



Procès-verbal Réunion du Comité Technique Le 5 octobre 2017

Le Comité Technique s'est réuni le 5 octobre 2017.

Etaient présents à cette réunion :

Voix délibératives

Membres représentant la collectivité :

Siégeant en qualité de titulaires au CT :

- Monsieur Marc GRICOURT, 1^{er} Vice-Président délégué aux Finances, aux Fonds européens et au Personnel
- Monsieur Benoit FAUCHEUX, 3^{eme} Vice-Président délégué à la Transition énergétique et à l'Environnement
- Madame Audrey ROUSSELET, Conseillère régionale chargée du Personnel

Siégeant en qualité de suppléants des titulaires absents :

- Monsieur Jean-Daniel HECKMANN, Directeur Général des Services
- Madame Aude Laure VELATTA, Directrice Générale déléguée à l'Organisation, le Pilotage et aux Ressources Humaines
- Monsieur Emmanuel PORCHER, Directeur Général délégué à l'Education, l'Egalité des Chances, et Vie Citoyenne
- Monsieur Eric MARTIN, Directeur Général délégué à la Mobilité, et Territoires Durables
- Monsieur Jean-Louis GARCIA, Directeur Général délégué à la Formation, la Recherche, l'Economie et l'Emploi

Membres représentant le personnel :

Siégeant en qualité de titulaires au CT :

Pour la CFDT :

- Madame Anne AUDOUIN,
- Monsieur Baptiste CHAPUIS,
- Madame Cécilia VENTURO,

Pour la CGT :

- Monsieur Bastien ROUSSET,
- Monsieur Dominique SALLEAU,
- Monsieur Bernardin FERREIRA,

Pour la FSU :

- Monsieur Patrick RAGU,

Pour l'UNSA :

- Madame Jeannick BIDAULT,

Pour FO :

- Madame Josiane GRYNIA,
- Monsieur Patrick FERNAND,

Siégeant en qualité de suppléants des titulaires absents :

Pour la CFDT :

- Madame Isabelle PARDON,

Pour la CGT :

- Monsieur Cédric COURBARIEN,

Pour la FSU :

- Madame Isabelle MAUDHUIT-SAUVÉ

Pour l'UNSA :

- Madame Francelise WEINLING,

En outre étaient présents :

En qualité de représentant de la collectivité :

- Madame Sylvia MARTIN, Directrice de l'Organisation, des Métiers et Compétences
- Madame Angélique LOPEZ-ROGER, Directrice des Carrières, de l'Appui et du Pilotage

En qualité de représentant du personnel :

- Madame Florence VINCENT,
- Monsieur Hamed IDRISI

En qualité d'expert :

- Madame Claudie BEAUFORT, Direction Carrières, Appui et Pilotage

Marc GRICOURT préside la séance et rappelle l'ordre du jour :

I - Désignation du Secrétaire et du Secrétaire adjoint.

II – Avis : Mise à jour de la carte des métiers.

III – Avis : Orientations pour une nouvelle organisation de la collectivité

(La séance est ouverte à 14 heures 08, sous la présidence de Monsieur Marc GRICOURT.)

M. le Président.- Je vous propose d'ouvrir cette réunion du Comité technique.

I – Désignation du Secrétaire et du Secrétaire adjoint.

Madame LOPEZ-ROGER est proposé(e) en qualité de secrétaire et **Monsieur ROUSSET** est proposé(e) en qualité de secrétaire adjoint.

Les membres du CT, représentants du personnel, adoptent à l'unanimité cette proposition.

Les membres du CT, représentants de la collectivité, adoptent à l'unanimité cette proposition.

M. le Président.- Avez-vous une déclaration préalable ?

Mme GRYNIA.- Déclaration de Force Ouvrière au CT du 5 octobre 2017 :

Article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : l'Autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité avec une obligation de résultat.

Ce décret donne toute la mesure des grandes difficultés que rencontrent les agents de la collectivité aujourd'hui. Nous vous alertons depuis la nouvelle mandature. Malgré quelques efforts de la collectivité, de gros problèmes persistent : RPS ; harcèlement moral de toutes sortes ; pas de remplacement sur des postes importants (cuisiniers) ; accident de travail non déclaré et menace envers un agent ; modification des emplois du temps sans prévenir ; certains établissements n'ont pas d'emploi du temps à ce jour ; plonge irrespirable et non insonorisée ; tapis du convoyeur en panne et rien n'est fait pour le réparer ; modification du protocole des cuisiniers qui cause des TMS à cause de la quadruple manipulation des denrées et deux fois plus de poids ; arrêts de travail dus au mal de dos, poignets, bras et épaules ; rythmes effrénés, épuisement, pallier l'urgence.

Ce constat, malheureusement, existe dans tous les services, tant dans les lycées qu'au siège.

Nous ne pouvons accepter une énième réorganisation alors que les agents sont en burn-out, une direction qui perd à la fois son directeur et son adjoint qui démissionne et le médecin de prévention qui démissionne et quitte notre région. Serait-ce un Lean Management ? (règne économique au détriment des salariés).

La Directive du conseil des communautés européennes (Journal Officiel du 12 juin 1989 - 89/391/CEE) concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail stipule :

« Article 11 - Consultation et participation des travailleurs : 1. Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et/ou la santé au travail. »

La Direction générale du travail définit très bien les causes de RPS et burn-out et propose des mesures qui peuvent se résumer à « l'adaptation du travail à un homme et non l'inverse ». Force est de constater que, pour l'instant, c'est surtout « l'adaptation de l'homme au travail » qui est encore appliquée. L'objectif est de faire plus avec le même nombre d'agents, voire moins. L'un des moyens est d'écouter les revendications des équipes sur le terrain, car bien des situations de travail pénibles et/ou dangereuses pour la santé peuvent être prévenues par la mise en place de machines performantes.

Nous, Force Ouvrière, demandons à notre employeur de mettre en application les mesures préconisées par :

- 1) la Directive européenne ;*
- 2) le rapport de la direction générale du travail.*

L'aide de la psychologue doit soulager les équipes dans leur travail.

Non au règne de l'économie au détriment de la santé des agents !

Le Conseil régional du Centre-Val de Loire doit être une collectivité attractive et qui prend soin de son personnel.

Pièce jointe : Journal Officiel du 29/06/1989 - Rappel des grands principes réglementaires.

M. le Président.- Quelques réponses, mais je ne vais pas répondre à tout.

Suivant le décret de 1985 et le suivi des agents de nos collectivités, oui, il faut faire en sorte que nous soyons en capacité de remplir cette obligation, avec les difficultés que vous connaissez du recrutement de médecins.

