SUDCT Région Occitanie

Analyse des points présentés au Comité Social Technique du 08 octobre 2026

(0% IA – 100% SUD)

Voici les éléments d'analyse rapide des points à l'ordre du jour :

POINT 1 Pour avis : Organisation des services – Transformations d'emplois

• La Direction Adaptation au Changement Climatique, Planification Territoriale, Habitat, Nature, Eau, Engagement (DAPHNEE)

SUD s'interroge sur :

- La rétrogradation des deux directions déléguées et directions ajointes
- La création d'un 3ème poste de direction adjointe, dans la même configuration que ce qui a déclenché une alerte à la DirMer (un seul service chapoté + quelques agent.e.s satellites). Est-ce une pré promotion sur laquelle on nous demande de nous positionner ?
- Une direction qui devient de plus en plus politique et de moins en moins technique selon les retours agent.e.s
- La demande qui aurait été faite par le DGS aux chargé.e.s de mission de chercher des financements pour assurer le maintien de ses propres missions. Si cela s'avère vrai, c'est choquant et cela va insécuriser de nombreux.ses collègues. C'est une pratique qu'on constate dans la recherche publique, et qui casse le service public. Avant de chercher à tout optimiser, peut-être faudrait-il se recentrer sur le service public aux personnes, à commencer par les lycéen.ne.s.
- Le poste d'assistant.e de direction est affiché mais gelé dans la réalité
- L'équilibre de la répartition des postes de direction entre site sera à préciser, au risque de créer de l'insécurité pour les agent.e.s

SUD aurait voté contre.

• La Direction des Finances et du Contrôle de Gestion (DFCG)

Si nous ne pouvons que dénoncer la politique de supprimer le financement des associations par l'extrême droite, car c'est cela que nous lisons en filigrane, nous nous interrogeons quant-aux alertes de nombreux.ses camarades travaillant dans des associations financées par la Région et qui ont du mal à obtenir le paiement de subventions votées antérieurement te justifiées.

Pourquoi financer un poste au profil au final très politique, si en même temps des subventions ne sont pas payées et mettent en difficulté des structures ? Cela nous semble relever avant tout de l'affichage politique, et nous demandons que cela ne se fasse pas sans mettre le paquet pour payer les subventions votées.

Par ailleurs, la logique des appels à projet est une véritable entrave aux libertés associatives, nous regrettons cette logique de financement.

Nous nous interrogeons également sur l'accord donné ou non par les agent.e.s C ciblé.e.s B qui vont travailler sans doute très longtemps sur des missions ne correspondant pas à leur grade réel?

SUD aurait voté contre (notamment car cela entraine une énième direction de mission)

• La Direction Mobilités Proximité (DMP)
SUD se demande pourquoi évoquer la complexité de l'instruction du droit au transport pour seulement 2 départements le 82 et le 46?
SUD n'aurait pas pris part au vote (NPPV) car nous n'avons aucune information sur l'évolution de la politique transports et ses conséquences sur la direction

• Des unités de travail directement rattachées à la DGD Infrastructures Transports, Mobilités et Mer (DGD IT2M)
SUD s'interroge :

- Sur les missions d'encadrement ou non du.de la « responsable de mission » ?
- Sur les conséquences pour les agent.e.s de cette logique constante de recherche d'optimisation ?
- Sur l'absence de fiche de poste alors qu'elle est citée.

SUD n'aurait pas pris part au vote (NPPV)

• Transformations d'emplois
SUD n'aurait pas pris part au vote (NPPV) comme à chaque fois car le contexte est peu éclairé, et qu'aucune fiche de poste n'est fournie.

POINT 2 Pour avis : Dossier Individuel Agent.e

SUD est favorable a priori à la dématérialisation de ce dossier avec l'objectif de le rendre plus accessible aux agent.e.s éloigné.e.s, et afin que nous n'ayons plus de pièces manquantes lors de procédure pré disciplinaires ou disciplinaires.
SUD rappelle aussi avoir exigé que la Région fasse un rappel sur le caractère totalement illégal de conserver un dossier dans l'établissement des ARL. Le DGS a intégré ce rappel dans sa note de rentrée. Il doit maintenant s'assurer que les dossiers existants seront détruits dans le respect du RGPD.

