



Remarques globales sur les « démarches de progrès » du Projet d'Administration départementale.

Bien disposée envers le Projet d'administration départementale lors de sa présentation aux élus CTP, la CGT déclarait fin 2011, attendre de juger les faits et les actes avant de se prononcer. A l'occasion du lancement de la deuxième phase du projet, la CGT publie ses remarques globales sur les premières « démarches de progrès » et participe aux dix nouvelles démarches.

Quel bilan tirer de ces premières démarches, à part l'autosatisfaction de Messieurs Patrick Kanner, Président du Conseil Général du Nord, et Patrick Reix, Directeur Général des Services ? Des groupes projets ont mené leurs travaux dans la plus grande discrétion, dans des cercles très restreints, bien loin de la « démocratie participative » tant vantée par ailleurs. Pour quels résultats concrets ? Bien malin qui peut le dire !

Mais on ne change pas une méthode...qui n'a pas fait ses preuves, et on recommence ! Et surtout sans travailler avec les représentants du personnel sur des questions qui touchent pourtant directement aux conditions de travail et à l'organisation des services (mobilité - PAD 7 -, télétravail, déconcentration des ressources humaines) ou aux droits des agents (les prestations versées au titre de l'action sociale). Tout se passe comme s'il n'y avait que des problèmes individuels, et le collectif est complètement oublié.

Dans le PAD, seuls les cadres semblent réellement capables de réfléchir : ils sont les seuls à être sollicités. Si tous les agents sont censés pouvoir s'exprimer, la possibilité de déposer un bref commentaire sur un espace intranet - ouvert pendant moins de 2 mois - est loin de l'idéal de la démocratie participative. D'autant plus que les réflexions ne peuvent s'appuyer que sur des descriptifs aussi peu précis que possible et canalisées par un questionnement d'emblée réducteur.

En bref, nous assistons à la multiplication de commissions Théodule, pardon, d'équipes projet d'élite. Le PAD, aujourd'hui, ne permet ni de rendre un meilleur service aux usagers concrets du service public départemental, ni de remédier aux dysfonctionnements majeurs de l'organisation administrative. Il ne fait que renforcer l'infantilisation des agents, réduits à la « simple exécution d'objectifs », tout juste bonne à être évaluée une fois par an, de manière individuelle bien sûr.

Démarche de progrès 21 : Optimiser le processus d'élaboration des délibérations

Il s'agirait entre autres de « s'assurer de leur qualité technique et administrative » : cette préoccupation est-elle nouvelle ? Si oui, c'est un peu inquiétant, non ? Ceci dit, au vu de ce que nous sommes amenés à constater dans notre activité syndicale, le respect de la réglementation en vigueur ne semble pas un critère de validation des délibérations...

Pour objectiver la qualité de l'existant, il serait bon de connaître par exemple le nombre de recours gracieux déposés, le nombre de déférés du contrôle de légalité ainsi que le nombre de contentieux en cours.

L'amélioration du « circuit de validation administratif et politique » implique une réflexion de fond sur l'organisation même de l'administration départementale. Réflexion qui avait annoncée lors du précédent projet d'administration départemental (PAD)... et dont on attend toujours les effets : comment espérer un circuit de décision efficace dans une organisation cloisonnée où la délégation est inexistante et l'infantilisation des agents permanente ?

Quant à la dématérialisation des délibérations, on peut s'étonner que ce point n'ait pas déjà été traité dans la « démarche de progrès » du **PAD 1** consacrée à l'e-administration. Il est vrai que l'amélioration de l'accès aux délibérations, que ce soit pour les agents ou pour les usagers, n'est pas patente : il reste pratiquement impossible d'accéder à une délibération sans connaître la date exacte de son adoption, par exemple.

Démarche de progrès 22 : Appréhender le management des connaissances (archivage, transmission des savoirs...)

Le management des connaissances (*knowledge management* pour les intimes) est une préoccupation ancienne, puisqu'il est né dans les années 1980. Il n'aura donc fallu **qu'une petite trentaine d'années** pour que cette démarche atteigne le Conseil général du Nord ! L'avantage est que tout – ou presque – a été dit sur le sujet : est-il vraiment nécessaire de mobiliser un groupe de cadres pour (re)découvrir le fil à couper le beurre ? Et comment espérer développer le partage des connaissances dans une administration segmentée et hiérarchisée à l'extrême, où le savoir est assimilé à un pouvoir privé, réservé de préférence aux chefs ?

