



Votre Avenir dans la Nouvelle Région

Les principaux résultats de l'enquête

La CGT tient tout d'abord à remercier les 159 agents, dont 91 % sont titulaires, 3 % CDI et 4 % CDD (2 % ne se prononcent pas) d'avoir répondu à ce questionnaire. La CGT s'engage à présenter vos avis et vos propositions au prochain comité technique du 14 octobre 2015 afin de mettre en place les mesures d'accompagnement spécifiques.

LES RESULTATS

1) Les agents demandent plus d'information

Globalement, les agents ayant répondu se sentent insuffisamment informés sur les conséquences de la fusion (entre 74 % et 97 % se déclarent insuffisamment informés selon les thématiques). Ce manque d'information a d'ailleurs été qualifié d' « anxiogène » dans les commentaires.

L'information concernant directement le quotidien des agents (l'organisation générale des services et leur direction) est jugée insuffisante pour respectivement 97 % et 94 % des personnes. Ce sont ensuite les questions relatives aux missions exercées, aux conditions de travail (89%), à la préservation du poste (87%) et au rendu du service public (86%) pour lesquelles les agents pensent ne pas disposer de suffisamment d'informations.

Environ un quart des agents ayant répondu se disent en revanche correctement informés sur les questions relatives à :

- la mobilité géographique
- la réorganisation des services de l'Etat
- le maintien de l'emploi au sein de la collectivité

Les gens souhaitent majoritairement que les informations relatives à la fusion proviennent de l'exécutif (79%), des organisations syndicales (77%) et enfin de la hiérarchie directe (74%).

2) Les agents sont inquiets sur les conditions de travail et le maintien de l'emploi

74% des agents ayant répondu se disent inquiets sur certains aspects de la fusion, mais 47% y voient malgré tout une opportunité. C'est notamment le cas concernant la thématique changement de métier (jugés comme une opportunité pour 40% des agents).

Les plus grosses inquiétudes portent sur les conditions de travail, le maintien de l'emploi au sein de la collectivité et la mobilité géographique (pour 80% des répondants).

3) Les agents demandent d'être accompagnés par l'Administration

86% des agents souhaitent être accompagnés par l'Administration dans le cadre de la fusion.

Les leviers qu'ils souhaiteraient plus particulièrement voir mis en place sont :

- Des formations pour changer de poste ou évoluer dans sa carrière (91%)
- Des points d'information réguliers avec la hiérarchie (90%)
- Un audit sur l'impact de la fusion pour les personnels (86%)
- Des formations liées au fonctionnement de la future Région (83%)

REMARQUE CGT : A l'heure actuelle, les DRH des deux Régions n'ont pas anticipé de mesures d'accompagnement spécifiques des agents (reconduction en 2016 du plan de formation pluriannuel précédent, refus d'expertise CHSCT par la DRH et abandon des points café RH, etc..)

BILAN : Les agents sont conscients des évolutions à venir et voient sur certains aspects de cette fusion des opportunités, notamment en termes d'évolution de missions, postes, etc.

Malgré cette appréciation, les agents restent inquiets et demandent plus de transparence, des mesures d'accompagnement et d'être acteurs de leur devenir. Ce sont les conditions du changement - combinées une opacité entretenue - qui sont anxiogènes et non pas le changement en lui-même.

A contrario, l'Etat anticipe les mouvements de personnel et prévoit un accompagnement des agents a minima avant même la fusion. Que fait la Région ?

LES QUESTIONS QUE LES AGENTS SE POSENT

Les questions apparaissant plusieurs fois (mentionnée par ordre de récurrence)

- Souhait de précisions concernant les futures conditions de travail : Régime Indemnitaire, action sociale, tickets restaurant, avancement, temps de travail ?
- Maintien ou suppression de postes : quel recours ?, quelle compensation ? Départ anticipé à la retraite envisageable dans le cadre d'un « plan social »? Quelle prise en compte des compétences en cas de mobilité fonctionnelle subie ?
- Mobilité géographique : quelles procédures si on veut aller à Montpellier ? quelle procédure si on veut rester à Toulouse et qu'on doit changer de poste pour cela ? Quelle compensation ?
- Quel avenir pour les contractuels et CDI ?

Les questions posées une fois

- Quel rendu du service et dans quelles conditions compte tenu du fait que rien n'est acté ?
- Quelle sera l'organisation de la future Collectivité (où les élus se réuniront, où sera le Président, aurons-nous 2 directeurs, etc ...) ?
- Comment travailler dans une grande Région alors qu'aujourd'hui on limite déjà les déplacements et les relations avec nos homologues languedociens ?
- Est-ce que que les bureaux territorialisés seront maintenus?
- Que sera-t'il proposé aux futurs élus en terme de méthodologie relative à la gestion RH ?
- Pourquoi la RH travaille sur la fusion si on ne prend aucune décision en amont ?

Les commentaires

- Souhait de plus de transparence sur les réorganisations en cours au sein des directions et que les personnels soient associés
- Insuffisance des échanges techniques avec Languedoc-Roussillon permettant d'avancer sur l'exercice de nos missions. Des fois l'interdiction de les contacter subsiste ce qui laisse penser qu'il se passe des choses « en douce ».

- Souhait de points particuliers entre agents et Organisations Syndicales.
- Souhait de voir développer du télétravail
- Souhait de communication par pôle plus régulière et concrète (planning par exemple) émanant de la DGS ou d'une note avant les élections émanant de l'administration sur l'avenir de la Région et du CESER
- Satisfaction des mesures déjà mises en place (point DGS, formation, point café-RH)
- Souhait que soient privilégiés les fonctionnaires par rapport aux contractuels dans l'obtention de poste
- Souhait que les agents soient mieux protégés, informés et respectés.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

La CGT demande à ce que la Collectivité s'engage à tout mettre en œuvre pour garantir :

1. Un dialogue approfondi tout au long de la réforme

- Associer les agents
 - Sur le partage de l'état des lieux des dispositifs existants, tant dans les directions support que dans les directions opérationnelles
 - Sur la définition de la future organisation du travail
- Renforcer le dialogue social

2. Un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux

- Mettre en place un suivi particulier pour les agents susceptibles d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique
- Renforcer le dispositif de formation professionnelle
- Offrir à tout agent qui le souhaite le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation
- Appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires

3. Un traitement identique des agents

- Garantir un traitement identique des agents
- Améliorer l'accompagnement financier des mobilités
- Assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître

4. Un accompagnement particulier des cadres dans la conduite au changement

- Offrir à tout agent chargé d'encadrement un accompagnement à la conduite au changement