

## REORGANISATION DU POLE SOLIDARITES EVALUER POUR NE RIEN CHANGER ET FAIRE PORTER AUX CADRES DE PROXIMITE LA RESPONSABILITE DE LA MISE EN ŒUVRE DES INCOHERENCES DES DECISIONS PRISES



L'administration en avait pris l'engagement, en bon élève des règles de management, elle a engagé une démarche d'évaluation de la réorganisation du Pôle Solidarités. Le tout est emballé dans un discours sur la participation, sensé produire adhésion et consentement à la logique du changement perpétuel, de l'évaluation et de la régulation permanentes, hors de laquelle il n'y aurait pas d'avenir.

Des groupes de travail ont donc été constitués par tirage au sort et interrogés. Il en est ressorti au printemps un document de plusieurs dizaines de pages faisant état de ces auditions. Et le moins qu'on puisse dire, c'est que le résultat n'est pas flamboyant. A quelques points de détail près, ce ne sont quasiment que des points négatifs qui ont été soulevés par les groupes :

- Des périmètres de TMS incohérents par rapport aux bassins de vie des usagers et à leurs contraintes ; mais aussi par rapport aux périmètres de compétences des institutions qui n'ont pas été pris en compte.
- Un service de moins en moins proche du public du fait notamment des réunions diverses et variées qui se multiplient et de plus en plus administratif.
- Une insuffisante disponibilité de l'encadrement technique de proximité exprimée de manière très prononcée par quasiment tous les corps de métiers.
- Des difficultés de fonctionnement du fait de l'absence de responsabilité hiérarchique des Coordonnatrices techniques et de l'éloignement des Responsables de TMS.
- Des difficultés dans les articulations avec les agents des différentes Directions y compris celles internes au Pôle Solidarités.
- Plus de difficultés sur certains secteurs à travailler de manière pluridisciplinaire.
- De sérieuses défaillances dans l'ajustement des moyens logistiques et informatiques qui contribuent à expliquer la surcharge de travail.
- Des écarts importants dans les plans de charge d'un territoire à un autre, y compris au niveau de l'encadrement (alors que l'objectif affiché des réorganisations était un meilleur équilibre des charges de travail).
- Du personnel épuisé et qui n'arrive plus à comprendre le sens de son travail, avec des arrêts de travail qui augmentent et des départs de la collectivité.
- Des difficultés importantes pour les partenaires à se repérer dans les nouvelles organisations.
- Tout cela ayant été pensé sans les agents de terrain !

Précisons que cette restitution n'intégrait pas encore la parole des coordonnatrices techniques, interrogées en dernier fin juin.

Bref, si les objectifs de départ étaient bien partagés par les agents, force est de constater que la mise en œuvre au bout de 6 mois produit le contraire des objectifs affichés, tant sur la forme que sur le fond.

Le 5 juin, l'administration indiquait à tous les cadres de la collectivité réunis pour l'occasion à l'Université d'Avignon le nouveau leitmotiv pour les années à venir : « *l'innovation frugale* », ou autrement dit, faire mieux avec moins. Et si possible en choisissant d'adhérer au changement...

Au niveau du Pôle Solidarités, la réorganisation était présentée comme le résultat d'une concertation, remettant en question nos pratiques ; les contraintes financières étant une chance pour nous, l'administration invitait là encore à ne pas subir le changement...

Ainsi, pour la première fois, l'administration a eu une parole explicite d'une des premières finalités de la politique menée par le Président et ses majorités : la diminution de l'emploi public, les réorganisations étant bien l'un des moyens de cette politique, contrairement à ce qui était affiché depuis le début au niveau du Pôle Solidarités. Pour rappel, la collectivité a perdu près de 271 postes depuis 2014 soit 10% des effectifs.

Le Comité des Cadres du Pôle Solidarités du 26 juin a été l'occasion d'une puissante démonstration du jeu de dupe que dénonce la **cgt** depuis le début de la réorganisation du Pôle Solidarités, tout particulièrement au niveau de la Direction de l'Action Sociale.

Il a été rappelé, en premier lieu, que cette évaluation était basée sur la participation des personnels, sur les principes d'excellence, selon des critères proposés par l'Union Européenne, celle-là même qui pilote la casse du service public... **Comprendre : une évaluation rationnelle dont la légitimité ne saurait donc être remise en cause.**

Puis, avant même de rentrer dans le vif du sujet, il a été précisé que selon la théorie du changement, l'insécurisation que donnent à voir les agents est normale au stade actuel et aura disparu dans 18 mois... **Comprendre : il convient donc de relativiser les résultats de cette évaluation, dont nombre de retours ont manifestement été verbalisés sous l'effet de l'émotion, de manière irrationnelle.**

Puis l'administration a présenté les résultats de l'évaluation, tout en apportant des éléments positifs au regard de tout ce qui avait été fait, et tout ce qui était encore au travail, de manière déconnectée des retours effectués par les groupes de parole... **Comprendre : il y a des problèmes, mais ce n'est pas un problème puisqu'on y travaille.** La synthèse de l'évaluation présentée aux cadres a considérablement édulcoré la profondeur et la diversité des difficultés remontées des groupes d'évaluation. Les problèmes concernant les découpages territoriaux et les fonctions d'appui technique de proximité n'ont toutefois pas pu être complètement gommés.

