



**SUD**  
**Corrections PV**  
**CST 16 février 2023**



**SUD a réduit ses interventions en CST du 16 février, mais cela n'a pas empêché la sélection de nos propos.**

**Voici nos demandes de correction, car des éléments importants et non neutres ont été effacés du projet de PV, ce qui entache la sincérité du PV.**

**Ces demandes de corrections seront publiées par SUD en l'état, acceptées ou non.**

**Les demandes de corrections ont été refusées.  
SUD n'a pas souhaité voter le PV en l'état.**

## **POINT 1 - Ajustements d'organigrammes**

### **Direction des Marques Régionales — DMR**

#### **Au lieu de lire page 3**

M. [REDACTED] (SUD) dénonce des changements importants qui auraient pu être épargnés aux équipes qui travaillent déjà ensemble, il se demande pourquoi cette organisation n'a pas été anticipée et s'interroge sur les déménagements. Il s'interroge sur la finalité de cette proposition, avec une direction qui ne compte qu'un seul service.

#### **Lire**

M. (SUD) dénonce les hésitations et plusieurs changements importants qui auraient pu être épargnés aux équipes qui travaillent déjà en off pour la DGD. SUD il se demande pourquoi ce transfert que nous avons identifié comme cohérent dès la création de la DGD n'a-t-il pas été opéré avant et sur les conséquences en termes de déménagements ? SUD s'interroge sur la manière de procéder et la finalité de cette proposition, avec une direction qui ne compte qu'un seul service. SUD s'interroge sur l'évolution de la composition de cette direction.

**-> le sens est modifié, les propos sont dénaturés**

**Les mots supprimés : en off - conséquences - évolution**

### **Direction de la Transition Ecologique et Energétique - DITEE**

#### **Au lieu de lire page 4**

Mm [REDACTED] (SUD) déclare qu'il ne semble pas y avoir de problème dans la direction, car l'arrivée est travaillée depuis plusieurs mois, mais ces nouveaux effectifs générant une densification de l'occupation des locaux, le syndicat SUD se demande comment voter une organisation sans savoir comment elle se traduit dans l'espace.

#### **Lire**

Mme (SUD) déclare qu'il ne semble pas y avoir de problème dans la direction, car l'arrivée est travaillée depuis plusieurs mois. Mais ces nouveaux effectifs générant des déménagements, dans le respect de l'injonction d'intensification de l'occupation des locaux, le syndicat SUD se demande comment voter une organisation sans savoir comment elle se traduit dans l'espace.

**-> le sens est modifié**

**Les mots supprimés : déménagements - injonction**

## Direction de l'Education de la Jeunesse et de l'Orientation Scolaire - DEJOS

### **Au lieu de lire page 5**

M. [REDACTED] (SUD) soutient la demande de GTOS dotation et s'interroge sur ce qui justifie de créer 3 nouveaux services et 5 directions adjointes pour 91 agents.

#### **Lire**

M. (SUD) soutient la demande de GTOS carte emploi / dotation au second semestre. C'est une direction au fonctionnement très opaque pour les organisations syndicales. SUD pointe de nouveaux ciblage, qui, ajoutés aux autres, montrent qu'il y a eu un énorme sous-calibrage des postes lors de la fusion, ce que SUD avait dénoncé en ne votant pas les fiches emplois. SUD s'interroge sur ce qui justifie la création de 3 nouveaux services, ce qui porte la direction à 8 services au total, qui se rajoutent à 5 directeurs pour 91 agents au total. Sur la loi 3DS, SUD souligne la nécessité d'analyser l'impact sur les missions des encadrants de la mise sous tutelle des gestionnaires et approfondir ce sujet, notamment en Formation Spécialisée.

**-> intervention presque intégralement supprimée**

**Les mots supprimés :** second semestre – fonctionnement opaque – sous-calibrage des postes – loi 3DS et impact sur les missions des encadrants – F3SCT

### **Au lieu de lire page 7**

SUD explique avoir voté contre pour les mêmes raisons, ainsi que le manque de clarté sur les 3 grandes politiques.

M. [REDACTED] considère que c'est un vote de défiance alors que cette organisation apporte de nombreuses réponses à des demandes des organisations syndicales, et que la concertation réalisée par Madame [REDACTED] a été saluée ; elle aurait préféré des abstentions.