Quelques pistes - valoriser l'existant : les pôles documentaires professionnels internes, très conséquents mais sous-exploités ; développer les veilles, les communautés de pratique, structurer et partager les connaissances. Et des freins : la multiplicité des systèmes d'information existants (SIAS, SIAD, SIRH...), rétention des connaissances versus « organisation apprenante », etc.

Démarche de progrès 23 : Adapter les dispositifs d'œuvres sociales en direction des agents du Département

Comme ces dispositifs concernent les conditions de vie des agents, ils devraient être négociés avec les représentants du personnel, plutôt que traités dans un cénacle de cadres, dont on peut supposer qu'ils (elles) n'auront pas été choisi(e)s pour leurs capacités revendicatrices. Qu'on ne s'y trompe pas, il ne s'agit pas d'améliorer les conditions de vie des agents (il suffit à cet égard de constater à quel point l'employeur traîne les pieds pour négocier sur la participation aux complémentaires santé), mais bien de développer « l'attractivité de la collectivité ». En clair : quels services proposer pour attirer des chefs, puisqu'on en manque (euh...) et qu'ils ne sont pas encore assez payés (euh... bis) ?

Pistes - Le problème majeur est le fonctionnement actuel du COS et les protections dont il bénéficie. Attention particulière aux difficultés financières rencontrées par les agents. Clarifier la répartition entre la Direction des Services au Personnel et le COS ; établir une cartographie des prestations existantes.

Démarche de progrès 24 : Installer le médiateur interne

La médiation est à la mode dans les entreprises et les collectivités territoriales : elle coûte moins cher qu'une procédure en justice, et elle participe à l'individualisation des problèmes rencontrés par les agents. Plutôt qu'une solution, c'est une rustine sur une organisation défailante, sur un « management » médiocre, dans la lignée de la multiplication des « commissions Théodule » (groupes de travail, observatoires, démarches de progrès...).

Pour « prévenir les situations conflictuelles », il faudrait déjà commencer par respecter les obligations légales en matière de conditions de travail ou d'hygiène et sécurité. Et peut-être même respecter les agents et leur travail, mais c'est sans doute trop demander.

Pistes : S'inspirer éventuellement de l'article L 1152-6 du Code du Travail qui prévoit une procédure de médiation dans laquelle le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord préalable entre les parties. Un syndicaliste ou un représentant du personnel par exemple !

Le souci majeur est que s'il existe des médiateurs professionnels avec Code d'éthique et de déontologie, il n'y a pratiquement aucune réglementation ! Respectons d'abord les réglementations existantes.

Démarche de progrès 25 : Déconcentrer la fonction ressources humaines ?

La déconcentration (ou territorialisation) est à la mode au prétexte de la proximité, mais sert surtout à vider un peu plus les instances représentatives du personnel (CAP, CTP, CHSCT) de leur contenu, à diviser et segmenter un peu plus les équipes, histoire de limiter les risques de mouvement revendicatif collectif.

L'expérience des collègues des collèges est significative : isolés dans leurs établissements respectifs, à la merci de gestionnaires ou de principaux pas toujours corrects, ils sont censés bénéficier de la proximité de « correspondants territoriaux »... qui ont visiblement d'autres priorités que l'amélioration des conditions de travail de ces agents ; la simple application des règles communes pose problème (cf. attribution des équipements de protection individuelle, des primes, etc.)

De la même manière, à la DGSOL, la connaissance et le respect du droit du travail par les services d'accueil familial en territoire semble assez aléatoire.

Mais pourquoi s'arrêter à de tels détails ? La décision est prise, et, pour ça, il y a suffisamment d'argent pour faire appel à un cabinet d'études...

Pistes : Une étude de la DGAFP pointe qu'« au-dessous de 200-300 agents gérés, les bénéfices d'une gestion déconcentrée ne sont pas démontrés » et que les « retours d'expériences réalisés par rapport aux initiatives en secteur public ou privé montrent que l'efficacité de telles solutions suppose un volume d'agents gérés d'au minimum un millier » à propos de plates-formes régionales de mutualisation interministérielles.

Démarche de progrès 26 : Expérimenter le travail à distance ?

A l'occasion de la discussion sur le Plan de déplacement départemental, lors d'un CTP du premier semestre 2012, les élus CGT ont accueilli sans hostilité et avec intérêt l'annonce d'un projet d'expérimentation du travail à distance dans la collectivité. Ils ont toutefois exigé d'être associés (organisations syndicales, élus CTP et CHS) à toutes les étapes de ce projet - de la réflexion au lancement du projet pilote en passant par la définition des objectifs et la préparation du projet.

