



Comité Technique Paritaire 24 septembre 2020 La CGT vous informe

Le 9 octobre 2020

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique paritaire qui s'est tenu jeudi 24 septembre 2020 en VISIO:

En présence de

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

- des élu-e-s :

Mmes, LUMEAU-PRECEPTIS (Présidente),
BOURGUET, EYSSERIC, AZEMAR, MEUNIER-
POLGE, MARTIN, VINET
Mrs CASES, BRIANCON, GARRIGUE

- des DGD : Mmes VEDEL, LALA-ALQUIER,
PAOLI et le DGS M. MUNSCH (point 1)

- des représentants des directions : Mme
PEYRONEL (DQVTF), Mme CHOMTE
(DAPRH) M. BALAGEAS (DEJ), M. CELIE
(DMOE) ainsi que les membres de
l'Administration.

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (4),
- CFDT (3)
- FAFPT (2) + 1 non-inscrite,
- FO (1),
- UNSA (2),
- SUD (2).

Faites-vous vous-mêmes votre propre opinion sur le travail de vos représentant.e.s du personnel en consultant les procès-verbaux des instances paritaires disponibles sur l'intranet : <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/instances-paritaires/le-comite-technique-paritaire/proces-verbaux-des-comites-techn.html>

Vos représentant.e.s CGT

**Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE, Elisabeth MILHANO
Les élu.e.s CGT du CTP**

Sommaire

1- SOUMIS AU VOTE – Organisation des services et ajustements d’organigrammes.....	3
Création du Pôle « relance économique, finances » - ajustement de l’organisation de la Direction générale.....	3
Direction du Patrimoine et des Moyens généraux	5
Direction des Relations Publiques et du Protocole	7
Direction des Finances et du Contrôle.....	10
2- Ajustement du tableau des emplois – suppression d’emplois	12
3- COVID-19 : rentrée de septembre dans les services et les lycées.....	13
4- Décision de principe sur l’opportunité de mettre en place des conventions de participation pour les risques santé et prévoyance.....	16
5- Rapport sur l’Etat de la Collectivité au 31 décembre 2019.....	19

1- SOUMIS AU VOTE – Organisation des services et ajustements d'organigrammes

Création du Pôle « relance économique, finances » - ajustement de l'organisation de la Direction générale

La proposition de l'Administration

ELEMENTS DE CONTEXTE

Depuis 2016 et la construction de la nouvelle administration régionale, l'organisation de la collectivité a progressivement évolué pour répondre aux orientations fixées par l'Exécutif. Après la construction de l'organigramme issu de l'union des deux régions, de nouveaux enjeux avaient été fixés en 2018 :

- **Consolider la nouvelle stature de la collectivité régionale** : création d'un service public régional des transports, valorisation d'un nouveau service public régional de l'éducation et de l'orientation, poursuite de la stratégie Région à Energie positive, consolidation du nouveau rôle économique (loi Notre), structuration de la politique d'aménagement foncier, déploiement d'une assise internationale se fondant sur la priorisation d'un projet politique européen et méditerranéen.
- **Déployer la territorialisation de l'action régionale** : 18 MDR et leur irrigation du territoire, mise en œuvre d'une stratégie économique au service de la proximité et de la vitalité des territoires, concertation approfondie avec les territoires et notamment les départements, multiplication des points de contacts usagers : Hub entreprises, guichet unique de la ruralité, outils de citoyenneté active...
- **Poursuivre la transformation de l'administration régionale par l'innovation, l'agilité et l'efficacité** : développement de l'innovation publique pour orienter systématiquement l'action régionale vers les besoins des usagers, nouvelle organisation des fonctions RH, recherche de la performance des outils informatiques, simplification des procédures et dispositifs.

La crise de la COVID 19, la présence attendue de la Région Occitanie en 1^{ère} ligne sur le front économique et social, le déploiement du plan de relance et la mise en œuvre d'un plan de transformation et de développement (Green New Deal régional) nécessitent un ajustement de l'organisation de la direction générale en septembre 2020, afin de répondre avec efficacité et réactivité à ce nouveau contexte.

En effet, la mobilisation de l'administration régionale doit être entièrement orientée pour faire face à la crise économique majeure à laquelle sont confrontés les salariés et entreprises de la Région Occitanie. L'organisation de la Direction Générale est ainsi modifiée afin de mobiliser l'ensemble des équipes sur ces nouveaux enjeux :

- **Préserver l'emploi et accompagner la relance et la transformation économique**, en limitant les effets de la crise sur les piliers de l'économie régionale : aéronautique, tourisme, BTP/infrastructures et agro- alimentaire comme en préparant l'économie et les métiers de demain ;
- **Ecouter les Hommes et les territoires**, afin de limiter les impacts de la crise économique sur notre modèle démocratique en organisant une convention citoyenne ;
- **Transformer le modèle économique, et approfondir les projets proposés dans le Green New Deal Régional adopté à l'automne**, notamment par une accélération du soutien aux filières d'avenir et un accroissement du rôle de la Région sur les politiques associées : eau, énergie, numérique/DATA, en faisant des contraintes environnementales et sociales, le levier d'un modèle plus juste...

- **Soutenir l'économie de proximité, l'économie sociale et solidaire** par la mise en œuvre de projets permettant de lutter efficacement contre la fracture territoriale tout en diversifiant les activités économiques et l'émergence de projets innovants ;
- **Piloter avec rigueur et agilité financière** les budgets des directions au service de l'économie régionale, mobiliser des fonds européens (négociations post 2020 / fonds de relance/ Green New Deal) et mettre en place des opérateurs performants, soutenant par des compétences en ingénierie financière, des projets complexes.

UNE ORGANISATION DE LA DIRECTION GENERALE POUR REpondre AUX ENJEUX ECONOMIQUES ET FINANCIERS IMMEDIATS ET PREPARER L'AVENIR

Il s'agit de procéder à une adaptation des missions confiées à l'équipe des DGD et de créer une direction générale déléguée sans pour autant modifier l'organisation interne des directions.

Les objectifs :

1) Un partage des missions économiques pour assurer un soutien renforcé aux entreprises en difficulté et aux porteurs de projets des territoires

L'ensemble des DGD agiront de concert pour soutenir les emplois des secteurs économiques régionaux impactés par la crise économique. Il est néanmoins nécessaire dans un contexte financier tendu de mieux coordonner les actions économiques liées à la relance et le pilotage financier de la collectivité.

Création d'une direction générale déléguée : Développement et transformation économique – Finances en charge des financements, appui à la relance de l'économie et ingénierie des projets complexes et innovants. La Direction des Finances et Conseil (précédemment auprès du DGS) ainsi que la Direction de l'économie et innovation lui seront rattachées. Une attention particulière devra être portée à la mise en œuvre des engagements pris lors de l'adoption des 2 plans d'urgence et du plan de relance.

2) le renforcement du fait régional au niveau européen et international

Avec l'adoption prochaine du cadre financier pluri-annuel européen 2021-2027, il convient d'accroître notre mobilisation sur la captation de financements européens au bénéfice des projets régionaux. Ainsi la déclinaison du plan de relance européen REACT-EU, et la définition de la stratégie des programmes régionaux 2021-2027 (FEDER/FSE/FEADER/FEAMP) constituent des enjeux majeurs. De même, il convient d'accroître notre présence auprès des institutions européennes pour promouvoir les projets du territoire d'Occitanie et rechercher auprès de la Commission Européenne et des agences européennes les financements les plus adaptés. En effet, dans le contexte de crise économique et de raréfaction des ressources financières, il apparaît fondamental d'investir dans la recherche de financements, mais aussi de nouveaux instruments financiers.

La direction générale déléguée Europe, Innovation, Attractivité et Agriculture est plus particulièrement dédiée aux enjeux européens et internationaux :

Le DGD structurera un nouveau pôle autour des directions fortement impliquées dans les domaines européens et internationaux : Direction des relations internationales et européennes, Direction Europe et Direction de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt.

