

OTE : une expertise objective la dégradation des conditions de travail, l'administration propose un accompagnement au rabais.

Impact de l'OTE : le rapport SECAFI

Une nouvelle version du rapport SECAFI a été présentée le 8 novembre au CHSCT-M avec comme nouveauté, les propositions de préconisations du cabinet d'expertise.

Pour mémoire, dans son diagnostic, SECAFI relevait la lassitude des agent·es vis-à-vis des réformes qui se succèdent et se cumulent. D'ailleurs, le cabinet fait le parallèle entre la réforme OTE et la réforme territoriale mise en œuvre en 2016 et indique que les risques générés par cette dernière n'ont jamais été résorbés et vont être aggravés par l'OTE : une situation sociale dégradée, des déménagements qui désorganisent, une organisation du travail à revoir en urgence entièrement pour bon nombre de services, etc...

SECAFI présente la réforme OTE comme un recul pour les missions : perte de sens du métier, et sensation pour les agent·es de contribuer à l'éloignement de l'usager de son service public. Personne dans les services ne voit de sens dans l'OTE. Difficile en effet de trouver rationnel la mise en place au pas de course d'une organisation départementale soit disant plus efficace après avoir régionalisé au nom de l'efficacité les services ! Avec dans tous les cas des suppressions de postes à la clé. En outre, la plus-value d'un regroupement avec la cohésion sociale ne saute pas aux yeux.

Dans ce contexte, les agent·es craignent individuellement pour leur avenir, leur statuts, leurs droits, leurs conditions de travail. SECAFI s'est penché particulièrement sur les secrétariats généraux communs. Du côté des collègues transférés, ceux-ci perdent leur structure d'accueil, craignent une modification de leur poste au détriment de son intérêt et de sa variété. Et au-delà du personnel support, le reste des agent·es restant dans nos services déconcentrés subissent également ce transfert et perdent la maîtrise de leurs moyens matériels et financiers.

En résumé donc, une réforme supplémentaire qui n'apporte rien, impacte tout (missions, statuts, conditions de travail), casse l'existant et crée de la souffrance. (Le tout, rajoutons, dans un contexte de fin du rôle des CAP pour les mutations en 2020, de suppressions de 226 ETP en 2020, etc...).

Face à ce constat catastrophique, SECAFI fait ses propositions de préconisations. Le cabinet propose d'élaborer au niveau national une méthodologie de travail à mettre en œuvre dans les régions visant à repérer les situations à risques lors du passage de l'ancienne à la nouvelle organisation et à ne pas les oublier pour mieux les traiter. SECAFI rappelle la base : il faut donner le maximum d'informations aux agents. Certes, ce n'est pas très novateur, mais ce genre de rappels paraît indispensable à notre administration.

Ca ne mange pas de pain, SECAFI propose d'associer au maximum les agents sur le futur fonctionnement de leur service et de leurs missions, notamment les SG communs. Enfin, plus globalement, le cabinet dénonce la situation d'agent·es livré·es à eux-mêmes face à des informations souvent contradictoires entre les différents niveaux de décisions, local, régional et national. A ce titre, il réclame une meilleure cohérence entre les différents échelons.

En bref, SECAFI a intégré l'absence totale de marges de manœuvre au sein d'une administration travail qui subit les décisions venant du gouvernement. Le cabinet fait donc des propositions équivalentes à un pansement sur une jambe en bois. Si son diagnostic est juste, les mesures qu'il propose nous paraissent donc bien insuffisantes et n'éviteront pas une dégradation inéluctable de nos conditions de travail.

Un protocole d'accompagnement au rabais

Parallèlement à ce travail, l'administration met à la signature des organisations syndicales un [protocole d'accompagnement](#) pour les agent·es subissant l'OTE. Après une première réunion de négociation, [nous avons annoncé notre refus](#) de continuer à participer à cette mascarade. Ce refus était motivé par deux raisons : d'une part, l'administration proposait un texte a minima, peu protecteur des agent·es. D'autre part, depuis juillet, dans les différentes instances, l'administration s'est reniée plusieurs fois quant aux engagements qu'elle avait pris (cf. [ici](#) et [là](#)).

La version finale du texte mis à la signature confirme nos craintes. Pour l'essentiel, le texte se contente de reprendre les dispositions existantes qu'elles soient propres à notre ministère ([maintien de l'IFSE](#)) ou qu'elles soient communes à la fonction publique ([mise en œuvre du décret restructuration](#)).

Commençons par dénoncer la logique mise en place par l'administration. Dès lors qu'un·e agent·e sera impacté·e par l'OTE, cela sera à lui de postuler sur un nouveau poste, que cela soit dans son administration d'origine ou dans une autre administration. A aucun moment, l'administration du travail ne s'impose une obligation de reclassement : ce sera à l'agent·e de se trouver un travail.

Plus en détails, au sein de ce protocole, l'administration s'est en réalité contentée de reprendre des mesures qui ne lui coûtent pas grand-chose, voire qui présentent un avantage pour elle. Par exemple, l'administration a l'obligation de transférer un certain nombre d'ETP aux secrétariats généraux communs. Elle annonce du coup une garantie pour l'agent à suivre ses missions transférées... ce qui fera bien ses affaires. En revanche, si l'agent·e refuse de suivre son poste, les choses se compliquent. En dehors du fait qu'il ou elle ne sera pas contraint de quitter sa résidence administrative, son avenir professionnel reste particulièrement flou et rattaché à une lettre de mission rédigée pour l'occasion qui sera d'une durée indéterminée ... ce qui ressemble fort à une placardisation.

Quant au fameux droit au retour vanté dans les beaux discours de l'administration, il se traduit dans les faits par la possibilité à l'agent transféré de postuler sur un poste vacant dans son administration d'origine : aucune garantie de pouvoir retourner dans nos services déconcentrés.

Pour le reste, le protocole est truffé des lubies managériales actuelles de la DRH et de son directeur: coaching renforcé pour les directeurs, intelligence émotionnelle pour tous, serious game à gogo, management agile. De l'argent en perspective pour les cabinets extérieurs.

Et pour le reste, où en est-on ? :

- **Fonctions support : le recensement des agents dont les missions seront transférées aux SG communs est en cours. Pour le moment, aucun chiffre n'a été communiqué aux organisations syndicales. Par ailleurs un projet de décret sur l'organisation des SG sera présenté au CTS des Direcctes le 2 décembre : ce projet ne comporte pas de nouvelles informations.**
- **MOE : on ne sait toujours pas quelle sera l'ampleur de la modification de la mission, ni si les agents de ce service se verront proposer (ou imposer) un transfert à la préfecture**
- **L'organisation des services d'inspection du travail reste en suspens. L'enjeu est ici la garantie que le Préfet, via le DDI qui a été choisi par ses soins, ne vienne pas interférer avec l'action des agents de contrôle.**