En groupe de travail, SUD avait rappelé que les sanctions disciplinaires ne sont pas permanentes :

- L'avertissement ne doit même pas figurer dans le dossier
- Pour le reste du 1er groupe doit être supprimé d'office au bout de 3 ans
- Pour les 2 et 3ème groupe, après 10 ans, l'agent peut en demander la suppression.
- Pour les Stagiaires, tout est supprimé dès 3 ans, sinon sans objet
- Pour les Contractuel.les, c'est sans objet

Le dossier individuel numérique agent.e possède des avantages si l'agent.e même y a accès, ce qui ne semble pas être le cas puisque l'accès ne pourra se faire que sur Toulouse ou Montpellier. Sur sa mise en place, SUD alerte sur l'effort d'ampleur exigé des agent.e.s des RH pour passer du mode "papier" au mode "tout numérique" notamment en termes de temps de travail (numérisation des anciens arrêtés non scannés, enregistrement des données dans la base de données numérique, par exemple), de formation au nouveau logiciel des agents RH. A priori, aucun recrutement n'a été prévu pour faciliter ce passage délicat.
SUD rappelle également que les pièces doivent être numérotées chronologiquement et leur ordre ne peut pas être modifié.
SUD avait demandé une étude d'impact en F3SCT et s'interroge encore sur :

- Si besoin d'une signature de l'agent.e, est-ce qu'il y aura un envoi papier ou une signature électronique ?
- La mise à jour du DUERP concernant l'intensification du travail sur écran

SUD demande que soit reprécisé pour l'ensemble des agent.e.s la procédure à suivre pour consulter son dossier.
SUD n'aurait pas pris part au vote (NPPV) car les détails ne sont pas clairs et que nous n'avons pas obtenu de réponse à notre demande d'accès ponctuels

POINT 3 Pour avis : Plan de formation des agents régionaux 2027-2029

SUD demande de retirer la phrase « les syndicats ont co-écrit le plan de formation ».
C'est faux !
SUD rappelle ses demandes incessantes de traiter la formation comme un tout, avec le bilan par catégories d'agent.e.s et par axes, estimant toujours que les moyens sont davantage mis sur des formations management dont beaucoup sont initiées par la MAMACT, et au contenu problématique comme la formation "*Stress et émotion en contexte professionnel, les techniques en pratique*", qui relève de la logique catastrophique dans le monde du travail du développement personnel : au lieu de comprendre ce qui stresse, et d'éliminer le risque qui est souvent externe, les agent.e.s devraient « apprendre à relativiser, prendre du recul face au stress ». C'est l'inverse des préconisation du Code du Travail, cela doit être retiré.
SUD souhaite que la formation « nouvel.le arrivant.e » soit obligatoire, notamment celles qui concernent les transitions: l'accueil du.de la nouvel.le arrivant.e par le.la Responsable de Service et l'occupation de nouvelles fonctions. Trop souvent la personne qui change de poste n'est pas accompagnée dans ses nouvelles fonctions (au niveau technique et humain).
De même, au vu de la taille et de la diversité de compétences et de métiers, une "formation" à la connaissance du fonctionnement de la collectivité et le rôle de ses services serait plus utile que des outils IA.
SUD a demandé que les ARL et ARC soient formés sur les outils pack office.
SUD alerte sur la complexité des canaux d'inscription aux formations, qui ont pour effet de compliquer l'inscription et au final de ne pas en demander, mais aussi sur les effectifs trop à l'os dans de nombreux services et établissements pour se permettre de rater une journée de travail.
SUD dénonce une évolution de carrière uniquement pour les encadrant.e.s, ou vers quelques postes sur lesquels la Région ne parvient pas à recruter faute de rémunération adaptée (cuisine, électricité).
SUD estime que l'ensemble des agent.e.s soient formé.e.s à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles, et non pas juste les chef.f.es.
SUD s'interroge sur la logique de prévention et de formation autour de la santé au travail, et notamment de la santé hormonale et sexuelle. Pourquoi les agent.e.s n'ont-ielles pas encore été destinataires de l'enquête sur le sujet ? Parce que SUD y a activement contribué ?
SUD s'étonne également de ne voir aucune formation sur la prévention des cancers, la santé au féminin (gestes qui sauvent pour les femmes, comment reconnaitre un infarctus ou un AVC chez une femme...).
SUD exige que la Région forme l'ensemble des agent.e.s qui seront concerné.e.s par le nouveau logiciel de temps de travail. Il est inconcevable que seul.e.s les encadrant.e.s puissent y accéder !
Ce serait considérer les ARL de manière différenciée par rapport aux ASG, qui ont pu être formé.e.s.

Nous demandons sur ce point que les syndicats soient consultés avant sa mise en place, au risque de revoir des irrégularités comme cela est le cas avec la matrice en cours d'utilisation.

