REORGANISATION DES SERVICES DE LA REGION
APRES LE CT… ET MAINTENANT ?

Le 7 octobre 2016

Les 27 et 28 septembre dernier, l'Autorité territoriale nous demandait notre avis sur les organigrammes d'une douzaine de directions. Depuis, pas grand-chose, sur leur mise en œuvre effective depuis le 1er octobre 2016.
Pourtant, les questions des agents sont très concrètes : aujourd'hui, quelle est ma mission, qui est mon-ma chef-fe, qui est dans mon service, qui valide mes congés, qui m'accorde le renouvellement de mon temps partiel, … ? Retours sur le vote des organigrammes.

Concertation : mythe et réalité

Qu'est-ce que « concerter » ? Le Directeur Général des Services, dès son propos liminaire, a précisé que concertation ne signifie pas co-construction. Une précaution oratoire, comme si prendre en compte les avis avant de rendre une décision était préjudiciable. Mais en disant ce que ce n'est pas, il ne dit pas ce que c'est.
C'est sans doute pour cela que l'Administration a fonctionné par strates :

- Au CT de juin, la validation des hauts d'organigrammes a permis de nommer les décideurs.
- Dans un second temps, au CT de septembre la validation des « bas » d'organigrammes, sans lisibilité sur les missions et les postes, avait pour but de nommer les bras droits des décideurs, c'est à dire l'encadrement intermédiaire. Leur mission était, dès lors, uniquement de poursuivre le **travail descendant d'information** aux agents.

A la poursuite de la concertation…

Dans le compte-rendu du CT publié sur l'intranet, les agents apprécieront la communication officielle navigant entre un satisfecit et la reconnaissance des lacunes en terme de concertation. Ce n'est pas aux encadrants à qui il faut faire des reproches de cette concertation inaboutie et verticale. D'une certaine manière, les cadres sont eux aussi la variable d'ajustement de la fusion.
Nous réaffirmons pour notre part qu'il ne s'agissait pas, dans ce processus, de déplacer le centre de la décision, mais d'associer les agents à la production de scénarii, pour que les décisions soient prises avec discernement.

Au lieu de cela, après avoir été bien souvent mis devant le fait accompli, les agents sont incités à utiliser la bourse à la mobilité, un pis-aller opaque, qui les oblige à postuler sans pouvoir apprécier l'opportunité de leurs choix, ni mesurer les conséquences (quels postes, au final, vont paraître, lesquels sont déjà fléchés,…). Certains, en entretien avec leur nouveau-nouvelle directeur-trice, découvrent avec effarement que leurs actes professionnels et leur niveau de compétences sont totalement méconnus, preuve s'il en fallait, que la compétence des services n'a pas été prise en compte dans le processus.

Le monde à l'envers

L'insatisfaction générale sur la concertation et le flou des missions démontre que le travail a été fait à rebrousse-chemin. L'Administration n'entend pas cela : à nos propositions de séminaires où les agents des deux sites mettraient à plat leurs pratiques professionnelles et leurs missions, on nous répond « séminaires de direction »… **C'est bien le rapport au pouvoir qui est en jeu.** Le DGS reconnaît lui-même que la culture des cadres n'est parfois pas évidente en matière de concertation : Certes on ne se défait pas brutalement de pratiques managériales « verticales ». Il faut rappeler, en outre, la pression très importante

qui a pesé sur cet encadrement supérieur ou intermédiaire lancé dans le processus de réorganisation ***sans expérience, sans recul***, sans feuille de route, et dans des conditions de travail nouvelles, contraignantes et épuisantes (aller-retour incessants entre Toulouse, Narbonne et Montpellier, avec des impacts indéniables sur la vie professionnelle et personnelle).

A l'arrivée, **très peu de directions ont présenté un projet de direction**, élaboré à partir de la réflexion des agents des deux sites. Or, la construction des organigrammes doit découler des missions et non les précéder. Les organigrammes doivent permettre de mettre en cohérence le travail des deux sites, et non pas opter pour l'une ou l'autre des deux organisations. Avec les fiches de mission, puis les fiches de postes, ils ne sont que la formalisation de la manière dont il est décidé de mener l'action publique.

Des organigrammes désorganisés

Parce que c'est une autre logique qui a prévalu, cette situation d'insatisfaction et de dévalorisation du travail accompli était donc prévisible, et nous avions mis en garde l'Administration tout au long des groupes de travail et des réunions d'instances.

- **Des organigrammes qui préservent avant tout les échelons hiérarchiques**
  On ne peut blâmer l'aspiration légitime à consolider ses revenus et notamment conserver le même niveau de NBI, qui rappelons-le, entre dans le calcul de la retraite, au contraire des primes.
  Notons au passage que la CGT est pour un système qui permette de gravir les échelons rapidement– maintien d'un avancement à la durée minimale -, plutôt que d'avoir un RI disproportionné.

