



Paris, le 21 janvier 2014

Déclaration préalable de la FEETS-FO au comité de suivi des réformes de l'ADS et l'ATESAT

Comme ne cesse de le dire Force Ouvrière, le changement n'est toujours pas à l'ordre du jour : après cinq années de RGPP (2007-2012), les deux premières années de mise en œuvre de la MAP voient se poursuivre la diminution des droits et services aux citoyens par la réduction du champ de la fonction publique.

Les annonces du chef de l'État, la semaine dernière en apporte une nouvelle preuve puisque, au delà de la forme, le fond est le même : il s'agit rien moins que de poursuivre la mise en pièce du pacte social issu du programme du Conseil national de la Résistance !

Ce ministère n'échappe pas à la règle et la privatisation imminente de nouvelles sections de routes nationales que nous annonçait le cabinet Cuvillier mercredi dernier en est une nouvelle marque.

Nous sommes réunis aujourd'hui dans une nouvelle instance, comité de suivi créé à défaut d'avoir, là aussi, engagé réflexions et concertation **avant** de décider de l'abandon des missions d'assistance ADS et ATESAT...

Une instance qui n'aurait donc pour seule vocation que d'observer après coup les méfaits de la décision du gouvernement, instaurant une forme de partenariat coalisé **contre** les intérêts des citoyens, des collectivités et ... des personnels de l'État que :

- en votre qualité de représentants de l'État/patron vous avez vocation à employer,
- en notre qualité d'organisation syndicale nous avons vocation à défendre ici

aujourd'hui et demain ailleurs si le plan social qui ne dit pas son nom auquel vous voulez nous associer devait être mis en œuvre.

L'étape d'aujourd'hui - la création de ce comité de suivi « *des réformes* » que nous condamnons - ne saurait être regardée, pour ce qui concerne notre organisation, comme un moyen d'intégrer le syndicat dans l'accompagnement.

C'est pourquoi, à défaut d'avoir été entendus ou même seulement écoutés - et nous ne sommes pas les seuls, pour qui suit les débats publics et sait faire la part des inquiétudes fondées des uns et de l'hypocrisie ou des calculs politiques des autres -, nous ne nous résoudrons pas ici à suivre le programme circonscrit unilatéralement par la ministre de l'égalité des territoires mais à vous exhorter à élargir - au delà de leur seul transfert - le « champ des possibles » pour les personnels.

Car en matière de réformes, il ne saurait être question pour FO de collaborer au seul suivi d'un programme limité à des mesurées d'accompagnement en vue de « dégager les cadres ».

Il s'agit pour FO de peser pour y inscrire un programme de résistance :

- aux abandons ministériels,
- à l'organisation de l'inopérabilité prochaine des services déconcentrés,
- à l'obsolescence programmée de leurs compétences via le transfert des personnels...

C'est pourquoi nous demandons solennellement :

- 1. que ce comité ait compétence pour examiner tout moyen autre que la seule mise en œuvre de l'éphémère compensation de l'écart de cotisation retraite entre la FPE et la FPT,**
- 2. que le ministère se fixe d'autres objectifs que le seul transfert de ses agents vers les collectivités locales, mais aussi leur redéploiement sur les missions conservées,**
- 3. que l'État/employeur s'oblige à un minimum d'obligations de droit comme tout patron y est contraint en pareille circonstance à l'égard de ses salariés.**

Dans ce cadre, il nous apparaît nécessaire d'organiser les travaux de ce comité de suivi autour des problématiques suivantes :

1. Sécuriser les transferts :

Croire que le transfert de compétences, de missions ou de personnels aux collectivités territoriales permettra de résoudre la question de l'endettement public est un leurre ... puisqu'on déplace le problème vers les collectivités qui sont déjà sous le joug de contraintes financières jamais égalées !

Concernant les personnels transférés, limiter à deux ans la compensation des cotisations les placerait de fait devant un non-choix entre FPT et FPE, les obligeant à opter pour la FPT au terme de deux années de détachement.

Impossible parce qu'au contraire des précédentes réformes visant un transfert de compétences, il n'y a pas compensation budgétaire pour les collectivités territoriales et qu'au contraire :

- la Loi de finances pour 2014 vient de ré-

duire la dotation que l'État accordait à celles concernées par les compétences ADS (moins 840 millions d'euros pour les communes et établissements intercommunaux),

- le gouvernement a déjà annoncé son intention de doubler cette réduction au cours du biennat au travers du projet de loi de finances pour 2015.

