Confédération Générale du Travail

**SYNDICAT FORCE - OUVRIERE**

***DES PERSONNELS DU***

***DEPARTEMENT LOIRE-ATLANTIQUE***

**Nantes, le 5 juin2012**

**Monsieur Philippe Grosvalet**
**Président du Conseil général**
**Hôtel du Département**
**3 Quai Ceineray**
**44041 NANTES Cedex 01**

**Objet : Déconcentration des services**

*Monsieur le Président,*

Notre syndicat s'est clairement positionné **contre une déconcentration des services** dans notre collectivité et nous souhaitons, par ce courrier, justifier notre point de vue.

Bien que nous doutions fortement que la déconcentration des services soit la solution la mieux adaptée pour atteindre les orientations politiques annoncées, **le positionnement de notre syndicat n'est pas lié à une préférence quelconque pour tel ou tel mode d'organisation**, puisque nous avons pu observer que toute organisation présente des avantages et des inconvénients.

Nous sommes simplement **contre un nouveau changement d'organisation** des services dans le contexte actuel**, en raison, notamment, des risques psychosociaux qu'il induit.**

En effet, les réorganisations antérieures ayant eu des conséquences extrêmement négatives pour un certain nombre d'agents, notre syndicat est actuellement interpellé par de nombreux professionnels inquiets sur leur déroulement de carrière, ainsi que sur leurs conditions de travail et de mobilité. Nous estimons que **les risques des effets collatéraux négatifs de cette réorganisation n'ont pas été anticipés**. En effet, l'administration présente le projet de façon quelque peu idéaliste, occultant systématiquement un certain nombre d'aspects négatifs. C'est le cas, par exemple, des aspects humains et des surcoûts financiers, logiques et incontournables, qu'engendrera cette déconcentration. **Nous ne croyons pas que ce projet puisse être mené à moyens constants, notamment au niveau des personnels**, si l'on se réfère aux déconcentrations menées sur d'autres départements… sauf **en fragilisant certaines équipes par ponctions au bénéfice d'autres services ou en "privatisant" un certain nombre de missions.**

Il serait pourtant judicieux de **faire un bilan des conséquences humaines négatives qu'a engendré, par exemple, la territorialisation de l'action sociale,** dont le cabinet CALIA nous dit qu'elle n'est pas aboutie. Il en est de même pour la réorganisation de la *Délégation de la solidarité de l'agglomération nantaise*, pour laquelle le remède a été pire que le mal (le turnover et le mal être des cadres en témoignent). En tant que représentants du personnel, **il est de notre devoir de vous alerter sur les risques psychosociaux** de cette déconcentration des services, liés à la **précipitation** et au **manque d'anticipation des problèmes individuels qui vont émerger** ; nous pensons, notamment, aux pertes de repères, à la résistance naturelle au changement, à l'éclatement des collectifs de travail, à la crainte de certains agents de ne pas pouvoir faire face à leurs nouvelles missions, à l'éloignement géographique forcé, aux contraintes liées à la polyvalence ou aux mutualisations partielles, à la difficulté à échanger les pratiques entre agents exerçant le même métier dans des délégations différentes, à la démultiplication des réunions d'harmonisation, etc.

Malgré les diverses tentatives de justification, par l'Administration, de cette déconcentration, **nous ne sommes toujours pas convaincus de son opportunité.** Au regard du contexte socio-économique actuel,

nous pensons plutôt que **cette réorganisation prépare, en réalité, une phase future de décentralisation**, qui conduirait à une **redéfinition des responsabilités entre les différentes collectivités du territoire**. Serions-nous à l'aube du **transfert** d'un certain nombre d'agents du Conseil général vers d'autres collectivités ? Si c'est le cas, **les agents demandent à en être informés au plus tôt** car, face à cette éventualité, ils sont **inquiets de leur avenir professionnel** et s'interrogent sur le maintien des **avantages sociaux** ainsi que des **régimes indemnitaires** acquis collectivement.

Les quelques bénéfices que certains agents pourraient tirer de la déconcentration**, ne compenseront pas** les effets négatifs subis par le plus grand nombre.

Notre syndicat ne saurait accepter que, dans le cadre d'une future réforme des collectivités territoriales, **une partie du service public ne soit bradé par une externalisation probable de certaines missions vers le secteur privé**, comme c'est déjà le cas dans certaines directions.

Toujours dans le registre du service public, thème cher à Force Ouvrière, nous pensons que **l'autonomisation des délégations va engendrer des inégalités de traitement des usagers** suivant les territoires, comme nous l'avons déjà observé pour les règles d'attribution des aides financières, par exemple. A l'interne, **comment la logique territoriale sera-t-elle conciliable avec une harmonisation départementale de la mobilité** des agents, notamment en ce qui concerne le personnel des collèges ?

La déconcentration risque, par ailleurs, de rendre les délégations **plus vulnérables aux diverses influences des partenaires et des élus de leur territoire.**

Quoi qu'il en soit des évolutions territoriales à venir, nous sommes persuadés que **la déconcentration aura déjà pour conséquence immédiate de réduire la qualité du service public rendu par notre collectivité**. Il faudra, en effet, beaucoup de temps pour que tous les agents concernés acquièrent des compétences sur leurs nouvelles missions, que les nouvelles équipes apprennent à travailler ensemble et que de nouveaux réseaux partenariaux puissent se créer…

La méthode mise en œuvre actuellement consiste à **placer la déconcentration des services comme un dogme préalable** à la démarche devant conduire à atteindre les objectifs visés par l'exécutif. L'Administration ne s'interroge donc pas sur **ce qui gagnerait à être déconcentré, tout en préservant ce qui fonctionne bien,** mais se contente de repérer ce qui se révèlerait vraiment impossible à déconcentrer. De ce fait, les groupes de travail risquent, alors, de ne devenir que le simple **"faire-valoir"** d'un présupposé de départ.

Pour FO, la priorité consiste **d'abord** à régler tous les problèmes que rencontrent actuellement les agents, au quotidien, dans l'exercice de leurs missions, afin d'**améliorer leurs conditions de travail** et, en conséquence, d'**accroître la qualité du service** rendu aux usagers.

Non seulement la déconcentration **n'a pas pour but d'apporter des solutions** aux agents, mais **elle risque d'engendrer de nouveaux dysfonctionnements,** totalement imprévus et non anticipés, qui seront auto-générés par la nouvelle organisation. Or, l'expérience antérieure, dans notre collectivité, montre que **les professionnels se retrouveront très souvent seuls à gérer les conséquences des dysfonctionnements**, en complément des efforts qu'ils devront fournir, par ailleurs, pour s'adapter à leurs nouvelles missions. Une **dégradation aggravée de leurs conditions de travail** est donc à craindre.

Ce sont les principales raisons qui motivent notre **hostilité** à ce projet de déconcentration.

Sachant que vous serez particulièrement attentif à ces alertes, nous vous prions d'agréer, M. le Président, l'assurance de notre haute considération.