



Comité Social Territorial

14 avril 2023
La CGT vous informe

Le 19 avril 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, FALIERES**, Messieurs **COSTE (Président), MONAMY, CASES**

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

- des représentants des directions : **Mme PEYRONEL (DQVTF), Mme CHOMET (DAPRH), Mme MARTINEZ (DEJOS), M. CELIE (DAI)**.
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 : face à l'inflation incontrôlée, que la Région applique immédiatement et entièrement le RIFSEEP	3
POINT 1 – Pour avis : Création d'une cuisine autonome au lycée agricole d'Auzeville-Tolosane	4
POINT 2 – Pour avis - Ajustements d'organigrammes / Transformations d'emplois	6
POINT 3 – Approbation du procès-verbal de la séance précédente	8

Déclaration de la CGT : face à l'inflation incontrôlée, que la Région applique immédiatement et entièrement le RIFSEEP

Dans notre déclaration liminaire, la CGT a interpellé la Collectivité sur l'application du **RIFSEEP** pour les agents régionaux 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-14-avril-2023-pour-une-application-immediate-du-rifseep-par-la-region/>

La réponse de la Direction Générale et de l'Administration

Le Président Alain COSTE nous a fait part de son soutien à la mobilisation du monde du travail contre la réforme des retraites. Il reconnaît les impacts de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés. Il a une lecture partagée du constat fait par la CGT.

Néanmoins, Alain COSTE revient également sur les contraintes budgétaires qui pèsent sur la Collectivité qui s'est engagée à réduire le délai dans le déploiement du RIFSEEP autant que possible. Il précise également que l'employeur régional n'a aucune maîtrise sur la valeur du point d'indice.

La DGD Cécile VEDEL et la Directrice de la DAPRH Sophie CHOMET ont souhaité répondre à la CGT sur le déploiement du **RIFSEEP pour les agents de la filière technique**.

La DGD est également revenue sur les contraintes budgétaires qui pèsent sur la Collectivité et de l'absence de recettes nouvelles et de compensations de l'Etat. Elle nous rappelle que **les modalités du déploiement du RIFSEEP ont fait l'objet d'un vote par la commission permanente du 13 juillet 2022**. Les délais annoncés de 5 ans sont un maximum et tout serait fait pour que le RIFSEEP soit déployer dans un délai de 2 ans... dans la mesure du possible budgétairement.

La DAPRH revient sur le planning. Elle précise que **les agents techniques des lycées du groupe de fonction 4, c'est-à-dire les plus bas salaires se verraient appliquer la totalité du RIFSEEP dès septembre 2023**.

POINT 1 – Pour avis : Création d'une cuisine autonome au lycée agricole d'Auzeville-Tolosane

La présentation de l'Administration

Actuellement, les élèves du lycée agricole d'AUZEVILLE à CASTANET-TOLOSAN (31) prennent leurs repas auprès du restaurant administratif de l'École nationale supérieure de formation des professeurs de l'enseignement agricole (ENSFEA) implantée sur le site de l'Agrobiopole Auzeville-Tolosane.

A compter de septembre 2023, L'ENSFEA ne souhaite plus continuer à assurer la restauration des élèves du complexe agricole. Aussi, la création d'une cuisine satellite au sein du lycée, en lien avec la cuisine centrale de Toulouse, a été arrêtée par la Région.

900 convives le midi et 300 le soir sont attendues.

L'organisation de la restauration du lycée s'effectuera en mode hybride : déjeuners servis par la cuisine centrale de Toulouse et dîners confectionnés sur place.

Le fonctionnement de cette nouvelle restauration, nécessite 9 postes de catégorie C :

- 1 poste d'agent de maîtrise pour le responsable restauration
- 8 postes d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement :
 - 2 cuisiniers
 - 1 magasinier alimentaire
 - 2 Agents polyvalent-restauration
 - 3 Agents d'entretien des locaux

Depuis novembre 2022, les équipes ont été accompagnées dans la perspective des changements organisationnels annoncés, notamment par un diagnostic des risques psycho-sociaux réalisé de décembre 2022 à février 2023, suivi d'une proposition de plan d'actions (présentée le 11 avril) et par l'animation d'un atelier de travail le 6 mars sur les impacts engendrés par la nouvelle restauration sur le fonctionnement des équipes en place.

