

FUSION DES REGIONS

REORGANISATION DE LA REGION

ETAT DES LIEUX

Le 30 mai 2016

Engagée à marche forcée, la fusion de la Région devient chaque jour une réalité pour les 6700 agents de la Collectivité. C'est cette remise à plat globale qui est désormais à l'ordre du jour lors de points d'information avec le Directeur Général des Services Simon MUNSCH et dans les groupes de travail animés par les DGA Cécile VEDEL et Ghislaine LALA-ALQUIER.

LES AGENTS NE DOIVENT PAS ETRE LES VARIABLES D'AJUSTEMENT DE LA FUSION

La CGT qui n'a jamais été dans le déni sur la fusion et sur ses conséquences pour les personnels (cf. 9 raisons de dire NON à la réforme territoriale publié par la CGT en novembre 2014) a participé activement aux groupes de travail en rappelant autant que de besoin l'engagement d'une harmonisation des conditions de travail sur la situation la plus favorable et l'exigence d'une mobilité géographique non forcée.

Au-delà des engagements présidentiels, la CGT se fait le devoir de protéger et de défendre l'ensemble des personnels, à tous les niveaux, pour que les agents, leurs missions, le service public régional ne soient pas la variable d'ajustements de la réorganisation de la Région, en garantissant le sens et la reconnaissance de notre travail.

REORGANISATION DES SERVICES : UN PROJET ENCORE IMPRECIS

Lors du Comité technique du 24 mars dernier, il nous avait été présenté une organisation transitoire de la Direction générale des Services.

Le 24 mai dernier, à Montpellier, il nous a été présenté une version provisoire consolidée de la nouvelle organisation de la Direction générale des services et des directions, nouvelle organisation qui doit être encore finalisée et ajustée avant d'être soumise à la discussion et à la validation du Comité technique de juin prochain.

La CGT vous présente à titre d'information **le projet d'organisation de la Direction Générale** avec les précautions d'usage, compte-tenu que le chantier est toujours en cours à ce jour. Cette organisation a également été présentée aux directeurs lors du séminaire de direction du 24 mai 2016.

8 pôles organisés en binômes

En l'état actuel, il en ressortirait une organisation de **8 pôles en binômes avec des directions multi-sites, Toulouse et Montpellier, de manière générale sauf exception (DRH)**

Cette nouvelle organisation met en place des missions transverses dans chaque DG et maintient une Inspection Générale des Services rattachée comme la Direction des Affaires Financières au DGS. Quant à la direction de la Communication, elle se voit rattachée au Cabinet. Il est prévu que les directeurs soient désignés fin juin pour une prise de fonction le 4 juillet.

Il reste à ce stade beaucoup trop d'incertitudes à résoudre et beaucoup d'arbitrages à réaliser. La CGT a rappelé la situation de tension que vivent les encadrants et par effet direct et indirect l'ensemble des équipes de travail au détriment de la production et de la qualité du service public. La CGT continuera à protéger et à défendre les agents qui vont être, une fois les directions

stabilisées, au cœur de la réorganisation des directions et des services dans le respect de la non mobilité forcée, des vies personnelles et professionnelles de chacun-e. **Trop d'agents sont d'ores et déjà en souffrance – pas moins de 4 directions – à Toulouse et à Montpellier !**

La CGT rappelle aux encadrants qu'ils sont des agents « *comme les autres* » ; ils se doivent d'être respectueux et protecteurs tout comme ils doivent être respectés et protégés. Mais la CGT rappelle que la situation individuelle de certain-e-s ne doit pas prévaloir sur l'intérêt général, sur le service public régional et sur les collectifs de travail. Les agents sont au service de la Collectivité et non pas au service de telle ou telle coterie ou au service de telle ou telle ambition personnelle.

PRIVILEGIONS LA COOPERATION DES AGENTS ET LA MUTUALISATION DES MOYENS ET DES COMPETENCES, PLUTOT QUE LA COMPETITION ET LA CONCURRENCE ENTRE LES DIRECTEURS.

PROJET D'ORGANISATION (24 mai 2016)

Direction Générale	Directions
Jeunesse/Emploi/Sport DGD PAOLI	<ol style="list-style-type: none"> 1) Emploi-formation 2) Maitrise d'ouvrage bâtiments Lycées 3) Jeunesse-Education 4) Sports
Développement Economique/Agriculture/innovation DGD MOLINIER	<ol style="list-style-type: none"> 1) Economie-innovation 2) Enseignement supérieur-innovation 3) Agriculture-forêt –agro-alimentaire
Aménagement Durable/Mer/Transports/Mobilités DG PINET	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mobilités et transports 2) Transition écologique et énergétique 3) Mer 4) Projet foncier – mission transverse
Dynamiques territoriales/attractivité/Solidarités DGD HOUJ	<ol style="list-style-type: none"> 1) Action territoriale/ruralité/montagne 2) Politiques contractuelles 3) Culture-patrimoine 4) Tourisme-thermalisme 5) Solidarités-santé-égalité
Sécurisation/politiques européennes/CPER DGD DUBREUIL	<ol style="list-style-type: none"> 1) Fonds européens - CPER 2) Politiques européennes et relations internationales 3) Direction Affaires Juridiques 4) CESER
Fonctionnement/organisation DGD VEDEL	<ol style="list-style-type: none"> 1) DRH maintenue sur leurs compétences sur chaque site de Toulouse et de Montpellier 2) Secrétariat général des Assemblées/ Bureau des Assemblées/CTAP 3) Documentation/archives
Stratégie/Performances/Optimisation des moyens DG CAMUZAT	<ol style="list-style-type: none"> 1) DSI 2) Commande publique (multi-site) 3) Conseil en gestion 4) Patrimoine/moyens généraux/DLOG 5) Maintien d'un lien fonctionnel avec la Direction des Affaires financières/budget
Conduite au changement/démarche progrès DGD LALA-ALQUIER	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le Lab' : nom provisoire (approche usager) 2) Communication interne

