



Procès-verbal
Comité technique

Séance du 18 juin 2018

Étaient présents :

- **Pour les représentants titulaires de la Collectivité :**

Élus : Pierre CHERET ; Maurice-Claude DESHAYES ; Eddie PUYJALON, Laurence MOTOMAN ; Hélène LAPORTE

Représentants de l'Administration : Valérie DAVID ; Philippe MITTET ; Isabelle JALLET

- **Pour les représentants suppléants de la Collectivité :**

Élus : Mümine OZSOY (voix délibérative) ;

Représentants de l'Administration : Thierry CAGNON (voix délibérative) ; Corinne GARMENDIA (voix délibérative)

- **Pour les représentants titulaires du personnel :**

CGT : Damien MONCASSIN ; Julien MONTEPINI (visioconférence) ; Didier LEZORAY ; Pierre DESHERAUD

FSU : Christophe NOUHAUD ; Jean-François BETOULE

UNSA : Alain LESCURE ; Amélie COHEN-LANGLAIS

FA-FPT : Yves-Georges CHAINEAU ; Caroline CHARRUYER

CFDT : Dominique VIVIEN

- **Pour les représentants suppléants du personnel :**

CGT : Jean-Claude ROL ; Frédéric BOSSELLI ; Eduardo BARZANA

FSU : Fabien LAVIGNETTE (voix délibérative)

CFDT : Yamina VILLERONCE (voix délibérative) ; Sandrine LUTARD (voix délibérative)

UNSA : Véronique DUBERNAT

FO : Caroline BARTHE (voix délibérative)

Étaient excusés :

- **Pour les représentants titulaires de la Collectivité :**

Élus : Andréa BROUILLE ; Yasmina BOULTAM ; Francis WILSIUS ; Pascale REQUENNA ; Marie-Angélique LATOURNERIE

Administration : Jean-Baptiste FAUROUX ; Philippe MITTET

- **Pour les représentants suppléants de la Collectivité :**

Élus : Gisèle LAMARQUE ; Martine MOGA ; Hélène ESTRADE

- **Pour les représentants titulaires du personnel :**

FSU : Sylvie MAILLOCHAUD

CFDT : Christine PINEL ; David BEVIERE

FO : James TREUIL

- **Pour les représentants suppléants du personnel :**

FA-FPT : Marie HORREAU-BIGOT ; Laurent CHASSEPORT
CGT : Mylène MADELRIEUX

- **Les experts présents :**

Sandrine SALTEL, Frédéric AUBRION, Nadia BOUTALEB, Estelle BURGALIERES, Isabelle FERNANDEZ, Nicolas MELOUKI, Ludovic DE MORNAC, Frédéric BASSALER, Franck CARON, Nicolas PIMONT, Jacques BOULONNE, Serge COMBES, Maryvonne DE LA TAILLE.

À 10h30, Pierre CHERET ouvre la séance.

M. LE PRESIDENT. – ... du calendrier, qu'un certain nombre de dossiers par rapport à la fois à nos discussions, et puis à des états d'avancement de certains points qui étaient non aboutis, que l'ordre du jour a été un peu allégé. Ce qui nous permettra peut-être de terminer un peu plus tôt, mais surtout d'avoir une usure de la discussion qui soit moindre dans le cadre de ce Comité Technique du 18 juin 2018.

Donc, je vous rappelle que le principal point qui a été retiré, concerne celui de la NBI que nous avons décidé conjointement lors de notre groupe de travail de reporter au CT de septembre, considérant que l'objet n'était pas abouti et qu'il nécessitait encore un certain nombre de discussions pour pouvoir être présenté en Comité Technique de façon sereine. Cela ne présageant pas, bien évidemment, de nos positions respectives.

Je vous informe aussi que le point relatif au contrat de protection sociale complémentaire qui était initialement prévu en point d'information, après vérification, doit faire l'objet d'un vote des membres du Comité Technique.

Enfin, il y a une petite modification de document, mais qui ne devrait pas, à mon avis, poser trop de problèmes et de discussions, qui concerne l'organigramme de la Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux qui a été rectifié et remis sur table.

Avant d'attaquer formellement l'ordre du jour de ce Comité Technique, nous devons, comme habituellement, d'une part nommer un Secrétaire parmi les représentants de la Collectivité, qui sera Corinne GARMENDIA pour l'Administration. Et puis, nommer un Secrétaire adjoint parmi les représentants du personnel. Pour mémoire, au Comité Technique précédent c'était Monsieur CHAINEAU. Donc, y a-t-il une autre organisation qui veut bien assurer le secrétariat adjoint ? Madame VIVIEN pour la CFDT. Pas d'objections ? Je vous remercie. Félicitations Mme VIVIEN. Oui, Madame CHARRUYER ?

Mme CHARRUYER (FA-FPT). – Juste une remarque, Monsieur CHERET. Vous venez d'annoncer que le dossier "Protection sociale complémentaire" serait soumis au vote. Le souci, c'est que l'on n'a reçu aucun élément.

M. LE PRESIDENT. – On va vous donner les précisions.

Mme CHARRUYER (FA-FPT). – Et l'on n'a rien demandé puisque pour nous c'était une information, donc on n'a rien demandé.

Mme DAVID (Administration). – Il va y avoir une présentation qui va vous être faite tout à l'heure sur un power point. Précision : il s'agit d'une procédure avec appel à concurrence d'où à le fait que vous n'avez pas reçu de documents, parce que l'on est sur

une procédure assez curieuse, où à la fois, il y a un "secret" qui s'attache à ce type de procédure, et en même temps, cela doit vous être présenté. C'est quelque chose d'assez particulier, qui m'a d'ailleurs surpris, comme juriste de formation, mais c'est ainsi. D'où le fait que vous n'avez pas eu de documents. Je rappelle que, d'ailleurs, votre avis sera demandé sur la base de la proposition qui sera présentée à la décision des élus. C'est-à-dire son contenu et ses principes et non sur le sous-missionnaire qui a été retenu. Parce que là encore, on est sur cet entre-deux, d'où cette procédure un peu particulière que l'on a fait valider très précisément par la commande publique et le Service juridique, parce que c'est une procédure qui est assez atypique. Mais, je reconnais que c'est un peu bancal. Moi-même, j'ai posé plusieurs questions au regard de ce truc un peu contradictoire entre le "secret" et la nécessité de nous donner votre avis.

M. LE PRESIDENT. – Avant de passer à l'approbation du procès-verbal, il y a-t-il des déclarations préalables à ce Comité Technique du 18 juin ? S'il n'y en a point, je vous propose de passer à l'ordre du jour ordinaire avec l'approbation du procès-verbal du 15 mars 2018.

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 15 MARS 2018

M. LE PRESIDENT. – Y a-t-il des questions ou des observations sur ce procès-verbal ? S'il n'y a point de questions ou d'observations, je vais le soumettre à votre approbation.

Pour le Collège des représentants des personnels,

Y a-t-il des oppositions ?

Des abstentions ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants du personnel**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
C G T		4	
F S U		2	
C F D T		3	
U N S A		2	
FA- F P T		2	
F O		1	

Concernant le Collège des représentants de la Collectivité Elus/Administration,

Y a-t-il des oppositions ?

Des abstentions ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants de la Collectivité**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
Elus/Administration		9	

ORGANIGRAMME MODIFIE DE LA DIRECTION DES CENTRES DE RESSOURCES FINANCIERES (CRF)

M. LE PRESIDENT. – Le premier point à l'ordre du jour est l'organigramme modifié de la Direction des Centres de Ressources Financières, les CRF. Le sujet sera présenté par Sandrine SALTEL à qui je vais céder la parole pour une présentation précise et succincte. Puis, nous aurons le débat avec les organisations syndicales qui sera suivi du vote formel que nous devons avoir pour tout organigramme modifié.

Mme SALTEL (expert). – Bonjour. En fait, ce sont des modifications qui sont relativement légères et qui concernent deux composantes de la Direction des CRF, la partie "transports", et la partie "ressources et interventions institutionnelles".

Par rapport à la partie "transports" et suite au transfert de compétence, le CRF a été organisé en fonction de ce qu'il existait, et de ce qui allait aussi être à faire. Aujourd'hui, on ne sait pas encore tout à fait, ce qui sera à faire puisque la Direction des CRF est encore en cours de construction avec la Direction opérationnelle "Transports", pour savoir où seront rattachés les agents qui ont des activités stricto sensu financières au sein de la Collectivité, puisqu'il a été décidé, il y a presque deux ans, que toutes les activités financières devraient être regroupées au sein du Pôle Finances qui est une composante du Pôle Ressources. Donc, en attendant d'avoir une organisation stabilisée, il est juste demandé de créer, mais ce n'est pas vraiment créer puisqu'il y avait un poste de responsable d'unité qui existait, de le transformer, en fait, en poste de chef de service adjoint pour permettre ainsi de renforcer le chef de service aujourd'hui, qui a énormément de déplacements à faire sur les douze sites, et qui aura besoin d'avoir une personne supplémentaire pour pouvoir l'aider à la fin de la construction du CRF "Transports". C'est la première partie sur les transports.

La deuxième partie, sur le CRF Ressources et interventions institutionnelles. Dans le cadre de la construction, il y a des agents qui avaient des activités financières qui n'avaient pas forcément été identifiées dès le début de la construction de la Direction. Donc, en travaillant avec les Directions opérationnelles, il y a deux personnes qui ont été identifiées, qui travaillent au Centre de la Direction des Ressources Humaines, et au Centre de la DPMG, et qui peuvent intégrer la DCRF puisqu'ils ont des missions exclusivement financières.

C'est aujourd'hui, ce qui vous est présenté, de pouvoir intégrer ces deux personnes au sein de notre équipe, et par conséquent de transformer l'unité qui était sur le site de Bordeaux, en Service.

M. LE PRESIDENT. – Merci. Y a-t-il des questions ou des remarques par rapport à ces propositions ?

M. CHAINEAU (FA-FPT). – Une question concernant le chef de service adjoint qui aura en responsabilité directe, l'unité du site de Poitiers, ainsi qu'un poste de régisseur à Tulle. Est-ce que cette double casquette avec une telle distance géographique est quelque chose d'assez réaliste ?

Mme SALTEL (expert). – Dis comme cela, c'est compliqué, mais je pense que de toute façon, on ne peut pas, aujourd'hui, déroger au multisite. C'est impossible aujourd'hui d'avoir un encadrement qui soit hiérarchique stricto sensu avec des strates sur tous les sites. La partie "transports" est celle qui est la plus difficile puisque c'est sur les douze départements. Et donc, c'est impossible aujourd'hui d'avoir une hiérarchie comme on la connaissait jusqu'à présent.

Le multisite est une composante essentielle aujourd'hui. Je pense qu'il y a ce type de poste, à d'autres endroits où la hiérarchie est en lien distant.

Mme BARTHE (FO). – Plus particulièrement pour ce qui concerne la DPMG, étant donné que c'est une Direction où il y a énormément de paiements suite à des marchés passés directement et gérés directement, est-ce que le fait d'avoir une des deux personnes, qui s'occupent justement de l'aspect financier de la DPMG, qui va se retrouver cellule financière, ne va pas pénaliser la marche de l'activité financière de la Direction ? Et est-ce que cette personne va être remplacée ? Puisque la mission d'une personne qui s'occupe de préparer les paiements, et il y en a beaucoup dans cette Direction, et le travail d'une personne qui est à la CRF n'est pas tout à fait le même.

Mme SALTEL (Expert). – Je vais vous parler de la DCRF. Pour la partie DPMG, je ne peux pas vous répondre parce que je ne sais pas. Pour la partie DCRF, il n'y aura pas de souci puisque dans le cadre des discussions que l'on a eues avec les Directions opérationnelles, la DPMG en particulier, il est clair qu'aujourd'hui, il y a déjà plus de travail que pour deux personnes. Et dans le cadre de la réfection globale au niveau du Pôle Ressources, il a été identifié un nombre de postes supplémentaires au nombre de postes de personnes qui pourraient intégrer la DCRF. En fait, on a demandé à ce qu'il soit créé temporairement, des contractuels. La délibération devrait être présentée à la Commission Permanente de Juillet. Des contractuels qui pourraient travailler sur la partie DPMG, mais les autres Directions du Pôle Ressources, qui nous permettraient de faire face à cet afflux de paiements, que ce soient des factures, ou pour les autres Directions qui sont dans le giron de la partie Ressources Interventions Institutionnelles, le temps que tous les outils se mettent en place, et que l'on puisse, après, faire de réelles économies d'échelle.

M. MONTEPINI (CGT). – *(visioconférence)* Ma question doit rejoindre celle de la collègue d'avant, puisqu'effectivement, j'avais lu dans le rapport qu'il y avait un nombre d'ETP qui était bien inférieur aux besoins nécessaires, et qu'il y allait avoir besoin de contractuels, temporairement. J'aurai voulu savoir le nombre de contractuels. Mais, vous venez de dire que ce sera dans une prochaine délibération. Mais, est-ce que vous pouvez un peu préciser ce point-là, s'il vous plait ?

Mme SALTEL (Expert). – On a quantifié le nombre d'ETP qui étaient en charge financières au sein du Pôle. Il y a une partie qui sera couverte par des transferts de personnes au sein de Pôle. Et la différence, ce seront les contractuels. Il y a cinq contractuels, plutôt cinq ETP qui ont été identifiés, qui seront des contractuels pendant un an. Ce qui nous permettra, aujourd'hui, à la DCRF de pouvoir organiser la répartition du travail entre les trois sites, et entre l'utilisation des outils et une meilleure gestion interne au sein de la DCRF pour savoir "qui fait quoi". Je pense que d'ici un an, on pourra faire de réelles économies d'échelle, que les contractuels ne seront plus nécessaires, et que la répartition du travail sera absorbée.

Mme BARTHE (FO). – Connaissant un peu l'activité financière dans la Direction de la DPMG, je pense que le contractuel pour un an, c'est bien. Enfin, j'espère qu'il sera spécialement pour la DPMG. Mais, est-ce qu'à terme quand on aura pu prouver la masse de travail et les besoins financiers de cette Direction, il pourra être envisagé éventuellement une création de poste et non une répartition sur des territoires, c'est assez utopique.

Mme SALTEL (Expert). - Excusez-moi. Vous parlez de la création de poste au centre de la DPMG ou au centre de la DCRF ? Je ne peux pas répondre pour la DPMG. Frédéric AUBRION et Pierre pourront vous répondre tout à l'heure. Mais, moi, je ne peux pas vous répondre pour la partie DPMG.

Mme BARTHE (FO). – En fait, ma question n'est pas spécialement de vous demander si vous allez créer un poste pour le DPMG, mais s'il pourra être envisagé d'aller au-delà de simples contractuels, si l'on peut démontrer que le besoin est réel pour les Directions et non pour le travail propre aux CRF. Et finalement, c'est quelque part à la DGA Ressources que je pose la question.

Mme DAVID (Administration). – Il y a la construction d'une nouvelle organisation qui vous a été déclinée tout à l'heure et expliquée. Vous en connaissez le fondement puisque le Pôle Ressources n'est que l'un des derniers Pôles à traduire cela, opérationnellement. Donc, vous n'avez pas de surprise sur le fond.

Effectivement, le travail qui a été fait, et je l'ai regardé de près, a été un dialogue entre la Direction des CRF et les Directions concernées. Le dialogue est effectivement un

peu compliqué puisqu'il s'agissait de fractionner une activité qui auparavant été faite au sein des Directions autres des Ressources. Le dialogue a été serré parce qu'il y a des activités qui sont faites. Ceci étant, les transferts qui sont faits à l'occasion des CRF, c'est parce que très logiquement ces activités seront faites par la DCRF. Donc, on a essayé d'aborder le plus proche. Il y a effectivement un complément de postes provisoires. Les cinq postes ne sont pas que pour les fonctions Ressources. Parce que, quand je fais le calcul, cela ne fait pas cinq, heureusement, sinon on aurait un autre sujet, s'il fallait économiser cinq postes. Cela concerne aussi quelques éléments complémentaires. C'est une cote mal taillée qui ne concerne pas que les Directions Ressources, quand on fait les calculs, précisément.

Il y aura une évaluation à faire. On vous l'a dit, il y a un vrai sujet sur les outils, sur l'acquisition de compétences, sur la montée en maturité de l'organisation. Et cela, d'ici un an, doit être fait. Si dans un an, on constate qu'il faut créer des postes, il y aura peut-être des questions à se poser. Si une nouvelle organisation génère des créations de postes alors que la Collectivité est la même, il faudra peut-être y regarder de près de "à quoi, cela renvoie". Personnellement, qu'il s'agisse de la DRH, de la DPMG, puisque ce sont les deux Directions qui sont concernées, je crois que le point d'équilibre a été trouvé. C'est un point qui a été consensuel, je tiens à le souligner. Il y a effectivement ces renforts qui viennent en suppléance de ce qui a été fait et qui doit être économisé dans le temps, eu égard à l'optimisation de l'organisation. S'il devait y avoir des créations de postes de demandées, il nous faudrait regarder pourquoi ? Parce que là, il y a un autre sujet. Si l'activité est constante, il y a une réalité qui n'est pas celle que l'on avait précédemment en termes de postes, sachant que l'on doit optimiser très sensiblement avec les outils. Ce n'est pas une blague.

M. CHAINEAU (FA-FPT). – Une intervention générale qui ne s'adressera pas directement à vous, Madame SALTEL, mais puisque l'on évoque la question de l'achat et de la commande publique, je pense qu'il faudrait vraiment réinterroger, dans notre organisation, les relations entre des Directions supports de ce type-là, et les Directions opérationnelles, parce que ce qui nous remonte assez régulièrement des Services, c'est l'impression que ces Directions supports, enfin la relation de ces Directions supports qui sont censés être des Directions facilitantes, par rapport aux Services qui doivent passer des marchés, eh bien ! La charge s'inverse. Ce sont pratiquement les Directions opérationnelles qui doivent passer par les fourches caudines qui sont posées par ces Directions supports. On a, de plus en plus, de la part de ces collègues, l'impression qu'ils subissent de la part, notamment, de la Direction de la Commande publique un véritable contrôle d'opportunités sur les marchés qu'ils lancent. Je pense que ce n'est pas comme cela que la machine devrait fonctionner. Et en tous cas, puisqu'elle fonctionne comme ça, que cela génère, aujourd'hui, un certain nombre de

véritables tensions. Alors, encore une fois, vous ne pouvez pas y répondre. C'est une question générale d'organisation des fonctions de la Collectivité, mais je pense qu'il va vraiment falloir que l'on s'y penche.

Mme DAVID (Administration). – Il y a deux ou trois choses de nature différente. La commande publique, par nature, est une matière contraignante, donc, l'important est que la contrainte juridique soit bien partagée, bien connue, pour que la Collectivité travaille en toute sécurité. De ce point de vue-là, je crois que la matière est effectivement un peu particulière, et il y a nécessité de bien la partager. Alors, parfois, c'est la DACP qui rappelle cette contrainte, et cela peut être vécu comme quelque chose de très contraignant. C'est un premier niveau d'analyse.

Le deuxième, et là effectivement il convient d'être clair. La pertinence de l'achat, bien évidemment, relève de la Direction opérationnelle. Pour ce qui me concerne, j'ai plaidé pour une contre-actualisation avec la Direction, notamment les trois Directions avec lesquelles, il y a aujourd'hui des choses les plus complexes. Et on en a très précisément parlé avec Gwenn, et pour tout vous dire, cela fait partie des objectifs annuels pour sa Direction, c'est-à-dire que l'idée c'est justement d'aller vers un contrat pour bien situer le rôle des uns et des autres, que ce soit plus serein. Bien évidemment, on part dans un contexte, là aussi. Il y avait des pratiques parce que les marchés publics, ce ne sont pas une matière, il y a des interprétations. Donc, de ce point de vue-là, il faut être prudent. Mais, il nous faut arriver à une compréhension mutuelle et l'idée, c'est bien d'avoir une contre-actualisation pour que les uns et les autres puissent faire leur travail de manière à peu près sereine, sachant que côté DACP, il y a aussi la nécessité pour eux de pouvoir travailler. C'est-à-dire que parfois, vous avez aussi des Directions opérationnelles qui fixent des calendriers sans tenir compte de leurs propres calendriers, je pense à un sujet que l'on a eu récemment sur la formation professionnelle, et c'est la DACP qui doit beaucoup s'ajuster mais de niveaux où elle ne peut plus garantir sa fonction de sécurité. Donc, on a convenu que cette année, on a trouvé un point d'équilibre qui est celui qu'il est, avec l'accord de toutes les parties, c'est cela l'essentiel. Il n'en demeure pas moins que la situation actuelle n'est pas satisfaisante, et nous le reconnaissons de part et d'autre.

Donc, l'idée c'est :

1° - la contrainte existe. Il faut la connaître parce que pour avoir aussi vécu des mises en cause sur délit de favoritisme, c'est tout sauf agréable. Donc là, il y a une contrainte qui est extérieure à la DACP mais qui l'a fait connaître

2° - la pertinence, c'est du côté de la Direction opérationnelle

3° - et puis par ailleurs une contre-actualisation pour essayer de clarifier ces relations qui sont encore en maturation.

NOUHAUD (FSU). – Sur le CRF Ressources, vous l'avez peut-être évoqué dans le début des débats. Après avoir examiné l'organigramme de la CDRF il y a plus d'un an, on pensait, naïvement, que les agents en charge de missions financières au sein du Pôle Ressources étaient déjà transférés à la DCRF, et on a été surpris de voir que ce n'était manifestement pas le cas. Et on va encore attendre un peu pour la DACP. Donc quelles sont les raisons de ce retard ? Vous l'avez peut-être évoqué, mais je ne l'ai pas entendu tout à l'heure. Ensuite, vous évoquez dans le rapport, toujours pour le CRF Ressources que 21 agents étaient concernés par des missions transférées. Alors, il y a 11,8 d'ETP de transférés. Mais, pour les agents qui ne seront pas transférés au CRF, il va falloir redéfinir leurs missions puisqu'une partie de ces missions partent sans eux au CRF. Comment se fait le processus de redéfinition de leurs missions, et à quelle échéance, cela va se mettre en œuvre ?

Ensuite, pour le CRF Transports, vous parlez effectivement d'un poste qui était vacant au sein de la DCRF et qui va être transféré au CRF Transports à Poitiers. Je crois savoir que ce poste était vacant déjà depuis plusieurs années, depuis trois ans si nos calculs sont bons. Et c'était un poste sur Limoges, poste qui aurait pu faire besoin pendant cette période-là, mais qui n'a pas été pourvu, et qui donc est transféré sur un autre site. Vous parlez également que ce poste ouvert, qui serait adjoint au chef de service à Poitiers, en même temps responsable d'unité, aurait en charge une régie transports sur le site de Tulle. Est-ce que vous pouvez nous apporter plus de précisions là-dessus, s'il vous plaît ?

Mme SALTEL (Expert). – Sur la partie Transports, et sur le poste. Il n'est pas encore parti de Limoges. Il sera ouvert trois sites, et ensuite on verra en fonction des candidatures. Pour l'instant, il n'est absolument pas décidé que ce poste parte de Limoges. On parlait tout à l'heure du multisite et de la gestion en multisite. On est tout à fait dans le cas du multisite aujourd'hui, puisque ce poste est à Limoges d'où il n'est pas encore parti. S'il n'y a pas de candidatures à Limoges, il faudrait que l'on se pose des questions. Mais, le poste sera vraiment ouvert sur les trois sites.

Pour le régisseur. Le poste a été rendu disponible puisqu'il y a, en fait, une mutation sur le site de Tulle, et comme c'est effectivement une activité qui était stricto sensu financière avec accord de la Direction Transports, ce poste a été rattaché sur la DCRF. C'est pour cela qu'il est à Tulle.

M. NOUHAUD (FSU). – C'est bien le même poste ?

Mme SALTEL (Expert). – Le poste du régisseur de Tulle ?

M. NOUHAUD (FSU). – Oui.

Mme SALTEL (Expert). – C'est suite à une mutation interne en fait. Comme ce poste a été rendu disponible, et après accord avec la Direction Transports, il est passé d'un endroit à un autre, en fait.

M. NOUHAUD (FSU). – Excusez-moi. Je peux apporter une précision. C'est un point de détail, évidemment. Mais, à la lecture du rapport, je comprenais que la Régie de Tulle serait rattachée au poste qui va s'ouvrir...

Mme SALTEL (Expert). – C'est le cas.

M. NOUHAUD (FSU). – Mais, il n'y a pas deux postes ? Il n'y en a qu'un seul.

Mme SALTEL (Expert). – Non. Il n'y a pas deux postes. Il n'y a qu'un seul poste.

M. NOUHAUD (FSU). – Comment la Régie de Tulle va être assumée par l'agent chef de service adjoint qui va être recruté...

Mme SALTEL (Expert). – Non. Il y a deux postes. Il y a un poste de régisseur et un poste de service adjoint. Le poste de régisseur a été rendu disponible parce qu'il y a eu une mutation interne. Ensuite, sur le poste qui était vacant depuis trois ans, quand la DCRF a été créée, on n'a pas voulu forcément après identifier, couvrir les postes. On voulait se laisser un peu de temps pour s'organiser correctement aussi, et ne pas avoir des postes qui ne soient pas forcément au bon endroit avec les bonnes personnes pour répondre aux bonnes obligations. C'est pour cela que ce poste n'a pas été pourvu, même s'il était vacant depuis effectivement quelques temps.

Sur l'autre partie ressources, l'organisation de la DCRF, il y a un an, a été faite à périmètre constant, c'est-à-dire agents identifiés au sein des trois anciennes régions qui avaient des activités stricto sensu financières. Donc les CRF à Limoges, les SAJ à Poitiers, les unités financières à Bordeaux. Il y avait une petite exception bordelaise, en fait, par rapport à cela, c'est-à-dire que des agents qui étaient au sein des Directions avaient des activités financières, dont on n'avait pas calibré la mesure de leur activité et quelle était la quantité. Avec un an de recul, on a pu retravailler avec les Directions opérationnelles pour savoir quelle était la quotité et la quantité de travail qui était fait par chacun de ces agents pour pouvoir intégrer au sein de notre Direction, toutes ces activités financières.

Pour le reste, c'était des activités qui étaient administratives et financières. Resteront toutes les activités administratives au sein des Directions opérationnelles. Je ne sais pas si cela répond à votre question.

Mme DAVID. – Peut-être quelques compléments par rapport à vos questions. Sur les délais tout simplement, il y a eu un temps d'analyse. Il y avait aussi le fait que le poste de

DGA a été vacant un certain temps. Et que d'autre part, un certain nombre de Directions ont-elles-mêmes connu des évolutions, je pense à la DRH qui a pris des missions en matière de fonds européens qu'elle n'avait pas avant. Donc, tout simplement, on a pris un peu le temps, celui du dialogue puisque cela s'est fait d'une manière très étroite avec les responsables des Services concernés, les agents concernés pour arriver à ces points d'équilibre, y compris sur le périmètre des missions et le choix des agents pour que ce soit de manière très consensuelle et c'est le cas dans tous les secteurs. Donc, si je prends la DRH, elle a fait simplement la partition et au sein de l'unité, ils ont réparti à nouveau en vecteur d'équilibre. Et à ma connaissance, c'est effectif, il n'y a pas de difficultés particulières.

Sur les DPMG, je parle sous le contrôle de Frédéric, il y avait deux personnes qui étaient concernées. Il y a eu un accord sur la personne qui allait rejoindre les CRF. On sait que c'est un peu tendu, on y regardera et cela renvoie à la question qui était posée tout à l'heure, mais raisonnablement, là aussi, cela s'est fait en accord avec les deux personnes.

S'agissant de la DSI, la situation était un peu différente parce qu'en fait les agents étaient en surcharge et l'on a réussi à déployer un poste qui rejoint la CRF. Donc, il n'y a pas de transferts de poste de la DSI, qui par ailleurs, vous le savez, est sous un plan de charges assez démentiel. Donc là, on a trouvé une autre solution.

Et il restera la commande publique, pour laquelle cela reste encore à clarifier parce qu'il y a un contexte qui est encore autre. Et que l'on est aussi dans une évolution des missions par rapport à des missions, et notamment beaucoup de transferts avec des impacts importants. A priori, cela va continuer puisque la réforme de la formation professionnelle va venir à nouveau modifier la DACP. Donc là, sur la partie commande publique, cela doit encore être clarifié.

M. MONCASSIN (CGT). – Je dois vous dire que c'est pour moi, un peu confus. Je n'y comprends pas grand-chose. Je n'arrive pas bien à voir les activités réelles. Et puis d'ailleurs, vous le dites vous-mêmes dans le dernier paragraphe de ce rapport, où vous dites que les agents vont rentrer dans une démarche de clarification des missions et des procédures associées avec les Directions opérationnelles concernées. Je me pose la question toute simple : pourquoi ce préalable ? Cela me semble être un préalable pour arriver à identifier le nombre d'équivalents temps plein, etc. Il y a par contre une chose qui m'interpelle. Vous évoquez Limoges, Poitiers, Bordeaux. Si j'ai bien entendu, l'idée serait plutôt quand même d'avoir un poste à Limoges. J'ai cru l'avoir entendu entre les lignes, à moins que, je ne comprends pas tout mais il y a des choses que j'arrive à peu près à comprendre.

J'ai une interrogation par rapport aux contractuels. Je n'ai pas très bien compris. En fait, il va y avoir des personnes qui vont être recrutées spécifiquement, qui viennent récupérer, vous me dites si je me trompe, les missions qui étaient déjà portées par des collègues qui avaient la double casquette, administrative et financière. Est-ce que c'est bien ce que cela veut dire ? Donc, cela veut dire que nos collègues qui restent au même nombre à l'endroit où ils étaient, ne vont plus avoir que de l'activité administrative. Est-ce que l'ensemble de ces activités administratives leur permet d'avoir un poste à temps complet, s'ils le sont, au regard de ces transferts qui sont faits. Je comprends bien que l'on ne peut pas couper les gens en quatre, j'entends la réponse d'ores et déjà. Mais, par contre, comment ce type de choses-là est avalé, parce que j'imagine dans la contrainte financière qui est celle de la Région, quand on recrute des contractuels, il doit bien, à un moment donné, avoir quelque part une compensation qui s'opère. Comment elle s'opère et sur quelle base ?

Mme SALTEL (Expert). – Je vais répondre sur la première partie de la question sur le dernier paragraphe. En fait, le dernier paragraphe, il est pour l'organisation future du CRF. Aujourd'hui, Bordeaux avait un mode de fonctionnement différent puisque les agents étaient dans les Directions opérationnelles. Alors que sur le site de Poitiers et de Limoges, les agents qui avaient le même type de mission étaient déjà au sein du CRF. Donc la répartition de la charge de travail était un peu particulière et un peu difficile. A partir du moment où tous les agents sont au sein d'un CRF, on va pouvoir organiser la charge de travail telle que la Sous-Directrice et les chefs de service vont les identifier. Donc, on va pouvoir re-répartir au sein de chaque CRF la quantité de travail. C'est le principe en fait. C'est ce que l'on voulait dire là. On repart un peu en mode projet pour pouvoir répartir la charge de travail, pour qu'elle soit la plus équitable possible au sein des sites.

M. MONCASSIN (CGT). – Cela répond en partie à la question. Mais enfin, quand même, d'un point de vue de la méthodologie, je suis toujours surpris de ce type de chose-là. Il me semble que, quand on veut répartir et voir la quotité d'équivalents temps plein dont nous avons besoin ainsi que des compétences nécessaires suivant les catégories, etc., il me semble, à moins que je me trompe et vous pouvez me le dire, que le préalable à cela, c'est d'identifier la réalité des activités d'une Direction. Enfin, cela me semble tellement évident. Très souvent, on a le sentiment, c'est pour cela que je pense qu'il y a une forme d'incompréhension en tous les cas que j'exprime, d'être "cul par-dessus tête". Très souvent.

Mme SALTEL (Expert). – Non. En fait, c'est qu'au sein du CRF Ressources Interventions Institutionnelles, il y a effectivement la partie Pôle Ressources, mais il y a d'autres Pôles qui dépendent de ce CRF. Il y a la DATAR. Il y a aussi les Assemblées, le CESER, la partie Europe International. Donc, il faut répartir la charge de travail des autres

composantes qui sont dans le cœur de nos missions, sur les trois sites. Aujourd'hui, on avait un souci par rapport au Pôle Ressources. Demain, on n'aura plus ce souci puisqu'on pourra organiser le travail. Pour moi, il est tout à fait opportun à ce que les agents puissent exprimer, justement, ce qu'ils font, et ce qu'ils ont envie de continuer de faire.

M. MONCASSIN (CGT). – Ce n'est pas ce que j'ai dit. En défendant et en représentant les personnels, on souhaite évidemment qu'ils soient associés aux discussions. Enfin, la question ne se pose pas comme celle-là. C'est qu'à un moment donné, je me dis quand même, dans une organisation qui est pilotée, on voit à peu près la nature des activités qui sont nécessaires par rapport à la fois aux objectifs et ce qui est à sortir d'une Direction, et que ce type de chose-là si l'on fait son travail, et c'est d'ailleurs un travail de normes dont on a discuté dans d'autres instances avec Madame DAVID, etc., sur le rôle que doit jouer chacun de manière un peu normé, mais le Directeur fait quoi ? Pour moi, un Directeur qui n'est pas capable de définir les activités de ses agents et les budgets, et tout ce qui va bien, je me dis qu'il y a un problème de compétences. Il y a un problème, en tous les cas, de recrutement. Voilà. Donc, je me pose cette question-là.

Et puis, pour finir par rapport à cela, est-ce que vous pouvez nous réexpliquer le rôle réel que va jouer le chef de service adjoint ? Parce que l'on voit apparaître aujourd'hui des adjoints un peu partout sur un certain nombre d'organisations, que ce soit des Directeurs adjoints, des chefs adjoints. Alors, on n'a plus des chefs d'unité, on va avoir des chefs adjoints, des adjoints des adjoints. Au bout d'un moment, cela ne fait de toute façon que rajouter un certain nombre de strates. Donc, est-ce que vous pouvez nous expliquer précisément le rôle de ce chef adjoint, au-delà du fait qu'il le remplace quand il est en congés ? Et quel est le rôle du chef dans une entité où il y a dix personnes ?

Mme SALTEL (Expert). – Alors, il y a deux choses, pour moi, sur la partie "adjoint". La première chose, c'est qu'il aura un rôle de coordination. A partir du moment où il est adjoint au chef de service, et responsable d'unité, il a sa partie hiérarchique en direct. A partir du moment où il est adjoint, il est aussi en coordination sur l'autre unité, et donc, il pourra avec cette fois, deuxième composante, faire un binôme avec le chef de service, qui n'est pas forcément disponible même s'il est là, pour qu'il y ait une forme de continuité. Aujourd'hui, quand le chef de service est en déplacement, il est bien en train de travailler, ce n'est pas une histoire d'absence, mais il ne peut pas tout faire. Et donc avoir un chef de service adjoint permet de créer un binôme.

M. MONCASSIN (CGT). – Donc, vous êtes en train de me dire que c'est parce qu'il y a de la mobilité du chef,

Mme SALTEL (Expert). – Non.

M. MONCASSIN (CGT). – En tous les cas, c'est ce que j'entends.

Mme SALTEL (Expert). – Je me suis mal exprimée. Ce que je veux dire, c'est qu'aujourd'hui, d'avoir un chef de service adjoint, cela permet de créer un binôme et d'avoir un accès en coordination sur les deux équipes. Ce qui ne serait pas possible s'il était juste responsable d'unité.

M. MONCASSIN (CGT). – D'accord. Je peux entendre cela du point de vue du chef adjoint. Pas de problème. Le rôle du chef, dans ce cas-là ? Si ce n'est pas celui de la coordination des deux unités, il sert à quoi ? A se déplacer ? A prendre la prime "multisite" ? Enfin, dites-nous, précisez-nous ?

Mme SALTEL (Expert). Non. Pour moi, ce n'est pas qu'une question de déplacement. C'est aussi par rapport à la charge de travail sur l'organisation du CRF Transports, aujourd'hui. Cela lui permet d'avoir quelqu'un sur lequel il peut s'appuyer dans le cadre de la constitution du CRF Transports.

M. MONCASSIN (CGT). – D'accord. Donc, un chef d'unité, ou quelqu'un dans une unité, plutôt que d'en avoir qu'un seul, il y a deux unités. Vous êtes en train de nous l'expliquer.

Mme SALTEL (Expert). – Oui. Deux unités.

M. MONCASSIN (CGT). – Il pourrait tout à fait s'entourer de deux collègues qui viennent à un moment donné le suppléer dans la coordination des choses, etc., sans forcément qu'il y ait de chef adjoint. Je parle d'un point de vue fonctionnel.

Mme SALTEL (Expert). – Ce n'est pas la solution qui a été préconisée.

M. LE PRESIDENT. – Juste une précision. Je ne vais pas compléter les propos précis sur le dossier lui-même qui a été évoqué à l'instant par Madame SALTEL, mais, on a une réflexion à mener. J'entends la remarque que fait Damien MONCASSIN, puisque l'on est dans une logique où l'on dit que justement il faudrait essayer d'écraser la pyramide hiérarchique. Et quelque part dans l'interpellation que fait Monsieur MONCASSIN, il dit -vous ne l'avez pas formulé comme ça- que quelque part on affirme le fait que l'on a cette volonté d'aller vers un écrasement de la pyramide hiérarchique, mais que l'on crée des étages avec des adjoints. C'est une étape. Ce n'est peut-être pas la meilleure façon à l'instant "T" d'aller vers l'objectif, mais je soutiens et je porte le dossier puisque je l'ai validé. Donc, bien évidemment, je le porte.

Dans le même temps, par contre, ce qui est très clair c'est que là encore nous avons un problème culturel sur lequel j'essaie de me battre, et vous pourriez me reprocher avec un manque d'efficacité puisque je le reconnais, presque chronique, c'est qu'il va falloir que l'on

accepte à un moment donné, et je ne dis pas cela Madame SALTEL pour ce dossier, je dis de façon générique, dans la Collectivité à ce que l'on puisse assumer des fonctions d'intérim sans qu'il y ait forcément un statut. C'est-à-dire qu'à l'intérieur d'une équipe, il peut y avoir un membre qui, de par son expertise, de par sa connaissance des dossiers, de par sa proximité professionnelle avec le chef de service ou avec le Directeur, ou un chef de service avec le Directeur quand on met des Directeurs adjoints, etc., que l'on puisse avoir, parce que justement c'est important, c'est essentiel la continuité du service, mais que cette continuité du service ne s'exerce pas de façon quasi systématique par la création d'un échelon de hiérarchie supplémentaire. Je dis bien, et je précise pour que ce soit bien explicite dans le procès-verbal, puisque c'est enregistré, que je dis cela de façon générique, pour l'ensemble des organisations et pas spécifiquement sur ce dossier précis.

C'est clair que l'on a ce travail-là à faire, comme on a encore à avancer sur la responsabilité managériale globale par rapport à un certain nombre de décisions, et c'est un sujet que l'on évoque régulièrement. Sincèrement, on y travaille. Sincèrement, on avance, mais on n'a pas encore les résultats que je souhaite. Mais j'espère bien arriver in fine aux résultats souhaités et à l'efficacité nécessaire.

M. MONCASSIN (CGT). – J'entends pleinement ce que vous dites, et on mesure bien depuis deux ans et demi la complexité de l'affaire. Il n'y a pas de problème. On a des outils, parce que derrière tout cela, il y a aussi, et il ne faut pas se le cacher pour les collègues, des questions de rémunération et de statut. On a, je pense, un certain nombre de batteries d'outils qui existent, qui permettent à un moment donné, de manière ponctuelle, et d'ailleurs on l'a évoqué sur la NBI par exemple, à pouvoir gratifier quelqu'un qui fait "office de" pendant un laps de temps.

Après, d'un point de vue plus général, puisque vous êtes venu sur le plan plus général, je crois très sincèrement, et on le voit un peu entre les lignes de ce que vous avez dit, Madame, mais d'autres collègues sont venus nous dire un peu les mêmes choses, que les déplacements ont un impact extrêmement sur les collègues, sur l'organisation. Je pense que l'on devrait, et on l'a proposé plusieurs ici sur cette tribune, avoir une réflexion beaucoup plus précise sur notre organisation, et notamment le fait qu'elle soit répartie sur les trois sites, tel que cela a été décidé au préalable, qui pose des contraintes dont on ne joindra, je pense, jamais les deux bouts.

L'expertise d'un certain nombre de sites mériterait d'être expérimentée pour voir si, en effet, ce n'est pas quelque chose de réellement plus efficace, à la fois pour le service rendu et pour les déplacements d'un certain nombre de collègues. Que l'on arrête de me dire que quand on pilote une politique à Limoges, et que cette politique a des effets, des impacts sur

des territoires comme à Hendaye, que les gens de Limoges ne se déplacent pas à Hendaye. Premièrement, ils le font. Et deuxièmement, quand c'est réparti sur les trois sites, en plus de faire cela, ils font des déplacements sur les trois sites, etc. Ils sont en permanence sur la route, ou dans les trains quand ils fonctionnent. Donc, je pense très sincèrement que l'on devrait avoir une réflexion de manière plus précise là-dessus, parce que j'ai le sentiment qu'après trois ans bientôt d'exercice, on n'arrivera jamais à joindre tous les bouts et toutes les contraintes qui ont été données.

Mme DAVID (Administration). – Je partage, avec deux trois éléments, mais je partage totalement, donc peu à dire. La première, c'est que l'on a essayé de développer une offre de formation pour le management multisite pour que cette question soit explorée par les uns et par les autres avec cet apport expert pour justement en prendre toute la mesure.

Deuxième élément. Je pense qu'il y a un élément qualitatif qui devrait singulièrement modifier les choses, c'est quand nos outils ne seront plus à mesure de répondre aux besoins. On a encore des problèmes d'outils importants. Cela progresse, mais ce n'est pas à niveau. Et que la condition sine qua non du management multisite efficient, c'est : les outils. Ce qui renvoie d'ailleurs à une autre question en termes de pratique professionnelle, c'est la dématérialisation. C'est-à-dire qu'il n'y a pas de nomadisme mais une mobilité facilitée que s'il y a une dématérialisation forte. Il y a encore aujourd'hui des parapheurs qui se baladent dont on me dit qu'il faut trois semaines pour qu'ils arrivent à la signature. Donc, il y a un plan de progrès à faire pour que tout simplement les choses soient facilitées.

Après, quand je dis cela, le sujet n'est pas épuisé. La question du management à distance est un vrai sujet managérial à la fois pour les managers, pour les intéressés et pour les élus. Cela mériterait d'être encore un peu plus approfondi au regard de l'expérience que nous avons, sachant que j'espère que les contrats d'objectifs seront une occasion pour un certain nombre de Directions, de réévaluer la manière dont ils ont défini leur organisation y compris leur organisation territorialisée, qu'elle soit d'ailleurs sur les trois sites, voire sur les autres sites. On évoquait tout de suite les CRF, mais il y a d'autres sujets. Les évolutions que nous faisons là en termes d'organisation vont venir modifier certaines relations de travail. Et bien évidemment cela renvoie aussi à des manières de faire qui peuvent être assez différentes selon le périmètre de l'activité des uns et des autres. Donc, vous avez une espèce de triptyque comme souvent entre l'organisation, les outils, la compétence et au final la culture. Donc, pourquoi pas un échange sur ces aspects-là ? On pourrait aussi imaginer, alors je ne sais pas si c'est le bon outil, qu'entre la délégation et l'IGS, il y a une forme d'évaluation qui soit faite, centrée peut-être sur ces éléments-là pour avoir matière à aller un peu plus loin dans le dialogue managérial, à voir quand, pour effectivement en faire un bilan, et le cas échéant trouver les bonnes actions correctives.

M. CHAINEAU (FA-FPT). – Juste pour rebondir sur ce que Madame DAVID vient de dire, en termes d'outils. Oui, on le voit bien, toute notre organisation est plus compliquée et plus difficile et plus pénible du fait d'un manque d'outils, ou plutôt d'une surabondance d'outils. Ce qui nous manque, ce sont des outils communs et partagés. De ce point de vue-là, sur la fonction finances, sur la fonction commande publique, est-ce qu'il est bien logique que nous ayons aujourd'hui deux outils de référencement des marchés que la Région passe, puisqu'il y a, il me semble, un référencement au niveau de la DBF et un référencement au niveau de la DCP. Si je me trompe, je suis preneur d'informations.

Mme SALTEL (Expert). – Je ne crois pas qu'il y ait deux référencements. Il y en a un seul référencement qui est fait. Après, le référencement c'est la première étape. Ensuite, ce dont vous parlez en fait, c'est la réservation qui est faite par les CRF. Au moment où vous lancez une procédure de marché, il faut que vos crédits soient réservés puisque l'on ne peut pas faire n'importe quoi. Et au moment où il y a le référencement, il faut qu'il y ait une réservation. Effectivement, il y a deux intervenants différents mais qui sont dans la même optique. Pour moi, c'est le même objet. Il faut que ce soit réservé et ensuite on peut lancer le référencement. Mais ce sont deux choses différentes qui sont concomitantes.

M. LE PRESIDENT. – Y a-t-il d'autres questions ou remarques par rapport à ces CRF ? S'il n'y en a point, je vais soumettre ce dossier à votre sagacité.

Concernant le Collège des représentants des personnels,

Qui s'oppose à l'adoption de ce dossier ?

CGT, FO

Qui s'abstient ?

Toutes les autres organisations syndicales.

- **Collège des représentants du personnel**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
CGT			4
FSU	3*		
CFDT	3		
UNSA	2		
FA-FPT	2		
FO			1

**Christophe NOUHAUD a rejoint la séance.*

Concernant le Collège des représentants de la Collectivité Elus/Administration

Qui s'oppose à l'adoption de ce dossier ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

• **Collège des représentants de la Collectivité**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
Elus/Administration		10**	

***Mümine OZSOY a rejoint la séance.*

M. NOUHAUD (FSU). – Monsieur CHERET. La FSU avait prévu de faire une déclaration préalable. Est-ce que vous autorisez à ce que je puisse la faire maintenant.

M. LE PRESIDENT. – Je vous autorise exceptionnellement à ce que vous puissiez le faire maintenant.

M. NOUHAUD (FSU). – Merci beaucoup. Parce qu'elle a été terminée qu'hier soir, et je n'ai pas pu la transmettre à mes collègues. Je ne vais pas vous infliger une lecture, je vais aller à l'essentiel sur les quelques points que l'on voulait évoquer.

Le premier point porte sur l'organisation des services, conséquences à venir, sur l'organisation du Pôle Formation et Emploi et du Pôle Education, du projet de loi "Avenir professionnel" à la fois dans sa composante "apprentissage" et dans sa composante "information et orientation professionnelle". On l'avait évoqué rapidement il y a quelques mois, mais à un moment où le projet n'était pas connu dans tous ses détails. Aujourd'hui, il nous paraît essentiel que le Comité Technique puisse avoir une information sur les réflexions et les projets en cours pour adapter notre organisation à ces évolutions. Je pense en particulier au transfert des personnels des délégations régionales de l'ONISEP. Je crois savoir qu'au sein des deux Pôles Formation et Education, il y a des réflexions en cours, et que cela donnera probablement lieu à une évolution de notre organisation. Donc, il serait bien que l'on ait un point d'étape sur ce sujet-là parce que cela va impacter les missions de beaucoup d'agents.