De plus, la réponse à la crise impose une action offensive en termes d'attractivité régionale, notamment pour la relocalisation d'investissements stratégiques, et pour la valorisation des produits de la région à l'exportation.

3) Un projet de transformation qui s'appuiera (volet 1 du Green New Deal) sur un ambitieux projet en faveur d'une alimentation et consommation durable

La Secrétaire Générale – DGD en charge de la Transformation de l'action régionale veillera à la mise en œuvre concrète du volet alimentation du Green New Deal. Elle disposera pour ce faire d'un lien fonctionnel pour travailler au quotidien avec les équipes de la DAAF.

Les organisations des autres directions générales déléguées restent inchangées.

La discussion

La CGT n'a pas à juger de la pertinence d'une orientation politique « plan de relance post-COVID » mise en œuvre par la Présidente et sa majorité régionale, seulement des moyens alloués par la Collectivité pour la réalisation de cette mission. Mais une fois de plus, **la décision politique s'affranchit du dialogue social** : la nouvelle DGD est déjà créée et le nouveau DGD Yoann IACONO est en poste depuis le 1^{er} septembre 2020. L'avis sollicité des représentants du personnel vient a posteriori...

La création d'une nouvelle DGD vient reconfigurer les liens qui existaient précédemment entre Direction des Finances et Conseil et le DGS mais surtout entre la Direction de l'économie et innovation et la DGD Economie Europe Innovation Attractivité Agriculture (DGD Stéphane MOLINIER). Nous avons demandé si les agents avaient été concertés ou au moins informés et dans quelle condition. Nous avons demandé également un aperçu des effectifs de cette nouvelle DGD.

Enfin, **nous avons demandé des précisions sur le pilotage du « green new deal régional »** partagé entre plusieurs entités : une direction de projet, le secrétariat général, la Direction de la Transition écologique et Énergétique, Direction de L'Agriculture, etc.

Les réponses de l'Administration

Le DGS nous a informés que les DGD et les encadrants ont été consultés en juin dernier. La création de cette nouvelle DGD devrait simplifier le pilotage de cette orientation régionale. Le nombre de DGD s'élève à 10 respectant la délibération du 18 janvier 2016. Le DGS s'est engagé à revenir devant le CTP pour nous présenter de manière plus précise et détaillée le « Green New Deal ».

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)		3		
FO (1)			1	
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)		1		
TOTAL	4	6	5	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	14		1	

Direction du Patrimoine et des Moyens généraux

La proposition de l'Administration

La Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux présente aujourd'hui des propositions d'ajustement de son organigramme.

1) Service Bâtiments

L'activité du service bâtiment s'est accrue et élargie ces dernières années, notamment avec la création des Maisons de Région, des Maisons de l'Orientation, l'aménagement et la gestion de sites complexes.

Les prestations de maintenance et de services sont également des domaines complexes, par l'échelle d'intervention, les enjeux croisés techniques et environnementaux, la diversité des interlocuteurs et intervenants.

Les missions confiées aux agents du site Ouest ont ainsi évolué : d'agent chargé de maintenance à un suivi complet et coordonné d'un marché multitechnique, au sein d'une équipe de pilotage de la maintenance et du multiservice. Ces missions relèvent maintenant de la catégorie B.

Aussi, il est proposé de requalifier le poste de chargé de maintenance de catégorie C en catégorie B, filière technique.

L'effectif technique du service avait été renforcé et il apparaît maintenant nécessaire de développer au sein de ce service les missions d'élaboration des marchés subséquents de travaux, de coordination des interventions connexes aux opérations de travaux, de suivi des budgets des projets et de consolidation des coûts du patrimoine.

Ces missions sont actuellement en grande partie assurées par une instrutrice au sein du service Administratif et Financier. Ce poste d'Instrutrice se situe à l'interface de deux services, Bâtiments et Gestion Administrative et Financière. Pour une meilleure cohérence et opérationnalité de ses missions, il est proposé d'affecter ce poste dans le service Bâtiments. L'agent occupant ce poste étant en surnombre à la DPMG, il est proposé de redéployer au service Bâtiments un poste de catégorie B (filière technique), vacant depuis de nombreux mois au Service Imprimerie et dont les missions ont été réparties entre les membres de l'équipe et de le transformer en poste de catégorie B (filière administrative).

Les 2 responsables de service, tout comme l'agent, ont été associés à la construction de cette évolution, qui a également été présentée aux équipes.

2) Service Sécurité

En raison de la prise en charge des besoins en sécurité incendie et sûreté sur l'ensemble du territoire de la Région, la part des missions de gestionnaire d'un des 3 agents du filtrage est progressivement devenue prépondérante. Sur ce constat, il est proposé d'affecter l'agent intégralement sur ces missions de gestionnaire.

Un agent du Poste de Sécurité a évolué vers des missions de technicien de Sécurité Incendie et de Sûreté, en lien avec sa nomination en catégorie B. Il est maintenant chargé de mettre en œuvre les actions et de définir les dispositions permettant d'assurer la prévention des risques incendie et de panique, la protection des personnes et des biens. Il peut également apporter son concours à la définition des mesures de sûreté et de lutte contre la malveillance.

3) Service Moyens-Standard

L'activité Navettes Toulouse-Montpellier est transférée du service Moyens-Standard de la DPMG à la DRPP (se référer à la fiche DRPP). 4 postes de travail de l'unité Parc Auto sont transférés, 2 à Toulouse et 2 à Montpellier.

Les équipes de l'unité Parc Auto dans un 1^{er} temps et les agents de la direction par la suite ont été informés de ce rattachement.

L'effectif de l'unité Parc Auto est composé d'un responsable d'unité et d'un gestionnaire technique sur chaque site. Afin d'assurer la continuité des missions et la gestion d'un parc auto conséquent, une organisation en binôme est indispensable sur chaque site.

Aussi, un gestionnaire technique sur le site de Toulouse va être intégré à l'équipe, par appel à candidature et redéploiement interne.

La discussion

En préalable, la CGT a souligné l'inadéquation des moyens humains par rapport à l'augmentation du périmètre d'intervention de la DPMG. Il n'est pas possible d'assurer le suivi et la maintenance des maisons de l'Oriental, des maisons de Région, des nouveaux sites (Belvédère, Compans-Caffarelli) sans revoir les moyens humains en conséquence. De fait, les

personnels de la DPMG du service Bâtiment en particulier accusent une surcharge de travail structurelle, une inflation de déplacements, se traduisant notamment par un volume important d'heures supplémentaires.

La proposition d'ajustement de l'organigramme vise principalement à reconnaître par l'évolution de postes vers la catégorie B la montée en compétence, en qualification et en technicité des personnels du service sécurité. Nous avons questionné la Direction sur les modalités de la concertation des agents sur ces ajustements et l'avenir du standard 3010 ont également été évoqués.

Les réponses de l'Administration

Les réponses nous ont été apportées par le Directeur-adjoint Monsieur David GARCIA. La concertation n'a été faite qu'au niveau du bloc de direction uniquement ce que la CGT regrette. La concertation n'est pas le supplément d'âme d'une réorganisation mais les conditions de sa réussite. Concernant les motivations du transfert de l'activité Navettes Toulouse-Montpellier du service Moyens-Standard de la DPMG à la DRPP, elles seront abordées lors de la présentation des ajustements de la Direction des Relations Publiques et du Protocole. Cela concerne 4 postes de travail de l'unité Parc Auto : 2 à Toulouse et 2 à Montpellier.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	3			
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)	1			
TOTAL	13	2		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

Direction des Relations Publiques et du Protocole

La proposition de l'Administration

L'organigramme de la DRPP adoptée en CTP de décembre 2016, prévoyait une organisation de direction composée de 2 services (Protocole, chauffeurs) et de 2 unités (Accueil et Unité Administrative et financière).

