

Réorganisation des services ... tous concernés !

Les dernières nouvelles du front !

Le 3 juin 2021, nos OS ont rencontré le DGS pour la 3ème fois, au sujet de :

- L'organisation des directions à venir (encore à l'état de projet, donc non diffusable, mais amendable en fonction des divers avis des OS, des Elus, des DGA...),
- Le processus de recrutement des directeurs.

Ce que nous pouvons vous communiquer sur l'organisation

- Dans cette version, l'organisation prévoit 24 directions et 7 missions réparties dans les 7 DGA et pour certaines rattachées directement au DGS.
 - Le détail de l'organisation interne des directions n'est pas fixé et il appartiendra aux DGA et à leurs futurs directeurs d'en établir un projet définitif pour la fin de l'année 2021 (avec Services et Divisions).
- Il nous a été demandé de ne pas diffuser ce document de travail provisoire **mais il ne vous est pas interdit de nous questionner et nous répondrons aux questions qui ne remettent pas en cause la confidentialité du dossier** (Des informations ont largement fuité après la présentation de ce projet aux élus le 1^{er} juin, et nous pourrions limiter ainsi les dérives d'interprétation...)

Ce que nous pouvons communiquer sur le processus de recrutement de l'ensemble des directeurs

6 étapes sont prévues

1/ Création des postes de direction et publicité	Conseil Municipal du 9 juillet 2021 (après passage en CT) et dans la foulée, appels à candidatures internes ainsi que déclaration réglementaire de vacance d'emploi au CDG13
2/ Candidatures	Ouvertes à tous les cadres de catégorie A sans exception Pas de conditions d'ancienneté à la VDM
3/ Modalités de candidatures	Dispositif confidentiel géré par la DRH Guide de candidature (règles du jeu) accessible sur un espace dédié en juillet Attendus de la part des candidats : <i>commenter son parcours professionnel ; rédiger un projet de Direction (périmètre et enjeux de la mission, structure de votre direction, démarche d'organisation, actions des 100 premiers jours..)</i> Compléments fournis par la DRH : éléments factuels issus du SIRH (état civil, carrière, formation initiale, formations continues, postes et fonctions occupés..)
4/ Sélection des candidatures	Candidatures reçues du 12 juillet au 27 août 2021 Sélection des candidatures, d'abord sur dossier à partir du parcours professionnel, de l'expérience et de la qualité du projet proposé ; application d'une grille de cotation = présélection des candidats qui seront entendus par le jury. NB les directeurs en poste qui candidateront à leur propre remplacement seront automatiquement présélectionnés Les candidatures externes ne seront exploitées qu'en cas d'absence ou d'insuffisance des candidatures internes aux postes proposés.
5/ Choix et prise de poste	Choix définitif après passage devant un jury sur juillet, août et septembre 2021 auquel participera le DGA concerné, voire le DGS pour les Directions lui étant rattachées. Prise de fonction après Délibération au Conseil Municipal qui supprimera les anciens postes Après concertation et une fois les projets des nouveaux directeurs approuvés, il sera procédé aux autres nominations correspondant à la nouvelle organisation de chaque Direction. L'objectif est que la nouvelle organisation soit pleinement opérante d'ici
6/ Candidats non retenus	- pour les « anciens directeurs » qui ne retrouveront pas leur poste : accompagnement personnalisé pour les aider à se repositionner dans la nouvelle organisation - candidats non directeurs : maintien sur leur poste en attendant la mise en œuvre du projet complet de réorganisation

Notre constat

Ce que nous demandons en conséquence

Le nombre de directions étant divisé de plus de la moitié, les responsabilités des directeurs en seront d'autant plus accentuées d'un côté alors que de nombreux autres vont vivre leur situation comme un « déclassement »

- **Un RIFSEEP adapté au nouveau niveau de responsabilité, avec une enveloppe dédiée sans aller amputer l'enveloppe déjà maigre existante.**

- **La Valorisation des « déclassés » par le maintien de leur RIFSEEP**

- **La création d'un niveau « subdivision » pour atténuer l'effet « déclassement » avec RIFSEEP dédié**

Le projet s'appuie sur les politiques publiques (PP) que les élus doivent porter

Il n'appartient pas aux fonctionnaires de définir les PP mais de donner les moyens et pistes techniques de les mettre en oeuvre

Nous demandons au Maire et au DGS d'insister auprès des Élus sur leur rôle en matière de définition des PP qu'ils ont tendance, pour bon nombre d'entre eux à négliger (notamment, en ne participant pas ou très peu aux ateliers prévus à cette fin..)

La réorganisation ne doit pas se faire au détriment des managers et en cascade des employés municipaux

Nous réclamons que le « filet de sécurité » déjà demandé soit prévu dans la DCM de juillet :

- maintien du RIFSEEP pendant les 3 ans qui suivent pour celles et ceux qui n'auraient pas retrouvé une affectation d'un niveau comparable à la précédente,
- facilitation des ruptures conventionnelles sans « mégoter » pour ceux qui la demanderont,
- relance sans délai de la révision triennale du RIFSEEP dont on nous a tous privée pour cause de crise sanitaire,
- création d'un niveau organisationnel de type Subdivision.

La réorganisation que l'on savait inévitable et nécessaire **doit être accompagnée de mesures d'amélioration des conditions de travail**

Nous réclamons le passage en CM de juillet de la décision de pouvoir transformer les heures supplémentaires au-delà de 8 heures de crédit en deux demi-journées de récupération maximum par mois

Nous demandons d'officialiser **les postes d'adjoint au DGA et de directeur adjoint** pour seconder des responsables dont les périmètres vont largement augmenter, et permettre également à des cadres non retenus sur les nouveaux postes de rester sur des postes à responsabilités comparables à celles qu'ils exerçaient auparavant

Dans l'optique d'emporter l'adhésion des agents, nous réclamons un renforcement des moyens à tous les niveaux de la hiérarchie, tant en terme de RH que de matériels et SI (à noter que la réorganisation des services va coïncider avec la refonte de SI essentiels, notamment financier avec le grand risque de superposition de crises à traiter de façon concomitante...).

La répartition des missions ventilées dans les différentes Directions « cibles » mérite des ajustements

Nous procéderons d'ici la prochaine réunion à **des contre-propositions**

Nos organisations CFTC CFE CGC restent à votre disposition pour toute question et continuent de bâtir des propositions constructives pour vous garantir des conditions de transformations acceptables de notre Administration