

# ORGANIGRAMMES

## LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRENEES

### PLUS DE QUESTIONS QUE DE REPONSES

Toulouse, le 2 février 2016

*Après l'Assemblée du 18 janvier 2016, qui a notamment permis la création des emplois fonctionnels, nous avons pris connaissance ce lundi 1<sup>er</sup> février 2016 comme l'ensemble des agents de la nouvelle collectivité du nouvel organigramme de la Direction Générale de la Région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées placée sous l'autorité du nouveau Directeur Général des Services, Simon MUNSCH.*

Cette nouvelle organisation appelle pour notre part plusieurs commentaires que nous souhaitons soumettre de vive voix à Madame La Présidente Carole DELGA lors de notre rencontre bilatérale que nous souhaitons rapide.

#### DES ORGANIGRAMMES JUXTAPOSES

Cette nouvelle organisation ne fait que juxtaposer les deux directions générales des régions fusionnées. Elle ne permet pas de clarifier et de répartir les compétences entre Toulouse et Montpellier et fait perdurer une sorte de double « autorité » qui ne va pas dans le sens d'un renforcement de l'efficacité du service public. Si nous sommes dans la « conjugaison des talents », comme l'avait évoqué le DGS, nous ne sommes pas encore dans « la production du neuf »...

Par ailleurs, nous prenons acte de la désignation de Claude COUGNENC en qualité de conseiller spécial auprès de la Présidente en charge de la fusion des services et de Ghislaine LALA-ALQUIER en qualité de DGA rattachée au DGS. **Sur ces deux nominations, la CGT attend que soient explicités et précisés aux agents leurs rôles et leurs domaines d'interventions respectifs.**

**Pour la CGT, cette organisation est transitoire et nous souhaitons vivement que cette situation inconfortable pour les services soit rapidement résolue.**

#### DE LA DIRECTION GENERALE AUX DIRECTIONS ET AUX SERVICES

La publication de ce nouvel organigramme de la Direction Générale ne résout pas le problème de la répartition des compétences et des missions entre Toulouse et Montpellier.

Alors que l'organisation des services régionaux de l'Etat est connue depuis le 5 Janvier 2016, **aucune proposition ou simulation de répartition – même transitoire - n'a été faite aux agents, ni à leurs représentants.** Elle ne permet pas un fonctionnement cohérent et coordonné avec les agents en charge des mêmes domaines des sites de Toulouse et de Montpellier.

Cette situation est difficilement supportable pour les agents, y compris pour les encadrants dont la feuille de route est difficile à établir, les limitant dans leur mission d'aide à la décision du nouvel exécutif.

Elle ne permet pas aux cadres (chefs de service, directeurs-adjoints et directeurs notamment) d'exercer leur qualification et leurs responsabilités professionnelles dans de bonnes conditions.

De fait, l'organisation actuelle parce qu'elle n'a pas été anticipée dans cette phase de transition nuit à la production du service public et à l'ambiance au travail. D'autant plus lorsque, sans information préalable des agents, une société fait le recensement des bureaux du HR3 en vue « du redéploiement et du nouvel organigramme » que personne – y compris les encadrants - ne connaît...

## LES DEMANDES DE LA CGT

La CGT souhaite que des propositions d'organisation de la Collectivité et de répartition des compétences en fonction de l'intérêt général et du service public régional soient rapidement mises sur la table et que soit convoqué dans les meilleurs délais un Comité Technique. Plus globalement, nous souhaitons que nous soit communiqué un calendrier prévisionnel des réunions des instances représentatives du personnel (Comité Technique, CAP, CHSCT).

Concomitamment, nous demandons que soit mis en place un plan d'accompagnement RH individuel et collectif avec les moyens humains et financiers suffisants afin d'accompagner au mieux les évolutions à venir.

**Par ailleurs, la CGT souhaite la mise en place de procédures et de process adéquats dans le respect des statuts des agents, de leurs souhaits personnels et des besoins de la Collectivité.**

## **MANAGEMENT : FAIRE DU NEUF !**

La nouvelle Région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées doit être l'opportunité de faire du neuf en matière de management. La CGT enregistre très positivement les déclarations de la Présidente Carole DELGA en la matière souhaitant « faire appel à l'intelligence collective » et privilégie une pratique collégiale du pilotage des politiques régionales.

**Pour la CGT, il est effectivement urgent de mettre un terme aux procédures déresponsabilisantes, à la perte de sens, au management par les tableaux de bord, au manque d'autonomie et à l'hypercontrôle.**

Ces pratiques altèrent la motivation et l'engagement des agents au travail et développent mal-être et souffrance. **Il faut favoriser l'autonomie et la responsabilité des agents.**

A ce management hiérarchique et bureaucratique s'ajoute une opacité sur les critères et sur les règles concernant la répartition des responsabilités dans la Collectivité. **Pour la CGT, la désignation des cadres de la collectivité doit être liée à la valeur professionnelle, aux savoir-faire et aux compétences de ces agents.**

### **Faire du neuf en matière de management signifie pour la CGT :**

- **Rétablir la confiance dans les agents** et dans leurs capacités d'expertise et de propositions.
- Clarifier le cadre d'intervention des missions confiées aux services et aux équipes, poser les grands principes d'action.
- **Développer les pratiques collaboratives, et en finir avec le « faux participatif » : cesser de faire semblant d'associer les agents à des décisions déjà prises.**
- **Eviter la multiplication des échelons intermédiaires afin de favoriser l'expérimentation** et la recherche de solutions innovantes.
- **Développer les capacités d'écoute** pour faire émerger une vision et des valeurs communes, partagées par les agents de la collectivité afin de mobiliser autour du projet régional.
- **Limiter les outils de management par contrôle (ex. indicateurs) qui entravent l'esprit d'initiative** pour laisser place à la confiance, indispensable à la performance collective.
- **Favoriser la formation des agents** afin de faciliter leur évolution professionnelle.
- Mettre en place des outils internes, à différents niveaux, permettant aux agents d'être informés de la vie de la Collectivité et des projets régionaux. Cette information, à destination de l'ensemble des agents, se doit d'être la plus réactive possible.

Sur tous ces points, la CGT est disponible pour travailler sans délais dans le sens du service public régional, de l'équité territoriale et de l'intérêt des agents.

**Le Syndicat CGT**