#### **Lire**

SUD explique avoir voté contre une direction qui affiche des ambitions dont elle n'a pas les moyens ainsi que le manque de clarté sur les 3 grandes politiques, avec une politique orientation et jeunesse qui masque les problématiques de gestion des lycées et de leurs moyens, à commencer par la gestion des agents de lycée. SUD dénonce un grand mix qui empêche d'avoir une vision claire.

La représentante de l'administration ne répondra pas à SUD considère que le vote de la CGT est un vote de défiance alors que cette organisation apporte de nombreuses réponses à des demandes des organisations syndicales, et que la concertation réalisée par Madame M.. a été saluée ; elle aurait préféré des abstentions. Ça aurait été bien pour une nouvelle directrice et une nouvelle organisation de pouvoir donner un minimum de confiance. C'est mon avis mais je tenais à le dire.

**-> intervention rabaissée à en perdre tout sens, et réponse de la représentante de l'administration épurée, notamment sur le fait de ne pas répondre à SUD et les remontrances sur le vote de la CGT**

**Les mots supprimés :** ambitions/moyens, problématiques de gestion des lycées/moyens, « ne pas répondre à SUD » « le vote de la CGT est un vote de défiance - c'est mon avis je tenais à le dire »

### Au lieu de lire pages 6-7

Mme [REDACTED] (SUD) déclare qu'il est difficile de comprendre tous ces organigrammes qui passent régulièrement en instances. Certaines missions se chevauchent, il faudrait préciser les missions entre secrétariat, gestion et appui administratif qui ne répondent pas aux fiches emploi

Procès-verbal CST Région Occitanie/15 février 2023

27/03/2023 -

6

et manquent de clarté pour les agents sur ces postes. Certains postes semblent mal calibrés. La charge de travail et les problèmes de management remontent. SUD rapporte le départ d'encadrants en raison de la perte de sens au travail dans cette direction et demande qui va gérer les dossiers FSE 2014-2020 vu que les contrôles peuvent avoir lieu jusqu'en 2030. SUD constate une densification des bureaux, des consignes fluctuantes, une direction globalement en souffrance qui nécessite une délégation de la formation spécialisée, et se demande quelles sont les raisons de tous ces changements.

### Lire

Mme (SUD) déclare qu'il est de plus en plus difficile de comprendre tous ces organigrammes qui passent régulièrement en instances. SUD qualifie de bienvenu le renfort du service qualification professionnelle au vu de la charge de travail, mais précise que certaines missions se chevauchent, et indique que suite à la rencontre des agents la veille du CST, il faudrait préciser les missions des catégories C entre secrétariat, gestion et appui administratif qui ne répondent pas aux fiches emploi et manquent de clarté pour les agents sur ces postes. Certains postes semblent mal calibrés, avec notamment des objectifs de catégorie B donnés à une agente de catégorie C lors des évaluations. La charge de travail de la direction et les problèmes de management dans certains services remontent. SUD rapporte le départ d'encadrants et de cadres en raison de changements brutaux dans le pilotage régional et de la perte de sens au travail dans cette direction et demande qui va gérer les dossiers FSE 2014-2020 vu que les contrôles peuvent avoir lieu jusqu'en 2030. SUD constate une densification des bureaux imposée aux agents, un manque de reconnaissance, des consignes fluctuantes qui insécurisent, une direction globalement en souffrance qui nécessite une délégation de la formation spécialisée, et se demande quelles sont les raisons de tous ces changements.

-> **intervention rabaotée à en perdre tout sens**

-> **l'origine de notre avis, construit en ayant rencontré les agents, est écartée**

-> **ce n'est pas la perte de sens qui a fait partir les encadrants, mais les changements brutaux dans le pilotage régional (changement de sens)**

**Les mots supprimés :** rencontre des agents - objectifs de catégorie B donnés à des C dans les évaluations -changements brutaux - manque de reconnaissance - insécurisent