  En revanche on ne peut pas cautionner « *les armées mexicaines* ». Il faut donc déconnecter autant que faire se peut le revenu de la fonction. **La loi 84-53 du 26 janvier 1984 stipule, dans son article 88, qu'il est possible de maintenir à titre individuel le montant indemnitaire dont bénéficiait un fonctionnaire** « *en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire* ». Nous sommes bien dans ce cas, or l'Administration prétend qu'il faut garder sa fonction pour conserver sa rémunération.

- **Des organigrammes qui ne pensent pas la territorialisation des directions sectorielles et opérationnelles.**
  Nous avons vu, tout au long des deux jours, combien l'ancrage des politiques sur les territoires est important et combien il traverse de nombreuses directions et services. En ce sens, le message politique a été intégré par les services. Mais du fait que c'est une nouveauté, personne ne sait comment réellement s'y prendre. **Pourtant, la Région a atteint une taille critique qui l'incite naturellement à se « déconcentrer » comme l'Etat l'a fait.**

  Il s'agit donc de réfléchir au maillage du territoire, par des équipes pluridisciplinaires, miroir sur le terrain des équipes projets des sièges.
  Pour cela, une cartographie des interventions régionales est nécessaire, direction par direction, en partageant les pratiques des deux ex-régions, mais aussi en transversal.
  Enfin, nous demandons que **les phases transitoires dans le cadre d'un transfert entre Toulouse et Montpellier ou lors d'un changement de poste de l'agent soient clairement définies et formalisées par les encadrants** afin d'organiser les passages de relais dans les meilleures conditions.

Notre position au Comité Technique : La CGT ne donne pas de blanc-seing quand il s'agit de l'avenir des agents

Dans son communiqué du 14 septembre 2016 intitulé « réorganisation de la Région : où sont passés les agents » et suite à la réception des projets d'organigrammes le 15 septembre, la CGT avait demandé à l'Administration des compléments d'information pour pouvoir valider les organigrammes en toute connaissance de cause.
En effet, **décider du futur cadre professionnel des agents n'est pas à prendre à la légère**, et l'on cherche la cohérence chez ceux ou celles qui critiquent la concertation mais émettent un avis favorable au moment du vote. Difficile de lutter quand on ne veut pas fâcher…

Les 27 et 28 septembre, la CGT, comme les autres organisations syndicales, n'a pas reçu l'ensemble des informations demandées et l'échange avec le directeur et/ou le directeur délégué n'a pas permis d'éclaircir les zones d'ombre.

Par conséquent, lors du vote, nos représentant-e-s n'ont pas été en mesure de donner un avis circonstancié et motivé sur les projets d'organigrammes. Et parce que **nous prenons nos responsabilités, nous avons choisi comme principe de «ne pas participer au vote**» (NPPV) aux propositions d'organisations des services signifiant ainsi à l'Administration d'assumer seule ces choix. **La CGT ne se défausse jamais surtout quand il s'agit de défendre et de protéger les agents**.

Pourquoi le NPPV

1) Parce qu'il n'y a pas d'état des lieux des postes créés, supprimés ou modifiés

Sur la méthode, les documents transmis ne permettent pas d'avoir de lisibilité suffisante sur la réorganisation : nous ne savons pas quels postes sont créés, quels postes sont supprimés, quels postes sont transférés d'une direction à une autre, d'autant plus que la vision de la réorganisation n'est pour l'heure que parcellaire – toutes les directions ne passent pas en septembre - Il n'y a aucune transparence dans cette réorganisation.

2) Parce qu'il n'y a pas d'état des lieux précis et détaillé de la concertation

Plus largement, la collectivité a souhaité mettre en œuvre une réorganisation basée sur la concertation, comme cela était souhaité par les syndicats. Toutefois, cette concertation a été mise en œuvre de manière précipitée, sans préparation, outils et méthode claire transmise aux directeurs en charge de mettre en œuvre cette concertation, et sans transparence pour les agents

3) Parce qu'il n'y a pas de présentation d'un projet de direction / services

Le constat qui peut être fait en l'état sur la réorganisation de la Direction Générale, c'est que chacun des anciens directeurs a réussi à retrouver un poste, répondant à ses attentes, même si les délégations ne sont pas toujours clairement définies. Les contrats de délégations ne sont pas encore écrits.
Ces opportunités de « négociation » et d'ajustement ne sont pas prévues pour les agents qui font l'objet de l'actuelle réorganisation, qui se voient imposer les postes auxquels ils sont affectés.
Par ailleurs, alors même que cette organisation des services n'a pas encore fait l'objet d'avis en CT, certains postes qui seront créés sont d'ores et déjà fléchés fermant du coup les premières ouvertures à la mobilité pour ceux et celles qui seraient intéressé-e-s. Ainsi, tous les postes ne sont pas ouverts à l'ensemble des agents… Ce défaut de transparence est préjudiciable au bon fonctionnement de la collectivité et à la motivation des agents.