Une remise à plat des fonctions d'encadrement

En parallèle à la réorganisation des services, une nouvelle échelle fonctionnelle est en cours d'élaboration. Elle définit **4 niveaux d'encadrement : stratégique, supérieur, intermédiaire et proximité.**

Au sein de chaque direction, à la fonction d'adjoint, il est préféré la fonction de directeur délégué mais la notion de délégation reste encore à préciser. ... Mais quid de la fonction d'adjoint dans cette nouvelle échelle. Le chantier continue...

Pour la CGT, il importe dans les prochains jours :

- **que soient clarifiés et harmonisés rapidement les circuits de validation**, la notion de délégation et les compétences du directeur et du directeur délégué. Les sites de Toulouse et de Montpellier continuent à avoir des procédures différentes notamment les relais auprès des Vice-Présidents générant inutilement frustration et amertume, et, au final, démotivation des agents ;
- **que soient respectés les équilibres (directions générales, compétences, missions, budget) entre les sites de Toulouse et de Montpellier ;**
- **que soient rendus transparents et respectés les critères de désignation-recrutement des directeurs et des directeurs délégués.** La CGT sera particulièrement vigilante sur le respect et la prise en compte des critères ESSENTIELLEMENT professionnels dans le processus de désignation de l'encadrement supérieur, dans le respect et la dignité de chacun. Par ailleurs, il est évident pour la CGT qu'un encadrant qui aura mis en souffrance ses équipes ne doit pas être reconduit dans ses fonctions;
- **que soient abrogés**, au vu de la situation exceptionnelle, **les critères de fonction pour l'accès aux grades de directeurs territorial et d'ingénieur en chef.** Que ce soient les jurys ouverts, fermés ou les nominations comme il est proposé, c'est un facteur de blocage dans la carrière des fonctionnaires.
La CGT sera particulièrement attentive au respect du statut de la fonction publique et n'hésitera pas en cas d'irrégularité de porter le contentieux au niveau du tribunal compétent.

Pas de validation d'organigrammes sans concertation des agents

La CGT avait accueilli favorablement l'engagement de la Présidente et du DGS de **concerter les agents dans ce changement** qui les concerne au premier chef.

Mais devant la réalité du terrain et des diktats de certains directeurs, la CGT a lancé une enquête auprès des agents – en priorité – ceux des services généraux de Toulouse et de Montpellier pour avoir une photographie de la réalité lors du Comité Technique de juin prochain. La CGT remercie les agents de leur participation.

A ce stade et au vu de la réalité de la concertation, il n'est pas raisonnable de préciser les organigrammes au niveau des services et des missions.

La CGT ne validera aucun organigramme qui n'aurait pas fait l'objet d'une concertation des agents.

Pour rappel et pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté, la concertation ne se résume pas à de l'information et n'est pas une co-production. **La concertation consiste à faire précéder une décision d'une consultation des parties concernées.**

La CGT a proposé le 12 mai 2016 que soit réalisé un vade-mecum sur la concertation à l'usage des encadrants. Nous nous félicitons que la DGS ait concrétisé cette proposition et que ce document ait été transmis aux intéressés pour que s'engage vraiment **une concertation de qualité commune à tous les agents quel que soit leur lieu de travail.**

La CGT demande des mesures de protection et d'accompagnement des agents

La CGT a rappelé **l'importance d'impliquer le CHSCT** dans la conduite au changement afin de prévenir à temps les risques psychosociaux, les situations de détresse et de souffrance au travail.

Malgré plusieurs interpellations, la CGT déplore qu'il n'ait pas été possible de convoquer une réunion extraordinaire du CHSCT avant le 9 juin.

Et de fait, l'ordre du jour du prochain CHSCT du 9 juin comptent d'ors et déjà plus de 10 points... Les problèmes s'accumulent et les agents ne sont pas correctement protégés.

La CGT a rappelé l'urgence que soit présenté aux agents **le plan d'accompagnement RH individuel et collectif de la Collectivité**. Il ne sera pas accepté qu'un seul agent se retrouve sans mission et sans dossier, concrètement qu'il soit mis au « placard ».

Le Syndicat CGT