Un certain nombre d'évolutions dans le mode de fonctionnement de la Direction et les priorités qui lui sont assignées, amènent aujourd'hui à proposer un ajustement de son organigramme.

L'accueil du public.

Depuis 2018, le projet d'administration de la Région a placé l'accueil de l'utilisateur au cœur de ses préoccupations. Une « charte d'accueil » à laquelle a largement contribué l'unité Accueil de la DRPP a été élaborée et mise en œuvre. Cette unité dont le responsable exerce ses fonctions en bi-site a pris une envergure qui amène aujourd'hui la direction à proposer une transformation en service.

Cette évolution permettra de reconnaître la professionnalisation des agents dans leurs missions et l'équipe comme base référente en matière d'accueil.

Il est donc proposé de faire évoluer l'organigramme en ce sens et créer un service Accueil aux côtés des services Protocole et Chauffeurs.

Le service Chauffeurs.

La taille de la nouvelle Région et la nécessaire mobilité des agents entre les 2 sites de Toulouse et Montpellier a justifié dès 2016 la mise en place d'un service de navette interne entre les sites de Toulouse et de Montpellier.

Ce service est opéré chaque jour du lundi au jeudi (sauf 2 semaines au mois d'août et période de Noël) entre les 2 Hôtels de Région, à des horaires permettant aux agents concernés de faire l'aller-retour entre les 2 sites dans la journée en toute sécurité et tout en offrant aux agents la possibilité de travailler s'ils le souhaitent, notamment grâce à un wifi, et en favorisant la convivialité entre les agents passagers. La navette utilisée est un véhicule de 8 places plus le conducteur ; il peut être conduit par tout titulaire d'un permis B, sans permis spécifique supplémentaire.

Chaque site héberge une navette et 2 conducteurs. Chaque navette part de son site de rattachement avec les passagers du jour le matin, à 7h00 puis fait une halte à la CCI de Lézignan au cours de laquelle est opérée un changement de conducteur de chaque navette, le conducteur basé à Toulouse repartant ainsi vers Toulouse avec les agents de la navette de Montpellier et le conducteur basé à Montpellier repartant vers Montpellier avec les passagers de la navette de Toulouse.

De la même façon, chaque navette repart de son site de rattachement à 16h00 vers Lézignan et revient sur son site. En dehors des temps de conduite, les conducteurs sont d'une part chargés de la propreté et de l'entretien de leur véhicule (essence, gonflage des pneus, ...), d'autre part chargés de l'administration de l'application permettant aux agents de s'inscrire pour réserver une place dans l'une des navettes. En cas d'urgence ou d'empêchement lié par exemple à une avarie ou une alerte météorologique, les agents de conduite se chargent de prévenir les passagers de l'impossibilité de bénéficier de ce service.

Au-delà du transport des agents, les navettes sont également utilisées pour le transport du courrier, de parapheurs ou autres documents devant circuler d'un site à l'autre ; les élus l'empruntent également de façon exceptionnelle.

Les moyens attribués à ce service sont aujourd'hui de 4 postes relevant de la Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux, 2 basés à Toulouse et 2 basés à Montpellier.

A l'issue de près de 3 ans de fonctionnement, ce service a assuré environ 180 trajets par an avec plus de 3000 réservations annuelles, apportant pleine satisfaction aux usagers.

La Direction des Relations Publiques et du Protocole assure l'organisation des cérémonies, réunions et événements dans les Hôtels de Région et sur le territoire régional, et notamment le transport des élus, de la Direction générale et de la Direction de cabinet.

Le service chauffeurs est constitué de postes basés sur chacun des 2 sites.

En dehors des temps de conduite et d'attente des personnes transportées (pendant qu'elles assistent à une réunion ou à un événement), les conducteurs sont chargés de la propreté et de la mise en service de leur véhicule (essence, gonflage des pneus, entretien et/ou éventuelle réparation...), et se tiennent à disposition pour toute mission non programmée à l'avance. Le responsable de service et le responsable de service délégué assurent la régulation entre les demandes de missions et l'affectation de ces demandes aux différents conducteurs.

Au regard d'une part de la similitude du métier de conducteur, et d'autre part des mêmes qualités et savoir être de sens du service, de confidentialité et de discrétion, qualités essentielles de tout agent de la Région et particulièrement de la DRPP démontrées par les conducteurs, il est proposé, suite à une concertation avec les agents concernés, de rattacher à la DRPP – service chauffeurs – les agents chargés de la conduite de la navette. Ce rattachement permettra en outre la recherche d'une mutualisation de l'ensemble des

conducteurs, les conducteurs de la navette pouvant ponctuellement assurer des déplacements de proximité d'élus, de la direction générale ou de cabinet, en dehors de leurs horaires de conduite de la navette. La constitution d'une équipe unique des conducteurs va également permettre l'utilisation des mêmes locaux, et à terme, de gagner en souplesse de fonctionnement, le service des conducteurs étant à l'heure actuelle au maximum de sa capacité d'absorption des demandes de missions.

Aussi, il est proposé la modification des organigrammes de la DRPP pour prendre en compte cette évolution et le rattachement des 4 postes de conducteurs de la navette au service chauffeurs de la DRPP.

Service Protocole

Au sein de l'unité Organisation et expertise technique et logistique, il est proposé le recalibrage d'un poste de catégorie C relevant actuellement du cadre d'emplois des adjoints techniques en poste de catégorie B relevant du cadre d'emploi des techniciens territoriaux ; Ce poste a en charge de l'organisation et expertise technique logistique des manifestations organisées par la direction et il assure la coordination du pôle technique et logistique ainsi que des différents prestataires amenés très régulièrement à intervenir sur les manifestations régionales.

La discussion

Les échanges ont tourné autour du **transfert de l'activité navette Toulouse-Montpellier du service Moyens-Standard de la DPMG à la DRPP**. Cela représente le transfert des 4 postes de travail de l'unité Parc Auto, 2 à Toulouse et 2 à Montpellier. Nous avons demandé les raisons de ce choix. Les services navettes sont d'abord réservés aux personnels de la Région. Néanmoins, permettre aux élus de pouvoir utiliser ce service serait une économie de moyens mais également un gain en termes de sécurité routière et un gain contre le réchauffement climatique.

Mais **ouvrir plus largement ce service nécessite du point de vue de la CGT une mise à disposition de moyens supplémentaires** : véhicules et conducteurs, pour éviter toute mise en concurrence des usages.

Par ailleurs, **la CGT a rappelé que les conducteurs de la navette avaient un règlement du temps de travail distinct de celui des chauffeurs**. Les éventuelles mutualisations nécessiteront donc une remise à plat des règlements du temps de travail et notamment une rediscussion sur les heures supplémentaires.

La CGT s'est félicitée de la reconnaissance de la technicité accueil au travers de la création d'un service accueil. Nous encourageons la Collectivité à faire preuve de plus de volontarisme pour reconnaître cette technicité - notamment par **l'attribution d'une NBI** - partout où elle s'exerce, dans les maisons de Région, dans les maisons de l'orientation, dans les musées, dans les services centraux mais également dans les établissements scolaires.

Les réponses de l'Administration

Les éléments de réponse nous ont été apportés par le Directeur Monsieur Dominique RALAIVAO. La seule justification du transfert du service navettes est la proximité technique et professionnelle des métiers de conducteurs avec celui de chauffeurs protocolaires.

Il nous a été indiqué que les agents ont été largement concertés et informés des évolutions de la Direction. Il est prévu un accompagnement du référent budgétaire.

Les réponses du Directeur Monsieur Dominique RALAIVAO à nos questionnements sur la possibilité de remplacer – même occasionnellement – les chauffeurs de navettes par des conducteurs protocolaires et réciproquement ont manqué de clarté.