Toulouse: CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard du Maréchal Juin – 31406 TOULOUSE Cedex 9
bâtiment Sud – Bureau 123. 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr
Montpellier: CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr
Site internet CGT Conseil Régional : www.cgt-region-mip.com

4) **Parce qu'il y a un manque de sens et de transparence**

Par ailleurs, ces réorganisations proposées dans l'urgence n'ont pas permis de réfléchir à la définition de la mise en œuvre du service public. Quelles sont les missions de chacune des directions, et en fonction de ces missions, quels sont les projets de chaque service ? Quelles fiches de postes en découlent ?

Aucun éclairage sur le sujet, on affecte un nombre de personnes à chaque service sans savoir exactement le contenu et les frontières de chacun des postes. Ce type de situation est anxiogène, génératrice d'incohérence, de conflits ; les agents essuieront les plâtres de l'impréparation des nouveaux modes de fonctionnement.

5) **Parce que la réorganisation pose plus de problèmes qu'elle n'en résout**

A noter également que l'harmonisation de l'échelle fonctionnelle n'a pas été mise en œuvre entre les deux sites, ce qui donne des organisations dissemblables sur les deux sites voire même ridicules (ex. direction maîtrise d'ouvrage avec des adjoints dans un même service sur le site de Toulouse)

6) **Parce qu'il n'est pas prévu un réel accompagnement et une véritable protection des agents**

Un réel plan d'accompagnement individuel et collectif aurait permis d'éviter ces écueils, notamment en reprenant les méthodologies mises en œuvre par l'Etat. Il y a urgence à sortir de l'opacité en matière d'accompagnement des agents. Pour le moment, les propositions affichées en matière de mobilité sont insuffisantes.

Par ailleurs, **la loi impose (décret n°85-603 du 10 juin 1985) que le CHSCT soit consulté avant toute transformation importante des postes de travail découlant de l'organisation du travail**. Nous demandons une expertise indépendante sur le sujet, avec le suivi d'indicateurs ad-hoc (ex : arrêts de travail, enquête anonyme de satisfaction auprès des agents etc.)

En l'absence de ces informations, il nous a été impossible de rendre un avis circonstancié. Nous n'avons pas pu voter et donc nous n'avons pas participé aux votes dans la plupart des cas.

Pas de concertation = Vote CONTRE

La CGT a voté systématiquement **CONTRE** là où manifestement **les engagements pris par la Présidente et le DGS en matière de concertation n'ont pas été mis en œuvre** (concertation insuffisante, pas suffisamment anticipée et qui n'a pas été mis en œuvre auprès de l'ensemble des agents).

Des engagements respectés = Vote POUR

La CGT a voté **POUR** lorsque le processus d'élaboration de l'organigramme s'est traduit a minima par:

- une présentation du projet de direction et d'un état des lieux des postes créés, transférés ou supprimés
- l'élaboration de fiches missions décrivant les missions antérieures, les missions exécutées à titre transitoire et les missions futures,
- l'utilisation des fiches métiers existantes, allant jusqu'à la rédaction des fiches de postes,
- l'ébauche d'un contrat de délégation

Les votes des représentant-e-s de la CGT sur les organigrammes

organigrammes	Vote CGT	Avis du CT
Direction des affaires juridiques DAJ	**NPPV**	favorable
Direction des programmes européens et contractuels DPEC	**NPPV**	favorable
Direction des relations européennes et internationales DREI	**NPPV**	favorable
Direction des infrastructures des transports et de la mobilité DITM	**NPPV**	favorable
Direction de la communication et de l'information citoyenne DCIC	**NPPV**	favorable
création d'un Secrétariat Général - DGD Transversalité et Démarche progrès (2 services – 4 directions de projet)	**NPPV**	favorable
Direction de l'Education et de la Jeunesse DEJ	**NPPV**	favorable
Direction maitrise d'ouvrage éducative DMOE	**NPPV**	défavorable
Direction du Patrimoine et Moyens Généraux DPMG	**CONTRE**	favorable
Direction des relations publiques te du protocole DRPP	**CONTRE**	défavorable
Direction des solidarités : point d'étape -rattachement des équipes en charge des formations sanitaires et sociales**.**	**CONTRE**	défavorable
Direction des solidarités création d'un poste de directeur délégué	**POUR**	favorable
Direction de la Recherche, du transfert technologique et de l'enseignement supérieur DRTES	**POUR**	favorable

REPORT DU VOTE AU PROCHAIN CT

- **Direction de l'emploi et de la formation DEF -** La CGT se serait prononcée **CONTRE** la proposition de réorganisation de la direction.
- **Direction des Sports :** Le CT a été clôturé par Madame Claire FITA qui le présidait avant que l'ensemble des points à l'ordre du jour aient été traités. Cet organigramme n'a pas été présenté.

