

## **CTP du 17 octobre 2013 - Adaptation de la DGR - Intervention de la CGT**

Vous le rappelez dans votre rapport, en janvier 2012, l'adaptation des services centraux reconfigurait les directions générales existantes pour une organisation plus efficace et plus cohérente. Ce n'était qu'un ajustement qui ne devait engendrer que des modifications « à la marge ». A la DGR c'est toute la copie de la RH qui est revue. Rien ne trouve grâce aux yeux de la nouvelle équipe et on se demande comment le Conseil Général a pu assumer sa fonction RH sans difficultés majeures depuis la décentralisation et les transferts de compétence sans cet esprit de modernisation qui applique au agents publics les recettes gestionnaires du privé. Ce sont les cabinets de consultants qui s'en réjouissent et nous refilent des études tellement générales, tellement pauvres en propositions concrètes qu'on peut croire qu'il s'agit de documents-types utilisables pour n'importe quel client après des adaptations pour le coup, à la marge.

Sur le projet de création d'une direction chargée des conditions de travail, nous n'y sommes pas opposés sur le fond mais nous trouvons cocasse la torsion que vous faites subir au diagnostic de l'ARACT jusqu'à lui faire cautionner la déconcentration de la RH. Sur la forme, nous dénonçons une improvisation précipitée, une information défaillante envers des agents non associés au projet de direction. Nous signalons un absent de taille dans le champ de cette nouvelle direction : le service santé-retraite, service bien mal en point dont nous ne comptons plus les ratés ayant conduit nos collègues dans des situations désespérées sans parler du désespoir de certains des agents du service. Mais nous parlons de conditions de vie au travail. Nous pensons que la création de cette direction et son organisation doivent également faire l'objet d'un examen par le CHS.

Concernant le recrutement du directeur de la DDRH – le terme préfigurateur a disparu du projet – certaines rumeurs le donnent administrateur dans une collectivité voisine et certaines mauvaises langues ajoutent que son recrutement permettra de débloquer des promotions en interne. Ça se dit, nous le relayons. Nous ne participerons pas aux paris.

Le rapport rappelle l'objectif de déconcentration de la RH avec une expérimentation envisagée courant 2014. Nous pensons qu'avant d'envisager une nouvelle organisation des directions chargées du personnel, il faudrait prendre en compte et résoudre les dysfonctionnements existants : les gestionnaires de carrière qui gèrent un nombre excessif de dossiers d'agents, les composantes RH qui relèvent déjà de la proximité (gestion des congés, temps partiels, demandes de formation) connaissent des traitements différenciés selon les territoires et/ou les directions...on n'ose pas imaginer la même chose pour les éléments du traitement, la maladie, la retraite ou les recrutements.

Nous l'avons déjà écrit, l'exemple actuel le plus caricatural de cette fausse solution qu'est la proximité géographique, ce sont les SAF pour nos collègues Assfam et les correspondants territoriaux pour les agents des collèges. La proximité géographique n'a créé aucune proximité positive entre les collègues d'une même collectivité et nombre d'agents se retrouvent seuls face à leurs problèmes, maltraités par les services de proximité et se tournent vers les organisations syndicales.

Dans la cadre de notre participation au PAD 25 – nous avons évoqué l'étude de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique qui avertit 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 ». Cette étude concernait des plate-formes régionales de mutualisation inter-ministérielles. Nous aurions pu le crier dans le vent, sans plus de résultat.

Ce sera tout pour aujourd'hui mais nous aurons beaucoup à dénoncer dans ce projet dont nous maîtrisons les enjeux.