Nous avons un médecin de prévention qui s'en va, dont acte. Le recrutement est déjà lancé, dans un contexte que l'on sait compliquer pour nos collectivités. Espérons que nous y parvenions. Sinon, nous serons amenés peut-être à conventionner, comme nous l'avons fait pour deux départements, afin d'essayer d'assurer ce suivi obligatoire.

Je n'ai pas tout compris concernant le harcèlement ou je ne veux pas tout entendre ! Cela pourrait laisser penser qu'un harcèlement est permanent dans la collectivité, donc vous devez vous appuyer sur un cas concret, que vous avez précisément en tête.

Pour ce qui est des départs évoqués dans une direction, oui, effectivement, cela met en difficulté possiblement à court terme l'organisation d'une direction, d'un service mais c'est la décision d'agents, pour l'un de partir à l'extérieur.

M. HECKMANN.- En mobilité statutaire.

M. le Président.- Pour l'autre, c'est une mobilité d'opportunité. Son souhait était d'avoir une mobilité. Nous pouvons considérer cela comme légitime et nous devons l'accompagner. Il s'avère qu'il y a une opportunité pour cet agent, donc nous ne pouvons pas bloquer son souhait de mobilité. Au contraire, nous sommes là pour l'accompagner.

Pour ces cas aussi, des recrutements auront lieu pour les postes vacants.

D'autres aspects, Monsieur le DGS ?

M. HECKMANN.- Non, vous y avez répondu.

II - Avis sur la mise à jour de la carte des métiers

Mme VELATTA.- Je vais donner la parole à Sylvia MARTIN qui maîtrise la carte des métiers.

Une grande partie du rapport proposé fait suite au protocole d'accord signé voici quelques jours. C'est la traduction immédiate de ce que vous aviez négocié quelques semaines en arrière.

Mme MARTIN.- Les propositions s'inscrivent dans le cadre suivant :

- des évolutions statutaires récentes ;
- les dernières négociations et donc le protocole d'accord évoqué ;
- l'évolution permanente des métiers, au Conseil régional comme ailleurs.

De manière générale, les objectifs poursuivis sont les suivants :

- simplifier et homogénéiser les déroulements de carrière : cela veut dire un rapprochement, dans la mesure du possible, entre les filières administratives et techniques ainsi qu'entre les agents du Siège et des lycées ;
- faciliter l'accès à la catégorie B (administrative et technique) après réussite aux concours ;
- valoriser les métiers et identifier les compétences de demain.

Les modifications portent sur les métiers à la fois des lycées et du Siège.

Si l'on commence par les lycées, elles portent principalement sur les métiers d'encadrement et les postes de manager. L'objectif était d'avoir des seuils uniques simples en remplacement des seuils existants et leur abaissement :

- pour l'accès au grade de technicien, avec un seuil unique d'encadrement à partir de six ETP ;
- pour les agents de maîtrise, avec un seuil d'encadrement fixé à trois agents managés.

La possibilité d'évolution au grade d'agent de maîtrise a été une évolution statutaire récente et permet maintenant aux cadres d'emploi des agents des lycées d'y accéder.

Voilà pour les évolutions concernant les agents des lycées.

S'agissant du Siège, pour commencer par la catégorie A, les évolutions sont surtout en lien avec les derniers changements statutaires des cadres d'emploi, des attachés et des ingénieurs. Vous avez les évolutions réglementaires dans le document.

Vous avez la traduction pour les différentes strates managériales, toujours avec l'idée d'avoir une symétrie entre les filières administratives et techniques, en partant du métier de directeur général des services, avec une évolution possible jusqu'à administrateur général ou ingénieur général afin d'avoir une parité.

Pour les managers, au niveau des DGD dans la collectivité, une évolution est possible jusqu'à administrateur général ou ingénieur général sur proposition du CODIR. Vous avez les anciens grades en parallèle, je ne les précise pas.

Concernant les directeurs de la collectivité, pour rappel, nous avons l'obsolescence programmée des directeurs territoriaux, l'extinction de ce cadre d'emploi, donc l'accès est possible aux attachés hors classe et aux ingénieurs hors classe ou administrateurs et ingénieurs en chef, toujours sur proposition du CODIR, avec les critères suivants : le seuil d'encadrement, l'importance du budget géré et les enjeux juridiques stratégiques et transversaux. L'ensemble de ces critères seront examinés par le CODIR pour déterminer les avancements, toujours avec le respect des conditions statutaires, je ne le reprécise pas.

Pour les chefs de service et les directeurs adjoints, la logique est la même. Un accès est possible pour les attachés hors classe ou ingénieurs hors classe, toujours avec les mêmes critères d'examen par les membres du CODIR. Une précision est apportée sur le fait qu'il n'y a pas d'accès à la hors échelle A. C'est un peu technique mais les grades sont précisés dans la première page.

Voilà pour la catégorie A.

Pour les agents de catégorie B, les propositions d'évolution concernent surtout la mise en conformité avec le protocole d'accord. Il porte principalement sur deux métiers : assistant de direction et assistant administratif.

Demain, l'accès sera possible à la catégorie B pour les assistants de DGD. Pour eux, c'était déjà le cas, mais désormais le déroulement dans ce cadre d'emploi va jusqu'au dernier grade : rédacteur principal de première classe. Pour les assistants de direction, y compris les assistants des directeurs d'ERCVL dont les fiches de poste seront revues, l'accès à la catégorie B est également possible jusqu'au second grade du cadre d'emploi rédacteur principal du deuxième classe.

Dans le cadre du métier des assistants administratifs, les assistants conduite d'opération pourront également accéder à la catégorie B et, de la même façon, jusqu'à rédacteur principal de deuxième classe.

Il est à noter que, sur ces évolutions en catégorie B, il s'agira prioritairement de réussir les concours puisque les possibilités de promotion interne sont très limitées. L'accès se fera principalement par cette voie.

Une précision également : le régime indemnitaire de la catégorie B ne s'appliquera pas tant que la nomination ne sera pas effective. Il y a une logique.

Enfin, les évolutions portent sur les nouveaux métiers de la collectivité.

Trois nouveaux métiers avec trois fiches vous sont proposés :

- psychologue, pour lequel il fallait prévoir un avancement. Ce cadre d'emploi comprend deux grades. L'avancement proposé va jusqu'à psychologue hors classe.
- médiateur qui est décrit.
- conseiller en organisation/coach interne.

Chaque fois, les évolutions proposées correspondent à ce qui est prévu dans la collectivité pour des postes de chargé de mission sans encadrement, c'est-à-dire jusqu'à principal, donc attaché ou ingénieur principal, dans les deux cas.