En l'état, pour la CGT, ces substitutions de personnels même exceptionnelles ne sont pas d'actualité.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	3			
SUD (2)				2
Non inscrit (1)	1			
TOTAL	13			2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

Direction des Finances et du Contrôle

La proposition de l'Administration

L'organigramme de la DFC présenté en novembre 2018 constituait une 1^{ère} étape de la réorganisation de la direction, et s'inscrivait dans le cadre du projet d'uniformisation des outils de gestion financière, et permettait l'émergence d'une nouvelle organisation de la fonction financière et de la dématérialisation.

Il est proposé aujourd'hui une adaptation portant essentiellement sur la réorganisation des unités du service d'exécution des dépenses, en prévoyant notamment le passage de 4 unités de mandatement à 3, et l'introduction d'une mission de contrôle interne

1) Description des adaptations proposées et motivations :

A - Réorganisation des unités du service d'exécution des dépenses : passage de 4 unités de mandatement à 3 ; introduction d'une mission de contrôle interne

Dans le cadre de la réorganisation de la Direction des Finances et du Conseil le 1^{er} janvier 2019, le Service Exécution des Dépenses, au sein du Pôle Qualité comptable, a été constitué de 5 unités : 4 unités de mandatement et une UEFM (Unité d'Exécution Financière des Marchés).

Chacune de ces unités était dotée d'une responsable d'Unité. Trois de ces responsables ont été recrutées sur ces postes à l'issue de jurys tenus en décembre 2018.

L'une des responsables d'unité a émis le souhait de ne plus occuper la fonction de responsable d'unité.

Dans ce contexte, un travail de bilan de l'organisation du service a été mené en concertation avec les responsables d'unité du service (séminaire du 24 septembre 2019).

Dans le cadre de cette concertation, il est apparu que le passage à 3 unités de mandatement au lieu des 4 existantes était la solution la mieux adaptée en termes d'organisation. Cette nouvelle organisation, dans laquelle les agents de l'unité supprimée sont redéployés au sein des unités existantes, permet de favoriser la polyvalence entre les agents avec un portefeuille de directions par unités plus diversifié. Cette organisation permet également de mieux organiser la continuité de service au sein de chaque unité.

Au regard de cette nouvelle organisation il est apparu possible :

- **De redéployer, sur de nouvelles missions au sein de la DFC, un poste de catégorie B rendu vacant par un départ à la retraite.**

Ce poste, recalibré en catégorie A, et rattaché directement au service « Exécution des dépenses » a pour objet de permettre la création d'une mission de contrôle interne dont l'objectif est de développer le contrôle interne comptable et financier pour préparer la certification des comptes (2023).

- **De recalibrer un poste de catégorie C en catégorie B**

En effet, le redéploiement du poste de catégorie B présenté ci-dessus, entraîne, au sein de la même unité, la modification des fonctions d'un poste de catégorie C en charge de la validation des mandats de paie (élus et agents). Afin de reconnaître la montée en technicité de ce poste et la montée en compétence de l'agent qui l'occupe, il est proposé de recalibrer ce poste de catégorie C en B :

Par ailleurs, cette nouvelle organisation permet de redéployer dans les services régionaux un poste de catégorie B vacant.

B- Suppression d'une direction adjointe

Comme annoncé lors du CTP de novembre 2018, le départ à la retraite d'un agent, qui occupait un poste de directeur adjoint, ne sera pas remplacé.

Un poste de catégorie A, déjà pourvu, a en effet été créé par anticipation de ce départ, afin d'assurer de nouvelles missions nécessaires au nouveau fonctionnement de la direction.

Le non remplacement de ce poste de directeur Adjoint entraîne la suppression de la direction adjointe sur laquelle cet agent était positionné.

2) La concertation

Réorganisation des unités du service d'exécution des dépenses

Cet ajustement a été présenté aux agents des unités de mandatement qui y ont été favorables (concertations des 11 octobre et 18 octobre 2019).

Il s'est accompagné d'un réajustement des portefeuilles de Directions dédiés à chaque unité afin d'assurer à la fois la lisibilité pour les Directions et une charge de travail équitablement répartie.

Cet ajustement a été testé à partir du 1^{er} janvier 2020 et donne satisfaction.

Il s'agit de présenter au CTP cet ajustement d'organisation et de le prendre en compte dans l'organigramme de la DFC.

La discussion

La présentation de la Directrice-adjointe Céline GUIBON-LAFITTE a suscité de nombreuses interrogations. L'évolution de la DFC se traduit par une DFC plus polyvalente avec notamment la suppression d'une direction-adjointe et la réorganisation des unités du service d'exécution des dépenses : passage de 4 unités de mandatement à 3 et introduction d'une mission de contrôle interne

Nos remarques ont porté sur les missions de la direction-adjointe supprimée et sur le positionnement hiérarchique et fonctionnel des responsables d'unité dont le rôle et les missions s'apparentent à celles de responsable de service. Nous constatons également une prise en compte insatisfaisante de la démarche métier dans le nouvel organigramme.

Les réponses de l'Administration

La Directrice-adjointe Céline GUIBON-LAFITTE a répondu en partie aux interrogations. La réorganisation se traduit par la suppression d'un poste en catégorie C et d'un poste en catégorie B au profit de la création de deux postes en catégorie A. Il nous a été confirmé le nombre d'arrêt de travail important traduisant de notre point de vue des difficultés professionnelles des agents de cette direction.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)				
SUD (2)		2		
Non inscrit (1)	1			
TOTAL	9	2	4	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

2- Ajustement du tableau des emplois - suppression d'emplois

La proposition de l'Administration

Outre les ajustements identifiés dans les projets de modifications d'organigrammes présentés au présent CTP, certains emplois doivent être requalifiés et transformés par une suppression et une création, notamment en raison de procédures de recrutement sur un autre cadre d'emplois que celui d'origine.

La discussion

Lors du dernier CTP du 25juin/1^{er} juillet, ce même tableau qui nous avait projeté en séance et sur lequel l'Administration nous avait demandé de nous prononcer contenait des informations erronées. La CGT a reposé le problème de la méthode de travail par rapport à ce document et d'approche de la politique de recrutement et d'évolution professionnelle des agents de la Collectivité. Nous maintenons que ce n'est pas la réussite à un concours ou l'inscription sur la liste d'aptitude qui doit motiver les modifications d'organigrammes ou les recalibrages de postes mais le besoin du Service Public. **Nous maintenons que le poste de responsable de maison de région est du ressort de la catégorie A ou que le technicien restauration est du ressort de la catégorie B.**

Le CTP n'est pas une pré-CAP. Il a été pointé le nombre « symbolique » de nominations d'agents au grade d'agents de maîtrise

Enfin, **la CGT a remis en lumière la situation des agents de la filière culturelle de la Collectivité dont la carrière se trouve aujourd'hui bloquée à la Région.** Cette question avait déjà abordée en CAP en novembre 2019. Nous avons eu l'engagement du DGS que la réflexion serait engagée. Nous regrettons la suppression sans discussion sur les éventuels besoins de la DCP du grade de conservateur qui était occupé par un chercheur de l'inventaire ayant fait valoir ses droits à la retraite au profit de la création d'un poste d'attaché de conservation.

La CGT renouvelle sa proposition à la Collectivité d'un groupe de travail sur la carrière des agents de la filière culturelle.

Les réponses de l'Administration

L'Administration a maintenu son argumentaire de création/suppression de postes suite à procédure de recrutement y compris le passage d'une catégorie d'emplois à une autre.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (3)			3	
FO (1)			1	
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)			2	
Non inscrit			1	
TOTAL	4		11	
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	15			

3- COVID-19 : rentrée de septembre dans les services et les lycées

La proposition de l'Administration

La rentrée 2020 s'effectue dans un contexte de pandémie encore présente avec un virus toujours en circulation.

