVRIER 2023									
Transformation d'emploi	Suppression	Direction	Cadre d'emplois	DGD	Direction	DA / Service / Unité	Ancien emploi (à supprimer)	Nouvel emploi (à créer)	Intitulé Emploi
1		DAI	Technicien	CADME	DAI	Direction Adjointe de la gestion du patrimoine et relation aux territoires - Unité Centre de Ressources	1		Technicien.ne dessinateur
			Rédacteur	CADME	DAI	Direction Adjointe de la gestion du patrimoine et relation aux territoires		1	Instructeur.trice Administrative et Financière
	1	DAJCPA	Adjoint administratif	RFO	DAJCPA	Service Gestion des instances délibérantes	1		Gestionnaire
1		DAJCPA	Adjoint administratif	RFO	DAJCPA	Service Optimisation et coordination des achats	1		Assistant.e de coordination des achats
			Attaché territorial	RFO	DAJCPA	Service Ingénierie des achats		1	Acheteur.euse public.que

### Notre intervention

Nous suggérons de redéployer le poste le gestionnaire dans une direction en manque de personnel, comme par exemple, à la DEJOS.

### La réponse de l'Administration

La DA de la DAPRH Michèle LAGARDE précise que le poste supprimé à la DAJCPA sera redéployé dans les services généraux. Une étude est en cours.

Le DA de la DAPRH Nicolas BOUBAL rappelle que les créations de postes sont du fait de l'Autorité délibérante et qu'à ce titre, elles n'ont pas à être présentées aux organisations syndicales.

## Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>CGT (4)</b>				<b>4</b>
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)				2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>3</b>	<b>6</b>
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>			

## POINT 4 – Approbation du procès-verbal de la séance précédente

Le PV du CST du 24 janvier 2023 est approuvé.

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

Vos représentant.e.s CGT

Angèle SANTIAGO, Patrick AUZENDE, Jocelyne LACONDE, Laurent BLASCO  
Louise VANARA, Didier PRANEUF, Elisabeth MILHANO, Laurent ALVAREZ