Afin d'examiner de manière générale au niveau de la collectivité, il a été choisi de reporter et d'étudier le métier de chargé d'instruction des politiques régionales, métier dit tremplin, afin d'opérer un recensement dans l'ensemble des DGD. Les directeurs généraux délégués ont eu cette fiche de poste pour identifier d'autres postes dans la collectivité.

Seront également examinés les postes d'agent chargé des fonds européens et de chargé de maintenance.

Ces trois métiers seront revus dans un second temps.

Voilà pour la présentation.

M. le Président.- Merci à vous.

Avez-vous des réactions ?

M. ROUSSET.- Je souhaite intervenir sur trois points de ce rapport.

Je vais reprendre dans l'ordre de présentation du rapport.

Le premier point concerne l'accès et le déroulement de carrière des agents des lycées en charge de mission d'entretien, aide de cuisine et aide-magasinier. Il faut rappeler que le PPCR, pour le coup, amène à court terme une amélioration pour les personnes concernées, avec l'accès au grade de principal deuxième classe.

Nous rappelons une fois de plus, et nous continuerons à le faire puisque nous n'avons pas été entendus sur ce point, que la revendication intersyndicale portait sur la possibilité pour ces agents de dérouler sur trois grades, étant entendu que, dans les remontées des attentes des agents, un point très important apparaissait sur le blocage des carrières des personnels concernés qui nécessite une écoute de la part des syndicats, ce qui a été fait, et de la part de la Région, qui n'a pas été prise en compte pour l'instant.

Le deuxième point concerne les évolutions par rapport aux managers filières administratives et techniques des agents du Siège. « La proposition du CODIR examinera les critères suivants : seuil d'encadrement, importance du budget géré et enjeux juridiques, stratégiques et transversaux » : cela nous donne l'impression d'une véritable volonté de la Région d'avoir un contrôle total sur le déroulement de carrière de ses encadrants, notamment les principaux, sans aucune possibilité d'intervention en CAP A. Nous entendons déjà la réponse : « Oui, mais nous avons des critères et je vous garantis que nous avons respecté ceux que nous nous étions nous-mêmes fixés, de seuil d'encadrement, etc. »

Mis à part nier complètement le rôle des organisations syndicales en CAP A et imposer une soumission totale des personnes concernées pour espérer un déroulement de carrière correct, je ne vois pas à quoi servent ces critères complètement opaques.

Le troisième point concerne les agents de catégorie B. Je serai nettement plus positif puisque cela correspond à une revendication de longue date de la CGT et de l'UNSA.

Je pourrais même dire « de très longue date » ! C'est une véritable avancée, reprise par l'intersyndicale récemment, qui traduit les évolutions du statut de rédacteur.

Nous saluons cette avancée, tout en rappelant une fois de plus que la Région devra mener, sur les métiers d'assistant de direction, un travail d'accompagnement et d'harmonisation des missions car nous sommes sur des situations individuelles très différentes d'une direction à l'autre. Un travail important d'accompagnement et d'harmonisation des missions devra être mené avec les agents concernés mais aussi avec les directeurs qui leur confient les missions. Nous suivrons avec une grande attention l'accompagnement de ces évolutions.

Mme BIDAULT.- Mon intervention concerne un aspect que nous avons porté avec la CFDT concernant les chargés de maintenance, les collègues de la direction des lycées, qui sont maintenant majoritairement dans les ERCVL.

J'ai bien noté que la réflexion sur ces postes était reportée, comme celle sur les chargés d'instruction. Est-ce bien cela ?

Mme VELATTA.- Tout à fait.

Mme BIDAULT.- Nous espérons que ce ne sera pas reporté aux calendes grecques et que la réflexion sera menée dans les mois qui suivent.

M. le Président.- Pour la CFDT, Madame AUDOUIN ?

Mme AUDOUIN.- Au-delà de ce qui vient d'être exprimé par Bastien ROUSSET, le collègue de la CGT, je souhaite revenir sur l'évolution des managers.

Concernant les critères, nous rejoignons ce qui a été dit.

Pour ce qui est des seuils d'encadrement, nous souhaitons expliciter si encadrements fonctionnel et hiérarchique étaient bien entendus de la même manière.

Par ailleurs, il avait été vu en dernière CAP A+ que, suite à la tenue de ce CT et à l'adoption de nouvelles conditions ou précisions des critères d'évolution, les situations examinées lors de la dernière CAP A+ devaient être réexaminées pour une effectivité à compter du 1^{er} janvier 2018.

M. le Président.- Madame VELATTA répond.

Mme VELATTA.- Je vais faire une première salve de réponses. Si ce n'est pas suffisamment clair, mon patron poursuivra !

En ce qui concerne les critères, il nous a semblé important de différencier les postes de directeur, voire de manager dans cette collectivité. Nous avons à l'heure actuelle de grosses différences d'effectifs ou de volumes d'intervention : c'est la raison pour laquelle nous avons opéré ce choix de vous proposer de différencier les postes ; c'est également pour assurer une mobilité un peu plus effective.

Actuellement, il existe une différence entre un directeur qui encadre trois ou quatre agents, avec un volume de budget à 50 millions d'euros, voire moins, et un autre qui gère une soixantaine d'agents et plus de 100 millions d'euros. Les responsabilités ne sont pas les mêmes et il est vrai que nous avons parfois quelques difficultés à trouver d'autres candidats sur ces mêmes postes. Nous avons pensé que l'attrait statutaire pourrait peut-être motiver certains à venir suer et transpirer un peu plus sur ces postes.

J'étais sortie lors de la dernière CAP mais il m'a été retraduit que vous aviez eu un accord indiquant qu'à l'occasion de la prochaine CAP, nous réexaminerions parce qu'il est impossible de rouvrir le tableau cette année. Par conséquent, nous ferons un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018 pour les agents concernés, mais il ne faudra pas le dire trop fort ! Cela ne sort pas de cette salle parce que le payeur ne serait pas d'accord.

Mme BIDAULT.- Pour les managers, lorsque nous discutons de cette situation, au départ il n'y avait que « *sur proposition du CODIR* ». On peut dire que cela ne nous convenait pas et nous nous satisfaisons du fait que des critères aient été définis et

ajoutés ; même s'ils ne paraissent pas tout à fait transparents, c'est quand même assez parlant. « *Sur proposition du CODIR* », sans critères d'analyse, nous paraissait un peu juste.

Mme AUDOUIN.- Je n'ai pas très bien compris votre réponse sur la première partie, Aude-Laure. Je ne trouve pas cela très explicite. Pourrions-nous y revenir ?

