

CT des DDI du 21 mai 2015

Conduire en prenant soin de ne jamais regarder dans le rétroviseur

Ce CTC-DDI marquait la prise de fonction de M Marc Guillaume, nouveau secrétaire général du gouvernement. Auparavant il avait rencontré en bilatérale les organisations syndicales, la CGT ayant été reçue le 20 mai après-midi.

Si l'interlocuteur a changé, force est de constater que nul n'a pu vraiment identifier comment le nouveau SGG entendait faire fonctionner le CT. La demande de la CGT d'un **bilan contradictoire et différencié selon chaque type de DDI** n'a pas reçu de réponse. Pourtant, il n'y a pas que les personnels et la CGT pour pointer les incohérences, les fausses synergies, l'inefficacité administrative, la baisse d'activité résultant d'une bureaucratie accrue. Des rapports (Rebière-Weiss, inspections générales, Cour des comptes) ont relevé ces problèmes mais visiblement il est difficile d'obtenir que soient tirés les enseignements des années de Réate1, alors même que la Réate2 est en route.

Dans sa déclaration liminaire, la CGT a rappelé que s'il n'y avait pas d'homogénéité dans les DDI, il n'en demeurerait pas moins que l'on pouvait y constater, à l'instar de l'ensemble de la fonction publique, **les dommages importants touchant les missions et les conditions de leur mise en œuvre, les moyens dont, de manière récurrente, les effectifs, les droits et garanties des personnels, les conditions de travail**. À cela, il convient de rajouter les atteintes de plus en plus nombreuses au droit syndical dans un contexte où la démocratie sociale est mise à mal.

En ce sens, l'ordre du jour de ce CT était assez révélateur avec la création d'un CHSCT central des DDI, le plan de prévention des risques psychosociaux, une « information » sur « l'expérimentation » dans les DDT(M) de la méthode Lean avec l'APPO (amélioration participative des processus opérationnels) et le plan administration exemplaire. Il aura fallu attendre la fin de la réunion pour que soit abordée (en présence du coordonnateur national de la réforme des services déconcentrés de l'État auprès du SGG) la réforme territoriale de l'Etat avec des informations de calendrier et une opacité bien organisée sur le fond.

La CGT a soutenu sans réserve la motion inter fédérale (signée par la FERC-CGT) lue auparavant par un représentant UNSA, **demandant que les personnels Jeunesse et Sports soient détachés des DDSCS(PP)** et agissent comme unité territoriale des DRJSCS. Cette demande résulte d'une analyse des besoins à partir des conditions d'exercice des missions.

Devant l'absence de réaction du SGG, pendant les questions diverses, la CGT a sollicité une nouvelle fois une réponse... Le SGG fera le « facteur » mais ne donnera aucun avis en séance!

La création d'un CHSCT central des DDI

Il est inouï de constater tant d'unanimité à vouloir un CHSCT central pour les DDI. Il faut dire qu'après plusieurs années qui ont vu les agents et les représentants des personnels se débattre en vain pour tenter de trouver des solutions aux problèmes de santé au travail rencontrés, qu'après que les ministères se soient constamment défaussés considérant les agents en DDI comme ne relevant plus vraiment de leur responsabilité, qu'après que les services du SGG n'aient apporté que rarement les réponses aux dossiers portés par les syndicats, on va voir ce que l'on va voir ! La solution serait donc un CHSCT central pour les DDI, instance dont nul ne connaît à ce jour les contours, qui selon nos interlocuteurs ne dédouanerait pas les CHSCT ministériels qui doivent traiter des questions en lien direct avec la mise en œuvre des missions et qui n'agirait pas en appel des CHSCT locaux. Nous serions tentés de poser la question : Pour quoi faire alors ??

A ce stade, **aucune clarification sur le rôle de cette instance, sur son périmètre d'intervention. Aucune clarification sur l'articulation entre les divers niveaux SGG/ministères/directions départementales, et donc sur la responsabilité des divers acteurs.** En clair, aucune étude juridique précise de présentée, permettant de dépasser le blanc-seing.

Alors, pour la CGT, **la réponse a été « NON »**. Commençons par remettre les ministères au cœur du dispositif. Depuis trop longtemps chacun se lave les mains de ce qui se passe dans les DDI... comme demain dans les directions de région si rien n'est fait pour que cela change.

Plan de prévention des risques psychosociaux

Le CT avait été précédé de deux groupes de travail préparatoires ([cliquer ici](#)) ([cliquer ici](#)) et le contenu des documents discutés au préalable. La CGT a donc réitéré l'obligation de faire de **l'accord cadre national** (qu'elle a signé), qui constitue un véritable outil servant de référence tant aux représentants du personnel que des directeurs locaux, **la base incontournable de l'exercice.** Elle a exigé qu'une note le précisant accompagne l'envoi des documents de synthèse.

Le travail qui est ou sera entrepris doit viser à l'approfondissement du diagnostic (notamment par l'utilisation du questionnaire annexé à l'accord cadre que trop souvent les directions locales passent sous silence) si nous voulons aboutir à des analyses les plus exhaustives possible.

La CGT sera très attentive au suivi et à l'évaluation des plans de prévention. Elle fera également de ces travaux un outil éclairant les revendications touchant aux missions, aux conditions de leur exercice, aux moyens, aux restructurations...