La deuxième remarque porte sur ce qu'il faut bien appeler une hémorragie de départ de cadres supérieurs de notre Institution. Je ne me ferai pas le relais de notre collègue Yves CHAINEAU qui, avec beaucoup de talent, à différentes reprises, a égrené le nom des différentes Directions ou Pôles qui perdaient le titulaire du poste, mais là, on a le sentiment qu'il y a un certain mouvement qui s'accélère après le DSI, le DRH désormais le DGS, et

puis d'autres Directeurs, ou Sous-Directeurs, en tous cas, concernés. Cela nous inquiète parce que cela nous semble être, une fois de plus, la démonstration d'un certain mal-être ressenti par bon nombre de cadres dans cette Institution. Et l'on s'interroge aussi sur les conséquences possibles en termes de fragilisation de notre Institution à un moment où elle n'a pas besoin d'être fragilisée.

Troisième remarque. Il y a deux dossiers que l'on va examiner dans la suite de l'ordre du jour. Un concernant les agents de maintenance informatique, et un autre concernant le transfert d'un certain nombre de collègues à la nouvelle agence sur le livre, le cinéma et l'audiovisuel.

Sur la maintenance informatique. Nous vous avons adressé en intersyndicale, vendredi, Monsieur CHERET, un message vous proposant d'autoriser le Comité Technique à entendre, en tant qu'expert avec le statut d'expert, un certain nombre d'agents issus du Service Lycées numériques pour que l'on puisse les entendre et les interroger, comme nous l'avions fait il y a quelques mois à l'occasion de l'examen du dossier des animateurs culturels, qu'on puisse les interroger sur leurs missions et sur les besoins des usagers au sein des établissements, afin que cela puisse contribuer à éclairer nos débats sur ce point-là. Je crois que l'on a eu un échange là-dessus, et je ne suis pas certain d'avoir été compris par vous, au travers de l'échange que nous avons eu, y compris à la fin du week-end. C'est pour cela que nous vous relançons en intersyndicale sur ce plan-là.

Sur l'autre sujet qui est le transfert d'un certain nombre d'agents vers l'agence Nouvelle-Aquitaine pour le livre, le cinéma et l'audiovisuel. On en reparlera au moment où cela va être discuté, mais, nous demandons, c'est une demande qui n'est pas complètement intersyndicale, nous avons eu des échanges avec la CGT sur ce point-là, et nous estimons que l'ALCA n'est pas en mesure, aujourd'hui, d'accueillir ces agents, de sécuriser leurs situations, et nous souhaiterions que ce report soit différé en attendant que quelque chose de sécurisé puisse être proposé à ces collègues-là qui sont au nombre de six, je le rappelle, même si tous les postes ne sont pas pourvus aujourd'hui.

Quatrième remarque. Je crois qu'il nous reste encore quelques semaines pour solder la question des conditions d'application de nos règlements de temps de travail, aussi bien pour les lycées que pour le Siège. Une nouvelle fois, nous voudrions attirer l'attention sur un point qui a fait l'objet d'échanges en Comité Technique, également d'échanges au niveau technique avec la DRH, sur la question de la prise en compte des jours fériés lorsqu'ils tombent un jour de semaine. Il me semble qu'aujourd'hui, les propositions techniques qui sont faites par la DRH ne cadrent pas avec ce qui est la réalité, de la manière dont est programmé notre logiciel INCOVAR qui va être étendu à l'ensemble de la Grande Région, et

que cela ne règle pas non plus la question pour les lycées. Donc, on repose la question. Moi, les réponses que j'ai ne me semblent pas opérationnelles véritablement. Et j'aimerais bien qu'à un moment donné, soit dans ce Comité Technique, soit dans un autre moment, on arrive à aller jusqu'au bout de la discussion sur ce point-là, parce que les incidences sont extrêmement fortes en termes de temps de travail pour les agents, selon l'option qui est choisie.

Enfin, on devait normalement, statutairement, avant le 30 juin examiner le bilan social. Ce sera la dernière remarque. Pour des raisons que l'on peut comprendre, que l'on ne nous a pas explicitées, mais que l'on peut comprendre, de charge de travail puisque c'est un exercice qui est obligatoire mais qui est effectivement considérable, on peut comprendre que ce soit reporté. Mais, nous souhaiterons vraiment qu'au moment où ce sera présenté, à l'automne semble-t-il, il puisse y être prévu à l'ordre du jour de ce Comité Technique un temps suffisamment long pour avoir un véritable échange autour de ces données-là, que nous attendons avec impatience, puisque c'est le premier bilan social de la Nouvelle-Aquitaine. Il est extrêmement riche de données. Il ne cesse d'être enrichi par différents textes qui viennent renforcer les exigences sur ce point. Mais, cela nous paraît vraiment très important que l'on prenne le temps. Ce qui n'a pas été le cas, il y a deux ans puisque, je le rappelle, il y a deux ans on nous a présenté un bilan non consolidé mais qui était le bilan social 2015 des trois Régions dans l'échéance, c'est-à-dire au tout début juillet avec un report du débat à l'automne, débat que l'on attend toujours. Merci.

M. LE PRESIDENT. – Juste quelques indications, pas forcément des réponses puisque pour l'essentiel des points que vous avez évoqués, il y en a qui concernent l'ordre du jour, donc on les évoquera avec l'ordre du jour.

Sur les jours fériés. J'ai demandé que l'on ait des éclaircissements et l'on a eu un petit brainstorming sur le sujet de manière à ce que l'on sorte de façon sereine de ce sujet. Je vous propose que Madame DAVID puisse vous voir à l'issue de la séance. Et si les réponses ne vous conviennent pas, qu'après on puisse bien sûr démultiplier l'information. Je pense qu'en fait il y a plus un quiproquo ou une incompréhension qu'autre chose. Vous verrez. La seule chose qui est un peu difficile sur le sujet, c'est qu'évidemment, il y avait des pratiques qui étaient un peu différentes, et selon les Sièges et lycées, etc., les emplois du temps ne sont pas tout à fait calculés et construits de la même façon, en tout cas, ce qui peut générer des incompréhensions. Mais, je pense que, sincèrement Monsieur NOUHAUD, nous avons les éléments pour vous répondre de façon objective et respectueuse évidemment de la loi.

Concernant le bilan social, pour tout dire, actuellement nous avons à peu près trois à quatre semaines de retard. Donc, j'espère que l'on pourra le sortir pour le 15 juillet, ou en tout cas dans le courant du mois de juillet. Là, très clairement, et c'est pareil, je ne cherche pas à avoir des excuses, mais les équipes sont usées, je peux l'être aussi parfois. L'absence d'un SIRH nous pénalise de façon énorme sur un dossier comme cela, parce qu'avec un SIRH performant vous appuyez sur un bouton et vous avez toutes les données, ce qui n'est pas le seul travail à faire pour un bilan social. Parce qu'il faut quand même vérifier un certain nombre de choses, et de cohérences. Mais, là, surtout, c'est que ce bilan social est la compilation d'extractions qui parfois en plus sont de nature et de périmètre différents. Donc, il y a un travail de reconstruction qui est très important. Il y a tout un tas d'autres dossiers qui sont sur le grill. Mais, on va y arriver et j'espère avec une fiabilité car on fait beaucoup de contrôles de fiabilité, et c'est important. Et l'engagement est bien l'envoi en juillet, dès qu'il est finalisé et produit. Mais, on n'a pas réussi à être dans les délais que nous souhaitons au départ.

Et puis, les autres points que vous avez évoqués, nous allons les voir au travers des différents sujets.

Le dernier point. Qu'est-ce que vous entendez par "*un temps suffisant de discussion*" par rapport à la thématique du bilan social ? Ce temps suffisant, je ne sais plus ce que cela veut dire.

M. NOUHAUD (FSU). – Que l'on ait un vrai temps de débat au Comité Technique sur le bilan social.

M. LE PRESIDENT. – D'accord. Mais, c'est une heure, deux heures, trois heures... Je ne sais pas.

M. NOUHAUD (FSU). – Pourquoi cette réaction ? Parce qu'il y a deux ans, cela a été zappé. C'est pour dire que cette fois-ci, on ne souhaite pas que ce soit zappé.

M. LE PRESIDENT. – Ma question, c'est justement pour bien le programmer. Simplement pour avoir une idée de ce que vous attendez. Comme cela, à brûle-pourpoint, je me dis qu'entre deux et trois heures c'est un laps de temps raisonnable. Cela veut dire que, quelque part, il faudrait un Comité Technique où l'on ait ce point-là comme point principal et puis trois ou quatre points assez légers, connexes, qui permettent de faire le focus vraiment sur cela.

M. NOUHAUD (FSU). – Sur les conséquences du projet de loi "Avenir professionnel" sur l'organisation des Services. Peut-être qu'aujourd'hui, personne n'est en mesure de nous répondre...

M. LE PRESIDENT. – A cet instant, je ne suis pas capable de vous répondre.

M. NOUHAUD (FSU). – Il y a des travaux en cours au sein des deux Pôles. Et il y a la question de la délégation, du fait que l'on puisse entendre en tant qu'experts, un certain nombre de collègues dont certains sont là, derrière cette porte. Est-ce que vous autorisez qu'au moment où ce point viendra à l'ordre du jour...

M. LE PRESIDENT. – Monsieur NOUHAUD, je ne sais pas si vous l'avez vu. Je vous ai répondu ce matin. Peu importe, vous ne l'avez pas vu. Donc, il n'y a pas de problème, je suis d'accord pour les entendre. Mais, que l'on essaie de rester dans un temps raisonnable qui est nécessaire à la fois pour éclairer les membres du Comité Technique, mais, non pas non plus, de tomber dans un débat stérile.

M. MONCASSIN (CGT). – Concernant le bilan social et votre réponse, si vous me permettez deux, trois remarques. Parce que je trouve que vos réponses, parfois, sont un peu "fortes de café". Première remarque. La réglementation impose et c'est une découverte pour personne dans cette salle, des dates. Donc, moi, j'estime qu'à partir de ce moment-là quelle que soit l'organisation qui est mise en place par l'autorité territoriale, les dates méritent d'être respectées. C'est la première des choses, et c'est la réglementation. Et Madame DAVID nous rappelle souvent qu'elle a des compétences juridiques, donc autant que l'on aille au bout et que les dates soient respectées.

La deuxième. Vous mettez en avant un problème qui est celui du SIRH. Vous me permettrez de rire. Vous avez promu, et les absents ont toujours tort, et je ne veux pas taper sur Jean-Luc TARREGA, il y a deux ans et demi le DRH en tant qu'ingénieur qui est devenu ingénieur en chef avec le seul argument, Monsieur, que vous nous aviez donné à l'époque, c'est qu'il était responsable de la mise en place du système d'information des RH. Donc, ou vous vous êtes fait "rouler dans la farine", ce qui est possible, ou alors, il y a un problème. Enfin, franchement, si l'on ne veut pas être pris pour des imbéciles, si vous prenez ce type de décision-là, assurez-vous au moins une chose, c'est que dans le laps de temps réglementaire qui est celui imposé par la loi, on puisse au moins avoir les informations. On avait le seul DRH de France qui était ingénieur ! C'est quelque chose, vous comprenez, qu'il est impossible de laisser passer comme tel.

Que tous, chacun, on puisse commettre des erreurs, je l'entends, et même nous, on est capable de l'assumer, cela ne pose pas de difficultés. Mais, ne revenez pas avec cela, chaque fois qu'il y a un problème. On mesure bien les choses. Mais dans ce cas-là, faites attention à ce que vous faites quand vous promouvez les gens.

M. LE PRESIDENT. – Le lien de cause à effet que vous faites, Monsieur MONCASSIN, n'est pas satisfaisant, parce que malheureusement, ou heureusement je ne

sais pas, les problématiques informatiques, réseaux et logiciels et logiciels dans la Direction des Ressources Humaines ne se limitent pas seulement au SIRH. Le problème sur le SIRH, cela vous fait peut-être rire, sincèrement, moi, cela me fait "rire jaune", parce que cela me fatigue et cela pourrait mon quotidien, et celui de mes équipes. Et le résultat de cela, c'est un choix qui a été fait au moment de la fusion. C'est comme cela. Il a été fait. Je ne vais pas y revenir. De toute façon, à un moment donné, si l'on regarde tout le temps dans le rétroviseur, on a des remords et des regrets, on n'avance pas. Et je souhaite me projeter. Il n'est pas normal que nous n'ayons pas un SIRH fusionné, en tant que pour la Nouvelle Région, aujourd'hui. Mais, c'est le fruit d'un certain nombre de décisions, et ce n'est pas la responsabilité de Monsieur TARREGA sur ce sujet spécifique. Je me permets de citer son nom, puisque vous l'avez fait.

Après, je ne peux pas m'inscrire en faux sur votre remarque, parce que je l'ai fait souvent à l'Etat, en tant que fonctionnaire de l'Etat mais en tant qu'élu, qu'il y a des règles et que la règle c'est le 30 juin, et que l'on n'a pas su y répondre. Donc, il y a cette problématique du SIRH qui, effectivement, en termes de consolidation nous a demandé beaucoup plus de travail. Mais cela veut dire qu'il y a une certaine forme de fragilité dans notre organisation. On a, en plus, la personne qui s'en occupait qui a été en absence maladie. Et l'on n'a pas su palier à cette absence non plus. Donc, c'est de notre faute, c'est de notre responsabilité, très clairement. Au-delà d'assumer cette responsabilité, ce que je dois faire et ce que je fais sans problème, même si je préférerais ne pas avoir à le faire, mais c'est ainsi, cela montre aussi, et j'en ai conscience la fragilité de notre organisation et le problème des substitutions quand il y a des gens qui sont absents, quand on est sur des sujets où il y a une seule personne qui travaille directement sur le sujet lui-même. Même si évidemment après, il y a tout un tas d'autres personnes qui collaborent parallèlement. Madame DAVID, peut-être vous souhaitez rajouter quelque chose ?

Mme DAVID (Administration). – Le SIRH est stratégique. Il se trouve, quelles qu'en soient les causes, qu'on l'ait dans l'état où on est aujourd'hui. Je le découvre. J'ai fait pas mal de Collectivités. Je le dis souvent. C'est le principal problème de la DRH...

M. MONCASSIN (CGT). – Donc, on s'est fait berné, Madame.

Mme DAVID (Administration). – Non. Je ne crois pas du tout que ce soit de cet ordre-là. Je crois qu'il faut quand même rappeler que vous avez construit une Région et que cela a été compliqué, qu'il y avait quantité de projets côté SI et que le SIRH était un des gros projets. Il n'a pas été priorisé dans les projets. De toute façon, il faudra quelque temps pour que ce soit fiable, enfin que ce soit totalement performant. Donc, il y a eu beaucoup de projets. Il y a eu des priorités. Il y a aussi un concours de circonstances sur le SIRH qui

complexifie un peu l'affaire. Je rappelle que le SIRH de Poitiers a été changé juste avant la fusion et que la reprise de carrières n'a pas été faite, ce qui n'est pas sans difficultés pour nous. Il est d'une complexité sans nom. C'est comme cela. Je rappelle que la DRH est fortement mobilisée, et si vous discutez avec les collègues de la RH vous le savez, puisqu'aujourd'hui, et cela depuis le mois de mars, il y a de nombreux ateliers qui sont en cours pour reformaliser tous les process, parce qu'il n'y a pas de RH en formalisation des process, et qu'il n'était pas possible de le faire avant. Pour le cas échéant, avoir une première décision de principe, de savoir si on garde l'un des deux progiciels que nous avons aujourd'hui à savoir Ciril ou Astre et c'est prévu début juillet. Et si vous vous êtes bien renseignés auprès de vos collègues, vous savez qu'ils sont fortement mobilisés pour que justement on traite cette question qui, pour nous, est prioritaire.

Après, je prends acte. J'aurais préféré vous dire que le bilan social était fait pour le 30 juin. Je m'étais engagée sur ce point-là. Je fais amende honorable. Je n'ai pas réussi à tenir l'objectif.

Mme CHARRUYER (FA-FPT). – D'abord, excusez-moi Madame DAVID, mais vous venez d'évoquer le SIRH comme une des priorités. Nous, on dirait que c'était LA priorité.

On est évidemment tous conscients des difficultés des collègues de la DRH. Je rappelle simplement que pour la FA-FPT, on a, à plusieurs reprises et notamment formalisés par un courrier au Président, demandé le renfort de la DRH.

Ensuite, je souhaitais rebondir sur le problème évoqué par Christophe NOUHAUD. S'il le permet, on se joint à lui au sujet de la demande de précisions des jours fériés.

Et j'avais un autre point. Je sais que l'on va en débattre tout à l'heure, mais, je rappelle simplement que le protocole temps de travail s'applique pour les agents de lycées à partir du 1^{er} septembre, que l'on a toujours pas approfondi le débat sur la pénibilité, et que les collègues techniciens en informatique du SNE seront aussi à partir du 1^{er} septembre rattachés à ce protocole. Pour certains d'entre eux, ce n'était pas le cas précédemment. Donc, ils vont changer de modalités de fonctionnement. Et que l'on a évoqué justement à ce sujet le fait qu'ils soient rattachés au temps de travail des lycées, mais hors hiérarchie fonctionnelle. On a demandé un amendement de ce protocole temps de travail avec un article supplémentaire qui préciserait la procédure de réalisation de leurs plannings.

M. LE PRESIDENT. – Je vous propose que ces sujets-là, on puisse l'aborder au moment où l'on traite le dossier.

M. CHAINEAU (FA-FPT). – Je voudrais remercier Christophe d'avoir salué la persistance avec laquelle nous nous inquiétons du nombre de départs. Il concluait son

intervention en parlant de départs de Sous-Directeurs. Mais la semaine dernière, nous avons appris que c'est un nouveau DGA qui nous quitte.

M. LE PRÉSIDENT. – Je n'aurais pas dû plaisanter sur ce sujet. C'est à la fois inutile et déplacé. C'est peut-être le fruit d'une usure de cette année scolaire qui se fait en apnée, y compris à la Région, pour moi. Je vous ai déjà dit que je n'étais pas insensible à ce sujet. Et d'ailleurs, j'ai demandé à ce que l'on est des éléments statistiques précis sur le sujet. Pas que statistiques, parce que les statistiques ce sont des chiffres qui me donnent une indication. Mais que l'on puisse avoir des éléments qualitatifs sur les raisons essentielles, dans la mesure où les gens veulent bien répondre. Les explications, que j'ai pu cumuler pour le moment, ne sont pas des explications de posture. Elles me semblent à la fois honnêtes, limpides et compréhensibles.

Je vous ferai part de mes conclusions sur le sujet dès que j'aurai fiabilisé les choses.

Je vous propose que l'on puisse reprendre l'ordre du jour ordinaire après cette déclaration préalable de la FSU qui a été suivie d'un débat et d'un certain nombre d'interpellations, dont un certain nombre seront évoquées au fil des dossiers, d'autres à la fin, et d'autres forcément resteront en suspens, avec l'espoir de les résoudre le plus rapidement possible.

**ORGANIGRAMME MODIFIE DE LA DIRECTION DU PATRIMOINE
ET DES MOYENS GENERAUX**

M. LE PRESIDENT. – Monsieur AUBRION, je vous cède la parole sur l'ajustement de l'organigramme de la Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux.

M. AUBRION (Expert). – Merci Monsieur le Président. Bonjour à vous tous. C'est un dossier que l'on a porté depuis plusieurs mois, et que l'on a souhaité vous présenter aujourd'hui devant le Comité Technique. Les délais étaient assez serrés mais on a vraiment fait le maximum pour pouvoir le présenter. C'était un engagement de ma part auprès des agents. Je suis, sur ce point-là en tout cas, satisfait de présenter cet ajustement devant vous, ce 18 juin.

M. LE PRESIDENT. – Merci Monsieur AUBRION d'avoir respecté les délais sur ce dossier. Vous nous sauvez.

M. AUBRION (Expert). – C'est un long travail que j'ai repris en octobre dernier avec les collègues. C'est tout le dossier des huissiers de l'Administration Générale sur le site de Bordeaux. J'ai rencontré les six collègues, dont un aujourd'hui qui est parti à la retraite, en octobre dernier. J'ai repris le travail qui avait déjà été lancé en lien avec les collègues de la DRH. Et aujourd'hui, je viens vous présenter ce nouvel organigramme. En tous cas cela a été un long dialogue. On arrive à un certain consensus, les besoins de la Direction, les besoins des collègues. On a essayé de croiser tout cela en bonne intelligence et de façon pragmatique pour que chacun s'y retrouve, avec des fiches de poste retravaillées, réajustées pour que là aussi, chacun puisse avoir sa charge de travail quotidienne et puisse se reprojeter vers l'avenir, parce qu'il commençait à avoir un défaut de motivation de la part des collègues, pour avoir des nouvelles missions en lien avec les besoins de la Collectivité.

Aujourd'hui, la proposition est au sein de la DPMG : la création d'un nouveau Service que l'on va intituler "Parc automobile et intendance" ou "Parc autos et intendance". Ce Service sera dirigé par un chef de service qui aujourd'hui est déjà à la DPMG. Dans ce Service, nous allons retrouver trois cellules. On va retrouver les collègues de l'unité Réception Livraisons qui seront basés ici à l'Hôtel de Région, où l'on retrouvera un responsable d'unité, et deux ex-huissiers –si l'on peut dire cela- dont le poste de l'agent qui est parti à la retraite aujourd'hui. Donc, on avait un poste vacant qui est en cours de recrutement. Et puis, l'un des deux huissiers vagemestres qui sera dans cette unité.

Ensuite, nous allons avoir la gestion du parc automobile. Là aussi, l'un des collègues huissiers a souhaité se projeter sur ce poste. Et nous allons avoir un agent, ancien huissier de l'Administration, qui sera sur ce Service de parc autos, en lien avec le chef de service.

Et enfin, une cellule que l'on va appeler "Huissiers de l'Administration" parce que l'on s'est rendu compte que les besoins étaient très importants sur l'Hôtel de Région, en termes d'intendance et d'organisation de réunions, de séminaires pour l'Administration sur les salons qui sont ici à l'Hôtel de Région, sur les salles de réunions du deuxième étage. Donc, on va conserver deux huissiers de l'Administration pour gérer, en lien avec le Cabinet, toutes ces manifestations qui ont lieu chaque jour, quotidiennement au niveau de l'Hôtel de Région.

Au niveau des locaux, les deux huissiers de l'Administration seront localisés ici, au deuxième étage, dans l'ancien bureau des huissiers du Président, qui eux sont montés au troisième étage. Comme cela, vous savez tout sur l'organisation.

Ensuite, des petits aménagements au niveau de la DPMG. Nous avons un agent spécialiste de la prévention sécurité au niveau du site de Bordeaux qui était rattaché directement au Sous-Directeur de la DPMG sur Bordeaux. J'ai souhaité, au même titre que Poitiers et Limoges, que cet agent soit rattaché au Service de la gestion immobilière. Puisqu'à Poitiers et à Limoges, on le verra tout à l'heure, on aura des unités qui me semblent plus cohérentes de gestion immobilière et forcément dans ces gestions immobilières, on a l'aspect sécurité des bâtiments. Donc, j'ai souhaité que les agents en charge de la prévention de la sécurité soient rattachés à ces Services de gestion immobilière. C'est la proposition qui vous est faite, ici, sur Bordeaux. L'agent en charge de prévention sécurité serait rattaché à l'unité exploitation et gestion immobilière de la Collectivité.

Un changement de nom aussi pour le Service de la Régie. Aujourd'hui, on va trouver un nouveau nom pour ce Service qui ne sera pas que pour la Régie, mais aussi pour les collègues qui font de la manutention, qui font les aménagements de salles et qui, au quotidien, traitent de l'aménagement et des déménagements sur le site. Il vous est proposé un nouveau nom. L'ancien Service Entretien Logistique sera appelé "Service Aménagement et Régie Audio Vidéo".

Sur le site de Poitiers, un constat aussi. Il a été créé un Service Gestion du Parc Automobile et de la Reprographie. Il vous est proposé que le Service soit dirigé par la chef de service actuelle qui était déjà en place, mais pour laquelle on vient de changer le nom du Service. Et on lui apporte une assistance avec le transfert d'un agent auprès d'elle qui était auparavant positionné comme assistant gestionnaire du budget et des achats directement auprès du Directeur. Mais comme on l'a vu aujourd'hui, il y a un transfert de charge qui est fait auprès des CRF. Il est plus intéressant que cet agent soit directement auprès de la gestion du Parc Automobile et de la Reprographie sur laquelle on a une charge de travail importante sur le site de Poitiers. Donc, il vous est aussi proposé, toujours en collaboration et en accord avec les agents, de transférer ce poste auprès de ce Service.

Et enfin, le dernier point. Sur Limoges, il est proposé, là aussi en accord avec le responsable de l'unité Sécurité et Prévention du site, de créer une unité un peu plus conséquente dans laquelle on retrouvera la Prévention et la Sécurité, mais également la maintenance de premier niveau avec le transfert de deux agents dans cette unité, là aussi avec l'accord du responsable d'unité actuel et des agents qui ont été contactés sur le site, d'exploitation et de gestion : "Sécurité Sûreté et Exploitation Immobilière" sur le site de Limoges.

Tout cela est le fruit des différentes Commissions de sécurité qui ont eu lieu, notamment sur Limoges, et pour lequel on a aujourd'hui un avis défavorable, et sur lequel il faut travailler, et on le fait dès à présent. La création de cette unité nous permettra d'avancer de façon plus cohérente et plus efficace sur le traitement de ces avis.

Je suis tout disposé à répondre à l'ensemble de vos interrogations.

M. LE PRESIDENT. – Y a-t-il des questions ou des remarques sur ce sujet ? Comme Monsieur AUBRION l'a précisé, en son propos, c'est le fruit d'un long travail et de nombreuses discussions sur des sujets souvent, malgré tout, délicats humainement à traiter pour un certain nombre d'entre eux, pas pour tous.

M. NOUHAUD (FSU). – J'aimerais connaître quelles sont aujourd'hui les missions des huissiers du site de Bordeaux, parce que c'est le seul site sur lequel est nommé, en tout cas, de cette manière-là, ses fonctions ? Donc, quelles sont ses fonctions aujourd'hui à Bordeaux ? On nous parle de cinq huissiers, mais dans la future organisation, la cellule huissiers ne comporterait plus que deux agents. On évoque également la présence d'huissiers, rue Lecoq et à la Croix des fontaines qui ne serait plus nécessaire, puisqu'on le supprime, si j'ai bien lu ce qui est indiqué dans le rapport. Voilà, c'est une première question.

M. AUBRION (Expert). – Sur l'aspect huissier. Effectivement, vous avez raison de rappeler l'aspect accueil et circuit notamment. Alors les fiches de postes ont été faites avec les huissiers. Elles sont communicables. Les huissiers aujourd'hui ont une mission d'accueil et d'intendance auprès des Services de l'Administration sur le site de l'Hôtel de Région, et en annexe sur certains sites aussi bordelais quand des manifestations auront lieu, type séminaire, colloque, organisé en lien avec les Pôles. Ils auront donc un rôle d'intendance et de gestion. Cela peut aller du café à la mise à disposition de bouteilles d'eau, au fait que les salles soient bien disposées, etc., enfin mettre à disposition de l'Administration et des Services tout le matériel nécessaire pour que tout se passe au mieux possible. Et ils seront présents le jour du colloque ou du séminaire. C'est une de leurs missions qui sera quand même importante parce que l'on a pu constater que les actions menées sur l'Hôtel de Région, aujourd'hui, sont importantes.

Ensuite, il y a l'autre aspect, effectivement, qui était distribution, cela va du parapheur au courrier, puisqu'il est toujours question d'huissier et on le verra dans le service unité de livraisons, aussi de vaguemestres. Les huissiers n'auront plus ce rôle de distribution de courrier et de parapheur sur les sites. Aujourd'hui, vous n'aurez plus d'huissier à Croix des Fontaines, et Lecoq, effectivement. La tournée des courriers et des parapheurs sera organisée sur le modèle de ce qui existe à la Tour Cristal aujourd'hui. C'est-à-dire qu'il y aura un point de livraison, à charge après, et on communiquera là-dessus bien sûr, aux Directions et aux secrétariats généraux de venir prendre en charge leur courrier et leurs parapheurs. Mais, il n'y aura plus l'huissier qui prend, qui va à l'étage, qui va distribuer auprès des assistantes le courrier. Et puis toutes les autres tâches qu'ils pouvaient réaliser. C'était une des missions essentielles que l'on avait à faire.

M. NOUHAUD (FSU). – Qui va faire ce travail-là ?

M. AUBRION (Expert). – Ce sera plutôt délégué à l'unité Réceptions et Livraisons dans laquelle on retrouve le vaguemestre et deux autres agents. Donc, ce sera une unité où il y aura trois agents. Et dans ce Service, le vaguemestre, qui sera remplacé par un autre agent en cas de prise de congés, ou d'arrêt maladie, aura la charge, comme c'est le cas actuellement, de livrer les courriers sur les différents sites de Bordeaux, à l'aide soit du Goupil, soit du véhicule nécessaire. Mais, il aura juste à distribuer les courriers et les parapheurs aux points de livraison, sur les différents sites bordelais. C'est donc l'unité Réceptions et Livraisons qui aura la charge de cette distribution. Ce ne sera plus les huissiers.

J'attendais le passage dans ce Comité Technique pour mettre en place une communication forte et précise sur les nouveaux circuits de livraison et de distribution de ce courrier.

M. LE PRESIDENT. – Dans l'absolu et cela fait écho à ce que j'ai dit précédemment très rapidement, peut-être que le terme "d'huissier" n'est pas le terme le plus adéquat par rapport aux missions qui sont faites. Mais, l'histoire de la Collectivité, les suspicions de changements de fonctions les risques de dénaturer un certain nombre de choses, font que nous avons décidé de conserver cette appellation, qui en fait n'est pas en correspondance totale avec les fonctions réalisées. Probablement d'ailleurs comme le terme de "questeur" qui est quand même un peu suranné par rapport aux fonctions que j'occupe. J'espère que ce n'est que le terme qui est suranné et que je ne le suis pas trop. D'autres interventions ?

M. MONCASSIN; - Par rapport à cette évolution, notamment des huissiers, puisque l'on utilise encore le terme, juste vous dire, en tous les cas, que nous n'avons pas été interpellés par qui que ce soit de ce point de vue-là, ce qui est plutôt en général, bon signe.

Au regard de ce que nous avons vécu depuis trop longtemps, qu'ils ne nous aient pas directement interpellés, je le suppose, cela semblerait indiquer que les choses se sont passées correctement auprès d'eux. C'est un point qu'il faut souligner parce que quand c'est le cas, il faut être en mesure de le dire.

Ensuite, j'ai deux, trois interrogations. Vous parliez du Bâtiment Lecoq, alors j'ai le plaisir d'y être un peu régulièrement, et en effet, le service qui est rendu est un service au bâtiment, et non plus un service à l'étage, comme c'était fait jusqu'à présent, ce qui ne semble pas poser de problème particulier. Il a fallu organiser un peu les choses, mais enfin, descendre deux étages pour emmener et récupérer le courrier, ce n'est pas quelque chose d'extraordinaire. Par contre, il y a une vraie difficulté, je pense, en tous les cas pour tous les bâtiments qui accueillent du public, c'est qu'il n'y a plus d'agent d'accueil. Et celui qui fait ou celles qui font, l'agent d'accueil ce sont nos collègues qui sont en prestations de service par les marchés, c'est-à-dire les agents de sécurité, qui eux devraient avoir un rôle qui est strictement réservé à la sécurité, à la sûreté du bâtiment, à vérifier les cartes d'identité, à s'assurer qu'il n'y ait pas d'intrusions, à faire en sorte leur boulot de sécurité. Mais en tous les cas, de mon point de vue, pas à diriger les gens pour savoir s'ils vont voir Monsieur Tartanpion, Madame Machin, Monsieur Truc... Il y a là un vrai manque, je pense, en tous les cas de réflexion sur l'ensemble des bâtiments qui reçoivent du public. C'est le cas, rue Lecoq. C'est le cas à d'autres endroits où sont organisées des réunions internes, des réunions avec des partenaires extérieurs, etc., et je pense que c'est quelque chose, puisque l'on a l'occasion de vous en parler, que l'on puisse mettre sur la table.

Sur la Commission de Sécurité. Si j'ai bien compris à Limoges, sur le site, elle est défavorable. Deux questions à cela. Est-ce que vous pouvez nous dire pour quelles raisons ? Et est-ce que vous avez prévu de saisir le CHSCT sur le sujet, parce qu'une Commission de Sécurité qui émet des avis défavorables avec des correctifs, j'imagine, comme à chaque fois à mettre en place, cela me semble essentiel que le CHSCT soit saisi. Voilà ma deuxième interrogation.

Et j'en profite puisque vous êtes là, parce que l'on a posé la question et que l'on n'a toujours pas de réponse, concernant la sécurité et l'entretien quotidien du ménage dans les sites. On a trois choses différentes. Et semble-t-il des autorisations d'engagement ont été affectées pour un marché de 3,170 M€ pour relancer une procédure d'appel d'offres au sujet du ménage à Poitiers, à Limoges et à Bordeaux. Dont on sait qu'à Limoges, il était réalisé, vous me dites si je me trompe, par des agents qui étaient des agents fonctionnaires. Est-ce que vous pouvez nous dire ce qu'il en est précisément ? Sachant que l'on avait demandé il y a un an et demi, une étude puisque l'on avait un cas d'espèce qui était assez intéressant, où l'on avait un site qui était complètement externalisé sur les deux plans, ici, à Bordeaux. On

avait un cas d'espèce qui était une internalisation du ménage, mais une externalisation de la sécurité à Limoges. Et à l'inverse, une externalisation du ménage, avec des entreprises d'insertion, etc., sur Poitiers, et une internalisation de la sécurité, qui nous permettait d'avoir quand même un diagnostic et un descriptif d'à peu près tout ce qui pouvait se passer en matière de procédures d'achats et de services à rendre, pour faire un choix éclairé sur "est-ce qu'il vaut mieux dans ce type de choses-là, internaliser ? Ce qui est plutôt notre point de vue, vous allez comprendre pourquoi. Ou externaliser ? Ce qui n'est pas celui de l'Administration mais dont on voit poindre le jour. Donc, est-ce que vous pouvez nous dire au moins sur ces affectations de 3,170 M€, et à quoi elles servent, notamment à Limoges ? Et quels sont les impacts pour les collègues qui sont là-bas, dont c'est le métier quotidien ? Merci.

M. AUBRION (Expert). – Je vais commencer par la fin. Sur l'entretien ménager des trois sites. Effectivement, on a un marché qui a été lancé avec l'aide de nos collègues de la commande publique, avec trois lots (Poitiers, Limoges et Bordeaux). Les trois lots seront vus successivement par la Commission d'appel d'offres. Aujourd'hui, seul le site de Bordeaux a été traité par cette Commission et attribué.

Sur le site de Limoges. Aujourd'hui, on est bien sur l'internalisation. Il n'y a que le site de Gaïa qui se situe en haut La Bussière Gaïa qui est externalisé. On n'aura qu'une prestation pour ce site-là. Le reste de l'Hôtel de Région reste internalisé avec les équipes du matin et du soir, tel que c'est le cas aujourd'hui.

Sur Poitiers. On va aller vers une externalisation comme c'est le cas aujourd'hui sur l'entretien ménager, avec l'entreprise qui sera retenue. On a souhaité aussi maintenir des clauses d'insertion professionnelle dans le marché, pour lesquelles le site de Poitiers avait toujours fonctionné ainsi, avec succès, et avec intérêt.

Ensuite, c'est vrai que je n'ai pas suivi précisément l'attribution de ces marchés. Je découvre aujourd'hui la façon dont ils ont été montés et fabriqués sur un plan juridique et sur le plan procédure "achats". Donc, on est sur un marché à prix unitaire avec un très grand nombre de prestations à saisir, je vous passe les détails, dans des documents. Cela va du nombre de robinets en passant par le nombre de toilettes, de portes, etc. Il faut saisir toutes ces données pour avoir tous les prix unitaires de la prestation. Auparavant, on avait en lien avec ce marché, un décompte forfaitaire pour lequel, il était peut-être plus aisé de réaliser, en tout cas d'exécuter le marché. Enfin bref. C'est de la mécanique procédurale, et aujourd'hui, et on en train de la traiter. On va remplir en lien avec le prestataire retenu toutes ces formalités administratives pour arriver, je l'espère, à une prestation aboutie.

M. MONCASSIN (CGT). – Vous me permettez ? Ce qui a évidemment un effet extrêmement important sur le volume d'agents à prendre en compte qui suivent ce type de prestations.

M. AUBRION (Expert). – J'allais y venir.

M. MONCASSIN (CGT). – Dans le gain de coûts qui peut y avoir aussi, il y a tout le processus de passation, il y a ce type de suivi, etc., de manière extrêmement précis, et je vois très bien de quoi vous pouvez parler, puisque la commande publique a pour habitude, lorsque l'on veut commander de la soupe, de nous demander de commander des carottes, des navets, des choux, etc., de manière extrêmement précise, ce que je peux entendre. Ce n'est pas une critique en soi. Mais qui nécessite du coup, à ce qu'il y ait quelqu'un derrière qui soit là de manière extrêmement précise et pertinente, pour faire en sorte de faire les commandes qui vont bien, etc.

Juste pour terminer sur ce sujet des marchés. Nous trouvons très dommage que dans la discussion qui est la nôtre, notamment quand on a 350, 400 personnes qui sont aujourd'hui en reclassement pour inaptitude partielle, que l'on ne s'interroge pas sur la capacité aussi à pouvoir trouver des moyens d'internalisation d'un certain nombre d'activités, ou au moins que l'on puisse y réfléchir. Parce que je reste convaincu que le métier d'entretien est un peu différent quand on est dans un lycée où l'on a des milliers de mètres carrés à faire, que quand on le fait dans un Siège. Et que cela permettrait peut-être des remises à l'étier d'un certain nombre de personnes, pas à travers de la clause d'insertion mais ne serait-ce qu'à travers les collègues qui sont aujourd'hui un peu sur le bord du chemin, et que nous avons ici en responsabilités.

M. AUBRION (Expert). – Tout cela pour vous dire qu'effectivement aujourd'hui la procédure est aboutie sur Bordeaux. Elle va aboutir sur Poitiers très prochainement. Limoges aussi. On arrive au bout du processus de notifications et d'engagement des marchés. Je n'étais pas présent, mais il y a eu un rendez-vous important avec le futur prestataire sur le site de Bordeaux, pour éviter qu'il y ait des impacts sur les agents en charge du ménage aujourd'hui sur le site de Bordeaux, tout en ayant des contraintes budgétaires conséquentes, puisqu'au dernier budget on a souhaité réduire... Alors, l'AE conséquente sur l'engagement des marchés de plus de 3 M€, comme vous le dites, c'est du pluriannuel puisque l'on est sur des engagements à quatre ans. Effectivement, sur les prestations notamment sur le site de Bordeaux, on a été contraint budgétairement, et du coup, on est en train de voir pour réduire de façon intelligente et pragmatique les prestations qui peuvent être faites sans nuire à la propreté et l'entretien des sites. C'est une équation qui est compliquée sur laquelle on va devoir travailler encore et encore avec le futur prestataire.

C'est ce que je peux vous dire aujourd'hui. C'est une prestation compliquée puisqu'elle touche tout le monde au quotidien. Et l'on voit bien, ici, en tout cas, pour mieux connaître l'Hôtel de Région aujourd'hui, on voit bien que l'on n'est pas toujours satisfait de la prestation qui est réalisée. Donc, on essaie d'aller au mieux au niveau de la performance dans une démarche de qualité. C'est ce que j'ai souhaité faire avec l'agent en charge de l'entretien, aller vers cette démarche de qualité, mais avec des contraintes budgétaires fortes, et avec des moyens réduits sur le site.

M. MONCASSIN (CGT). – Est-ce qu'à Limoges, le niveau de satisfaction des collègues est aussi délabré que celui que vous venez de décrire sur Bordeaux.

M. AUBRION (CGT). – On n'est pas sous les mêmes échelles, parce que je vois un peu le comparatif qui est fait.

M. MONCASSIN (CGT). – Je m'en fiche de l'échelle, moi. Je vous demande si le niveau de satisfaction est délabré ou pas.

M. AUBRION (Expert). – Sur Limoges, aujourd'hui, on a deux équipes d'agents qui travaillent sur le site principal de l'Hôtel de Région. Je n'ai pas de retours négatifs des agents qui travaillent là-bas au quotidien sur la propreté et le ménage du site. Qui me semble très bien entretenu, à chaque fois que j'y vais.

M. MONCASSIN (CGT). – Merci de vos réponses parce qu'elles éclairent un certain nombre de choses que l'on demande depuis des mois aux politiques, et ce n'est pas votre rôle. Clairement, on ne vous met pas en défaut.

M. AUBRION (Expert). – C'est un constat qui est partagé, après...

M. MONCASSIN (CGT). – Très volontairement, je vous le dis, on ne vous met pas en défaut par rapport à cela. Mais par contre, cela interroge pleinement politiquement les choses, puisque l'on a l'occasion, malgré tout, quand on est représentant du personnel et syndicaliste, on a aussi un rôle à jouer dans la vie de la cité, et j'estime que nous pouvons porter un certain nombre de choses.

Cette réflexion de l'internalisation d'un certain nombre d'activités. Quand on sait qu'il y a un certain nombre de collègues qui sont en reclassement, dont on sait que pour certains ils ne pourront pas refaire leur métier, mais qu'en tous les cas, il y a des activités qui pourraient être portées. Que la Région leur paie un demi traitement, de facto, et que nous n'ayons pas cette réflexion-là alors que le service rendu par les collègues, quand c'est internalisé, est au moins à Limoges de bonne qualité, je trouve très dommage que l'on ne le fasse pas.

Deuxième chose. Vous disiez que le budget était revu à la baisse. Cela aura évidemment des effets sur le service rendu, même si vous essayez de rendre ce qui est

normal en tant que fonctionnaires que nous sommes, de faire en sorte d'être optimum dans l'efficacité de l'utilisation des deniers publics par rapport aux contraintes que l'on peut donner au prestataire. C'est logique et j'ai envie de dire que vous faites à travers cela que votre travail, et le mieux possible.

Par contre, quand vous faites ce type de chose-là, et quand il y a ce marché, est-ce que l'on a des niveaux d'exigence sur les salaires des gens ? Est-ce que l'on a des niveaux d'exigence sur leur temps de travail ? Sur le fait qu'ils ne soient pas là uniquement de 6h30 à 8h30 puis après 19h ? Est-ce que l'on a ce type de chose-là ? Parce que j'estime que nous avons, et vous les élus vous avez un rôle essentiel à jouer sur la qualité de service rendu, mais aussi sur ceux qui pratiquent le service qu'il soit interne ou externe qu'ils doivent rendre. Et aujourd'hui, j'ai bien peur qu'à travers l'externalisation on soit encore dans une course effrénée de la baisse de salaires ou en tous les cas, la non-augmentation. Ces gens-là, pour en discuter avec les agents de sécurité par exemple à Lecoq, ils gagnent 1234 € nets par mois après trente ans d'exercice. C'est de cela que l'on parle. Et je me demande si, un jour enfin, on pourrait avoir une réponse un peu charpentée politique, à moins que vous nous expliquiez, Monsieur CHERET, que l'autorité territoriale est une autorité qui est pleinement libérale, que le service public ne vous intéresse pas et que l'on veut tous revenir à 1000 balles par mois. Ce qui est possible. Je dois dire que j'attends à peu près tout, en termes de réponse par cette autorité territoriale.

M. AUBRION (Expert). – Monsieur MONCASSIN, il y a un aspect sur lequel on a pu travailler et apporter une réponse pour les agents d'entretien, c'est l'aspect des locaux. C'est vrai que l'on a travaillé sur le "-1", ici à l'Hôtel de Région, où l'on a retravaillé l'aspect sanitaires douches et l'aspect accueil, une salle où les agents peuvent se poser, se reposer. Ce qui n'était pas le cas auparavant. Donc, cela doublait encore le sentiment de difficultés de ces agents-là. Aujourd'hui, ils ont ces espaces-là. C'est déjà une première réponse que la Collectivité a souhaité apporter, et a porté en faisant les travaux nécessaires à cela.

M. LE PRESIDENT. – C'est un sujet duquel on a déjà débattu, sur lequel, je vous l'ai dit, j'acceptais de travailler, même si je sens bien qu'il n'est pas facile de le faire avancer.

Pour autant, deux éléments complémentaires à l'intervention de Monsieur MONCASSIN. Le premier, et je ne demanderai qu'à me tromper. Je pense que considérer pour une grande partie de ces métiers qui sont aujourd'hui pour partie externalisés, puisque pas totalement, ce qui nous permettrait de faire ce travail de comparaison que vous demandez puisque nous l'avons vécu au sein de la Collectivité, je suis intimement convaincu que cela ne permettrait en aucun cas de répondre aux problématiques des reclassements. C'est un avis personnel. Cela demande à être expertisé parce que je n'estime pas avoir

forcément raison de façon systématique. J'aimerais que ce soit vu, mais de toute façon dans l'absolu, ce n'est pas le sujet que vous posez. Vous dites, cet élément-là pourrait être un argument, mais j'ai un peu de mal à l'imaginer. Mais, à la fois, comme je l'ai dit au risque de me tromper, auquel cas ce serait intéressant évidemment de voir ce qu'il est possible de faire.

Sur le deuxième point, quant à la doctrine libérale. Vous êtes dans votre rôle, mais c'est quand même un peu exagéré, permettez-moi de vous le dire puisqu'il y a plein d'autres choses qui pourraient être envisagées d'être externalisées, et où la position de la Collectivité a été extrêmement claire depuis, en tout cas, que je suis en fonction au sein de l'Aquitaine, et depuis que nous sommes au sein de la Nouvelle-Aquitaine. C'est tout un tas de services qui sont produits dans les lycées sur lesquels le Président s'est exprimé clairement, et je l'ai porté conjointement sur le fait qu'il n'était pas question de les externaliser. Cela représente des volumes d'effectifs qui ne sont pas du tout négligeables comparé à ceux que représentent les marchés auxquels vous faites références. Ce n'est pas parce les exécutants de ces marchés publics de sécurité et de ménage sont réduits en nombre, qu'il faut ne pas les considérer. D'ailleurs, Monsieur AUBRION a donné quelques éclairages sur le sujet. Mais pour autant, j'estime que l'on ne peut pas avoir un propos général, comme vous le tenez.