SUD n'aurait pas pris part au vote (NPPV) car il n'y a toujours pas d'évaluations, et que certaines actions ou manques de sujets sont préoccupants

POINT 4 Pour avis : Référentiel Emplois ASG :

Les métiers concernés sont ceux de :

- Management et Pilotage
- Conseil et expertise – Fonctions supports
- Système d'information

SUD a activement participé à ce groupe de travail et a formulé plusieurs propositions et demandes.
Certaines ont été insuffisamment entendues et nous le regrettons car cela ne facilite pas la compréhension des métiers ni de leur évolution dans les quelques années à venir, avec l'explosion de l'IA ,notamment.

Ainsi, on aurait pu attendre la fin de l'évaluation de DELIBIA pour traiter des fiches de conseils et expertises des fonctions supports, car ce sont justement ces métiers qui sont concernés par des « agents IA ».

C'est la même chose avec les postes du secteur informatique, parmi les premiers métiers fortement impactés par l'IA.

Enfin, contrairement à ce qui avait été dit en instances CST et F3SCT précédentes, la qualification des risques est encore à renforcer dans les fiches.

Pour toutes ces raisons SUD n'aurait pas pris part au vote (NPPV).

POINT 5 Pour avis : Règlement des usages des systèmes d'information

Concernant ce règlement, SUD a été particulièrement actif et force de propositions.
Particulièrement vigilant sur les questions de surveillance, de libertés fondamentales d'éthique, et de respect de l'environnement et des droits humains, SUD a obtenu :

- Que la question des métadonnées soit explicitement intégrée, nous sommes le seul syndicat à avoir été attentif à ce point
- La précision concernant les outils IA que seuls les outils autorisés par la collectivité (et qui doivent être passés en F3SCT pour avis et étude d'impacts, révision du DUERP) sont concernés par le règlement. Tout autre outil est interdit.
- Que la Région s'engage à ne pas utiliser les métadonnées pour contrôler notre travail (page 29)

Pour autant, nous aurions préféré que les agent.e.s doté.e.s d'un poste informatique propre et celleux non doté.e.s d'un poste informatique propre soient traité.e.s de manière différenciée, dans deux documents différents.

SUD a dénoncé les mouchards placés sans aucune consultation des instances sur les outils professionnels, (page 15) sur lesquels nous sommes en attente de la réponse de la CNIL car les outils syndicaux sont concernés, ce qui est complètement interdit.

SUD demande qu'un suivi des données de sur connexion soit établi avec les organisations syndicales, ce qui était un engagement de la 1ère charte qui n'a jamais été honoré.

Sur L'IA, nous allons communiquer prochainement sur une méthode d'analyse des outils.
Concernant le volet IA, aucune IA n'a été validée à ce jour en instance. Il ne devrait donc rien y avoir dans Facil-IT. Nous demandons que soit modifiée la phrase : « *NB : Deux caractéristiques seront attribuées aux IA « validées par la Région » et exposées sur le portail Facil'IT. Aussi, une IA peut-elle être validée avec ou sans consigne d'utilisation quant aux données ou traitement que l'on souhaite lui confier mais également une IA peut être qualifiée de « Tolérée » c'est à dire une IA pour laquelle l'usage est encore en cours de qualification, pour laquelle une incertitude demeure mais pour autant pour laquelle la Région en tolère l'usage dans un cadre strict qui sera précisé produit par produit.* » page 38 : aucune IA ne peut être déployée sans passage préalable en F3SCT et étude d'impacts.

La partie portant sur l'IA est confuse encore, et SUD avait demandé de distinguer dans cette partie ce qui relève de l'IA en général de ce qui relève des outils IA validés (il n'y en a pas encore) au sein de la collectivité.
Si l'IA est éthique, la traçabilité des données d'entrainement doit être garantie. Ce qui n'est pas le cas de Mistral par exemple.
SUD demande que la F3SCT soit explicitement citée dans le processus de déploiement ou non d'un outil doté de couches d'IA.
SUD dénonce l'absence de cadrage des réseaux sociaux utilisés pour organiser le travail, alors que nous avons transmis la réglementation d'usage sur le sujet.

Concernant la partie dédiée à l'IA, SUD estime qu'à ce jour aucun outil IA ne correspond réellement à ce que la collectivité déclare exiger : aucun n'est réellement souverain, aucun n'est propre sur le plan éthique, environnemental, ou des droits humains.
Trop sont encore liés à des technologies de guerre et de surveillance.
SUD demande que la F3SCT soit explicitement mentionnée dans ce document. Elle n'est même pas citée page 32 dans la partie « préserver et améliorer les conditions de travail ».
SUD rappelle sa demande d'information des agent.e.s en cas d'utilisation de l'IA dans le traitement de ses données RH notamment.

