

Ordre du jour unique :

Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'organisation du nouvel établissement régional Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes au 1^{er} janvier 2016 et particulièrement sur les impacts HSCT en découlant.

La Direction déroule une présentation dont seuls les éléments principaux sont repris dans ce compte rendu.

1.2 Conditions de mise en œuvre du regroupement des établissements

- 1 Pas de mobilité géographique contrainte, maintien des implantations des sièges des ex-DR
- 2 Pas d'incidence notable sur la mise en œuvre du plan stratégique.
- 3 Cohérence de l'organisation retenue avec l'organisation de l'Etat au niveau préfectoral. Dans l'attente de la confirmation des nouvelles capitales régionales, le siège du nouvel établissement régional sera situé à Bordeaux.
- 4 Pas d'incidence sur l'organisation du réseau.

Cette évolution d'organisation qui s'impose à nous doit être considérée comme une opportunité pour renforcer la performance opérationnelle dans le réseau et les fonctions support au service de la réussite du déploiement du plan stratégique PE 2020.

Suite à question SNU, La Direction précise que l'engagement d'**aucune mobilité géographique contrainte** ne vaut pas au-delà de 2016 et la **mobilité professionnelle elle, n'est pas exclue...**

On ne touchera pas au périmètre géographique. Dans un 1^{er} temps il s'agit de retransposition et regroupement d'activités pour une mise en cohérence.

Le réseau d'agences ne sera pas touché.

1 à 4 Sur le 1^{er} principe le DG sera intransigeant : Chaque région et donc la future région ALPC doit **se réorganiser autour de 5 directions** en miroir de ce qui se fait à la DG. Pour cela, il est possible **de regrouper des activités et/ou services sous une même direction...**

5 & 7 mais sans mobilité géographique contrainte pour l'instant. **Donc la compétence reste là où elle est identifiée** (si la personne n'est pas mobile) en 2016. Au-delà... ?

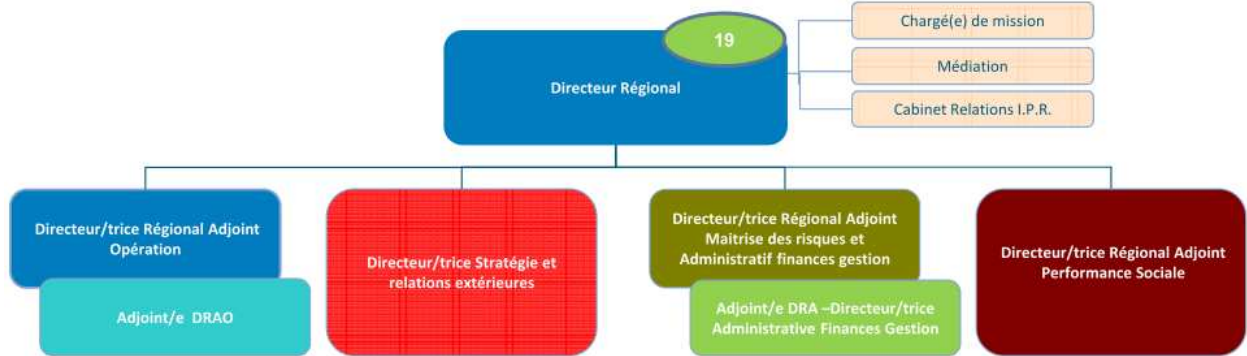
6 A l'occasion de départs naturels, la Direction se réserve le droit de « réfléchir » aux opportunités de regroupement.

2.1 Les grands principes de la cible organisationnelle

- 1 La cible organisationnelle est définie en miroir par rapport à l'organisation de la Direction Générale
5 directions fonctionnelles : DSRE – DDO – DAFG – DRH – DMR.
La DMR peut être regroupée avec une autre direction en fonction des situations locales
- 2 Les directions fonctionnelles sont organisées en services qui couvrent un ou plusieurs domaines.
- 3 Plusieurs services peuvent être regroupés sous la responsabilité d'un même manager. Les services peuvent être eux-mêmes organisés en équipes placées sous la responsabilité d'un responsable d'équipe.
- 4 Les directeurs fonctionnels, les responsables de service et d'équipe peuvent, en fonction du contexte local, s'appuyer sur un ou plusieurs adjoints pouvant eux-mêmes avoir un périmètre de responsabilité propre.
- 5 Les organisations mises en œuvre s'appuient sur des ressources qui sont réparties sur les implantations actuelles (Bordeaux, Limoges, Saint Benoît, Aytré) .
- 6 L'organigramme cible de la Direction régionale est mis en œuvre à iso effectifs dans le cadre du plafond d'emploi de l'établissement régional.
Au regard des opportunités, il est possible de remplacer les postes vacants d'un territoire (ex région) sur un autre territoire, un autre domaine ou une autre fonction au regard des besoins identifiés dans la mise en œuvre de l'organisation cible.
- 7 Les agents restent positionnés sur leur lieu de travail actuel. La direction régionale confirme le principe « Pas de mobilité géographique contrainte ».