Dernier point. C'est vrai que je ne l'ai pas fait de façon formelle jusqu'à maintenant, c'est un sujet que j'ai abordé mais sans le faire de façon formelle, et donc, je m'engage auprès de vous de façon formelle, à la fois, à expertiser la chose, mais surtout à le porter auprès de l'ensemble de l'Exécutif, sur la question du principe de l'externalisation ou pas, avec pour moi, un élément qui doit faire sens, c'est le fait qu'à Limoges on a une situation. A Bordeaux, on en a une autre. A Poitiers, une troisième. Et de faire cette comparaison au moins sur la partie entretien ménager pour que j'aie des éléments objectifs à donner aux gens de l'Exécutif, et que je puisse vous répondre sur le sujet.

Voilà, ce que je pouvais dire à ce stade. Ma réponse ne vous surprendra pas puisque c'est un élément que l'on a déjà évoqué, mais sur lequel j'ai dit que j'allais y travailler. Donc, il faut que je sois capable de vous répondre avec des éléments plus factuels que ce que je fais aujourd'hui.

M. MONCASSIN (CGT). – Vous me permettez d'apporter une précision. Sur le reclassement et sur la remarque que vous faites. Bien entendu, j'ai bien conscience que ne sera pas réglé à travers ce type de chose-là, l'ensemble des problématiques de reclassement des collègues. Mais si, déjà, on peut y arriver par petits bouts en étudiant les choses et à sortir par le haut un certain nombre de collègues qui, trop souvent malheureusement, se retrouvent dans des situations encore plus précaires, je pense que

c'est déjà un pas qui peut à un moment donné sortir un certain nombre de nos collègues d'une situation compliquée.

Tant qu'à être dans la réflexion et au-delà des entretiens ménagers, celui de la sécurité à Poitiers peut être aussi, je pense, une bonne étude. Et puis, vous ne serez pas surpris de la demande aussi que je peux faire au titre de la CGT, qui est celle de la cantine, ici, puisque l'on a le doux plaisir d'avoir 300 cantines dans l'ensemble des lycées de Nouvelle-Aquitaine, avec des personnels de bonne qualité. Et qu'en avoir une de plus qui soit régie par la Collectivité directement ici à l'Hôtel de Région permettrait à la fois de mettre en avant des beaux produits que nous avons dans notre région, réalisés parfois par des lycéens et des apprentis sur l'ensemble du territoire et ce sera peut-être pas idiot que l'on puisse s'achalander auprès d'eux, et puis d'avoir des collègues qui puissent œuvrer ici et nous montrer la réalité de leur savoir-faire qu'ils délivrent tous les jours auprès de nos élèves. Donc, y mettre aussi cette réflexion-là.

M. NOUHAUD (FSU). – Il y a un principe que le Président et l'autorité politique devraient entendre, c'est que le service public doit être tenu et rendu par des agents publics dans les Collectivités territoriales. Et je crois que l'entretien de notre patrimoine, l'Hôtel de Région, comme les lycées et comme d'autres bâtiments, dans lequel s'exerce le service public régional, doit être entretenu par des agents publics. Pour la sécurité de notre patrimoine, cela devrait être le cas également. On ne devrait même pas se poser la question. Merci en tout cas de bien vouloir intercéder, vous l'avez dit un peu de cette manière-là, et trouver des arguments auprès de l'Exécutif pour plaider cette position-là. Merci aussi de ne pas avoir réalisé sur Limoges ou ailleurs, le tour de passe-passe que nous avons relevé lors de précédentes réunions du Comité Technique, qui a été fait au travers de l'extension à l'ensemble de la Région Nouvelle-Aquitaine, de la maintenance informatique de premier niveau de l'Ancienne Aquitaine, où par un tour de passe-passe sans que le Comité Technique n'ait été en rien informé ni saisi, on a privatisé l'ensemble de la maintenance de premier niveau, c'est-à-dire le "1, 2, 3" à l'échelle de la Grande Région. Donc, merci de ne l'avoir pas fait à l'échelle de la Grande Région pour ce qui est de l'entretien.

Je précise juste un point. On parlait du marché sur Gaïa. Mais il y a encore très peu de temps, l'entretien à Gaïa, Maison Régionale des Sports, propriété de la Région, service mis en place par la Région, était assuré par des agents de la Région et au gré de la maladie d'un agent, on a désormais transformé en marché. Ce qui montre bien que l'on est aussi dans cette logique qui progresse, de privatiser également l'entretien sur le modèle déjà développé depuis un certain temps à Bordeaux. Et c'est vraiment le mauvais exemple à ne pas suivre.

Sur l'avis de la Commission de Sécurité sur Limoges qui serait défavorable, on me l'apprend là, j'ai posé la question en CHSCT local. On n'a pas eu de réponse, là-dessus. En tout cas le secrétaire du CHSCT local de Limoges et les membres du CHSCT doivent avoir une information sur cet avis défavorable, et sur quoi il porte. Cela me paraît vraiment important.

Ensuite, Damien disait qu'aucun agent ne s'était spontanément adressé aux représentants du personnel. En tous cas, sur Limoges, nous avons été sollicités, non pas par des huissiers, il n'y en a pas, mais pour la proposition qui est faite de rattacher les deux agents de maintenance qui restent sur le site, les autres étant partis rattachés à une ERI, à une unité Prévention Sûreté Exploitation Immobilière, puisqu'elle leur a été présentée en entretien professionnel, il y a quelques semaines. Ils n'en avaient pas entendu parler précédemment. Et ils ont été surpris, à ce moment-là, de cette proposition. Ils s'interrogent toujours sur le bien-fondé de cette proposition, considérant qu'aujourd'hui, le travail qu'ils exercent avec un rattachement direct, si j'ai bien compris, à la Sous-Directrice des Moyens Généraux sur le site, leur paraît tout à fait optimal par rapport à leur mission. Donc, un bémol vraiment sur l'affichage qui est fait dans le rapport sur la bonne concertation avec l'ensemble des agents.

Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA). – J'avais deux sujets. Damien parlait de la cantine. Je partageais ce qui avait été dit sur l'entretien, la sécurité, la cantine. Je pense que l'on pourrait même pousser, et en termes d'innovation et de management, cela pourrait même être intéressant, la logique un peu plus loin. Pour échanger très régulièrement avec les agents d'une cuisine centrale municipale, ils ont un grand plaisir à faire au-delà des repas tous les jours pour les enfants, les personnes âgées, etc., des repas de gala, à différentes occasions. Je pense que l'on pourrait très bien imaginer par exemple, pour les vœux, que chaque année une équipe de différents lycées soit mobilisée pour faire le repas dévoué au personnel, que l'on aurait beaucoup plus de scrupules à boycotter. Cela permettrait de faire d'une pierre deux coups. Je pense que cela pourrait être intéressant et motivant pour les collègues d'avoir de temps en temps un repas un peu différent à préparer.

La deuxième chose. Sur la sécurité des bâtiments. J'ai récemment été interpellée par une collègue qui est en situation de handicap. Je pense que l'on a un déficit de culture, de sécurité, d'évacuation. Dans notre pays, les enfants de trois ans font tous les ans un exercice incendie, un exercice confinement, un exercice attentat intrusion. Sans aller, jusque-là, je pense que certes, les CERFI, etc., il y a un certain nombre de personnes qui bénéficient de formations, mais je pense que le commun des agents n'a pas forcément une culture importante de ce point de vue-là, de la façon dont on évacue, dont on aide aussi, parce que l'on sait qu'il ne faut pas prendre l'ascenseur mais les collègues qui sont en

fauteuil roulant, par exemple, on ne sait pas forcément comment les aider, les accompagner pour l'évacuation. Nous avons demandé à ce qu'un état de lieux soit inscrit au CHSCT central, ce qui a été refusé pour cette fois pour que l'on puisse avoir le temps de le faire. Mon intervention visait à ce que ce soit réellement mis à l'ordre du jour pour avoir une culture partagée. On n'est pas à l'abri d'un accident industriel qui nous obligerait à confiner le bâtiment, à l'évacuer d'une certaine manière. Je pense que ce serait utile que l'on puisse travailler là-dessus.

M. AUBRION (Expert). – Effectivement sur le CHSCT, il avait été prévu que l'on fasse une intervention à ce futur CHSCT dont je ne connais pas la date exacte. Nous, DPMG en tant qu'information sur la prévention et la sécurité, on viendra vous apporter tous les éléments nécessaires, et l'on répondra à vos questions.

Sur la partie Limoges. Effectivement un avis défavorable suite à la visite des pompiers sur le site du mois de mars dernier, de mémoire, nous a été rendu tardivement par la ville, comme c'est toujours le cas. On peut continuer à exploiter, il n'y a pas de soucis. L'avis portait essentiellement sur les problématiques de désenfumage, sur lesquelles il faudrait retravailler, sur l'Hôtel de Région. Et sur les problématiques de parking aussi. L'aspect sur lequel les pompiers ont insisté, c'est la problématique des portes coupe-feu et tout ce qui est sectionnement en cas d'incendie dans les parkings. On a tout de suite pris la tâche avec les Services de sécurité, dont je parlais tout à l'heure, et notamment le SDIS de la Haute-Vienne, avec lequel on a étroitement travaillé pour bien caler les besoins nécessaires et les travaux qui vont devoir être engagés. Cela a été prévu aussi au niveau budgétaire. Très rapidement, en lien avec la Construction, on va mettre en place une opération qui permettra de remédier à toutes ces observations et remarques fondamentales de la Commission. Puisque l'on sait que la prochaine fois que la Commission se déplacera, ils seront intransigeants de ce point de vue-là. Ce qui est normal. On va donc engager très rapidement l'opération. Tout est fait pour que cela aille dans ce sens-là.

Sur la partie information. On vous la fournira bien sûr en CHSCT.

Sur la partie innovation, sécurité bâtiments, exercice évacuation. On fait le maximum. On a un lien important avec la DRH sur la partie sécurité, sur laquelle il faudra que l'on se mette en commun au niveau des formations, et bien définir "qui fait quoi" au niveau de la prévention dans la Maison.

M. NOUHAUD (FSU). – Sur le rattachement des deux agents de maintenance à l'unité Prévention Sécurité Immobilier ?

M. AUBRION (Expert). – Sur ce point-là, la réponse est une logique de cohérence. Le Service de Poitiers, qui est un peu précurseur en la matière, est un Service dans lequel

on retrouve la sécurité, la sûreté et l'exploitation immobilière. C'est un Service dans lequel on retrouve toutes les connexions et toutes les missions qui ont trait à l'immobilier, et pour lesquelles, à mon avis, il y a vraiment une mission fondamentale de cohérence et d'efficacité. Donc, on a souhaité que ce modèle soit appliqué sur les trois sites. Sur Limoges, on a la chance d'avoir un responsable sécurité prévention qui maîtrise parfaitement le sujet, et pour lequel on a souhaité lui raccrocher l'exploitation immobilière pour qu'il y ait une vraie cohérence d'actions. On va le voir justement par rapport à cet avis défavorable. Derrière, il y aura une multitude d'actions. Quand on a préparé la Commission de Sécurité sur Limoges, tant la maintenance de premier niveau a été sollicitée que le Service, à l'époque, unité de prévention sécurité. Donc, aujourd'hui, se rattacher l'ensemble de ces agents ne me semble pas du tout incohérent, et me semble plutôt pertinent en termes d'action. Après, peut-être que sur la forme, on n'a peut-être annoncé cela tardivement ou de façon un peu trop abrupte, je ne sais pas. En tout cas, les retours qui m'en ont été faits, étaient plutôt une adhésion à cette participation dans cette unité de prévention et d'exploitation immobilière.

Mais, sur les missions, je pense qu'il y a une vraie cohérence, comme c'est le cas sur Bordeaux, à rattacher la prévention sécurité à l'exploitation immobilière d'un bâtiment.

Mme BARTHE (FO). – Pour rester au plus près de l'organigramme qui est proposé, je sais bien que l'on a hérité de situations différentes existantes dans les trois anciennes Régions, mais quand on regarde cet organigramme, on retrouve les mêmes missions, mais organisées très différemment. Par exemple, la reprographie à Bordeaux, elle est seule. A Poitiers, elle est avec le parc autos. A Limoges, elle est avec la Régie. La Régie, à Bordeaux est avec l'aménagement. A Poitiers, avec l'entretien logistique. C'est vrai qu'il y avait un existant. Il y a des personnes qui étaient en place. Est-ce qu'à terme il y aura une harmonisation comme cela a pu être le cas avec le Service Frais de déplacement ? Le chef est à Poitiers, et puis organiser après sur les trois sites.

Le Service Sécurité Exploitation Gestion Immobilière. Vous avez fait quelque chose d'à peu près semblable sur les trois Régions, si ce n'est la partie gestion patrimoniale qui, là, est organisée différemment sur les deux autres sites.

Enfin, je voudrais parler d'une personne qui apparaît au Service Parc autos et Intendance. Un "C" à Condorcet. Je suppose que c'est l'agent qui était précédemment à Condorcet et agent du Département, que la Région a récupéré en même temps que le bâtiment. Cette personne n'est pas située dans les unités "d'huissiers" ou Réception livraison. Cette personne est à part. Est-ce qu'elle est vraiment à sa place dans ce Service ? Ou compte tenu des tâches qu'elle exerce de préparation de devis pour les réservations de salles, et lien avec l'exploitation du bâtiment entre le Centre Condorcet et le Service

Exploitation. Est-ce que cette personne ne serait pas mieux dans le Service Exploitation Gestion Immobilière ?

M. AUBRION (Expert). – C'est vrai que je passe régulièrement devant le Comité Technique pour modifier l'organigramme de la DPMG, ex DRTE, aujourd'hui réorganisée, réaménagée. Je pense que vous serez encore amené à me revoir. Effectivement, on fait cela petit à petit de façon cohérente en fonction de l'historique, des personnes qui sont déjà en place. Vous avez détecté qu'il y a des points d'organisation différents selon les sites, mais je ne pense pas qu'il faille non plus calquer exactement la même organisation sur tous les sites. Autant sur l'exploitation immobilière, sur l'intendance, sur l'aménagement, le parc automobile, il y a des piliers "moyens généraux" à aménager et à conforter. Autant sur d'autres cellules plus petites, à taille de personnel, mais tout aussi importantes, les modèles ne sont pas forcément calquables d'un site à un autre. Mais, on y travaille régulièrement pour trouver la meilleure organisation possible des moyens généraux.

La personne de Condorcet. Effectivement, c'est bien cette personne-là. C'est la dame que l'on a récupérée suite au transfert du bâtiment, qui aujourd'hui fait partie de ce Service Parc autos et Intendance, parce qu'elle a une vraie mission d'intendance par rapport à ce bâtiment. Là aussi, ce n'est pas encore complètement figé. Il y a encore une phase de réflexion pour voir comment on va gérer au mieux ce bâtiment, et les effectifs des "moyens généraux" par rapport à l'utilisation qui va être faite de ce bâtiment. On l'a positionnée là. Mais, il se peut effectivement que dans les mois qui viennent il y ait encore des modifications par rapport à cet agent.

M. LE PRESIDENT. – Merci Monsieur AUBRION. D'autres questions ou remarques ?

Je vous remercie. Donc, je vais soumettre à votre avis...

M. NOUHAUD (FSU). – Monsieur CHERET s'il vous plaît. Est-ce que l'on peut dans le vote dissocier... Il y a trois propositions en quelque sorte, il y en a une qui concerne Poitiers, une qui concerne Bordeaux, et une qui concerne Limoges.

M. LE PRESIDENT. – C'est la Nouvelle-Aquitaine.

M. NOUHAUD (FSU). – J'avais bien perçu que c'était la Nouvelle-Aquitaine.

M. LE PRESIDENT. – Ma réponse, c'est que je n'ai pas de raisons objectives de dissocier. C'est un ensemble. Et en plus, cela veut dire qu'après, on va avoir trois avis sur un même dossier. Cela n'a pas vraiment de sens d'un point de vue du Comité Technique. Donc, personnellement, je ne souhaite pas dissocier. Et en l'occurrence, c'est un seul Directeur qui a présenté le dossier.

Je vais donc soumettre, avec un seul avis sur l'ensemble du dossier auprès des organisations syndicales,

Qui s'oppose à l'adoption de ce dossier ?

Qui s'abstient ?

Abstention générale.

- **Collège des représentants du personnel**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
CGT		4	
FSU		3	
CFDT		3	
UNSA		2	
FA- FPT		2	
FO		1	

Concernant le Collège des représentants de la Collectivité Elus/Administration

Qui s'y oppose ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants de la Collectivité**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
Elus/Administration		9*	

**Hélène LAPORTE a quitté la séance.*

**ORGANIGRAMME MODIFIE DU SERVICE LYCEE NUMERIQUE –
DIRECTION DE L'EDUCATION**

M. LE PRESIDENT. – Je vous propose que l'on enchaîne avec le dossier suivant sur la réorganisation de la Direction de l'Education, organisation du Service du lycée numérique. Je propose Monsieur NOUHAUD, que l'on puisse faire rentrer les experts.

M. BARZANA (CGT). – Monsieur CHERET. Cela risque d'être un peu long, au vu des interventions qu'il y a. Je vous le dis pour l'organisation, après...

M. LE PRESIDENT. – Il y a les experts. Je vous propose que l'on coupe à 13h30 et l'on voit où on en est. Et on reprend. Je partage votre observation, Monsieur BARZANA. On fait rentrer les experts. Au moins, déjà, que l'on fasse la présentation et les premiers échanges. Bienvenue Messieurs. Suite à la demande d'organisations syndicales, il a été demandé d'associer un certain nombre d'experts métiers par rapport à ce dossier du Comité Technique du 18 juin, qui dans un premier temps, va être présenté par Monsieur CAGNON. Et puis, nous verrons en fonction de la présentation et de nos premiers échanges comment nous vous interpellons sur le sujet.

M. CAGNON (Administration). – Merci Monsieur le Président. Je veux préciser avant de vous présenter ce dossier, que pour ma part, je ne suis pas expert et je ne pourrai répondre aux questions très techniques que de mon point de vue, et si celles-ci demandent une autre explication, j'aurai besoin de trouver l'information qui va bien pour répondre à vos questions.

Le rapport qui vous est présenté, est assez détaillé. J'espère Monsieur MONCASSIN qu'il n'est pas confus, mais il nous semblait utile de présenter à l'ensemble des membres du Comité Technique, un point sur maintenance et assistance informatique. Nous l'avons évoqué lors de précédents Comités Techniques, parfois de façon marginale, parfois de façon induite, notamment lorsqu'il y a eu des présentations de réorganisation de la Direction des Services Informatiques. C'est sur cet appui, que nous franchissons une étape supplémentaire sur une proposition de réorganisation au sein de la Direction de l'Education du lycée service numérique.

Il s'agit d'une harmonisation de la couverture territoriale, et surtout une harmonisation organisationnelle des équipes de proximité, d'assistance numérique sur l'ensemble de la Région. Vous le savez, cette mission n'était pas structurée de la même façon sur les territoires au moment de la fusion. Des évolutions ont déjà eu lieu, notamment une évolution majeure sur l'Académie de Bordeaux, où les équipes d'assistance numérique étaient rattachées à la DRH, et elles ont été rattachées à la Direction de l'Education.

Sur le site de Poitiers, elles étaient historiquement rattachées à la Direction de l'Education.

Nous proposons maintenant, suite aux derniers Comités Techniques, de parfaire cette organisation et d'avoir au sein de la Direction de l'Education, et notamment du lycée numérique, l'ensemble des collègues qui concourent à cette mission. Cela ne préjuge pas, bien sûr, des modalités d'organisation de fonctionnement. Je voudrais immédiatement anticiper une réponse. On ne calque pas un modèle, celui de Bordeaux, ou celui de Poitiers sur l'Académie de Limoges, puisque le modèle n'est pas unique. D'ailleurs, le modèle n'est pas encore complètement trouvé sur l'ensemble du territoire. Néanmoins, nous sommes, et c'est un souhait de la Collectivité, dans une démarche de rendre les choses plus harmonieuses.

Vous avez aussi au sein de ce rapport dont je ne vous fait pas une lecture exhaustive, des données qui sont notamment des données théoriques puisque la moyenne de 0,7 agents par établissement n'est qu'une moyenne avec comme toute moyenne des disproportions sur le territoire. C'est une moyenne pour vous donner une indication par rapport à l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Aquitaine. C'est donc une indication, à ce jour, qui tient compte de l'historique, les trois Collectivités ayant eu des démarches différentes, puisque nous sommes partis, pour ce qui est de l'Académie de Limoges qui nous occupe aujourd'hui, sur un nombre de personnes équivalent au nombre de lycées historiquement parlant. Ce n'est plus tout à fait le cas actuellement.

Le deuxième élément qui est mis dans ce rapport avec une appellation "Nouvelle-Aquitaine Nord" et "Nouvelle-Aquitaine Sud", ce n'est bien sûr pas une appellation labellisée, pour vous donner une idée de l'équitépartition des collègues qui concourent à cette mission sur l'ensemble du territoire. Vous n'y voyez pas également un possible lien avec la réorganisation des autorités académiques. Nous n'anticipons aucune réorganisation. Nous sommes dans notre champ de compétences strict.

Ensuite, ce que l'on peut dire sur ces propositions, lors du dernier Comité Technique où l'on a acté ce transfert, nous avons, et c'est l'organigramme qui vous est présenté, pu constater qu'en 2006, peut-être sur un déficit du SIRH de l'époque, je parlerai sous le contrôle de mes collègues, nous n'étions en fin de compte pas tout à fait sûrs des ETP qui étaient rattachés, notamment dus à l'intégration des EPA.

Donc, nous profitons aussi de cette proposition de rapport en Comité Technique pour rééquilibrer, remettre à jour le nombre d'ETP rattachés à ce Service. C'est le détail qui vous est donné. Et je rappelle également que nous avons lors du dernier Comité Technique évoqué les transferts de personnels et de postes d'ETP de la Direction de l'Education vers la

Direction des Services informatiques, et les transferts de postes de la Direction des Services informatiques vers la Direction de l'Education, en fonction notamment de la nature des ETP et de la redéfinition des missions d'assistance qui avaient été proposées par le Directeur de l'Informatique de l'époque.

Sur la moyenne donnée, pour revenir sur ce critère, elle est bien sûr une indication, mais elle ne correspond pas à une réalité en fonction premièrement de la taille du lycée, deuxièmement de son parc machines, voire des formations qui sont inhérentes dans ce lycée, certaines formations demandant plus que d'autres formations le recours à l'informatique.

Enfin, la modalité de travail pour la constitution. Même si c'est dans un calendrier assez contraint, je le reconnais volontiers, nous avons écrit aux collègues qui rejoignent la Direction de l'Education pour leur proposer une rencontre collective, début juin. Nous avons bien sûr informé les proviseurs de l'Académie de Limoges de la tenue de cette réunion d'information. Au-delà de cette réunion d'information générale, c'est le début d'un dialogue, puisqu'il est très clair, vous l'avez tous noté, que les décisions de réorganisation possible, c'est-à-dire le mode opératoire, la réalité, ce que fera et ce que fait chaque agent sur le territoire au sein de ce nouveau Service, nous allons prendre une année scolaire pour regarder ensemble comment nous pouvons opérer. La mutualisation n'est pas un but en soi. Ce qui veut dire très concrètement que les collègues qui sont actuellement dans les lycées n'ont pas de modifications de lieu d'affectation à la rentrée prochaine. Il n'y a pas de mutation puisque la règle d'or donnée par le Président, c'est : pas de mutation forcée. Il y a simplement un rattachement à la Direction de l'Education avec une autorité fonctionnelle qui est celle de responsable en sachant, mais les collègues ici présents pourront amener des précisions, qui était déjà, de fait, de personnels qui travaillaient au sein de la Direction des Services Informatiques, qui viennent nous rejoindre pour deux d'entre eux, deux ETP, à la Direction de l'Education. Donc, le changement au quotidien n'est, à ce jour, pas extraordinaire. Du moins de mon point de vue.

Ce que l'on pourrait aussi ajouter, c'est qu'il faut vraiment regarder dans le détail lorsque l'on parle de projet de mutualisation. C'est vrai pour la maintenance et l'assistance informatique. C'est vrai également pour les espaces verts et les lingères. Premièrement, il faut consulter tout le monde. Et le "tout le monde" c'est en priorité les agents qui concourent à ces missions. Deuxièmement, si l'on mutualise cela veut dire que l'on définit un périmètre. Et définir un périmètre d'action dans l'Académie de Limoges, c'est tenir compte aussi des distances entre les différents lycées. C'est aussi donner les moyens de la mutualisation et de trouver un lieu d'affectation satisfaisant pour tous. C'est le travail qui est devant nous. Ce travail n'est pas fait. Il n'a pas été fait en Chambre. Il n'y a pas de plan particulier préétabli.

Je m'étais engagé lors du Comité Technique où l'on avait évoqué toutes les formes de mutualisation, de vous dire que les mutualisations ne pourraient être actées qu'après passage en Comité Technique. Parce qu'il y a quand même une modification pour les personnels. Et comme nous le faisons aujourd'hui dans d'autres dimensions, notamment lingères et espaces verts, cela prend du temps. Donc, moi aussi, comme Madame DAVID, je constate qu'il faut que je sois modeste dans mes objectifs de mutualisation parce que la concertation, et c'est un bien, prend du temps.

Voilà, globalement ce que l'on peut dire sur la présentation de ce rapport. Mais peut-être que, comme vous avez dit que le débat allait être long, je vais être court pour laisser de la place au débat.

M. DESHERAUD (CGT). – Une petite remarque au préalable pour lancer un peu le débat. J'ai entendu, Monsieur CAGNON, votre présentation avec beaucoup d'intérêt. Vous avez parlé d'harmonisation de la couverture territoriale. Et je vous confirme qu'effectivement en Haute-Corrèze, même au mois d'août, il faut une bonne couverture. Vous avez parlé d'organisation harmonieuse. Vous n'avez jamais utilisé ni le mot "efficacité" ni le mot "efficience". Vous vous êtes au préalable retranché en disant, je n'applique pas le modèle bordelais. Ce n'est pas cette question-là. Sachez que, de Limoges ou de Poitiers, je pense que mes collègues ne me contrediront pas, on n'a aucune difficulté intellectuelle à appliquer le modèle bordelais s'il est plus efficace. Alors, ma question au préalable, c'est : puisque l'on est dans une réorganisation dans, effectivement, l'application d'un modèle et une harmonisation de la couverture territoriale, s'appuie-t-on sur des évaluations de ce qui fonctionne ou de ce qui ne fonctionne pas ? J'ai l'impression, et d'ailleurs c'est une remarque un peu plus large, que l'on voit passer beaucoup de rapports de réorganisation, et qu'à chaque fois, il n'y a pas d'évaluation préalable.

Enfin, et vous l'avez dit aussi en préambule, vous n'êtes pas un expert, c'est dommage, parce que, mais heureusement nous avons des experts aujourd'hui et on est assez désireux de les entendre sur ce point, jamais il n'est question de la réalité des métiers. Cela aussi, c'est un trait commun à beaucoup de rapports qui passent en Comité Technique. Or, je ne vois pas bien comment on peut juger de la pertinence d'une réorganisation du travail, si elle ne s'appuie pas sur la réalité d'un métier.

M. BARZANA (CGT). – Je vais me présenter. Je travaille en ELIB ex-Aquitaine. J'ai été recruté en 2011 pour intégrer une équipe qui aujourd'hui réside dans le 47. Pour être clair, Monsieur CAGNON, il a été demandé depuis 2011 jusqu'à ce jour, à ce que les personnels malheureusement, contrairement à ce que vous dites, soient amenés et viennent au quotidien, alors pas de mobilité forcée certes, mais la résidence administrative étant à

Agen, on demande aux collaborateurs de venir à Agen tous les matins. Or, en termes d'économie que ce soit pour l'Exécutif, en termes de frais investis sur les déplacements des agents et sur leur temps personnel avant le travail et après le travail, rentrent des fois dans une démesure. Je m'explique. Le bassin du 47, pour ne parler que de lui, je rentrerai plus tard dans le débat des autres départements. Dans le 47, on a deux lycées à une heure d'Agen. Marmande et Fumel. La personne qui habite à Villeneuve ou à Aiguillon est bien évidemment plus près de l'autre zone, mais on lui demande quand même de venir à 8h à Agen. Ce qui veut dire que l'on engendre et du déplacement pour l'agent sur son temps libre, et du déplacement a contrario dans l'autre sens sur le temps de travail. Ce qui réside, en fait, à ce que la personne soit grosso modo trois à quatre heures par jour sur la route. Alors, on va passer un pacte CO2, fatigue, etc. De ce fait, le temps de travail est réduit à six heures. Et le temps de trajet est augmenté de deux heures. Voilà la réalité. J'entends, pas de mobilité forcée et j'entends la voix du Président. Ceci étant dit, une fois que les agents auront signé leur résidence administrative, il faut néanmoins qu'il y ait un engagement, je ne sais pas dans quelles mesures et dans quelles capacités cela peut être fait, pour que les agents n'aient pas à se déplacer tous les matins sur leur temps personnel d'une heure, et après une heure sur leur temps de travail. Je ne sais pas où est l'efficacité, là. Merci.

M. NOUHAUD (FSU). – Le débat en Comité Technique est là pour apporter, on l'espère en tout cas, un certain nombre de précisions quant à l'avenir des missions des agents de maintenance du site de Limoges, parce que la réorganisation concerne l'ensemble des équipes, mais il se trouve qu'elle impacte plus fortement les agents du site de Limoges que les autres, dans ce qui est proposé aujourd'hui. Donc, il est important qu'au cours du débat, il puisse y avoir des réponses apportées, comme Eduardo le disait, sur les questions de résidences administratives, sur les questions de missions. Mais avant cela, et la proposition que je voulais faire, Monsieur CHERET, cela peut être tout de suite ou juste un peu après dans le débat, mais c'était que l'on puisse justement, si vous en êtes d'accord puisque nos collègues sont là pour cela, les interroger par rapport à ce que sont leurs missions aujourd'hui, telles qu'ils les vivent et les pratiquent sur le terrain au sein des établissements, et quelles sont, pour eux, les attentes des usagers que sont in fine, les élèves, puisque l'on est bien sur un parc informatique à visée pédagogique. Je ne sais pas si vous souhaitez que nous leur posions des questions tout de suite...

M. LE PRÉSIDENT. – Ce que je vous propose, comme il y a déjà eu des interpellations, c'est que Monsieur CAGNON apporte une première série de réponses et qu'en suivant, on donne la parole aux experts dans le cadre que vous avez-vous-mêmes circonscrit.

M. CAGNON (Administration). – Merci Président. Je voudrais préciser que lorsque je m'affiche comme non expert, cela ne veut pas dire que je n'ai aucune connaissance des réalités des métiers et du terrain. Je crois quand même que l'on peut me faire ce crédit, que je suis assez souvent sur les territoires, et donc je perçois à la fois la réalité des métiers de chacun, et les distances. J'ai retenu la couverture. Je sais que même par ces temps-là, les temps de transport sont incompressibles. Donc, il faut en tenir compte. Et le collègue a mis sur Agen une réalité que l'on ne peut nier.

Sur les évaluations. Il va bien sûr falloir, collectivement, évaluer le travail qui est fait, et le service rendu. Mais, je pense qu'il y a débat sur le service rendu. On s'est aperçu, c'est assez facile d'ailleurs de s'apercevoir de cela, que la demande de certains chefs d'établissement n'était pas la même que celle d'autres chefs d'établissement. Nous sommes quand même dans une vraie réflexion sur les niveaux d'assistance et de maintenance pour ce qui est de la Collectivité, mais aussi dans nos rapports avec l'autorité académique, avec les plateformes communes, ou des plateformes qui ne sont pas communes sur les deux autres territoires. Qu'est-ce qui est demandé à nos collègues dans le cadre de la mission maintenance et assistance informatique ?

Un autre point. C'est que ces missions évoluent. Nous sommes actuellement avec un parc qui évolue. Nous sommes sur un environnement numérique de travail pour la Collectivité, mais qui peut être interrogé à un horizon très proche. Peut-être début 2019. Je prends là pour exprimer mes propos, s'il y a une réforme du lycée qui impacte les programmes, cette réforme impactera les supports. Et dans le cas de Limoges où il y a les livres scolaires qui sont donnés gratuitement à l'ensemble des lycées, comment allons-nous apporter une réponse pour la pédagogie ? Est-ce que nous aurons des ressources numériques différentes ? C'est en cours de réflexion.

Enfin, je voudrais dire que les résidences administratives, pour l'instant, c'est l'essentiel des questions puisqu'elles se posent, venant de plusieurs organisations syndicales. Nous les travaillons avec la RH. J'espère aussi que la collaboration, qui est excellente avec les collègues de la RH, ne va pas amener à des aberrations, et notamment pour les collègues de Limoges, d'une modification de résidence administrative au premier septembre. Mais, il faut de toute façon qu'un agent de la Collectivité ait une résidence administrative. C'est une obligation. Donc, nous y travaillons conjointement. C'était les premières réactions que je voulais faire. Mais, je crois qu'il faut donner la parole, comme l'a dit le Président, aux experts autrement on va rester dans du facial.

Mme BARTHE (FO). – Juste pour rappeler que c'est quand même une intervention sur ce dossier qui est porté en intersyndicale, que les experts qui sont là, sont les experts

missionnés par l'intersyndicale, et qu'il aura fallu attendre ce dossier aujourd'hui à l'ordre du jour pour que l'on puisse enfin s'exprimer sur les ELIB, et pouvoir enfin mettre à jour les dysfonctionnements qui n'ont pas peut-être pas pris en compte pour l'organisation et l'extension des ELIB à Limoges.

M. LE PRESIDENT. – Je conserverai mes réponses pour plus tard. Messieurs, je vous cède la parole dans l'ordre que vous souhaitez.

M. PIMONT (Expert métier). - Bonjour. Merci de nous avoir autorisés à participer au Comité Technique aujourd'hui. Je m'appelle Nicolas PIMONT. Je travaille au Lycée professionnel Bort-Artense à Bort-les-Orgues en Haute-Corrèze.

Aujourd'hui, nous souhaitons intervenir au niveau du Comité Technique pour donner notre ressenti de cette réorganisation qui est proposée. On a été, en effet, invité à une réunion d'information le 4 juin à Limoges. Suite à cette réunion, on a eu beaucoup de questions qui ont été posées, et malheureusement on n'a pas forcément eu beaucoup de réponses.

La première question qui interroge et surtout qui fait peur à l'ensemble des collègues, c'est sur la mobilité forcée et les déplacements fréquents. A l'heure actuelle, on est tous assignés à un seul établissement, voire à deux établissements qui sont dans la même ville, et donc qui sont très peu espacés. La première chose, c'est par rapport à la mobilité. Qu'est-ce qui va réellement se passer. Tout à l'heure, Monsieur CAGNON a parlé qu'à la rentrée de septembre 2018, il n'y aurait aucun changement d'affectation. Nous l'interprétons comme, à la rentrée de 2018, on reste dans les établissements où l'on est actuellement, et l'on ne fait aucun déplacement à l'extérieur pendant toute l'année scolaire, le temps que le projet soit totalement abouti. Est-ce que l'on a bien compris ?

M. CAGNON (Administration). – Je ne sais pas si je dois répondre question par question.

M. LE PRESIDENT. – Globalement.

M. PIMONT (Expert métier). – La première inquiétude à régler est en effet sur la mobilité.

Ensuite, sur la définition des nouvelles missions. Il est vrai que l'on nous a parlé que nous aurions des missions nouvelles et une nouvelle fiche de poste. Notre question aujourd'hui : est-ce qu'il y a un projet de fiche de poste qui est défini ? Est-ce que l'on pourra avoir des informations sur les missions que l'on sera amené à faire ? Sachant que l'on imagine un peu le type de missions que l'on pourrait être amené à faire. Que ce sont des missions que l'on nous interdit de faire depuis dix ans parce que cela ne rentrait pas dans

notre fiche de poste. Et donc, il va sans doute y avoir besoin de formations. Au niveau de la mise en place de cette réorganisation, il nous semble important de prévoir un cursus de formation au préalable.

Je fais juste une parenthèse par rapport à cela. Pour nous, au niveau de la mobilité, au niveau de la formation, il en ressort qu'il faut repousser la mise en place de cette réorganisation jusqu'à ce que nous ayons des bassins bien définis, une fiche de poste également prédéfinie, et bien sûr, les outils nécessaires. S'il doit y avoir des actes mutualisés, dont il y aura des déplacements. Il nous faut également des véhicules de service. Pour le moment, la seule réponse que nous avons eu qui était claire, c'est qu'à la rentrée de septembre 2018, il n'y aurait pas de véhicules de service. S'il n'y a aucun de déplacement prévu sur l'année scolaire, cela se tient. Cette question pour le moment n'avait pas eu de réponse claire sur les déplacements à prévoir sur l'année scolaire qui arrive.

M. BOULONNE (Expert métier). – Jacques BOULONNE, Lycée d'Arsonval à Brive-la-Gaillarde.

Par rapport aux déplacements. Les questions que l'on se posait sont par rapport à l'utilisation de nos véhicules personnels qui rentrent en ligne de compte, sachant que l'on a eu des échos de certains collègues de Poitou-Charentes qui sont en équipes mobiles depuis deux ans et demi, et qui continuent à utiliser leurs véhicules personnels, parce qu'il n'y a pas eu de dotation de véhicules.

D'autres questions que l'on peut aussi se poser par rapport aux matériels. Actuellement, je sais que j'utilise le matériel, les boîtes à outils du lycée, qui sont propres aux lycées. Donc, est-ce que l'on aura des dotations de matériels pour nous permettre vraiment de faire nos missions ? Sachant que nous ne savons pas ce que seront nos missions. On ne sait pas du tout ce que l'on aura comme missions réelles à la rentrée de septembre. Est-ce que l'on continue les missions telles qu'elles sont faites ? C'est-à-dire que l'on passe vraiment sur l'ensemble des missions que l'on faisait actuellement plus les nouvelles missions. Ou est-ce que l'on va juste à partir de septembre, se focaliser uniquement sur les nouvelles missions qui vous nous être portées ? Tout en sachant que nous les ignorons.

Ces nouvelles missions à mon avis risquent aussi, c'est mon avis personnel, de porter préjudice aux élèves. C'est-à-dire qu'actuellement on opère un service de proximité. On est là H 24, c'est vrai. C'est une facilité, que l'ancienne Région Limousin avait apportée aux chefs d'établissements, aux enseignants et surtout aux élèves, qui leur permettait justement de nous avoir sous la main et permettre aux élèves d'acquérir au mieux l'ensemble des choses qu'ils doivent prendre aux lycées (d'être là au moment des TPE, des ECE) et de pouvoir apporter une aide expresse, parfois une aide programmée, mais de faire le

nécessaire pour que ces élèves puissent passer leurs examens dans les meilleures conditions possibles. Le souci est qu'avec un système d'EMOP ou d'ELIB ou autres, au ticket, est-ce que l'on va pouvoir intervenir dans l'heure, dans le quart d'heure, dans les deux heures ou dans les deux jours ? Est-ce qu'un enseignant qui a prévu un cours via l'informatique se trouve dans une salle où l'ordinateur est défaillant – chose qui peut arriver- actuellement parfois il pouvait nous appeler, on venait. Il m'est arrivé de remplacer des ordinateurs sur un quart d'heure, dans une salle de cours. Est-ce que là, on va pouvoir autoriser l'enseignant, qui a deux heures de cours, à sauver son heure et demie de cours ? Ou alors, est-ce que l'on va lui dire de reprendre le papier, le crayon, et faites votre cours magistral ? Merci.

M. LE PRESIDENT. – Merci. Messieurs, d'autres éléments à ce stade ?

M. CAGNON (Administration). – Merci pour ces questions. Il y a beaucoup de questions. Et il y a deux catégories de questions.

Il y a une catégorie de questions qui est plutôt sur une position administrative, et tout ce qui découle de cette position administrative, notamment la formation, l'outillage.

Et puis, il y a sur les missions, celles que vous avez aujourd'hui, et des nouvelles.

Je vais essayer d'amener quelques éléments d'information, en disant que l'on est quand même dans une démarche iter-active et une réflexion commune. Si j'ai les réponses à toutes les questions posées, cela veut dire que c'est déjà, et qu'il n'y a plus qu'à acter les choses. Ce n'est pas le cas. Vous comprenez que je ne peux pas répondre à toutes vos questions parce que l'on n'a pas ces éléments de réponse. Ce sont les éléments de réponse très concrètement que l'on va chercher ensemble au cours d'une année scolaire. Et quand je dis "une année scolaire", ce n'est pas en tout ou rien. S'il y a des choses possibles qui vous semblent utiles et qui sont utiles au bon fonctionnement du service public d'éducation, en cours d'année, pourquoi ne pas les expérimenter ?

On va aussi s'appuyer sur ce que l'on sait dans les autres sites, et sur les autres académies sur la façon dont cela fonctionne lorsque l'on est en équipes mutualisées, en sachant que l'on n'est pas en équipes mutualisées sur l'ensemble des deux autres académies. Tout n'est pas mutualisé. Et peut-être que tout n'est pas mutualisable.

Pour répondre concrètement, si l'on n'est pas dans cette logique de tout ou rien, oui il y a des dotations matérielles, bien sûr, pour pouvoir exercer vos missions. Ce que vous aviez via le lycée, vous l'aurez directement via le Service. Il y a des dotations qui sont présentées au vote des élus, chaque année, pour les équipements matériels. D'ailleurs, on peut penser que lorsque vous les aviez au niveau du lycée, c'était pris sur la dotation globale

de fonctionnement, donc c'était quand même déjà des crédits qui étaient des crédits de la Collectivité.

Sur les dotations en véhicules, il y a aussi une étude et une possibilité de dotations de véhicules, mais cela veut dire que l'on est là déjà sous une forme de mutualisation de l'équipe, pour les véhicules. C'est aussi quelque chose que l'on a fait, peut-être de façon imparfaite, mais on continue à acheter des véhicules pour les équipes mobiles de maintenance informatique sur les autres sites. Je ne vois pas pourquoi, il n'en serait pas de même sur l'Académie de Limoges.

Sur la formation. Oui, également. Lorsque l'on échange au sein d'un même service, on a une augmentation des capacités de chacun puisque l'on mutualise les capacités -on peut discuter de cela, mais il faudrait sûrement poursuivre le débat-. On peut faire des choses ensemble que l'on ne fait pas obligatoirement tout seul.

Une autre question, et c'est étonnant la façon dont je l'entends. La rapidité d'exécution bien sûr. Si –je suis toujours avec les si, vous voyez je suis dans un conditionnel- il y a mutualisation, on ne fait pas la même chose et on ne l'a fait pas de la même façon que lorsqu'un enseignant vous demande immédiatement de modifier un ordinateur pour pouvoir faire son cours. On peut aussi s'interroger, là, sur l'utilisation des enseignants de l'outil informatique et de la ressource informatique. Je pense que soit vous avez formé les enseignants, ce qui est possible, ou vous les avez aidés à se former, mais ils ont acquis pour la plupart une meilleure facilité de l'utilisation de l'outil numérique. Je ne sais pas quel est votre niveau de d'information. Mes collègues et moi-même échangerons avec vous pour savoir si, et je pense que la réponse est positive, lorsque vous intervenez, il s'agit bien de la maintenance ou est-ce qu'il s'agit de l'assistance ? C'est de la maintenance. Vous avez dû connaître dans vos carrières des enseignants qui avaient peut-être tendance à vous déléguer une forme d'assistance qu'ils auraient pu eux-mêmes trouver, faire, etc. N'oublions pas pour ceux qui ont la culture "éducation nationale", tous les emplois aidés que l'on a mis, qui étaient un peu des supplétifs, si vous me permettez l'expression, des collègues enseignants qui ne voulaient pas s'y mettre. Je pense quand même que l'on est plus tout à fait là, maintenant. On est bien sur un niveau de maintenance.

Donc, cela est une des parties des missions.

Mais, il y a des nouvelles missions. Je suppose que vous avez échangé déjà avec vos collègues des deux autres académies sur les missions des équipes mutualisées. Elles ne sont pas tout à fait les mêmes que lorsque l'on est sur site et que l'on a une simple responsabilité. Quand je dis "simple", je ne veux pas minorer la responsabilité, mais sur un seul établissement. Il y a des choses que l'on ne peut pas faire tout seul, et que l'on pourrait

faire lorsqu'il y a une équipe mutualisée qui arrive sur un établissement. Là aussi, il y a des possibilités de renforcer les équipes, en fonction, par exemple, d'arrivée massive d'ordinateurs, ou de travaux faits par les ERI ou par un prestataire sur du câblage nouveau.

Tout cela peut faire partie de la réflexion des missions.

Donc, mes réponses vont, du moins je l'espère, dans le sens, et cela rejoint un peu la question de la performance, qu'il faut savoir ce que l'on peut faire en fonction du nombre de collègues, en fonction de la formation des collègues en la formation des outils.

Voilà, pour la partie "missions".

On va très vite –puisque l'on est plus intelligent à plusieurs- échanger –mais vous l'avez sûrement fait via les organisations syndicales- sur ce qui est possible de faire et ce qui n'est pas possible de faire. Et je précise quand même, toujours dans le fait que je ne souhaite pas transporter le modèle bordelais parce que je ne crois pas plus au modèle bordelais qu'au modèle picto-charentais ou au modèle limougeaud. Je le redis, il n'y a pas un modèle. Il y a des façons différentes de répondre à la mission. Néanmoins, il faut quand même trouver un cadre qui est de plus en plus homogène, parce que la nécessité fait loi pour la Région. C'est une mission nouvelle que l'on a sur la maintenance informatique, concrètement de par la loi. Il y a quelques années que l'on a la maintenance informatique un peu mieux définie. Et l'on continue à la définir sur les différents niveaux de maintenance.

Pour moi, beaucoup de choses restent à faire. Donc, je suis désolé de ne pas pouvoir vous donner d'autres réponses concrètes. Ce sont des réponses que l'on va trouver de par le dialogue au cours des mois à venir.

Je ne vais pas répondre sur résidence administrative, mais je redis simplement que nous devons tous avoir une résidence administrative, à la rentrée pour vous, mais pour tout fonctionnaire.

Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA). – Je crois que l'on a un gros souci technique. Les représentants du personnel sont tombés dans une faille spatio-temporelle. Ils ont reçu le rapport de l'organisation qui va être mise en place dans quelques mois, puisqu'aujourd'hui finalement, on lance juste la réflexion. Je pense qu'il y a un énorme décalage entre ce qui nous est dit là, et ce qui a été dit aux collègues le 4 juin, et ce qui est dans le rapport.

Le rapport a l'air légèrement plus ficelé. Ne serait-ce que, parce que si vous donnez une cible de 0,7 par établissement, on se doute bien qu'à un moment, soit on va mettre des postes à temps non complet dans les établissements à 70 %, soit on va les mutualiser. Le dialogue que l'on est en train d'avoir me paraît un peu fou, parce qu'effectivement tout est

comme si on lance la réflexion puis on fait une évaluation. Et à partir de là, on fera un modèle.