Elle s'accompagne d'un cortège de mesures spécifiques mises en œuvre au niveau national comme régional :

- Protocole sanitaire des écoles et établissements scolaires paru le 19 août 2020 (joint au dossier) ;
- Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 paru le 31 août 2020 (joint au dossier) ;
- Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 : fin des mesures d'activité partielle pour les salariés au 31/08/2020 et réduction de la liste des pathologies identifiées comme rendant vulnérable au COVID-19 ;
- Circulaire du premier ministre en date du 1^{er} septembre 2020 concernant la fonction publique d'Etat ;
- Circulaire de la DGCL en date du 2 septembre 2020 reprenant les dispositions de la circulaire du premier ministre pour la fonction publique territoriale ;
- Circulaire de rentrée adressée par le DGS aux chef-fe-s d'établissements (jointe au dossier), accompagnée pour rappel des protocoles métiers déjà transmis avant l'été et d'un tableau d'évaluation servant de PCA type à renseigner par les établissements en cas de reconfinement ;
- Note du DGS adressée aux ARL pour rappeler les mesures de prévention à observer ;
- Note du DGS aux agents régionaux sur les règles en vigueur à compter du 1^{er} septembre concernant le télétravail et les agents vulnérables au COVID-19 : possibilité d'un 2^{ème} jour de télétravail pour les agents travaillant dans un bureau partagé, placement des agents vulnérables (nouvelle liste de pathologies, sur la base d'un certificat d'isolement) en télétravail ou en ASA si le télétravail n'est pas possible, ASA en cas de suspicion de COVID-19 dans l'attente des résultats du test ;
- Mise à jour du livret COVID à l'usage des ASG ;
- Révision des protocoles métiers des ARL pour tenir compte de l'obligation du port du masque figurant à l'article 27 du décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 ;
- Préparation d'un mémo à destination des encadrant.e.s sur la conduite à tenir, soumis à l'avis du CHSCT ;
- Mise à jour de la FAQ en cours.

Cas de COVID/cas contacts : communiqués en séance

Pour rappel, les cas contacts sont les personnes ayant eu un contact direct avec un cas confirmé dans l'une des conditions ci-après :

- A moins d'un mètre, quelle que soit la durée ;
- Pendant au moins 15 minutes dans un espace confiné ;
- En face à face lors de plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement.

Dotation des agents régionaux en masques :

Le port du masque, en tant que protection à visée collective, est au cœur des dispositifs.

- ✓ **Pour les ARL**, des masques chirurgicaux ont été fournis pour la période allant du 1^{er} septembre à fin décembre.
Ce type de masque est le plus adapté aux activités des agents en lycée et répond également aux prescriptions nationales pour la protection des agents vulnérables au Covid (à risque de forme grave de Covid-19).
- ✓ **Pour les ASG**, la dotation couvrira la période du 1^{er} octobre au 31 janvier.
4 masques grand public tissu seront fournis, excepté pour les agents vulnérables au Covid (à risque de forme grave de Covid-19) qui seront dotés exclusivement en masques chirurgicaux conformément au protocole national.

La dotation pour les lycées a été mise à disposition dès le 27 août dans les établissements.

Elle comprend :

- ✓ Pour les ARL : des masques chirurgicaux à raison de 2 par jour et du gel HA.
 - ✓ pour les correspondants gratuité : des masques chirurgicaux pour la durée de leur mission (6 sem) ;
 - ✓ les masques tissu pour les lycéens pour 2 mois (lycées publics et privés).
- ⇒ 469 000 masques tissu, 805 000 masques chirurgicaux

Une dotation est en cours de préparation pour les ASG et sera remise entre le 20 et le 30 septembre. Elle comprendra :

- ✓ des masques grand public tissu : 4 masques / agent, excepté les agents vulnérables au Covid et les métiers techniques
- ✓ des masques chirurgicaux pour les agents recensés comme vulnérables au Covid : 150 masques / agent
- ✓ des masques chirurgicaux pour les agents exerçant des métiers techniques : 150 masques / agent
- ✓ gel HA : sur stock des directions ou des MDR et MDO

Réapprovisionnement à gérer par le référent de chaque direction avec le service Logistique de la DPMG

⇒ 12 000 masques tissu, 41 000 masques chirurgicaux

Des masques inclusifs, permettant la lecture labiale, sont en cours d'achat. Le délai de livraison de ce type de masques est d'environ 4 à 5 semaines. Ils doteront en priorité les agents malentendants et leur environnement professionnel ainsi que les agents d'accueil (HDR, MDR et MDO).

La discussion

Les échanges se sont déroulés en deux temps : un premier temps consacré à la situation des agents des lycées et un second temps, à celles des agents des services généraux.

Dans les lycées

Dans le contexte de pandémie, **la CGT maintient qu'assurer l'entretien des lycées est vital** pour la protection des usagers : élèves, apprentis, personnels Etat et Région.

Dans cette période de covid-19, les agents des lycées se retrouvent épuisés par la surcharge de travail dû à l'application des consignes sanitaires et un manque de moyens humains. Après trois semaines, seulement les arrêts de travail s'accumulent et ceux qui restent le seront forcément si des mesures fortes ne sont pas prises dès à présent (remplacements de toutes absences/ titularisations des contractuels qui ne sont qu'à 35h)

La restauration scolaire est priorisée au détriment du service entretien (ex : la distribution des couverts et du pain se fait par 2 agents) pourtant indispensable dans la lutte contre la transmission du virus.

La CGT demande de prioriser les tâches indispensables, comme par exemple, n'affecter aucun agent du service général à l'entretien des jardins qui peuvent attendre hors présence élèves, mesures de bon sens qui ne sont pas toujours appliquées dans les établissements.

A tout cela s'ajoute la difficulté d'exercer un travail physique avec le port du masque. C'est pourquoi, **la CGT demande des temps de pauses supplémentaires** surtout quand certains gestionnaires font des rappels à l'ordre à ce sujet.

Nous constatons que **chaque établissement scolaire organise ou désorganise le travail des agents sans aucune concertation avec ceux et celles qui connaissent le travail**. Il y a environ 220 lycées dans la Région Occitanie et nous constatons qu'il y a donc 220 organisations différentes. Les agents sont devenus de véritables pieuvres et agissent constamment dans l'urgence. **La CGT demande la mise en place d'un protocole régional unique pour les 220 établissements.**

La CGT a informé la Présidente Carole DELGA et l'Administration régionale de la situation de nombreux agents des lycées dès le 4 septembre 2020. L'inaction et le laisser-faire de l'Administration régionale ne sont pas acceptables. Et **les consignes données par la Région aux proviseurs des lycées de faire appel à des sociétés de nettoyage privées pour pallier les absences de personnels sont contraires aux principes et aux valeurs du service public** pourtant revendiquées par la majorité régionale. Sans compter que ce transfert de l'entretien au privé est payé... par les familles !

Par conséquent, **la CGT a demandé en séance de ce CTP à la Collectivité :**

- le respect et le renforcement du service public régional : **des agents publics pour le service public !**
- la déprécarisation massive des agents contractuels (700 contractuels)
- le remplacement systématique et sans délai des agents absents et la mise en place des équipes des titulaires-remplaçants correctement dimensionnées et départementalisées
- la révision des indicateurs emploi ARL pour faire face aux exigences sanitaires

Dans les Services Généraux

La CGT est revenue sur le nouveau mode d'organisation du travail que représente le télétravail et de ses dernières évolutions. La CGT a redemandé à la Collectivité de :

- **Revoir le Télétravail, dès septembre 2020, il faut modifier le règlement en vigueur** pour prendre en compte la situation sanitaire en intégrant notamment :
 - Le droit, dès septembre, des CDD, renforts, remplaçants et fonctionnaires stagiaires à bénéficier du dispositif ;
 - La prise en charge de l'intégralité des outils de travail par l'employeur ; la sécurisation des connexions ;
 - **La formalisation de l'accord volontaire de l'agent** : il faut un arrêté.
- **Adapter, en vue d'une évolution du règlement actuel, début 2021 :**
 - Un cadrage sur le télétravail ponctuel ;
 - Une adaptation des méthodes managériales d'encadrement à distance ;
 - Des mesures sur le droit à la déconnexion ;
 - Des mesures d'anticipation des troubles musculo-squelettiques et des risques psycho-sociaux ;

- L'utilisation des tiers lieux, cadres professionnels distincts de l'environnement personnel.