M. HECKMANN.- Aude Laure VELATTA a expliqué très clairement que nous avons dans cette maison une vingtaine de directeurs. Il est absolument certain, pour un directeur qui gère cinq agents, un nombre de dossiers peu important et 5 millions d'euros de budget, que cela ne représente ni les mêmes responsabilités, ni les mêmes charges de travail, ni le même stress, ni le même environnement que pour ceux qui ont 60 agents et de nombreuses relations à l'extérieur avec des partenaires parfois difficiles.

Nous pensons également que ce serait justice d'avoir, pour ceux qui font les métiers les plus durs en tant que directeur, un déroulé de parcours plus rapide et meilleur que pour ceux qui ne souhaitent pas bouger de poste et à propos duquel ils estiment que les responsabilités leur conviennent.

Autrement dit, nous avons besoin d'avoir un attrait particulier pour les postes les plus difficiles de la maison. Pour le dire assez clairement, nous n'allons pas le faire au doigt mouillé ! Nous avons évidemment le souci que certains de nos collègues puissent aller sur ces emplois d'attachés hors classe.

C'est une première, nous allons faire jurisprudence.

Nous estimons cela à sept ou huit postes dans une vingtaine de directions de la maison, selon un premier tour de travail avec le CODIR. Cela signifie que des personnes vont passer tous les ans dans les années qui viennent.

Il n'y a pas de souhait de rétrécir l'accès à Attaché hors classe mais simplement le souhait de réserver cela pour proposer une petite marge, une petite bonification à ceux qui prennent les métiers les plus difficiles de la maison.

Nous savons donc qu'à peu près huit personnes correspondent à ce critère. Évidemment, tous ceux qui pourraient aller dans cette direction ou qui y sont actuellement ne sont pas forcément attachés ; ils sont parfois ingénieurs ou contractuels mais, en l'occurrence, des personnes seront nommées sur ces postes d'attaché hors classe dès l'an prochain.

Mme AUDOUIN.- De ce fait, les seuils du recensement que vous avez effectué pourraient être précisés. Les critères sont très généraux, donc peu lisibles.

M. HECKMANN.- Ce que nous cherchons à faire, vous l'avez compris.

Ce que nous cherchons à ne pas faire, je vais le dire clairement : nous ne voulons pas que ce soit mécanique sur des postes d'encadrement supérieur. C'est une évidence, jamais nous ne ferons simplement cocher des cases pour savoir si quelqu'un passe de tel niveau à tel niveau.

Vous êtes dans une direction dans laquelle le budget peut varier actuellement de 15 à 20 millions d'euros par an. D'autres directions, comme les transports, ont vu leur budget augmenter une année de 150 millions d'euros. On ne peut donc pas fixer de barre automatique.

Même si je la fixais là, pour le reste, nous espérons garder une marge afin d'avoir une appréciation avec les élus, qui soit sur de l'encadrement avec la possibilité de faire avancer les collaborateurs plus vite s'ils prennent des responsabilités, parfois sur des équipes qui bougent. Des personnes ont des équipes plus fortes, comme les ERC ; d'autres ont des équipes moins fortes, comme la direction opérationnelle. Là non plus, le critère ne peut pas être fixé une fois pour toutes.

Nous préférons garder de la marge. Certes, c'est le CODIR qui propose mais c'est la CAP qui donne un avis et le Président qui signe. Ne cherchez pas derrière le mot CODIR quelque chose qui serait absolument définitif et qui ne reposerait pas sur le métier des

membres du CODIR, qui ont tous été directeurs, chefs de service, DGA, etc. Nous avons quand même une expertise et cette proposition est faite à la CAP et signée par notre Président lui-même. Ce n'est pas une espèce de classe du CODIR.

Je préfère relever cette hypothèse tout de suite.

Mme AUDOUIN.- C'est un peu plus clair ainsi.

Je souhaiterais revenir sur la première partie : management hiérarchique et fonctionnel.

M. HECKMANN.- Ce n'est que hiérarchique.

Mme AUDOUIN.- Cela signifie que, potentiellement, l'impact de la territorialisation, de nouvelles organisations, etc., peut faire passer certaines personnes : les seuils peuvent-ils changer ?

M. HECKMANN.- Oui, et c'est d'ailleurs une remarque qui amoindrit votre argument précédent.

Si je mettais un seuil à 15, par exemple, l'ensemble des ERC pourraient y prétendre si je prends le critère hiérarchique.

Si je prends le critère fonctionnel, aucun d'entre eux ne le peut.

À l'inverse, des directions perdent des agents parce qu'ils sont sous l'autorité hiérarchique des ERC et ils pourraient ne plus passer attachés hors classe alors que leur métier est à peu près le même.

C'est la raison pour laquelle il ne faut pas se focaliser sur ce point. La question est la suivante : que cherche-t-on à faire ? Il existe des métiers extrêmement difficiles dans cette maison. Il était question de la direction Europe en filigrane, nous pouvons y revenir.

Dans cette direction, nous avons actuellement deux Cadres de très grande qualité.

Le premier est adjoint et doit, pour des raisons purement statutaires, aller à l'extérieur de cette maison pour prendre en grade et revenir. Nous lui avons déjà dit que, s'il voulait revenir, nous lui demanderions avec plaisir de diriger une unité importante de cette maison.

Le second a fait un travail énorme dans l'une des plus grosses directions.

Pour moi, il est légitime que ces deux Cadres avancent plus vite et soient reconnus dans leur parcours plutôt que quelqu'un qui veut rester dans une direction de cinq agents. C'est une appréciation que j'ai, ce n'est pas du tout une critique.

Nous cherchons à accélérer, lorsque nous le pouvons, avec ce que permet le statut.

En l'occurrence, cela nous est permis donc nous essayons de le faire. C'est une démarche positive. Lorsque nous croisons ces quatre critères, que nous en discutons au sein du CODIR et qu'il y a un avis de la CAP avec un accord des élus, je crois que nous ne nous trompons pas beaucoup au bout du compte.

Contrairement à ce que j'ai entendu, je ne compte pas installer une soumission totale des Cadres de la maison au CODIR. Je sentais bien le trait d'humour derrière, mais ce n'est pas du tout le sujet ! Il est dommage que vous utilisiez ces mots par rapport à notre intention. Il ne s'agit pas de nier le rôle de qui que ce soit mais d'être positif et de dire que nous voulons reconnaître des personnes qui s'investissent et prennent de grandes responsabilités. C'est entièrement positif dans l'esprit qui nous anime sur ces questions.

M. ROUSSET.- Question plutôt sémantique : s'agissant du grade d'attaché hors classe – je ne m'y suis pas penché plus que cela et j'ai tort puisque je suis élu CAP –, j'avais cru comprendre qu'il était réservé à des emplois fonctionnels et qu'il était finalement plus restreint que ne l'était le grade de directeur auparavant.

