

Liminaire CSA du 20 octobre 2023

Pourquoi la loi de la transformation de la fonction publique a voulu mettre fin aux CTL, aux CHSCT, aux CAPL pour ne plus avoir en face de la direction en guise de dialogue social un CS ? Pourquoi avoir voulu aussi supprimer les CE et CHSCT dans le privé pour le même objectif ?

Les instances de dialogue social telles que les CE, CHSCT, CAPL sont les héritières du CNR et des lois Auroux de 1982, établies dans une optique de progrès social et d'équilibre du pouvoir entre les salariés et les patrons.

Mais les différentes lois récentes (loi Macron, loi El-Khomri, loi de transformation de la FP) ont mis à mal l'ensemble des progrès établis depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. L'argument fallacieux de la modernisation du monde du travail se retourne contre lui car il s'agit ni plus ni moins qu'une suite de régressions sociales vers le monde d'avant, maquillé en un monde d'après en carton.

Renommage des instances en comités sociaux avec des attributions limitées, droit de grève bafoué, diminution des droits syndicaux, suppression du statut de la fonction publique pour en faire un code du fonctionnaire avec plus de devoirs que de droits ... Ces différents oukases sont soi-disant destinés à favoriser l'entente entre patrons et ouvriers, et fonder juridiquement les bases d'un ordre social apaisé et harmonieux, marqué par une collaboration des classes sociales. Cette vision du dialogue social est complètement erronée et faussée par le miroir déformant du capitalisme ultralibéral visant à rétablir le monde du travail dans une période d'esclavage moderne. Les firmes comme Amazon, Uber, Deliveroo n'en sont que les pionniers.

Est-ce dans cette optique d'un dialogue social « apaisé et harmonieux » que nos dirigeants légifèrent à tour de bras et à marche forcée, en cassant du sucre sur le dos d'un service public déjà bien abîmé par les différentes attaques qu'il subit dans la continuité d'un sentiment anti-fonctionnaire échevelé ? Cette question n'est que purement rhétorique, bien entendu

Venons-en à un sujet un peu plus léger, j'ai nommé le Contrat objectifs et moyens. Rien que le nom prête à rire s'il n'invitait point à la révolte.

Tout d'abord, est-ce un contrat ? En termes juridiques, un contrat est un engagement entre deux parties. Ici, à part la direction, quelle autre partie a signé un engagement officiel ? Personne, aucune discussion préalable, ni entretien, ni bilatérale avec quelque représentant du personnel. Ce contrat n'en est pas un, la direction se prend déjà les pieds dans le tapis en ne nommant pas les choses correctement. Car en fait de contrat, ce texte ressemble plus à un schéma directeur. Mais s'il avait dû avoir ce patronyme, il

aurait dû faire l'objet d'un dialogue avec la représentation syndicale avant et dans ce cas, la direction engagerait sa responsabilité vis-à-vis du contenu. Or, la direction, n'écoulant que son courage, se garde bien de s'engager sous quelque forme que ce soit. Donc, ni schéma, ni contrat, on pourrait plutôt parler de feuille de vœux ou de lettre au Père Noël.

Ensuite, les objectifs : En fait d'objectifs, on est en présence d'une suite de vœux non chiffrables ou chiffrés au doigt mouillé et dépourvus d'échéance crédible. Ceci pour tenter de camoufler maladroitement le seul et unique objectif de la DG : obéir aveuglément aux ordres d'une minorité présidentielle qui aspire à la dégradation ultime du service public. La suite sera la naissance d'un avatar de service AU public privatisé, inégalitaire, payant et renforcé par des cabinets de « consulting » rétribués par des sommes somptuaires d'argent public.

Enfin les moyens : ils ne seront que très moyens, en effet, voire médiocres. Le mot d'ordre, emprunté au vocable capitaliste est « efficience », autrement dit faire comme on peut avec le moins de ressources possibles. Moins de ressources financières, par la baisse du budget décidée dans la loi de finances et imposée à coups de 49,3, en dépit de tout sens républicain. Moins de ressources humaines de qualité par le recours systématique à la contractualisation au détriment de la voie de concours, voire le recrutement par apprentissage, créant ainsi des situations tout aussi délétères que France Telecom.