À ce jour, 153 services ont déjà fait un diagnostic, financé par le fond de modernisation, et 133 en sont déjà à la rédaction d'un plan d'action.

Amélioration participative des processus opérationnels

La démarche APPO est expérimentée dans 23 DDT(M). (Documents [en cliquant ici](#))

Sous couvert d'amélioration et de fluidification des processus, voici que la méthode Lean est entrée de plain-pied dans les DDI avec à la clé le recours à une société d'audit externe.

Quel constat inquiétant que celui qui voit l'administration qui ne sait plus réfléchir à ses propres processus concourant à l'exercice des missions, qui ne sait plus comment faire face à la perte de technicité qui accompagne la casse de l'emploi public, qui se cache derrière des « experts » externes qui viennent lui montrer comment améliorer l'exécution des « tâches » (puisque désormais il convient de recourir à ce vocable).

Quel constat inquiétant que celui qui voit comment les personnels sont ainsi instrumentalisés. « Les agents sont contents » nous dit-on. Ayant perdu l'habitude d'être écoutés, attachés à leurs missions, les agents apprécient de partager leur savoir, leur compétence et participeraient activement à la mise en place de ces processus.

Or, ce qui se met en place comme réponse aux situations de chaos générées par huit ans de RGPP/Réate/MAP dans certains services et unités de travail, n'est ni plus ni moins que la méthode Lean, qui aboutira à une perte de technicité, à une dégradation sans précédent des conditions de travail des agents comme de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

La CGT, inquiète d'une possible généralisation vers toutes les DDI (l'hébergement d'urgence a déjà été cité), a interpellé l'administration pour l'arrêt au stade « expérimental » en soulignant qu'aucun cadre réglementaire n'existait en la matière pour les DDI et que l'APPO devrait faire l'objet d'un avis des CHSCT puis des CT, sur la base d'une étude d'impact dans la mesure où cette démarche touche directement au processus de travail. La question de savoir quelle est l'instance qui devrait alors être saisie est restée sans réponse... Dommage, car elle est d'importance tant grand est le risque d'avoir des décisions contradictoires entre les différents niveaux d'instances.

Plan d'Administration Exemple

L'administration se veut exemplaire et pour cela, à la demande du Premier ministre (F. Fillon avait produit la même demande en son temps), un plan a été élaboré ([cliquer ici](#)).

Contrairement à d'autres syndicats, la CGT a considéré que le télétravail ne relevait pas de ce plan, surtout dans le contexte actuel de la réforme des administrations territoriales de l'Etat. Pas question de discuter au niveau du CT des DDI d'un dispositif aussi transversal qui impacte toute la fonction publique. Pas question non plus de faire comme si l'administration traitait de ce dossier dans un souci d'exemplarité alors qu'il ne s'agit que d'accompagner les fermetures de structures. Pour la CGT, s'il y a télétravail, à l'image du temps partiel, il doit être considéré avant tout comme un droit de l'agent.

Quant à l'égalité femmes-hommes elle est coincée « gentiment » au milieu des économies d'énergie et du papier recyclé, de manière bien réductrice au regard des enjeux de société que cette indispensable égalité doit porter. Les sourires approbateurs de l'ensemble des femmes présentes à cette réunion, des deux côtés de la table, ont montré le caractère factice de l'insertion de ce point au PAE !

Point sur la réforme territoriale

Le coordinateur national a informé :

- que les délais étaient toujours tenables bien que très serrés,
- que les préfigureurs doivent proposer leurs macro-organigrammes (vision à cinq ans) fin juin, notamment le choix en mono ou multi-sites, y compris pour les régions à périmètre stable,
- que l'automne sera ensuite mis à profit pour établir les micro-organigrammes (vision au 1er janvier 2016),
- que la méthode de travail repose sur une concertation permanente ...

Encore une fois, l'exposé ne portait que sur le calendrier, le fond de la réforme étant soigneusement escamoté.

La CGT a réclamé, comme elle l'avait fait la veille lors de la bilatérale avec le SGG, que soient communiqués les diagnostics régionaux, y compris ceux des régions non fusionnées. En effet, c'est à partir de ces diagnostics que les macro-organigrammes seront établis et qu'apparaîtront, dans leur diversité, les orientations d'organisation proposées au Premier ministre.

La rétention de ces informations (même si le coordonnateur national montre un accord de principe à notre demande), dans un calendrier contraint auquel il n'est pas prévu de déroger, n'est pas sans conséquences ni sur le long terme ni sur le court terme.

Il est clair que le gouvernement entend, dans la réalité, confiner les organisations syndicales à la seule fonction de discussion des mesures d'accompagnement alors que c'est le devenir même du service public qui est en question.

L'austérité budgétaire a pour corollaire les suppressions d'emploi, les privatisations ou de délégations de missions, l'exercice des missions en mode de plus en plus dégradé.

La période peut sembler propice à accélérer la détérioration de ce bien commun en le déconnectant de tout infléchissement politique. Rien d'étonnant à ce que les ministères soient de plus en plus tenus à l'écart des décisions et que les commandes soient confiées aux préfets de région.