



CT AC du 11 juillet 2019

Déclaration concernant la transformation de la DGE

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Je me permets de vous rappeler les termes de notre déclaration liminaire du 18 mars dernier :

« Le contexte de mutations que nous vivons actuellement appelle des solutions d'avenir. Il est temps d'imaginer ensemble une nouvelle politique économique, sociale et fiscale pour notre économie en transition. »

Signataire du pacte social et écologique, la CFDT revendique entre autres d'utiliser de nouveaux indicateurs de richesse et d'impulser des politiques économiques en fonction de leur impact sur la qualité de vie, la justice sociale, la réduction des inégalités, l'usage sobre des ressources et leur capacité à favoriser des emplois de qualité.

Il est nécessaire et possible de faire autrement et de préparer notre avenir en cessant de faire du court terme l'alpha et l'oméga de nos politiques publiques. »

De notre point de vue, la transformation de la DGE est pensée à court terme et non moyen-long terme. En effet, cette transformation, si tant est qu'elle soit une question de survie, ne doit pas être l'occasion pour la direction d'écarter certains profils professionnels jugés obsolètes ou des seniors.

La CFDT a accueilli positivement l'objectif annoncé par la DGE d'aboutir à une organisation plus agile, dynamique et transversale. Elle s'interroge en revanche sur le dispositif d'accompagnement RH/GPEEC et logistique que suppose une telle transformation.

Bien qu'annoncée à effectif constant, la transformation de la DGE va en effet engendrer la suppression du Service de l'action territoriale, européenne et internationale (SATEI), de quatre sous-directions, de 84 postes de travail, soit 14% des effectifs, et de 20% des missions actuelles. Par ailleurs, 108 postes vont être modifiés de manière significative.

Des métiers et des compétences vont disparaître. Ils vont être remplacés par d'autres, mais il apparaît évident que tous les agents ne retrouveront pas une place dans la nouvelle organisation. Certains vont être très rapidement amenés à rechercher une autre affectation en administration centrale, dans d'autres ministères voire dans les services déconcentrés. Grâce à l'arrêté ministériel de restructuration qui nous est ici présenté, les agents dont le poste est supprimé bénéficieront des dispositifs financiers prévus par le décret 2014-507 et seront accompagnés financièrement s'ils se trouvaient contraints de quitter leur emploi fonctionnel voire l'administration centrale ou le ministère. Ils seront également accompagnés par la MS3P et nos conseillers mobilités dont les compétences sont reconnues.

Au-delà de l'organigramme, la DGE s'engage dans un chantier de transformation profonde de ses méthodes de travail et de l'organisation des collectifs de travail. Là encore, la CFDT s'interroge sur le dispositif mis en place pour accompagner ce qui constitue objectivement une révolution culturelle.

Les bureaux, piliers de l'organisation actuelle, vont disparaître : le management de proximité et l'accompagnement des agents se faisaient à ce niveau. D'un point de vue managérial, comment va être géré la transition vers cette nouvelle organisation, orientée sur le mode projet ? Comment la DGE capitalisera-t-elle les compétences existantes ? Comment vont-elles être mises à profit dans la nouvelle organisation ?

En termes de reconversion professionnelle, quelles formations seront proposées pour permettre à chacun une mise à niveau voire s'approprier de nouvelles compétences ? Aucun cursus de formation adapté et personnalisé n'a été étudié à ce stade ! L'accompagnement RH/GPEEC de la DGE est actuellement très insuffisant. En soi, la transformation de la fonction RH/GPEEC de la DGE est un projet car la nouvelle organisation suppose un partage de la fonction managériale entre les sous-directeurs/directeurs de projets et le secrétariat général de la DGE. La gestion du risque psychosocial, inhérent à ce type de restructuration, en dépend. Cette révolution culturelle peut réussir, à condition de disposer d'une fonction RH dynamisée, proactive et à l'écoute des services et de ses agents.

Le plan de transformation présenté n'apporte malheureusement pas de réponse sur ce sujet.

La DGE affiche l'ambition d'être plus attractive cependant, les moyens concrets d'y parvenir ne sont pas évoqués. Qu'en est-il de la NBI, des niveaux de rémunération indemnitaire, des cotations de poste pour les agents concernés ou des emplois fonctionnels ? Les agents et les cadres concernés qui seront amenés à changer de poste au sein de la DGE du fait des suppressions et des modifications de leurs missions, conserveront-ils leur emploi fonctionnel et/ou leur NBI actuels ?

A moyen terme, la DGE gardera-t-elle toutes les NBI et tous les emplois fonctionnels dont elle dispose actuellement en vue de les redéployer sur les postes redéfinis ou créés ?

Une telle transformation, pour qu'elle suscite de l'adhésion, doit se baser sur des valeurs partagées par tous. La DGE doit permettre à tous ses agents d'évoluer s'ils le souhaitent, de s'investir dans leur travail et démontrer leur potentiel pour le faire. La DGE doit être transparente dans ses processus de repositionnement et de recrutement.

Pour pourvoir le poste de sous-directeur du tourisme, la DGE a récemment fait le choix de faire appel à un candidat extérieur au ministère au motif qu'il n'y avait pas de candidat de niveau suffisant en interne et au sein du ministère. C'est évidemment faux !

Si la DGE veut réussir sa transformation, elle doit cesser de décourager ses agents, mettre en place une gestion active, dynamique et "agile" de ses effectifs, garantir et conserver des perspectives "attractives" de rémunération et de carrière pour ses fonctionnaires. Le plan de transformation est quasiment muet sur tous les aspects RH liés à la conduite dans le temps de son organisation en mode projet, raison pour laquelle la CFDT demande la mise en place d'un comité de suivi, au niveau du CTAC.

D'ailleurs, vu la multiplication des restructurations qui se profilent aux MEFs, le secrétariat général des MEF devrait sérieusement envisager de créer une cellule d'accompagnement dédiée en interface à l'agence d'accompagnement à la reconversion professionnelle en cours de création. Cette cellule aurait pour mission de prendre en charge activement les agents restructurés pour leur proposer des formations adaptées et individualisées, pour les accompagner dans leurs mobilités et leurs transitions professionnelles.

En conclusion, devant autant de précipitation et d'incertitude pour la très grande majorité des agents qui resteront à la DGE, sans parler de ceux qui perdent leur poste, la CFDT votera contre les projets de textes d'organisation de la DGE (le décret relatif aux conséquences de la réorganisation de la DGE et les arrêtés d'organisation de la DGE et du SISSE)

Je vous remercie.