Ces réductions conduisent dès maintenant les collectivités à réduire leurs effectifs avant même de se voir contraintes d'organiser, en propre, l'instruction de l'application du droit des sols et de gérer seules l'entretien de leur patrimoine.

Dans le même temps, l'État supprime les postes ADS et ATESAT des services déconcentrés, ôtant tout espoir de retour des agents vers la FPE...

C'est pourquoi il convient de mettre les personnels qui souhaiteraient être détachés - pour peu qu'ils en aient la possibilité - à l'abri de la précarité en pérennisant cette compensation.

2. Définir des perspectives durables :

Nous fustigeons l'approche de court-terme de ces réformes dont le seul objectif est la réduction des moyens et compromet la capacité de l'État à porter efficacement ses politiques publiques.

Nous réclamons que toute réforme soit construite sur la base d'une analyse impartiale, contradictoire et approfondie des implications et des impacts, afin de définir une stratégie globale de portage des missions de l'État durable et porteuse de sens.

Nous exigeons un engagement clair et ferme sur la pérennité des nouveaux postes et des nouvelles missions et la mise en place d'un plan massif de formation pour assurer la

reconversion des agents, aussi bien des filières techniques qu'administratives.

Cela passe également par la nécessité de ne pas mettre la charrue avant les bœufs comme en matière d'ATESAT où la définition du « qui fait quoi ? » est restée sous le boisseau, au point que le directeur général du Cerema en témoignait publiquement lui-même ... alors que le nouvel établissement avait été mis en place six jours plus tôt !

Les restructurations, réorganisations et changements de toute nature, selon la façon dont ils sont conduits, peuvent générer insécurité et mal-être, et favoriser l'émergence des risques psychosociaux.

Nous réclamons l'arrêt des réorganisations incessantes des services, conduites trop souvent sans anticipation ni prise en compte de leur impact sur la santé des personnes et sur les collectifs de travail. Au préalable, il est indispensable de redonner du sens aux missions des services et aux activités des agents, y compris à long terme.

Cela suppose, dans cette attente, que soit réactivée l'instruction du 27 novembre 2013 par laquelle, selon le DDTM de Seine-Maritime, le ministère aurait demandé aux chefs de service de surseoir aux mises en œuvre des projets de restructurations, et à laquelle - toujours selon la même source - le Secrétaire général du ministère viendrait de mettre fin.

FO est intervenu à tous les niveaux depuis 2 ans pour que les agents puissent enfin retrouver :

- le sens de la conduite de leurs missions de service public précieuses pour la Nation,
- la lisibilité sur la pérennité de ces mêmes missions, de leurs postes et de leurs services,
- la valorisation de leurs parcours professionnels, de leurs conditions de travail et de leurs rémunérations

Le tout pour enfin recouvrer la sérénité indispensable à l'exercice de leurs missions et à la prévention des risques psychosociaux, dimension aussi présente dans les discours que discrète dans les faits.

Cela suppose qu'instruction soit également passée aux chefs de service pour :

- **qu'ils respectent le cadre institutionnel de consultation des personnels,**
- **qu'ils ne placent pas eux-mêmes le dialogue sous le socle de l'affrontement - voire de l'intimidation,**
- **qu'ils mettent immédiatement un terme aux inacceptables atteintes auxquelles d'aucuns vont jusqu'à se livrer (à l'instar de ce DDT qui en est arrivé aux injures publiques à l'endroit de nos militants au moment où il doit faire face à la bronca des deux Associations départementales des Maires du Maine-et-Loire).**

3. Mettre en place des moyens de redéploiement et de départ anticipé efficaces :

Les tentatives d'encadrement de l'évolution des effectifs et des missions des services déconcentrés, notamment des DDT(M), n'aboutissent pas, et resteront lettres mortes avec le nouveau train de réformes à venir.

La fragilisation des DDT(M) est plus que jamais d'actualité avec le démantèlement de l'ADS et de l'ATESAT, et les velléités de transfert aux DIRM des missions maritimes.

Les chiffres sont là, le SGG venant de faire la lumière sur les réductions des effectifs des DDT-M sur la seule période fin 2010/fin 2012 : certaines ont perdu plus de 40% de leurs effectifs sur ces seules deux dernières années (comme la DDT du Cher).

Combien y reste-t-il aujourd'hui d'agents après les suppressions d'emplois de 2013 et les transferts des personnels de l'éducation et la sécurité routière ? Et combien en restera-t-il et que pourra faire cette DDT après le plan massif de suppressions d'emplois examiné ici pour 2014 et 2015 ?