Ce qui est dans le rapport et ce qui a été dit aux collègues, ce n'est pas cela. Je siège au Comité Technique depuis un moment déjà, et je n'ai jamais eu un rapport aussi détaillé pour une organisation qui n'est pas programmée, et qui n'a pas vocation à être mise en place rapidement. Je n'interpréterai pas le pourquoi de cette situation-là, mais cela me paraît un peu choquant.

Sur le fond et la forme du dossier. Sur la concertation. Effectivement, c'était une réunion d'information qui a été faite le 4 juin. On parle beaucoup du Limousin. Mais j'ai été informée par deux techniciens informatiques de Marmande qui ont rencontré des personnes de la Région, qui leur ont dit qu'à la rentrée 2018, ils seraient à Agen dans les conditions décrites, de devoir aller prendre leur service tous les matins à Agen, depuis Marmande, pour éventuellement revenir à Marmande parce que manifestement, il y aura quand même besoin qu'ils soient à Marmande. Ils y seront effectivement beaucoup moins longtemps chaque jour puisqu'entre temps ils seront allés à Agen récupérer la voiture. Donc, en termes d'efficacité, je ne comprends pas. Quand on dit : "Vous êtes à Marmande. Vous habitez à Marmande. Vous travaillez à Marmande. Et puis vous prendrez votre service et vous le quitterez tous les jours à Agen". On peut appeler cela comme on veut. C'est de la mobilité forcée.

Sur les problématiques sur le fond. J'ai entendu les collègues parler de la qualité du service public, du service que l'on peut rendre ou pas. Pourquoi ne pas remettre à plat l'articulation entre ce que font les personnes de l'Education Nationale et nos collègues ?

L'intersyndicale a lancé une pétition, qui a fait l'objet de commentaires sur sa version en ligne, de la part d'enseignants. Alors, on peut dire qu'ils feraient mieux de le faire eux-mêmes etc. Mais, on voit bien qu'ils sont inquiets pour un service, aujourd'hui, rendu non seulement à eux, mais aussi aux élèves.

Le collègue d'Arsonval le disait. S'il y a un cours de deux heures, avec un incident informatique et qu'ils ne peuvent pas intervenir rapidement, ce cours qui était prévu dans le cursus des élèves ne va pas être fait ni exister. Ou bien, il sera retardé ce qui n'est pas vraiment beaucoup plus simple.

Sur les conditions de travail. J'étais intervenue, il y a au moins un an, sur les véhicules de fonction pour les collègues de Poitou-Charentes. Je crois que Pierre CHERET avait dit qu'il fallait regarder cela. Aujourd'hui, les collègues de Poitou-Charentes n'ont toujours pas de véhicules de fonction. Donc, concrètement, notre confiance dans le fait que les véhicules de fonction seront disponibles pour les collègues du Limousin, est limitée.

Il en est de même pour tout l'ensemble du personnel, puisque d'après ce que j'ai compris, les collègues de Poitou-Charentes ont des mobiles, mais sans forfait data. Ils ne peuvent donc pas consulter leurs mails. Ce qui, pour des techniciens qui sont appelés à aller d'un endroit à l'autre, est quand même un peu embêtant.

Il y a un moment où rien ne nous rassure vraiment sur les conditions et sur l'exercice de nos missions de service public.

Enfin, je trouve aussi un peu étonnant, en regardant la carte insérée dans le rapport, relativement abouti, qui montre les secteurs couverts, assez grands, certes de densité différente, le fait de calquer une même organisation à des territoires très denses. Prenons par exemple, une équipe sur la métropole de Bordeaux. Elle s'envisage d'une manière différente qu'une équipe en Haute-Corrèze ou une équipe sur la Creuse, qui en termes de routes, de kilomètres, de qualité de circulation, etc., n'ont pas du tout les mêmes contraintes. Donc, le simple fait que l'on imagine un modèle unique paraît problématique sur ce qui est recherché dans cette organisation.

Est-ce que c'est le service ?

Est-ce que ce sont les conditions de travail des agents ? Je pense que non.

Et est-ce que c'est la capacité ? Au lieu d'avoir un collègue par lycée, en Limousin, on finisse, avec les départs des uns et des autres, à baisser ce ratio. J'ai quand même l'impression qu'il n'y a pas d'autres justifications claires sur ce rapport-là, que celle-là.

M. LE PRESIDENT. – Ce que je vous propose parce qu'il est 13h25mn. Nous avons déjà un certain nombre d'objets du débat de posés. Je vais laisser Monsieur DESHERAUD s'exprimer. Si Thierry CAGNON veut rajouter quelque chose, il le fait. Et je vous propose que de faire la pause déjeuner quand ce tempo est fait, et que l'on reprenne à 14h15mn.

M. DESHERAUD (CGT). – Je vais prolonger l'intervention d'Amélie que je partage, y compris sur les routes creusoises pendant l'hiver entre le 22 août et le 17 juillet.

Trois points. Parce que je pense que le débat peut se résumer en trois points.

Un grand décalage, voire même, alors je m'interroge. S'agit-il d'une faute de frappe ? Monsieur CAGNON vous avez dit en vous adressant à nos collègues du Limousin : *"les missions que vous avez aujourd'hui et les nouvelles missions que vous aurez demain."* Page 1 du rapport. *"Objectifs définis – Il s'agit aujourd'hui, afin d'harmoniser les pratiques de la Collectivité dans l'ensemble des établissements, et d'apporter un service de qualité homogène, de mettre en cohérence au sein du Service Lycée Numérique de la Direction de l'Education l'ensemble des équipes qui assurent les mêmes missions."* Ah ! Faute de frappe, je ne sais pas.

Et le rapport lui-même à sa lecture laisse à penser que l'on n'est pas dans des évolutions de missions. Or, assez clairement, il semble que nous soyons dans des évolutions de missions. Quelles sont ces nouvelles fiches de postes ? Nécessitent-elles ce type de réorganisation ? Pour le moins, les choses paraissent effectivement extrêmement prématurées. On a une expression chez moi, mais je pense qu'on la retrouve en Nouvelle-Aquitaine, on appelle cela "mettre la charrue avant les bœufs".

Deuxième point. Je vous ai posé la question de l'évaluation. Vous avez dit : "*// va falloir évaluer*". C'est quand même fort dommage qu'à l'été 2018, après deux ans et demi de Nouvelle-Aquitaine, on n'ait pas évalué les différents modes de fonctionnement pour proposer une réorganisation efficace, efficiente.

Et dernier point. Là, je vais mettre vraiment les pieds dans le plat, parce que je pense qu'il faut les mettre. Vous avez dit : "*Un lieu d'affectation satisfaisant pour tous*". A la lecture du rapport, on a : "*Une résidence administrative unique ou double selon la réorganisation.*" On a une carte. Elle est très précise. On peut prendre beaucoup d'exemples sur cette carte. On a des bassins qui sont parfois à taille départementale. Cela signifie donc, sur ces bassins-là, qu'il n'y aura qu'une ou deux résidences administratives pour l'ensemble de nos collègues. Or, c'est le cas de nos collègues du Limousin. Mais, c'est le cas aussi de collègues picto-charentais et de collègues aquitains. C'est le cas finalement, des quasis 200 collègues qui constituent ces équipes. S'agit-il demain, et quand je dis "demain", c'est la rentrée 2019 qui est donnée comme terme cible, d'une mobilité forcée ? Oui. Non.

Et si c'est le cas d'une mobilité forcée, alors je pense que l'on peut proposer une forme de jurisprudence qui s'applique à un certain nombre de Directeurs dans la Collectivité – vous allez me dire que je suis taquin- qui ont leur résidence, leur bureau, leur téléphone ailleurs qu'à Bordeaux, mais leur résidence administrative à côté de leur résidence familiale.

M. CAGNON (Administration). – Le constat, sous forme de reproches, qui m'est fait aujourd'hui c'est de dire :

- il y a un rapport très précis,
- et moi, j'amène une modulation de ce rapport.

Du moins, c'est comme cela que je l'entends.

Je précise néanmoins que le 0,7 n'est pas une cible. C'est un constat d'aujourd'hui quand on voit le nombre de gens qui travaillent à la maintenance informatique, et le nombre de lycées. Ce n'est pas une cible. Je ne pense pas avoir utilisé le mot "cible". J'ai dit d'ailleurs que c'était une moyenne, et que cette moyenne devait être regardée avec

prudence puisque la réalité n'est pas purement mathématique. Cela fait plusieurs fois que vous faites allusion aux distances.

Deuxièmement, concernant la carte. Il n'y a pas trois équipes. Je n'annonce pas dans ce rapport que l'on crée, ipso facto, tout de suite trois équipes et qu'elles sont départementales. On a pris ces limites départementales pour dire : *"aujourd'hui, il y a tant d'agents dans tant de lycées"*

Mais si vous lisez, tout cela dépend de votre vote. Si jamais il y avait un vote positif, et qu'on gagne beaucoup de temps, mais ce n'est pas la démarche que je souhaite. Alors après, si vous pensez qu'il y a une dissonance entre ce qui a été dit lundi 4 juin et aujourd'hui –je n'avais pas bien compris la présence d'experts ici- je vais aller chercher si vous en êtes d'accord, mes experts qui étaient là le 4 juin, et il y aura moins de dissonance. Je n'étais pas présent le 4 juin. Il y avait le chef de service et la Directrice adjointe qui est en charge de la maintenance informatique. Donc, si vous faites état de dissonance entre les deux propos, effectivement, le Comité Technique est le lieu pour en débattre. Dans ce cas-là, je vais demander au Président de dire que je vais chercher les personnes présentes, et puis, on s'expliquera très clairement.

M. MONCASSIN (CGT). – Juste une chose. Je pense que collégalement, tous, on est d'accord pour que tu puisses être accompagné des personnes qui suivent le dossier, si le Président CHERET en est d'accord, pour venir nous apporter de plus amples détails sur les choses.

On a d'ailleurs des contrepropositions, nous CGT, en termes de répartitions et d'approches géographiques, il y a des collègues qui ont travaillé là-dessus, en matière d'alternatives d'un certain nombre de choses.

Après, je crois que l'on peut malgré tout reprendre après le déjeuner, autour du débat un peu central des choses. Je suis parti entretemps, mais j'avais bien lu. Et en effet, le dossier n'était pas confus. Il est très clair. Mais quand tu attaques en nous disant que ce n'est pas le modèle aquitain que l'on veut voir déployé sur l'ensemble du territoire néo-aquitain, tu m'excuseras de penser que c'est tout l'inverse qui se passe.

Quand on regarde deux ans et demi de fonctionnement des équipes mutualisées de nos collègues de Poitou-Charentes, on a la chance d'en avoir deux qui sont suppléants ici, ils pourront en acter le fait, que ce soit dans le contenu des missions ou de la manière de porter les choses, c'est bien le modèle aquitain qui s'est imposé. Et il s'imposera de la même manière sur le territoire limousin, mais il faut juste que vous l'assumiez auprès des collègues de Limoges.

Ensuite, que l'on ait des débats et des discussions, et d'ailleurs une des premières informations que pourraient nous apporter les personnes qui suivent le dossier dans ta Direction, c'est déjà qu'ils nous disent, comment est-ce que, eux, ils ont construit et constitué ces bassins ? Sur quelles bases de critères ? Parce que j'imagine que si cela a été construit de cette manière-là, c'est qu'à un moment donné, cela a été en regardant un certain nombre de critères et de paramètres qui doivent venir expliquer pourquoi telle taille, etc., et bien au-delà des 0,7, comme tu disais, par établissement. Enfin je le suppose, sinon ce serait en effet insuffisant. Donc, au moins, qu'ils puissent nous expliquer cela pour que nous, on puisse après, et c'est d'ailleurs le retour que l'on peut faire, et les collègues sont experts, mais avant tout, ils sont collègues de ce qu'ils font, où il y a vraiment des clarifications à apporter sur les natures de missions qui sont apportées, sur les conditions de travail après que nous, on défend, etc.

Si l'on peut avoir ce débat-là un peu au moins au départ, et ensuite rentrer dans le détail, je pense que cela éclairera tout le monde.

M. LE PRESIDENT. – Je vous propose de suspendre la séance pour la reprendre à 14h15mn. Merci.

PAUSE DEJEUNER

M. LE PRESIDENT. –... nombre de points pour lesquels vous exprimiez un flou ou des besoins de précisions supplémentaires.

Avant de céder la parole à nos collègues experts de l'Administration, et je leur demanderai d'être le plus synthétique possible, si Thierry CAGNON veut réintroduire les choses, je lui laisse totale liberté, je voulais évoquer quelques petits éléments.

Le premier. J'ai envie de le dire sans que vous pensiez qu'il y ait un esprit chagrin de ma part. La majorité des arguments que j'ai entendu ce matin, j'ai entendu exactement les mêmes en 2011, c'est-à-dire il y a un peu plus de sept ans, lorsque, pour des raisons totalement différentes sur lesquelles je ne souhaite pas revenir mais que je pourrai vous préciser si vous le souhaitez, on a mis en place les ELIB dans l'ex-Aquitaine. Pour la majorité des éléments que vous avez évoqués, les ELIB ont montré qu'elles y avaient fait face. Pas

parfaitement. Tout n'est pas parfait. Tout n'a pas été solutionné. Mais la situation précédente ne répondait pas à tout, non plus.

Ce que je veux dire aussi, c'est que la situation par rapport à l'informatique a bien évolué depuis le temps, ou l'époque, où l'on a commencé à implanter des techniciens informatiques. La fiabilité des PC et des clients légers notamment, est beaucoup plus forte qu'elle n'était. La capacité d'utilisation des personnels, y compris les enseignants de l'Education Nationale même si certains comprennent vite parfois quand on leur explique longtemps, est quand même différente d'il y a quinze ou vingt ans.

Il y a aussi, aujourd'hui, des possibilités techniques qui sont utilisées dans certains endroits de maintenance prise en main à distance qui n'existaient pas. Il y a une situation qui a beaucoup évolué.

Il faut, et la commande est claire politiquement, que toute nouvelle organisation réponde bien sûr aux besoins du service public d'éducation, mais avec des éléments qui ont évolué.

De même, bien que l'on ait encore des progrès à faire, je souhaite et j'affirme qu'il est nécessaire de travailler au maximum en prévention plutôt qu'en curatif. Je ne suis pas comme Monsieur CAGNON un spécialiste de l'architecture informatique ou des réseaux informatiques, mais j'ai pu constater de par mon expérience d'élus, et de proviseur de lycée, que lorsque l'on a une infrastructure et des réseaux bien entretenus, en bon état, performants –cela fait beaucoup de conditions certes- et que les ordinateurs sont aussi renouvelés régulièrement et bien entretenus, bien protégés, etc., les petites pannes que nous pouvions avoir très souvent il y a une dizaine d'années, ont largement diminué.

Nous avons bon nombre de territoires où nous avons des équipes mutualisées, où il y a des formations tertiaires, qui sont très exigeantes, et qui ont du contrôle continu. Donc, on sait s'adapter.

C'est normal que vous demandiez des précautions, que vous nous interpelliez, mais je suis intimement convaincu que cela peut fonctionner.

Et puis, il y a une deuxième dimension, qui est légitime aussi, et que j'entends parfaitement. C'est ce que vous évoquez, Monsieur BARZANA. Là, il faut que l'on ait une solution parce que je pense que cela participe à polluer et à diminuer l'efficacité pour le service public de l'éducation que l'on rend, et puis pour la satisfaction du travail des agents. Il faut, et je m'engage clairement, à ce que l'on ait une solution tenable administrativement, juridiquement, pour que l'on réduise au maximum les déplacements, pas pour le projet qui est proposé, comme pour les équipes déjà existantes, la nécessité systématique de passer par le siège de l'ELIB ou de l'équipe mutualisée, ou comme vous l'appellez, pour se rendre

sur un établissement lorsque la résidence familiale est sur le trajet de la résidence administrative à l'établissement. Là, on peut perdre énormément de temps. Il n'y a pas qu'en Creuse où le réseau routier n'est pas exceptionnel. Je vais vous emmener dans certains coins du Béarn où des Landes. Même si dans les Landes les routes sont droites, elles révèlent un certain nombre de pièges que tous ceux qui font ces routes-là, enfin moins aujourd'hui avec l'autoroute, connaissent. Voilà les éléments en préambule avant de repasser la parole à Thierry CAGNON, et à ses collaborateurs.

Sur le sujet des transports, vous avez raison. J'en ai discuté rapidement avec Valérie DAVID, Isabelle JALLET et Thierry CAGNON. Il faut que l'on ait une solution qui permette d'être efficace, afin que les agents ne perdent pas un temps dingue sur la route, ce serait stupide.

Une dernière remarque. Les agents ne sont pas les libres enfants de Summerhill dans le département. Il faut aussi qu'à un moment donné, il y ait la capacité pour les équipes de pouvoir se réunir ponctuellement –et c'est une consigne que je vous donne- pour organiser tout le travail de maintenance et de prévention par rapport à l'architecture des réseaux, etc., et puis après, tout le reste que vous connaissez bien mieux que moi.

Thierry CAGNON, je te recède la parole et tu gères avec Serge et Maryvonne.

M. CAGNON (Administration). – Merci. Je présente les deux experts qui sont à mes côtés, que les collègues ont vus le 4 juin, qui ont déjà beaucoup échangé d'après le compte-rendu qui m'en a été fait.

Donc, Serge COMBES qui est le chef de service du Lycée numérique au sein de la Direction de l'Education. Et Maryvonne de LA TAILLE qui est Directrice adjointe et qui a dans son portefeuille de responsabilités, le Service du Lycée numérique.

Je ne reprends pas les propos. Nous avons averti nos deux collègues des débats. Donc, il se peut, si vous en êtes d'accord, que l'on ait déjà des premiers éléments de réponse par rapport à vos questions précises. Monsieur le Questeur vient d'en donner plusieurs. Elles sont fondamentales pour vous puisque c'est celui de la résidence et des transports. Serge et Maryvonne vont compléter, notamment sur la partie formation, la partie équipement, et sur le lien fonctionnel que l'on crée par rapport à un responsable d'équipe, de l'utilité du responsable d'équipe par rapport à votre quotidien.

M. COMBES (Expert). – Brièvement sur les transports, puisque cela avait fait l'objet de nombreuses questions lorsque nous étions venus le 4 juin à Limoges. Effectivement, il y a quelque chose qui est frappé par le sceau du bon sens. On ne va pas demander à quelqu'un qui est à 150 kms de venir tous les matins à Naves, en l'espèce, pour prendre des

directives et retourner dans la minute qui suit à Bort-les-Orgues. On peut être fantaisiste mais pas à ce point. Donc, cela tombe sous le sens. Et on l'avait précisé dans ces termes-là.

C'est d'ailleurs ce qui est déjà le cas dans certaines zones de l'Académie de Bordeaux. Je veux citer comme exemple des villes comme Sarlat, qui est éloignée du centre de l'équipe, comme Dax éloignée de Mont-de-Marsan où les agents ne se rendent pas tous les matins. Donc, c'est évident.

Tout l'intérêt de travailler avec une équipe où l'on reconstruit, ou en tout cas, on essaie de reconstruire quelque chose, sur l'Académie de Limoges, c'était, comme cela a été souligné à plusieurs reprises, utiliser cette année 2018-2019 comme une période d'observation avec les responsables d'équipes et l'ensemble des agents pour voir ce qu'il était pertinent de faire, à quelle fréquence, etc., et de voir tous ensemble –je n'ai pas la science infuse- ce qui est opportun de faire.

En revanche, on avait l'autre côté, c'est-à-dire la face cachée, la contre charge de tout cela qui est que, par exemple sur l'Académie de Poitiers, nombreux de nos collègues agents qui étaient dans les équipes se plaignaient de ne pas voir le responsable. Donc, il y avait une espèce de cassure de la "chaîne managériale" qui faisait qu'ils manquaient d'orientation et de perspectives.

On travaille tous dans le numérique. Je pense que l'on est tous à même d'utiliser de la visio, et l'on fera en sorte, si besoin, de s'équiper, de faire tout ce qu'il est nécessaire de faire, sachant que pour nous dans la réflexion que l'on a pu mener, le juste milieu se trouve entre les distances parcourues, et entre la nécessité de se rencontrer humainement. On peut imaginer ensemble à quelle fréquence suffisante, peut-être hebdomadaire, peut-être plus, peut-être moins. Donc, ce sera à nous d'y travailler ensemble.

Je pense que le travail que l'on pourra mener sur l'Académie de Limoges devra servir l'ensemble des collègues sur l'ensemble des autres académies, qui, eux, ont déjà une expérience un peu plus importante, mais bon an, mal an.

Quand on regarde sur l'Académie de Limoges, on intègre l'ensemble des personnels, sur l'Académie de Bordeaux, il y avait de nombreux établissements qui n'étaient pas couverts donc, il y a un impact aussi important.

Et sur l'Académie de Poitiers, il y avait des équipes trop importantes, qu'ils ont voulu redécouper pour avoir des équipes plus "à l'échelle humaine". On pourra donc mener ensemble cette expérimentation sur l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Aquitaine. Cela me paraît essentiel sur les déplacements, et ce qui avait suscité de nombreux débats.

Sur la formation. On avait été questionné là-dessus également. Quelques agents m'ont envoyé, puisque j'avais laissé mon email sur le courrier qui vous est parvenu –je parle des collègues de l'Académie de Limoges- un email, et je les ai rappelés rapidement pour discuter avec eux. Il apparaissait que, parfois, des agents sollicitant des formations, n'avaient pas de réponse, et se trouvaient ainsi en manque de formations. Je leur ai expliqué ce qui se faisait sur l'Académie de Bordeaux, où il y avait d'une part des formations internes possibles. Cela n'exclut pas qu'éventuellement vous trouviez des formations au CNFPT, etc., qui correspondent à nos métiers. Autant en profiter si elles existent. Justement le fait d'être en équipe permettait plus facilement de libérer un agent pour aller en formation.

Ensuite, il y a des appétences. Là, par exemple, j'ai un responsable d'équipe sur l'Académie de Poitiers qui est féru de formations. Il partait beaucoup en formation. Je n'ai jamais refusé aucune de ses formations, et je lui ai demandé d'en faire bénéficier ses camarades qui avaient moins d'appétence mais qui étaient aussi contents de voir un peu ce qu'ils pouvaient apprendre de lui.

On peut donc travailler en même temps sur de la formation externe et pouvoir la partager en interne. On est à même d'être un Service très important. Et je pense que tous ensemble, on peut partager, échanger. La formation est ouverte à tous par des formations externes et internes. Voilà l'idée.

Sur le budget équipement petits matériels. Quand les équipes de l'Académie de Bordeaux ont été intégrées à la Direction de l'Education, il s'est avéré que souvent ils faisaient la manche auprès des établissements respectifs, ce qui n'était pas de nature à être satisfaisant. Donc, la Direction de l'Education leur a alloué d'une part un budget pour le matériel dont ils avaient besoin au quotidien (du petit outillage, des disques durs, des clés, etc.), et s'est assurée également qu'ils étaient dotés par la DSI des mêmes dotations que pouvaient avoir d'autres agents de la Région. De la même manière, s'assurer auprès des Moyens Généraux qu'ils aient des véhicules pour pouvoir se déplacer, etc.

Ce que l'on a commencé à faire cette année 2017-2018 sur l'Académie de Poitiers, et que l'on ne manquera pas de faire dès la rentrée, ou dès le budget 2019. Mais je pense que l'on a peut-être des queues de budget qui nous permettront d'équiper rapidement, en fonction des besoins, les collègues de Limoges.

M. CHAINEAU (FA-FPT). – Monsieur COMBES vous faites bien de dire que cela a commencé d'être fait sur l'Académie de Poitiers. Vous savez qu'aujourd'hui de nombreux collègues techniciens informatique en sont encore à intervenir à bord de véhicules personnels avec du matériel personnel, y compris ordinateurs ou outils. Ils se trouvent

également, ce qui paraît curieux pour des techniciens informatique mobiles, privés d'un téléphone professionnel avec option internet.

M. COMBES (Expert). – Je n'ai pas de collègues de la DSI ici. Mais effectivement, on n'a fait la demande depuis plusieurs mois à la DSI.

Pour les véhicules, vous le savez peut-être, ils vont être dotés très prochainement. Il y a eu un délai sur les commandes. Pour le BP 2018, les commandes ont enfin été validées. Cela a pris un certain temps entre Bordeaux et Poitiers, sur les Moyens Généraux. Les véhicules doivent être achetés dans les tous prochains jours, puisque cela m'a été retourné comme étant validé.

L'idée est d'accompagner, de mobiliser nos collègues qui ont aussi beaucoup de charges à la DSI, pour que rapidement, on ait tous les mêmes matériels, prévoir au niveau des BP pour avoir les véhicules, etc. Sachant qu'aujourd'hui, sur Limoges, j'ai déjà demandé de faire un point sur les véhicules ERI qui étaient utilisés ou pas. Voir comment vous pourriez peut-être en bénéficier. On essaie de trouver tous les moyens en nos possibilités, pour accélérer ces processus, et à tout le moins, les rendre équitables sur l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine.

M. CHAINEAU (FA-FPT). – Ce sont des points importants, parce qu'autant la structuration en équipe mobile peut parfaitement s'entendre, cela correspond en tout cas à une logique, elle n'est pas tenable si l'on ne déploie pas les moyens techniques. On vient d'évoquer les moyens techniques mobiles, en même temps que les agents, leurs véhicules, leurs outils, leurs téléphones, leurs ordinateurs. Il y a aussi très certainement un travail à faire par rapport à la plateforme qui aujourd'hui génère les tickets. Il nous revient assez régulièrement que cette plateforme génère des délais avant de générer un ticket, de sorte que pour reprendre une intervention de nos collègues experts ce matin, la capacité à intervenir en H 24 et surtout à intervenir dans l'heure pour résoudre un problème, n'est plus du tout garantie, semble-t-il par cet outil.

M. COMBES (Expert). – A Poitiers, il y a un existant qui est très particulier. Vous savez comme moi, que depuis que la maintenance dans les établissements est une compétence Région, bizarrement –c'est quelque chose qui m'échappe un peu- le Rectorat travaillait sur cette compétence en partenariat avec la Région, d'une manière parfois complexe, parfois plus simple, mais selon les établissements.

La traduction qui en a été faite, c'est que nous avons déployé des outils à la demande des collègues. Nous, nous travaillons en partenariat, vraiment en équipe. Je n'ai pas la science infuse, les techniciens non plus. On partage, on travaille. Chacun à sa place apporte sa pierre à l'édifice.

On s'est rendu compte qu'il y avait une demande forte des proviseurs d'avoir des retours sur ce qui était fait, et que les agents avaient besoin d'outils fiables pour savoir ce qu'ils faisaient, notamment les responsables, mais aussi l'ensemble des techniciens. On a donc mis des outils en place qui nous permettent d'avoir une meilleure visibilité et des temps de réponse qui sont entre 4h et 48h. Sur les 21000 tickets traités depuis que nous l'avons mis en place sur l'Académie de Bordeaux, voilà les résultats.

Il est vrai qu'aujourd'hui, on a un travail en partenariat avec une plateforme commune à Poitiers qui génère plus de complexité du fait que c'est une plateforme qui a une autre dimension. Mais on travaille aussi avec la même logique, en essayant de travailler avec ces nouveaux outils mis en place, renforcer notre partenariat avec le Rectorat et essayer de trouver ensemble des solutions qui répondent effectivement aux besoins des usagers, ce que vous dites, avec des temps de réponse plus courts.

M. DESHERAUD (CGT). - Juste avant le déjeuner, j'avais posé trois questions. Je ne suis pas tout à fait sûr d'avoir eu exactement les réponses. Je suis assez partisan aussi des débats très courts. Donc, je vais les reposer de manière à pouvoir répondre par oui, ou par non.

Les missions des collègues du Limousin, mais plus largement de l'ensemble des collègues, seront-elles les mêmes demain qu'elles le sont aujourd'hui, ou qu'elles l'ont été ?

Sur la question de l'évaluation, Monsieur le Questeur, vous avez dit tout à l'heure que les ELIB avaient été mis en place en 2011. Or, en 2011, je n'étais pas dans la Région Aquitaine, j'étais encore plus volontiers dans les Monts de Guéret. Et vous avez parlé de votre intime conviction que cela allait marcher. Alors, sur quoi se base l'intime conviction du Questeur ? Est-ce que cela se base sur une réelle évaluation ? Je suis tout à fait prêt à penser que ce modèle est meilleur que les autres, mais, le rapport ne nous en donne pas les chiffres. Et vos présentations jusque-là, ne nous les ont pas données. Y a-t-il eu une évaluation sur l'efficience et l'efficacité du modèle ?

Et enfin, y aura-t-il ou non des changements de résidence administrative pour les collègues concernés ?

M. COMBES (Expert). – Sur l'évolution des missions. On part du constat que le numérique se développe énormément. Je pense que l'on peut se mettre d'accord sur ce constat-là, sans difficultés.

La Région investit énormément dans le champ du numérique, et l'on s'est rendu compte, accessoirement, en travaillant en partenariat avec des collègues d'autres Collectivités, avec Régions de France, et l'Etat, qu'il y avait eu des coûts très importants sur tous les services numériques qui étaient mis à la disposition des élèves, des enseignants et

des équipes enseignantes. En discutant avec d'autres collègues techniciens, ils nous ont dit qu'ils intervenaient un peu dans les engrenages dans les soutes, où ils n'ont pas la visibilité, la finalité de l'usage, etc.

Partant du constat que si l'on arrive à quelque chose d'organisé, on a un effet levier plus important et une meilleure efficacité sur les tâches quotidiennes, ce qui permettra de dégager du temps pour ceux qui ont l'appétence à se former peut-être un peu plus sur les couches supérieures de ce que l'on appelle les sept couches OSI, ou plutôt en allant vers les usages, et avoir des compétences plus développées sur des choses comme les logiciels, les usages, etc. Donc, la seule évolution des missions que l'on envisage est dans cette perspective-là.

M. LE PRÉSIDENT. – Les comparaisons sont toujours compliquées. Non pas que je ne veuille pas les faire. En fait, la situation de l'ex-Aquitaine était très particulière comparée à la situation à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui, puisqu'il y avait seulement 48 ETP de maintenance informatique pour 151 lycées. Aucun des ETP n'était partagé entre les établissements. C'est-à-dire qu'il y avait 48 établissements qui étaient dotés d'un ETP, et 103 de rien. Et cela fonctionnait ainsi.

Forcément tous les établissements qui n'avaient aucun ETP de maintenance informatique, en ont bénéficié. On a rajouté des ETP puisqu'aujourd'hui on est à 86 ETP. On est passé de 48 à 86, en six ans pour couvrir la quasi-totalité du territoire. Il y avait là une réponse immédiate qui était importante.

La deuxième réponse où je pense qu'il y a de l'efficacité à laquelle j'ai été extrêmement sensible, c'est le fait qu'il est toujours dangereux qu'un établissement dépende uniquement d'un individu. Je souhaitais que dans le cadre des ELIB, il y ait de la polyvalence sur les établissements, et que ce ne soit pas toujours le même technicien informatique qui intervienne, parce qu'il peut aller en formation, ou avoir des congés maladie, etc. Cela ne veut pas dire que tous les techniciens vont sur tous les établissements parce que sinon, par rapport à l'efficacité en termes de déplacements que j'évoquais tout à l'heure, on est complètement à côté. Mais, qu'il peut y avoir deux techniciens.

Ensuite, ce que l'on a constaté aussi, et c'est allé au-delà de nos espérances, et vous disiez tout à l'heure de faire partager de la formation, c'est l'autoformation. Ce sera peut-être moins vrai demain qu'aujourd'hui. Mais, on avait des profils, pour ceux dont j'ai références, avec des compétences très différentes. Des gens très bons sur des sujets et pas compétents sur d'autres. Non pas qu'ils n'en avaient pas la capacité, mais parce que l'histoire avait fait que c'était comme cela. Et ces équipes ont permis de mutualiser des compétences et de partager, et donc d'incrémenter globalement l'aspect des choses.

Et enfin, il y a aussi un autre aspect. C'est vrai que le défaut que l'on a peut-être, c'est de ne pas l'avoir évalué factuellement. Mais c'est par rapport à des déploiements, puisque je souhaite aussi, et cela a été évoqué tout à l'heure, que l'on soit en capacité d'aller un peu plus loin que la maintenance. Que l'on puisse faire des travaux un peu plus lourds. Et que la capacité à déployer une équipe de trois ou quatre personnes sur des petites vacances scolaires ou sur des périodes où il y a moins d'activités, peut permettre de faire des travaux qui étaient plus compliqués à organiser lorsque l'on est tout seul.

Voilà un peu, pour moi, avec le béotien que je suis en informatique et en numérique, les éléments qui me semblent intéressants à valoriser dans le cadre de cette activité, en sachant que, de la même façon que toutes les remarques que vous avez faites précédemment, il faut aussi que l'on donne aux agents les moyens de le faire –j'entends bien- à la fois en termes d'équipement, d'organisation, de déplacements et de temps. C'est clair.

Sur les résidences administratives. A court terme, comme le disait Thierry CAGNON ce matin, il n'y a pas de sujet de déplacement de la résidence administrative. Il y aura forcément une réflexion par rapport aux implantations. Mais, je pense que ce qu'il faut que l'on garantisse, et je ne sais pas formellement et juridiquement comment on peut le faire, c'est la résidence familiale. Evidemment, si la personne change de résidence familiale, qu'elle va déménager dans un autre département alors qu'elle est en activité dans un département, il faudra aussi trouver la solution. Mais, à partir du moment où la résidence familiale aujourd'hui est compatible avec l'activité et proche de l'activité, que l'on trouve la solution administrative pour que ce ne soit pas pénalisant, parce que comme le disait Monsieur CAGNON *"la résidence administrative dans l'absolu, on n'y tient pas particulièrement, sauf que juridiquement on doit être dans une résidence administrative."* Pour moi, c'est plus, comment règle-t-on, par rapport à l'engagement que j'ai pris au départ, la problématique des déplacements ? Il faut peut-être que l'on ait un écrit formel et opposable qui m'engage sur le sujet, de façon à ce qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur la façon dont on organise les choses.

M. NOUHAUD (FSU). – Je rappelle, et je pense que c'est implicite dans vos propos à l'instant, l'engagement qu'a pris le Président, et qu'il a tenu jusqu'à présent, qu'il n'y ait pas de mobilité forcée.

M. LE PRESIDENT. – Il n'y aura pas de mobilité forcée. Je l'affirme, il n'y aura pas de mobilité forcée. La jurisprudence présidentielle est toujours d'actualité, Monsieur NOUHAUD.

M. NOUHAUD (FSU). – Très bien. On a parlé des résidences administratives, d'un travail à construire sur les missions, l'organisation du travail. Quel est le calendrier ? Il y a eu

une volonté dès le Comité Technique du 15 mars de transférer ces agents dans le Service Lycée numérique, avant même qu'ils soient sortis de l'autorité fonctionnelle des établissements. A partir du 1^{er} septembre, est-ce que ces agents demeurent temporairement pendant l'année 2018-2019 sous l'autorité fonctionnelle des chefs d'établissements ou pas ? Il est important de le savoir.

Pour le reste, vous nous dites qu'il y aurait une année qui serait mise à profit, si j'ai bien compris, pour caler les choses, pour avancer, pour construire quelque chose en étroite concertation avec les agents. Quel est le calendrier ? Quels sont les étapes ? Comment cela va se passer ? Cela me paraît quelque chose d'important qui doit nous être présenté aujourd'hui.

Ensuite, dans le rapport, il est parlé à différents endroits, des agents qui sont P2 ou P1 dans la spécialité "équipement bureautique audiovisuel". Il y en a un certain nombre sur le territoire aquitain implanté dans les lycées, que le rapport propose de rattacher aux équipes mobiles. Et d'autres qui sont en place dans certains lycées picto-charentais, pour lesquels il n'est fait aucune mention. Je ne l'ai pas trouvé dans le rapport. Ces agents, qui ont des missions de maintenance, dans les établissements, mais pas seulement, y demeurent. Comment leur travail s'articule avec le travail des équipes ? C'est une véritable question.

Ensuite, est évoqué un ratio de 0,7 agents par établissement. Monsieur CAGNON a dit, ce matin, que c'était un constat, pas un objectif, ni une cible. Il y a d'autres éléments de ratio qui pourraient être évoqués. Par exemple, celui du nombre de PC à maintenir. On a quand même des différences très fortes. J'entendais que sur le Limousin, on était sur 400, 450 en moyenne par établissement. Je vois que sur certains, comme Gustave Eiffel à Bordeaux, c'est 900 ou 1000 PC. Il y a donc une disparité très forte selon les établissements, en fonction du nombre d'élèves, des spécialités, etc. Quels indicateurs avez-vous en tête ? Qui parle d'harmonisation ? Je veux bien que l'on parle de l'existant effectivement. Mais, dès que l'on parle harmonisation, nécessairement on va parler dotations, équilibre territorial. Ce sont forcément des questions qui vont se poser. Donc, à un moment donné, la Collectivité aura en tête l'idée de ratio cible à atteindre. Je peux me tromper en disant cela. Alors, dites-nous quel est l'objectif de la Collectivité en matière d'harmonisation, si l'on veut équilibrer ? Il y a d'un côté des moyens qui sont mis en place, et de l'autre, il y a des besoins en termes de maintenance qui viennent des établissements.

M. LE PRESIDENT. – Pour moi, cela coule de source que l'allocation des moyens s'ajuste aussi en fonction de l'importance des établissements. De toute façon, si l'on ne devait pas le faire, l'activité le régulerait toute seule.

M. NOUHAUD (FSU). – Il y a plusieurs manières de le faire. On peut le faire en augmentant les moyens là où il y en a insuffisamment. Ou on peut le faire en piquant des moyens là où l'on considère qu'il y en a de trop.

M. LE PRESIDENT. – Il y a effectivement plusieurs considérations. Pour moi, je suis dans une logique, ce qui ne vous surprendra pas même si cela vous est désagréable, de redéploiement.

Monsieur PIMONT, à vous.

M. PIMONT (Expert métier). – Je vais encore revenir sur la mobilité, même si vous avez déjà répondu sur ce sujet. Monsieur CHERET, vous avez donné une future garantie sur une absence totale de mobilité forcée. C'est ce que l'on veut entendre. Maintenant, cela nous parle, sans nous parler. C'est-à-dire que, jusqu'à quels points, est-ce qu'il y a des critères en durée, en kilomètres qui peuvent définir cette mobilité forcée ? Ce que je veux dire, c'est que l'on a plusieurs cas individuels. On s'est beaucoup concerté au niveau du Limousin entre collègues, et chaque cas individuel, chaque situation, chaque bassin un peu atypique nous les avons rassemblés. Je pense que tant que l'on aura pas eu d'échanges directs à ce sujet, avec une carte, et laisser chacun faire ses propositions pour telle zone et pour telle raison, pour tel collègue qui a sa résidence familiale déjà éloignée de son établissement et qui serait encore plus éloigné de la résidence administrative de la zone pressentie pour être la base de l'équipe, etc. Nous avons déjà posé toutes ces questions, mais on n'a pas forcément eu de réponse aussi précise qu'on le souhaitait.

Aujourd'hui, ce que l'on vous propose, c'est de pouvoir se rencontrer avec une carte, avec toutes les données, et pouvoir définir réellement ensemble, et avoir des réponses claires pour que chaque collègue qui aujourd'hui se dit, il n'y aura pas de mobilité forcée, mais est-ce que mon cas est protégé par cette mobilité forcée ou pas, ait une réponse claire par rapport à cela. Je pense que tant que l'on n'aura pas de réponse claire, on continuera à poser la question.

M. CAGNON (Administration). – Merci. Je vais amener des réponses claires et Serge COMBES va compléter et clarifier encore plus les choses.

Sur la chaîne hiérarchique. L'autorité hiérarchique est très claire. Ce sont des collègues agents de la Région, qui auront un collègue agent de la Région, en N+1, un collègue agent de la Région en N + 2. Nous avons rencontré les organisations syndicales des chefs d'établissement pour leur en parler.

Sur la cible, 0,7. Vous avez tous compris que ce n'est pas une cible, c'est un constat. Nous avons bien sûr d'autres indicateurs dans ce constat. Ils ne sont pas dans ce rapport. On pourra, si vous le souhaitez, vous les donner, et c'est bien à partir de ces indicateurs et

de l'analyse que l'on fera de ces indicateurs que nous serons en mesure de vous proposer une cible ou des ratios à atteindre. Je dis très clairement qu'à ce jour, nous ne les avons pas. Il faut vraiment les regarder, territoire par territoire.

Sur ce qui a été fait par ailleurs. Et je vais répondre directement à votre question de la mobilité. Il faut que l'on s'entende bien. Nous parlions, et le Président de la séance a rappelé les paroles du Président, il n'y a pas de mobilité forcée, c'est-à-dire que l'on ne vous change pas de façon brutale et non concertée de résidence administrative. C'est à partir d'une résidence administrative que l'on rejoint, ou pas. C'est un débat qui reste complètement ouvert avec les collègues de la RH pour vous assurer que vous êtes bien dans un cadre complètement légal et bien sécurisé.

Nous, nous avons des responsabilités de mobilité dans le cadre de notre responsabilité de notre travail. Ce sont deux choses différentes.

Je peux à mon niveau de responsabilité m'engager à ne pas faire des choses qui seraient contreproductives d'une part au service rendu aux établissements, et d'autre part, par rapport au quotidien des agents. Certains peuvent nous faire crédit au niveau de l'encadrement. Certes, c'est une mobilité choisie, mais elle a des conséquences sur notre mode d'organisation, voire sur notre mode de vie. Donc, on est un peu sensible à cela.

Si je prends votre cas Monsieur, même si dans un Comité Technique on ne prend pas de cas particulier, votre lieu d'activité aujourd'hui fait que vous serez souvent, même si l'on arrivait à une forme différente de mutualisation, sur le lycée auquel vous êtes aujourd'hui affecté. Tout simplement, parce que le lycée le plus proche ne se trouve pas aussi proche que cela. Et les distances, c'est aussi les temps de transport et les difficultés de transports que vous avez pris.

Sur les EBA je préfère que ce soit Serge COMBES qui y réponde mais vous avez terminé, et je vous remercie, par donner la philosophie. C'est-à-dire, maintenant on va voir concrètement cas par cas, territoire par territoire, ce que l'on peut faire, et y réfléchir ensemble en fonction des indicateurs que l'on va partager.

M. COMBES (Expert). – Très brièvement sur tout ce qui, ratio etc. C'est juste le résultat d'une division. Cela n'engendre rien d'autre. C'est tant de personnes, tant d'établissements, je divise. Résultat, on se retrouve avec 0,7 personnes par établissement. C'est tout. C'est une moyenne.

Ensuite, la mission qui nous était donnée était d'essayer d'équilibrer cela de façon à ce qu'il y ait des gens qui n'aient pas de charge plus importante que d'autres, de manière équitable. On peut doter un établissement avec un peu plus d'ordinateurs qu'un autre, mais

du fait de la loi des grands nombres et de la répartition, on retrouve de ce type d'établissements sur l'ensemble des équipes.

Ceci dit, néanmoins, on mène aujourd'hui un inventaire complet, ce qui n'a jamais été fait par personne, ni par le Rectorat, ni par la Collectivité, par les outils que l'on a mis en place sur l'ensemble du territoire. Cet inventaire tient compte non seulement du nombre d'ordinateurs que vous citez, mais aussi d'autres éléments qui seront à pondérer, à savoir des stations de travail qui demandent un peu plus de charges de maintenance, par exemple. On pense également à un certain nombre d'autres indicateurs qui peuvent être pondérés, ne serait-ce que sur la taille du réseau de l'établissement. Est-ce qu'il vaut mieux un gros établissement avec quelques switches et quelques serveurs ? Ou quatre petits établissements avec tout autant de switches et moins de serveurs ?

On a un certain nombre de paramètres que l'on rentre petit à petit puisque l'on est en train de mener un inventaire de tout cela, afin d'avoir une visibilité. Pour l'heure, l'objectif premier était, ce qui a aussi été un peu demandé dans la loi NOTRe, une harmonisation complète sur l'ensemble du territoire régional et donc d'harmoniser.

Et par là, je commence à répondre un peu à l'autre question qui concerne le collègue EBA picto-charentais, puisque les premiers EBA ont été intégrés en Aquitaine pour la simple et bonne raison qu'il n'y avait pas de couverture totale. C'est-à-dire, contrairement à ce qui s'est fait en Poitou-Charentes où ils ont recruté un certain nombre de personnes pour couvrir l'ensemble des établissements, comme le rappelait Pierre CHERET, cela n'a pas été fait de la même manière en Aquitaine. Et l'on se retrouvait avec des établissements qui ne bénéficiaient pas de cette couverture, et qui avaient besoin d'en bénéficier. Nos collègues RH ont rencontré ces agents-là de manière à ce qu'ils puissent tout de suite intégrer les équipes pour couvrir l'ensemble du territoire.

Aujourd'hui que c'est fait, il est clair, et cela n'engage que nous, qu'il faudra peut-être une réflexion pour ces autres collègues EBA picto-charentais, dans un futur plus ou moins proche. On verra en fonction de ce qui est possible de faire.

M. LE PRESIDENT. – Juste un élément pour que les choses soient transparentes et que vous ne pensiez pas que l'on prend parfois les choses à l'envers. L'engagement sur la résidence administrative et sur l'absence de mobilité forcée est très clair, très net et très précis. Ne pas avoir de modification sur la résidence administrative ou une modification gérée de façon presque de haute couture par rapport aux réalités territoriales et surtout à l'intelligence que l'on doit mettre pour optimiser vos missions et donc que vous ayez le moins de déplacements possible, ne veut pas dire absence de déplacements. Il faut que ce soit clair. Forcément, on est dans des missions où l'on intervient sur plusieurs établissements. Et

c'est l'intérêt collectif à ce que le temps de déplacements vers les établissements qui seront concernés par chaque agent soit le plus petit possible. Puisque moins il y a de déplacements, plus il y a de travail effectif sur les établissements.

Ensuite, se pose aussi la question, y compris –mais c'est dans un avenir différent- de tout ce qui est question de prise en main à distance, de certaines choses qui peuvent être faites aussi à distance. Mais, on en n'est pas encore là.

M. BARZANA (CGT). – En termes de missions, j'ai un problème de dates. On a signé un jour en Comité Technique les chartes équipes mutualisées et espaces verts et lingerie. On est en 2018. Les ELIB se sont créés en 2011. On n'a toujours pas de charte qui définit nos missions. Je dis cela parce qu'aujourd'hui dans des établissements scolaires, il arrive qu'il y ait des agents d'ELIB qui interviennent malheureusement par déficience des personnels du CRIA notamment, sur l'ex-Aquitaine. Et l'on intervient aussi sur les réseaux administratifs. Or, ce n'est pas notre champ d'application. On y est contraint et forcé, à un moment donné, même si ce n'est pas dans notre champ d'application.

Deuxième point. En termes de spécificité d'établissement. J'entendais Christophe NOUHAUD qui parlait qu'un établissement à 800 postes contrairement à un établissement de 300 postes. En fait, l'établissement à 800 postes peut être plus facile à gérer, plus simple et plus rapide. Je m'explique.