Le 17 mars 2023, une réunion avec l'ensemble des agents a eu lieu sur l'établissement afin de présenter le projet et ses conséquences en termes d'organisation et de moyens alloués.

Notre intervention

Sur le principe

Le projet de créer une restauration va dans le sens d'un meilleur service public régional pour les usagers, d'un meilleur respect des conditions de travail et de rémunération des personnels et d'une meilleure maîtrise sur la qualité et le coût de la prestation pour la Collectivité. Nous encourageons la Collectivité à 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.

Sur les modalités et la méthode proposées

L'arrêt de la prestation par la société ELIOR avait été annoncée en 2022. La CGT regrette que ces mois n'aient pas été mobilisés pour préparer dans de meilleures conditions la création de cette restauration au lycée agricole d'Auzeville. Pris par le manque d'anticipation, nous avons demandé à la Collectivité de revoir sa copie en urgence avant la rentrée de septembre 2023 sur les points suivants :

- **Réévaluer du nombre de convives au réel :**
La CGT s'interroge sur le nombre de repas annoncé par l'administration sur le document du CST : 900 convives le midi et 300 pour le diner. Ces chiffres ne sont pas en adéquation avec ceux annoncés de 1200 repas dans le rapport DQVTF sur le risque RPS de mars 2023. La CGT alerte la Collectivité sur l'accès à la restauration pour les apprentis qui semble-t-il n'est pas prévu à ce jour. Nous demandons des précisions plus globalement sur le nombre des convives : lycéens, commensaux, apprentis, étudiants, etc.
- **Réajuster la dotation en personnels**
Selon les indicateurs définis par la Collectivité en 2019 (et non validés par la CGT), cet établissement est identifié comme structurellement sous-doté. L'ajout d'un service de restauration doit d'abord se concrétiser par une mise à niveau des personnels en charge du service général, des espades verts (vastés sur ce site) et de la maintenance. Une équipe restauration composée de 9 agents sur la base des données connues est d'emblée également sous dotée.

D'après les indicateurs de la Collectivité, il faudrait **au minimum 11 agents** pour la restauration et deux contractuels supplémentaires. Nous rappelons également l'importance d'un poste de lingerie identifié dans l'organigramme et reconnu dans sa technicité.

Pour ces raisons, nous demandons de revoir la dotation cuisine et nous insistons pour revoir la dotation en accueil et en lingerie au changement d'organigramme pour l'entretien des EPI de cuisine qui se rajoute et des lavages de la pré-imprégnation.

- **Revoir l'organisation du travail**

La DEJOS ne précise aucunement les besoins qui seront ponctionnés sur le service général déjà à pleine charge de travail pour épauler l'équipe de restauration en recrutement (9 agents) afin de proposer le petit-déjeuner, le déjeuner et le dîner (production, distribution, plonge et nettoyage). Comment va être compensé ce manque d'heures des agents qui iront sur la restauration ?

- **Le recrutement des personnels**

Même s'il n'y pas d'obligation dans ce cas de reprise de personnels de la société ELIOR en charge actuellement du service, la CGT invite la Collectivité à démarcher ces salariés dont les compétences (chef, cuisinier et même agent polyvalent de restauration) sont en tension sur le marché du travail. Il serait dommage que ces compétences - dont la Collectivité a besoin - exercées par les salariés présents sur le site ne soient pas récupérées dans le cadre de la création de cette restauration.

- **Revoir le choix d'une cuisine satellite en lien avec une cuisine centrale de Toulouse**

La CGT s'interroge sur le choix d'une cuisine satellite le midi et autonome le soir. Nous nous interrogeons sur ce choix de passer par la cuisine centrale pour le déjeuner alors que la production peut être effectuée sur place et en direct répondant ainsi à une optimisation en matière de sécurité alimentaire et en matière de qualité ainsi qu'en matière environnementale. Nous demandons également d'avoir une évaluation des impacts en terme de charge de travail sur la cuisine centrale.

La réponse de l'Administration

Il est (enfin) admis dans le cours des discussions par la Collectivité le mauvais rapport qualité prix de la prestation restauration proposée par la société Elior. Une raison de plus, du point de vue de la CGT, s'il en fallait une pour une restauration régionale.