### Au lieu de lire pages 7-8

Mme (SUD) demande un vote séparé sur la reprise en régie. SUD demande ce que deviennent les personnels de l'entreprise qui avait le marché. SUD demande l'association officielle des organisations syndicales sur la redéfinition de missions car il n'y a pas de consensus entre C et B, les agents de catégorie C ne se sentant pas reconnus ; SUD dénonce le management carotte/bâton et souhaite donc clarifier les différences. Le changement de doctrine sur les contrôles provoque de la souffrance au travail puisque tout change, et n'a pas été suffisamment accompagné : écart entre le travail prescrit et ce que les agents pensent être un bon travail. SUD interroge sur la charge de travail mal définie et mal répartie, les heures supplémentaires, et considère que l'accompagnement est insuffisant. Plusieurs collègues ont craqué au service Exécution des dépenses, même si c'est aujourd'hui de la maladie ordinaire. SUD demande une délégation de la formation spécialisée. SUD n'a pas les fiches de postes

Procès-verbal CST Région Occitanie/15 février 2023

27/03/2023 -

7

revues pour faire la différence entre C et B, et demande les comptes-rendus des réunions de concertation.

### Lire

Mme (SUD) demande un vote séparé sur la reprise en régie. SUD demande ce que deviennent les personnels de l'entreprise qui avait le marché. SUD demande l'association officielle des organisations syndicales sur la redéfinition de missions car SUD n'est pas d'accord avec la présentation faite, qui ne correspond pas aux retours des agents du service SED. Il n'y a pas de consensus entre C et B, contrairement à ce qui a été présenté les agents de catégorie C ne se sentant pas reconnus au juste niveau de leurs missions ; SUD dénonce le management carotte/bâton et souhaite donc clarifier les différences de missions, de rémunération et de reconnaissance au travail. Le changement de doctrine sur les contrôles provoque de la souffrance au travail puisque tout change, et n'a pas été suffisamment accompagné : écart entre le travail prescrit et ce que les agents pensent être un bon travail. SUD interroge sur la trop grande charge de travail mal définie et mal répartie, les heures supplémentaires non reconnues et liées à des absences de collègues non remplacés, et considère que l'accompagnement est insuffisant. Plusieurs collègues ont craqué au service Exécution des dépenses, même si c'est aujourd'hui de la maladie ordinaire, cela ne signifie pas que cela soit réellement de la maladie ordinaire. Au vu de l'absentéisme et de l'alerte reçue sur cette direction, SUD demande une délégation de la formation spécialisée portant sur les conditions de travail, les RPS, la répartition de la charge de travail, le temps de travail et les fiches de postes. SUD déplore ne pas avoir été destinataire des fiches emplois revues pour faire la différence entre C et B, et demande les comptes-rendus des réunions de concertation.

### Au lieu de lire page 8

SUD et la CGT indiquent qu'ils auraient voté pour la reprise en régie et SUD déclare se soucier des prestataires, qui restent des personnes qui perdent un emploi. SUD n'est pas convaincu par les éléments donnés car des agents de cat. C ayant des objectifs de B subsistent.

### Lire

SUD et la CGT indiquent qu'ils auraient voté pour la reprise en régie et SUD déclare se soucier des prestataires, qui restent des personnes qui perdent un emploi. SUD n'est pas convaincu par les éléments donnés car des agents de cat. C ayant des objectifs de B subsistent dans les évaluations, alors que les agents sont maintenus en catégorie C.

-> **intervention rabotée à en perdre tout sens**

-> **objet de la demande délégation F3SCT effacé**

-> **confusion fiches emplois / fiches de postes**

**Les mots supprimés :** missions, de rémunération et de reconnaissance au travail, heures supplémentaires non reconnues, conditions de travail, les RPS, la répartition de la charge de travail, le temps de travail et les fiches de postes

## Direction de l'Economie Locale, du Tourisme, de l'Agriculture et de l'Alimentation - DELTAA

### **Au lieu de lire page 9**

M. (SUD) souligne que pour un transfert de 65 postes, avec une fusion non digérée, il ne s'agit pas d'un ajustement. SUD demande si le niveau responsable d'unité est adapté, et pourquoi le service FEADER n'est pas renforcé alors que la charge augmente avec 65 agents supplémentaires. Il souhaite savoir si l'AMO se poursuit. SUD souhaite une délégation de la formation spécialisée, et demande les diagnostics amiante sur tous les bâtiments, demande déjà formulée à la DAI.