On a un établissement à 300 ou même 250 ordinateurs. Sauf qu'à l'intérieur, il y a deux réseaux wifi et des PC qui sont en module d'application sur des machines, qui ne sont pas dans le domaine applicatif du domaine pédagogique, mais qui sont dans le domaine pédagogique, mais qui ne sont pas dans notre domaine, proprement dit serveurs. Comme on n'a pas le temps et comme on est chiffré sur un domaine, sur l'application on nous demande de ne pas intervenir, parce qu'en fait, c'est considéré comme un oscilloscope.

Je pense qu'il est nécessaire et même indispensable aujourd'hui que cette charte soit produite pour savoir quels sont nos champs d'application, savoir si l'on peut intervenir sur ces fameux oscilloscopes qui ne sont en fait que des ordinateurs qui pilotent des outils d'applications pédagogiques pour les élèves, notamment en lycées professionnels.

Je ne vais pas m'étendre. J'en ai fini.

**** Saut de l'enregistrement. Il manque une partie du dialogue entre M. CHERET et M. BARZANA.*

... double réseau wifi pour application du domaine pédagogique, etc. Mais qui sont hors domaine. Les fameux WLAN notamment que l'on met en place.

M. LE PRESIDENT. – Sur le principe, on est d'accord. Après, ce sont des débats qui sont compliqués à avoir en Comité Technique mais qu'il faut avoir dans le cadre de l'organisation.

Mme VIVIEN (CDFT). – Tout d'abord, il me semble que lors du recrutement de ces agents, il n'y avait pas l'obligation du permis de conduire. Aujourd'hui, il faudra se poser la question de savoir pour ceux et celles qui n'ont pas le permis de conduire, comment feront-ils pour se déplacer ?

J'ai un texte fait par mes collègues ATPR et je pense que si je ne vous le lis pas, ils ne seront pas très contents. Cela regroupe plusieurs thèmes que l'on a déjà abordés, mais il y en a un plus particulièrement qui me tient à cœur :

"Après s'être attaqué aux DRE, aux animateurs culturels, aux conseillers tuteurs en insertion, la Collectivité a décidé de s'occuper des techniciens informatique des établissements. Nous sommes conscients qu'il faut harmoniser entre les trois sites.

Sur le modèle aquitain. Il est regrettable d'aucune concertation avec les agents concernés.

Concernant l'ex-Limousin. Depuis une dizaine d'années, les ATEC étaient mis à la disposition de chaque établissement. Le 4 juin, on leur a annoncé officiellement une restructuration de leur Service, avec une mise en place d'équipes mutualisées pour septembre. Quels moyens seront mis en place au 1^{er} septembre pour ces équipes ?

Concernant l'ex-Poitou-Charentes. Après avoir été 12 ans dans les établissements scolaires, les techniciens accusent toujours le coût de la création d'équipes mutualisées au sein du Service Numérique Educatif en septembre 2015.

Si le fonctionnement en équipe a permis une harmonisation des pratiques sur l'ensemble plutôt satisfaisantes, le temps de déplacements ainsi que l'absence de moyens ont entraîné une dégradation du service rendu à l'utilisateur. Cette dégradation des conditions de travail ainsi que la qualité du service rendu pèse beaucoup sur le moral des agents.

En septembre 2018, une nouvelle réorganisation vient de nouveau bouleverser les équipes qui sont déjà usées d'une réorganisation inachevée. Aucun moyen logistique n'a été mis à la disposition des techniciens sur le site de l'ex-Poitou-Charentes. Pas d'ordinateurs portables, des smartphones sans internet, pas d'outils d'accès distant, un comble pour des techniciens en informatique en équipe mobile. Des moyens vont-ils être enfin alloués aux équipes pour que les techniciens puissent travailler dans de bonnes conditions.

Si l'on s'attarde sur la dimension de certains bassins de la Grande Région, force est de constater une grande inégalité. Quand on regarde la répartition de l'ex-Limousin, un

bassin, un département. Les Landes, les Charentes, certains vont passer plus de temps sur la route que dans les lycées. Pourquoi maintenir un énorme bassin comme Charentes, composé de vingt lycées, quand d'autres sont composés de sept à huit lycées ? Comment assurer un niveau de service équitable sur l'ensemble du territoire lorsque l'on a un bassin de Niort comprenant dix techniciens pour dix lycées, alors que des départements comme le Lot-et-Garonne où bassins béarn, basques, arcachonnais sont dégarnis.

Où est l'égalité de traitement des territoires ?

Viennent ensuite des questions sur la proposition d'une résidence administrative unique pour chaque équipe. Quel est le but recherché ? Passer toujours plus de temps sur la route. Quand on nous explique l'intérêt de faire déplacer deux personnes de Surgères, résidence familiale, vers Saintes, résidence administrative, pour refaire le 47 kms dans l'autre sens avec un véhicule de service, lorsqu'il faudra intervenir dans les deux lycées de Surgères. Bilan : 1h30 de travail de perdu sur la route + frais d'utilisation du véhicule de service = 3h de route au total qui auraient pu être évitées pour les agents concernés.

De plus, les résidences administratives sont-elles dans les lycées ? Dans des locaux indépendants ?

Des agents, qui ont construit leur vie de famille en fonction de leur résidence administrative, devront faire plus de kilomètres.

Dans le territoire Nouvelle-Aquitaine Sud, seront intégrées les équipes "bureautique audiovisuelle". Mais que deviendront les maîtres ouvriers audiovisuels et bureautiques de l'ex-Poitou-Charente ? Eux aussi se retrouvent avec des missions informatiques. Certains mêmes font le même travail que les techniciens de proximité et sont totalement exclus de ce dispositif. Quel est leur avenir ?

Toutes ses situations provoquent un mal-être au travail, dans la Collectivité.

Lors du dernier Comité Technique, vous nous proposiez une conciergerie afin de mieux conjuguer vie professionnelle et vie privée. Aujourd'hui, vous dégradez de nouveau ces conditions de travail.

Nous vous rappelons simplement que derrière les effectifs, des réorganisations récurrentes dans votre Administration du futur antérieur, ce sont des humains.

Le CFDT vous demande

- la création d'un groupe de travail formé de techniciens afin de définir un découpage le plus adéquat possible,

- *d'avoir un vrai dialogue sur le rôle des techniciens en information dans les lycées avec le Service Lycées numériques.*

- *des outils professionnels pour accomplir au mieux leurs différentes missions.*

- *pour les agents maîtres ouvriers audiovisuels, qui le souhaitent, une intégration au corps de techniciens de proximité,*

- *de laisser le choix aux techniciens de se repositionner sur une autre résidence administrative dans la Nouvelle-Aquitaine".*

Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA). – On nous demande depuis tout à l'heure de faire confiance, de donner du crédit, etc. C'est un peu compliqué, parce que comme je vous l'ai dit ce matin, il y a quelques jours, on a dit à des collègues de Marmande d'aller, à partir du 1^{er} septembre, tous les matins embaucher à Agen, et vous débaucherez tous les jours. J'ai la copie d'un courrier qu'un collègue a écrit au Président. Il va passer de 29 kms le matin pour aller travailler, à 86 kms. Comment voulez-vous que l'on croit que vous ne ferez pas demain pour le Limousin, ce que vous faites aujourd'hui pour l'Aquitaine. Ce qui leur a été dit par deux personnes qui sont venues dans le lycée de Marmande, c'est qu'à partir du 1^{er} septembre, ils devront aller à Agen tous les jours. C'est peut-être faux. Il a peut-être mal compris, mais en tout cas, il semble que les collègues qui sont à Agen doivent aller tous les jours à Agen. Ce collègue va donc plus que doubler ses kilomètres par jour. 86 kms, deux fois par jour, ce n'est quand même pas très loin de la mobilité forcée.

Je veux bien que l'on dise que ce n'est pas très malin, que l'on va faire des choses évidemment beaucoup plus malines. On ne va pas envoyer les gens qui sont dans un lycée isolé dans un autre lycée tous les jours. Mais concrètement, aujourd'hui, on n'est pas loin de cela, quand même.

M. CHAINEAU (FA-FPT). – Monsieur le Questeur, vous parliez tout à l'heure de l'évolution des moyens informatiques, en disant que les matériels étaient aujourd'hui plus puissants, plus fiables. Certes, mais ils ne sont pas devenus plus simples. On fait partie de la génération qui a vu passer l'ordinateur personnel du ZX 81 avec son unique kilo octets de mémoire à des ordinateurs qui brassent aujourd'hui des centaines de giga octets. Je ne pense pas que le travail de nos collègues de la maintenance informatique soit devenu plus simple.

Et s'il y a deux conséquences à tirer de cette évolution des moyens techniques, c'est l'évolution quant à l'exigence qui est aujourd'hui attendue vis-à-vis de nos collègues. C'est pourquoi, il me semble, qu'il faudrait que la Collectivité en tire toutes les conséquences, notamment en ce qui concerne leur carrière. Ce sont aujourd'hui des techniciens qui sont recrutés sur des postes de catégorie "C technique". Avec ce qu'il leur est demandé, et ce

qu'il leur sera demandé demain, il faut envisager dès à présent que leur poste puisse être ouvert en catégorie "B" sur poste. Parce que l'on a un besoin de plus en plus fort, de plus en plus prégnant, avec des machines de plus en plus complexes, des systèmes qui passent leur temps désormais à se parler. Bientôt, peut-être l'interaction humaine ne sera presque pas nécessaire sauf pour la réparation bien entendu, et la maintenance.

Il faudra aussi tenir compte de cette exigence de technicité particulière quand on parlera cotation des postes, puisque le dossier du RIFSEEP n'est pas totalement refermé.

Et il faudra enfin, puisque nous allons faire de ces agents des agents mobiles, en tirer toutes les conséquences en termes d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire "ouvrier équipe mobile" et "responsable équipe mobile".

On parlait tout à l'heure des moyens techniques qui sont nécessaires à ce que ces équipes puissent effectuer leurs missions dans de bonnes conditions. Mais, il y a aussi tout un volet RH à mettre en place. Nos collègues ont parlé de la formation, mais ce n'est pas, à mon sens, la seule valorisation de leurs missions, de leurs responsabilités et de leurs fonctions à laquelle il faut s'attacher.

M. LE PRESIDENT. – Sur la catégorie "B", je suis d'accord. Le niveau de compétences que l'on exige ou pas aujourd'hui, mais en tout cas qui est nécessaire et qu'en général les agents se donnent au travers de leur histoire et de leur formation continue, ne relève pas de la catégorie "C" de la fonction publique territoriale telle qu'on l'entend. C'est une évidence.

La seule chose que je peux faire à ce stade, parce que ce n'est pas aussi simple que cela, c'est que l'on peut considérer que les gens qui seraient soit dans une exactitude mais, vous savez comme moi qu'il y a très peu de postes de "C" en "B", soit qui auraient un concours de technicien. On peut s'engager –cela veut dire que je tords encore une règle que moi-même j'ai proposée- à ce que cela puisse être fait sur place.

Sur la spécificité de ces métiers. Je pense que cela a déjà été fait quelques fois. Pas beaucoup, deux ou trois fois. Que l'on puisse l'acter, non pas comme une jurisprudence officielle puisqu'elle n'est pas légale, mais, qu'effectivement on regardera cela avec l'œil bienveillant nécessaire. Et que cela puisse être fait parce c'est aussi le bon sens.

Avant de céder la parole à Philippe MITTET,

Sur les déplacements. Je ne ferai pas de commentaires par rapport aux affirmations qui ont été faites, parce que je ne suis pas en capacité de les vérifier. Et de toute façon, cela n'apporterait rien. Je vous ai dit, parce que je conçois la défiance que parfois vous avez à mon égard, sur le sujet des déplacements, que je m'engageais à vous produire un écrit, qui

sera opposable. Je ne vais pas vous le faire tout de suite, parce qu'il faut que je sois vigilant par rapport au contenu juridique. Je sais ce que je veux y dire. Sur ce sujet-là –je ne vous dirai pas cela à chaque fois parce que je ne vais pas le faire pour tout- j'estime que j'ai la possibilité de le faire. Sur d'autres, je n'ai pas la possibilité.

M. MONCASSIN (CGT). – Le Président nous a fait un écrit, Monsieur, quand il était candidat.

M. LE PRESIDENT. – C'était le candidat.

M. MONCASSIN (CGT). – Oui. Mais, la moindre des choses, une fois qu'il est devenu Président, puisque c'était en tant que candidat pour être Président de la Région. Il ne nous a pas écrit parce qu'il était Alain ROUSSET, et qu'il se présentait à une quelconque mairie. On est bien d'accord. Donc, on pouvait s'attendre juste à une chose, c'est que ce sur quoi il s'était engagé, on puisse avoir les résultats. Comme on ne l'avait pas encore fait sur ce Comité Technique, c'est l'occasion de rappeler que tant qu'il n'aura pas fait ce type de chose-là, on le redira.

Après vos écrits, Monsieur. C'est un engagement qui est un engagement moral éventuel avec nous, parce que le seul écrit qui peut avoir un réel engagement, c'est un acte administratif qui peut être porté, et qui est opposable, voire attaquable en termes de contentieux.

Donc, ou on trouve un moyen qui est un moyen de rassurer ses collègues –et je pense que c'est nécessaire- par un acte administratif vers lequel ils pourront éventuellement, à un moment donné, aller à l'encontre. Ou alors, c'est un engagement qui est purement moral. Mais, on en a vu tellement des engagements moraux non tenus, que l'on ne peut qu'émettre des doutes sur un certain nombre de plans.

M. MITTET (Administration). – Je vous remercie des interrogations et des questions que vous avez soulevées. Peut-être pour rappeler à tout le monde, la question de la maintenance. Ce n'est pas une question qui est nouvelle, et qui n'est pas traitée de la même manière sur l'ensemble des Régions. Je participe au plan national à un travail sur ce sujet. La Région Nouvelle-Aquitaine est l'une de celles qui se sont plus rapidement posé cette question, et qui a commencé à créer des postes. Je crois que sur le plan national un bon nombre de Régions sont encore dans l'état auquel nous nous trouvons, nous les différentes Régions, il y a quatre ou cinq ans. C'est-à-dire qu'elles ne se sont pas saisies de la question de la maintenance, et donc, on est dans une situation qui est, de ce point de vue-là, différente de ce qui existe par ailleurs.

Ensuite, j'entends ce qui est dit sur les missions des ELIB. Je crois que l'on a un véritable dossier à ouvrir, y compris avec les Services du Rectorat avec qui on échange

régulièrement. On était jeudi avec un certain nombre de proviseurs avec lesquels on travaille, qui nous disaient : *"On aimerait aussi savoir comment les choses se passent et se positionnent."* De mon point de vue, c'est un élément essentiel sur lequel on a à travailler. Mais pour pouvoir commencer à travailler sur ce type de dossier, la première chose qui était nécessaire pour nous, c'était de remettre l'ensemble des acteurs dans un même périmètre. C'est le premier point. Et je crois que sur la légitimité de pourquoi est-ce que l'on est devant vous aujourd'hui pour travailler et essayer d'avoir un Service numérique *avec tous les agents dans le même ensemble*, c'est, de mon point de vue et de celui de beaucoup de monde, une nécessité.

On peut difficilement continuer à se trouver dans une situation où l'on a d'un côté des gens qui sont sur notre blog, et au final pour nous, des interlocuteurs. Ils sont trois actuellement. Mais, en tout cas, sur ces questions de maintenance, ils ont une parole commune et ils savent nous le rappeler.

Donc, le premier point, effectivement, c'est une unité d'action. Il faut mettre les acteurs dans le même Service.

Définir les missions. Cela nécessite qu'il y aura un travail à faire. Quelqu'un a rappelé le ZX 81 d'antan à lecteur de cassettes –pour ceux qui connaissent- au clavier caoutchouc. Cela a complètement été modifié entre ce qui était, en termes de maintenance informatique, on a évolué sur les métiers. Qui peut dire maintenant qu'il est capable tout seul, d'être en capacité de maintenir un système ou de maintenir au sein d'un établissement un fonctionnement optimum de l'ensemble des machines qui s'y trouvent. 500, 600, 1000, 1200 machines. Personne n'est en capacité de faire cela.

L'esprit dans lequel on se pose, c'est de se dire qu'il y a une multitude de métiers. Mettons les gens autour de la table. Organisons quelque chose qui prenne sens.

Vous avez évoqué la question des spécificités des établissements et des territoires. Vous avez la carte sous les yeux. Pour un certain nombre, on se déplace sur l'ensemble du territoire. Imaginer un modèle similaire dans le Limousin, en Poitou-Charentes et à Bordeaux, c'est une aberration. On en a bien conscience.

Le travail que l'on a essayé de construire, c'est de se dire *"Posons-nous. Essayons d'imaginer quelque chose qui soit la base d'un travail et d'un débat."* On m'a plusieurs fois posé la question, y compris des élus du Limousin qui m'ont demandé de ne pas faire une équipe mutualisée sans leur en parler. A ce stade, ce qui m'importe c'est que vous puissiez, et nous puissions avec vous, dans un même espace, réfléchir sur quelles missions exercées pour rendre un service au public. Je rappelle que c'est l'une des interrogations.

Vous évoquez le fait que l'on déplace des agents tous les matins, 80 kms pour prendre son service (soupir). Evidemment, en le disant comme cela, je mets en difficultés les gens qui l'ont dit, mais c'est obligatoirement une question à nous poser. Quel est le service que l'on souhaite rendre ? Et dans quelles mesures ? En fonction des moyens mis à disposition et de l'équilibre que l'on a à trouver, on a des capacités d'y répondre.

Encore un point, et vous l'avez soulevé Monsieur, la démarche de décentralisation nous a donné la partie pédagogique, et non la partie administrative. On est donc dans une situation compliquée pour laquelle l'Etat et la Région doivent avancer. Mais nous ne pouvons le faire qu'à partir du moment où nous arriverons avec quelque chose de cohérent. Nous ne pouvons pas critiquer les Services de l'Etat en leur disant qu'ils n'arrivent pas à nous mettre d'accord. Et que nous-mêmes, à l'interne, on soit en capacité de dire que pour l'informatique en Poitou-Charentes et à Bordeaux ce sera tel service qui va travailler, mais par contre pour le Limousin ce n'est pas la même manière de faire, et ce n'est surtout pas le même service. L'homogénéité du service est un élément important.

Sur le modèle aquitain. Très franchement, ce n'est pas au modèle aquitain sur lequel on a réfléchi. Vous pouvez avoir cette perception, il n'y a aucun souci. On est là dans un modèle pragmatique. On a une différenciation en termes de nombre d'agents et de nombre d'établissements. Donc, on a deux possibilités. Je crois qu'il faut que l'on en soit très clair. Soit on considère que l'on laisse les agents, un par un par établissement, et on dit ; *"on fait des binômes. Vous vous occupez de cet établissement et d'un autre établissement"*. Et on demande aux gens de maîtriser 7, 8, 9, 10 métiers.

Je suis plutôt un spécialiste des logiciels en informatique, vous pouvez me poser des questions je saurai y répondre, mais l'architecture réseau, je suis incapable d'y répondre. Modifier un serveur et rentrer à l'intérieur d'un serveur, je ne sais pas le faire. Je ne connais pas beaucoup de monde capable de faire l'ensemble de la chaîne des métiers. Donc, posons-nous cette question. Comment on rend le service ?

Ensuite, sur le niveau de l'expertise. Ce qui a été soulevé comme un élément important, c'est la formation. Je crois que ce qu'il faut que nous visions, ce n'est pas l'omniscience d'une personne, mais la capacité collective à 5, 6, 7, 8, 9 agents, selon les territoires et selon comment les choses se font, et pouvoir répondre. L'informatique a cette capacité nouvelle de faire qu'une machine en panne à tel endroit, peut être modifiée, remplacée, éventuellement reprise en mains, à distance. On est parfaitement en capacité de le faire. De la même manière que s'il y a un réseau de collègues qui travaillent ensemble, s'il y en a un qui a une difficulté, qui est en capacité d'accompagner l'autre collègue pour résoudre la difficulté ? On sera sur une situation qui sera complètement différente.

Ce que l'on vise à travers ce dossier, c'est aussi de faire que des agents ne soient pas isolés dans l'établissement, et ne soient pas –et je vais le dire par un euphémisme– soumis à l'ensemble des pressions exercées au sein de l'établissement. Comme de dire à un certain nombre de personnels : *"Désolé. Changez la cartouche de l'imprimante. Vous le faites chez vous. Faites le vous-mêmes"*.

Pour que les agents, qui ont une expertise à avoir sur un certain nombre de domaines, s'y réfèrent et puissent travailler sur ce sujet avec.

Et je crois que c'est le premier point sur lequel on aura à réfléchir : quelles sont les missions ? Jusqu'où aller sur un certain nombre de missions ? Comment se met-on en phase pour dire oui ou non ? A quelle hiérarchie des questions, on répond ? Dans un certain nombre d'établissements, on dit que c'est le moment du Bac, et que s'il n'y a pas cinquante machines en plus, le Bac ne pourra pas avoir lieu. (sourir). Ce n'est pas deux jours avant qu'il faut y penser.

Donc, c'est vraiment ce travail qu'il faut mener. On essaie de le faire, et si un certain nombre d'entre vous ont le sentiment que l'on n'a pas suffisamment échangé, on n'est vraiment pas dans cette perspective. Sur d'autres dossiers vous avez vu que l'on savait discuter avec les agents. Et dans le cas du Limousin, on est bien dans le fait que l'on souhaite organiser un service, on ne souhaite pas l'harmoniser, l'homogénéiser sans se poser la question du territoire. Pour quiconque s'est déjà déplacé dans le Limousin, on n'aura pas les mêmes réponses sur ce territoire que sur d'autres territoires. Malgré tout, il faut au moins pouvoir se mettre autour d'une table, avoir une cohérence dans les acteurs et les pilotes.

Evidemment vous allez me répondre que ce n'est pas signé, et qu'il n'y a pas d'obligation, ce n'est qu'une obligation morale. Mais en tout cas, vous pouvez avoir notre engagement que sur ce sujet, on fera ce qu'il faut pour que le service public soit rendu, et en même temps que l'on ait une attention portée aux agents. Je me vois mal dire à quiconque : *"Monsieur, vous devez déménager pour pouvoir prendre un poste parce que la mission que l'on souhaite vous confier, c'est à 50 kms de chez vous"*. Ce n'est pas l'esprit dans lequel on travaille. On fera au mieux et puis après on verra dans l'ensemble des travaux que l'on conduit avec les Directions transverses, est-ce qu'il y a nécessité pour faire mieux ?

C'est toujours mon propos. Je ne demande jamais de moyens pour faire la même chose. Je dis que pour aller plus loin, pour faire mieux, il y aura à se poser la question des outils et des personnes que l'on met à disposition de l'ensemble des établissements. On est vraiment sur quelque chose qui a pris beaucoup de temps. On a beaucoup travaillé sur le sujet, à l'interne vous me direz. On aurait peut-être dû s'en ouvrir davantage auprès de vous,

mais il y a des dossiers sur lesquels les sujets sont compliqués à traiter, et sur lesquels il faut pouvoir donner. Ce que nous avons essayé de faire, en se laissant l'opportunité sur une année d'évoluer pour que l'on puisse trouver une solution à la fin de l'année, qui permette à tout le monde de se dire que nous avons mieux rempli notre mission et qu'en même temps, vous n'allez pas, chacun d'entre vous –et là, ce n'est pas à vous que je parle personnellement mais aux agents que vous représentez- être dans une situation où l'on n'a pas totalement bouleversé votre vie professionnelle, et du coup, votre vie familiale.

Voilà, l'esprit dans lequel on a travaillé. Je tiens à remercier tout le monde, tous les gens qui sont là avec lesquels on travaille très régulièrement, en se disant : *Comment on peut faire ?* Et je dois vous dire que l'on devrait déjà être dans une réunion depuis une demi-heure sur le même sujet. Mais on a plaisir à essayer de vous convaincre.

M. CHAINEAU (FA-FPT). – Une question pratico-pratique et un peu RH aussi. On a lors du dernier Comité Technique acté le fait que les techniciens en informatique seraient assimilés aux agents de lycée pour le temps de travail. Aujourd'hui, ces agents vont être intégrés au sein, du moins c'est le projet présenté, d'équipes mobiles appelées à intervenir sur plusieurs établissements. Très pratiquement, comment va-t-on choisir l'amplitude hebdomadaire de travail ? Qui va la choisir ? Cela ne pourra pas évidemment être celle d'un lycée en particulier ? J'imagine que leur attachement au protocole "agent de lycée" va se trouver un peu tordu, et que l'on va dire, à un moment donné, vous avez le choix : peut-être équipe par équipe ? Ou est-ce que l'on va imposer un certain nombre d'options ? Comment est-ce que cela va se passer pratiquement ?

Mme VIVIEN (CFDT). – Vous nous dites dans le rapport que les agents des équipes "bureautique audiovisuelle" vont être intégrés. J'ai posé la question : qu'en est-il des autres ? Ex-limousin, ex-Poitou-Charentes. Vous n'avez pas répondu à ma question.

M. BARZANA (CGT). – J'entendais, en parlant de moyens tout à l'heure, que vous parliez de véhicules et d'achats pour les nouveaux intégrés. Qu'en est-il de l'existant ? Est-ce qu'il y aura des apports en véhicules ? Parce que la nécessité est réelle.

Deuxième question. Si, un personnel ne souhaiterait pas intégrer la future EANA qu'en est-il ? Et quelles sont ses possibilités de reconversion, s'il y en a ?

M. MITTET (Administration). – Sur la question des véhicules, on va regarder. Je pense que cela fait partie des points qui vont être évoqués.

Après, sur la question, est-ce que l'on est dans le libre arbitre ? On participe ou on ne participe pas. Je crois qu'objectivement, il faut que l'on arrête ce genre de situation. La question de la mobilité est un autre point. Objectivement, il faut que l'on essaie de rendre lisible notre organisation.

Donc, un agent, pour des raisons qui lui sont personnelles au sens d'une obligation, ne souhaite pas se déplacer, cela fera partie d'un débat, et c'est une partie du dialogue que l'on doit avoir.

Qu'il ne participe pas à l'équipe au sens qu'elle a été définie une fois que les arbitrages ont été rendus, discutés, je crois que ce sont des choses qui ne sont pas possibles. Il faut que l'on se sorte de cette autonomisation où l'on a des agents qui restent isolés au sein d'un établissement, pour des raisons qui sont personnelles au sens de l'individu, qu'il n'y ait pas de mobilité forcée, qu'il n'y ait pas obligation à se déplacer. Cela fait des choses qui, concrètement, personnellement peuvent s'étudier. Mais après, il faut qu'il y ait une organisation qui se mette en place avec des dialogues qui existent pour ces agents, aussi.

M. COMBES (Expert). – Je vais répondre à nouveau à la question sur les EBA. Vous avez noté, et bien noté, que les EBA de l'ex-Aquitaine étaient intégrées aujourd'hui dans des équipes. Et que les EBA de l'ex-Poitou-Charentes ne l'étaient pas encore.

La réponse est la suivante :

On subit tout le poids de l'histoire, et l'on essaie d'avancer ensemble. Donc en Poitou-Charentes, il y a eu des équipes faites sur cinq bassins qui ont couvert l'ensemble du territoire dès que cela a été intégré au Service Numérique.

Alors qu'en ex-Aquitaine, cela s'est fait petit à petit. Et si l'on voulait répondre à la commande, c'est-à-dire d'harmoniser sur l'ensemble du territoire, il fallait intégrer ses agents pour pouvoir avoir une couverture globale de l'ensemble du territoire. Un autre élément, c'est un élément d'équilibre que vous avez aussi très justement noté. C'est-à-dire que l'on était sur des taux de plus d'un agent par établissement en Poitou-Charentes. Que dans l'équation, il y avait zéro mobilité, et que l'on était à moins d'un agent en Aquitaine. Donc, partant de cette équation-là, il tombait sous le sens d'intégrer rapidement les EBA en Aquitaine pour remonter les taux, et que le besoin et la demande en Poitou-Charentes n'avaient pas été dans l'immédiat faits. Mais, c'est ce que j'ai dit tout à l'heure. Certainement dans un futur proche, cela ne relève pas que de moi on verra ce qu'il est question de faire, on pourra dans un futur Comité Technique réfléchir avec ces personnes-là sur la nécessité de les intégrer, sur leur velléité, etc. C'est ce que je vous ai dit tout à l'heure.

Maintenant, sur le temps de travail. Je peux vous dire comment cela se fait en ex-Aquitaine depuis qu'elles existent. Chaque responsable d'équipe fait une proposition à la DRH, qui valide. Et à partir du moment où le plan de travail revêt les 1607 heures moins 2 jours, 1593, c'est validé par la DRH. Et le responsable d'équipe fait en sorte que ses agents fassent le temps qui est prévu par le protocole qui a été défini.

M. MONTEPINI (CGT). – (*visioconférence*) Tant que l'on parle de taux, cela me semble important. Vous avez remarqué qu'il y avait des taux qui étaient différents entre la partie Nord et la partie Sud. Et on l'a vu de la même façon avec les animateurs culturels que la Nouvelle-Aquitaine comblait souvent les vides par des agents du Nord qui allaient transférer vers le Sud.

Même si, là aussi, un engagement moral tel que vous l'avez proposé Monsieur CHERET ne serait peut-être pas suffisant, mais en tout cas, cela nous permettrait de nous rassurer, quand même. Est-ce qu'il ne va pas y avoir demain un transfert du Nord vers le Sud pour équilibrer ces différents taux ?

M. LE PRESIDENT. – Non.

M. MONTEPINI (CGT). – (*visioconférence*) Non, il n'y aura pas de transferts ?

M. LE PRESIDENT. – Non, il n'y aura pas de transferts. D'autant qu'il ne vous a pas échappé qu'alors que nous l'assurons déjà, la compétence n'était pas transférée, alors qu'aujourd'hui cette compétence est transférée à la Collectivité. Donc, en dehors d'une montée en puissance qui devra être gérée, il n'y a pas d'autre chemin que celui-là, à la fois pour des raisons politiques et pour des raisons pragmatiques. Quand le pragmatique rejoint le politique, ce n'est pas mal. Ce qui n'est pas toujours le cas, je veux bien le concéder.

M. MONCASSIN (CGT). – Je pense que l'on a une vision un peu plus claire au moins de l'objectif, et savoir s'il y a nécessité d'homogénéiser, en tous les cas, d'avoir un même type de réponse sur l'ensemble du territoire néo-aquitain, je crois que c'est ce à quoi l'on doit s'attacher sur tout un tas de politiques publiques qui sont à mener, et l'on n'a pas à faire de différence entre Guéret et Hendaye. Tout le monde mérite d'être servi à la hauteur de ce que l'on va pouvoir rendre comme service. Pour nous, la CGT, c'est quelque chose à quoi on tient évidemment en termes de continuité de service et d'homogénéité de tout cela.

On voit bien, et Monsieur CHERET l'a rappelé, que l'on s'appuie quand même sur un modèle préexistant, qui a été largement expérimenté depuis 2011 par le biais des ELIB et des équipes mutualisées qui ont été portées par l'ex-Aquitaine. Je ne peux pas penser que les quatre que vous êtes ici, n'ayez pas à un moment donné modéliser un certain nombre de choses y compris dans l'élaboration de cette carte des bassins, sur un certain nombre de critères et de paramètres, dont on aimerait avoir un peu le contenu puisque, nous, organisation syndicales avons des collègues qui sont aussi dans les ELIB ou dans d'autres territoires, qui œuvrent au quotidien, et qui ont des propositions à faire de telle manière à répondre à ce que vous disiez très justement, Monsieur MITTET, c'est-à-dire à la fois à quelque chose d'efficace d'un point de vue du service à rendre, et donc éviter les déplacements, etc., de manière trop importante. Ils ont d'ailleurs fait des propositions qui

coupent les frontières départementales, puisque l'on voit bien qu'il y a des bassins de vie qui existent autour d'Angoulême, etc., qui sont proches. Il y a vraiment une vraie réflexion à avoir là-dessus. Et autant la faire sur la base de paramètres que vous avez déjà intégrés pour au moins que l'on s'explique, et que l'on puisse faire des propositions intéressantes.

Deux choses, par rapport à ceux qui vont avoir à vivre cette modification de leur posture professionnelle. De manière très claire, pour beaucoup d'entre nous, on est un peu échaudé parce que vous savez bien parfois la crainte que l'on peut avoir à changer, il y a besoin à un moment donné, d'être rassurés. Pour ce faire, je pense qu'il y a un certain nombre d'éléments qui doivent être écrits, clairement, permettant à chacun de pouvoir se positionner de manière plus sereine et plus tranquille. C'est la question de la mobilité. C'est la question de leurs missions.

On voit bien qu'ils ont une mission, mais on voit bien que, par expérience, des collègues qui étaient ELIB, au bout de sept ans, ont changé de missions. Mais, dites-leur que leurs missions vont changer ! Que cela ne va pas se faire du jour au lendemain. Qu'il faut monter des plans de formation parce qu'effectivement le numérique évolue, etc. Disons-le aux collègues. Ils sont prêts à l'entendre.

Que l'on ait des réponses qui soient des réponses claires, que les choses s'inscrivent dans quelque chose où les gens se projettent. Le pire, c'est l'incertitude. Quand on est dans l'incertitude et que l'on se pose des questions, il y a tous les fantasmes qui rentrent et c'est terrible. Au moins, quand on connaît là où l'on va, on peut ne pas forcément être toujours d'accord, mais au moins on s'y prépare et on peut construire des choses.

Une dernière chose. Vous avez un objectif qui est celui de mutualiser des équipes, dont vous savez qu'elles vont se déplacer. Je me disais, c'est comme si Darty venait chez moi me poser la machine à laver, et que le représentant de chez Darty venait avec sa propre voiture. Je trouverai cela particulièrement bizarre. On a aujourd'hui des collègues ELIB qui sont cinq ou six, et ont trois véhicules. Alors, soit il y a une organisation du travail qui fait qu'ils se déplacent en binôme, et cela on peut l'entendre suivant la nature des travaux. Mais, il n'est pas, d'un point de vue de l'employeur que vous êtes, acceptable que les gens prennent leur propre véhicule par rapport à cela. Ils gagnent 1500 € par mois. Ils engagent 200 € de frais de remboursement qui leur sont payés trois mois après. Il me semble tout à fait raisonnable que l'on vous demande, à partir du moment où vous assumez ce mode d'organisation, que ce qui relève, ce que l'on appelle des moyens, des conditions matérielles pour pouvoir exercer correctement leurs missions, leur soit rendu de manière normale. C'est tout ce que les collègues demandent. Si déjà, vous pouviez atteindre ce niveau-là, qui n'est même pas un niveau d'exigences que l'on peut avoir, mais simplement vous vous assurer

que le choix qu'est le vôtre permet d'être exécuté dans des bonnes conditions. S'il y a besoin de véhicules, faites-le. Ou alors, réduisons et voyons si les territoires peuvent se faire de manière différente, ou les natures de missions. Mais en tous les cas que les collègues puissent faire directement leur boulot.

M. MITTET (Administration). – Rassurer les gens, on essaie de le faire.

On a montré sur le guide maintenance, par sur la partie informatique, mais sur la partie construction, on a été de faire un travail précis où chacun a pu voir ce qu'il était en mesure de faire.

Sur la partie informatique, il faut que l'on ait le même travail. Il y a un certain nombre de missions à exercer. Qui les fait ? Dans quelles conditions ?

Le dernier point sur les conditions matérielles. Je ne peux que souscrire à votre demande. Je fais partie des gens qui ont été pendant 30 ans à devoir acheter ses propres crayons. Ici, ce n'est plus le cas. Tant mieux, si l'on est en capacité de répondre. A nous, de nous organiser pour faire que les gens aient les conditions décentes pour pouvoir fonctionner.

M. MONCASSIN (CGT). – En tous les cas, que leurs conditions d'exercice prennent en compte la situation telle qu'elle est. Je ne demande pas à ce que tout le monde ait une voiture de fonction. Vous avez bien entendu mes propos. Mais, à l'inverse, que l'on ne demande pas à des collègues d'utiliser leur voiture personnelle. Et si tel est le cas, je pense que l'on aurait un intérêt y compris nous, de dire à ces collègues-là, vos voitures personnelles vous amènent jusqu'à votre lieu d'affectation. Et une fois qu'elles sont là, elles n'ont pas à être prises pour aller faire une quelconque intervention. Cela me semblerait être très juste que l'on puisse leur demander ce type de chose-là.

Mme CHARRUYER (FA-FPT). – Sur le temps de travail. Yves a posé des questions tout à l'heure sur les modalités. Je repose ma question de début de séance, sur la modification du protocole temps de travail, par rapport aux liens hiérarchiques. On a la réponse de qui établit les plannings. Mais ce que je demande c'est que ce soit inscrit dans le protocole pour que ce soit clair et lisible par tout le monde.

M. LE PRESIDENT. – Sur le temps de travail. C'est le protocole du Siège qui va s'appliquer. Donc, après, c'est l'organisation hiérarchique qui va le faire. (*interventions dans la salle micro éteint- propos inaudibles*) D'accord. L'erreur est juste dans ma tête.

C'est avec l'autorité hiérarchique nouvelle que les choses vont s'organiser.

Mme CHARRUYER (FA-FPT). – Dans le protocole, qui a fait l'objet de délibérations le 18 décembre 2017, il est écrit que ces agents sont considérés comme des agents de

lycées. Et pour les agents de lycée, ce sont les gestionnaires qui établissent le planning annuel. Il y a une spécificité pour nos collègues...

M. LE PRESIDENT. – Excusez-moi de vous couper, Madame CHARRUYER. Mais cela veut dire qu'il aurait fallu que vous posiez cette question bien en amont.

Mme CHARRUYER (FA-FPT). – Monsieur CHERET. Je l'ai posée en ouverture de séance, vous m'avez dit...

M. LE PRESIDENT. – Non, pas pour cela. Avant le 18 décembre, puisque cela veut dire que... Monsieur BARZANA, ôtez-moi d'un doute, parce qu'à force je me mélange un peu. Vous êtes sur les horaires "lycée" ? Voilà. Donc, cela veut dire que notre protocole serait caduc, puisque nous avons des agents d'ELIB qui sont sur des horaires "lycée", et dont les emplois du temps ne sont pas faits par les gestionnaires. Ils sont faits par le technicien responsable de l'équipe. Donc, c'est le technicien responsable de l'équipe qui le fera, en concertation avec les agents.

Madame CHARRUYER (FA-FPT). – On a eu des échanges depuis, Monsieur CHERET. Il y a un problème dans.

M. LE PRESIDENT. – Mais non, il n'y a pas de problème puisque même Monsieur BARZANA me dit qu'il n'y en a pas. Techniquement, cela ne pose pas de problème ?

M. BARZANA (CGT). – Non. Il y a une réunion de travail où l'on prépare les emplois du temps. La seule problématique, c'est qu'il faut que l'on ait tous, dans l'équipe, le même emploi du temps. C'est la contrainte, c'est vrai. Ce n'est plus un intendant qui fait les emplois du temps. C'est le chef de service.

Mme CHARRUYER (FA-FPT). – Dans le protocole actuel, il est écrit que c'est l'intendant qui fait l'emploi du temps. Je pose la question, parce qu'elle nous est remontée par nos collègues, dès l'instant où ce protocole a été diffusé.

M. LE PRESIDENT. – D'accord. Il faut que l'on voie ce qu'il faut faire pour le préciser. Dans l'absolu, on aurait dû déjà le faire, puisque cette situation existe déjà avec les ELIB de l'ex-Aquitaine. D'accord. On régularise. On rajoutera la formule idoine pour qu'il n'y ait pas de problème.

Mme CHARRUYER (FA-FPT). – La question que je vous ai aussi posée ce matin concernait les collègues (notamment de l'ex-Poitou-Charentes changent de rattachement au 1^{er} septembre 2018. Ils étaient rattachés au Siège. A partir du 1^{er} septembre, ils vont être rattachés aux lycées.

M. LE PRESIDENT. – Oui. D'accord. On le précise dans le protocole.

M. PIMONT (EXPERT)– Tout à l'heure, il était question de nous rassurer. Et j'ai encore pas mal de questions qui pourraient permettre de nous rassurer.

Sur la mobilité. On a eu la réponse. On aura un engagement sur le fait qu'il n'y aura aucune mobilité forcée.

Ensuite, sur notre proposition d'une rencontre pour établir ensemble les bassins qui nous paraissent judicieux. C'est plutôt acté ?

M. MITTET (Administration)– Je connais suffisamment ce type de maison. On ne fait pas de proposition. Vous allez nous dire que notre projet n'est pas abouti, qu'il nous faut revenir quand ce sera fait. On vient avec une proposition, on la pose sur la table et on discute avec vous.

M. CAGNON (Administration). – Je voulais juste ajouter que cela ne peut se faire qu'avec les responsables d'équipe. Il faut que ces responsables d'équipes soient officiellement dans cette position de responsable d'équipe pour que l'on puisse, avec vous et avec eux, avoir cette discussion.

M. PIMONT (EXPERT) – Justement par rapport aux responsables d'équipes. On sait que les postes ont été pré-identifiés. On connaît les futurs responsables. A partir de quand deviennent-ils officiellement clairement nos responsables ? Christophe NOUHAUD avait posé la question sur toute la partie autorité fonctionnelle et autorité hiérarchique. Au 1^{er} septembre 2018, que va-t-il se passer ? Qui nous donnera nos demandes d'intervention ? A qui rendra-t-on des comptes ? C'est quand même une question très importante. Surtout que les problèmes liés à l'autorité fonctionnelle dans les établissements sont quelque chose d'assez présent. C'est aussi une réponse qui nous tarde d'avoir.

La dernière chose. Par rapport à la création vraiment, la mise en place des équipes mobiles, les premières interventions en dehors des établissements auxquels on est rattachés, est-ce que l'on peut avoir une garantie sur le fait qu'elles seront demandées qu'à partir du moment où les véhicules seront arrivés ?

M. CAGNON (Administration). – Excusez-moi. La réponse ne va peut-être pas satisfaire, mais il y a des étapes, et il y a un Comité Technique, il y a un vote. Après, effectivement, on sera plus en capacité de répondre à ces questions très précises, même si on les entend, et on pourrait presque y répondre, mais la présence des responsables d'équipes, la territorialisation et les moyens, tout cela est l'étape devant nous.

Cela a été rappelé par le Directeur adjoint, Philippe MITTET, sur la méthode. Donc, c'est un engagement de l'Administration. Maintenant, il faut franchir les étapes

administratives de validation. Et après effectivement, on se retrouve en septembre, si tout va bien.

M. DESHERAUD (CGT). – Je pense que je vais citer Madame DAVID, en fin de compte. Après, elle me corrigera éventuellement, si je dis des bêtises.

Dans tous nos débats, cela a peut-être été un peu le point absent. Je pense qu'il y avait tellement de problèmes par ailleurs que ce point-là nous a nécessairement alerté et la réaction de Nicolas, et je pense, très emblématique. C'est vraiment la question du management. C'est-à-dire que l'on a effectivement deux énormes unités, une qui regroupe une centaine d'agents, au sein d'un seul Service, qui regroupe trois unités. Des agents qui sont un peu partout sur le territoire. Qui, pour certains, comme c'était le cas en Limousin, vont passer au 1^{er} septembre de manière assez brutale d'un management fonctionnel direct à un management à distance.

Et quand je dis, je vais citer Madame DAVID, et vous m'arrêtez si je dis des bêtises, je suis tout à fait d'accord avec vous. Vous avez dit à un moment donné d'une manière plus générale dans le contexte de notre Collectivité, qu'une des clés est le management à distance. Je suis tout à fait d'accord avec cela. C'est réellement une des clés. Et là, je ne sais pas s'il manque la clé ou la serrure, mais je ne suis pas sûr que l'on ouvre la porte. C'est-à-dire que l'on va avoir des collègues qui vont être dans une grande souffrance de ce point de vue-là au 1^{er} septembre.

C'est "mettre la charrue avant les bœufs". C'est-à-dire, proposer une réorganisation alors qu'il n'y a pas les outils en face.

Monsieur COMBES, vous avez dit à un moment donné concernant les outils, et notamment la question de la vidéo conférence, *on va voir s'il y a nécessité d'équiper ces collègues-là*. Puisque l'on est dans le jeu des intimes convictions, j'ai quand même l'intime conviction qu'il y a grandement besoin de les équiper, et au plus vite.

M. LE PRÉSIDENT. – Je n'émettrai pas d'avis sur le sujet. Par contre, Thierry CAGNON et Philippe MITTET ont rappelé deux fondamentaux sur lesquels je ne pourrais pas revenir même avec la meilleure volonté du monde. C'est-à-dire que toute évolution organisationnelle doit passer par des Comités Techniques, par un vote. Et c'est une fois, le passage en Comité Technique, le vote, et l'avis du Président que l'on met en œuvre. Bien sûr que l'on anticipe les sujets. Cela a été évoqué. A ce moment-là, effectivement, comme vous le dites, parce que c'est une expression que l'on emploie beaucoup dans mon domaine de l'agronomie, "mettre la charrue avant les bœufs". C'est-à-dire que d'abord, il faut mettre en place des organisations. Bien sûr qu'il faut anticiper parce qu'il faudrait être idiot, compte tenu de la lourdeur de nos systèmes, de ne pas anticiper. Cela a été fait. Mais on ne peut

pas mettre en place des choses, tant qu'elles n'ont pas été légalement validées. Voilà, c'est tout simple.

Vous posez des questions et vous mettez des exigences qui ne sont pas compatibles avec le calendrier légal du fonctionnement d'une Collectivité territoriale sur lequel vous avez une exigence extrêmement forte, généralement.

L'adage populaire dit : "*A l'impossible, nul n'est tenu*". J'en suis un peu à ce stade sur le sujet après 4h15 de débat.

Ensuite, est-ce qu'il faut un véhicule par agent ? Je vous rappellerai, parce que vous le dénoncez souvent, que ce ne sont pas des véhicules de fonction mais des véhicules de service. Ce n'est pas tout à fait la même chose, légalement. C'est une boutade que je n'étais pas obligé de dire, puisqu'elle ne rapporte rien. Même si j'ai raison pour une fois.

On ne peut pas avoir mis en place quelque chose, alors que ce n'est pas fait, et qu'il reste un certain nombre d'éléments à discuter. En dehors des engagements qui ont été pris, en ce qui me concerne, on est arrivé au bout de ce que nous pouvions prendre comme engagements, aujourd'hui. Mais c'est très bien d'y être arrivé, notamment sur la partie mobilité, déplacements, etc. Cela relève vraiment du bon sens. Donc, dans l'absolu, je suis très content que l'on ait eu ce débat, et que je l'ai tranché en prenant un engagement, et dit stop aux déplacements inadéquats, et aux autres choses. Mais voilà, à ce stade, et je pense que c'est partagé par mes collègues, par le DGA, et par ses collègues, je ne peux pas aller plus loin dans les engagements de la Collectivité.

