

Présentation des nouvelles directions issus de la Direction des lycées

Cette nouvelle organisation devait être à même de répondre :

- Avec efficacité aux compétences régionales et aux priorités politiques
- Aux enjeux de performance, d'efficacité et de soutenabilité budgétaire,

Intervention CFDT sur ces rapports

Ces réorganisations soulèvent beaucoup de questions et mettent en avant les incohérences de l'organisation actuelle de notre collectivité. Alors que le CST s'est penché récemment sur la fusion de directions, nous avons ici l'aboutissement de la scission d'une direction en trois nouvelles directions.

Ce qui nous est présenté aujourd'hui renforce ce que la CFDT dénonce lors de chaque CST à savoir la création de nouveaux échelons hiérarchiques, la création de nouveaux postes d'encadrements et l'absence totale de réelle concertation avec les agents pourtant experts et parfaitement conscients des améliorations à conduire. Et cela sans que cela n'améliore le fonctionnement de la collectivité et surtout rende un meilleur service aux habitants ni permette aux agents des lycées de mieux travailler et d'être mieux considérés.

Comment voulez-vous que le dialogue avec les lycées soit amélioré quand on va séparer leurs interlocuteurs dans trois entités distinctes qui vont forcément moins bien communiquer entre-elles et surtout se renvoyer les responsabilités en cas de difficultés, manquements et baisses des dotations.

Ce n'est pas la création d'une direction de la Performance qui facilitera cette transversalité d'autant plus que la DPGIL garde en son sein un service expertise et ressource. Ce qui est forcément incohérent et redondant avec la création d'une Direction soit disant transversale.

Comme pour chaque réorganisation et dans les trois directions, les agents ne comprennent pas les objectifs attendus, ne connaissent pas les éléments objectifs de diagnostic qui prouvent que cela ne fonctionne pas et en quoi cette nouvelle organisation améliorera ce qui existe déjà. Aucun agent n'est contre le changement mais à condition que l'état des lieux soit partagé et que les solutions proposées permettent d'améliorer l'existant. Ce qui est ici, absolument pas le cas.

Tout cela n'améliorera pas le relationnel avec les lycées, au contraire cela le dégradera. Cela ne règlera absolument pas les problèmes systématiquement soulevés en instances sur la double hiérarchie, les contractuels, les remplacements, la baisse de la DGF, la dégradation des établissements, ...

Qu'on le veuille ou non, quand vous gardez le même nombre d'agents mais que vous en dédiez plusieurs dans une direction à faire de la transversalité, finalement cela fera moins d'agents sur le terrain que cela soit à la DPGIL ou la DPLPE. Enfin, cette réorganisation va forcément entraîner une vague de départs combinée avec des départs à la retraite, la CFDT aimerait avoir des garanties sur le renouvellement de ces postes. On ne voudrait pas par exemple que les lycées partent dans le giron de la Direction de la Maîtrise

d'Ouvrage et des Grands Projets ce qui certes pourrait justifier la création de cette direction mais nuirait encore plus au bon accompagnement des lycées.

A la lecture des rapports, nous déplorons comme les agents, une absence de procédures de sécurisations concrètes et opérantes : la fraude aux CEE pourra se reproduire alors même que la scission et les réorganisations ont été conduites pour ça.

Nous sommes aussi surpris qu'aucune modalité de coordination entre les 3 directions, qui pour se protéger en cas de crise (fraude, baisse de budget, accident,...) renverront la responsabilité sur les autres. Ce manque de coordination est déjà flagrant quand on constate que les points 5 et 6 des 3 rapports sur la concertation et les modalités d'accompagnement des agents ne sont pas les mêmes.

D'ailleurs, avant même que les réorganisations soient effectives nous avons eu un exemple concret des dysfonctionnements à venir avec l'exemple du Lycée Charles et Adrien DUPUY.

Sur ce dossier, comme celui des CCE, le souci est plutôt la commande politique sans filtre qui, oblige à travailler en urgence, sans concertation et sans respect des règles administratives et financières. D'ailleurs, il est quand même curieux que sur la fraude aux CEE, la direction des Achats et son DGA n'aient pas été incriminés car ils portaient une grosse responsabilité dans les défaillances du dispositif mis en place.

On note également que dans les 3 rapports il n'y a pas de référence et de lien avec la DSI qui s'occupe de la dotation informatique des lycées. Cela pose également une question sur la notion de transversalité qui va être mise en place.

Il est aussi globalement difficile de nous projeter, tout comme les agents, sachant que des missions vont être redéfinies après le CST dans le cadre d'audits.

Par rapport aux objectifs affichés pour ces réorganisations, on estime à la CFDT que cela n'y répondra pas dans la mesure où :

- les enjeux de sécurisations des actes et des process ne semblent pas être abordés voire oubliés
- cela ne répondra pas au besoin des établissements avec une baisse de l'enveloppe de remplacement des agents, une diminution du budget patrimonial pour opération de travaux et un montant de DGF insuffisant,
- et surtout à une absence d'adhésion des collègues qui vont subir cette réorganisation tout en gérant des budgets en baisse.

DPERLY

Comment la collectivité justifie-t-elle le maintien d'un principe d'effectif constant, alors même que le diagnostic identifie un sous-dimensionnement du pilotage budgétaire et un besoin de renforcement des fonctions de contrôle ?

Quels indicateurs précis, mesurables et opposables permettront d'évaluer l'amélioration réelle de la performance, de la lisibilité organisationnelle et des conditions de travail des agents après mise en œuvre de la réorganisation ?

Quelles garanties formelles sont prévues pour encadrer les transferts de missions et sécuriser les parcours des agents (fiches de poste opposables, formation, accompagnement individuel, maintien des compétences et des conditions de travail) ?

DPLPE

Nous avons eu beaucoup de retour de collègues unanimes sur ce qui a été proposé. Au-delà de la méthode très discutable qui a été évoqué avant. Les remarques concordent :

Sur la création des postes de Chargés de Proximité, il n'y a pas de problème constaté. Les équipes fonctionnent et les Lycées sont satisfaits. Personne ne comprend en quoi cette nouvelle organisation sera plus efficiente. Il y aura demain moins de réactivité et forcément une baisse de service rendu aux Lycées, agents et élèves.

On a cru comprendre que les missions RH des CPRH allaient être transférées à la DRH mais nous n'avons pas noté dans la réorganisation de la DRH la création de nouveaux postes. Cela va forcément poser des questions de charge de travail, de qualité du service rendu. Nous aimerions aussi connaître les modalités de transversalité mise en œuvre avec la DRH.

Sur les « Référents techniques » à Lyon et Grenoble, il y aura fusion des métiers de "Référent technique en Cuisine" et "Référent technique en Entretien-Maintenance". Il va y avoir forcément une perte en technicité, en efficacité et donc en légitimité vis-à-vis des lycées.

Il est noté dans le rapport que les Unités de Proximité exerceront les autorités hiérarchiques sur les agents des lycées et l'autorité fonctionnelle. Comment cela va se passer et qui va le faire concrètement.

Sur les 3 Académies, dans chaque équipe, il y aura 1 poste voire 2 postes de moins parmi les actuels CPRH et Chargés de lycées. Où sont passés les postes ? Il va forcément y avoir une surcharge de travail avec les conséquences que l'on connaît.

Concernant le transfert des 132 titulaires remplaçants à la direction concernée, comment sera-t-elle formalisée entre les différents niveaux d'encadrement, notamment entre responsable d'équipe, chargé de proximité et chef d'établissement ?

Quelles garanties écrites la collectivité prévoit-elle de formaliser concernant le périmètre géographique d'intervention des agents, titulaires remplaçants la prise en charge des frais de déplacement ainsi que les délais de prévenance en cas de modification des lieux ou conditions d'intervention ?

DGPIL

Pour le Service Opérationnel Immobiliers Auvergne, on nous a alerté que le nombre de lycées par agents allait être multiplié par 2 ou 3 alors qu'ils sont déjà en sous-effectif. La séparation de la maintenance et des grands travaux pour les chargés de patrimoines est donc une perte en cohérence et de vision d'ensemble pour certains Lycées. En séparant maintenance et grands travaux, on va passer de 12 lycées en Auvergne à 20 lycées par Chargé de Patrimoine (plus de déplacements, plus d'administratifs donc au final un suivi dégradé).

On ne comprend pas en quoi la nouvelle organisation répond à la commande politique de renforcer la proximité et le service à l'utilisateur. Actuellement, chaque lycée a 2 interlocuteurs. Après réorganisation, il pourra y avoir jusqu'à 3 interlocuteurs Service Opérationnel Immobiliers par lycée. Cela va amener forcément de la complexité. Par ailleurs, personne n'aura la vision d'ensemble et donc cela sera également une perte qualitative dans le suivi des lycées.

La fonction de l'unité « Maintenance » est peu précise et certaines missions relèvent actuellement des lycées et des agents régionaux sur site. Le rapport CST n'explique pas quelles seront les relations de l'unité Maintenance avec les agents techniques dans les lycées.

Quelles procédures et orientations seront mises en place lorsqu'un établissement sollicite une aide financière en début d'année civile, notamment en termes de critères d'attribution, de délais de réponse et de priorisation des demandes ?

Quelles mesures concrètes et quelles directives opérationnelles seront appliquées lorsqu'un lycée se retrouve en situation de sous-effectif ou d'absence d'agents de maintenance, afin d'assurer la continuité du service public ?

La CFDT a demandé et obtenu une saisine de la F3SCT pour évaluer l'impact de la réorganisation sur les risques psycho-sociaux mais après le passage du rapport en CST de ce jour

La CFDT a voté contre ce rapport en déplorant le manque d'information et le fait que les dispositifs d'accompagnement ne soient pas notifiés dans les rapports.

DRH – Mécénat de compétences

Objectif de ce rapport :

Afin de soutenir le développement et les projets d'associations, La Région souhaite initier et organiser une démarche partenariale de mécénat de compétences en mettant à disposition des ressources humaines disposant de compétences particulières.

La démarche de mécénat de compétences permet de :

- Valoriser l'expertise et le savoir-faire des agents régionaux fonctionnaires
 - Répondre à des attentes d'associations ayant un besoin spécifique dont elles ne disposent pas en interne
- Il s'agit ainsi de permettre à la fois aux fonctionnaires d'exercer leurs compétences dans un environnement différent et d'enrichir leurs parcours et de répondre aux attentes des associations et fondations reconnues d'utilité publique.

Réponses aux questions des OS : cela concernera au maximum 20 agents sur des associations à utilité publique (resto du cœur, secours populaire...) à raison d'1 jour maximum par semaine.

Il s'agit d'une expérimentation sur 1 an et passage en CST si besoin de reconduire.

La CFDT a voté Pour ce rapport