Les réponses de l'Administration

Les présentations et les réponses nous ont été apportées pour l'essentiel par la Directrice Madame Laurence PEYRONEL et Laurent LAMARQUE de la DQVTF et par Gilles BALAGEAS de la DEJ. A la date du CTP, le 24 septembre, il n'y avait que peu de cas : **26 cas COVID au total** (9 cas avérés et 17 cas suspects). Le cas du Lycée Hôtelier de Toulouse dont l'équipe cuisine a été mise en quatorzaine à la rentrée a été évoqué.

Dans les lycées

Globalement les agents respectent les consignes et les gestes barrières même s'il est constaté une application désordonnée et variable d'un établissement à l'autre des consignes du Rectorat, de la mise en œuvre des protocoles sanitaires par les autorités fonctionnelles.

L'Administration dément tout retard dans la prise en compte et dans le remplacement des agents absents dans les lycées. La pandémie a de fait permis de déroger à l'application des indicateurs.

Dans les services généraux

L'essentiel de la discussion a tourné autour des dernières mises à jour dans l'application du télétravail (note du DGS). Il n'a pas été apporté de réponse à nos demandes d'encadrement du télétravail. La CGT a interpellé l'Administration sur la confirmation de l'abandon de l'open space dans la collectivité et s'étonne encore de l'existence de **deux bureaux partagés par 6 agents à la DEJ sur le site de la ZAC des menuisiers à Toulouse**. Nous n'avons pas été convaincus par le Directeur Monsieur Gilles BALAGEAS des retours positifs des agents occupants ces open space qui ne disent pas leur nom.

4- Décision de principe sur l'opportunité de mettre en place des conventions de participation pour les risques santé et prévoyance

La proposition de l'Administration

Depuis le 1er janvier 2013, et suite à la parution du décret du 8 novembre 2011, la collectivité (anciennes Régions Midi Pyrénées et Languedoc Roussillon) a mis en place un système de participation à la protection sociale complémentaire de son personnel. Depuis le 1er janvier 2018, et dans le cadre de l'application de la loi NOTRe, les montants de participation sont harmonisés pour l'ensemble des agents de la Région Occitanie. Le dispositif de cette participation s'établit comme suit :

- Site Est : participation de la collectivité sur les contrats labellisés pour les 2 risques (santé et prévoyance)
- Site Ouest : participation de la collectivité sur les contrats labellisés pour le risque santé et participation sur une convention de participation à un régime de protection sociale complémentaire (contrat collectif) pour le risque prévoyance.

Pour mémoire, un contrat santé permet d'obtenir des remboursements complémentaires à ceux accordés par la Sécurité Sociale, en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. La prévoyance, ou garantie maintien de salaire, compense la perte de revenu en cas de congé maladie prolongé. Cette garantie permet le versement de prestations « Indemnités Journalières Complémentaires » par la mutuelle ou l'assurance, en cas d'arrêt de travail suite à une maladie, une hospitalisation ou un accident. La prévoyance peut comprendre aussi d'autres garanties en cas d'invalidité ou de décès.

L'actuelle convention de participation pour le risque prévoyance que la Région (ancienne Région Midi Pyrénées) a conclu pour les agents gérés par le site de Toulouse, depuis le 1er janvier 2015 et pour une durée de 6 ans, avec la mutuelle Intériale, doit être prorogée d'une année, le temps d'engager un nouveau dispositif.

Son terme arrivera donc le 31 décembre 2021 et cela oblige à s'interroger sur la nouvelle procédure à mettre en place pour l'ensemble du personnel à l'issue : **nouvelle convention de participation ou dispositif de labellisation, pour un risque ou pour les deux (santé et prévoyance)**. L'objectif poursuivi par la collectivité de renforcer la prévention est consolidé par cette action qui permet d'offrir les meilleures garanties aux agents pour qu'ils se soignent mieux et qu'ils anticipent une éventuelle perte de salaire liée à leur santé.

Pour l'aider à répondre à cette question, la collectivité recourt aux services d'une Assistance à Maitrise d'Ouvrage qui a présenté :

- d'une part, une étude sur la structure démographique et l'absentéisme du personnel de la Collectivité (ci jointe) indiquant un âge moyen en hausse et une augmentation de la sinistralité ;
- d'autre part, ses préconisations, à savoir, une convention de participation pour chacun des 2 risques (santé et prévoyance), ou bien pour un seul et assortie, dans ce cas, d'un dispositif de labellisation pour l'autre risque (l'étude et les préconisations ont été présentées lors d'un groupe de travail avec les organisations syndicales);
- enfin, les résultats de l'enquête auprès du personnel (ci joints), sur leurs besoins en matière de protection sociale complémentaire en juin 2020, à savoir :
 - o **1453 agents ont répondu, la majorité d'entre eux étant des femmes de 50-60 ans, et vivant en couple avec enfants,**
 - o **Les répondants sont actuellement couverts à 72% en prévoyance et à 92% en santé,**
 - o 67% des répondants souhaitent une convention de participation pour la santé,
 - o 63% des répondants souhaitent une convention de participation pour la prévoyance.

Compte tenu de ces éléments, il est envisagé d'étudier la mise en place, pour les agents des 2 sites de la Région Occitanie, d'une nouvelle convention de participation pour le risque santé et d'une autre pour le risque prévoyance.

Pour cela, le dispositif réglementaire prévoit un processus décisionnel dont la première étape est la consultation du CTP, suivie de la décision de principe de l'assemblée délibérante sur l'opportunité de mettre en place une convention de participation. A noter que la procédure peut être interrompue avant conclusion, en cas d'offres non satisfaisantes.

Des opérateurs seront mis en concurrence, l'intérêt étant d'engager une négociation sur les prestations et d'obtenir des conditions tarifaires avantageuses. L'obtention de tarifs modérés permettrait d'inciter les agents non couverts à souscrire une garantie de prévoyance ou santé. Cette démarche s'inscrit bien dans un objectif social de prévention des situations de précarité, face au risque de perte de salaire en cas de congé de maladie qui peut intervenir dès le 91^e jour d'arrêt de travail et face au risque de non recours aux soins en cas d'absence de couverture maladie.

Dans ce cadre, l'AMO aide la collectivité à étudier la possibilité de mise en œuvre d'une convention de participation pour les risques santé et prévoyance. Cette mise en œuvre nécessitant d'importants délais, au-delà de 2020, la décision appartiendra au nouvel exécutif régional issu des élections régionales prévues en 2021.

Par ailleurs, pour information, la réglementation est en cours d'évolution. En effet, des ordonnances, en attente de publication suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, pourraient peut-être conduire à contraindre les employeurs publics à participer à la protection sociale complémentaire de leur personnel, ce que la Région Occitanie fait déjà de manière volontariste, mais également à faire évoluer le cadre réglementaire et les risques concernés par cette participation.

La discussion

La Sécurité sociale et la protection sociale ont permis des progrès sociaux considérables en matière d'accès aux soins et à la santé, de droit à une juste retraite, de politique familiale solidaire. Il en a résulté de très importantes améliorations dans le domaine de la qualité et de

l'espérance de vie. La Sécurité sociale est perçue à juste titre comme une conquête sociale essentielle, l'un des pivots de notre système social.

Parce que notre système de Sécurité sociale solidaire a connu de nombreux reculs, il est nécessaire d'engager une démarche de reconquête fondée sur les principes qui ont présidé à sa création (solidarité, universalité, démocratie, redistribution des richesses créées par le travail) tout en répondant aux nouveaux défis du 21^e siècle telles la prise en charge de la perte d'autonomie et une politique ambitieuse de prévention.