Et maintenant ? Les propositions de la CGT pour une réorganisation réussie !

Nous n'avons pas cessé de proposer une autre méthode, plus respectueuse du service public, des agents que le mettent en œuvre. Pour nous :

- Il faut **partir du service public**, de l'intérêt général, du sens de notre travail, de nos missions, pour aller jusqu'aux agents, dans le cadre des orientations politiques données par l'actuelle majorité ;
- Il ne faut donc plus tarder désormais pour **faire travailler les agents entre eux**, et les impliquer dans la production des scénarii techniques de mise en œuvre des politiques publiques. **Un agent acteur est un agent moteur ;**
- Il est impératif de **rendre lisible les mouvements de personnel** qui découlent de ce travail en affichant les postes supprimés, créés, transférés, substantiellement modifiés et ouvrir une mobilité, soucieuse des situations professionnelles des agents, une mobilité qui ne les épuise pas en entretiens de sélections aussi innombrables qu'inutiles. Dans cette période particulière, l'ouverture des postes au fil de l'eau ne permet pas aux agents de faire des choix éclairés. Le Directeur Général des Services doit prendre la mesure des bouleversements pour certains agents, dépossédés de leur travail dans cette nouvelle organisation et contraints de postuler par nécessité plus que par intérêt ;
- Nous redemandons également **la consultation du CHSCT** du fait du profond changement d'organisation, ne serait-ce que pour ce qui concerne les déplacements obligatoires de nombreux agents, et la formule bi-site imposée aux encadrants, ainsi qu'un plan d'accompagnement qui ne peut pas se réduire à des entretiens individuels ou à une bourse à la mobilité ;

- Enfin, nous avons demandé **une prime exceptionnelle « fusion »** liée au processus de fusion afin de reconnaître l'effort particulier et les tensions importantes qui pèsent sur les agents.

Le 18 octobre 2016, donnez-vous des élu-e-s CGT pour vous défendre et vous protéger

Lors du Comité technique du 24 novembre 2016, comme pour ce CT des 27 et 28 septembre, nous validerons les organigrammes qui satisferont les conditions suivantes :

- Un **état des lieux de la concertation** des agents direction par direction ;
- Un **état des lieux des postes supprimés, modifiés, créés,** direction par direction;
- Les règles d'organisation générale qui ont présidé à la constitution des organigrammes (règle de rééquilibrage de l'échelle fonctionnelle, règle préférentielle sur le fonctionnement géographique, etc…)
- Une **présentation des projets de direction et de services** ; le contrat de délégation de chaque directeur/trice Délégué(e) doit être également connu, comme doit être précisé son positionnement par rapport aux directeurs/trices adjoints ; Il doit être rédigé et présenté aux agents.
- Le **fonctionnement de chaque direction, ses services et ses missions**, qui doit être précisé.
- **Les agents doivent être respectés**. L'attitude de certain-e-s directeur/trices qui au nom de leur repositionnement considèrent les agents comme des objets jetables est inacceptable et non conforme aux critères définis dans leur cadre de leur recrutement ;
- L'élaboration d'un plan d'accompagnement individuel et collectif des agents sous le contrôle du CHSCT ;
- La mise en œuvre d'une **évaluation des conséquences de la réforme en cours portant à la fois sur la Collectivité et sur l'ensemble des agents** y travaillant.

  Son élaboration doit permettre l'identification d'actions dédiées notamment à l'accompagnement des agents vers la mise en place de l'organisation cible définie. Ce travail d'accompagnement concourra à **prévenir les risques psycho-sociaux** pour les agents.

  La Présidente, ses vice-président-e-s et le Directeur Général de Services sont les seuls à même d'intimer aux directeurs généraux et directeurs un **travail horizontal et transversal (inter-services et inter-directions) sur les missions et les organisations qui doivent en résulter.** En ce sens, ils portent la responsabilité de la réussite de la fusion des services.

Le Syndicat CGT

Je veux choisir mon avenir. C'est décidé, je me syndique. Je rejoins la CGT !

Nom……Prénom……

Adresse……

……

Courriel……Téléphone……

Bulletin à remettre à :

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9
Bâtiment Sud – Bureau A123. - 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - cgt.rmp@cr-mip.fr
Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr