



## RETOUR DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST) DU 4 MAI 2023,

Ce CST s'est tenu de 14H à 19H15 sur plusieurs sujets, dont celui de l'Agence Française Anticorruption (AFA), **non soumis au vote mais largement discuté**, ainsi que la modification des horaires de travail des agents de la crèche et du restaurant des élus. Nous y reviendrons sur une prochaine communication

*LA RH de demain, mais, c'est quand demain ?*

Monsieur le Président, le syndicat **FOCD31** vous révèle que votre souhait de *super vitrine* au travers de ce projet de réorganisation RH est déjà **rempli de fêlures**, ce qui à notre humble avis ne vous plaira pas, car tout comme vous, nous attendons une belle et grande vitrine rayonnante.

Un tel projet d'envergure **ne peut se faire à moyens constants**, vous le savez, rappelez-vous le **fiasco de la territo**, c'est pourquoi nous vous demandons de ne pas lésiner sur les recrutements à la RH particulièrement en catégories C et B.

En effet votre projet **n'étoffe que la catégorie A** (cf. nouvel organigramme) et ne résout en rien le problème rencontré par les agents de la RH qui travaillent en mode dégradés ++, dû notamment au phénomène d'étalement de la charge de travail (trop peu de renfort, pas assez de recrutements), l'accentuant et la faisant reposer sur les mêmes agents

Pendant 3H le sujet du projet de réorganisation de la RH a été discuté. Dans leur quasi-totalité, les experts installés côte à côte pour porter la voix de la majorité de leurs collègues ont également fait part de **leur difficile quotidien au travail**. **FOCD31** les remercie pour la qualité de leurs exposés que nous soutenons entièrement.

Leurs interventions ont été à la fois conformes à ce qui avait été évoqué lors de l'heure mensuelle d'information organisée en intersyndicale, tant d'un point de vue des éléments réels et factuels de l'exercice difficile de leurs missions, que des ressentis exprimés ce jour-là.

Le syndicat **FOCD31** a souvent considéré qu'une sorte d'omerta pesait sur les RH. Ce projet de réorganisation a permis de libérer la parole des agents que **FOCD31** a pleinement entendu et porté. **FOCD31** continue d'apporter son soutien inconditionnel afin que l'Humain ainsi que toutes sortes de moyens utiles ne soient jamais perdus de vue quelles que soient les réorganisations.

La réorganisation est *nécessaire*, mais pas à n'importe quel « prix humain ». Avant de parler du contenant de cette réorganisation qui a largement été repris par la DGD RH (cf rapport CST), les 2 directrices RH présentes ont essayé d'apporter des réponses concrètes aux questions posées lors cette séance.

**Force Ouvrière : Écouter, partager, agir !**

Un débat de 3H a été intéressant mais **FOCD31** regrette que seule la posture de réorganisateur prédomine. En effet, bien qu'ayant été répété à plusieurs reprises, 75% des agents de la RH ont exprimé leur souhait que cette réorganisation n'excède pas l'année. Certes, mettre en avant cela est juste, en revanche ce seul argument avancé par l'administration et l'exécutif nous paraît **étriqué, partiel et erroné** car il occulte les 75% d'agents de la RH sondés qui ont également posé un état des lieux réel, de leurs besoins, mais aussi de leur ressenti.

**Le tout doit être pris en compte** et ne pas mettre de côté car nous considérons que c'est un tort et nous le regrettons.

Cette **architecture est beaucoup trop verticale** selon **FOCD31** elle n'est que le reflet de l'existant laissant peu de places à une véritable organisation transversale tant attendue. Toujours les mêmes expressions dignes d'une boîte privée à savoir : « chasseurs de têtes » ; « les usagers » (c'est nous tous les collègues) ; « la performance » (faudrait-il encore ne pas attendre pendant 4 ans les outils tant attendus) ; « des chefferies de projets qui seront développées » (oups que ce n'est pas beau ! Sont-ce des mots significatifs d'un état d'esprit ? Doit-on s'inquiéter ?), « la marque employeur »...en sus, des temps bilatéraux, des séminaires, des actions autour de thématiques pour « favoriser l'évolution professionnelle « améliorer l'attractivité » ; « améliorer la qualité de vie au travail ».

La réalité est toute autre, **RECONNAISSANCE ES-TU LA ?**

Beaucoup de collègues attendent comme à la RH une (*véritable*) reconnaissance de la valorisation de leurs compétences. L'attractivité évidemment ! mais encore faut-il travailler en se concentrant aussi sur le personnel en place. La qualité de vie au travail doit être le fil conducteur de notre collectivité, mais on est loin du compte : personnels manquants, lourde charge de travail induisant un nombre d'heures supplémentaires effectuées, (**FOCD31 réclame soit le paiement de ces heures supplémentaires, soit la récupération en jours**). La charge mentale et les ressentis sont à prendre en compte car elle peut aussi participer à une souffrance au travail dont la collectivité est responsable. Les conditions de travail en mode dégradé ne sont pas acceptables pour le syndicat **FOCD31** et nécessite comme priorité de recruter du personnel et donc de créer des postes pour une RH digne de notre grande collectivité.

**Pensez-vous que « les cafés RH » organisés sauveront la collectivité ?**

Heureusement que l'idée de formation sur « la gestion des émotions » entre en piste, dicit le rapport présenté. Le personnel travaille à ne plus en pouvoir, jusqu'à des heures indues, et c'est une réponse ?

**Avant de gérer les émotions écoutez les.**

**FOCD31** précise que si en effet il appartient aux **syndicats d'alerter et d'accompagner** lorsque qu'un agent est en souffrance au travail, il appartient également et surtout à la hiérarchie non seulement d'éviter et donc de prévenir que de telles situations se produisent, mais aussi de les prendre en compte, de les soutenir et de les accompagner pour y apporter une solution favorable.

**FOCD31** considère qu'un travail au plus près des agents peut apporter un diagnostic réel. Il faut être en capacité de savoir qui fait quoi et surtout comment le travail est réalisé, avec quels moyens et dans quelles conditions, et donc quels besoins.

Vous verrez que si le maître mot de ce projet est **RECRUTER**, pour **FOCD31** il est aussi indispensable de **nommer tous nos collègues qui ont été promus ou en attente de validation de leurs concours/examens pro**, avant d'aller chercher ailleurs.

*RECONNAISSANCE* c'était tellement CHOUETTE (LOL), qu'il faut aller vers l'extérieur et en plus en créant « la **marque employeur** », une future appellation d'origine contrôlée (AOC).

Mais, Monsieur le Président, problème, **même les nouveaux collègues ne restent pas**.

Donnez le temps aux recrutés d'être formés, de valoriser la formation des nouveaux arrivants par les collègues en place.

**Oui** la RH a besoin d'être réorganisée à la **condition d'augmenter ses effectifs pour pallier les difficultés passées et actuelles**. C'est pourquoi nous vous demandons des recrutements, des moyens matériels rapides et nécessaires, et une réaction de votre part car c'est bien de votre personnel dont on parle, qui nous le précisons ne sont pas des « affabulateurs » mais bien **des agents publics au service de la collectivité**.

**FOCD31** a voté CONTRE ce projet de réorganisation pour toutes ces raisons.