La DSIUN et l'administration n'ont pas tenu compte d'alertes et de demandes importantes de notre part, destinées à protéger les agent.e.s.
En cela, nous aurions voté contre ce règlement.

POINT 6 Pour avis : Jours de fermeture 2027

RAS. Nous aurions voté favorablement.

POINT 7 Pour avis : Mesures d'action sociale exceptionnelles pour les agents régionaux dans le contexte actuel d'augmentation du prix des carburants pour 2026

La Région annonce des mesurettes pour 150 000 euros de budget au total, soit environ 18 euros par agent.e.
C'est sans doute un budget moindre que ce qu'a économisé la Région en ne payant pas les jours de carence, en faisant travailler 2 jours de plus les ARL vu le non-respect de la règle sur les jours fériés, en économisant les ETP dédiés à la distribution des manuels et équipement pédagogiques et on en passe…
Au vu des mesurettes, cela risque même de coûter plus cher en instruction (certaines ressemblent à des usines à gaz) que le montant de l'aide accordée….
SUD s'inquiète que la collectivité ne comprenne toujours pas l'urgence sociale des agent.e.s de la collectivité, et les conséquences de cette distance qui s'installe avec notre employeur
SUD ne comprend par exemple pas pourquoi les couples n'auraient qu'une seule aide alors que la Région refuse qu'ielles travaillent au même endroit ?
SUD dénonce un plan symbolique mais très loin d'être à la hauteur des enjeux.

<u>SUD rappelle les mesures déjà demandées, dont certaines sont organisationnelles mais que la Région refuse d'écouter :</u>

- **Réorganiser temporairement le travail et assouplir les horaires de travail,** pour faciliter les co-voiturages pour les agent.e.s qui le souhaitent ;
- **Autoriser, en tant qu'autorité organisatrice des transports, les agent.e.s à utiliser les services de transports scolaires au moins de manière exceptionnelle**, ce qui permettrait également de diminuer le bilan carbone des personnels ;

- **Agir en tant qu'autorité responsable des transports ferroviaires régionaux sur la qualité du service rendu aux voyageur.euse.s**, afin de permettre aux agent.e.s qui le peuvent de venir travailler en train sans en être pénalisé.e.s.
- **Mettre en place une bourse d'échanges des postes à niveau équivalent dans les lycées,** y compris pour les agent.e.s contractuel.le.s, afin de permettre un **rapprochement des agent.e.s de leur lieu d'habitation** ;
- **Augmenter temporairement le nombre de jours de télétravail ;**
- **Interdire les coupures journalières qui contraignent les agent.e.s à rentrer chez elleux entre deux temps de service** (cette situation existerait au Lycée de Font Romeu), car cela entraîne une multiplication des trajets domicile-travail.

Sur le plan financier, nous continuons bien évidemment de revendiquer :

- **Des taux de promotion en agent.e de maîtrise plus élevés**
- **Le passage à 100% des ratios pour les avancements de grade,** afin de permettre une progression de carrière plus rapide et une véritable reconnaissance du travail accompli, notamment pour les métiers les plus féminisés qui sont les plus mal rémunérés ;
- **Le respect des engagements pris en 2017 sur le RIFSEEP**, mais aussi l'éligibilité des sujétions financières aux ARL et aux ARC (travail le dimanche, agent.e faisant office de…) ou encore, nous l'avons déjà demandé, **la reconnaissance financière la plus élevée pour les agent.e.s du service général ou de la restauration, amené.e.s à exercer des missions secondaires qualifié.e.s** (lingerie, accueil, magasinage…).
- **L'attribution de l'indemnité télétravail.**
- **La prise en charge des frais de stationnement des agent.e.s n'ayant pas accès à un parking gratuit**
- **L'augmentation de la participation employeur aux Titres Restaurants et la mise en place d'une participation au titre de l'action sociale pour les repas pris dans les restaurations scolaires** (c'est possible, le Conseil Départemental du Gers le fait pour les agent.e.s des collèges)
- L'instauration d'un **système d'avance pour les frais de déplacements professionnels**
- La mise en place d'une solution permettant **de différer les remboursements de prêts sociaux accordés par la Commission Actions Sociale**

Nous demandons enfin **la mise en place de la prime carburant pour les agent.e.s qui ne pourraient bénéficier d'aucune autre solution pouvant alléger leurs frais, ou d'une aide sociale d'urgence.** Ce n'est pas parce que personne ne l'a fait que cela empêche de le faire !

Nous aurions voté favorablement tout en regrettant cette posture et ce mépris, aucune discussion n'ayant été entamée avec les organisations syndicales sur un plan d'urgence.



www.sudct-regionoccitanie.org