De ce fait, je me demandais si, dans ce cas, nous serions plutôt sur une interprétation un peu large des textes de la part de la Région. Si c'est le cas, c'est très bien mais je ne voudrais pas qu'en tant qu'élu CAP, cela me fasse encourir des risques inconsidérés !

Mme VELATTA.- Les textes ont évolué. Entre la première version que nous avons reçue et la définitive, cela a bougé. C'est un grade d'accès fonctionnel et non un grade à emploi fonctionnel.

Mme LOPEZ-ROGER.- « Grade à accès fonctionnel » signifie que c'est réservé à certaines fonctions.

Telles qu'elles sont définies par le décret, les fonctions sont assez précises mais avec une marge de manœuvre que chaque collectivité peut définir.

Mme VELATTA.- On précisera aussi qu'un taux d'attachés hors classe peut être mobilisé dans chaque collectivité. C'est un pourcentage de la population d'attachés dont nous disposons.

Dans notre collectivité, nous devons refaire les calculs car nous avons intégré beaucoup d'agents mais cela fera une quinzaine, d'où l'intérêt de bien prendre les décisions de façon réfléchie avant de nommer des attachés hors classe, afin de ne pas nous priver – il ne faut pas mal interpréter mes propos – de recrutements potentiels que nous pourrions faire sur des agents qui arriveraient déjà avec ce statut.

M. le Président.- Je le sou mets au vote.

Les membres du CT, représentants du personnel, émettent un avis favorable à l'unanimité sur la mise à jour de la carte des métiers

Les membres du CT, représentants de la collectivité, émettent un avis favorable à l'unanimité sur la mise à jour de la carte des métiers

III - Avis sur l'orientation pour une nouvelle organisation de la collectivité

M. HECKMANN.- Dans ce rapport, il s'agit uniquement d'ajustements et évidemment pas d'une nouvelle organisation de la collectivité ; nous n'allons pas aussi loin.

Ce rapport comprend un avis, qui porte sur deux fiches de poste, et de l'information qui appellera très certainement à des échanges.

Je ne vais pas revenir longuement sur le premier point. Il a fait l'objet de questions dans chaque CTP et nous l'avons évoqué dans les questions diverses du CT voici quelques jours, me semble-t-il.

Ce qui a changé depuis que nous avons parlé des ERC, c'est que nous en sommes aujourd'hui à l'écriture du roadbook. Il a été fait dans une version 0 et sera soumis à l'ensemble des équipes des ERC afin que chaque agent d'ERC puisse donner son avis à titre de professionnel du sujet.

Nous aurons ensuite, à partir du mois de novembre, un accompagnement de *coaching* collectif avec Nathalie MATHIAS qui prendra effet jusqu'au mois de mars 2017.

Cela concernait les ERC.

Vous avez ensuite l'organigramme, déjà diffusé au CT dernier : sur ce point, il n'y a pas beaucoup de sujets.

Par ailleurs, la collectivité évolue au rythme des stratégies délibérées. Il se trouve qu'en juin 2017, l'Exécutif a proposé à l'assemblée une délibération sur les stratégies numériques au sens de : territoire régional et interne à la Région.

Pour mettre en place cette stratégie numérique, qui concerne le POSI que vous connaissez, nous avons pensé, avec le Président et le Premier Vice-président, que nous allions proposer un pilotage transversal de cette activité.

L'intérêt est que la stratégie numérique se décompose en trois quarts dirigés vers le territoire régional et un quart vers l'intérieur de la collectivité, d'où un travail très étroit en cours avec la DSI. Celle-ci est en train d'œuvrer avec le futur directeur de la transformation numérique pour mettre en place les modes et les lignes de coopération.

Que peut-on dire de manière très importante ? Le Premier Vice-Président et le Président ont accepté, selon cette stratégie, la création de deux postes.

Je reviens à ce que j'ai entendu en début de séance : cette nouvelle facette d'organisation se fait avec deux postes supplémentaires et non pas avec « toujours plus avec les mêmes postes ».

Ces deux postes sont les fiches de poste sur lesquelles votre avis est demandé.

L'idée est qu'en rattachant cette direction auprès du directeur général, on donne de la force transversale par repositionnement et on regroupe au même endroit des agents qui y sont déjà. Nous avons trois collaborateurs sur les systèmes d'information géographique et un quatrième sur le contrôle de gestion, qui est un lien avec le SIG, tout cela pour aller assez vite vers l'Open Data.

Actuellement, il y a les deux fiches de poste et un collaborateur, travaillant sur les infrastructures numériques, qui rejoindra cette direction. Cela signifie qu'au même endroit, nous aurons toute cette force de frappe qui interviendra dans le futur.

Deuxième élément très important : dans la direction du pilotage, deux personnes qui travaillaient sur le coaching interne, Nathalie MATHIAS et Angéline CARRÉ, resteront à la DGRH, sous l'autorité directe d'Aude Laure VELATTA, avec les agents dont les postes ont été créés dans le cadre du dialogue social.

Vous vous souvenez que, dans le cadre du dialogue social, pour améliorer encore le plan « travailler et vivre ensemble », vous aviez souhaité des créations de poste.

Nous aurons, sous l'autorité d'Aude Laure VELATTA, en l'agrégeant à l'organigramme que vous avez validé voici quelques jours, une partie accompagnement et nous mettrons l'ensemble de ces agents au même endroit pour qu'ils aient la force collective. Ils seront donc quatre : deux existants, deux créés, le troisième allant plutôt à l'informatique chez vous. Nous les mettons au même endroit pour donner de la force à l'accompagnement et directement sous l'autorité d'Aude Laure. Cela vous sera évidemment présenté.

Cette direction aura un directeur et une adjointe. Marie-Laure FORT a bien voulu accepter d'être adjointe de cette direction et Laurent OLIVIER, qui vient de la Direction Europe, d'en être le directeur. Nous sommes en train de recruter un Directeur Europe et un adjoint Europe. Tout cela est en cours.

L'idée que nous en avons est que la transformation numérique du territoire régional et de la collectivité a un sens global et doit apporter à l'ensemble des agents de cette collectivité une plus grande facilité à utiliser l'informatique.

Nous allons remettre des moyens sur l'informatique.

Du côté de la DSI, ils seront renforcés en ressources humaines. Le Premier Vice-Président et le Président ont bien voulu accepter que nous y réfléchissions de manière très concrète. Nous sommes en train de regarder combien de postes supplémentaires sont nécessaires par redéploiement et par création, pour 2018-2019, afin que la force de la politique en externe soit également une force en interne.

