



GT chaîne Hiérarchique

Déclaration liminaire

8 décembre 2016

Aujourd'hui, 8 décembre, devrait désormais être connu sous le nom de jour de l'arlésienne. En effet, comme le rappellent les documents de travail, il ne s'est rien passé depuis la mi 2013.

Depuis, nous n'avons cessé de demander à discuter du bilan de la réforme de la chaîne hiérarchique alors que de votre côté vous n'avez cessé de nous le promettre... Le format paraît quelque peu léger d'ailleurs pour une réunion si attendue, une demi journée pour traiter les problèmes qui se sont accumulés sur 6 années ne devrait pas suffire. S'il nous faut attendre encore trois ans pour voir la suite, nous allons finir par débattre avec une réforme de retard. Mais au moins, après 3 ans et un changement quasi complet à la tête de la sous direction A, nous allons avoir un groupe de travail.

Par contre, au risque de vous décevoir, même si beaucoup d'eau a coulé sous les ponts depuis notre dernière discussion sur le sujet, nous avons une bonne mémoire. Assez en tout cas pour nous apercevoir des grands absents des documents de travail que nous avons reçu : les réponses aux interrogations formulées et les thèmes dont nous voulions débattre.... cela peut paraître anecdotique mais pour les personnels que nous représentons, cela fait sens.

Toujours est-il que l'on ne peut aborder la question du bilan d'une réforme sans parler des conséquences sur les agents, de leur ressenti.

A chaque point d'étape, nous avons demandé un bilan sur les mutations dans la chaîne hiérarchique surveillance de manière à analyser le turn-over, à pouvoir le comparer à ce qui existait avant. Est ce que la surveillance pérennise ses emplois ? Y-a-t il eu des erreurs de casting ? L'ancien sous directeur A avait admis que la « mayonnaise ne prenait pas », sans comprendre pourquoi. Il nous avait même demandé si nous avions des solutions.

Pourtant à la lecture des nouveaux documents, il semble que tout aille bien. Tous les problèmes se sont-ils résolus d'eux-mêmes ? Si c'est le cas, nous pouvons d'ores et déjà arrêter ici ce groupe de travail.

Vous l'aurez compris, pour nous, les problèmes existent bel et bien, et si l'on y fait aucune allusion, c'est soit qu'il est plus simple de les laisser sous le tapis, soit qu'ils ne vous remontent plus, car à force de se battre, une partie de nos collègues a fait le choix de la résignation.

Nous reviendrons donc sur certains points qui sont pour nous au centre de la réforme :

- le manque d'attractivité des postes d'adjoint tout d'abord, que ce soit pour les catégories B ou les catégories A. Lorsque des postes moins contraignants en terme d'horaire sont mieux payés, quel intérêt à aller en surveillance. On pourrait faire le même constat pour certains postes de CSDS ouverts aux IR1 et qui ne font pas recette aux différentes CAP.

- La sécurisation du temps de travail puisque les agents au forfait sont trop souvent amenés à dépasser les maxima hebdomadaires. Depuis 6 ans, malgré la possibilité d'un encadrement des horaires par application informatique et le devoir moral de le faire, on reste dans l'attente... Pour rappeler des échanges auxquels vous n'avez pas assisté, lorsque nous avons demandé en 2012, qui était le responsable si un inspecteur, qui avait dépassé les 48h et avait un accident, portait plainte, nous avons comme réponse : « un inspecteur ne porte pas plainte ». La multiplication des TA, dont certains contre le forfait, vous montre que les mentalités ont changé. Nous ne nous contenterons pas de cette réponse aujourd'hui, il en faudra une autre.

- Pour finir, la notion d'équipe managériale est à revoir. Une équipe ne peut s'entendre que si il y a une communauté d'intérêt. La mise en place d'un statut commun pour les deux catégories d'adjoint, avec une revalorisation des catégories B et un passage au memento pour les catégories A pourrait résoudre une grosse partie du problème.

Comme vous pouvez donc le voir, il y a de nombreuses choses à débattre en un temps court, alors autant s'attarder sur les vrais problèmes. Ce groupe de travail devrait être pour la CGT un préalable à la tenue d'un cycle de réflexion sur la surveillance. Les BOD ont vieilli, le métier a changé, mais l'administration n'a jamais pris le temps de remettre les choses à plat. Il serait temps.