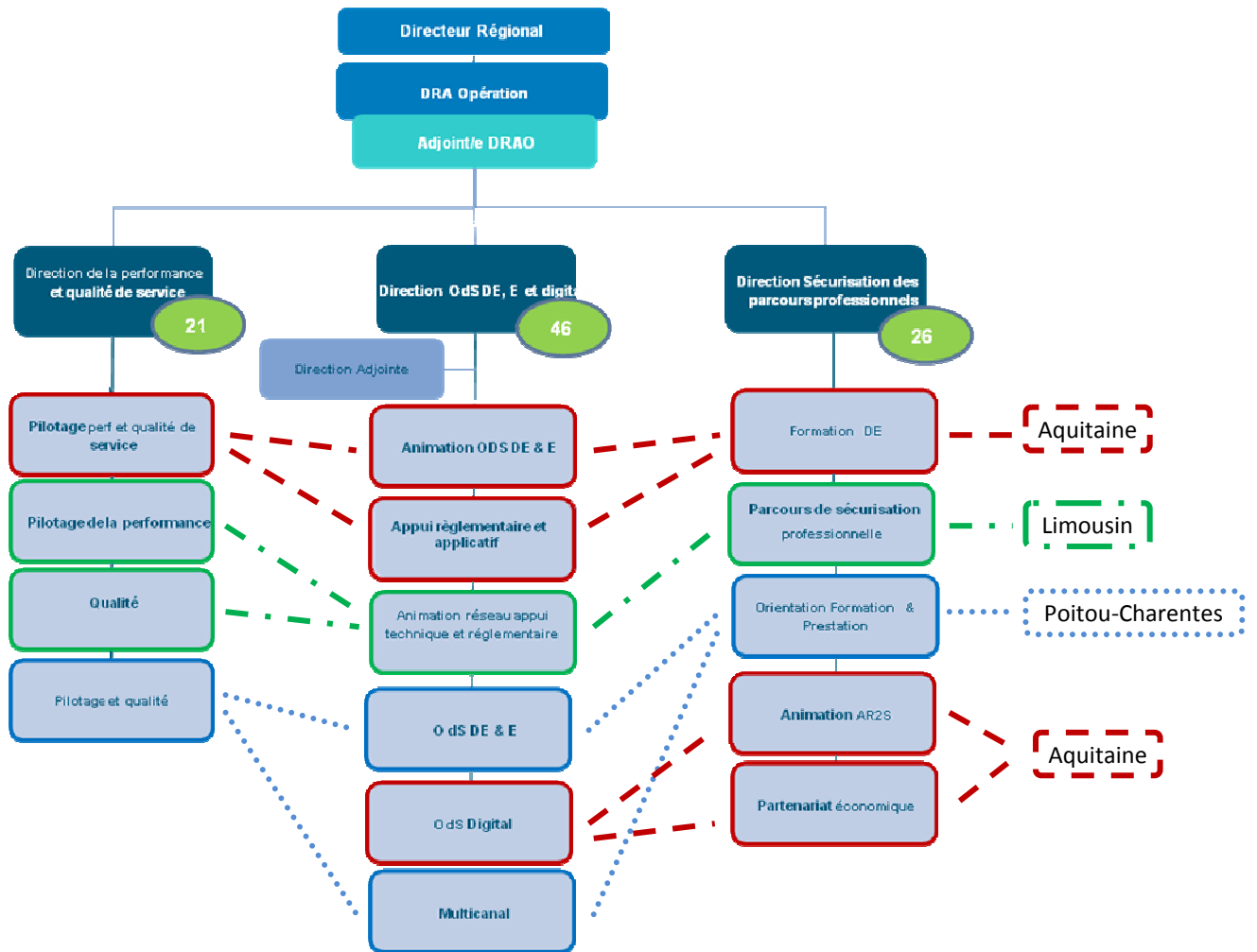
2.2.1 Organigramme au 01/01/2016

Effectif CDI présent : 3 938
Hors CIDC



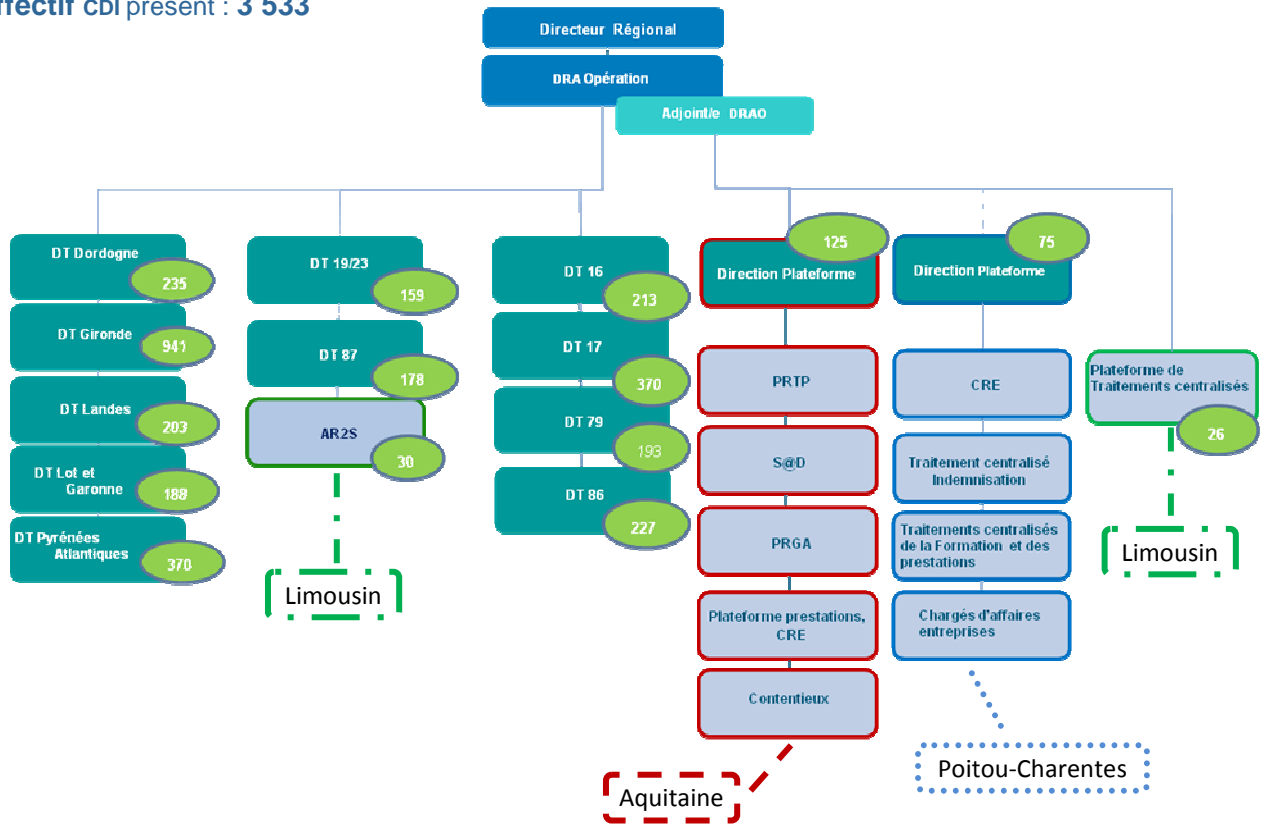
Seul le Comité de Direction sera basé à Bordeaux. Les services qu’en à eux pourront être répartis sur l’ensemble de la grande région. Dans les schémas suivants, le code couleur suivant a été adopté :