Tout cela est en train de se caler et, dès le mois de décembre, en CT, nous vous donnerons les cibles très précises avec les fiches de poste qui vont derrière.

Pour ce qui est des Ressources Humaines, je viens de le dire, nous avons simplifié l'organigramme des ressources humaines voici quelques jours ; vous l'avez voté à l'unanimité. Le rattachement de la partie accompagnement sera directement avec Aude Laure avec un doublement des effectifs sur le coaching.

Concernant la jeunesse et les lycées du futur, Cathy MÜNSCH-MASSET, la Vice-présidente, avait souhaité que nous travaillions avec les équipes et l'encadrement sur la qualité des services à l'intérieur de la direction et sur les missions. Ce sujet est en cours.

Emmanuel PORCHER est là et pourra répondre aux questions concrètes, si vous le souhaitez.

L'idée est que nous ayons une présentation en décembre beaucoup plus précise sur ce sujet par Emmanuel PORCHER et Sophie HEMERY.

Je ne commente pas les deux fiches de poste que vous avez en annexe : la première est un chargé de mission sur la stratégie numérique interne et la seconde plutôt en Open Data.

M. le Président.- Merci, Monsieur le Directeur général, de cette présentation précise et complète.

Avez-vous des interventions ?

M. ROUSSET.- Je vous remercie de cette présentation orale beaucoup plus claire que le rapport que j'avais trouvé extrêmement technocratique et pas du tout clair. Vous avez réussi à traduire cela et je vous en remercie.

Concernant la transformation numérique, c'est le seul rapport que nous aurons et, comme pour les autres directions, il y aura des suites un peu plus précises, notamment sur le contenu des missions. En gros, j'ai compris que nous avions auparavant une direction de la stratégie rattachée auprès du DGS, qui a ensuite été rattachée auprès de la DGRH.

J'ai toujours une vision un peu restrictive, mais elle revient au niveau du DGS dans une logique de transformation numérique avec certaines missions qui restent au sein de la DGRH. Il me paraît extrêmement intéressant, de même que la présentation que vous en avez faite, de l'avoir en tant que cellule spécialisée et spécifique rattachée auprès de la DGRH sur l'accompagnement et la mise en œuvre du plan avec des moyens supplémentaires.

En revanche, qu'en sera-t-il des autres missions au sein de cette direction stratégie, notamment en termes de démocratie participative, d'égalité femmes/hommes et de sujets aussi importants ? Seront-elles aussi rattachées au niveau du DGS, comme cela l'était auparavant ? Ou auront-elles une autre place ailleurs ? C'est un peu compliqué.

La question se pose de manière générale et aussi chez les agents concernés.

En ce qui concerne l'organisation RH, vous employez le terme de simplification pour la réunion de deux missions importantes :

- pilotage et dialogue social ;
- carrières et rémunérations.

J'ai quelques difficultés à voir en quoi c'est une simplification, si ce n'est le fait de dire qu'avoir moins de directions rend cela plus simple, mais je n'en suis pas sûr. C'est un débat que nous avons déjà eu plusieurs fois et que nous continuerons à avoir, j'en suis certain. Je ne suis pas sûr qu'avoir moins d'items rende forcément tout plus simple. Nous allons nous retrouver avec une direction très importante qui gère des sujets très différents les uns des autres. J'ai vraiment de la difficulté avec l'idée que ce sera plus simple en les mettant ensemble, mais ce n'est pas nouveau, je l'ai déjà dit.

M. HECKMANN.- S'agissant de la transformation numérique, nous n'allons pas nous perdre dans de la sémantique, vous aviez tous considéré que le travail réalisé sur la nouvelle organisation des ressources humaines était positif, donc je ne vais pas y revenir.

Pour parler de la simplification, plutôt que créer deux postes côté RH et en garder deux autres sur l'accompagnement, il était mieux de les mettre ensemble. C'était l'idée mais nous ne l'avons pas exprimée de manière idéale.

Concernant les rattachements des directions, aucune n'a jamais été rattachée au DGS ; je n'ai jamais connu cela. J'avais souhaité ne pas en avoir parce que beaucoup de DGS ont auprès d'eux un, deux ou trois chargés de mission de ceci ou de cela. Ce n'est pas ma manière de voir la situation : les services doivent être auprès des DGD.

En l'occurrence, j'ai été convaincu car, à mon sens et à celui des élus et du CODIR, nous sommes devant un effort important à réaliser sur l'informatique au service des usagers, en changeant les politiques dans leur modalité. Nous devons aussi avoir une informatique de meilleure qualité pour les services en interne.

J'en profite pour dire que ce n'est pas une critique de ce qui existe. Nous avons déjà une informatique qui fonctionne.

D'ailleurs, dans votre appréciation auprès de Frédéric DAUDIN, vous aviez donné plutôt des scores positifs.

Nous n'avons jamais donné à la DSI les moyens suffisants pour faire ce que nous lui demandons aujourd'hui.

Marc GRICOURT et le Président ont considéré que nous pouvions travailler sur un schéma plus positif avec des moyens supplémentaires, ce que nous avons fait.

L'idée est la suivante : tant qu'à faire, si c'est un sujet majeur de la collectivité en termes d'outils, d'intention, de modifications et de transformation, autant le mettre auprès du DGS pour que ce soit piloté directement puisque c'est très transversal.

Je ne reviens pas sur l'existence de la DG7 précédemment, on avait dit qu'il fallait installer la transversalité.

Au bout de dix ans, quand on dit encore qu'il faut installer la transversalité, je considère qu'il vaut mieux qu'il y en ait partout.

Nous avons d'autres sujets à ce moment-là : ceux de rapprocher toutes les contractualisations et de mettre l'Europe avec les conventions Région-Départements, les CRST et le CPER. C'étaient beaucoup d'autres éléments plus importants que le raisonnement sur la transversalité, lorsque nous avons fait cela voici deux ans.

Vous avez raison, je n'ai pas évoqué certains points parce qu'ils n'étaient pas réglés au moment où cette note a été écrite. Or, ils sont importants.

Cette direction fera de la transformation numérique et citoyenne parce que le Président a estimé que la partie démocratie permanente, égalité femmes/hommes et la CRJ trouveraient leur place dans cette direction, dans un pôle que nous allons écrire. Là aussi, en regroupant ces thématiques autour d'une vision citoyenne, cela marquait l'importance dans les services et en dehors des services.