En résumé, ce contrat d'objectifs et de moyens se réduit à son acronyme, le COM, car il ne s'agit que de COM', c'est-à-dire du vent qui nous assourdit de tant de vide.

Finissons par quelques commentaires sur l'Observatoire interne 2023. Le panorama au niveau national est des plus paradisiaques, comme prévu, mais si on regarde le détail (où se niche toujours le diable), la DISI grand est ne semble pas de cet avis. Le taux de réponses de 30 % est déjà témoin du peu d'intérêt que portent nos collègues sur ce sondage, car plus personne ne croit à la crédibilité ni au traitement qui en sera fait par la suite. Néanmoins, quelques-uns ont trouvé le courage de dire ce qu'ils pensaient. Ainsi le jugement est sévère concernant l'évolution de la direction, l'engagement des agents, la qualité du service, les conditions de travail, l'écoute des cadres, le contenu du travail, la rémunération et le sentiment de valorisation. Nos collègues sont désabusés, désengagés dans leur travail dont ils ne perçoivent plus le sens, et leur motivation est au zéro absolu. C'est un constat implacable, mais il est nécessaire d'en trouver les origines. Une hiérarchie et une bureaucratie autocratique, méprisante, psychorigide, qui

décourage toutes les initiatives et dénigre toute richesse que pourrait apporter l'intelligence d'une communauté de travail. Une écoute inexistante, nous le voyons au quotidien et lors des échanges institutionnels. L'idéologie du chef qui a toujours raison même quand il a tort a la vie dure, et elle transforme les collègues en simples exécutants . Vous voulez des collaborateurs en or, vous n'aurez que des soldats de plomb .

Pour illustrer le propos par un exemple concret, parlons de la visio inter-CID de ce mois-ci, au cours de laquelle une décision, plutôt un oukase, pour employer le terme juste, a particulièrement frappé les participants. Désormais, et en vertu d'une volonté unilatérale de votre part, M SAUVAGE, les directeurs-trices et les chefs de pôle bénéficieront d'un traitement de faveur, un genre de ticket GOLD, en matière d'assistance. Ils ne seront plus soumis au PAR (parcours d'assistance rénové) et auront le privilège d'avoir une ligne rouge directement avec les opérateurs d'assistance de proximité. C'est ainsi que les responsables CID et les RRA sont contraints de leur fournir leur numéro professionnel pour être contacté à tout moment, en total court-circuitage du schéma normal d'assistance, remettant en cause dix ans de rééducation des utilisateurs et tordant ainsi le traçage de l'activité des CID. Mais il ne s'agit que de quelques personnes parmi toute une population, et pas des moindres direz-vous, et de plus il ne s'agit pas pour un directeur de se retrouver en panne devant un préfet, rendez-vous compte du scandale d'état ! Cette manière de pensée moyenâgeuse est un risque supplémentaire dans le sentiment de valorisation de notre travail. Auquel nous tenons. Nous sommes avant tout des agents du service public, pas des laquais au service de quelques aristocrates qui se considèrent au-dessus des autres. Quelle sera la limite ? Auront-ils demain le droit de circuler en voiture en négligeant le code de la route, considérant que cela entrave leur mission « prioritaire » ? N'oubliez pas, M SAUVAGE dans quelle administration vous vous trouvez, c'est une administration républicaine, où nous oeuvrons pour l'intérêt général et non pas l'intérêt particulier de quelques-uns. Après en avoir discuté avec plusieurs collègues, nous vous indiquons que vous avez envoyé un très mauvais signe dans le rapport entre la direction et les CID.

Et pour pouvoir mettre une phrase de conclusion à cet exemple, inspirons-nous de cette maxime très instructive :

« J'ai été élevé de telle manière que je traite un balayeur avec le même respect qu'un directeur »

A bon entendeur !