

Les bases d'un dialogue social constructif sont posées??

23/01/19

Retour sur le comité technique du 17 janvier 2019.

Les instances représentatives (CT, CHSCT, CAP) ont toutes été renouvelées lors des élections des représentants du personnel le 6 décembre 2018.

Cette première réunion du comité technique, présidée par Stéphane Guiguet, Vice-Président en charge des lycées et de l'apprentissage, a donc été l'occasion de formaliser l'installation des nouveaux membres mais aussi et surtout de voter le règlement intérieur du comité technique. Ce règlement va cadrer le fonctionnement de l'instance pendant les quatre années du mandat des représentants du personnel.

En amont des débats, les vœux et les attentes pour 2019

Tour à tour, les syndicats ont exprimé clairement leur vision du dialogue social de l'année écoulée, vision parfois critique, parfois plus positive, leurs attentes et les dossiers prioritaires, à leur sens, pour l'année à venir.

M. Guiguet a souhaité assurer les représentants du personnel de l'attention de Madame la Présidente et de tous les élus au dialogue permanent, au plus près des attentes des agents de la Région et s'est félicité «de voir réunis tous les agents de la collectivité, siège et lycées, au sein de ce Comité technique». !!!!

En réponse aux déclarations des syndicats, M. Da Costa, directeur général des services, a apporté des premiers éléments d'éclairage.

. Il a confirmé l'engagement de la collectivité dans une démarche d'égalité hommes-femmes, de politique handicap, d'aide aux mobilités tant au niveau de ses politiques publiques qu'à l'égard de ses propres agents.

. De plus, après un premier bilan présenté en juin 2018 et une série d'aménagements favorables aux agents décidés fin 2018, un nouveau bilan des conditions d'emplois harmonisées de la Région (temps de travail, régime indemnitaire, action sociale) sera effectué en juin 2019.

. La volonté de Madame la Présidente d'ouvrir le sujet de la sortie du cadre d'emplois spécifique en juin 2019 a été également rappelée, si le texte permettant l'application du nouveau régime indemnitaire aux adjoints techniques territoriaux d'établissements d'enseignement n'est toujours pas publié. Cette possibilité ne fait pas consensus au sein des organisations syndicales. Pour M. Da Costa, le dialogue social devra permettre « de mesurer pour les agents concernés les conséquences de refus de sortie du cadre d'emplois face aux conséquences de la sortie du cadre d'emplois ».

. Suite aux interrogations relatives au pôle Viotte, l'administration informe qu'un rendez-vous avec la mairie de Besançon préalable à l'achat des locaux est prévu en février, pour régler notamment la question du stationnement, et qu'une fois cette problématique levée, la Région aura deux années pour préparer l'affectation des agents dans ce nouveau bâtiment qu'elle partagera avec les services de l'Etat. Le siège de l'hôtel de Région à Castan restera néanmoins le site principal de la Région à Besançon.

Un règlement intérieur enrichi des observations et remarques des syndicats

Pour un dialogue « franc, complet, sincère » qu'a appelé de ses vœux M. Da Costa, rejoignant sur ce point ceux des organisations du personnel, il est essentiel que les deux parties se mettent d'accord, dans le respect des dispositions réglementaires, sur les règles de convocation, de participation aux débats, de vote, etc..

Le projet du règlement intérieur présenté par l'administration reprenait majoritairement les précédentes dispositions mais a été enrichi et précisé suite à un échange ouvert et constructif entre

administration et syndicats.

Deux sujets importants ont été notamment débattus.

. D'une part, des précisions ont été apportées sur les personnes pouvant assister au Comité technique et prendre part au débat. Ainsi, les organisations syndicales souhaitent que les suppléants, qui assistent aux séances, puissent prendre part au débat, bien que cela ne soit pas prévu par les textes. Elles ont également demandé à ce que soit rajouté dans le règlement la possibilité de faire appel à des experts lors de l'examen des dossiers, comme la réglementation leur en donne le droit. Ces modifications, acceptées par l'administration, vont permettre d'enrichir les échanges sur les dossiers présentés.

. D'autre part, la traduction dans les votes du refus des organisations syndicales de se prononcer sur un dossier a été remise en question. Jusqu'ici considéré comme de l'abstention, le refus de vote sera apparenté désormais à un vote négatif. Le compromis trouvé permet ainsi de donner du sens à la position des représentants du personnel tout en ne bloquant pas l'action de l'administration, le vote négatif n'empêchant pas de mettre en œuvre les orientations proposées.

Toutes les modifications sollicitées par les représentants ont été soit acceptées par l'administration telles qu'exprimées soit intégrées après reformulation convenant aux deux parties.

Une seule demande n'a pas pu trouver une suite favorable, celle concernant l'envoi des dossiers aux représentants 15 jours avant la date du comité technique au lieu des 8 jours règlementaires. La charge de travail des services préparant les dossiers, notamment la direction des Ressources humaines, ne rendant pas possible cette évolution.

A l'issue des échanges, le règlement intérieur a été adopté à l'unanimité des voix.

La modification des compétences de la Région en matière d'apprentissage et d'orientation et ses impacts sur l'organigramme

Face aux différentes interrogations des organisations syndicales, M. Da Costa a précisé que la Région ne perdait qu'une partie de la compétence apprentissage et de manière progressive. Une analyse est donc en cours pour déterminer l'impact sur les postes de la direction Carte des formations, apprentissage et formations sanitaires et sociales. Les agents qui seront concernés feront l'objet d'un accompagnement de la direction des Ressources humaines et tout sera mis en œuvre pour qu'ils retrouvent un poste respectant la définition de leur cadre d'emplois.

Concernant la compétence en matière d'orientation, des interrogations subsistent sur le périmètre et les modalités de transfert du personnel de la Délégation Régionale de l'ONISEP qui devrait accompagner cette compétence.

Il est prévu de présenter l'impact sur l'organigramme de ces modifications au comité technique de mars avec les autres sujets d'organisation faisant suite à la démarche Adéquation Missions Moyens (AMM).