M. MITTET (Administration). – Je m'inscris un peu en faux entre le sentiment d'être sous une autorité fonctionnelle bienveillante pour lequel il n'y a pas nécessité d'avoir de la part de la Région, un suivi de ces agents un peu en désaccord avec vous. Je pense qu'au contraire, le fait qu'il y ait des agents qui soient dans l'encadrement, je sais bien que ce n'est pas votre pensée, mais je pousse un peu plus loin. Je pense à un moment donné que la Région se réapproprie un certain nombre de domaines, comme celui de la maintenance informatique. Que les agents qui travaillent pour la Région puissent avoir l'assurance que dans le cadre que l'on va devoir définir qui ne sera pas un cadre simple, de pouvoir répondre, ce qui correspond aux missions de la Région. Et je le prends en charge, et la Région le prends en charge avec les contraintes que l'on est en train d'évoquer en termes de déplacements, de mobilité, d'outils, et d'autres points sur lesquels, les agents de la Région pourront dire tout à fait simplement aux proviseurs que j'apprécie beaucoup et pour lesquels j'ai beaucoup d'estime : *Non désolé. Cela ne rentre pas dans mes missions. Retournez-vous vers votre employeur.*" Sur un certain nombre de domaines, c'est à eux de faire le travail.

M. DESHERAUD (CGT). – Juste pour répondre. Je n'ai nullement dit que les proviseurs et les chefs d'établissement étaient bienveillants. Effectivement, la seule chose que je voulais pointer c'est de manière nette au 1er septembre, on a des collègues qui vont passer vers un autre niveau de management. Peut-être mieux, peut-être moins bien, selon les cas de figure. Mais, ils vont y passer sans les outils, sans accès à la visioconférence, avec tous les problèmes que cela pose. Cela pouvait s'anticiper. Je suis bien d'accord avec vous qu'il y a des choses que l'on ne peut pas anticiper. Mais cette question-là était anticipable, et elle n'a pas été anticipée.

M. LE PRESIDENT. – Personnellement, je pense que l'on a épuisé le débat. Je vais demander aux experts de quitter la salle, puisque nous allons devoir nous prononcer avec seulement les membres du Comité Technique.

M. PIMONT (Expert). – Monsieur CHERET ? Une dernière petite intervention.

Je reviens deux minutes sur mes deux questions précédentes. La garantie de ne pas nous demander d'exécuter des missions tant que l'on n'aurait pas les outils. Et sur la demande de : à quand pourrait commencer la nouvelle autorité hiérarchique à laquelle on serait rattachée ? Je peux tout à fait comprendre que

M. LE PRESIDENT. – Pour moi, sur l'autorité hiérarchique, c'est au 1^{er} septembre. Et je trouve que c'est plutôt une bonne date, parce que pour basculer c'est quand même mieux qu'en cours d'année. Et cela veut dire que le reste, il faut l'adapter, donc vous vous revoyez pour adapter le calendrier, et comment ça se fait, en fonction, par rapport à l'adoption de l'organigramme, le recrutement des techniciens, etc. C'est cela qui va déterminer après le basculement. Mais, je pense qu'il faut impérativement que ce soit au 1^{er} septembre. Comme cela c'est clair vis-à-vis aussi de l'autorité Education Nationale.

M. PIMONT (Expert). –Et concernant la garantie sur le fait d'avoir les outils avant d'exécuter les missions.

M. LE PRESIDENT. – Vous avez bien des outils pour travailler ? Ils ne vont pas disparaître.

M. PIMONT (Expert). – L'outil, dont je parle, a quatre roues.

M. MITTET (Administration). – Ce que l'on est en train d'évoquer, c'est un changement d'organisation technique. La question, et vous avez raison de la poser, est : Est-ce que l'on va avoir les outils pour se déplacer ? Cela fait vraiment partie des points sur lesquels il faudra que l'on se pose un certain nombre de questions. Nous ne sommes pas dans une Administration, mais dans une Collectivité dans laquelle on dit à un agent : "*Vous devez aller à un endroit*" sans que l'on se pose la question des modalités de déplacement.

C'est un acquis de cette Collectivité. Gardons-le et ayons-le à l'esprit. Il faudra que l'on puisse trouver les moyens, si l'on souhaite avoir une mobilité et une équipe qui se déplace, il faudra que l'on cherche la possibilité en notre sein de trouver les bonnes réponses qui seront adaptées, qui permettent de se déplacer.

On peut passer 50 heures, je ne vous donnerai pas la réponse que vous souhaitez avoir, parce que ce n'est pas le lieu que je vous la donne maintenant. Mais, vous avez pu entendre que ce que je vous propose c'est qu'il n'y aura pas, contrairement à ce qui se fait dans d'autres Administrations, le Service de l'Etat, une obligation pour vous de mettre en œuvre une mesure pour laquelle la Collectivité ne nous a pas donné les outils pour le faire.

M. LE PRESIDENT. – Merci Monsieur MITTET.

M. PIMONT (Expert). – Je vous remets juste une pétition de soutien aux informaticiens du Limousin.

M. LE PRESIDENT. – Mme COHEN-LANGLAIS. Explication de vote.

Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA). – Nous ne sommes pas forcément à la base opposés à un projet de réorganisation. Mais, devant l'étendue des incertitudes sur les conditions de travail des agents, et devant notre expérience qui nous instruit, et qui fait que je suis désolée, je ne m'adresse pas à vous individuellement, mais à la Collectivité que vous représentez, et à ce que l'on a vécu depuis quelques années, je n'ai plus confiance. Y compris, les écrits, y compris les oraux, y compris ce qui est dans le procès-verbal. Donc, dans ce cadre-là, et dans la mesure où l'on a vu des tas d'organisations jusqu'à présent qui étaient déjà mises en place avant que l'on vienne au Comité Technique, et aujourd'hui quand on demande des garanties sur les conditions de travail des agents, d'un coup finalement, c'est extrêmement important de faire les choses dans l'ordre. Donc, pour ces raisons, l'UNSA votera "contre" ce projet.

M. LE PRESIDENT. – Je vais soumettre au vote de l'instance ce projet de réorganisation.

Concernant le Collège des représentants des personnels,

Qui est "pour" l'adoption du projet ?

Qui s'abstient ?

FA-FPT,

Qui est contre ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants du personnel**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
C G T			4
F S U			1*
C F D T			2**
U N S A			2
FA- F P T	2		
FO			1

** Jean-François BETOULE et Fabien LAVIGNETTE ont quitté la séance.*

*** Sandrine LUTARD a quitté la séance.*

Concernant le Collège des représentants de la Collectivité Elus/Administration

Qui est "pour" ?

Qui s'abstient ?

Qui est "contre" ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants de la Collectivité**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
Elus/Administration		6*	

** Mümine OZSOY, Laurence MOTOMAN, Eddie PUYJALON, Corinne GARMENDIA ont quitté la séance. Philippe MITTET a rejoint la séance.*

TRANSFERTS DE MISSIONS ET DES POSTES CORRESPONDANTS A L'AGENCE DU LIVRE, DU CINEMA ET DE L'AUDIOVISUEL (ALCA) – ORGANIGRAMME MODIFIE DE LA DIRECTION DE LA CULTURE

M. LE PRESIDENT. – Donc, un sujet compliqué pouvant en cacher un autre, je vous propose de passer aux transferts de missions et des postes correspondants à l'Agence du Livre, du Cinéma et de l'Audiovisuel en Nouvelle-Aquitaine. Ce dossier est présenté par Philippe MITTET.

M. MITTET (Administration). – Il s'agit de la poursuite de l'organisation et la réorganisation de l'Agence ALCA. Cette agence était composée de trois structures associatives et d'agents de la Collectivité territoriale. Nous avons en octobre 2017 créé cette agence. Elle a été créée officiellement le 22 novembre. La date effective de dissolution des trois associations a eu lieu le 1^{er} avril 2018.

Nous avons, depuis l'entretemps de cette période, eu la nomination de la Directrice générale. Celle-ci travaille à une organisation et à une proposition cible pour l'agence. Cette proposition cible a été proposée vendredi dernier au matin, avec une organisation assez simple, centrée sur les missions principales autour du livre, du cinéma et des fonctions supports assez classiquement.

Pour ce qui concerne les agents de la Collectivité territoriale, nous avons dans les missions assignées à cette agence, trois points particuliers.

- le premier qui est celui de l'animation de l'expertise du fonds de soutien au cinéma et audiovisuel

- le deuxième volet, la coordination du bureau d'accueil et de tournage régionale

- le troisième volet, la mission de Pôle régional d'éducation à l'image.

Sur ces trois volets, il y en a deux qui correspondent à des missions assez classiques des régions. Il s'agit du Bureau de tournage et du fonds de soutien. Le troisième volet, qui est l'animation autour du Pôle régional d'éducation à l'image a été une singularité d'un des ex-territoires, puisqu'au plan national, il s'agissait de la seule structure internalisée dans une Région.

La proposition qui vous est faite est donc de transférer et de proposer le transfert de six postes :

- deux postes qui concernent "Rouge Pixel" qui est l'association qui correspond à ce qui était évoqué.

- trois postes qui étaient à la Régie Cinéma sur les missions qui concernent l'expertise et le fonds de soutien.

- et un dernier poste sur les missions du Bureau d'accueil à Limoges.

L'ensemble des personnels a fait l'objet de plusieurs rencontres. Une première au mois de septembre, de ma part. J'ai pu rencontrer les six personnes et j'ai évoqué avec elles, au titre de l'employeur – si je puis dire- qu'il y avait une évolution et un transfert de missions auprès de la future agence. La DRH, avec nous ou à d'autres moments, l'a fait aussi régulièrement. Tous les agents ont donc été rencontrés.

A ce jour, et je crois que c'est un point sur lequel vous allez nous interpellier, la nouvelle association ALCA a pu, pour un certain nombre d'agents, faire des propositions assez précises en termes de missions. Pour d'autres agents, les missions ont été définies, les fiches de postes n'ont pas encore été clairement identifiées et transmises.

Je sais, pour avoir suivi très précisément le sujet de ce transfert, que sur l'opportunité, je crois qu'il y a un accord assez global de considérer que les missions doivent être transférées. Sur la modalité concrète et sur les missions et les personnes qui sont à transférer, nous n'avons pas été sur tous les domaines, tout à fait en mesure d'apporter des réponses de manière concrète, de telle sorte que les choses puissent se faire dans le calendrier tel qu'il a été imaginé. Il s'agit déjà pour la proposition qui est faite d'un report, puisque nous avons imaginé initialement un transfert de l'ensemble des personnes au 1^{er} avril 2018.

Ce dont nous allons débattre maintenant, concerne les conditions de transfert, et de la date du transfert.

J'entends assez les réserves qu'un certain nombre d'entre vous ont pu faire valoir ou porter à ma connaissance sur la difficulté potentielle de transférer un certain nombre de missions. C'est un débat que je souhaite que l'on puisse avoir sur : est-ce qu'il faut attendre que l'agence ait complètement finalisé ses missions, son organisation, et ensuite transférer les agents, ou les postes ?

Ou est-ce qu'il faut considérer que sur un certain nombre de postes, les choses sont suffisamment avancées pour que les transferts puissent avoir lieu ? Et se poser la question aussi, je crois que c'est un point important, vous l'évoquez, on l'a évoqué sur le sujet précédent : pour pouvoir débattre il faut être dans l'instance. Les gens qui ne seront pas dans l'association pourront moins porter leurs propos sur l'organisation et sur le mode de fonctionnement. Donc, c'est vraiment, de mon point de vue, un équilibre à trouver.

Sur l'opportunité, je crois que les choses sont clairement actées. Le fonds de soutien bascule dans sa partie expertise auprès des professionnels en direction de l'agence.

Sur la partie bureau d'accueil de tournage, on est par symétrie, parce que quand on est sur l'accompagnement d'un film avec un certain nombre de producteurs, d'acteurs ou de réalisateurs dès le début d'une aventure, il faut que cette aventure se poursuive avec les acteurs qui sont dans le même endroit, et non en ayant des endroits différents.

Ensuite sur le moment où les choses peuvent se faire. Le débat est ouvert. On a un certain nombre de personnes qui se sont déclarées favorables. D'autres qui sont encore en cours d'interrogation. Je vous proposerai volontiers que l'on considère que le principe est acté.

Et enfin, sur le calendrier réel. Il faudrait que l'on puisse le faire au cas par cas.

Voilà, ce que je peux vous dire à ce stade de ma présentation sur le transfert de missions et de postes à l'Agence ALCA.

M. LE PRESIDENT. – Merci Monsieur MITTET. Je voudrais juste faire un point avec vous purement organisationnel. Il faut impérativement que je puisse partir aux alentours de 18h. Il nous reste ce sujet, les plans de formation où normalement il n'y a pas de problèmes mais c'est dommage de ne pas avoir le temps d'en débattre. Il y a le tableau des suppressions des emplois. Le point d'étape du contrat de protection sociale complémentaire. Quatre sujets que je ne peux pas reporter, qui doivent impérativement être débattus et votés pour ceux qui nécessitent un vote aujourd'hui.

Je pense qu'il faudrait se garder 40mn pour la protection sociale complémentaire, ce serait le minimum raisonnable. A moins que vous pensiez que l'on puisse faire plus vite.

Le tableau de suppression des emplois. Normalement, c'est 2mn parce que c'est habituel et classique, et il n'y a pas, en fait, de suppression. C'est la transformation.

Le plan de transformation. Il faudrait se garder une vingtaine de minutes. Cela me semble être un strict minimum. Je le fais par déduction. Cela veut dire que pour tenir cela, il faudrait qu'à 17h, on ait terminé impérativement sur l'ALCA.

M. DESHERAUD (CGT). – Je me doutais que vous alliez présenter ce rapport, Monsieur MITTET, alors je vous demande au préalable de penser que ce que je vais dire, parce qu'il est probable que je sois un peu désagréable dans la suite de mon propos, n'est pas une attaque à la personne mais bien quelque chose de plus large.

C'est un sujet que je connais très bien. J'ai passé dix ans dans les Services concernés. Les politiques régionales, cinéma audiovisuel –et puis c'est 25 ans de ma vie professionnelle- donc je connais cela.

J'étais relativement en colère à la lecture du rapport. Je l'étais encore beaucoup plus quand j'ai été contacté par mes collègues. Il faut garder un peu d'humour, c'est toujours nécessaire. Je ne sais pas si c'est le modèle bordelais ou pragmatique qui s'applique, mais en tout cas, c'est le sentiment que l'on est dans un mauvais remake. "Les tontons flingueurs" ou quelque chose de cet ordre. Vous voyez "Les tontons flingueurs" ? "Il y a de la pomme, mais il n'y a pas que de la pomme". Et pour les collègues concernés, l'impression, pour paraphraser le dialogue de Michel AUDIARD, on va les retrouver dispersés, ventilés, façon puzzle.

Pour prendre une autre métaphore, on lit beaucoup de rapports. Ce matin, d'ailleurs, on a fait remarquer sur le rapport de la DMPG à quel point le mot "concertation" avait un sens écrit dans le rapport. Là, pour le coup, on est un peu devant l'appartement témoin. Très beau, spacieux, magnifique. En revanche, quand on interroge les occupants de l'immeuble, ce n'est pas tout à fait ce qui rentre.

Ce qui rentre, c'est de l'angoisse, du stress, des non réponses à un certain nombre de questions. Je sais qu'ils sont nombreux à vous avoir les uns, les autres, interpellés directement. On m'a même parlé d'humiliation professionnelle.

Alors, puisque l'on est sur le modèle, et toute réorganisation du travail devrait quand même s'appliquer a minima sur une forme d'évaluation, pour ce qui est des politiques cinéma audiovisuel, les différentes Collectivités en France, à l'exception effectivement du Pôle Régional d'Education à l'Image qui est une particularité, on fait des choix ou internalisés ou externalisés et l'ex-région Aquitaine fait même des choix d'aller et retour tout au long de la mandature d'Alain ROUSSET, entre l'internalisation, l'externalisation, différentes formules.

En tout cas, est-ce que cette préconisation s'appuie sur une forme d'évaluation territoriale ? Elle arrive après deux ans et demi d'activité. Pour vous donner une idée, pour avoir été tout au long de l'année 2015 qui a préfiguré la fusion des trois anciennes Régions dans ces Services-là, ce sont des débats que l'on avait entre nous. On regardait ce qui se passait sur la Région Aquitaine, et l'on savait qu'à un moment donné, cette question de l'externalisation arriverait. Et je suis d'autant plus surpris qu'elle arrive au bout de deux ans et demi, et finalement à la fois avec retard et précipitation, en cumulant ces deux formes de handicap.

Les choses ont évolué aussi, au fur et à mesure de ces deux ans et demi. Je vais prendre un exemple, puisqu'il est question de missions d'accueil de tournages. Les chiffres sont éloquentes. Il y avait encore une grosse centaine de jours de tournage en région Limousin sur l'année 2017. Depuis le début de l'année civile 2018, zéro. J'ai en mémoire, les collègues que j'ai appelés ces derniers jours me l'ont rappelé, il y a un peu plus de trois ans

au Festival de Clermont-Ferrand en 2015, c'est tous les ans fin janvier début février, on s'était interrogé, à l'époque, entre collègues de trois Collectivités différentes sur l'opportunité d'organiser une projection à Brive au Festival du moyen-métrage, de trois moyen-métrages –ce ne sont pas des films moyens, ce sont des films dont la durée est entre trente minutes et une heure- issus de nos trois anciennes Collectivités. On n'avait pu voir une espèce de première projection préfigurant la Nouvelle-Aquitaine, avec des films tournés sur les côtes picto-charentaises, dans l'intérieur du Limousin ou dans les Pyrénées Atlantiques.

Aujourd'hui, si l'on réorganisait cette projection, on aurait trois films tournés probablement dans le département de la Gironde. Comme je suis assez taquin, je sais qu'il faudra dire à nos collègues de réécrire les discours pour les élus avant les avant-premières puisque ces politiques ont souvent été vendues avec, sur l'activité économique qu'elles génèrent en région, un euro investi pour la Collectivité = 4 € de retombée économique sur le territoire.

Donc, on pourrait dire aujourd'hui, au bout de deux ans et demi, j'ai peur que face à cette réorganisation on continue de le dire, 1€ investi par la Région = 4€ de retombée économique sur le département de la Gironde.

Et puis dernier point. Face à cela, je crois que le compte n'y ait pas aussi sur la manière dont on traite les personnels, et notamment les contractuels. Ils sont quelques-uns en CDI. Ce sont des postes avec des compétences extrêmement particulières. Je parle de personnels qui ont, pour certains, pour la plupart d'ailleurs, plus de dix ans d'ancienneté dans la Collectivité. Aujourd'hui le seul modus operandi pour eux, c'est un transfert dans l'inconnu à compter du 1^{er} septembre. Visiblement cette date n'est peut-être pas une date absolument butoir, et elle pourrait se négocier, si je crois comprendre. Et la seule possibilité qui leur est offerte a contrario des quelques collègues titulaires à qui l'on peut proposer évidemment ou une intégration, ou une mise à disposition, ou un reclassement éventuel dans la Collectivité. Je pense que pour ces collègues en CDI, le minimum serait de leur proposer, évidemment, la même chose. Mais, est-on prêt aujourd'hui à faire ce transfert-là ? L'agence, elle-même, est-elle capable d'accueillir ces personnels ? De mener à bien ses missions-là ? Vous l'avez rappelé, elle est en activité réelle depuis le début du mois d'avril, en ayant intégré les agences qui s'occupaient du livre. Plus exactement, elle est la conséquence de la fusion de l'ECLAT et des deux agences s'occupant du livre en Poitou-Charentes et en Limousin. Ou ne faudrait-il pas attendre ? Il y a un certain nombre de recrutements en cours dans cette agence.

Et plus largement, on peut s'interroger sur la stratégie de la Collectivité dans le redéploiement de ses agences. Lors d'un Comité Technique, il y a un peu plus d'un an, à

Poitiers, où il était question du devenir des personnels de l'AVEC en Limousin, et je peux le redire aujourd'hui, j'avais dit à peu près ces mots-là : "O.k. On a rayé d'un trait de plume un certain nombre de choses qui se faisaient sur les territoires. Visiblement les choses continuent de la même manière. Y a-t-il une stratégie de développement des agences ? S'agit-il de la réplique du modèle bordelais développé à l'échelle de la Grande Région ?" Voilà. Ce sont toutes les interrogations que l'on peut avoir au sens plus large.

Et puis, je termine là-dessus. Le plus urgent c'est vraiment la prise en compte de l'état dans lequel sont ces personnels qui vont basculer dans l'inconnu, qui sont aujourd'hui en grande souffrance, et en grande angoisse.

M. CHAINEAU (FA-FPT). – Je vais faire un peu plus court, parce que Pierre a dit l'essentiel, et il a fort bien dit. D'abord, on ne peut qu'être en colère par rapport au mécanisme de transfert qui a été choisi, pour nos collègues contractuels.

Que la Collectivité ait choisi d'utiliser une disposition de la loi mobilité qui permet en fait de transférer les agents sans leur consentement à une structure, à charge pour la structure de les licencier après si véritablement la greffe ne prenait pas. Ce n'est pas un choix très plaisant, ni très courageux.

Ensuite, peut-on réellement parler de transfert de missions ? C'est le titre du rapport : transfert des missions et des postes correspondants. Eh bien ! Pas vraiment, puisque l'Agence, elle-même, dit aujourd'hui à ces agents qu'elle est censée accueillir, qu'elle est incapable de leur préciser quelles seront leurs missions. On n'est donc pas dans le transfert des missions. On est simplement dans un transfert de postes vers un employeur futur qui ne sait pas encore pleinement à quoi il emploiera ces nouveaux collaborateurs, et qui leur dit clairement : "*Nous ne sommes pas aujourd'hui en situation de vous accueillir dans de bonnes conditions*". Par rapport à cela, pourquoi faire le transfert maintenant ? Pourquoi choisir de faire le transfert dans ces conditions ? Pourquoi choisir de faire le transfert avec ce mécanisme particulièrement cruel pour nos collègues contractuels ? Rappelons que certains sont dans des situations un peu difficiles d'isolement. Nous avons une collègue, notamment, qui est, ce n'est pas une situation malheureuse en soi mais, en congés de maternité. Je ne sais pas ce que cette collègue a eu comme information. Je ne sais pas quel contact elle a pu avoir avec son futur employeur. Mais c'est assez déplaisant comme approche.

M. NOUHAUD (FSU). – Trois points rapidement. Les chiffres que Pierre DESHERAUD vient de donner concernant l'état des jours de tournage, plus d'une centaine il y a encore deux ans, et zéro aujourd'hui, donnent une des illustrations, hélas parmi bien d'autres, des effets pervers de la réforme territoriale que nous vivons aujourd'hui, et qui, en créant des régions XXL concentrées –ce qui est aussi un choix politique de l'Exécutif qui a

été de concentrer l'ensemble des pouvoirs en un même lieu- provoque des effets, ici directement liés à la politique régionale, mais il y a beaucoup d'autres effets induits, sur les territoires que l'ex-Limousin est en train de payer, et que l'ex-Poitou-Charentes paye aujourd'hui au prix fort.

Deuxième point. Sur les conditions du transfert. Une seule hypothèse est donnée pour les agents contractuels, particulièrement ceux en CDI. C'est l'article du Code du Travail qui est cité, dans le rapport, qui dit *qu'en cas d'externalisation d'un certain nombre de missions, les agents en CDI de droit public sont repris avec les mêmes clauses substantielles du contrat par la structure de droit privé, également en CDI*. Il y a d'autres modalités qui, semble-t-il, ont peut-être été étudiées, mais en tout cas, n'ont pas été proposées aux agents.

Il en est une qui prévoit *qu'un agent en CDI d'une Collectivité peut, avec son accord, être mis à disposition d'une structure de droit privé, en CDI également*. Ce qui pourrait permettre aux agents concernés de pouvoir pendant un temps, voir si leur intégration dans cette nouvelle structure pourra être concluante. Ce qui n'est absolument pas gagné compte tenu des fortes incertitudes qu'il y a sur les missions. Parce que l'on nous parle de transfert de missions. Mais le constat que font les collègues, particulièrement à Limoges, c'est qu'une partie de ces missions a, quelque part, disparu aujourd'hui, ou s'est complètement délitée.

On le disait tout à l'heure pour les agents de maintenance informatique dans une toute autre dimension, lorsqu'un de mes collègues a interpellé la tribune en disant : *"Dites aux agents informatique que leur métier va changer, va évoluer, parce qu'il n'y a rien de pire que l'incertitude."* Dites aussi, là, que ce n'est pas seulement un transfert d'activité, mais que pour ces agents transférés dans cette nouvelle structure, leurs missions vont évidemment évoluer. La question est qu'ils ne savent pas dans quel sens elles vont évoluer, et qu'ils vont évoluer dans une structure autonome vis-à-vis de la Région, qui aura donc sa propre vie.

Pour les agents transférés en CDI, la seule conclusion qui pourra être faite s'ils ne trouvent pas leur place dans cette nouvelle structure, c'est au mieux la rupture conventionnelle, au pire la démission ou le licenciement. Cette situation fragilise de façon considérable des collègues qui ont beaucoup donné, et même parfois sont l'âme de ce que la Région a pu faire en matière d'accueil de tournage à Angoulême, comme à Limoges.

Quand bien même ne seraient-ils pas l'âme de tout cela, ils méritent d'avoir leur situation sécurisée. Une des hypothèses pour la sécurisation de leur situation, c'est la mise à disposition plus que le transfert, la bascule en quelque sorte du contrat.

Enfin, Monsieur MITTET évoquait la question de la date. Il semblait avoir une ouverture de ce point de vue-là. Je crois qu'il faut justement se donner le temps pour d'une

part, s'assurer que l'ALCA, nouvelle structure qui au plan institutionnel est peut-être en ordre de marche -elle a tenu son C.A vendredi dernier- a préparé de manière complète et substantielle l'accueil de ces collègues, c'est-à-dire que l'on sache quelles sont les conditions d'emploi qui peuvent leur être proposées ? Quelles sont précisément les missions qui peuvent leur être confiées ?

Il faut d'abord régler cela, avant de parler de transfert des personnels. Il faut donc réinterroger les conditions de transfert. Il y a la mise à disposition. Il y a peut-être d'autres solutions de transfert.

En tout cas, de notre point de vue, il y a sûrement la mise à disposition.

M. MITTET (Administration). – Je vais reprendre et m'appuyer sur propos du premier intervenant pour dérouler un peu les réponses que je vais pouvoir apporter.

Vous avez commencé par des termes en disant que cela ne me visait pas. Je vous remercie de la précaution, mais je m'attendais à quelque chose d'encore plus désagréable.

Sur l'angoisse et le stress, je suis parfaitement d'accord avec vous. Nous avons, avec tous les Services qui sont là qui ont travaillé avec moi sur ce sujet depuis le début, essayer de trouver les réponses les plus cohérentes entre termes de possibilités par rapport à la légalité. Donc, sur la question de l'angoisse et du stress des collègues, j'y souscris sans aucune difficulté.

Sur l'humiliation professionnelle, je serai moins d'accord avec vous. En tout cas, si cela a pu être perçu de leur part, dont acte. Je ne vais pas y revenir. C'est un sentiment et c'est comme cela qu'ils l'ont vécu.

En tout état de cause, nous avons au fur et à mesure essayé au travers de ce dossier de faire les choses de manière la plus professionnelle possible. Nous avons pris une assistance à maîtrise d'ouvrage dès le 1^{er} janvier 2017. Ce n'est pas une opération qui a été initiée au dernier moment. Comprenez bien le tempo : janvier 2016, le temps que les choses se posent un peu, que l'on commence à s'organiser. Janvier 2017 était la date où vraiment nous pouvions commencer. On a fait ce travail avec, et je tiens à le rappeler, Nathalie LEURET qui a beaucoup donné pendant une année sur ce dossier. Nous avons traité le rapprochement des trois structures parce que là nous avons un impératif vraiment important. Si je peux avoir un regret, et je peux le dire en toute honnêteté, c'est pour les six agents. Nous n'avions pas imaginé que les choses seraient aussi compliquées pour elles en termes de repositionnement. Je le dis avec mes mots, et en toute humilité.

Sur le deuxième point que vous avez soulevé, l'internalisation, externalisation. C'est un sujet qui a été longuement débattu. Qui a fait le choix d'un vote de l'Exécutif qui s'est

prononcé très clairement pour la création d'une agence., en indiquant explicitement, que le fonds de soutien, qui est l'élément majeur dans le cadre de la politique autour du cinéma, puisque là nous parlons de la politique du cinéma, était confié à cette agence, avec la volonté, et j'étais vendredi matin avec le Président de l'agence ALCA et le Président ROUSSET, d'un suivi y compris au sein de la structure. C'est-à-dire que le Président nous a demandé explicitement, à ce qu'il y ait des agents de la Région qui restent pour pouvoir travailler en collaboration avec l'agence ALCA. Malgré tout, le souhait a été exprimé, le vote l'a validé, d'un basculement sur une externalisation.

Sur ce que vous avez indiqué comme étant la difficulté en termes de tournage, et de place du Limousin dans l'écosystème. Un premier élément, et je vais vous détromper sur la partie Gironde. Nous avons une vraie difficulté sur les trois départements du Limousin. Sur le reste du territoire, il y a un équilibre qui se trouve. Je ne suis pas certain que la Gironde soit surreprésentée par rapport à la Charente-Maritime ou au Lot-et-Garonne, et à la Dordogne. Mais nous avons une difficulté majeure sur le Limousin. C'est que dans un fonds de soutien, il y a le CNC, la Région, et il y a les départements. Les trois départements du Limousin ont fait le choix historique de ne pas créer et mettre en place un fonds de soutien. Rajoutez à cet élément la difficulté en termes de déplacement. On a un certain nombre de films qui se tournent, autant sur un paysage de bord de mer, le Limousin est mal parti. Autant sur un certain nombre de types de tournages entre la Dordogne, le Lot-et-Garonne, la Haute-Vienne, la Corrèze et la Creuse, il y a des choses qui se discutent.

Force est de constater que pour l'instant nous n'arrivons pas à convaincre des producteurs, des réalisateurs de faire ce petit pas de côté, d'aller vers le Limousin. C'est une vraie difficulté. Il ne faut pas s'en cacher. Nous avons structurellement, et là Monsieur NOUHAUD vous avez rappelé que la création de la Grande Région de ce point de vue-là nous fragilise, un fonds de soutien, mais on ne peut pas dire aux gens qu'ils doivent impérativement aller ici, parce que par nature le fonds de soutien est d'abord une envie des gens de venir travailler. On a une réelle question sur comment nous pourrions faire ? C'est presque un sujet dans le sujet, mais c'est un vrai sujet de préoccupations.

Pour le reste, sur les personnels dont on évoque la situation aujourd'hui. Il y a un certain nombre de collègues qui sont effectivement des experts dans leur domaine, mais des experts spécialistes, sur un certain nombre de domaines. Je ne vais pas les citer, mais j'ai en tête deux ou trois collègues pour lesquels leur domaine d'expertise, c'est le cinéma, et dans le cinéma, une partie précise du cinéma.

La modalité du transfert de CDI, je laisserai les réponses apportées par la DRH. Mais nous avons des collègues –je les connais, donc je sais vraiment les difficultés dans lesquels

ils se trouvent, qui sont des spécialistes du domaine qui est transféré. Le BAT est transféré. Le Fonds de soutien est transféré. Comment repositionner des agents qui sont en CDI, sur une expertise alors que nous n'allons plus l'avoir au sein de la Région ?

Je suis vraiment très ennuyé avec cette question. Je ne sais pas quel type d'activité proposer à ces personnes. Puisque dès le début, j'ai dit que ce qui est transféré ce sont les personnes. On l'a dit suffisamment longtemps à l'avance pour que des gens puissent se repositionner à l'interne sur un certain nombre de postes vacants. Certains l'ont fait. Certains ont tenté de le faire. Il y a eu des réussites, et des situations qui sont différentes. Et pour quelques personnes, on n'est pas en nombre très important, évidemment par nature lorsque cela tombe sur soi, on trouve que c'est particulièrement difficile, je n'ai pas de solutions. Cela fait partie des points sur lesquels, je vous dirai volontiers, de ne pas se mettre dans une situation où tout le monde va basculer au 1^{er} septembre. Positionnons-nous plutôt dans la perspective de dire qu'il y a des transferts qui doivent avoir lieu. Nous pouvons le faire et prenons le temps pour le faire. Malgré tout, pour un certain nombre de collègues, et je laisserai le soin à la DRH d'expliquer le mécanisme. Nous sommes, du point de vue réglementaire en difficulté. Et du point de vue même de la capacité pour ces gens à se repositionner sur un poste en interne, en difficulté. C'est-à-dire que l'on a la double difficulté qui est liée à la partie réglementaire, et le second aspect, c'est à la partie des missions à exercer.

Un collègue qui a des compétences en informatique a pu retrouver assez facilement un report sur une autre direction. Pour des spécialistes du cinéma à la Région, malheureusement, les missions étant transférées, c'est plus difficile. Mais, je suis prêt à entendre vos propositions, bien entendu.

M. DESHERAUD (CGT). – Spécialistes du cinéma, certes, mais spécialistes du cinéma multi tâches. Je connais d'autres spécialistes du cinéma qui se sont parfaitement reconvertis dans d'autres missions. L'argument est un peu juste. Ce sont des collègues qui effectivement, ne font pas que de l'accueil de tournage, ce sont des choses un peu plus vastes. Et puis sur la question de l'accueil de tournage, puisque vous citez le Limousin, le devenir du collègue en Limousin sur l'accueil de tournage, où va-t-il ? Dans un territoire où effectivement aujourd'hui, il n'y a plus d'accueil de tournage, il est plongé dans un inconnu d'autant plus renforcé par ce transfert en CDI, sans autre choix. On pourrait le dire de tous les collègues puisque de ce que l'on en sait, les contacts de l'agence avec les différents collègues concernés, je crois qu'il y a une ou deux fiches de postes qui ont circulé, mais, on est vraiment aux prémices, font de toute façon état, et c'est assez logique vu le bouleversement, de fiches de postes extrêmement différentes de leurs fiches de postes actuelles. Donc, on ne peut pas se réfugier derrière l'argument de dire ce sont des ultras

spécialistes qui ne savent faire qu'une chose, et en même temps leur demander de faire autre chose dans l'agence. Il faut vraiment, mais la question est effectivement à poser plus au RH, voir si l'on peut étendre à ces collègues en CDI la même possibilité de rebond, a minima la mise à disposition, pour leur permettre effectivement sur un temps suffisamment long de tester leurs nouvelles missions et éventuellement de réintégrer.

Je comprends bien qu'il y ait un problème avec la légalité, je ne suis pas un ultra spécialiste de la question légale, mais c'est assez immoral de dire à ces collègues que l'agence va les licencier. C'est ce qui est écrit sur la fiche qui leur a été donnée suite aux entretiens qu'ils ont eus. Cette fiche récapitulative est extrêmement sévère quand on n'a pas d'autres réponses à ses questions.

Mme DAVID (Administration). – Je risque de redire ce que vous a dit Philippe. Il y a la création d'une agence, dite ALCA, du cinéma, de l'audiovisuel et du livre. C'est bien là où vont se faire ces activités, et il n'y a plus ce type d'activité à la Région.

Juridiquement, et on l'a fait vérifier, c'est nécessairement la procédure que l'on a utilisée. On en a tenté d'autres parce que l'on a cru qu'il y en avait d'autres possibles. Ce n'est pas le cas. On a revérifié avec le Service juridique, on est bien dans un transfert des personnels avec, s'agissant de contractuels, des contraintes plus lourdes, puisque, et c'est un des avantages du statut de la fonction publique qui a été pensé justement pour ces mobilités intelligentes, c'est qu'il y ait plus de sécurité pour les agents, et que l'on est propriétaire de son grade, mais non de son emploi. Il y a des choses qui sont possibles et qui ne sont pas possibles avec des CDI, qui, par ailleurs s'agissant de leur poste supprimé, s'il doit être supprimé ce qui sera le cas à terme dans la Collectivité, n'ont pas de droit à repositionnement automatique. On est bien avec des CDI. Le droit des contractuels, qui est un droit spécifique. Donc, de ce point de vue-là, il n'y a pas plus de sécurité, il n'y a pas de solution magique à l'interne.

Ce qu'a essayé de faire la RH, depuis déjà un certain temps, c'est qu'elle a rencontré ces agents. Elle a essayé de bien déterminer le profil des compétences. Elle a essayé, le cas échéant pour ceux qui essayaient de postuler sur un poste, de le faire. En fait, s'agissant des contractuels, c'est compliqué. Il s'est trouvé qu'il y a une personne qui l'est au titre de l'article 38, donc les choses sont différentes, puisqu'il y a là un droit spécifique propre à l'article 38. Effectivement, on est bien sur un repositionnement au sein de l'agence, contrat de droit privé. Néanmoins, dans leur secteur d'activité, parce que sinon ce serait compliqué au sein de la Collectivité, et je ne vois pas bien comment.

J'ai le sentiment que l'on a essayé d'accompagner. On a essayé aussi de permettre toutes les formations qui ont été demandées. Il n'y a eu aucun refus sur les formations. Il y en a plusieurs qui ont été attribuées.

C'est vrai que cet élément de changement de statut est un peu problématique. Il me semble que mes collègues –je n'étais pas aux entretiens individuels- mais je leur fais toute confiance pour le respect des personnes par rapport à ce qu'étaient leurs angoisses et par rapport à ce qu'était leur questionnement légitime, et je connais aussi leur professionnalisme, ont essayé de proposer tout ce qui pouvait être proposé.

Je mettrai peut-être un petit bémol sur l'insécurité lié aux contrats de droit privé dans les agences financées par le Conseil Régional. Bien évidemment sur le temps éternel, je ne vous garantirai pas des choses. Néanmoins, j'observe que globalement la Collectivité, s'agissant des agences, a le souci pour qu'il n'y ait pas de contraintes lourdes dans le devenir professionnel.

Mais très honnêtement sur le plan juridique, ce que nous avons fait est ce que nous devions faire. Après, que vous vous disiez que le timing n'est pas le bon parce que c'est encore précipité. Je peux l'entendre. Vous remarquerez d'ailleurs que la personne qui a écrit le rapport a eu la prudence de formuler : *à partir du 1^{er} septembre*. Et c'est le "à partir de" c'est-à-dire au plus tôt. Il me semble qu'il faut encore prolonger un peu l'échange, parce ce qu'il y a aussi un changement de directrice. On n'est pas arrivé de manière totalement aboutie dans les propositions qui sont faites. Là, je l'entends volontiers. Il y a donc un timing qui peut être rajusté.

Par contre, sur le cadre général, je ne fais que répéter ce que vous a dit Philippe avec mes propres termes.

M. NOUHAUD (FSU). – Sur la question de modalités de transfert des agents en CDI, j'entends ce qui est dit, c'est l'application du Code du travail que vous avez cité dans le rapport. J'entends les analyses du Service juridique. Mais cela se discute. Je ne mets pas en cause les compétences et le professionnalisme des collègues du Service juridique. J'estime que cela se discute comme toute interprétation juridique. Je ne suis pas au niveau des collègues du Service juridique. Nous ne jouons pas dans la même catégorie, sans doute, pour discuter. C'est pour cela que je mets en avant d'autres arguments, parce que chacun sa catégorie. Donc, je vais jouer dans la catégorie du responsable syndical qui dit que l'on se doit de trouver la solution la plus sécurisante pour les agents. Il me semble que l'on peut tout à fait tenter, et je ne vois pas le risque juridique que l'on prend, la proposition de la mise à disposition, puisqu'elle est effectivement prévue. Un agent en CDI peut être mis à disposition, hors cas particulier. Ne parlons pas du cas particulier d'un transfert d'activité,

peut être mis à disposition. Et je ne vois pas ce que la Collectivité risque en la matière. Cela me paraît plus juste de faire le pari de la sécurisation des agents que de faire le pari de l'extrême sécurité juridique. Là encore, c'est peut-être un choix politique à faire à un moment donné.

J'ai connu une Région. Il paraît qu'elle a fusionné avec l'Aquitaine et Poitou-Charentes, pour former la Nouvelle-Aquitaine. J'ai connu une Région qui, à peu de temps, a cédé à un agent qui ne pouvait pas relever d'un CDI. Je ne sais pas si c'était bien ou pas bien. Mais, ce que la volonté politique peut faire, la volonté politique doit le faire quand il s'agit de trouver des solutions socialement performantes.

Mme DAVID (Administration). – Je peux vous dire aussi, parce malheureusement j'ai l'âge des dinosaures, c'est qu'avec le droit, il faut faire attention, parce que l'on peut jouer aussi sur le motif de la sécurité, une insécurisation accrue. Il se trouve que notre Collectivité discute avec le contrôle de légalité. Et j'ai deux citations en tête. *"Nous ne pensions pas être en insécurité au moins pour l'une d'entre elles"*. Et il se révèle que nous y sommes. Et nous sommes en train de préparer la suite des événements. Donc, très sincèrement, je ne conseillerais pas au Président votre proposition, parce que je suis sûre que ce sera contrôlé. Je vais être très directe avec vous. J'ai une situation bien récente sur laquelle nous sommes. Nous ne pensions pas être en insécurité. Nous pensions acquis que s'agissant d'un renouvellement ou d'un passage en CDI, des choses très simples, elles ne le sont pas. Et donc je ne prendrai pas ce risque-là.

Le droit est une science humaine, comme on dirait "molle". Mais, il y a quand même un minimum de rigueur. Et en l'occurrence, le droit prévoit très explicitement la procédure en cas de transfert. Et d'aller jouer avec des CDI pour prendre le risque d'un contrat non renouvelé, et que demain, le contrôle de légalité me demande de retirer le contrat, comme il vient de le faire. Je ne prendrai pas ce risque-là.

M. MONTEPINI (CGT). – *(visioconférence)* Pour continuer sur le droit, j'ai rencontré quelques-uns de ces collègues, et même si l'on ne doit pas traiter du cas individuel, vu qu'ils ne sont que six, c'est difficile de faire autrement. Néanmoins, il y en a quelques-uns qui ne souhaitent pas aller à l'agence, encore une fois parce qu'elle est trop récente pour être stable, et c'est vrai que lorsque l'on a passé des dizaines d'années dans les anciennes Collectivités, c'est compliqué en deux mois de faire le choix de changer de structure, comme cela. Vous en conviendrez tous.

L'autre proposition qu'aurait dû faire la Collectivité, c'est le droit au reclassement. Si l'on va sur le site de la fonction publique, on peut retrouver ces obligations de reclassement pour les agents contractuels. Et ce n'est pas très compliqué, notamment pour les agents qui

sont considérés qualifié en tant que travailleur handicapé. Il y a des obligations de reclassement, même quand ils sont en CDI.

De même quand ils ne sont pas travailleur handicapé. Dans un arrêté du 18 décembre 2013, le Conseil d'Etat a érigé en principe général du droit, le reclassement à un agent avant son licenciement pour suppression d'emploi. Donc, je pense que ce sont des choses qui sont à creuser aussi.

Et comme vous disiez qu'il n'y a pas de mise à disposition que vous souhaiteriez leur proposer, il peut au moins être proposé un reclassement. Et cela, ce n'est pas dans les deux mois de concertation puisqu'ils n'ont eu qu'un seul entretien, courant mars. Et depuis, ils n'ont eu aucune nouvelle. C'est quand même quelque chose que l'on aurait pu leur proposer, qui aurait pu leur convenir, aussi.

Mme DAVID (Administration). – Peut-être parce que le droit est une science quand même exacte. Alors, soyons précis. S'agissant du reclassement pour une personne qui a un handicap, c'est l'article 38, dont je vous ai parlé tout à l'heure. Une personne est concernée. Nous l'utilisons. La situation est réglée.

Deuxième élément. S'agissant des personnes qui ont certain droit au reclassement. Nous ne sommes pas dans cette situation-là. Je le redis. Et je vous redis que nous avons du dialogue serré avec le contrôle de légalité. Ce n'est pas pour vous faire peur. C'est juste que les textes ne s'interprètent pas dans tous les sens.

J'entends l'angoisse légitime des agents, parce que je considère effectivement que les délais sont un peu courts. Ce que j'aurais envie de vous proposer, c'est de prendre un peu plus de délai pour que ces personnels aillent jusqu'au bout des propositions, parce que les propositions qui ont été faites ne l'étaient à mon avis peut-être pas suffisamment, en tout cas, il n'y a pas eu le temps de maturation. Cela ne me gêne pas, et l'on en discute avec Philippe, donc c'est d'un accord commun que l'on vous propose cela, de revenir sur ce sujet, et de laisser les choses un peu décanter jusqu'à fin septembre.

Mais je vous redis qu'une personne en CDI ne peut pas être repositionnée comme cela dans la structure, sans prendre un risque majeur. Je vous le dis. Nous avons un contrat qui est déféré en ce moment. C'est comme cela. Je ne sais pas ce que sera le droit, demain. Personnellement, vous savez que je suis plutôt pour le statut parce que justement cela a permis ces changements, et cela permet l'adaptation. Aujourd'hui, il y a s'agissant des contrats un certain droit tel qu'il est. Je ne sais pas ce qu'il sera demain. Mais aujourd'hui c'est celui-là. Tenez-en compte, parce que sinon qu'est-ce que cela veut dire ? Au contrôle, on va me demander de retirer l'acte. C'est de cela dont il s'agit, avec effet rétroactif. J'insiste. C'est de cela dont il s'agit, pas d'autres choses.

M. DESHERAUD (CGT). – Je comprends parfaitement les explications juridiques de Madame DAVID. Je ne suis pas nécessairement persuadé que les collègues concernés, étant donné leur froideur, les comprendront.

Et puisque l'on est précis et que l'on parle de transfert d'activité, quel est ce transfert d'activité ? Est-ce que l'activité a évolué ? S'agit-il d'un véritable transfert d'activité ? S'agit-il d'un véritable transfert de missions ?

Il y a quand même un absent dans le rapport, et pour la situation sur le site de Limoges, un élément dont je n'ai pas parlé, mais c'est le devenir de l'unité de Limoges. On s'interroge. L'agent transféré à Limoges est dans une unité "musique actuelle, livres, cinéma, audiovisuel, si je ne dis pas de bêtises, avec trois agents. Il s'en va. Ils restent deux. Que devient l'unité ? Elle disparaît ?

On nous dit à la fin du rapport qu'il y aura un nécessaire ajustement de l'organigramme. J'aurai pu prendre l'exemple de l'unité cinéma d'Angoulême. Ils sont un peu plus nombreux. Je crois qu'il reste une volumétrie suffisante pour garder une unité. Que vont-ils faire ? Il me semble qu'il y a là aussi, et cela milite un peu pour le report de ces dispositions de quelques mois.

On est quand même dans le flou entre la réalité d'un transfert de missions, d'activité. Pour le coup, ce n'est pas du juridique. C'est de l'humain. On est vraiment dans le flou. Et le devenir des Services de la Région qui vont nécessairement s'en retrouver configurés.

