



CONTRIBUTION CFDT POUR LE RAPPORT D'INSPECTION RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET PRISE EN CHARGE DES RPS DANS LES DDI

La CFDT émet un souhait pour tous les agents : un véritable contenu de dialogue social dans chaque DDI pour une meilleure qualité de vie au travail

Le dialogue social de fond demande du temps. C'est une composante indispensable qui fait cruellement défaut dans les Directions départementales interministérielles (DDI). La diminution des effectifs mais aussi l'empilement des missions dès la création, complétée par des nouvelles attributions, ont embolisé les agents qu'ils soient directeurs ou collaborateurs.

Le dialogue, c'est avant tout la parole. La parole dans les instances mais aussi hors de celles-ci pour donner du liant à la vie professionnelle.

La charge de travail est considérable, l'envie de tous les agents du service fait (et l'espoir du service bien fait) ne les autorisent plus suffisamment à prendre le temps de l'échange ne serait-ce que pour la connaissance mutuelle.

La représentation syndicale est difficile à mettre en œuvre dans les DDI ; la pression de la charge de travail met en tension les femmes et les hommes qui tentent d'apporter leur contribution sociale.

La direction d'une DDI est contrainte par une dynamique qui s'en approche. Les interlocuteurs d'une DDI sont multiples. Les anciens tuyaux d'orgue se sont concentrés sur quelques directions départementales depuis le 1^{er} janvier 2010.

Les instances officielles de dialogue social sont globalement présentes mais le contenu demeure formel qui les fait ressembler à un emballage ne serait-ce que pour respecter le rythme de l'obligation législative et réglementaire (mais cela manque de vie).

Le temps est avare partout dans les DDI pour tous les agents qu'ils soient de direction ou dans les services.

La direction doit avoir les moyens de protéger ses agents.

Le dialogue social se doit d'être pleinement de la responsabilité de mise en œuvre, en termes d'obligation de moyens, de la directrice ou directeur de DDI. Pour cela, cette attribution doit être formalisée au sein du décret instituant la direction de DDI.

Au regard de son importance majeure, la compétence en matière d'impulsion et conduite du dialogue social demande à être un des critères de sélection des candidates ou candidats à ce poste (de la même manière pour la directrice ou le directeur adjoint).

Notamment en matière de risques psycho-sociaux, la directrice ou le directeur a l'obligation de garantir la santé et la sécurité de ses agents mais aussi de permettre l'instauration d'une bonne qualité de vie au travail.

La participation des agents à l'organisation et au fonctionnement de leur travail est un des enjeux pour instaurer une bonne qualité de vie au travail. Elle demande à être développée.

Le dialogue social doit faire partie de la boîte à outils de l'équipe de direction et le développement, voire le renforcement, du management participatif, doit s'inscrire dans le quotidien.

De même, sans secrétariat général étoffé avec une compétence renforcée compte tenu de la complexité intense en ressources humaines en DDI, l'obtention d'un véritable contenu de dialogue social est gravement compromise.

La direction doit non seulement disposer de ces outils mais, pour protéger ses agents, elle doit être en capacité de conduire, au sein de sa DDI, une revue des missions, ne serait-ce que pour éviter la pression trop importante sur les collaborateurs.

De même, dans la logique de la revue locale des missions, la direction devrait pouvoir résister à une - des injonctions préfectorales alourdissant excessivement la charge de travail ou renforçant les risques psychosociaux.

Le constat est présent : le pilotage préfectoral, dans son acception ordre public, s'est accentué, privant souvent de liberté d'actions la direction de DDI.

Un véritable contenu de dialogue social dans chaque DDI pour une meilleure qualité de vie au travail doit être facilité par le pilotage central des DDI, les freins doivent être levés.

Le pilotage central des DDI doit donner les moyens à chacune des DDI pour qu'elles disposent de temps de parole de qualité et puissent protéger leurs agents qu'ils soient catégories C ou A++.

Pour la CFDT :

Mme PRIGENT Myriam DDPP 29 - Titulaire CHSCT DDI

M WEILAND Serge DDSCPP 28 - Suppléant CT DDI

M FAVIER Thibault DDPP 91 - Expert CT CHSCT DDI

M BOUTORINE Stéphane DDT 69 - Titulaire CT DDI Suppléant CHSCT DDI