Les réponses et des précisions nous sont apportées par la Directrice de la DEJOS Alexandra MARTINEZ sur les points suivants :

- **Le nombre de convives**

L'administration maintient son chiffre de 900 convives en s'appuyant sur les données transmises par le proviseur Monsieur BASTIE même si c'est en opposition avec le rapport DQVTF qui table plus sur 1000 à 1200 convives / déjeuner. Les convives seront les élèves, les commensaux, et les étudiants des classes prépa. Les autres usagers de l'ENSFEA n'auront pas accès au restaurant.

- **La dotation**

Les dotations de l'établissement et du service de restauration ont été déterminées selon l'application des Indicateurs et des pondérations décidées par la Collectivité en juin 2019. **L'effectif de 9 agents est donc conforme. Il y aura donc 2 postes de cuisiniers. Il s'agit de création de postes et non sde redéploiement.** Il n'y a pas de magasinier, ni de lingère car ces postes et missions ne sont pas obligatoires selon ces mêmes indicateurs...

L'administration confirme qu'il n'y aura pas de travail le week end (pas de samedi ni de dimanche) ni durant les congés scolaires. Ce sera l'objet éventuellement d'une négociation sur l'organisation du travail. Les recrutements des encadrants sont en cours. Enfin, tous les agents y compris en RQTH ont été ou seront vus individuellement. Pour l'instant, tous n'ont pas fait acte de volontariat pour le service de restauration.

La DAPRH insiste sur la non-obligation par la Région de reprendre les personnels de la société ELIOR aujourd'hui en poste. **Il s'agit d'une création de restauration et non d'une reprise en régie.**

- **L'organisation du travail et les conditions de travail**

A ce stade, il n'y a pas d'organisation finalisée du temps de travail et des missions des agents. Il est rappelé que la Région a déjà fait des investissements importants pour les locaux et pour les équipements. A terme, la Région pourrait se porter acquéreur des locaux de restauration.

Il est rappelé l'importance du gain de la pré-imprégnation et de la mise à disposition de chariots pour prévenir les troubles musculo-squelettiques des agents.

- **Vers une cuisine autonome à terme**

Le choix, dans un premier temps, d'une cuisine « hybride » en liaison avec la cuisine centrale n'empêche pas la mise en place à terme d'une cuisine autonome par la Région.

L'administration ne souhaite pas répondre sur ce choix de ne pas fabriquer les repas sur place avec le matériel à disposition qui n'est pas le même que celui qui est nécessaire au maintien ou à la remise en température des repas arrivant de la cuisine centrale.

Pour le fonctionnement hybride **l'Administration affirme que la cuisine centrale est en mesure de fournir ces repas sans impact sur leur charge de travail**. En effet, un collège ne faisait plus appel à la cuisine centrale depuis l'an passé auquel s'ajoute cette année le collège Marengo qui ne reçoit plus la prestation culinaire de UPC.

L'ensemble des OS demandent à dissocier le dossier entre la reprise de l'activité restauration dans le giron de la collectivité et le projet présenté par la DEJOS.

Votes sur le principe de la création d'une restauration

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)	2			
TOTAL	15			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

Votes sur les modalités

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (4)		4		
UNSA (2)		2		
FAFPT (3)			3	
SUD (2)		2		
TOTAL		12	3	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 2 – Pour avis - Ajustements d'organigrammes / Transformations d'emplois

La présentation de l'Administration (extraits)

Transformations d'emplois :

Dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il est nécessaire de faire évoluer un ou plusieurs emplois afin de mieux correspondre aux nouveaux besoins des directions.

La transformation de ces emplois passe par une suppression de l'emploi existant, et est suivie, dans la plupart des cas, de la création d'un autre emploi.

Ajustements d'organigrammes :

Les Directions concernées par un ajustement d'organigrammes sont :

- **Les Missions Sécurité, Pacte Vert et Coordination de l'Innovation (DGS)**

Evolution du rattachement d'un emploi vacant d'Assistant.e à la Mission Sécurité qui devient mutualisé entre les Missions Sécurité, Pacte Vert et Coordination de l'Innovation.

- La DFPP et la DGD TJQV (Maisons de l'Orientation)

Redéploiement d'un emploi vacant de Secrétaire à la DFPP vers la DGD TJQV au sein des Maisons de l'Orientation.