Les DREAL quant à elles ne semblent plus aujourd'hui à l'abri d'une remise en cause de leurs missions, avec la multiplication des menaces dans le domaine des transports, de

l'environnement maritime, de la biodiversité et de l'évaluation environnementale, ainsi que de leur statut de service ministériel suite aux décisions du CIMAP du 17 juillet. Une mise sous tutelle préfectorale qui ne pourra qu'être précipitée en cas d'affaiblissement ultime des services départementaux.

Nous refusons la fatalité de la disparition des DDT(M) par l'absorption annoncée soit par les préfetures, soit par les DREAL alors même que l'évolution de la société civile et la montée en puissance des collectivités locales rendent plus que jamais nécessaire un portage des politiques publiques au plus près des acteurs locaux, combinant des postures complémentaires.

Et ce avant même que n'ait resurgi le serpent de mer sur le découpage des régions administratives...

Nous exigeons la préservation des DDT(M), des DEAL et des DREAL, pour garantir la mise en œuvre des politiques publiques de l'État et pour appuyer les acteurs locaux dans l'émergence et la conduite de leurs projets, la gestion et l'aménagement durables de leur territoire, de leur patrimoine et de leurs ressources.

Et pour ne pas perdre irrémédiablement les compétences qui apparaîtront alors nécessaires à un avenir des services – sauf à ce qu'une mise en œuvre erratique de ces réformes n'ait d'autre objectif inavoué que de placer bientôt les services dans l'incapacité de faire face aux missions qu'on leur promet encore pour demain -, nous demandons que le ministère reprenne la main sur la gestion de ses emplois et compétences.

Dans cette période où se croisent le constat de futurs sureffectifs budgétaires et d'un nombre important d'agents proches de l'âge de la retraite mais pas forcément sur des missions appelées à être transférées il est nécessaire d'en revenir à une gestion humaine.

Ce qui suppose d'abord et avant tout, à la fois :

- **de lever les freins budgétaires à la mobilité inter-services/établissement (circulaire compteur) et inter-ministérielle (gestion préfectoralisée),**
- **de redonner une vraie dimension à la gestion ministérielle (y compris dans les directions interministérielles).**

En conclusion :

Nous considérons que le rôle de ce comité de suivi soit de veiller à donner une dimension sociale à un plan qui, à ce jour, n'en présente aucune caractéristique.

Et de veiller à ce que ces réformes anxiogènes n'ajoutent pas aux risques psychosociaux, puisqu'il en est très directement et concrètement question dans le cadre des plans sociaux ADS/ATESAT.

Ce ne sont plus seulement les organisations syndicales qui l'affirment, mais désormais les médecins de prévention et le Conseiller scientifique près du CCHSCT du MEDDE/METL !

Non, l'administration ne pourra dorénavant plus dire qu'elle « *ne savait pas* ».

Non, l'administration ne pourra dorénavant

Une gestion des personnels, c'est-à-dire des femmes et des hommes et non plus des ... « ressources » dites « humaines » et qui :

- permette les départs anticipés des agents qui le souhaitent - et ils sont nombreux dans un tel contexte ! - et le peuvent,
- facilite le redéploiement des plus jeunes vers de réelles perspectives (qui restent encore à clarifier aujourd'hui) pérennes (qu'il convient de garantir pour l'avenir) avant toute restructuration,
- évite, par le maintien - en doublon si nécessaire-, des agents qui pourront partir à court terme ou dont il pourrait apparaître bientôt que leurs compétences s'avéreraient nécessaires une fois les nouvelles missions clarifiées.

plus prétendre que nous portons un message alarmiste ... encore moins qu'il convient de ne pas s'abaisser à y répondre !

Car :

- si les réponses que l'administration pourra apporter dans le cadre de ce comité de suivi seront autant d'éléments à sa décharge,
- si ce comité devait n'être qu'un écran de fumée après tant d'autres,
- si l'administration se contentait d'apporter des réponses inappropriées, des non-réponses (comme dans nombre d'autres instances) voire pas de réponse du tout (comme à nos alertes incessantes depuis maintenant deux ans sur ces réformes),

ce serait alors autant d'éléments à charge.

C'est pourquoi, attaché au rôle qui est, sans ambiguïté pour ce qui nous concerne, le rôle d'une organisation syndicale, nous avons tenu à rappeler quel rôle nous tiendrons ici comme ailleurs.

Car ce n'est pas du cinéma...

...et ça ne saurait être pour FO un rôle de composition.