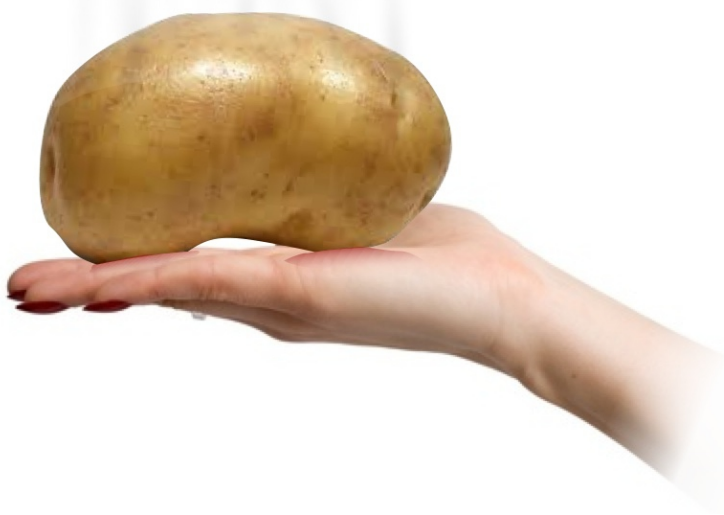




Les organigrammes détaillés : la patate chaude?

Déclaration liminaire au CTM du 3 septembre 2015



Le gouvernement a présenté en conseil des ministres du 31 juillet 2015 la nouvelle organisation régionale de l'Etat. Les directeurs de FranceAgriMer et de l'ASP ont également apporté des précisions aux personnels de leurs structures.

A la suite de ces annonces, les inquiétudes des agents du ministère et de ses établissements persistent et s'aggravent, d'autant que la théorie et la réalité du terrain s'avèrent bien différentes. Contrairement aux objectifs annoncés dans le communiqué du gouvernement, la simplification, l'équilibre territorial, les économies, ne paraissent pas au rendez-vous.

Comment ne pas s'interroger ?

Les directions régionales

Les préfets de région vont devoir s'accommoder d'un état-major dispersé : **1/3 des directeurs régionaux seront hors chefs-lieux** c'est à dire qu'ils devront choisir entre des trajets répétés (et une absence au sein de leurs services) ou le recours aux moyens numériques. Cela signifie fatigue, risques d'accidents, manque de réactivité, difficultés à apporter sa contribution.

■ Certains sont même complètement isolés (le DRAAF d'Auvergne Rhône Alpes)

Les services

La multiplication des niveaux hiérarchiques et des services interlocuteurs ne va pas non plus dans le sens de la simplification et de l'efficacité et va contribuer au mal-être des agents.

Le siège des futures DR vient d'être (provisoirement) fixé : mais quelles réalités se cachent derrière ces annonces ?

Sur le terrain, des directeurs annoncent des déplacements de services dans les villes qui n'accueillent pas le siège des DR.





En Nord Pas de Calais par exemple, il semble que la DREAL verra ses services éclatés entre Lille et Amiens ; des fiches de poste seraient en cours de rédaction pour imposer à certains agents une répartition de leur temps de travail entre les 2 villes (soit plus d'1h30 de trajet !).

La mise en place des organigrammes détaillés :

Les personnels ont été insuffisamment associés à la première phase et on leur a promis que la concertation viendrait dans un deuxième temps.

Or on observe en cette rentrée :

- que certains services se verront présenter dans les jours qui viennent leurs organigrammes sans qu'aucune concertation n'ait été réalisée ;
- que les lettres de mission des directeurs aux chefs de service **s'apparentent parfois à la transmission d'une patate chaude**, au mépris du rôle des assemblées générales de personnels et partant, de la communauté de travail ; dans ces lettres, ils prennent leur distance vis à vis de leurs propres chefs de service en utilisant une phraséologie que ne renierait pas un premier ministre s'adressant à ses préfets ;

Ils les chargent de se débrouiller pour proposer des organigrammes détaillés avec des objectifs éminemment contradictoires et des contraintes d'organisation du travail conservant les vieux réflexes administratifs... le tout bien entendu pour des dates limites d'exécution très rapprochées.

- qu'à l'inverse, d'autres services voient leur organisation si bien bordée à l'avance - parfois avant même l'arrivée du futur chef de service ! - qu'aucune marge de manœuvre ne leur est laissée.

Le rapport des 11 inspections générales concernant la mise en place de cette réforme avait suggéré d'indiquer clairement la cible, même contraignante, mais de mettre cinq ans et un budget cohérent pour y arriver.

Au lieu de cela, on avance à marche forcée mais dans un flou artistique. Comment l'interpréter sinon comme le camouflage d'une volonté délibérée de réduire les postes et de les concentrer au maximum sur les sites conservés ?

On crée un doute, on donne le sentiment que cette organisation n'est là que pour relativiser l'impact à court terme et ne va bien entendu pas fonctionner. Qu'on prendra ensuite prétexte de ce dysfonctionnement pour revenir à des solutions plus douloureuses pour les agents.

Les agents et leurs postes

L'information des agents a été retardée et laisse donc place aujourd'hui à la précipitation, avec des échéances pour les organigrammes fixées à la mi-septembre ! De nombreux agents, inquiets pour le devenir de leur poste demandent leur mutation.

Comment et quand doivent-ils se repositionner ? Quels seront les rôles respectifs des structures et des CAP ? Comment seront gérées les concurrences sur un même poste ? Comment ont été prises les décisions à ce sujet, connues officiellement ou officieusement : le choix des "préfigurateurs", effectué "dans l'ombre" est-il un choix définitif ?



Les réponses souhaitées...

L'Alliance du Trèfle aurait aimé une étude de faisabilité humaine sur la réforme engagée. Nous insistons fortement pour obtenir :

- une configuration détaillée de la nouvelle organisation dans les régions (et notamment des précisions sur les fonctions ou les services qui vont être amenés à disparaître ou à être délocalisés) ;
- une évaluation des conséquences sur l'organisation matérielle (en termes de locaux, de méthodes de travail, et surtout de déplacements...) ;
- **une participation des agents aux décisions**, et des délais suffisamment raisonnables pour engager le changement dans un climat de confiance et de transparence ;
- une définition claire des éléments de langage employés (que recouvrent par exemples les « zones géographiques » à l'intérieur desquelles seront opérées des mobilités fonctionnelles ?) ;
- des précisions rapides sur l'accompagnement devant être mis en place pour les agents qui subiront une mobilité fonctionnelle et des garanties sur le maintien de la rémunération de ceux qui sont contraints d'effectuer une mobilité vers d'autres ministères ;
- une formation adaptée des managers sur l'accompagnement au changement et les choix d'organisation ;
- une prise en compte de ce nouveau paysage administratif et de la diminution du nombre de postes 'à responsabilités' dans les parcours de carrière des cadres ;
- une clarification de l'objectif à échéance 2018, en termes d'effectifs, de localisation des sièges et des services et d'organisation, ainsi que des précisions sur les étapes et le budget affecté pour y parvenir.

L'administration aurait dû s'adapter à la réforme territoriale dans une logique constructive et innovante et pas seulement palliative. Elle devra faire preuve de davantage d'imagination et de souplesse en matière d'organisation du travail.

Quant au sort réservé aux agents, le gouvernement ne devra pas oublier qu'il prétend souhaiter une fonction publique attractive et compétente !

Enfin qu'on n'accuse pas ces agents d'être rétifs aux évolutions. Ils voudraient seulement être persuadés que les adaptations et les sacrifices qui leur sont demandés correspondent à des améliorations de l'efficacité du service public. On en est loin ! Bien loin !