Déclaration préalable au Comité technique du 6 juin

La fusion a bouleversé le travail quotidien de nombre de nos collègues des sièges. Aujourd'hui, après cinq mois, nous aspirons tous à pouvoir nous inscrire rapidement dans une organisation stable. Cependant, la rapidité ne peut pas tenir lieu de principe d'organisation.
Après trois mois de tergiversations pour définir les périmètres des DGA, et alors même qu'ils ne sont pas tous nommés, vous nous demandez d'examiner les organigrammes de quatre pôles, que nous avons découverts il y a une semaine, et que les DGA eux-mêmes ont dû boucler en quelques jours.
Cette précipitation ne nous semble pas à la hauteur des enjeux, et les différents rythmes nous paraissent clairement poser la question de la cohérence de l'organisation globale et de l'égalité de traitement des agents.

1. **Les agents doivent être concertés et non seulement informés à la va-vite.** Ils sont les meilleurs connaisseurs de leurs missions, de leurs contours et des dysfonctionnements existants avant la fusion. La concertation permet à la fois de mettre en place une organisation mieux adaptée et plus fonctionnelle et, en rendant les agents acteurs, de susciter l'adhésion plutôt que la résignation.

2. **Les DGA et l'ensemble des encadrants choisis, niveau par niveau, doivent disposer du temps nécessaire pour rencontrer chacun des agents** de leur entité, appréhender directement l'ensemble des missions et de leurs enjeux avant de proposer une organisation.

3. **L'ensemble des niveaux d'organisation doit être traités simultanément** de manière à disposer d'une vision globale et à donner à chacun la possibilité de se positionner en toute connaissance de cause.

4. **Une revoyure doit être programmée au maximum un an après** la mise en place effective de chacune des organisations pour réaliser les ajustements nécessaires.

5. Toutes ces étapes doivent être intégrées dans un **calendrier global réaliste et dans un cadre méthodologique clair** : obligation de concertation, équilibre entre les sites, harmonisation (exemple : missions des secrétariats généraux), prise en compte des missions réelles des agents, …

6. En lien avec le CHSCT, nous réclamons la mise en place d'une **cellule d'accompagnement des personnels** qui doit permettre à la fois des approches individuelles et collectives et de travailler notamment aux éventuels reclassements de personnels. **Les agents qui seraient dessaisis de tout ou partie de leurs missions doivent se voir proposer systématiquement un accompagnement et des alternatives recevables**.

Le calendrier de marche forcée imposé par l'Administration ne nous paraît pas tenable, ni du point de vue du respect du dialogue social, ni du point de vue de l'efficience des organisations à construire.
Nous demandons donc le report de l'examen des organigrammes au niveau des directeurs à une échéance où tous les DGA auront été nommés et seront en capacité de présenter au même Comité technique une organisation mûrie et concertée.