Nous ne l'avons pas encore expliqué aux services concernés, donc je vous demande de ne pas en faire état à l'extérieur de cette salle. Cela nous gênerait puisque trois agents attendent qu'on leur dise ce qu'il en est. Ce sera fait dans les heures qui viennent, c'est prévu. Cela leur permettra de mieux travailler ensemble sur ces thèmes. Cela donne de la force aussi en les positionnant à un endroit où il y a une symbolique, mais cela aurait pu être techniquement mis ailleurs.

Je crois que nous avons répondu à vos trois questions.

M. CHAPUIS.- C'est un sujet connexe mais que j'ai évoqué lors du pré-CT et j'avais dit que je l'aborderais de nouveau. Il a été effleuré à demi-mots à l'occasion du rapport précédent.

Nous sommes face à une situation compliquée au sein la DEIN (direction Europe, International et Numérique). Nous en avons souvent parlé en aparté dans les couloirs,

mais je tiens à l'évoquer de manière un peu officielle. Je sais que vous en avez bien conscience et que vous vous en êtes saisis mais je tenais à le partager : notre direction a connu 11 ou 12 départs en 2 ans, dont certains pour de la mobilité, avec des arrivées et des départs sur des périodes de renfort, qui peuvent se comprendre. Cependant, nous avons aussi une situation de personnes parties tout simplement parce que les missions étaient trop lourdes ou du fait d'une tension à la fois sur la masse de travail à réaliser et les conditions matérielles, c'est-à-dire l'informatique, les logiciels, les connecteurs, la gestion des documents et autres. Je ne parle pas des bâtiments.

Dans cette direction comme partout, nous avons des agents qui travaillent très bien mais qui sont dans une situation à la limite du supportable.

Je ne souhaite pas trop l'évoquer parce que c'est ma direction et que je les côtoie au quotidien mais je voulais vraiment vous alerter sur cette situation. Je sais que vous en avez conscience mais je tiens à le rappeler : nous sommes dans une situation de souffrance et de difficultés et elle dure. On met des pansements, on recrute des renforts pendant quelques mois pour accélérer et réussir à rattraper les retards. Nous avons des gestionnaires et des instructeurs face aux porteurs de projet qui se plaignent et que j'entends car ils ne sont souvent pas très tendres avec eux quand ils appellent la Région, dans la mesure où ils ne comprennent pas le *back office*, etc., ce qui est normal. Les instructeurs et les gestionnaires sont en première ligne pour répondre à tout cela.

Je désirais partager cet élément. Je sais que vous en avez conscience mais sachez que c'est très difficile. On voit le nombre de collègues qui s'en vont et qui n'ont pas obligatoirement de travail derrière mais ils ne peuvent plus travailler avec nous ; ils se retrouvent avec des périodes de chômage. Cela inquiète et interroge sur le fonctionnement de la direction.

M. HECKMANN.- Vous avez tout à fait raison sur le constat que vous dressez de la situation de cette direction qui, depuis trois ans, effectue un travail considérable.

Pour ceux dans la salle qui ne suivent pas cela de très près, je dirai que, plus qu'en avoir conscience, nous avons travaillé sur plusieurs niveaux.

Nous avons travaillé avec le Président, ainsi qu'avec Marc GRICOURT et Charles FOURNIER, tous deux Vice-Présidents Europe, sur l'impact auprès des ministres successifs, que ce soit du côté Agriculture ou du côté social (FSE ou FEDER), afin que l'informatique État fonctionne mieux et que toutes les promesses faites soient tenues, ce qui n'est absolument pas le cas pour le moment.

L'intervention politique a été menée au plus haut niveau, de manière réitérée par les trois élus que je viens de citer, très forte et convergente, au point que toutes les directions Europe des Régions sont dans l'état que vous décrivez. Même en réunion de DG mensuelle à Régions de France, nous faisons ce constat et nous échangeons en permanence sur les bonnes pratiques qui permettraient de s'en sortir, donc tous les mois entre tous les DG de Région.

Avec Éric MARTIN et Laurent OLIVIER, nous avons chaque fois ciblé le nombre d'agents que nous devons mettre en plus.

Effectivement, vous avez raison, beaucoup de personnes sont venues en renfort et sont ressorties. Nombre d'entre elles viennent sur des tâches difficiles et essaient de ressortir, alors que le travail n'est pas facile à trouver puisque nous n'avons pas de poste pérenne derrière.

Par ailleurs, au sujet de l'informatique, nous avons hérité d'une situation pour laquelle nous avons essayé de prendre la meilleure décision possible. Je crois que nous ne nous sommes pas trompés mais, concernant le connecteur, par exemple, qui va être réglé dans les semaines qui viennent, c'est monstrueux pour les agents. C'est une perte de sens et on leur fait effectuer un travail complètement idiot, alors qu'il y a d'autres solutions sur lesquelles nous avons vraiment fait tout ce qu'il fallait pour que ce soit opérable maintenant. Ce sera le cas bientôt.

Nous en parlons souvent, les interventions ont été faites à tous les niveaux possibles. Sur l'Europe, pour faire simple, entre FEADER, FEDER et FSE, la Région met une dizaine de postes supplémentaires sur des emplois non pérennes puisque nous n'avons pas les supports de poste.

Nous faisons tous les efforts que nous pouvons mais vous avez raison, cela a désespéré certains jeunes Cadres qui se sont dit « moi, attaché, ce n'est pas ainsi que je vois la vie » et qui sont ressortis.

Il faut l'expliquer clairement, cela fait partie des éléments désespérants pour les DGS, payés pour les élus, qui ont pris la responsabilité et qui veulent vous donner les moyens. Or, la décision – mauvaise – s'est prise ailleurs. C'est désespérant mais c'est grave pour les agents d'abord.

Nous faisons tout ce que nous pouvons pour que la situation cesse. Je pense que, dans quelques semaines, la liaison entre les deux systèmes informatiques sera rétablie et que nous pourrions mandater plus rapidement.

Je dis aussi qu'avec mes collègues du CODIR, nous avons beaucoup insisté auprès de ceux qui nous contrôlent pour que les contrôles soient allégés, pas toujours avec beaucoup de succès. Nous l'avons fait avec la CICC et la DRFIP et cela vous complique aussi beaucoup la vie. Nous avons fait notre travail à chaque étape.

Je partage parfaitement vos propos. Je ne sais pas ce que nous aurions pu faire de mieux pour ne pas en être là ; c'est un regret que j'exprime aussi.

Mme GRYNIA.- Monsieur le DGS, je suis ravie de vous entendre. Vous êtes en train de confirmer notre déclaration concernant la souffrance des personnels.

Ce n'est pas que nous refusons complètement une réorganisation qui serait meilleure.

Je tire mon chapeau à nos camarades de la CFDT qui pointent le doigt sur des conditions de travail très difficiles. Je ne vous citerai pas de nouveau l'article de loi, bien évidemment.

