

**CTPS du 16 Décembre 2004**

**DECLARATION CFDT**

Monsieur le Directeur,

Vous nous faites, dans le cadre de ce CTPS, une sorte de rapport d'étape de la démarche « la D.D.E. demain ».

Dans le travail préparatoire que vous nous avez fourni, vous nous assenez des chiffres, un peu comme une démonstration mathématique qui viendrait un peu « clouer le bec » aux futurs détracteurs, dont nous faisons certainement partie !.

Alors, parlons chiffres. Vous faites état d'un comité de pilotage de dix sept (17) personnes et de huit (8) chantiers qui ont mobilisé quatre vingt quatorze (94) agents de toutes catégories.

Si effectivement, 17 personnes ont participé au comité de pilotage, les 8 chantiers ont mobilisé **63** et non pas 94 personnes, ce qui fait quand même une **erreur de 50 %**. Sur l'ensemble de ces personnes nous dénombrons 19 cadres A, 49 catégories B (dont 18 chefs de bureau ou adjoints) et 12 catégories C.

Nous nous interrogeons également sur la pertinence de la composition de certains groupes chantier quand on constate, par exemple, que le corps des dessinateurs, entre autres concerné par l'ingénierie publique, les routes, l'environnement, la prévention des risques, ... n'était représenté que par un seul agent dans le chantier planification.

Voilà un peu pour la partie « **volonté d'ouverture** » que vous mettez **en gras** dans ce premier paragraphe.

Second mot mis en valeur : « **communication** ». S'il est vrai que vous avez rencontré l'ensemble du personnel lors de réunions en septembre et décembre, nous serons plus sceptiques sur le volet intranet, que vous mettez en avant en faisant ressortir le nombre de connections (encore des chiffres !). En effet, est-ce vraiment de la communication quand la cible doit, elle-même, aller chercher l'information sur un outil, certes performant, mais inaccessible pour une partie du personnel.

Nous passerons sous silence les documents mis en ligne qui tiennent plus du jargon ou sabir que du compte-rendu clair et précis. Nous préférons également ne pas trop nous appesantir sur la **lettre d'information n°1** du 11 août 2004 qui annonce le lancement du comité de pilotage et des 8 chantiers et la

**lettre d'information n° 2** qui annonce grosso-modo la clôture de ce même comité et qui renvoie sur l'intranet pour plus de précisions.

Tout au long de ce semestre, vous avez mis l'accent sur cette communication. Un des objectifs de "communiquer", c'est « **faire partager** », ... sur ce plan-là, nous pensons qu'à ce stade de la démarche, c'est un échec.

Nous en avons pour preuve les réactions négatives d'une partie de votre encadrement, même si vous avez fait en sorte de ne pas trop l'ébruiter, ... nos propres réactions, en tant que représentants du personnel, et également notre lettre ouverte du mois de novembre.

Nous en avons pour preuve aussi le courrier en date du 1<sup>er</sup> décembre 2004 adressé par les chargés d'études du bureau habitat et urbanisme, courrier auquel vous n'avez ni répondu, ni réagi en leur proposant au moins de les rencontrer pour ... « communiquer », « faire partager ».

Ensuite, vous faites ressortir (en gras dans le texte) **les attentes des élus** à travers le fameux questionnaire (là encore des chiffres, pour bien enfoncer le clou !). Nous avons émis quelques doutes de la pertinence de proposer un choix multiple de domaines dans lesquels les élus avaient des besoins ou des attentes, ... ceux - ci ne pouvant que demander le maximum, ... permettant notamment de justifier maintenant la « déconcentration » des tâches de planification en subdivisions.

Tout en étant conscient de l'intérêt de cette enquête, il faut quand même relativiser et ne pas trop prendre à la lettre ces réponses dans le contexte actuel de décentralisation, fortement politisé par les maires, conseillers généraux et régionaux. Des réponses d'élus laissent à penser que certains aient copié, à la virgule près, sur leur voisin !

Vous abordez ensuite la « **bourse aux postes** », laquelle, nous avons bien compris, était le seul « domaine » où vous vouliez bien, un tant soit peu, nous accorder quelques concessions :

... en quelque sorte : **un os à ronger pour les OS** (Organisations Syndicales) !

Sur le scénario d'organisation présenté, nous n'irons pas plus loin à ce stade, vous laissant la responsabilité de le justifier auprès de la DPSM. Nous émettrons tout de même quelques doutes sur l'**efficacité** de cette organisation à partir du moment où une partie du personnel, assez démoralisée, devra se repositionner sur d'autres tâches (ou de nouvelles tâches), avec de moins en moins de moyens humains et matériels et des compétences à acquérir (on ne sait trop comment).

Nous avons aussi quelques doutes sur sa **robustesse**, nos craintes allant particulièrement vers la subdivision de **Caussade**. ... " Si vous avez aimé Beaumont ... vous allez adorer Caussade !"

Jusqu'à maintenant, nous avons assisté à une démarche très **théorique**, très **technocratique**, très orientée, dès le départ, vers un seul but : votre vision personnelle de la "DDE de demain", oubliant **l'aspect humain**.

Vos propos lors d'une réunion cette semaine avec le personnel nous le confirme : vous précisiez que cette réorganisation tiendrait compte de **trois paramètres** :

- les **missions** avec ses quatre piliers définis (aménagement du territoire et urbanisme - Habitat, logement, politique de la ville - Environnement et risques - Transports, Sécurité routière).
  - le **territoire**,
  - les **moyens** ,
- ... moyens évoqués qu'en terme de quantité.

Nous avions espéré que le paramètre ... non, plutôt **la dimension humaine** entrerait en ligne de compte au même niveau... Hélas !

Nous regrettons l'attitude qui consiste à considérer qu'il n'y a plus de problème pour les personnels des subdivisions départementales , ...comme s'ils étaient **déjà** au Conseil Général.

De même pour les personnels du service des routes ou du secrétariat général qui seront affectés sur des postes régionaux ou au département, la consolation est maigre de s'entendre répondre qu'ils continueront dans leur tâches ...mais ailleurs ! - ou qu'ils resteront sur place ... mais chez un autre patron !

Vous l'avez compris, nous ne partageons pas la même vision idyllique du déroulement de cette première phase et nous serons d'autant plus vigilants sur la suite.

Nous souhaitons, autant que vous, une DDE forte, présente dans un contexte difficile. Pour que cette réorganisation soit une réussite, **l'ensemble du personnel doit partager** une même vision des choses.

Pour cette suite qui démarrera après la séance des "vœux du DDE", nous souhaitons **fortement que la dimension sociale, humaine, professionnelle, prennent le pas sur la théorie.**