### **Lire**

M. (SUD) souligne que pour un transfert de 65 postes, après une fusion non digérée, il ne s'agit pas d'un ajustement. SUD demande si le niveau responsable d'unité est adapté, notamment en lien avec les délégations de signature et au travail important de mise en place logistique et organisationnelle, souvent en bi-site et nécessitant une forte expertise FEADER, et pourquoi le service FEADER n'est pas renforcé alors que la charge de ce service support augmente avec 65 agents supplémentaires. SUD souhaite savoir si l'AMO se poursuit et comment sera géré le début d'année. SUD précise en effet qu'il y a des nombreux retards, et que des départs ont eu lieu, ce qui rend certains agent.e.s non opérationnel.le.s. SUD alerte sur le fait que les équipes de la DELTAA déjà en place ne pourront pas absorber de missions FEADER en attendant, et précise que les agent.e.s rencontré.e.s sont inquiets de cette période transitoire, ainsi que de la répartition des missions FEADER entre « anciens » et nouveaux arrivants.

SUD demande où sont les contrats de projets de la DELTAA, car en l'état la charge de travail ne serait pas absorbée. SUD fait remonter les propos d'agents rencontrés en heure d'information et qui ont fait part de pressions politiques pour ouvrir des appels à projet sans personne pour instruire derrière.

SUD interroge sur les renforts Etat dont les contrats arrivent à terme, car ces personnes formées et opérationnelles sont sans nouvelles sur leur avenir avec la Région.

SUD demande pourquoi dans le service S.D.C.I.V. il y a la création d'un poste d'instructeur sur qualité et promotion sans avoir de cadre correspondant et qui gère cette mission historique des services agricoles.

SUD demande comment va se faire le tuilage avec l'institutrice qui est transférée dans la DGD des marques.

SUD alerte sur des départs et des arrêts maladie qui posent question, dont certains dans l'équipe même encadrante.

SUD souhaite que cette direction fasse l'objet d'une délégation de la FSSSCT, afin d'évaluer les impacts de la fusion, la charge de travail, et les conditions d'accueil des nouveaux.elles arrivant.e.s et demande les diagnostics amiante sur tous les bâtiments, demande déjà formulée à la DAI.

**-> intervention rabotée à en perdre tout sens**

**-> objet de la demande délégation F3SCT effacé**

**Les mots supprimés :** travail important – bi-site – nombreux retards – départs – agents non opérationnels – alerte – ne pas pouvoir absorber – inquiets – répartition des missions – contrats de projets – pressions politiques – appels à projets sans personne pour instruire – contrats qui arrivent à terme – sans nouvelle de leur avenir – création d'un B sans le A qui va avec – modalités de tuilage – alerte sur départs et arrêts maladie y compris dans l'encadrement - d'évaluer les impacts de la fusion, la charge de travail, et les conditions d'accueil des nouveaux.elles arrivant.e.s

### **Une intervention a été totalement supprimée, ainsi que la réponse du directeur**

Mme (SUD) demande une réponse sur le fait de ne pas avoir renforcé le service support FEADER dont la charge de travail sera augmentée, le passage des outils en FSSSCT car le travail sera davantage dématérialisé avec le nouveau logiciel, ce qui impactera l'organisation du travail. SUD alerte sur la volonté de la direction que les nouveaux agents se sentent « agents DELTAA » alors que les agents déjà région rencontrés la veille en réunion d'information se sentent eux de moins en moins agents DELTAA. L'unité et l'ambiance de travail ont disparu, ce qui rend difficile d'intégrer de nouveaux collègues avec une telle perte de repères. SUD dénonce qu'une mission pérenne autour des SIQO, de la promotion, mission exercée depuis des années dans les deux anciennes régions soit confiée à un contrat de projet de catégorie A, alors qu'un poste de

fonctionnaire est créé pour l'assister. SUD soulève une mauvaise utilisation du contrat de projet, outil que le syndicat dénonce par ailleurs.

M. G... confirme la présence d'un contrat de projet sur les SIQO depuis 2 ans, avec une échéance fin 2023 et une étude sera faite des missions dont certaines ont en effet un caractère pérenne. La possibilité d'ouvrir un poste de titulaire sera alors étudiée.