Il est impératif de doter la Sécurité sociale de ressources suffisantes demeurant principalement ancrées sur le travail, afin de répondre à l'ensemble des besoins des populations. La gestion de ces ressources doit rester fondée sur la répartition, base de la solidarité.

Le fonctionnement de la Sécurité sociale doit être démocratique. Les représentants des assurés sociaux doivent veiller au bon usage des ressources, à l'égalité de traitement de tous les usagers et au libre accès de ces derniers à l'ensemble des prestations dispensées. Les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis à tous.

Les rapports entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de la prise en charge.

L'effectif régional a aujourd'hui des caractéristiques qui ne placent pas la Collectivité dans un rapport de force favorable vis-à-vis des organismes complémentaires : personnels vieillissants, majoritairement composés de salaires de la catégorie C.

Dans la discussion ouverte par la Collectivité, **la CGT s'engagera dans l'objectif de la meilleure protection sociale pour tous à :**

- mener la bataille culturelle et des idées pour aller vers le 100 % Sécurité sociale, que ce soit dans les organismes complémentaires où nous sommes représentés ou dans les cadres collectifs proposés par les acteurs de la protection sociale ;
- privilégier les organismes complémentaires non lucratifs (mutuelles et institutions de prévoyance), tout en conservant un regard critique et exigeant sur leurs orientations et fonctionnement, par rapport aux compagnies d'assurances qui rémunèrent des actionnaires ;
- être porteur de propositions et d'innovations dans la réponse aux besoins des agents régionaux et dans l'organisation du système de santé.
- **gagner le plus niveau de prestations générales des contrats de santé**
- **obtenir la participation de la Collectivité pour tous les agents, avec neutralisation du coût pour les petites tranches.**

Les réponses de l'Administration

L'ouverture de la démarche doit aboutir à terme soit à une nouvelle convention de participation ou soit à un dispositif de labellisation, pour un risque ou pour les deux (santé et prévoyance).

La collectivité consulte le CTP sur les points suivants :

1. le principe de souscrire, deux conventions de participation, l'une au titre du risque prévoyance, l'autre au titre du risque santé ;
2. le lancement d'une procédure de mise en concurrence des opérateurs du marché « risque prévoyance » et « risque santé »,
3. la possibilité, si le résultat de l'avis d'appel public à la concurrence s'avérait insatisfaisant, au vu des offres proposées par les candidats, de recourir au dispositif de labellisation pour l'un des deux risques ou pour les deux,
4. le personnel concerné : les agents en activité titulaires, stagiaires, contractuels à durée indéterminée, contractuels à durée déterminée ayant au moins 3 mois consécutifs ou six mois non consécutifs d'ancienneté sur les 12 mois précédant, les agents en détachement auprès de la Région, les agents régionaux mis à disposition d'organismes extérieurs (sauf mention contraire dans la convention de mise à disposition), les ouvriers des parcs et ateliers (sauf s'ils en bénéficient par ailleurs), et les agents placés

en disponibilité d'office pour raisons de santé, sous réserve de conditions d'accès aux garanties de protection sociale complémentaire.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)		2		
Non inscrit	1			
TOTAL	13	2		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

5- Rapport sur l'Etat de la Collectivité au 31 décembre 2019

La proposition de l'Administration

Tous les 2 ans, l'autorité territoriale, en application de l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, doit présenter au CTP un rapport sur l'état de la collectivité.

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.

Le rapport doit être transmis à la DGCL et au CSFPT pour participer à une synthèse nationale préparée par le CNFPT et la DGCL, s'inscrivant ainsi dans une démarche de mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les collectivités territoriales.

La discussion

1) L'effectif global

La Région Occitanie, au 31/12/2019, ce sont **7 707 agents** dont :

- 6 588 fonctionnaires, soit 85,5 %
- 761 contractuels sur emploi permanent, soit 9,9 %, dont 301 CDD remplaçants et 308 postes vacants
- 358 contractuels sur emploi non-permanent, soit 4,6 %, dont 261 pour le motif d'accroissement temporaire d'activité ou saisonnier

L'effectif est resté stable par rapport à 2018. Sur la part de l'effectif « fonctionnaires », on compte **4 521 agents des lycées (adjoints techniques des établissements d'enseignement)**. Ces agents représentent près de **70 % de l'effectif régional** « fonctionnaire ». Au global, 5075 appartiennent à la filière technique, soit 77 %.

Les agents de catégorie C sont au nombre de 5333 (81 %), ceux de la catégorie B (7%), 464 et ceux de catégorie A, 791 (12 %) dont 53 A+.

L'âge médian des fonctionnaires se situe entre **50 et 54 ans**, celui des contractuels permanents entre 45 et 49 ans et celui de contractuels non permanents, entre 35 et 39 ans.

L'effectif global se répartit en **4 475 femmes (58 %)** et **3 232 hommes (42 %)**.

Un effectif régional 2019 essentiellement fonctionnaire, de catégorie C, issue de la filière technique, travaillant dans les lycées, âgé de 50 à 54 ans et plutôt féminin

Une analyse détaillée de l'effectif régional fait ressortir pour la Collectivité **les priorités et les chantiers suivants** :

- **La lutte contre les inégalités femme/homme.** On constate encore que la précarité et les temps partiels concernent plus fortement les femmes. Les postes à responsabilité sont encore trop souvent masculins il y a encore trop d'écart de salaire et de différence entre les carrières des hommes et celles de femmes (temps partiels, télétravail, etc.)
- **La problématique de l'âge et la nécessaire prise en compte par la Collectivité dans les politiques de prévention et de reclassement.**
- **La question des revenus avec des agents majoritairement de catégorie C ;** le salaire net moyen régional pour les hommes est environ de 1650 €/mois net et 1550 € net/mois pour les femmes. Le SMIC net est de 1200 € en 2020.

2) Les flux de personnels (arrivées et départs)

373 agents fonctionnaires ont intégré la collectivité dont 211 recrutements directs. 385 agents fonctionnaires dont 215 pour motif de congés parental sont sortis de l'effectif.

En 2019, **133 agents** ont fait valoir leurs **droits à la retraite**. **15 agents** dont 14 agents de catégorie C sont **décédés**.

3) Titularisation – avancements

De nombreux agents, **722 en 2019**, ont pu, notamment grâce à l'harmonisation des ratios sur le mieux-disant, bénéficier d'un avancement et d'une promotion. C'est une reconnaissance de leur implication et de leur valeur professionnelle dans une progression de carrière. Néanmoins, la CGT regrette que lors des Commissions Administratives Paritaires, la Collectivité n'ait pas fait le choix d'aller au maxima des ratios, pénalisant surtout les évolutions de carrière des agents de catégorie C.

La CGT demande à la Collectivité qu'à l'occasion des CAP de la fin d'année 2020, la Collectivité applique l'intégralité des ratios aux listes des agents promouvables.

4) Agents en situation de handicap

Les agents en situation de handicap sont au nombre de **681**, soit **9.27 %** de l'effectif global. **Le seuil réglementaire est fixé à 6 %**. L'indicateur est à double tranchant car au-delà du nombre d'agents handicapés, il aurait été utile de savoir si cette situation était due à un effort volontariste de la Collectivité dans un but d'insertion sociale ou si c'étaient les conditions de travail dans la Collectivités qui avaient généré un dépassement du seuil minimum réglementaire.

5) Temps de travail

5140 agents régionaux ont un cycle de travail annualisé. L'application stricte de la réglementation sur le temps de travail adopté en assemblée plénière a abouti à une augmentation du temps de travail des agents régionaux, entre 32 et 40 heures par an. La CGT regrette que **notre proposition de reconnaître le cycle de travail et les horaires décalés** selon le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 permettant de déroger à cette augmentation n'ait pas été entendue.

La CGT demande à la Collectivité, comme plus de 1200 agents régionaux signataires de la pétition intersyndicale, d'intégrer la pause méridienne (30 minutes) dans le temps de travail effectif.