- Contour vert, service localisé en Limousin
- Contour rouge, service localisé en Aquitaine
- Contour bleu, service localisé en Poitou-Charentes

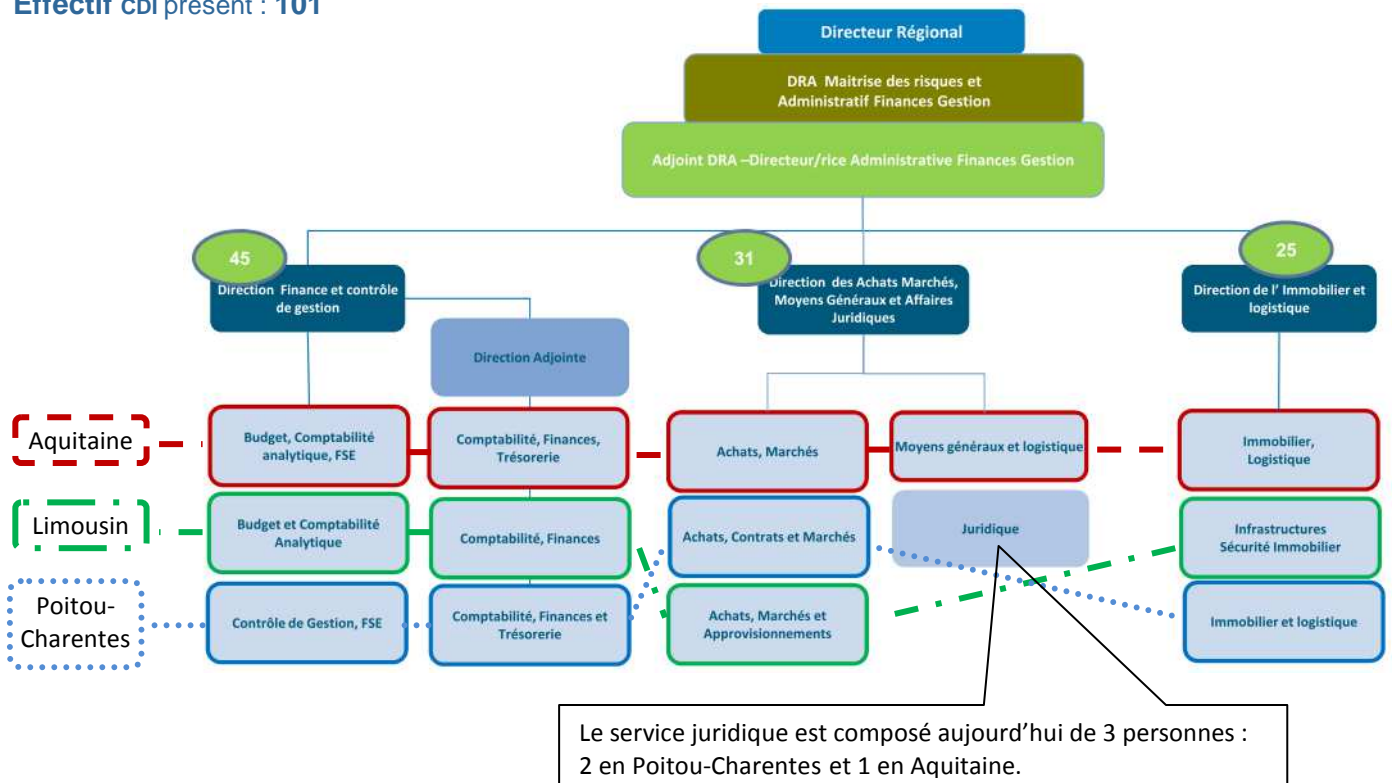


Ces services occuperont le même périmètre d’activités que celui occupé aujourd’hui.