Donc, le sentiment global c'est, je pense, de lever l'incertitude pour les collègues concernés, qui, à part la réunion du mois de mars qui leur a apporté un premier élément de réponse écrite, ont eu des coups de téléphone. C'est compliqué quand on n'a pas d'éléments un peu tangibles pour se positionner. Et l'on est le 18 juin.

Je veux bien le droit. Je veux bien la froideur. Imaginez un peu l'angoisse de ces collègues qui ont passé l'âge, pour beaucoup, de faire le changement. J'aimerais que l'on reconsidère un peu cela. Je pense que beaucoup d'éléments sont extrêmement prématurés dans ce rapport.

M. MITTET (Administration). – Monsieur DESHERAUD, vous avez bien perçu dans mon propos liminaire, l'interrogation sur la date ? Je crois que les choses sont à traiter sur deux plans.

Je suis tout à fait en interrogation et en questionnement sur les limites de ce que nous pouvons faire avec les agents. Mais, je crois que Valérie DAVID a donné la ligne qui était quelque chose qu'il faut vraiment avoir en tête. Soyons prudents par rapport à cela. Explorons s'il y a d'autres situations qui existent, mais je peux vous dire, en toute honnêteté,

que l'on a vraiment cherché à explorer toutes les pistes possibles. Mais, votre ré-interrogation nous impose d'y revenir et de regarder. De ce point de vue-là, il n'y a pas de soucis.

Je peux, et je crois que c'est quelque chose qui est intéressant, m'engager à ce qu'il y ait des rencontres avec tous les agents concernés, et la Direction de l'agence ALCA. Et l'on a proposé d'être présent dans ces échanges, au titre de l'employeur, puisque c'est notre situation. De ce point de vue, je suis assez sensible à ce que vous dites sur un report. Ne nous mettons pas trop loin dans l'organisation, parce qu'il faut effectivement, comme je l'ai dit tout à l'heure, plus on attend le transfert, plus les gens seront dans une situation compliquée pour intégrer l'équipe. Au plus tôt au 1^{er} septembre. Si ce n'est pas au plus tôt au 1^{er} septembre et qu'il faut prendre deux ou trois mois pour travailler avec la Directrice et sa nouvelle équipe, je crois que cela vaut le jeu de le faire, et de conduire cela dans un moment où tout le monde pourra être autour de la table.

Cela laissera le temps à la Directrice, elle aussi, qui arrive avec une tâche complexe : trois équipes à regrouper, à organiser sur quatre lieux, d'approfondir son sujet, et puis la manière dont les choses pourront se mettre en place.

Malgré tout, et je reviens sur un point précis, dans le cadre du transfert, nous n'avons pas pour les autres agents ou salariés des trois autres structures discuté à la virgule près sur les missions transférées. Nous sommes partis du postulat que les missions étaient transférées. Je souhaite, et je le dis d'une manière très forte, que pour les agents de la Région nous soyons bien dans le transfert tel que cela a été défini.

Et pour vous répondre sur le collègue qui est actuellement sur le site du Limousin, le fait qu'il n'y ait pas d'activité à ce stade sur le Limousin en jours de tournage est la conséquence de décisions qui ont été prises, il y a un an, deux ans ou trois ans. Donc, si nous voulons que les choses se mettent en place, et ne restent pas dans cette situation qui est détestable, il faut absolument qu'il y ait quelqu'un qui puisse accompagner de futurs tournages sur le territoire.

Donc, à la question de : comment est-ce que l'on accompagne ? Il faut aussi pouvoir le faire avec les contacts et la présence de quelqu'un sur le territoire. Autrement, nous serons dans la même situation et dans un an que personne n'a pu accompagner un certain nombre de lieux. J'ai un exemple très concret. Objectivement, il y a des producteurs qui avaient la possibilité de faire le choix entre deux sites. Au final, ce n'est pas le Limousin qui a été retenu. Et pourtant, les contacts ont eu lieu.

M. MONCASSIN (CGT). – Je ne sais pas si tout a été exploré. En tous les cas, on voit bien quand même que ce qui nous attache sont des considérations que Pierre rappelle,

chaque fois, avec beaucoup d'émotions parce qu'il connaît bien ces personnels depuis longtemps. C'est normal qu'il y ait aussi cela. C'est de faire en sorte que l'on trouve la meilleure solution.

Vous venez d'évoquer le fait que l'on transférait, si je comprends bien, une responsabilité qui était la nôtre à cette agence. C'est bien cela, Monsieur MITTET ?

M. MITTET (Administration). – Je ne le formulerais pas exactement comme cela, mais c'est mon souci du mot juste. Une activité exercée par la Région. Parce que dans l'ensemble des activités, tout n'est pas obligatoirement réalisé par toutes les Régions de la même manière.

M. MONCASSIN (CGT). – D'accord. Vous me dites si je me trompe dans ma réflexion parce que c'est vrai que ce n'est pas forcément évident en regardant le droit, que je ne connais pas bien, mais on a eu à vivre des situations où l'on a eu des transferts d'activité de l'Etat vers les Collectivités territoriales. Tout cela, réglementé, avec chaque fois deux pans. Un pan qui était un transfert financier. Et un pan qui était un transfert de personnels mais qui pouvait se transformer en un transfert financier, la Collectivité réceptacle mettant en œuvre comme elle voulait le mettre en œuvre. Il y avait ces deux opportunités là.

Je ne sais pas quelle est la règle de droit de ce point de vue-là, mais j'ai le sentiment que l'on a étudié dans un premier que le transfert avec les gens. Est-ce qu'il y a eu réellement un travail qui a été fait de telle manière à voir ce que représente le transfert de cette activité sans les gens ? Puisque Madame DAVID, à moins que je sois tombé dans une autre Collectivité depuis quelques temps, et dans l'espace spatio-temporel dont parlait tout à l'heure Amélie, mais des collègues qui étaient en CDI dans cette boutique qui ont changé d'activité, je vous en trouve Madame, autant que vous en voudriez.

Donc, à moins qu'elles ne soient devenues impossibles, il y a des choses qui étaient possibles jusqu'à il n'y a pas si longtemps, puisque l'on a bien vu des collègues qui étaient en CDI, passer, dans le cadre d'organisations nouvelles, d'une activité à une autre prenant en compte leur compétence et d'autant plus vrai que nos collègues ont fait un travail d'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnel, qui a bien dû peigner un certain nombre de compétences qu'il peuvent avoir, pour la servir auprès de la Région.

Donc, je vous pose cette question :

- est-ce qu'il a été étudié uniquement ce transfert qui pourrait être un transfert uniquement financier ? Et j'ai envie de dire que c'est en discussion avec les agents. Si les agents en CDI préfèrent aller dans la future agence parce que les choses se sont éclaircies dans laquelle ils peuvent s'épanouir mieux, ils auront le même CDI, ils transportent leurs

droits, d'ailleurs c'est le cadre du Code du Travail où ils transportent leurs conditions, notamment de rémunération, et tout va bien.

Si tel n'est pas le cas, est-ce que l'on peut envisager cette situation où il y aurait effectivement un transfert financier mais une conservation de leur qualité de travailleur de la Région, en voyant dans quelles mesures, ils peuvent être utiles au regard des compétences qui sont les leurs. Cela a déjà été fait. Je ne vois pas pourquoi, pour eux, cela ne le saurait pas.

Mme DAVID (Administration). – Qu'on parle de transfert de l'Etat à la Collectivité, on est vraiment dans un autre modèle juridique.

Précision : A supposé que le scénario d'analyse financière, c'est-à-dire que l'on "monnaye" la capacité, la masse salariale, et ce ne sont pas les agents qui sont transférés, les agents sont gardés.

Si les agents étaient gardés sur des postes autres que ceux qu'ils ont, alors qu'il y a eu un transfert de missions, cela supposerait qu'ils postulent sur un poste vacant pour lequel ils ont des compétences. Il n'y a aucune automaticité. Et ceci serait du redevable du contrôle de légalité normal. Avec les aléas, parce qu'en plus, ce sont des profils un peu spécialisés. Et dans la Maison, on n'a pas énormément de profils,.

Donc, ce qui vous semble évident, ne l'est pas, d'autant plus en ce moment, parce que nous avons un durcissement du contrôle.

M. MONCASSIN (CGT). – Je peux l'entendre. J'entends bien que vous prenez toute la prudence nécessaire d'un point de vue de la mesure du risque. Je n'ai pas de problème. On l'a bien compris.

Là, où je suis moins d'accord avec vous, Madame, c'est quand vous me dites qu'ils sont ultra spécialisés. Alors, ici, des agents ultra spécialisés recrutés qui de chez Airbus, ou autres, parce qu'ils sont dans des niches, et qui, à l'arrivée, se retrouvent à faire autre chose que la réalité de ce qui était prévu, au moins, parce qu'à un moment donné, il y a la relation avec telle activité qui s'est arrêtée, avec tel prestataire qui s'est arrêté, ou avec telle entreprise qui s'est arrêtée. C'est aussi le lieu commun de ce que nous avons dans la Région.

Si des choix politiques avaient été faits un peu différemment, parfois en recrutant, comme vous l'avez dit, des statutaires, ce que nous, nous demandions et nous demandons encore depuis si longtemps, peut-être que ce type de difficulté-là serait amoindri. Tout autant, on a des situations qui sont des situations personnelles qu'il faut que l'on prenne, je

pense, et vous essayez de le faire. En tous les cas, je vois bien à vos visages, que ce n'est pas quelque chose qui vous passe complètement au-dessus de la tête. Donc, c'est bien clair.

J'aimerais franchement, et nous, en tous les cas, on ira avec Pierre et peut-être d'autres personnes, parce que c'est bien d'avoir des gens naïfs comme moi qui connaissent rien à tout cela, et de discuter un peu avec eux aussi, avec un recul qui est un peu différent. Mais je me dis, est-ce que très franchement, et là, je vous interroge, mais j'interroge plus les élus, la politique, dans ce type de situation très particulière, on n'a pas, non pas à prendre le risque, mais à aller expliquer des situations réelles qui permettent d'éviter, mais je ne sais pas quel type de situation. Quand j'entends Pierre et l'émotion qu'il y met, je ne peux pas m'empêcher de penser que l'on met des gens dans une situation extrêmement fragile.

On ne peut pas parier là-dessus. Je suis bien d'accord. Je ne fais aucune menace à travers tout cela. C'est quelque chose de sensible, et je pense que l'on doit pouvoir arriver malgré tout, comme l'a proposé Christophe, à trouver, dans leur corpus de compétences, des solutions.

Mme DAVID (Administration). – A ma connaissance, il y a deux situations qui sont en discussion et qui me semblent être les plus sensibles. Ce sont des profils assez spécialisés. J'entends et je partage que ces choses-là ne sont pas noir/blanc. Je redis quand même qu'il s'agit, dans la nouvelle agence, d'être en CDI d'une structure qui est financée à 70 %. Donc, j'entends qu'il y ait, et c'est objectif, là-dessus vous avez raison, un passage de CDI de droit public à un droit privé. C'est de cela dont il s'agit. Effectivement, il y a une moindre sécurité. Et à ma connaissance, je vous l'ai dit, deux situations. Je pense qu'il faut encore que les échanges se poursuivent un peu, et je partage l'avis de Philippe. C'est peut-être d'officialiser les temps de rencontre complémentaires qui doivent intervenir pour bien caler cette affaire-là, pour vérifier les choses avant de conclure définitivement. C'est la proposition que je peux vous faire à ce stade.

Je mets peut-être pas autant d'émotion, mais c'est chacun son tempérament. Quand les choses sont un peu sensibles c'est peut-être à ce moment-là que je suis la plus froide. C'est justement parce que je veux être précise.

M. LE PRESIDENT. – Bien sûr que le sujet ne nous passe pas au-dessus de la tête. Nous avons toujours conscience que derrière des postes ou des emplois, il y a des individus. Même si dans l'absolu, y compris pour les personnels titulaires, je vous rappelle que la loi prévoit que l'on est titulaire de son grade et de sa catégorie, mais l'on n'est pas titulaire de son emploi mais évidemment on ne le travaille pas comme cela.

Ce que je pourrais vous proposer parce que je sens bien que l'on a une difficulté de calendrier. Il est impératif que ces missions puissent être transférées. Dans le même temps,

d'un point de vue humain, vous considérez probablement à juste titre que le calendrier était trop contraint. De notre côté, nous considérons que la vigilance juridique nous met des contraintes qu'un passé même récent nous aurait amenés à moins respecter, pour trouver des compromis et des solutions.

Ce que je peux vous proposer c'est que l'on fasse sauter la date du 1^{er} septembre, que l'on se donne un objectif du 1^{er} décembre, de se donner trois mois, avec une première réunion très rapidement avant les vacances d'été dans le périmètre que vous avez évoqué, avec un nombre d'effectifs raisonnable, qui puissent explorer à la fois la problématique des missions, des compétences, de l'évolution, et puis la dimension juridique des possibilités, des garanties qui pourraient être éventuellement apportées.

J'ai bien compris. Je sais bien que le CDI de droit privé dans une agence est "moins sécurisant" que le CDI de droit public dans une Collectivité. Quoi que... Je ne sais pas de quoi est fait demain. En tout cas, aujourd'hui toute chose étant légale par ailleurs, on peut dire cela. Enfin, vous l'avez dit à votre façon. Moi, je le dis à la mienne.

Voilà, ce que je pourrais vous proposer, c'est d'avoir une date du 1^{er} décembre, de façon à ne pas, non plus, reporter aux calendes grecques, mais qui est une date d'objectif.

M. NOUHAUD (FSU). – Il n'y a pas que la question du droit public, ou du droit privé sur les CDI, il y en a une autre, c'est les possibilités de reclassement interne si cela ne marche pas. Dans une structure de 30 agents, comme ALCA je suppose, 30 ou 40 je n'en sais rien, c'est plus compliqué que dans une structure avec 2500 agents dans les Services.

Ensuite sur le reclassement interne, prenons l'exemple des transferts de compétence : la compétence transport, je ne sais pas si l'exemple est bon, entre les départements et la Région. Il y a un certain nombre de départements où l'on a vu que la totalité de l'effectif transféré n'est pas arrivé. Pour quelles raisons ? Exemple de Charente Maritime. Parce qu'un certain nombre d'agents avaient été recrutés, ou s'étaient positionnés à l'interne sur d'autres postes, et comme ils n'exerçaient plus les fonctions à la date du transfert, ils n'ont pas été transférés de plein droit.

Donc, il peut y avoir des possibilités à l'interne à condition de les rechercher, et les trouver selon le modèle que vous avez expliqué, Madame DAVID, sur le fait qu'un poste ouvert et qu'un agent se positionne sur ce poste, et est recruté. Effectivement.

M. DESHERAUD (CGT). – Je pense effectivement que la solution du report me semble une solution sage. Je voulais simplement intervenir pour dire que, je pense que l'angoisse de ces collègues dépasse le cadre juridique, c'est-à-dire le droit privé, le droit public. Ce n'est pas tellement cela, l'angoisse de ces collègues. C'est d'avoir pendant des années travaillé au sein, d'abord de leur Collectivité d'origine respective, puis de la Nouvelle-

Aquitaine depuis deux ans et demi, et je rappelais que la préfiguration de la Nouvelle-Aquitaine a commencé bien avant, et d'avoir donné. Oui, ce sont aussi des ultras spécialistes du cinéma. Mais ce sont aussi devenus pendant toutes ces années des spécialistes de la communication, du rapport à l'élu, des spécialistes aussi d'autres choses. Et qu'à un moment donné, ce sentiment-là, que sans y être préparé, sans être suffisamment concerté, on allait les jeter dans la gueule de l'inconnu au 1^{er} septembre. C'est terrible.

Je crois qu'il faut se donner le temps pour tout ce que vous avez évoqué. Je suis assez d'accord de reporter cette décision de quelques mois, et peut-être se donner le temps par rapport à ces collègues-là. Cela n'a pas été fait. Des questions de bilan de compétences, c'est-à-dire que la Région puisse dans les quelques mois qui vont éventuellement précéder leur transfert, ou pas leur transfert, ou selon leur choix à eux. Qu'ils soient un peu aidés. Ils n'ont pas du tout été aidés sur cette question du bilan de compétences, etc. Ils n'ont pas été suffisamment aidés.

M. MITTET (Administration). – Je veux bien vous répondre et être d'accord avec vous sur le sentiment qu'ont les gens que le travail n'a pas été fait tel qu'ils l'auraient souhaité. Mais, je tiens à saluer malgré tout le travail qui a été conduit par les Ressources Humaines, par Laurent COTTIER qui est au quotidien avec moi, qui travaille sur ce sujet au sein du Pôle. Cela n'a peut-être pas été fait suffisamment, de la bonne manière, mais on ne peut pas nous dire que le travail n'a pas été réalisé. Ce sur quoi, et je pense que tout le monde peut en avoir conscience, nous avons une difficulté, c'est pour cela que le report, vous l'avez bien compris, ne nous gêne pas particulièrement. Ce que nous avons peut-être surestimé ou sous-estimé, c'est la complexité de la mise en place de cette nouvelle agence. 45 agents, 4 territoires, réorganiser et mettre en place, l'équipe de Direction à ce stade, n'a pas été sur tous les postes en capacité de faire le travail, de donner très précisément les éléments qui pouvaient concourir à ce que les gens soient rassurés.

Malgré tout, et je l'ai dit en préalable, plus leur arrivée potentielle dans la nouvelle structure va se faire, plus ils auront le sentiment d'être une partie rapportée. Alors que nous sommes actuellement, et c'est ce qui se passe, dans la construction d'une nouvelle équipe. 45 personnes qui commencent à travailler ensemble. Le report de leur intégration peut conduire, c'est une vision de mon côté, vous pourrez me dire qu'à l'inverse quand ils sauront précisément dans quel endroit ils vont aller, ce sera plus simple pour eux. Mais il y a un écart entre les deux. Et à trop distendre le fait qu'ils basculent sur la nouvelle structure, ils vont apparaître au sein de la structure comme étant une partie rapportée. C'est exactement, ce pourquoi, on essayait d'avancer un peu.

Force est de constater que les conditions ne sont pas totalement réunies pour tous les agents. S'il y a un report sur un certain nombre, dont acte. La proposition qui a été faite du 1^{er} décembre me paraît être une proposition qui peut être entendable par tout le monde.

M. LE PRESIDENT. – Je vous proposerai, comme modification de rédaction :

"Les postes budgétaires de ces agents feront l'objet d'une suppression à la Région" (puisque c'est la règle et c'est la loi) "lorsque les agents seront transférés avec un objectif fixé au 1^{er} décembre".

Ce qui nous laisse toute latitude en fonction des discussions d'explorer toutes les solutions. Pour dire les choses jusqu'au bout, il y a six personnes. Il y en a quatre où cela à l'air de ne pas poser problème. Il y en a deux qui posent problème. Donc, il faut que l'on trouve des solutions pour ces deux-là. En se donnant quatre mois, je pense que l'on doit pouvoir y arriver, y compris à explorer toutes les solutions juridiques que vous avez évoquées. Je ne suis fermé à rien, tout en sachant qu'en termes de contrôle de légalité et du regard de la Préfecture sur tout ce que l'on fait aujourd'hui, on est observé.

M. DESHERAUD (CGT). – Est-ce que l'on peut aussi se dire que ces quatre mois supplémentaires nous donneront des éclairages sur le devenir des Services de la Région et des unités concernées ? Parce que c'est un peu l'interrogation. Le poste de responsable d'unité à Limoges, c'est un CDD qui s'arrête au 1^{er} décembre. Là aussi, pas d'unité. C'est peut-être de faire marcher les deux choses un peu en parallèle.

M. LE PRESIDENT. – Tant qu'à faire, oui. Absolument.

Voilà ma proposition. Je propose que le rapport soit changé par rapport à cela.

Donc, je vais soumettre à votre avis ce rapport.

Concernant les représentants de la Collectivité....

Mme CHARRUYER (FA FPT). – Le rapport ou le report ?

M. LE PRESIDENT. – Le rapport. Je ne vous propose pas de reporter le dossier. Sinon, je ne devrai pas demander votre avis. On se comprend mal.

M. DESHERAUD (CGT). – On s'est mal compris. Mais je pense que mes collègues ont compris la même chose que moi. C'est-à-dire dans la mesure où, sur la double question de la date mais de tout ce qui va avec, ce n'est pas uniquement la date du report, c'est tout ce qui va avec. Et puis là, je viens d'intervenir sur la question de la reconfiguration en parallèle de l'organigramme culture. Il me semble que la solution la plus adéquate, sauf si elle est embêtante pour vous, c'est un report et de revoir ce rapport lors des premiers Comités Techniques à la rentrée.

M. MITTET (Administration). – Monsieur DESHERAUD. Je ne sais pas si vous siégiez déjà dans cette instance, mais au moment où il y a eu le vote sur les organisations des différents Pôles, un certain nombre d'entre vous ont salué la qualité du travail qui a été fait au sein du Pôle que je dirige, et quelqu'un a dit qu'il y aura un vote global à la fin. Et le vote global à la fin, c'est terminé pour un vote "contre" tout ce qui a été fait.

Donc, je me permets de vous dire que dans la situation d'aujourd'hui, je préfère vraiment que l'on déconnecte la partie que l'on traite aujourd'hui, et la partie réorganisation de l'ensemble des composants qui seront nécessaires au sein du Pôle, puisqu'il n'y a pas que la Direction de la Culture, il y aura d'autres changements qui seront à présenter en décembre ou un peu plus tard.

Franchement, je veux bien entendre qu'il y ait de la cohérence dans notre action, soit. Mais si vous pouvez permettre au moins au moment de vos votes, de ne pas être sur un vote bloqué global, sur chaque délibération et que l'on puisse expliquer et essayer d'avoir votre accord ou votre abstention –je suis lucide dans vos votes- sur les délibérations une par une, cela me paraîtrait plus intéressant.

M. LE PRESIDENT. – J'ai proposé une modification du rapport. Pas le report. Parce que sinon ce n'est pas le report. C'est le retrait du dossier, et la mise à un autre Comité Technique.

M. DESHERAUD (CGT). – Je vais faire une réponse quand même à Monsieur MITTET. On ne va pas quand même se faire des blagues ou des mamours entre les uns et les autres par rapport à ce que vous venez de dire.

La prise de position qui a été celle de l'ensemble de tous les représentants des personnels à l'époque sur les votes des organisations, a été un vote unanime "contre" par rapport à la manière dont les choses se sont passées, où même d'ailleurs certains d'entre nous sont intervenus pour dire si les choses s'étaient passées différemment et notamment comme vous l'aviez porté, ou d'autres, nous aurions eu un vote qui aurait été beaucoup plus composite que celui qui avait été d'un bloc face à l'attitude, non pas de vous Monsieur, mais de l'employeur et de l'autorité territoriale.

Ne revenons pas sur ce type de chose-là parce qu'effectivement nous avons pris cette position en connaissance de cause, et elle n'était pas liée à des bonnes ou des mauvaises organisations, elle était liée au fait qu'à un moment donné, il y avait un bloc monolithique qui nous était présenté en termes d'organisation, et dont nous avons estimé qu'il était important d'être tout aussi monolithique dans le vote qui a été le nôtre.

Pour ce sujet-là, je ne sais pas quel vote on aura. Mais par contre, le fait que vous acceptiez le report, évidemment, nous satisfait parce que cela permet de remettre un peu de détente à l'élastique d'une situation qui est compliquée.

Nous, ce que l'on estimerait, c'est pour cela que j'ai fait le tour de tout le monde, c'est que pour nous, il serait important que vous puissiez présenter ce rapport au prochain Comité Technique. On a une arme qui est une arme, puisque de toute façon, il y aura un acte délibératoire obligatoire à cause du transfert, etc., de cette structure, que l'on ne veut pas forcément utiliser, qui, si on vote tous "contre", vous serez obligé de facto de revenir au mois de septembre avec un peu plus d'informations sur la manière dont les choses se font.

Si l'on peut éviter cela, parce que vous acceptiez à la fois le report jusqu'au 1^{er} décembre, et le report au prochain Comité Technique pour nous présenter un état d'avancement auquel on aura participé, je pense que c'est de nature à être beaucoup plus favorable et tranquille. Voilà. On a un outil qui nous permet de dire "contre" et puis après vous pourriez l'utiliser en disant : ils sont toujours contre.

M. LE PRESIDENT. – C'est vrai que je suis de moins en moins clair dans ce que je dis, puisque j'ai entretenu un doute auprès de vous. Quelque part, vous m'annoncez directement que vous allez voter "contre". Si je le présente, c'est un peu compliqué aussi d'être sous le ciel qui va vous tomber sur la tête.

M. DESHERAUD (CGT). – Monsieur CHERET. Soyons raisonnables, enfin.

M. LE PRESIDENT. – Sincèrement, je le suis pas mal raisonnable.

Cela aurait été sûrement inefficace, mais je n'ai jamais cherché par d'autres méthodes que la conviction à obtenir ci et là des éléments conciliants.

Je considère à ce stade, et compte tenu des éléments qui sont à ma disposition, que je dois maintenir la présentation et d'avoir un avis sur ce rapport, en modifiant sa rédaction par rapport à la date du 1^{er} septembre.

J'ai bien entendu ce que vous m'avez dit. Voilà, quelle est ma décision, que je porte.

Donc, je vais le soumettre à votre avis, en précisant que je vous propose de modifier la rédaction du rapport, et je m'excuse de m'être fait mal comprendre tout à l'heure, de la manière suivante :

"Lorsque les agents seront transférés avec un objectif fixé au 1^{er} décembre".

Pour avoir une deadline. Cela correspond à d'autres éléments, et cela laisse le temps à la fois aux Services et aux personnels de travailler ensemble pour trouver la meilleure solution possible.

M. NOUHAUD (FSU). – Si vous le permettez, une question de compréhension. Dans le rapport présenté, on était sur *"au plus tôt le 1^{er} septembre"*. Et là, on serait donc, avec l'objectif du 1^{er} décembre. C'est-à-dire au plus tard le 1^{er} décembre. Si l'on met *"au plus tôt au 1^{er} décembre"*, effectivement on reporte bien de trois mois.

M. LE PRESIDENT. – Volontairement, je ne vous proposais pas de mettre *"au plus tard"*. D'avoir une formulation qui a un objectif fixé au 1^{er} décembre, qui, en sémantique, nous laisse dire que si l'on n'a pas totalement réussi, et que l'on voit qu'il faut un mois de plus pour y arriver, on pourra les utiliser. Donc, pour moi, cela ne veut pas dire *"au plus tard"*.

Donc, je vais soumettre, avec cette formulation et avec cette précision, au vote de ce Comité Technique.

Concernant le Collège des représentants des personnels,

Qui est favorable à l'adoption de ce rapport ?

Qui s'abstient ?

Qui est Contre ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants du personnel**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
CGT			4
FSU			1
CFDT			1*
UNSA			2
FA- FPT			2
FO			1

**Yamina VILLERONCE a quitté la séance.*

Concernant le Collège des représentants de la Collectivité Elus/Administration

Qui est favorable à l'adoption du rapport ?

Qui s'oppose ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants de la Collectivité**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
Elus/Administration		6**	

***Thierry CAGNON a quitté la séance. Corinne GARMENDIA a rejoint la séance.*

PLAN DE FORMATION 2018 - 2020

M. LE PRESIDENT. – Plan de formation 2018 – 2020. Mesdames, je vous demande une présentation faite dans la contrition. Je suis désolé, mais le temps passe et ma journée n'est pas terminée, puisque j'ai encore une réunion à 20h à Pau. Comme je le dis souvent, je vais le redire : Tchekhoff disait que la brièveté sort du talent. Donc, faites preuve de talent. Merci.

Mme BOUTALEB (administration) – Bonjour à tous. De nouvelles politiques publiques, des évolutions des environnements et des méthodes de travail, un allongement de la vie professionnelle, des développements des parcours et des carrières, et des nouveaux métiers sont autant de facteurs d'évolution des compétences et des connaissances.

La Région Nouvelle-Aquitaine a donc décidé d'adopter une démarche d'élaboration d'un plan de formation des agents qui a pour vocation de définir et planifier les objectifs opérationnels de formation pour les années 2018 à 2020.

Une note d'orientation 2017 sur la politique de formation des agents avait été présentée en Comité Technique le 9 mars 2017, et a constitué la première étape d'élaboration de ce plan de formation.

La formation n'a d'efficacité que dès lors que le besoin est clairement identifié. Nous avons donc élaboré ce document sur la base d'une démarche participative en associant l'ensemble des Pôles et des établissements scolaires. Vous avez constaté et observé que la trame du plan de formation est structurée autour de quatre objectifs opérationnels, qui ont permis de décliner les axes stratégiques définis dans le cadre de la politique de formation.

Chaque objectif est décliné en plusieurs axes et sous-axes, et ces derniers permettent de décliner les objectifs pédagogiques et les thématiques de formation qui sont en fait la feuille de route que nous nous fixons pour proposer une offre de formation diversifiée aux agents de la Collectivité.

C'est un plan de formation qui se veut ambitieux tout en répondant aux besoins réels du terrain, des agents, des Services, et de la Collectivité. Il est proposé chaque début

d'année une information en Comité Technique afin de présenter un bilan intermédiaire du suivi de la mise en œuvre du plan de formation, et des ajustements, le cas échéant, qui pourraient résulter des nouveaux besoins.

J'en ai terminé, et je me tiens à votre disposition si vous avez des observations.

Mme DAVID (Administration). – Je vais m'autoriser à présider la séance par délégation. Il y a une demande d'expression ?

Mme CHARRUYER (FA-FPT). – J'ai noté une remarque par rapport à ce que vous énumérez comme ne dépendant pas du CPF. Vous n'évoquez pas les formations de perfectionnement ou de professionnalisation. Il faudrait peut-être les ajouter parce qu'elles ne relèvent pas du CPF.

Ensuite, quand vous expliquez qu'il faut inciter les agents à partir en formation, c'est très bien. On aimerait bien qu'il soit aussi ajouté qu'il faut aussi inciter les encadrants à laisser les agents à partir en formation, et ne pas leur reprocher leur départ en formation.

Sur l'axe 3 du plan de formation. Développer les expertises et accompagner à l'évolution des métiers. C'est très bien. Mais si l'on peut citer juste un exemple très récent. Je prends l'exemple d'un témoignage de référent Initiative Educative Régionale dont le plan d'accompagnement n'est pas terminé, et à qui on explique que finalement la formation sur la persévérance scolaire ou les politiques "jeunesse" sont reportées au deuxième semestre. Ce qui veut dire que ces agents-là vont prendre leur fonction, sans avoir été totalement accompagnés. Nous vous demandons de le prendre également en compte. Merci.

M. NOUHAUD (FSU). – Quelques remarques rapides. Dans la première présentation qui nous avait été faite, dans la note d'intention, il y a un peu plus d'un an, c'était en mars 2017, il y avait un objectif qui était affiché qui était "de construire une culture commune", qui n'apparaît plus. Alors, certes, il est évidemment implicite. Plus on développe la formation des managers et des autres, cela participe à créer et renforcer une culture commune. Mais, il me paraîtrait bon que symboliquement, cela apparaisse quelque part.

Autre objectif important que vous aviez retenu à notre demande, qui était de renforcer l'accès à la formation. Donc, Monsieur CHERET l'a repris dans son édito en parlant même "*de la volonté du Président d'augmenter de 40 % le nombre de journées de formation*". Je ne sais pas très bien d'où vient ce chiffre. Mais, pourquoi pas. 40 % de plus, c'est bon à prendre, il n'y a pas de soucis de ce côté-là.

M. LE PRESIDENT. – C'est par rapport à l'estimation des capacités budgétaires que je pouvais mobiliser.

M. NOUHAUD (FSU). – Il y avait un autre objectif que l'on avait évoqué à l'époque qui nous paraissait important de reprendre, c'était celui de réduire les inégalités d'accès à la formation. Une collègue tout à l'heure parlait qu'il fallait laisser partir les gens en formation, ce qui posait la question des avis défavorables. Souvent sur le terrain, le cas échéant, on remplace les agents. Mais il n'y a pas que cela, dans les freins à l'accès à la formation. Je prêche cela depuis des années, bien avant la Nouvelle-Aquitaine. Je ne suis pas sûr que l'on ait forcément analysé les freins à l'accès à la formation. Il y a des freins qui viennent de la Collectivité elle-même, et il y a des freins qui sont autres, d'une autre nature qui viennent de la culture des agents et de l'idée qu'ils se font effectivement de la formation.

Donc, on arrivera à cet objectif de 40 % si l'on lève ces freins, notamment pour les publics qui vont le moins en formation, qui sont plutôt les agents de lycée, les agents de catégorie "C", particulièrement.

Ensuite, il serait bien que l'on ait des chiffres. Peut-être qu'ils seront dans le bilan social, que l'on pourra revenir sur ces questions-là un peu plus tard à l'automne. Il y a quelques chiffres sur les journées de formation, qui ont baissé entre 2016 et 2017. Il serait intéressant que l'on ait des données sur le nombre d'agents. On a des moyennes sur le nombre d'agents partis en formation, puisque là, je crois que l'on est à 1,4 journée de formation en moyenne par agent. C'est plus faible que la moyenne de la fonction publique territoriale. Même si cette moyenne a baissé ces dernières années.

Donc, ce serait intéressant que l'on ait quelques chiffres là-dessus, et que l'on puisse en débattre à nouveau, au-delà, compte tenu du plan de formation.

Je repère aussi qu'il y a un axe 8 qui concerne les projets d'évolution professionnelle de l'agent, puisque sont évoquées des raisons médicales, notamment, mais il y a aussi un aspect important qui est l'allongement de la durée de vie au travail, qui nécessite de rebondir. Avant on disait, on a créé les entretiens dans le Code du Travail, entretien milieu de carrière, en disant c'est le moment de rebondir. De plus en plus, de par l'allongement de la durée de vie au travail, mais aussi par d'autres phénomènes socio-économiques, les salariés dans le public, comme dans le privé, sont amenés et le seront de plus en plus dans les années à venir à rebondir plusieurs fois dans leur vie professionnelle.

Donc, l'objectif relève plutôt de l'axe 8, tel que cela a été dit ici de penser aussi à cet aspect-là, c'est-à-dire que le projet d'évolution professionnelle n'est pas permanent, mais en tout cas, c'est plusieurs fois dans sa vie professionnelle qu'il faut le penser.

Ensuite, vous donnez des chiffres sur le budget total. Il est mentionné 1,8 M€ de cotisations + 1,4 M€ d'effort supplémentaire fait par la Région. Si l'on regarde ce que cela représente par rapport à la masse salariale, on est à -2 %. On peut dire que ce n'est pas

négligeable. Mais si l'on devait comparer à certaines entreprises de taille comparable, l'effort de formation, rémunérations comprises, dans beaucoup de ces entreprises-là, est de 6 ou 7 % de la masse salariale, sur des investissements, parce que c'est vu comme cela. Une entreprise ne fait pas des dépenses "formation" pour rien.

Tandis que chez nous, je ne sais pas si la rémunération des agents pendant le temps où ils sont dans la formation, est comptabilisée dans le budget formation. Sans doute pas, alors que les entreprises effectivement le comptabilise. Ce qui fausse un peu la comparaison. Il me semble que l'on est en dessous de beaucoup d'entreprises du secteur privé.

Et puis, j'ai vu, page 6, il me semble que l'on en avait déjà parlé en 2017, qu'il y a une Commission Formation qui a été mise en place –il me semble que nous l'avions évoquée en Comité Technique- pour examiner les demandes de formation personnelle, dans le cadre du CFP sans doute, mais peut-être pas uniquement dans ce cadre-là. Je crois me souvenir que l'on avait dû faire la demande en se disant que si les représentants du personnel pouvaient à un moment donné participer à ce genre de Commission, cela ne serait peut-être pas une mauvaise chose. La réponse n'avait pas été positive, me semble-t-il, à l'époque.

Une interrogation sur : comment fonctionne cette Commission ? Combien de dossiers a-t-elle pu examiner ? Comment cela se passe ? Et quelles ont été les résultats de cette Commission ?

Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA). – Je ne vais pas reprendre tout ce qu'a dit Christophe, que je partage largement. Je veux quand même vraiment insister sur cette question de la capacité à partir en formation, que ce soit dans les lycées ou dans les Sièges. A la fois de la question d'oser, de s'autoriser à partir en formation. A la fois de se sentir autorisée vis-à-vis de ses collègues qui supportent déjà des charges de travail importantes, et à la fois finalement aussi, de se confronter parfois au refus.

J'ai déjà vu des collègues qui préparaient leur concours, devoir revenir dans la journée parce que grosse crise de leur hiérarchie qui avait besoin de là, tout de suite, maintenant, y compris dans les équipes qui sont les plus fragiles en termes d'effectifs, on se retrouve avec beaucoup de tension qui sont liées à cela, parce que finalement la formation dans ces conditions-là n'est plus un droit, mais un privilège, un luxe que certains s'offrent au détriment des autres. Je trouve très dommage que l'on bascule dans cette perspective-là.

La deuxième chose. Je n'ai pas vu de formation pour les agents des lycées, aux outils dématérialisés. Cette année, il y a eu des petites formations expresses pour les évaluateurs, mais pas pour les évalués sur l'outil d'évaluation. J'avais demandé, il y a quelques mois que l'on ait, en attendant que la Région arrive à se mettre en route sur cette

question-là, comment on active son adresse mail ? Comment on s'en sert ? Quand on ne s'en ait pas servi pendant trois mois, et que du coup, le mot de passe est périmé. Comment on fait ?

On a beaucoup de collègues qui sont en grande difficulté pour ce servir, même quand ils ont accès à un ordinateur au lycée, etc., pour se servir de leur messagerie. Et aujourd'hui, c'est un vrai problème dans la mesure où la Collectivité veut faire passer de plus en plus de choses sur ce biais-là. Notamment sur la dématérialisation des évaluations, il y a eu un vrai sujet, je pense pour certains collègues pour noter leur observations, parce que finalement cela se faisait sous le regard du gestionnaire, avec le gestionnaire ou l'encadrant, et là, on touche vraiment au fait que si les collègues n'ont pas la possibilité de devenir vraiment autonome sur ces sujets-là, ils se retrouvent à être en difficulté pour défendre leur droit.

M. LE PRESIDENT. – Juste deux, trois éléments. La difficulté de trouver un juste équilibre. Je ne veux pas faire une réponse de normand sur le sujet. Mais à un moment donné, l'expression de la Collectivité en termes de volontarisme de formation, il est fort. Il est exprimé par la volonté que l'on puisse augmenter les choses. Autant sur certains sujets, vous pouvez dire qu'il y a un flou artistique, autant sur celui-là la ligne directrice est claire.

La majorité des remarques que vous avez faites par rapport à la problématique d'équilibre entre la fonction et la formation, entre la relation à la hiérarchie et se sentir libre d'aller en formation, elles sont globalement vraies.

Dans le même temps, il est très clair que je considère qu'à un moment donné, l'autorité hiérarchique peut considérer qu'en termes de calendrier par rapport à un ou plusieurs agents, etc., il n'est pas pertinent de partir en formation à ce moment-là, que cela doit être planifié par rapport à l'ensemble des agents du Service, etc.. Il faut garder cette possibilité-là. Le problème, et c'est encore un problème managérial, on en revient toujours au même problème, c'est qu'à un moment donné, il ne faut pas que cela devienne un outil pour empêcher les gens d'aller en formation, ou pour les dissuader, ou même pour que d'autres moyens soient utilisés pour les dissuader. Il faut arriver à trouver cet équilibre.

Dans le même temps, si vous m'autorisez à exprimer une expérience personnelle. Aujourd'hui, en tant que proviseur de lycée, dans un tout petit établissement, j'ai trois personnels de cuisine. Quand j'en ai deux qui partent, c'est vraiment le bazar, c'est presque ingérable. Je dis cela d'autant plus que je disais en aparté à Valérie DAVID, précédemment j'étais dans un lycée où j'avais sept personnes, je les faisais partir par deux en roulement par rapport à certains calendriers, et cela ne posait aucun problème. Les autres qui restaient râlaient un peu, mais au bout du compte quand on arrive à faire partir tout le monde, chacun y trouve son compte.

Là, à trois c'est compliqué. Donc, il faut trouver aussi l'équilibre pour que cela puisse se faire. J'y suis sensible, mais je n'ai pas la réponse absolue à brûle-pourpoint. Il ne faut surtout pas que les gens se sentent bridés sur les demandes de formation. Sinon, tout le travail qui est fait, je ne vais pas dire qu'il est inutile, ce serait exagéré, mais il perd de sa valeur, il perd de son sens. Parce qu'effectivement, la formation est un investissement.

Je terminerai par-là, et je céderai la parole à nos collaboratrices qui ont présenté le sujet, qui ont sûrement des points d'éclairage à vous apporter par rapport à vos interpellations.

Il faut toujours comparer, Monsieur NOUHAUD, à ce qui est comparable. C'est-à-dire qu'il y a certains grands groupes industriels, certaines grandes entreprises où l'évolution des missions et des tâches évolue tellement rapidement que s'ils n'investissent pas massivement dans la formation, très vite, ils sont décalés, et ils perdent. Ce n'est pas le cas de la totalité de nos missions.

Ensuite que vous nous disiez, que probablement on pourrait faire plus et que sur un certain nombre de domaines on n'aurait besoin d'accentuer l'effort. Je peux parfaitement l'entendre.

Mme PIRON (Administration). – Deux ou trois points de précisions par rapport à vos questions.

Effectivement, sur la culture commune, c'est évidemment le fil conducteur de la formation. Ceci étant dit, on l'a quand même précisé dans les objectifs de l'axe 1. On ne l'a pas perdu de vue, puisque cela reste un objectif fort pour la Collectivité.

Sur les secondes parties liées à l'allongement de la vie professionnelle, évidemment, c'est quelque chose que l'on a largement en tête, et je rejoins sur la question de l'accompagnement au parcours professionnel. Nous avons dorénavant une équipe de conseillers en évolution professionnelles, qui se sont formés. Qui continuent d'ailleurs de se former. Que l'on voit demain pour établir avec eux une procédure de mise en place par rapport aux entretiens qu'ils ont avec les différents agents qui sont très demandeurs, notamment ceux des lycées, pour mettre en place des parcours professionnels individualisés. Donc, c'est quelque chose qui aujourd'hui existe et que l'on encourage. Les agents sont reçus, on les accompagne.

Sur l'accès à la formation. Je vous rejoins complètement. Aujourd'hui, l'accès à la formation n'est pas évident. J'ai encore fait une visite dans les lycées, où j'ai demandé qui avait eu accès au catalogue "formations dans les lycées", que l'on fait spécifiquement pour eux. La plupart du temps, ils me disent qu'ils n'en ont pas eu connaissance. Donc là, je me dis qu'il y a un souci.

On essaie de démultiplier les outils, d'avoir des communications ciblées, mais il y a encore du travail à faire, bien évidemment.

On sensibilise les encadrants notamment sur les formations qui leur sont réservées. On essaie de leur faire prendre conscience de l'importance de la formation pour leurs équipes, par rapport à l'allongement des carrières, mais aussi par le fait qu'il faut qu'ils continuent de se professionnaliser également pour les missions qui sont à l'heure actuelle. Donc, on fait ce travail de pédagogie, mais le chemin est encore long.

Concernant la masse salariale. Effectivement, si l'on se compare au privé c'est compliqué, parce que l'on ne compte pas du tout de la même manière. En revanche, si l'on compare au public, la Région est plutôt très bien positionnée sur le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation. On est vraiment sur le haut des Collectivités territoriales. C'est plutôt satisfaisant puisque l'on compte le 1,2 M, mais il faut compter aussi la cotisation CNFPT, ainsi que les dépenses en personnel liées à la formation. Et si l'on met tout bout à bout, on dépense les 2 %, et c'est plutôt très bien, pour les Collectivités territoriales en tout cas.

M. NOUHAUD (FSU). – Pas sur le nombre moyen de jours par agent, parce que je crois que l'on est à 2,5 dans l'AFPT...

Mme PIRON (Administration). – Là, je vous rejoins complètement. On a un gros progrès à faire. Cela ne fait pas partie, aujourd'hui, de la culture Maison de partir en formation. Quand je suis arrivée, c'est quelque chose qui m'a beaucoup marquée. Mais le plan de formation est justement là, pour cela. C'est-à-dire que pour la première fois, on est allé demander aux Directeurs quels étaient leurs besoins en formation, maintenant et sur les trois années à venir. La question ne leur avait jamais été posée, avant. Ce n'est pas un exercice facile de se projeter sur les trois années à venir. Donc, on avait monté les outils au préalable pour les accompagner dans cette réflexion.

C'est un premier plan de formation triennale. Donc, comme tous les premiers plans de formation, il est humble. Mais, il a le mérite d'exister, et il a le mérite de commencer à avoir cet état d'esprit d'anticipation des besoins, d'accompagnement des parcours, d'accompagnement des projets des Directions. C'est une première. Ce n'est pas encore tout à fait l'idéal. Mais, c'est un premier pas.

Là, on a fait un recensement au niveau collectif, le recensement individuel se faisant au niveau de l'entretien annuel d'évaluation. Dans la situation qui est la nôtre, on a travaillé ce besoin collectif vraiment de façon pointue. L'idée est qu'ensuite, on vienne travailler de façon plus pointue aussi le recensement des besoins individuels pour que le prochain plan soit vraiment complet et exhaustif.

M. MONCASSIN (CGT). – J'avais une remarque plus d'ordre général. Je souscris à ce que viennent de dire Amélie et Christophe sur comment faciliter l'accès de l'ensemble des personnels à la formation. Mais, je pense que la première chose qui faciliterait cela, c'est que dans les identifications de contenus de fonctions, puisque cela va être quelque chose qui va, je pense, m'alimenter pendant quelques temps.

Je pense très franchement, au regard de la formation, s'il y avait réellement des projets de Directions et de Services, avec à leur tête des gens qui savent à peu près l'activité que font réellement leurs collègues, qu'ils l'organisent vraiment, comme on peut en attendre quelque chose d'une Direction ou d'un chef de service, enfin cela me semble être un préambule, la formation aurait, à ce moment, une vertu un peu différente autour de trois trépieds :

- le premier, c'est celui de l'acquisition de compétences ou de connaissances nouvelles d'un point de vue de l'ensemble de l'équipe. Il y a tout un tas de choses qui peuvent permettre de développer un certain nombre de choses, collectivement,

- le développement plus personnel, parce que l'on souhaite qu'un collègue puisse augmenter ses capacités dans l'objectif de devenir quelque chose d'autre. Et c'est participer à ce plan-là et le construire avec l'ensemble des personnes,

- et enfin, il y a une chose à laquelle je suis aussi attaché, c'est l'épanouissement personnel et donc on a aussi, à ce moment, à mener à répondre à des volontés de formation qui sont plus propres, plus personnelles, et qu'il faut inscrire dans un temps qui est l'agenda annuel.