En tant qu'organisation syndicale, lorsque nous vous alertons, nous ne sommes pas là pour être simplement des visages. Nous avons des collègues de travail avec nous et derrière nous qui nous alertent tout le temps.

Je vous remercie tout de même d'avoir affirmé ce que nous essayons de vous dire depuis des années, ce que nous faisons dans nos déclarations et ainsi de suite.

Je rejoins la CGT sur le seul sujet que ce n'est pas en regroupant que l'on va éventuellement arranger ni moderniser, certes. C'est aussi peut-être le temps d'écouter les personnels et de leur demander leur avis. Pourquoi ne pas prendre le temps ? Cela va faire 2 ou 3 ans que nous vivons réorganisation sur réorganisation. Les agents en ont marre !

C'est ce que je vous ai dit à la fin de ma déclaration : soyons une collectivité attractive où l'on a envie de venir. Un directeur qui s'en va, je ne pense pas qu'il parte de gaieté de cœur, surtout dans cette direction, où franchement ils souffrent.

M. HECKMANN.- Il ne faudrait pas tomber dans la caricature de l'administration qui ne parle jamais à personne et vous qui êtes dans le rôle de nous alerter. En l'occurrence, sur l'Europe, nous avons travaillé pendant deux ans au transfert des fonds européens avec les équipes.

Vous pourriez demander combien de fois cette préoccupation a été traitée en CODIR.

On ne peut pas dire que la collectivité n'écoute pas les agents. Nous avons été en permanence avec eux sur les process et les moyens que nous avons ajoutés. Nous pourrions vous donner les tableaux des moyens supplémentaires que nous avons mis au fur et à mesure.

Simplement, lorsqu'un transfert de compétences se fait dans l'urgence et que nous devons l'assumer, je peux vous dire que c'est bien différent de la réorganisation que nous avons là. Nous avons dû nous battre pour récupérer des agents. C'est d'abord cela, le rôle du DG ; quand il s'est bien battu pour obtenir 27 ETP au lieu de 24, il a amené trois agents de plus dans la collectivité.

Quand, tous les quinze jours, dans le comité de pilotage optimisation, on parle des problèmes informatiques de la DEIN, c'est avec les agents.

Pensez bien que si nous avons travaillé sur tous ces sujets depuis cinq ans, c'est que nous les connaissons par cœur et que nous en avons parlé à tous les niveaux.

Pensez aussi qu'il n'est pas agréable pour nous que vous nous disiez que nous les découvrons et que, heureusement, vous nous alertez. Ce n'est pas la réalité, Madame GRYNIA !

Le travail que nous effectuons avec les agents se heurte, en l'occurrence sur l'Europe, à des décisions qui nous ont été imposées, avec un système informatique qui nous est imposé, qui ne fonctionne pas et sur lequel nous passons beaucoup d'énergie à essayer de le régler. Évidemment, nous sommes sur le sujet en permanence et l'alerte des agents que vous recevez nous est arrivée bien avant.

En même temps, nous sommes malheureux parce qu'il y a des sujets sur lesquels nous n'avons pas d'impact.

Ensuite, en ce qui concerne le départ d'un directeur qui veut devenir ingénieur et qui est obligé de faire une mobilité pour cela, vous ne pouvez pas le retenir, soyons clairs.

S'agissant de l'autre directeur, comme c'est une personne de qualité, nous lui avons proposé de piloter le numérique. Nous avons déjà un successeur pour la direction de l'Europe.

Nous traitons ces sujets tous les jours.

Mme GRYNIA.- Mais enfin, 11 ou 12 départs !

M. HECKMANN.- Sur des remplacements, des personnes qui entrent et qui ressortent.

Mme BIDAULT.- J'interviens sur un point de détail.

J'ai relevé que vous aviez parlé de la démocratie participative de la CRJ qui est un dossier géré par la direction des lycées actuellement. Cela fait partie de la réflexion menée sur la direction.

M. HECKMANN.- Aujourd'hui, vous avez raison, Madame BIDAULT, la personne qui suit la CRJ est installée dans la partie « Action éducative » sous l'autorité de Sylvie GUILLARD*. Je parle sous le contrôle d'Emmanuel PORCHER.

Cela a été mis là parce que, pendant un certain temps, personne ne faisait la démocratie participative par ailleurs et sur l'égalité femmes/hommes, on n'avait désigné personne. Aujourd'hui, nous pensons que ce serait mieux de les mettre ensemble et qu'il y aurait plus de synergies.

Il existe trois assemblées à la Région : une assemblée délibérative qui s'appelle le Conseil régional, le CESER et une troisième qui est la CRJ.

On aurait pu la mettre auprès de Catherine BIDAULT, auprès des assemblées.

Le choix qui nous a semblé le plus pertinent a été de demander à Florence BOISSEAU*, si elle en est d'accord, d'intégrer l'équipe.

À vue de nez, je pense qu'elle sera d'accord !

Mme BIDAULT.- C'est ce que je voulais vous dire : cela réglerait une situation très difficile à la direction depuis longtemps.

M. HECKMANN.- Je ne voulais pas en faire état, Madame BIDAULT, mais c'est aussi un argument qui permet de régler la situation de quelqu'un qui est un excellent agent par ailleurs.

M. CHAPUIS.- Je souhaite dire un mot parce que la CRJ a été évoquée et pour aller dans votre sens : le fait de rapprocher permettra d'échanger, en termes d'expériences, avec le projet de créer un Conseil régional du numérique qui devrait être annoncé dans quelque temps.

Je ne savais pas qu'il y avait un rapprochement avec la CRJ. Je trouve cela très bien et cela permettra d'avoir des échanges d'expériences sur la manière d'animer une instance participative avec des bénévoles. Cette connexion est plutôt intéressante dans la pratique.

M. le Président.- Nous devons voter sur les deux créations de poste.

Sur ce dossier, y a-t-il des oppositions ? Des abstentions ? Force Ouvrière : deux voix. Les autres sont pour.

Les membres du CT, représentants du personnel, émettent un avis favorable sur l'orientation pour une nouvelle organisation de la collectivité

- 12 voix « pour » (CGT CFDT UNSA FSU)

- ne prennent pas part au vote (FO)

Les membres du CT, représentants de la collectivité, émettent un avis favorable à l'unanimité sur l'orientation pour une nouvelle organisation de la collectivité

La séance est levée, en vous remerciant.

(La séance est levée à 15 heures 07.)

Le Président

La Secrétaire

Le Secrétaire Adjoint

Marc GRICOURT

Angélique LOPEZ-ROGER

BASTIEN ROUSSET