Concernant ces points durs, les problèmes de découpages territoriaux sont analysés par l'administration comme étant

## REORGANISATION DU POLE SOLIDARITES EVALUER POUR NE RIEN CHANGER ET FAIRE PORTER AUX CADRES DE PROXIMITE LA RESPONSABILITE DE LA MISE EN ŒUVRE DES INCOHERENCES DES DECISIONS PRISES



des faux problèmes : le très faible nombre de courriers des usagers en témoigne. Quant à la question de l'appui technique de proximité, c'est surtout dû au fait que des postes soient vacants... Mais pas un mot sur les raisons pour lesquelles des postes sont restés vacants malgré plusieurs avis de vacance.

Des perspectives sont présentées et suivies d'une présentation durant 5 minutes des paradoxes et confusions relevés dans les propos des personnels des groupes de travail... **Comprendre : la parole des agents n'est finalement pas très légitime... et les retours des groupes finalement pas bien fiables.**

Vient ensuite la séquence de la légitimation de la réorganisation et de son processus par la base, témoignant ainsi de sa solidarité pleine et entière avec les équipes de direction et l'administration générale : la parole est donnée à deux RTIMS qui font part de l'avancée des chantiers ; une parole essentiellement positive sur le passé, le présent et l'avenir, encourageant les troupes à poursuivre le travail d'équipe et de concertation.

L'administration générale invite alors les participants de prendre la parole... et là surprise... Personne ne veut la prendre... La Directrice générale adjointe insiste... toujours pas de répondant... Elle pointe du doigt une collègue Coordonnatrice technique, l'enjoignant à s'exprimer. Ce que la collègue finira par faire avec des propos plutôt positifs sur la réorganisation et la fonction qu'elle occupe.

D'autres cadres prendront ensuite la parole, plusieurs pour souligner la nécessité de travailler en confiance, mais aucun de la DAS. Le Directeur général des services arrivé en cours de réunion sera interpellé sur des questions notamment d'inégalité de traitement de certains cadres ayant des fonctions identiques mais des dispositions de rémunération différentes. Sa réponse : il n'est pas possible de supprimer cette inégalité, sauf à supprimer les avantages à celles et ceux qui en bénéficient.

En conclusion de la réunion, l'administration générale précise les suites : Les propositions seront présentées au prochain comité des cadres de septembre sur le travail à mener au niveau du management... **Comprendre : on ne touche à rien au niveau des choix structurels, les ajustements se feront au niveau fonctionnel et par l'entremise de la participation active et librement choisie des cadres de proximité au processus de changement.**

La DGA invite les cadres à se rendre à l'extérieur pour le pique nique convivial et participatif.

Quelles conclusions tirer de cette réunion ?

↳ Nous sommes de plus en plus nombreux(ses) à ne pas être dupes du jeu de dupe.

↳ Nous sommes de plus en plus nombreux(ses) à avoir compris le sens profond de l'injonction paradoxale qui nous est faite dans le « management » au quotidien : sois libre, acteur et heureux(ses) de l'être, mais n'oublie pas de penser et agir conformément aux attendus, car, comme l'a dit le DGS le 5 juin, la responsabilité des cadres, c'est de respecter le cadre et des orientations stratégiques, d'avoir des capacités d'initiatives, de tirer les équipes vers le mieux, pas vers plus.

↳ Derrière les sourires de façade, la perte de confiance et la défiance vis-à-vis du Président et de son administration sont de plus en plus profondes, à des degrés différents selon les directions.

Un climat règne désormais clairement dans une bonne partie du Pole Solidarités, et plus largement de la collectivité : un climat de peur générant repli sur soi et postures de surprotection.

Pour rappel, le CHSCT, en la personne de sa Secrétaire, soutenu par les 4 organisations syndicales de la collectivité, a porté une requête au tribunal de grande instance d'Avignon le 5/02/18 pour entrave à l'exercice des missions et au fonctionnement du CHSCT, du fait du refus de l'employeur de mettre en œuvre les études d'impact préalables aux réorganisations. Ayant été débouté en référé le 19/02/18 le CHSCT, représenté par sa Secrétaire a fait appel de la décision en Cour d'appel de Nîmes : l'audience s'est déroulée le 26/06 et le rendu du délibéré a été fixé au 4/10/18. Et si la justice donnait raison aux représentants du personnel, les réorganisations mises en place en seraient alors, sinon illégales, du moins parfaitement illégitimes. Que déciderons-nous alors d'en faire ?

Rejoignez-nous, contactez-nous, pour nous dire vos difficultés et pour imaginer ensemble autre chose ! De vraies concertations, des organisations intelligentes et stables, respectueuses des personnels, avec des moyens adaptés et un travail gratifiant au service du public sont possibles.

**Le 9 octobre 2018, dans le cadre d'un appel intersyndical national public privé, mettons-nous en grève et manifestons notre ras le bol de ce management de cour d'école de plus en plus largement déployé dans la collectivité :**

- **En rassemblement, à 8H30 devant l'Hôtel du Département, avant le Comité Technique Paritaire.**
- **En manifestation, à 10H30, à partir de la Cité administrative.**

**Et aux élections professionnelles de fin novembre, n'oubliez pas de voter... Votez CGT !**