Messieurs Patrick Kanner et Patrick Reix ont reconnu la légitimité de cette demande et l'administration ne pourra pas arriver avec un projet ficelé devant les organisations syndicales pour en « discuter ».

Nous rappelons ce que nous avons déclaré en CTP, si le télétravail (à domicile, itinérant ou en tiers lieu) présente certains avantages et peut améliorer les conditions de travail des agents, il comporte également de nombreux inconvénients et ne dispense certainement pas l'employeur de ses obligations réglementaires (sécurité-hygiène, aménagement des postes de travail (mobilier ergonomique, éclairage naturel, etc.), équipements nécessaires et adaptés au télétravail, respect de la durée légale du travail...

Juste pour l'anecdote sur le sérieux de la démarche : le décret d'application de l'article 133 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 qui prévoit la possibilité pour les fonctionnaires et les non-titulaires d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail n'est pas paru !

Démarche de progrès 27 : Contribuer au projet d'organisation spatiale des services centraux

Après l'aménagement des services centraux qui devait modifier à **la marge** l'organisation mais qui aboutit notamment à la déconcentration de la RH (PAD 25) voici le POS des services centraux ou comment acheter des immeubles dans lesquels il faudra réaliser des travaux de mise aux normes et de réhabilitation lourds et très chers. Pourquoi persister dans un projet immobilier si ambitieux et déconcentrer et territorialiser les services centraux dans le même temps. Nous avons d'ores et déjà informé Monsieur Kanner qui déplorait l'acquisition du Forum à l'occasion de l'annonce de la fermeture de la crèche départementale pour travaux, que l'immeuble de la DREAL est également un gouffre financier (expression du DGS pour le Forum « gouffre financier et catastrophe thermique »). Les objectifs sont opaques, les motifs exposés nous échappent mais nous ne doutons pas qu'une certaine rationalité est à l'œuvre derrière cette opacité. Le jour du jugement dernier, il sera tenu compte de l'entêtement.

Démarche de progrès 28 : Consolider et généraliser les bonnes pratiques de l'action administrative

Sous ce titre ronflant, des objectifs très ambitieux : apprendre à rédiger notes et compte-rendus, ou à organiser des réunions ! Pour faire économiser du temps et de l'argent à l'administration départementale, une petite bibliographie permet de conclure le projet en quelques minutes...plutôt que de réinventer l'eau tiède !

Démarche 29 : Commande Publique

Nous préférons attendre, nous nous exprimerons en temps voulu.

Démarche de progrès 30 : Initialiser et organiser l'ouverture des données publiques de la collectivité aux Nordistes

Ces initiatives entrent dans le cadre de l'exercice du droit d'accès des personnes aux documents administratifs prévu en France par la loi du 17 juillet 1978 puis par la [directive 2003/98/CE](#) du [Conseil de l'Europe](#) du 17 novembre 2003 sur la réutilisation des données publiques. L'abondante littérature en matière de données publiques (ou open data), et les expériences relativement anciennes d'autres collectivités territoriales devraient permettre de réduire la durée du projet à la portion congrue.

Une petite information au passage : la « liste des assistantes maternelles agréées par le Département » est déjà mise en ligne sur le site de la Caisse d'allocations familiales (CAF), grâce aux informations fournies par les services du Conseil général. Et les plans du réseau de bus Arc-en-Ciel sont en ligne.

L'open data est une question de volonté politique et non la simple conséquence d'une obligation juridique.

Pistes :

- Recourir à des licences les plus ouvertes possibles et garantir la gratuité en matière de réutilisation des données publiques :

Le cadre juridique actuel n'envisage pas pour l'instant la possibilité d'appliquer une clause de partage à l'identique en cas de réutilisation des données publiques. Cette clause impose à celui qui réutilise des éléments de placer ses propres enrichissements sous la même licence afin de conserver le caractère ouvert et réutilisable prévu par la licence initiale. Appliquée aux données publiques, une telle démarche signifie qu'en cas de réutilisation, une société serait obligée de permettre elle aussi une réutilisation des données en les reversant dans une sorte de « pot commun ». La licence Odbli comporte une telle clause. Les données publiques ouvertes deviennent ainsi des **biens communs** protégées de la réappropriation définitive par des acteurs privés. C'est de l'Open data socialiste au sens premier du terme !

- diffuser les données dans des formats ouverts

