



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**INFO**  
**RAPIDE**

## Une réorganisation qui ne dit pas son nom ?

**Comme vous le savez, la CFDT de la CAPB s'est engagée depuis plusieurs mois dans la construction d'un dialogue social avec la collectivité.**

L'ensemble des personnels rattachés à la CAPB au 1<sup>er</sup> janvier supportent et subissent depuis 6 mois l'impréparation totale de la part des élu-e-s du moindre schéma organisationnel dans la gestion du personnel.

La lettre d'information n° 5 que nous avons distribuée début juin rappelait ces engagements et les actions menées. A ce titre, plus de 25 HMI ont été tenues depuis dans les différents services et pôles de la CAPB depuis le début de l'année. Nous avons également été acteur dans les ateliers de dialogue social **en rappelant sans cesse la nécessité d'information, de méthode, de concertation auprès des agents**. A notre demande le 22 mai dernier, nous avons été reçus par M. le Directeur Général des Services pour reposer le socle du dialogue social et l'alerter déjà sur la mise en place de l'organigramme fonctionnel.

**Parmi les 15 engagements que la CFDT porte, nous souhaitons que des règles claires et précises soient établies dans la mobilité interne (engagement 5) et agir sur les conséquences de la réorganisation des services en étant attentif à la situation individuelle des agents (engagement 7).**

A ce titre, suite à la diffusion de l'administration le 14 juin d'un organigramme et de la première série de recrutements internes, le 20 juin nous avons écrit à Madame la Vice-Présidente en charge des ressources humaines pour lui faire part du malaise provoqué dans les services par la sortie de l'organigramme.

Une réorganisation, et particulièrement lorsque qu'elle porte sur 10 EPCI et 1 100 agents, est certes complexe.

**Le fait de ne pas tenir informés et mobilisés les agents communautaires n'a pu qu'induire des inquiétudes et de plus en plus de frustrations dans tous les pôles.**

A l'instar des autres organisations syndicales, nous avons déjà fait état de ces inquiétudes et questionnements à plusieurs reprises, notamment lors des ateliers de dialogue social des 17 mars et 05 mai 2017.

**Or, force est de constater que la collectivité s'affranchit de tout espace d'échanges ou de questionnements préalables demandés pourtant lors de nos échanges par les organisations syndicales.**

S'il est compréhensible que les organisations syndicales n'aient pu jusqu'à lors valider ces options lors d'un Comité technique formel en l'absence de celui-ci, nous aurions souhaité que des rencontres privilégiant un temps de parole pour les agents, **des moments de conciliations et d'échanges par direction soient le préalable à toutes décisions ou options organisationnelles.**

Nous avons fait part de nos nombreux questionnements sur les appels à candidatures en concluant **qu'une réorganisation à deux vitesses n'était pas acceptable**, entre les nominations directes sur des créations de poste d'une part, et les autres postes à pourvoir.

Or, pour les nombreux agents qui jusqu'à présent ont porté à bien leurs missions et ont accepté de les voir évoluer pendant une phase transitoire, il reste dans cet organigramme partiel des appels à candidatures sur des postes parfois équivalents aux missions actuelles de ces mêmes agents. Il leur est donc demandé de candidater avec CV et lettre de motivation, puis de passer devant un jury.

**Qu'advient-il des agents non retenus ?**

**Quid d'un accompagnement individuel et de la prise en considération des ressources humaines dans ce processus ?**

Nous avons également soulevé :

- que les offres d'emploi étaient imprécises et ne permettaient pas d'appréhender le poste dans son environnement (DA/Direction/Services-Mission/ Chef de projet... :
- de nombreuses inadéquations entre missions et cadres d'emploi.
- de la confusion apportée par les catégories attribuées aux postes (à missions identiques catégories demandées A et C, postes en responsabilité de service demandés en A et d'autres B, etc.)

**Enfin, le calendrier des candidatures nous interpelle.** Comment se positionner lorsque le tempo des candidatures est décalé (sur les mois de juillet/août) ? Faut-il postuler à plusieurs postes pour être certain d'en avoir un à la fin ? Les agents ne disposent pas d'une vue d'ensemble permettant de répondre à ces interrogations.

**Il nous a donc semblé impossible de poursuivre une telle réorganisation sans un minimum de respect des règles de fonctionnement de notre collectivité.**

Nous avons demandé en conséquence :

- un arrêt des procédures en cours,
- une concertation avec tous les agents des pôles par Direction Générale Adjointe,
- une mise à plat des besoins mais aussi des compétences en interne
- un calendrier efficient des appels à candidatures, selon une logique de bon sens,
- une réécriture des profils de poste à pourvoir,
- des entretiens individuels des agents selon un calendrier qui soit compatible pour définir les fiches de postes en adéquation avec la réalité des missions exécutées
- l'accompagnement par le cabinet ESPELIA qui n'a pas été associé au processus de réorganisation sur le thème particulier des ressources humaines et de l'accompagnement à cette réorganisation.

Encore une fois, la question de la méthode ou plutôt de l'absence de la méthode revient sur le devant de la scène. En tant qu'organisation syndicale responsable, nous souhaitons la réussite de notre dessein commun. Nous l'avons dit et écrit à de maintes reprises : Les personnel-le-s de la CAPB doivent être respectés et écoutés.

Un changement d'échelle est nécessaire. Devant un territoire dont les spécificités attirent les regards des autres collectivités, nous devons nous donner les moyens de ne pas louper le virage.

**Suite au courrier, nous vous informons que les organisations syndicales seront reçues par Mme la Vice-Présidente en charge des ressources humaines ce lundi 26 juin après-midi.**