**-> intervention entièrement supprimée alors que portant sur l'organigramme étudié et sur l'ambiance de travail dégradée, et notamment le problème d'un contrat de projet occupant une mission pérenne (la promotion et les Signes Officiels de Qualité)**

**-> réponse du directeur portant sur la possible pérennisation du contrat de projet supprimée, avec reconnaissance d'une partie des missions pérennes**

**Les mots supprimés :** tous : renfort – charge de travail – impacter l'organisation du travail – agents qui se sentent de moins en moins DELTAA – unité et ambiance de travail qui disparaissent – mauvaise utilisation contrat de projet

## POINT 2 - Rapport Social Unique (RSU) 2021

### Au lieu de lire page 11

Mr [REDACTED] (SUD) indique ne pas avoir eu le temps d'analyser à cause du mouvement des retraites. Le vieillissement ne doit pas se traduire sur les critères de remplacement mais sur l'augmentation des effectifs afin de diminuer la charge de travail des plus âgés et leur permettre de rester en bonne santé. Sur le faible nombre de catégories B, ces postes sont pour beaucoup occupés par des agents de catégorie C, ce qui bloque les carrières des agents en place car en ne recrutant pas des catégories B, on empêche d'alimenter les quotas de promotion. Elle remercie pour le travail de synthèse et la mise en avant des points handicap et égalité femmes hommes.

### Lire

Mme (SUD) indique ne pas avoir eu le temps d'analyser une telle masse d'informations en 10 jours et en plein mouvement des retraites. SUD souligne une augmentation de seulement 77 postes d'ATTEE entre 2017 et 2021 et s'étonne de la faiblesse ce chiffre car il y a eu des ouvertures de lycées, l'intégration de la compétence informatique et de l'accueil des lycées agricoles, mais aussi des reprises en régie d'équipes complètes en restauration. SUD demande un retour sur les impacts de la carte emplois et des fiches métiers sur les effectifs réels. Le vieillissement ne doit pas se traduire sur les critères de remplacement des agents malades, mais via une politique de prévention visant à éviter la maladie et jouer sur l'augmentation d'office des effectifs afin de diminuer la charge de travail des plus âgés sur ces métiers usants et leur permettre de rester en bonne santé pour leur retraite, ce qui semble être un objectif partagé à en croire la mobilisation générale sur le sujet. Sur le faible nombre de catégories B, ces postes sont pour beaucoup occupés par des agents de catégorie C, avec un transfert de mission via les ciblage, transfert dénoncé par SUD lors du vote des fiches emplois, ce qui bloque les carrières des agents en place car en ne recrutant pas des catégories B, on empêche d'alimenter les quotas de promotion. SUD remercie pour le travail de synthèse et la mise en avant des points handicap et égalité femmes hommes.

**-> intervention courte mais quand même rabotée**

**Les mots supprimés :** seulement 77 postes en plus d'ATTEE entre 2017 et 2022 – demande d'un retour sur les impacts de la carte emploi et des fiches métiers sur les effectifs – politique de prévention – éviter les maladies – métiers usants – rester en bonne santé avant la retraite – objectif partagé – transfert de missions via les ciblage – bloquer les carrières

## POINT 4 - Approbation du procès-verbal de la séance du 24 janvier 2023

### Au lieu de lire page

Mr [REDACTED] (SUD) demande à dépersonnaliser les interventions de SUD et ne veut pas être englobée dans « les syndicats », elle souhaite voir apparaître les positions de toutes les organisations syndicales sauf en cas d'intersyndicale.

### Lire

Mme (SUD) demande à dépersonnaliser les interventions de SUD et ne veut pas que la position de SUD soit englobée dans « les syndicats », SUD souhaite voir apparaître les positions de toutes les organisations syndicales sauf en cas d'intersyndicale.

**-> toujours de la personnalisation alors qu'il s'agit d'une intervention au nom du syndicat : c'est la position qui ne souhaite pas être englobée, pas la personne**

***Appel à toutes celles et tous ceux qui ne veulent pas subir, ni maintenant ni après, la dégradation de leurs conditions de travail.***

***Appel à toutes celles et tous ceux qui ne comptent pas se résigner et accepter toujours plus de charge de travail, sans les effectifs ou les conditions nécessaires.***

***Appel à toutes celles et tous ceux qui ont à cœur de préserver des conditions de travail dignes pour leurs collègues précarisé.e.s.***

***Rejoignez-nous ! En Occitanie comme au national, notre syndicat est mobilisé contre les violences managériales et organisationnelles.***

***Ne nous regardez pas, rejoignez-nous !***

***[sudct.occitanie@laposte.net](mailto:sudct.occitanie@laposte.net)***