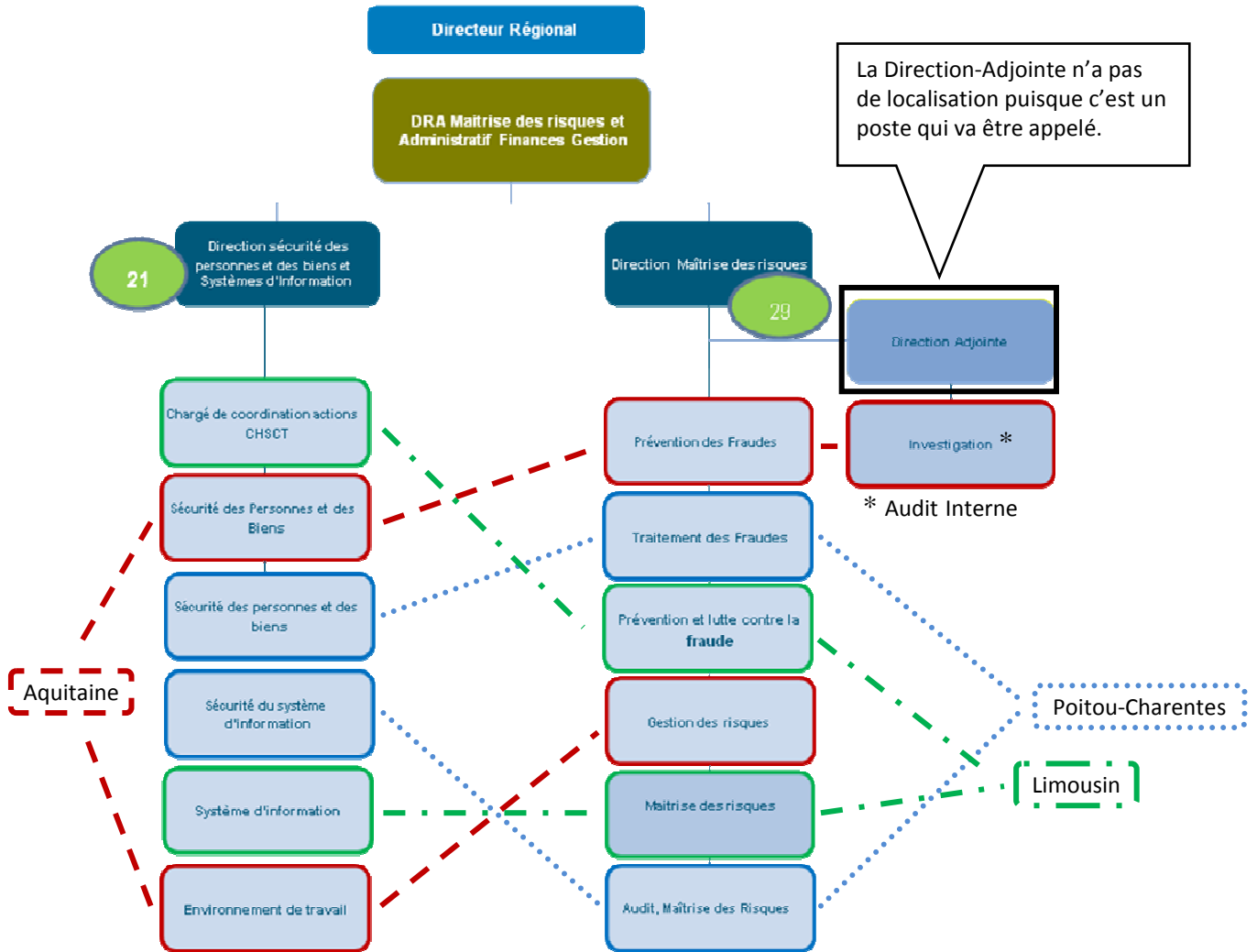
Direction des Opérations ALPC
Effectif CDI présent : 3 533