2540 agents ont un **Compte épargne-temps** représentant **20 012 jours** dont 4 533 jours versés en 2019.

619 agents sont à temps partiels (de droit et sur autorisation) dont **527 femmes et 92 hommes**.

6) Télétravail

En 2019, 139 agents ont été télétravailleurs dont 100 femmes soit 72 %.

La CGT sera particulièrement vigilante pour que le télétravail ne soit pas un « piège » pour les femmes et aggrave les inégalités, avec des hommes en présentiel et des femmes en distanciel.

7) Jours d'absence

Le rapport fait état en 2019 pour les fonctionnaires de **249 529 jours d'absence** (1/3 pour les hommes et 2/3 pour les femmes) pour 1 324 188 jours travaillés. **Les absences pour motif médical augmentent avec l'âge.**

Ces chiffres sont exorbitants en euro des maladies toutes confondues (AT, MO, MP...) alors que dans le même temps la collectivité investit peu pour la santé des agents.

Accidents du travail

Les accidents de service représentent **24 604 jours d'arrêt**, soit l'équivalent de 122 postes équivalent temps plein.

Les accidents de trajet sont évalués à **2408 jours d'arrêt**, soit l'équivalent de 12 postes équivalent temps plein.

Maladie professionnelle

Le nombre de jours d'arrêt pour maladie professionnelle est de 13 450. Il concerne à 70 % les femmes.

La CGT demande de mettre de gros moyens dans la prévention et la formation pour améliorer les moyens et les conditions de travail des agents qui à terme généreront des économies pour la collectivité, permettront d'embaucher les personnels en nombre suffisant et ainsi rentrer dans une démarche vertueuse.

+ DE PERSONNELS, + DE PREVENTION, + DE SECURITE

=

- D'ARRET DE TRAVAIL, - DE MALADIES PROFESSIONNELLES ET + D'ECONOMIES

Nous regrettons qu'il n'y ait pas de démarche « troubles Musculo-Squelettiques » (TMS) dans la Collectivité comme nous regrettons l'absence des ACFI.

La CGT demande à la Collectivité et au service Prévention de mettre en place des mesures concrètes pour que les ARL en particulier ne se retrouvent pas en fin de parcours mis à la retraite d'office ou en inaptitude totale. Nous demandons à ce que le Plan de Prévention des Risques Psycho-Sociaux adopté en 18 février 2019 soit rapidement effectif.

La CGT interpelle la Collectivité sur les mesures de reclassement qu'elle propose, telles que la possibilité pour des agents d'accéder à des postes administratifs ou de se servir de leurs expériences et leurs savoir-faire pour former les nouveaux entrants.

Enfin, **la CGT a demandé un état des lieux précis sur les Documents Uniques** sites par sites, sur les registres Santé et Sécurité au travail et leur accessibilité par les personnels.

8) Rémunérations

La part du budget régional allouée à **la rémunération des personnels régionaux est de 322 045 535 €** pour un budget de fonctionnement de 2 118 405 210 € soit environ **15 % en Région Occitanie; il est de 18 % pour les Régions** en 2019 (source rapport de l'observatoire des finances et de la gestion Publique 2020).

Contrairement à certains discours officiels, les salaires des personnels régionaux ne « plombent » pas le budget régional. La Région Occitanie n'est pas forcément la plus « généreuse » pour ses personnels.

Pour une réduction des écarts de l'échelle salaires

Selon un article de la Gazette des Communes du 17 août 2020¹, **les 10 plus hautes rémunérations de la Région Occitanie** perçoivent (hors avantages en nature, prime et rémunération), **une moyenne de 9 752 € brut / mois**.

Dans le rapport sur l'état de la collectivité, le salaire brut moyen est de 2542 €/mois pour les hommes et de 2 512 €/mois pour les femmes. Soit **un salaire Région Occitanie net moyen mensuel inférieur à 2000 € ! La moyenne nationale des salaires pour les Régions est en 2018 de 2 119 € net/mois** (source rapport de l'observatoire des finances et de la gestion Publique²).

L'application du principe d'harmonisation choisi par la Collectivité a augmenté l'écart entre les hauts et les bas salaires dans un rapport en moyenne de 1 à 4 avec de fortes disparités entre un agent de catégorie C en début de carrière et un agent de catégorie A+ en fin de carrière.

Le RIFSEEP pour tous les agents y compris pour les agents des lycées

Nous ne comprenons pas **le refus de négocier le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) des agents de la filière technique parmi lesquels les 5000 agents régionaux des lycées**. Cela serait le moyen de mettre plus de justice et plus d'équité entre les agents et de réduire l'écart des salaires. **La CGT demande par conséquent d'ouvrir les négociations concernant le RIFSEEP dès maintenant, sans attendre le nouveau mandat.**

Primes d'assiduité et de fin d'année pour les embauchés depuis 2016

La CGT demande également que tout soit entrepris pour rétablir l'égalité de traitement entre les agents des anciennes collectivités et les nouveaux embauchés depuis 2016. Dans la Collectivité, à travail égal, salaire égal ! Et c'est la raison pour laquelle la CGT –et c'est la seule organisation syndicale a l'avoir fait - a mis la Région Occitanie au Tribunal Administratif en avril 2019, pour que les nouveaux embauchés puissent percevoir la prime d'assiduité et de fin d'année.

9) Formation

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, prévoit en son article 22 que « *le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires* ». Le plan de formation 2019/2020 a été adopté en CTP en juin 2019 et en AP en juillet 2019.

Au total, les agents ont utilisés **8 467 jours** pour leur formation, essentiellement des formations internes, soit **1,14 jours en moyenne par agent**. La formation doit vraiment devenir une priorité de la Collectivité dans l'intérêt du service public régional. **La CGT propose de faire de la formation un indicateur pour les avancements et les promotions des agents.**

De plus, en 2019, **75 agents** (dont 10 hommes) ont été reçus par un **conseiller en évolution professionnelle**. Même si les volumes sont faibles, ils mettent en évidence des situations de mal-être et de souffrance au travail en particulier pour les femmes.

¹¹ <https://www.lagazettedescommunes.com/690398/exclusif-ce-quon-peut-retenir-des-declarations-des-10-plus-hautes-remunerations/?abo=1>

² <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/finances-des-collectivites-locales-2020-0>

10) Protection Sociale Complémentaire

La participation sociale complémentaire a concerné en 2019 :

- **1 929 agents pour la santé**
- **2 333 agents pour la prévoyance**

Les montants mobilisés par la Collectivité ont été de :

- 345 579 € pour la santé, soit **179 € par agent / an**
- 177 594 € pour la prévoyance, soit **76 € par agent / an**

Les réponses de l'Administration

Présenté en fin de CTP, il n'y a pas eu de véritables discussions et ni d'échanges approfondis sur ce document volumineux mais ô combien riches d'enseignements. La somme des données devraient nous permettre collectivement de partager un état des lieux et un diagnostic sur l'effectif de la Collectivité et devraient être un outil d'amélioration des conditions de travail pour rendre un meilleur service public aux usagers.

La CGT a demandé au CTP de pouvoir revenir sur l'ensemble des chapitres afin d'apporter ses propres éléments d'analyses en vue de proposer des solutions et des mesures correctrices sur les conditions de vie et de travail des agents régionaux.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (3)	3			
FO (1)	1			
UNSA (2)	2			
FAFPT (2)	2			
SUD (2)	2			
Non inscrit	1			
TOTAL	15			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

Le CTP s'est achevé le 24 septembre vers 19h environ. Une fois de plus, l'ensemble des points n'a pas été traité :

- POINT 6 : jours de fermeture 2021
- POINT 7 : l'approbation des PV, avril et mai 2020
- Questions Diverses

Le prochain CTP est programmé le 23 novembre prochain.

Vos représentant-e-s CGT
Didier PRANEUF, Laurent BLASCO, Patrick AUZENDE, Elisabeth MILHANO