Aujourd'hui, on est à des années-lumière de tout cela. On vous pose la question, en encore pas toujours, au moment de l'entretien d'évaluation annuel. Mais, en tous les cas, on n'utilise pas la formation comme étant réellement un levier de progression à la fois personnelle, mais j'ai envie de dire plus collective que personnelle dans un premier temps, parce qu'aujourd'hui, ce rôle-là n'est absolument pas joué.

Je pense qu'il est absolument nécessaire que cette "norme" –on sait de quoi on parle entre nous, c'est déjà pas si mal- s'établisse assez vite, y compris en y intégrant ce domaine-là parce que tout le monde a, je crois, à y gagner.

M. LE PRESIDENT. – 1° - Je suis d'accord. Je n'enlève rien.

2° - Justement, cela fait partie des choses sur lesquelles j'ai demandé que l'on avance, non pas en termes de formation, mais par rapport à la connaissance des activités. Parce qu'effectivement, participer à l'élaboration ou faire des propositions de formation, si

l'on ne connaît pas convenablement, pas de façon exhaustive, les activités des agents, c'est compliqué.

Mais, on avance Damien. Dans le cadre des contrats d'objectifs, c'est une dimension impérative. On a fait la première série. Et sincèrement, j'ai été agréablement surpris par les efforts qui ont été faits. Ce n'est pas suffisant. Ce n'est qu'une première étape. Mais, on est déjà sur l'analyse des activités des Directions et des DGA. Evidemment, il faut que l'on aille un peu plus loin. Il y a un deuxième étage, et l'on fait step by step. On était au point zéro. On est au point 1. C'est quelque chose qui a été largement porté par Valérie DAVID.

3° - Je pense que l'on a une vraie question à l'échelle de notre Collectivité aujourd'hui, sur le développement de formation sur site. Je ne sais pas comment il faut le faire. C'est bien d'aller en formation à l'extérieur aussi. Mais, je pense que l'on peut, par rapport à un certain nombre de contraintes, faire un certain nombre de choses sur site. Mais, cela veut dire que l'on arrive à avoir aussi une meilleure descente de l'expression des besoins, qui est prise en compte. Il y a des enquêtes qui sont faites. Il y a un gros travail de fait.

Pour vous dire que, sur la logique de ce que vous avez dit, et sur la nécessité que le manager doit être une interface aussi de la question de la formation, bien sûr que c'est important. Parce qu'à partir de ce moment-là, cela change le rapport du manager à la formation. Et on revient à ce que vous disiez. A la fois, il le prend comme un élément de son management, un élément de sa stratégie, un élément de la progression de ses équipes. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. C'est clair.

M. NOUHAUD (FSU). – Monsieur CHERET, vous venez de dire, mieux, ce que j'aurais pu dire. Je dirais même que c'est un levier. Donc la formation "sensibilisation des encadrants", cette thématique-là est un levier pour favoriser l'accès à la formation, et l'accès à la formation, à bon escient. Et c'est un levier que l'on n'a pas suffisamment utilisé jusqu'à présent.

Je crois que la question de formation est abordée au cours des entretiens professionnels. Est-ce qu'elle est abordée toujours de la bonne façon ? Est-ce que les encadrants savent donner envie à leurs agents d'aller en formation ? Je n'en sais rien parce que l'on n'est pas au cours de tous les entretiens. Mais, je me pose véritablement la question.

M. LE PRESIDENT. – Et la question pour nous, c'est d'en faire une dimension culturelle.

M. NOUHAUD (FSU). – Absolument. C'est tout à fait cela. Et vous n'avez pas répondu sur la Commission Formation.

Mme PIRON (Administration). – La Commission Formation est bien mise en place, avec des représentants de la DRH Experts Formation. Le DRH quand il était là. C'est moi qui ai pris la place pour présider la Commission, et puis il y a des représentants des Services opérationnels. C'est ce à quoi, on s'était engagé au moment du vote du règlement formation.

Dans le principe, chaque agent vient présenter son projet. Il est accompagné de son conseiller en évolution professionnel du Service formation qui le conseille. Il n'est pas tout seul. Il est soutenu par le conseiller. Et puis, c'est la Commission qui décide à la fois du financement et des modalités de la formation. Est-ce que l'on est sûr du congé annuel de formation ? Est-ce que l'on va être sûr du CPF aujourd'hui ? Et l'on fait une proposition à l'agent. C'est un échange. Et la plupart du temps, cela aboutit sur des compromis qui sont plutôt favorables à l'agent.

M. NOUHAUD (FSU). – Je souhaiterais que l'on puisse avoir, un jour, en Comité Technique, une présentation anonymée, évidemment, une analyse des dossiers présentés. Combien de dossiers ? Quel type de solution on peut trouver ?

M. LE PRESIDENT. – D'accord. Anonymée bien sûr. C'est la règle.

Donc, je vais soumettre à votre vote, ce plan de formation 2018-2020, et je vais remercier nos collaboratrices d'avoir, à la fois, présenté succinctement et répondu succinctement aussi, mais avec précision aussi, à vos interrogations.

Concernant le Collège des représentants des personnels

Etes-vous favorables à l'adoption de ce rapport ?

Qui s'abstient ?

Qui s'y oppose ?

Je vous remercie.

• **Collège des représentants du personnel**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
CGT		4	
FSU		1	
CFDT*			
UNSA		2	
FA- FPT **			
FO		1	

**Dominique VIVIEN a quitté la séance. **Yves CHAINEAU et Caroline CHARRUYER ont quitté la séance.*

Concernant le Collège des représentants de la Collectivité Elus/Administration

Qui est Pour l'adoption de ce rapport ?

Qui s'oppose ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

• **Collège des représentants de la Collectivité**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
Elus/Administration		5*	

**Philippe MITTET a quitté la séance.*

Mme DAVID (Administration). – J'en profite pour remercier Emily, dont c'est le dernier Comité Technique avant de voguer vers de nouveaux cieux.

TABLEAU DE SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

M. LE PRESIDENT. – Sur le tableau des suppressions d'emplois, y a-t-il des questions ou des remarques ? C'est le tableau habituel.

S'il n'y a pas de questions ou de remarques, je vais le soumettre à votre avis.

Concernant le Collège des représentants des personnels,

Y a-t-il des oppositions ?

Des abstentions ?

Abstention de toutes les organisations syndicales

Qui est Pour ?

FO.

Merci.

La FA-FPT et la CFDT ne participent pas au vote, car ils ont quitté la séance.

- **Collège des représentants du personnel**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
CGT	4		
FSU	1		
CFDT			
UNSA	2		
FA-FPT			
FO		1	

Concernant le Collège des représentants de la Collectivité Elus/administration

Qui s'oppose à l'adoption de ce tableau ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants de la Collectivité**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
Elus/Administration		5	

M. NOUHAUD (FSU). – A la ligne 4, il y a un infirmier. De quoi s'agit-il ? Un poste d'infirmier ou d'infirmière, je ne sais pas, qui est supprimé.

M. LE PRESIDENT. – Estelle, vous savez ce que c'est l'infirmier qui est transformé en attaché ?

Mme BURGALIERES (Expert). – (*micro éteint*). C'est une transformation de poste car le poste d'infirmier aujourd'hui n'était pas occupé. Il a été reventilé dans le cadre de la réorganisation sur un poste de conseiller maintien dans l'emploi.

M. LE PRESIDENT. – Transformation d'infirmier en conseiller maintien dans l'emploi.

M. NOUHAUD (FSU). – C'est fort intéressant, mais néanmoins on n'est sur deux métiers relativement différents et ils ne rendent pas les mêmes services.

M. LE PRESIDENT. – C'est la santé au travail. Mais, vous avez raison.

M. LE PRESIDENT. – Je tiens à renouveler mes excuses. On l'a évoqué en début de séance. La situation par rapport à la présentation de ce point d'étape du contrat de protection sociale complémentaire relève pour l'élu que je suis d'une nécessité de capacité à un minimum de schizophrénie. Puisqu'à la fois, on doit vous informer, mais on doit préserver le secret.

Ce qui est logique aussi, d'une certaine façon puisqu'il y a une procédure derrière.

Donc, c'est la raison pour laquelle, au départ, et nous avons commis une petite erreur. Nous pensions que c'était uniquement un point d'information, mais pour continuer la démarche, nous devons avoir un vote du Comité Technique. C'est la raison pour laquelle je vous ai exprimé cela en début de séance. Mais je laisse Estelle lancer le dossier, qu'elle connaît bien puisqu'elle s'y est quelque peu amusée précédemment, dans une autre vie, et dans une autre Collectivité, qui était l'Aquitaine. Mais, maintenant c'est à la nouvelle échelle. L'expérience de l'Aquitaine nous a permis d'éviter un certain nombre d'écueils.

Mme BURGALIERES (Expert). – Bonjour à tous. Nous avons relancé la procédure relative à la recherche d'un contrat de protection sociale complémentaire pour l'ensemble des agents de la Nouvelle-Aquitaine. Nous vous avons présenté lors du Comité Technique du 25 janvier 2018, la proposition des modalités d'extension de ce contrat, qui était basée sur la formule unique qui était celle de l'ex-Aquitaine, afin de ne pas créer de différences entre les garanties qui étaient proposées dans le contrat Aquitaine, et le contrat Nouvelle-Aquitaine.

Aujourd'hui, afin de pouvoir bénéficier d'un dispositif identique, nous avons lancé un avis d'appel à concurrence conformément à l'avis favorable du Comité Technique du 25 janvier. Il reprend effectivement ces mêmes garanties.

La seule inconnue aujourd'hui, réside dans le fait d'avoir effectivement probablement un prestataire différent. Nous sommes en pleine étude et pleine procédure pour retenir un prestataire dans ce cadre, dont le marché ne bénéficiera, pour l'instant, ce sera un contrat au bénéfice des agents de Limoges et Poitiers.

Il était convenu lors du 25 janvier, et cela faisait partie des éléments d'arbitrage, de conserver la couverture pour le site ex-Aquitaine puisque nous sommes engagés sous contrat pour une durée de six ans, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Donc, on va laisser poursuivre le contrat ex-Aquitaine. On a lancé, nous sommes en phase de retenir un prestataire pour les sites de Limoges et Poitiers. A la fin naturelle du

contrat du site de Bordeaux, les agents du site de Bordeaux basculeront naturellement vers le nouveau dispositif.

Aujourd'hui, nous sommes tenus par une confidentialité assez forte sur la communication de ce dossier. Néanmoins, l'article 18 du décret de 2011 relatif à la protection sociale complémentaire nous impose de soumettre à l'avis du Comité Technique la procédure et le prestataire pressenti, sans vous dévoiler son nom, mais le prestataire qui aurait l'offre qui conviendrait le mieux. Cette procédure est assez complexe et un peu délicate pour nous. Malgré tout, on doit respecter ces étapes, sachant que la notification du candidat n'interviendra qu'après la présentation du rapport d'analyse à la Commission Permanente du 9 juillet.

Là, je vous ai fait le contexte global dans lequel on va vous le présenter, très rapidement, parce que vous êtes fatigués, c'est une fin de séance, on l'a bien compris.

Monsieur DE MORNAC, notre conseil AMO, va vous présenter rapidement un rappel des garanties, et les conditions qui sont proposées suite aux offres que nous avons reçues. Et je me suis accompagnée d'Isabelle FERNANDEZ, responsable du Service Politiques sociales et Nicolas MELOUKI, qui représente Gwenn BREZEL et qui est Sous-Directeur à la Direction de la Commande publique.

M. DE MORNAC (Expert). – Merci beaucoup pour cette fin d'après-midi consacrée à la protection sociale complémentaire.

Convention de participation. C'est une procédure qui est spécifique, indépendante des marchés publics, qui a été annoncée ce printemps. Nous avons eu cinq candidats qui ont bien voulu répondre à la convention de participation de votre Région, sachant que pour les années 2019 et 2020, ce sont les agents des ex-Régions Poitou-Charentes et Limousin qui pourront y adhérer. Et à partir de 2021, les agents de l'ex-Région Aquitaine, par rapport à la situation actuelle.

Cinq offres. La particularité est que vous avez une convention de participation, une seule comme celle qui existe aujourd'hui pour la Région ex-Aquitaine qui cumule santé et prévoyance. Avec, ce n'est peut-être pas évident à lire, voire pas évident du tout même avec des lunettes, les niveaux de garanties santé qui sont identiques aux documents que vous avez, à la notice d'information, à la présentation que vous avez aujourd'hui, pour le contrat Santé, qui est souscrit auprès Intériale Mutuelles. Ce sont exactement les mêmes niveaux de garanties que ce qui existe aujourd'hui pour les agents de la Région ex-Aquitaine.

Il s'avère qu'il y a des modifications qui ont été apportées, qui vont concerner deux postes qui font l'objet notamment d'un reste à charge assez conséquent, c'est le poste "audio prothésistes" ou "audio prothèses", qui va être amélioré par rapport au niveau de garanties

qui existent aujourd'hui, en distinguant des bénéficiaires de moins de 20 ans et des bénéficiaires de plus de 20 ans. Ces améliorations de garanties ont pu être apportées à l'issue d'une phase de négociations qui a été menée par la Région auprès des trois premiers candidats. Donc, cinq offres qui ont été remises, et la possibilité de négocier avec les trois premiers candidats. Le candidat qui est arrivé en tête à proposer une amélioration des garanties pour les prothèses. En l'occurrence, par exemple, il vous propose, à la 4^{ème} colonne en partant de la gauche, 560 € par appareil pour les moins de 20 ans, au lieu d'une garantie qui prévoyait entre 360 et 560 € par appareil. Il y a aujourd'hui une fourchette dans la mesure où vous avez des remboursements qui peuvent être différents selon le type d'audio prothèse.

Aujourd'hui, ce que vous proposera ce candidat qui est arrivé en tête, c'est 560 € un forfait complémentaire au lieu d'une fourchette comprise entre 360 et 560 €. Voilà, le niveau d'amélioration.

Même chose. Cette amélioration est beaucoup plus importante pour les plus de 20 ans, puisqu'il est prévu 450 € par appareil. Voilà pour l'audio prothèse.

Pour ce qui est de l'optique. Vous avez aussi dans le cadre des garanties actuelles, par exemple, la monture adulte 75 €, c'est ce qu'il y a aujourd'hui dans les garanties Région ex-Aquitaine. Appel d'offre adulte, c'est-à-dire les garanties aujourd'hui, 75 € pour une monture. Demain, le prestataire propose 100 €. Donc une amélioration de 25 €. Et pour les enfants, on passerait de 50 à 80 €.

Vous avez dans les parties vertes, les améliorations de garanties, notamment pour les montures. Pour les verres : si l'on prend des verres complexes vous avez 400 € au lieu de 300 € pour les adultes. Donc c'est 100 € en plus qui sont prévus par cet opérateur.

Ce que vous avez en vert, c'est le fruit de la négociation que l'on a menée avec cet opérateur, et qui l'a lui-même proposé, pour augmenter le niveau de prestations.

En résumé, en Santé. Vous avez les mêmes garanties que ce qui est prévu dans la convention actuelle, sauf en audio prothèses et en optique, où vous avez du plus.

En prévoyance, ce sont exactement les mêmes niveaux de garanties. Je les rappelle.

En incapacité en cas d'arrêt de travail, suite à congé maladie ordinaire, ou surtout de longue maladie, ou longue durée, vous avez 85 % du traitement net y compris le régime indemnitaire, qui est remboursement en complément de ce que vous verse l'employeur ou la Sécurité Sociale. Et vous avez en complément, un capital décès de 20 000 €. C'est ici votre garantie obligatoire. Lorsque vous souscrivez aujourd'hui, vous souscrivez à cette garantie obligatoire.

Et vous avez en complément la garantie invalidité qui est de 75 % du traitement brut, y compris régime indemnitaire.

Garanties obligatoires, les deux premières, incapacité-décès. Et garantie facultative, la garantie invalidité.

Je vais directement aller sur les cotisations qui sont présentées par le candidat qui est arrivé en tête. En haut, vous avez la partie Prévoyance, puisqu'il propose 0,98 % TTC, qui s'appliquent à votre traitement, à la NBI et au régime indemnitaire brut. Et pour l'option facultative d'invalidité, 0,82 %, en plus.

En Santé, vous avez les cotisations adultes, enfants, et retraités. 49,50 € mensuels. Ce sont des taux qui s'appliquent au 1^{er} janvier 2019. Enfant : 26,90 €. Retraités ; 89,10 €.

Voilà le résultat du candidat qui est arrivé en tête, sachant que ce qui est intégré dans l'analyse des offres, ce n'est pas exclusivement le tarif, puisque le tarif intervient pour 50 % de la notation du candidat. L'autre 50 % concerne à la fois, ce que l'on appelle les transferts de solidarité, également de degré de maîtrise financière et les moyens que mettra en œuvre le candidat pour faire en sorte qu'il y ait le maximum d'agents qui pourront adhérer. Et autre point, la qualité des prestations. Le niveau, notamment, des calculs. On a demandé des cas pratiques de calculs d'indemnités journalières et de rente pour savoir quel était le candidat qui répondait au mieux au cahier des charges, et surtout qui calculait le mieux. Vous avez aussi la qualité des documents, de l'extranet de gestion qui sera mis à disposition de manière à ce que vous n'ayez pas trop de délai entre le dépôt de votre dossier "arrêt de travail" et le paiement des indemnités journalières.

Donc, reprenez qu'il y a le critère prix, 50 %. Et les autres critères, 50 autres %.

M. MONCASSIN (CGT). – Excusez-moi. Juste une question, tant que l'on a ce tableau-là. Puisque vous avez fait depuis le départ un comparatif avec ce qui était l'ex-Aquitaine. Vous pouvez juste nous rappeler, parce que je ne l'ai pas en tête précisément, ce que cela pouvait donner sur le même niveau de garanties, parce que l'on est à près comme cela, mis à part l'optique et les audio prothèses, enfin le contrat actuel de l'Aquitaine.

Mme BURGALIERES (Expert). – Sur la Prévoyance, nous sommes actuellement avec l'assureur Interiale Gras Savoye, à 0,74 % en garantie de base. Et l'option invalidité est à 0,39 % en prévoyance. Donc, là effectivement, on constate une augmentation du tarif. Pour autant on vous présente le candidat qui reste le plus intéressant. Cela fait aussi partie des raisons pour lesquelles on a préféré conserver le contrat de Bordeaux, parce que toutes les mutuelles aujourd'hui, Monsieur DE MORNAC en parlerait mieux que moi, sont concernées par ces augmentations tarifaires.

Il y a des exemples qui vont suivre dans une slide après pour que vous puissiez visualiser combien cela représente mensuellement sur un budget. On peut revenir Monsieur DE MORNAC sur l'autre slide, s'il vous plait. On montrera les exemples, après, de ce que cela représente en prévoyance.

Je le répète : - pour la prévoyance site de Bordeaux, aujourd'hui : 0,74 %, et 0,39 %.

En ce qui concerne la santé : - la cotisation adulte est à 49,95 € mensuels, la cotisation enfant est à 21,58 €.

Cela répond à votre question ?

M. NOUHAUD (FSU). – Et pour le conjoint ?

Mme BURGALIERES (Expert). – C'est la même que la cotisation adulte : 49,95 €

M. LE PRESIDENT. – Juste une petite incise. Je pense que vous savez que c'est un dossier auquel je suis particulièrement attaché, sur lequel je me suis particulièrement battu précédemment, mais là comme on est dans la continuité, cela a été un peu plus simple dans la logique. Mais il faut que j'aïlle, sinon je vais prendre des risques sur la route, et je ne le souhaite pas. Je suis le principal intervenant à la réunion où je vais. 20h, je pensais que c'était large par rapport à l'ordre du jour. Mais, manifestement, gouverner c'est prévoir. Je ne suis pas encore au point.

Je vous propose que Maurice-Claude DESHAYES puisse terminer la présidence de cette séance sur ce dossier, de façon à ce que vous puissiez le terminer convenablement. Merci.

M. DESHAYES (Elu). – Donc, est-ce qu'il y a des observations ou des questions à poser ?

M. DE MORNAC (Expert). – Donc, nous continuons. Un rappel au niveau de la participation financière de la Région en Santé puisque vous avez opté pour un système de participation qui est modulé en fonction, à la fois, des revenus et de la composition familiale, puisqu'il y a plusieurs modalités possibles. Là, on vous rappelle qu'une participation qui va de 21 € à 13 € selon votre revenu pour un agent. Et une participation identique, quel que soit le revenu, pour le conjoint, puisque c'est 13 € et 10 € par enfant. Sachant toujours qu'à partir du troisième enfant (le troisième enfant compris) la cotisation "enfant" est gratuite, en matière de mutuelle santé.

Au niveau de la Prévoyance, là aussi, vous avez une modulation en fonction des revenus. Ce sont les mêmes tranches de revenus : 15 €, 12 € et 11 €.

Vous avez les cotisations d'un côté, le montant de participation de votre Région de l'autre, et vous avez, ici. Alors, la première partie, ce qui était précisé, vous avez des exemples d'agents Siège et lycées. Vous avez les cotisations qui apparaissent en haut, Prévoyance et Santé. C'est le premier pavé à l'horizontal.

Le deuxième pavé horizontal, c'est la reprise des montants de participation.

Et le dernier pavé horizontal, c'est la cotisation nette.

Je vous laisse découvrir.

Si l'on est en Prévoyance, vous avez une cotisation, et vous avez la garantie obligatoire ou la cotisation est de 5,38 € par mois brute pour un agent du Siège à 2080 €. Pour un agent du Siège à 2700 € brut, la cotisation nette, dont le reste à charge est de 14,47 €.

Si vous prenez les trois garanties (incapacité, décès (garanties obligatoires) et invalidité à 0,82 %), votre cotisation nette, déduction faite de la participation (on prend le premier exemple,) de 22,44 €, et 36,62 € pour l'agent à 2700 € brut par mois.

Le risque invalidité est un risque assez lourd. Un dossier "invalidité" entre assureurs oscille entre 30 et 50 000 € par dossier. Donc à partir du moment où il y a des adhésions avec la garantie "invalidité" et qu'il y a enregistrement d'agents mis en invalidité, c'est un montant qu'il faut provisionner très vite. Si vous êtes en invalidité, vous avez 0,31 % de chance déjà d'être en invalidité. Vous avez en moyenne 55 ans de mise en invalidité. Et le montant de l'invalidité, 7 ans voire 7 ans et demi. Donc, il faut qu'un assureur provisionne 7 ans et demi de règlement, ce qui représente jusqu'à 45 ou 50 000 €, à mettre de côté. Et donc, cela se ressent sur le niveau de la cotisation.

Ce qu'il faut savoir, c'est rien que d'une année sur l'autre, ce qui explique que taux de cotisation "invalidité" est plus élevé, c'est-à-dire les dernières données statistiques d'une année sur l'autre 2015 à 2016, le taux de mise en invalidité est passé de 0,27 à 0,31 au niveau national. Donc, c'est assez conséquent parce que c'est du 15 % d'augmentation.

Les taux de cotisations que vous avez eus pour le début du contrat actuel, qui ont été communiqués en 2014 pour un effet au 1er janvier 2015, pratiquement chaque année en arrêt de travail, vous prenez 5 %. Et en invalidité, du 10 à 12 % en termes de taux de cotisation. Ce qui pourrait expliquer les évolutions tarifaires.

M. MONCASSIN (CGT). – Que je comprenne bien les chiffres que vous venez de donner, Monsieur. Vous avez dit 55, c'est 55 ans je suppose.

M. DE MORNAC (Expert). – Oui, 55 ans en moyenne.

M. MONCASSIN (CGT). – Jusqu'à la retraite, en fait.

M. DE MORNAC (Expert). – Jusqu'à la retraite, c'est cela. Vous avez raison. C'est cela. Ce n'est qu'une moyenne mais cela donne une indication du temps d'invalidité.

Vous avez dessous, les cotisations nettes à payer par l'agent pour la Santé. Ce sont les trois dernières lignes. Par agent. On prend l'exemple de l'agent à 2080 €, c'est 28,50 € par mois, déduction faite de la participation employeur. 65 € si vous êtes avec votre conjoint ou conjointe. Et 80,90 € déduction faite de la participation si vous avez un enfant.

Je n'ai pas forcément tout détaillé, mais là, vous avez des exemples de cotisations en termes de reste à payer.

Mme BURGALIERES (Expert). – Juste en complément pour vous donner un ordre d'idée. Sur le contrat actuel, nous avons 48 % d'adhérents seuls. Sur la totalité du nombre d'adhérents, quasiment la moitié finalement adhère seul, et probablement que les conjoints adhérent de l'autre côté par le biais par leur propre employeur, peut-être.

M. BARZANA (CGT) – Par rapport aux mutuelles, ce qui ont passé un test depuis, est-ce qu'il y a eu d'autres transferts. Et l'on est arrivé à quelle quotité en termes d'agents ex-Aquitaine bien sûr, parce que l'on n'a pas de pourcentage Intérial aujourd'hui, et donc historiquement, ce qui sont passés à la mutuelle que l'autorité fonctionnelle a pris, et ceux qui sont restés dans la mutuelle historique. Je ne sais pas si je suis clair.

Ceux qui ont fait le pas de transférer vers Intérial depuis la date 2014 à aujourd'hui. Est-ce que cela a évolué ? Est-ce que ceux qui sont restés MGEN, puisque c'était la mutuelle historique, ont fait le pas ? Ou non. Est-ce qu'il y a eu des évolutions en fait ?

Mme BURGALIERES (Expert). – En fait, vous voulez connaître le taux d'adhésion au contrat ex-Aquitaine. On est à 52 % d'adhésions sur la santé. On ne parle que des agents, parce qu'après, il y a les bénéficiaires agents et conjoints. Donc, cela vient augmenter l'assiette d'adhérents. Donc, sur les agents seulement 52 % ont adhéré à la Santé, et 56 % ont adhéré à la Prévoyance.

M. DE MORNAC (Expert). – Un commentaire, si vous le permettez, sur ces taux. 52 % en Santé d'agents qui ont adhéré. C'est un excellent taux d'adhésion. Sur 100 agents, vous aurez, en moyenne, une trentaine d'agents qui ne basculeront pas pour de multiples raisons, notamment, la première qui a été évoquée, parce que vous avez votre conjoint ou conjointe qui adhère déjà à un contrat d'entreprise. C'est une moyenne nationale. Sur 100 personnes, vous en avez 30 qui de toute façon seront assurées par ailleurs. Donc votre potentiel est de 70 %. Après, vous avez ceux qui diront, pour de multiples raisons, qu'ils sont

bien là où ils sont. Ce qui m'amène à vous dire que 52 % c'est un bon taux que l'on ne voit pas partout dans les Collectivités territoriales.

56 % en Prévoyance. Vous pouvez mieux faire, pour faire simple. Mais, c'est déjà un bon taux d'adhésion.

M. NOUHAUD (FSU). – Je ne me souviens plus, on en a discuté le 25 janvier. Mais les contractuels sont inclus dans l'offre qui est présentée, comme bénéficiaire potentiel de l'offre. Et si oui, à partir de quelle durée de contrat ?

Mme FERNANDEZ (administration) – Oui, ils sont compris dedans. Et c'est à partir de six mois continus de contrat.

M. NOUHAUD (FSU). – Ce qui nous renvoie à un autre débat de différents Comités Techniques sur la durée des contrats en matière de remplacement, notamment dans les établissements d'enseignement.

M. DESHAYES (Elu). – Vous avez terminé votre intervention ?

M. DE MORNAC (Expert). – Oui. C'est un projet où l'on arrive au terme à la suite de la consultation, avec votre information et avis. Votre Président a signé la convention de participation et le contrat d'assurance. Aussitôt après, l'objectif est de pouvoir rencontrer le candidat pour préparer, et c'est un point très important, le plan de communication, car c'est une clé de réussite, c'est le niveau de participation et c'est le plan de communication qui va être lancé dès le mois de septembre. Je ne veux pas préjuger de l'avenir mais dès la première semaine de septembre, c'est là où il faut organiser l'ensemble des réunions, et la communication de manière à être sûrs que les agents puissent résilier leurs contrats, ce qui ont un contrat, avant le 31 octobre. C'est donc une période assez courte. Septembre, octobre pour communiquer, pour déclencher la résiliation, parce que si vous êtes déjà bénéficiaire d'un contrat individuel notamment santé, vous avez le couperet du 31 octobre, puisque vous avez un préavis de deux mois avant le 1^{er} janvier de l'année, pour résilier.

Ce qui est prévu c'est, dans votre lettre interne mensuelle juillet 2018, dès notification au candidat, cette information. Et effectivité du contrat pour les agents au 1^{er} janvier 2019.

M. DESHAYES (Elu). – Pas de compléments d'information ? Est-ce qu'il y a des questionnements ? C'est le moment.

Donc, on a bien compris qu'il y aura un délai assez contraint à propos du 31 octobre 2018, qui est la date butoir de la résiliation des anciens contrats. C'est important que la communication se fasse bien et que les agents lisent bien ce que nous leur proposons. De toute façon, on sait très bien, et la question tout à l'heure sur la MGEN le sous-entendait,

quand on adhère à une mutuelle historique et l'on a du mal à se détacher de ce contrat historique pour aller vers d'autres cieux.

M. NOUHAUD (FSU). – Si vous le permettez, juste une question. Le délai d'adhésion, au-delà du 1^{er} janvier pour les agents qui ne se prononceraient pas immédiatement, il se poursuit pendant combien de temps, ce délai.

M. DE MORNAC (Expert). – Il est de six mois.

Mme FERNANDEZ (administration) – C'est tout au long de l'année. Seulement s'ils ont des contrats labellisés, ils peuvent avoir une date butoir et de payer deux mutuelles.

M. NOUHAUD (FSU). – Mais après, il n'y a pas de limite d'adhésion dans la durée. Si un agent souhaite adhérer au 1^{er} janvier 2020, il le pourra.

Mme FERNANDEZ (administration) – Aucune.

Mme BARTHE (FO) – Il me semblait que pour l'ex-Aquitaine, il y avait eu justement une période pendant laquelle les gens...

Mme FERNANDEZ (administration) – Il y avait la date au 1^{er} janvier de je ne sais plus quelle année. Après, certains pouvaient encore réfléchir, et après il y avait, alors je ne sais plus...

M. DE MORNAC (Expert). – Oui, un délai de stage, c'est cela. Et c'est tout à fait normal. Vous ne l'avez pas en Santé. Vous adhérez à tout moment, en Santé. Mais vous l'avez en Prévoyance. Pourquoi ? Parce que la prévoyance est un risque très lourd, et il faut favoriser la mutualisation, la décision d'achat en quelque sorte, d'y aller. C'est pratiquement de septembre jusqu'au, puisque c'est un délai de stage de six mois, 30 juin 2019. Donc, cela fait pratiquement les quatre derniers mois de cette année, et les six premiers mois de l'année prochaine.

Et au-delà, vous pouvez adhérer. Ce n'est pas trop tard. Vous pouvez adhérer sous réserve de ce délai de stage. Vous adhérez, par exemple, au mois de novembre 2019, il n'y a pas de questionnaire médical, par contre vous avez un délai de stage de six mois. C'est-à-dire que pendant six mois vous payez une cotisation, mais vous n'avez pas droit aux prestations. C'est uniquement en Prévoyance. Et c'est une mesure de précaution pour faire en sorte que le maximum d'agent adhère.

M. NOUHAUD (FSU). – Le délai de stage, il faut s'entendre comme étant la période durant laquelle l'agent cotise, mais il n'est pas bénéficiaire de la prestation.

M. DE MORNAC (Expert). – Exactement.

M. NOUHAUD (FSU). – Et il devient automatiquement ayant-droit au bout des six mois de stage.

M. DE MORNAC (Expert). – Oui.

M. NOUHAUD (FSU). – Obligatoirement. Donc, il attend forcément. On ne va pas regarder s'il y a un événement qui intervient qui l'amènerait à solliciter l'aide pendant ces six mois. Ce n'est pas cela qui va faire qu'il sera réellement ayant-droit au bout de six mois. C'est le fait qu'il ait atteint les six mois.

M. DE MORNAC (Expert). – Que ce soit bien clair...

M. NOUHAUD (FSU). – Il paye, mais il ne bénéficie pas, le cas échéant.

M. DE MORNAC (Expert). – Exactement. C'est cela. Il n'y a pas de surcoût. Le taux de cotisation c'est celui qui est affiché.

Mme COHEN-LANGLAIS (UNSA). – Tous ces délais seront renouvelés pour les Aquitains en 2021 ? Par rapport au stage et au fait d'adhérer au début du contrat.

M. DE MORNAC (Expert). – Oui, mais normalement vous avez une clause. A partir du moment où vous avez été assuré par ailleurs et juste au préalable, vous pouvez adhérer à tout moment. Mais ceci dit, le délai de stage s'applique quand même si vous tardez, ce qui est normal, à adhérer.

Mme FERNANDEZ (administration) – Juste une petite précision. Pour des agents qui auraient déjà une prévoyance avec une autre mutuelle, le délai de stage ne s'appliquera pas ?

M. DESHAYES (Elu). – Il sera bénéficiaire dans l'ancien contrat à ce moment-là, pendant les six mois de stage ?

Mme FERNANDEZ (administration) – C'est pour les personnes, je parle des nouveaux, qui vont émargés au contrat s'ils le veulent à titre facultatif. Si jamais ils avaient une prévoyance dans une ancienne mutuelle, ils justifient de cette prévoyance et n'ont pas de délai de stage.

M. * (? 4:04:28).** – Autre sujet. On va parler d'une chose grave. Une personne qui a subi un cancer sous une ancienne mutuelle, et malheureusement, deux ou trois ans cela revient. C'est quoi, la position de cette fameuse mutuelle. Est-ce qu'il y a une prise en charge ? Est-ce que l'on va renvoyer à l'ancien prestataire ? C'était ce qui était envoyé chez Intérial. C'est pour cela que je pose la question. C'est-à-dire qu'une ancienne pathologie déclarée sous une ancienne mutuelle ne peut pas être prise en charge avec la nouvelle mutuelle. Pourtant c'est une continuité de la même pathologie. Donc, la nouvelle mutuelle va

renvoyer à l'ancienne. Mais l'ancienne ne va pas vous prendre puisque vous n'y êtes plus. Je suis clair ou pas. Donc, quelle est la situation dans ce cas-là ?

Deuxième question. Le contrat est signé pour six ans.

M. DE MORNAC (Expert). – Vous pouvez avoir une personne qui est adhérente au 1^{er} janvier 2019, et qui peut être en arrêt de travail au 31 mars 2019. Suite à une réminiscence, une rechute de son cancer, qui avait été déclaré il y a trois ans. Il y a deux cas, parce que rien n'est facile en prévoyance;

Soit la personne avait déjà le contrat sous Intérial. Dans ce cas-là, le nouvel assureur va contacter Intérial, en disant qu'il y a une prolongation parce qu'en fin de compte, c'est une pathologie identique, donc souvent il y a des débats, est-ce que c'est identique ou non, on considère que c'est une pathologie identique et on se retourne vers Intérial en leur disant que c'est à eux de payer. Parce que l'arrêt de travail c'est déclenché sous son emprise, en 2016 par exemple, et à ce titre-là, ils doivent payer puisque c'est un des articles de la loi EVIN.

Deuxième cas de figure. La personne était assurée non pas par le contrat Intérial, mais par un contrat individuel. Dans ce cas-là, cela dépend de la clause qui était insérée, à savoir si elle reprend ce dispositif loi EVIN dans son contrat individuel. Donc là, c'est une disposition contractuelle qu'il faut vérifier.

Et troisième cas. La personne n'était pas assurée, et dans ce cas-là, s'il n'y a pas d'assurance, la mutuelle prendra en charge l'arrêt de travail déclaré au mois mars 2019.

M. MONCASSIN (CGT). – Vous êtes en train de nous dire que cela n'a pas d'effet par rapport à l'individu et que c'est une histoire entre assureur, ou est-ce qu'à un moment donné dans la discussion entre l'ancien type Intérial et le nouvel assureur il peut y avoir de la carence dans le versement qui pourrait être fait.

M. DE MORNAC (Expert). – Je préfère dire, il peut y avoir des cas où vous allez avoir un jeu de ping pong. Je préfère le dire parce que c'est ainsi que cela se passe. On n'a beau..;

M. MONCASSIN (CGT). – Il n'y a pas un versement qui se fait à la déclaration, et après, ils gèrent cela entre eux. Tant qu'il n'y a pas eu de décision en amont, vous êtes au milieu de cela.

M. DE MORNAC (Expert). – Tout à fait. On n'a pas encore trouvé de formule. Après cela dépend des relations. Il y a des cas où cela se passe généralement plutôt bien. Mais c'est long.

M. DESHAYES (Elu). – J'ai quand même un peu l'impression que c'est dans les petites lignes des contrats que l'on trouvera la réponse, ou pas. C'est vrai que pour quelqu'un qui a déclaré une maladie dans l'ancienne prévoyance ou couverture, elle aura intérêt à bien regarder quelle est la nature de son contrat, avant de basculer sur le nouveau.

M. DE MORNAC (Expert). – Vous avez dans votre contrat actuel, ce qui se mettra en place, au 1^{er} janvier 2019, on a intégré le dispositif loi EVIN, c'est-à-dire que la mutuelle future au 1^{er} janvier 2019 prend en compte les pathologies antérieures. Parce qu'en plus, il y a des débats sur ce qu'est la différence entre une pathologie et un arrêt de travail. Donc, la pathologie est prise en charge. Dans tous les cas, c'est pris en charge, mais la mutuelle va se retourner contre la mutuelle, si la personne avait souscrit une mutuelle, pour alléger le coût financier.

Mme FERNANDEZ (administration) – Juste une précision Monsieur DE MORNAC. En tout état de cause, quand cela arrive on prend le Service prend le relais pour faire les démarches avec l'agent, parce que sinon c'est compliqué pour l'agent. Dans le contrat en vigueur sur Bordeaux, c'est ce que l'on fait déjà, parce qu'effectivement, il peut y arriver quelques cas comme cela, que l'on a pu solutionner aussi, et du coup, prévenir aussi l'assistance sociale pour éviter à l'agent de se trouver en difficulté.

Mme BURGALIERES. – Je vais faire ma tatillonne, mais sur l'exemple qui a été choisi, il y a aussi l'affection longue durée, donc le 100 % sécu, qui est accordé, donc cela limite quand même les frais de santé, les dépenses de soins. Et en parallèle, c'est une pathologie qui relève d'un congé longue maladie où il n'y a pas de perte de rémunération pendant trois ans.

Historiquement, sur le contrat ex-Aquitaine, on n'a jamais eu de personnes restées sur le bas-côté. On a toujours réussi à faire valoir les droits des personnes quelques soient les problématiques d'assureurs. Cela n'a jamais eu d'impact sur les situations individuelles.

M. BARZANA (CGT)– Je dis cela parce que mon inquiétude en fait c'est le basculement tous les six ans et que l'on est assujetti à ne pas savoir dans six ans qui va reprendre et à ce moment qu'est-ce qui se passe tous les six ans. Et cette renégociation permanente, on peut juger que c'est un danger, une crainte.

Mme BURGALIERES (Expert). – Après globalement, on constate aussi lors des négociations les candidats ont toujours promis un accompagnement des agents vers l'adhésion au nouveau dispositif, donc une prise en charge notamment des courriers de résiliation de toutes les démarches relatives à ces transferts qui peuvent être inquiétants pour les agents.

M. MONCASSIN (CGT). – J'avais juste une question. Dans la présentation que vous faites, il n'y a pas d'évolution de la prise en charge par l'Administration. Je sais que Pierre CHERET a dit plusieurs fois son attachement à notamment la prise en compte sur tout le volet Prévoyance qui est extrêmement important. Et là, on va le voir passer d'un taux qui était de 0,74 à 0,98 et même chose pour l'invalidité. Est-ce qu'il y a eu une prise de position sur une prise en charge ou pas, complémentaire de la part de l'Administration, venant atténuer ce taux.

Si oui. On votera pour. Si non, on s'abstiendra puisque nous sollicitons très directement l'Administration et donc le Questeur pour avoir un retour sur ce sujet-là. Puisque c'était quelque chose qui lui tenait à cœur, et pour nous aussi, c'est quelque chose d'important, pour solliciter faciliter la prévoyance ou en tous les cas le franchissement de pas d'un certain nombre de collègues vers la prévoyance, et l'on sait que ce levier est relativement important, et donc, on interpelle l'Administration et l'Exécutif plus précisément là-dessus.

Donc, si vous n'avez pas de réponse, ce que je peux entendre, on y reviendra, mais si vous nous annoncez la bonne nouvelle, on votera pour.

Mme DAVID (Administration). – Il y a deux éléments qui sont à la fois articulés mais distincts. C'est-à-dire que là, il y a le choix qui est fait aux termes d'une démarche d'appel à concurrence, si j'emploie les bons termes, qui est un élément.

Et le cas échéant l'évolution ou pas de la participation de la Collectivité. A ce stade, il n'y a pas d'arbitrage d'intervenu. A dire vrai, même le document, qui a été travaillé très précisément par les Services, mais nous-mêmes, Pierre et moi, en avons pris connaissance que très récemment, y compris parce que le n'est pas si vieille, et qu'il y a eu du travail technique. Mais à ma connaissance, il n'y a pas eu d'arbitrage politique. Puisque c'est de cette nature qu'est l'arbitrage, en l'occurrence, ce n'est pas tellement l'Administration. Je n'en ai pas connaissance, mais je le saurais s'il y en avait eu.

M. MONCASSIN (CGT). – Vous avez notre demande, au moins au titre de la CGT.

Mme DAVID (Administration). – Enregistré.

Mme BURGALIERES (Expert). – Il y a eu une augmentation tarifaire sur le contrat du site de Bordeaux qui a été observé pour la première fois au 1^{er} janvier 2018, et de manière assez concomitante. On a proposé effectivement une revalorisation de la participation qui a déjà fait l'objet d'une augmentation lors de la plénière du 18 décembre 2017. La mécanique, en fait, veut que l'on attende de voir l'évolution du contrat, et après on laisse place au dialogue social sur le sort de la participation qui est allouée aux agents.

M. DESHAYES (Elu). – Est-ce que quelqu'un souhaite encore intervenir ? On peut passer au vote.

Concernant les organisations syndicales

Qui est contre ?

Qui s'abstient ?

Qui est pour ?

Mme BARTHE (FO) – Par contre, je vote "pour", pour le principe de la mutuelle. Mais je rejoins Damien sur l'évolution de la participation de la Région, et cela fera l'objet d'une revoyure.

- **Collège des représentants du personnel**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
CGT	4		
FSU		1	
CFDT			
UNSA	2		
FA-FPT			
FO		1	

Concernant le Collège de la Collectivité

Qui est contre ?

Qui s'abstient ?

Qui vote pour ?

Je vous remercie.

- **Collège des représentants de la Collectivité**

	ABSTENTION	POUR	CONTRE
Elus/Administration		4*	

**Corinne GARMENDIA a quitté la séance.*

M. DESHAYES (Elu). – On en arrive à la fin de cette réunion.

M. MONCASSIN (CGT). – Vous me permettez Monsieur le Président ? J'avais juste une interrogation, et en tous les cas, je pense que l'on a besoin d'avoir un suivi un peu précis, et cela va être le cas, je suppose, en CHSCT, concernant la Direction de l'Environnement.

Je ne suis pas au courant de tout. Mais il y a un certain nombre d'éléments, et lorsque l'on a des collègues qui n'ont fait qu'une chose pendant 25 ans, c'est leur travail qui n'ont été dans les radars de personne, ni de l'Administration, ni de la politique, ni des syndicats, ni de qui que soit, qui ont juste fait leur boulot, et qui viennent vous voir pour vous expliquer deux ou trois choses sur la difficulté qu'est la leur aujourd'hui. Je sais que vous y avez déjà un regard puisqu'il y a je crois un audit qui a été lancé et puisque l'occasion m'en est donnée, je crois qu'il a une coloration organisationnelle dont peut-être nous dire sous quels délais, etc. Les collègues reviendront au CHSCT dessus, parce que l'on a un intérêt commun à apprécier cette situation de manière extrêmement regardante, parce qu'il y a des choses qui ne se passent pas bien là-bas, réellement.

Aujourd'hui, on a besoin de mieux les qualifier. On essaie de faire notre travail d'un point de vue des représentants des personnels pour que les gens puissent verbaliser, dire un certain nombre de choses. Et puis que cela soit factuel. Que l'on ne soit pas uniquement sur des ressentis. Mais, je tenais, avant que l'on finisse ce Comité Technique, que ce soit dit pour que l'on suite vraiment très attentif à cette situation.

M. DESHAYES (Elu). – Je ne pense pas que l'on puisse apporter de réponse, à l'instant. Madame DAVID, vous n'avez pas de réponse particulière à donner.

Mme DAVID (Administration). – Je ne connais pas trop mal le dossier, mais je n'ai pas préparé précisément la réponse, et je n'aime pas répondre au débotté. C'est un dossier que l'on suit côté RH. Il y a une démarche en cours. Effectivement, dans le lieu idoine, on en reparlera.

M. NOUHAUD (FSU). – Deux points. Effectivement, sur le lieu idoine, c'est après-demain le CHSCT. Néanmoins, on n'avait demandé l'inscription à l'ordre du jour. La question n'a pas été inscrite à l'ordre du jour, pour en partie les raisons que vous avez évoquées, qu'il y a quelque chose qui est enclenché. Sauf que ce quelque chose vient de s'enclencher. Le problème, comme le disait Damien, demeure. Je n'ai pas du tout l'impression qu'il soit en train de se régler aujourd'hui. Donc, il y a un vrai sujet qui relève du CHSCT.

Et le deuxième point, si vous le permettez. C'était que nous avons adressé un certain nombre de questions diverses. Il y en a une petite dizaine. C'est peu. C'est court. Néanmoins, j'imagine que l'on ne va pas les aborder sur le fond, sauf si vous y tenez absolument.

Par contre, est-ce que l'on peut avoir, comme c'est le dernier Comité Technique, avoir tous et toutes un certain nombre de réponses écrites. Elles seront satisfaisantes, ou pas. C'est autre chose. Et j'y inclus également la partie de mon intervention ce matin, qui

concernait les adaptations à venir sur les organisations du Pôle formation et du Pôle Education impactés par le projet avenir professionnel en discussion aujourd'hui au Parlement.

M. DESHAYES (Elu). – Je pense que l'on peut répondre favorablement à votre demande.

Mme DAVID (Administration). – C'était la proposition que l'on allait vous faire, de répondre par écrit à l'ensemble de ces questions.

M. DESHAYES (Elu). – Je me permets de lever la séance. Je vous souhaite un bon retour dans vos foyers. Merci.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le Président



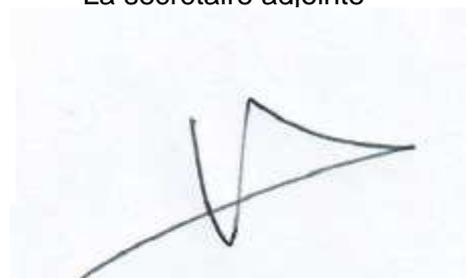
Pierre CHERET

La secrétaire



Corinne GARMENDIA

La secrétaire adjointe



Dominique VIVIEN