



**Déclaration préalable
FO DEAL GUADELOUPE
pour le Comité Technique du 23 juin 2015
sur la réorganisation de la DEAL**

**Réorganisation de la DEAL :
Tant d'espoir, d'implication et de travail pour un tel bric-à-brac !**

Avant tout, à ce jour, nous attendons toujours les réponses promises par la direction à notre déclaration lors de l'OS du 23 mai 2015.

D'emblée, voici nos revendications principales :

1. une doctrine de positionnement des agents sur les postes modifiés ou créés (liste de critères objectifs)
2. un réel renforcement de la transversalité
3. un refus d'une réorganisation en deux temps : tous les éléments sont dans vos mains
4. une réelle homogénéité des services, pôles et unités

Nous tenons à rappeler le besoin évident de réorganisation et remercier la direction pour cette démarche nécessaire au bon fonctionnement de nos services. Nous félicitons l'ensemble des agents pour leur collaboration dans ce vaste chantier, notamment à travers le travail dans les groupes de travail.

Toutefois, nous regrettons le manque d'ambition du projet de réorganisation. Nous nous demandons même comme tout le monde s'il s'agit d'une réorganisation ?

Regrets d'autant plus sincères au regard de l'importante production des groupes de travail, pour lesquels près de 45 agents ont été mobilisés pour plusieurs réunions, soit au bas mot 400 heures de travail collectif !

Ce projet d'organigramme est une traduction très imparfaite et réductrice des travaux qui ont été menés par nos collègues.

Le projet d'organigramme ne reflète pas une vision partagée de nos missions mais un rustinage bâclé qui profite à certains agents aux dépens du collectif.

La question qui se pose de ce fait est la suivante : **à quoi les groupes de travail ont-ils servi ?** Ou alors naïvement, comment mettre le groupe au service des décisions de la direction en lui faisant croire qu'il s'agit d'une construction collective...

En effet, nous soulignons l'incohérence entre les propositions des groupes de travail, et le projet présenté par la direction.

La mission communication en est un parfait exemple :

Les trois groupes de travail s'accordent sur l'importance d'un regroupement de la communication interne et externe, du webmestre et du graphiste. Aussi nous ne comprenons pas l'incertitude restant sur l'organisation de ce pôle.

Nous préconisons, ainsi que l'ont déjà fait les agents de la DEAL au travers des GT ainsi que les inspecteurs MIGT, un pôle communication efficace et cohérent regroupant la communication interne, la communication externe, le webmestre et le graphiste.

Il n'y a pas de dialogue sans écoute, sans attention portée à ce qui est dit :

Nous regrettons le manque d'implication de la direction envers les agents dans la communication, pourtant souligné à plusieurs reprises par les organisations syndicales et les groupes de travail (GT2 : *« l'implication et la présence de la direction dans la communication et la restitution des travaux et de leur suivi est indispensable pour fédérer les agents vis-à-vis de cet important projet de service »*)

Aucun des trois directeurs n'étaient présents aux deux réunions de présentation de la démarche des groupes de travail !

Nous désapprouvons le manque d'homogénéité flagrant affiché dans les organigrammes présentés

Il s'agissait pourtant d'un souhait fort des agents d'avoir une DEAL cohérente, claire et homogène.

Certains pôles sont présentés avec des responsables de pôles quand d'autres restent en suspens... C'est le cas à SG et LC notamment où les chefs de pôles ne sont pas identifiés alors que trois chefs de pôles sont déjà affichés au SCAT.

Nous revendiquons le principe d'une responsabilité égale et uniforme : les chefs de pôle doivent avoir le même type de responsabilité, à savoir hiérarchique. Cela pose un problème de légitimité au sein du pôle, additionné d'une incohérence de positionnement entre les différents chefs de pôles. Cela a son importance pour le responsable qui mènera les entretiens professionnels de ses agents mais également pour les agents qui sont réellement managés au quotidien par leur hiérarchie de proximité.

Nous n'acceptons pas le principe d'une présentation en 2 temps sur la durée proposée. Une mission de préfiguration sur un laps de temps de seulement deux mois, qui plus est en juillet-août, est une grosse blague pas drôle. De plus, au cas où, nous vous rappelons qu'en Guadeloupe jusqu'à nouvel ordre, il n'y a pas d'automne.

Comment associer alors réellement les agents ? Une mission comme la connaissance ne peut pas se penser sur quelques jours ! Un agent va-t-il découvrir qu'il est affecté dans un autre service à son retour de congés ???

Le défi de la transversalité, qui était le fer de lance de la soit disant réorganisation de la DEAL, n'a pas été relevé une fois de plus. Nous sommes pour la distinction claire entre des services spécialisés ayant vocation à porter une politique publique spécifique et une mission disposant d'une vision intégratrice plus large.

Ainsi, les données géographiques sont des outils transversaux qui doivent profiter à l'ensemble des politiques publiques. Les affaires juridiques n'ont pas leur place dans un service technique mais auprès de la direction ou du secrétariat général ou de MPS. Les solutions multiples et variées émergeaient pourtant alors des GT ! De plus, le rapport d'inspection 2014 indiquait que *« l'attention de la direction est attirée sur l'exercice et le positionnement au profit de l'ensemble des services opérationnels d'une fonction juridique, nécessaire et stratégique pour renforcer les capacités d'expertise de la DEAL. »*

Les propositions transmises traduisent, une fois encore, l'amateurisme de la direction pour la gestion des ressources humaines.

Le projet d'organigramme n'est pas cohérent : les postes sont soit identifiés par leur grade, soit nominativement, soit ne sont pas affichés. Pire, alors qu'il y a création de nouveaux postes, les chefs de service sont d'ores et déjà proclamés. Comment la direction peut-elle afficher un nom en face d'un poste, sans passage en CAP ? Mais, où allons-nous ?

Pourtant dès les premières réflexions sur le projet de réorganisation, Force Ouvrière avait réclamé une doctrine pour l'affectation des agents sur des nouveaux postes ou postes modifiés, dans un souci de transparence pour les agents sur les critères retenus. Un an plus tard, rien n'a été fait et la transparence complètement inexistante !

Les agents ne sont pas des pions dans votre jeu d'échec !

Enfin, la gestion de ce vaste chantier va à contre sens de la dynamique collective :

Nous dénonçons une association d'une part des agents volontaires lors des GT et d'autre part des organisations syndicales purement symbolique, sans réel prise en compte de nos remarques avec une transmission tardive des documents de réorganisation.

Nous regrettons que les documents transmis pour ce CT restent très vagues pour une réorganisation de DEAL, sans réel projet et présentation des positionnements des agents. Mais de qui se moque-t-on ?

L'exemple des décisions « arbitrées » (légende de l'étoile verte) illustre bien que le comité technique de ce jour ne sert qu'à habiller vos décisions arbitraires.

Les élus **FORCE OUVRIERE** au CT

Copies à :

- Agents DEAL
- Inspecteurs MIGT
- Secrétaire national Force Ouvrière
- Secrétaire national SNITPECT-FO

Pièce jointe :

- document « FO : Questions et revendications CT du 23 juin »