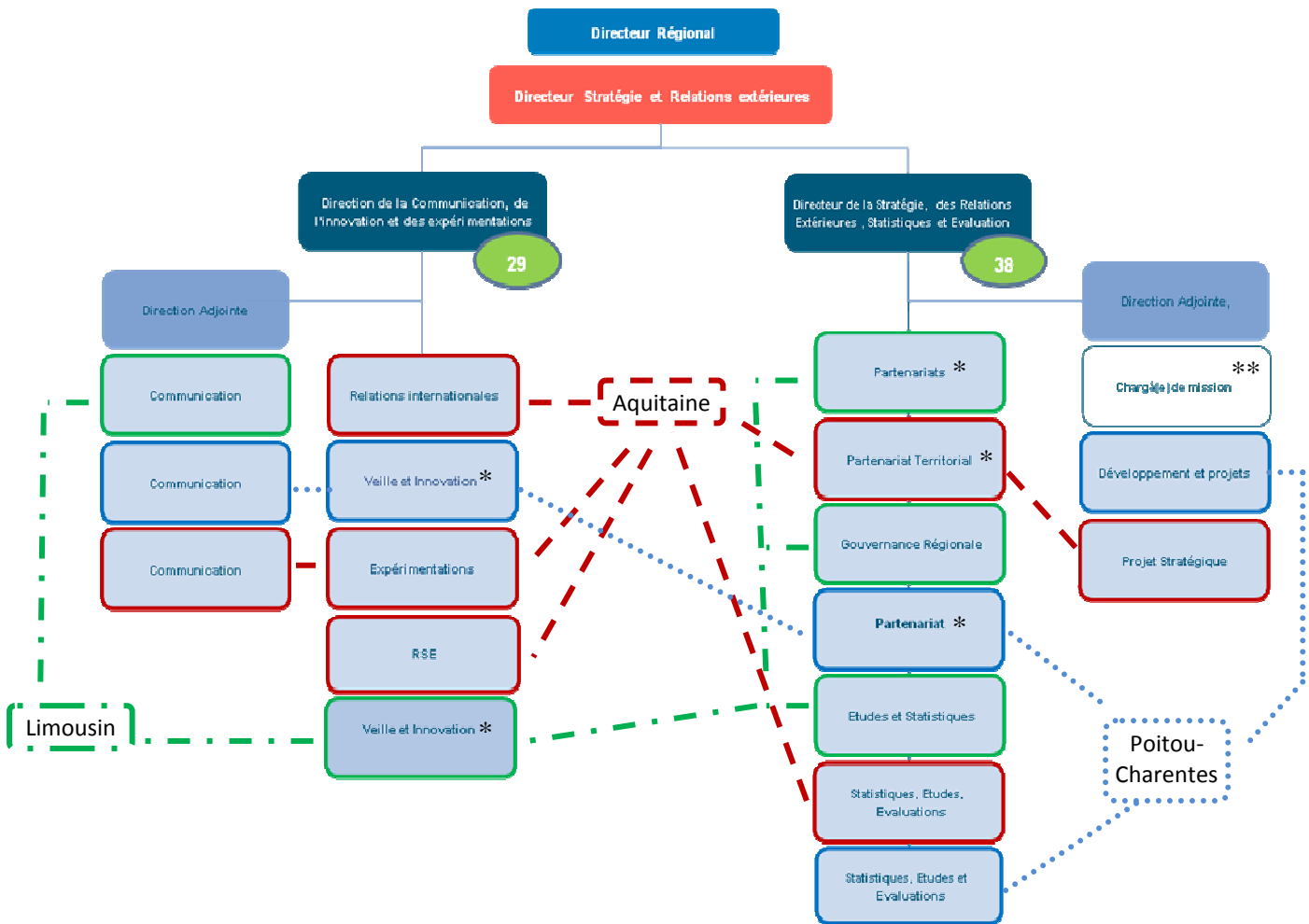
Direction Maîtrise des risques et Administration, Finances, Gestion
Effectif CDI présent : 101