Notre intervention

Pour la CGT, il est positif que **les évolutions de postes et de missions se concrétisent par des changements de grade et de catégorie d'emploi**. C'est une reconnaissance de la montée en compétence et en technicité des métiers dans la Collectivité. C'est aussi une opportunité de valoriser pour les agents une réussite à un concours ou à un examen professionnel. C'est également un moyen de renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Sur les transformations d'emplois

La Collectivité propose la transformation d'emploi de contrôleur du Service Régional des Mobilités de la Haute-Garonne vers un poste de coordonnateur. Sans remettre en cause le principe de cette évolution, cela pose la question plus essentielle sur les moyens que se donne la Région Occitanie pour exercer ses missions de contrôle du réseau liO.

Concrètement, cette transformation de poste se traduit mécaniquement par moins de contrôle sur le terrain. **Nous ne croyons pas à l'autocontrôle du service régional régulier et scolaire par les entreprises de transport**. Cela doit rester du ressort de l'autorité régionale. C'est pourquoi, il faut au contraire **un service public régional du contrôle** sur l'ensemble du réseau opéré par des agents publics assermentés.

Par ailleurs, il est inacceptable que les contrôleurs, en contact quotidien avec le public y compris des publics des quartiers politiques de la ville se soient vu retirer leur NBI « accueil » par la Collectivité parce que les contrôleurs ne font pas de l'accueil stricto sensu... C'est une nouvelle fois, **une application restrictive du décret relatif à la NBI qui se fait au détriment d'agents de catégorie C**.

Pour rappel, **la rémunération des contrôleurs s'est en plus fait amputer d'une part importante avec la suppression sans compensation et sans embauche des heures supplémentaires**.

Sur les ajustements d'organigrammes

La mutualisation d'un poste d'assistant.e – aujourd'hui vacant et rattaché la mission sécurité – entre les missions Sécurité, pacte vert et Coordination de l'Innovation nous interroge sur plusieurs aspects.

Tout d'abord, nous souhaitons avoir **des précisions sur la charge de travail et sur le périmètre du poste dans cette nouvelle configuration**.

De plus, nous souhaitons avoir des précisions sur le rattachement hiérarchique et fonctionnelle de cet agent sur ce poste : **qui lui donne ses objectifs, qui l'évalue, qui l'encadre** ? Il ne faudrait pas imposer à cet agent une tripe autorité fonctionnelle, voire quadruple si l'on compte la Direction générale à laquelle toutes ces directions de missions sont rattachées.

Le transfert d'un poste (aujourd'hui vacant) – du Service Attractivité des Métiers, Orientation, Apprentissage vers la DGD TJQV vers la maison de région doit également être apprécié au regard de la charge de travail du service qui perd de fait le poste. Nous souhaitons avoir là aussi des précisions sur cette évolution.

La réponse de l'Administration

Sur les transformations d'emplois

La DAPRH, Sophie CHOMET et Michèle LAGARDE justifient la suppression du poste de contrôleur et de sa transformation en poste de coordonnateur par les évolutions des missions du SRM31 (accueil, finances, etc...) et par la diminution du périmètre d'intervention du SRM 31 ; une partie des EPCI de la Haute-Garonne ayant décidé d'adhérer au Périmètre des Transports Urbains exploité et géré par Tisséo, il y a donc de fait moins de contrôle.

La suppression de la NBI est justifiée par le fait que les contrôleurs ne font pas d'accueil à proprement parlé. Le décret ne s'applique donc pas. **La DAPRH invite les personnels qui se sentiraient lésés à porter l'affaire en justice...**

Sur les ajustements d'organigrammes

Le poste de la Mission Sécurité qui devient mutualisé entre les Missions Sécurité, Pacte Vert et Coordination de l'Innovation restera sous la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle de la mission sécurité. Les missions et les tâches de ce poste seront ajustées et recalibrées.

Votes sur les transformations d'emplois

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)	2			
TOTAL	15			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

Votes sur les ajustements d'organigramme

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)			2	
TOTAL	9		6	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	11			

POINT 3 – Approbation du procès-verbal de la séance précédente

Le PV du CST du 15 février 2023 est approuvé.

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

Vos représentant.e.s CGT

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