Direction Maîtrise des Risques ALPC
Effectif CDI présent : 50



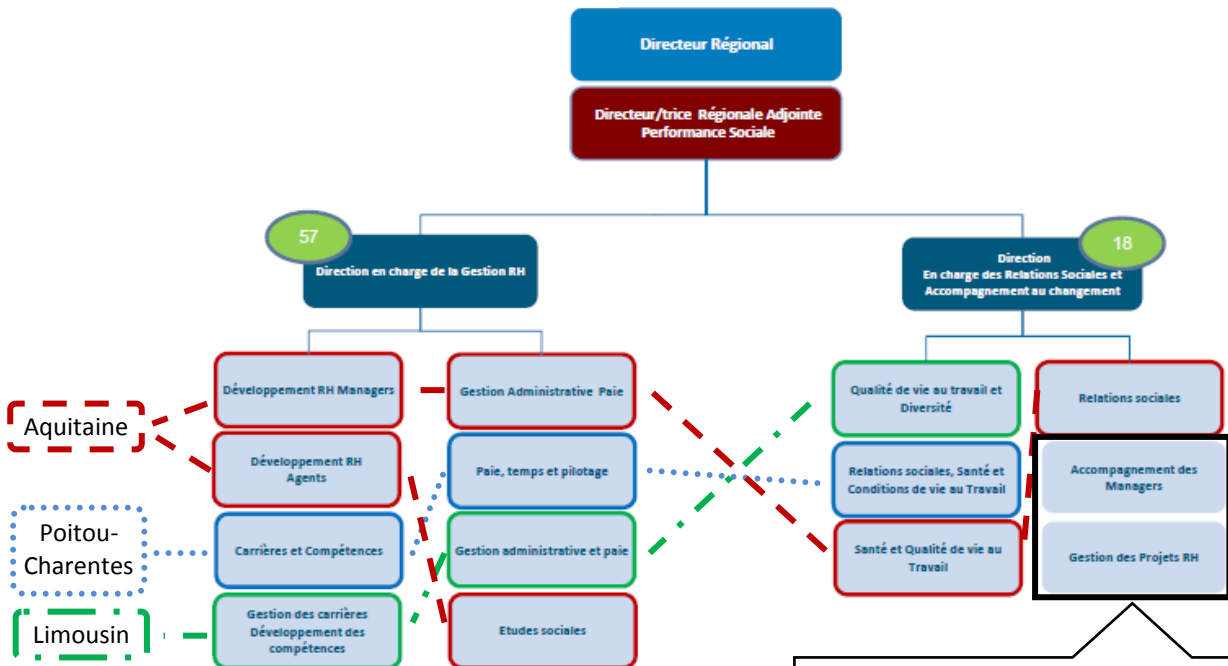
Direction Stratégie et Relations Extérieures ALPC
Effectif total : 67



* Aujourd’hui « Veille, innovation et partenariat » sont regroupés. Les collègues seront donc répartis entre les régions sans changement d’activité mais avec un changement de responsable hiérarchique.

** Le ou la chargé(e) de mission ??????

Direction Performance Sociale ALPC
Effectif total : 75



Les 2 postes d'accompagnement des managers et de gestion des projets RH sont des créations de poste qui seront eux aussi appelés.

En résumé, au 1^{er} janvier 2016, l'ensemble des 3 régions actuelles doivent regrouper leurs services sous les 5 mêmes Directions que la DG pour afficher, au 2nd semestre, une organisation dite « miroir » par rapport à celle de la DG.

Ressources Humaines	Administration – Finances –Gestion	Maîtrise des risques
GESTION ET ADMINISTRATION DU PERSONNEL	CONTRÔLE DE GESTION	MAÎTRISE DES RISQUES / CONTRÔLE INTERNE
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	IMMOBILIER	PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE
DEVELOPPEMENT MANAGERIAL	MOYENS GENERAUX	INVESTIGATIONS
FORMATION	JURIDIQUE	SECURITE
RELATIONS SOCIALES	ACHATS/APPROVISIONNEMENTS	SYSTEME d'INFORMATION
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	COMPTABILITE	
PILOTAGE DES DONNEES SOCIALES	TRESORERIE	

Opérations	Stratégie et relations extérieures
SERVICES AUX DEMANDEURS D'EMPLOI	PILOTAGE DES PROGRAMMES ET STRATEGIE
SERVICES AUX ENTREPRISES	STATISTIQUES, ETUDES ET EVALUATION
INDEMNISATION, GESTION DE LA LISTE ET REGLEMENTATION	AFFAIRES ET RELATIONS INTERNATIONALES
DEPLOIEMENT	INNOVATION ET RSE
PILOTAGE	PARTENARIATS - TERRITORIALISATION ET RELATIONS EXT.
QUALITE DE SERVICE	GOUVERNANCE
	COMMUNICATION



3. Impacts et mesures d'accompagnement du projet d'organisation

1

Communication : La direction régionale veillera à déployer tout au long du projet de mise en œuvre de la nouvelle organisation une communication adaptée auprès de la ligne managériale, des agents et des instances représentatives du personnel

La mise en œuvre du projet sera accompagnée par un plan de communication interne.

L'organisation et le schéma de gouvernance seront présentés en réunion de service et un point régulier sera effectué pour les Directions concernées.

Comme à chaque modification importante, notre Direction va nous **accompagner au changement** et à commencer par un **plan de communication interne**, porté par Frédéric TOUBEAU lui-même, et dont **les managers** seront **les relais** auprès des collectifs.

2

Travail collaboratif : La direction régionale organise des espaces de travail entre les équipes afin d'analyser les processus existants et leur mise en œuvre, les modalités d'organisation du travail existantes par un état des lieux et le management adapté dans le cadre d'une organisation multi sites. Un travail d'harmonisation des pratiques sera mené pour apporter de la visibilité aux équipes

Les services des 3 régions actuelles procèdent actuellement à un état des lieux des processus de travail de chacun en vue du rapprochement pour nous apporter de la « visibilité ». *S'il n'y avait que cela !?*

3

Offres de services RH : Les agents et les managers pourront mobiliser les offres de service carrière et formation disponibles dans les services RH.

4

Accompagnement des éventuelles mobilités géographiques et fonctionnelles : La Direction régionale entend porter une attention toute particulière à l'accompagnement des situations individuelles liées au projet d'organisation. La DRH pourra être mobilisée afin d'analyser ces situations.

Le futur Directeur Régional ALPC s'est engagé dans les instances à ce que cela se passe **sans mobilité géographique forcée**, du moins pour 2016. Pour autant **des mobilités métiers seront possibles** pour les personnels et d'ailleurs les services RH sont déjà sur le pied de guerre : **Une cellule à la disposition de tous les agents** va être créée afin de renforcer l'accompagnement **collectif et individuel** de ceux qui en ressentiraient le besoin.

Et dans ce « besoin » on prévoit d'ores et déjà les « [...] *éventuelles mobilités géographiques* [...] ».

Ça nous rappelle clairement les promesses faites au moment de l'uni-localisation des services entre Saint-Benoît et Aytré ! Faut-il ressortir le vieil adage qui dit que « *les promesses n'engagent que ceux qui y croient* » ?

5

Organisation des réunions: La direction régionale privilégiera les réunions en audio ou visio afin de limiter les déplacements.

6

Relation de travail: Afin d'accompagner les équipes et développer la cohésion d'équipe, des rencontres entre les équipes seront organisées et différents temps d'échanges individuels et collectifs seront mobilisés.

Vos élus ont insisté sur la partie « humaine » de ce projet qui ne doit pas être négligée. La Direction se veut rassurante et pour tenir compte de notre santé :

- elle privilégiera des audio et des Visio pour les réunions ;
- les équipes (qui ?) pourront se rencontrer pour créer une cohésion ;
- des temps d'échanges sont prévus (sous quelles modalités ?).

Jute un peu de plâtre sur une jambe de bois..... !!

Vos élus CHSCT : Céline LAMBERT & Valérie FAVREAU