



Lettre ouverte des représentants du personnel du CGDD à Madame la Ministre de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer

Paris, le 19 décembre 2016

Madame la Ministre,

Réunis en intersyndicale, les représentants du personnel au Comité technique spécial du Commissariat général au Développement durable (CGDD) souhaitent, par la présente, vous alerter au sujet du processus de réorganisation en cours dans leur direction.

Finalement, semblant principalement guidé par les réductions d'effectifs imposées par la DGAFP, ce processus a été conduit en vase clos par l'équipe de direction du CGDD. Alors qu'elles auraient pu servir à la construction de cette réorganisation, les premières réflexions collectives des agents, engagées depuis le milieu d'année 2015 dans l'optique de bâtir un projet de service redonnant une vision et du sens aux missions portées quotidiennement par le CGDD, n'ont pas été conduites à leurs termes et encore moins prises en considération.

Exposée successivement par Monsieur Paul Delduc et Madame Laurence Monnoyer-Smith comme une réponse à votre volonté, Madame la Ministre, de mobiliser davantage les compétences du CGDD, la construction de ce projet de service avait initialement été présentée comme s'appuyant sur une logique participative censée permettre de faire ressortir les pistes permettant de mieux affirmer l'ambition et le rôle de notre structure, d'une part vis-à-vis des autres directions d'administration centrale et de nos partenaires extérieurs et d'autre part vis-à-vis des politiques qu'elle doit porter.

Toutefois, lors du premier semestre 2016, la construction collective de ce projet de service s'est progressivement effacée pour laisser la place à un processus de refonte de notre organisation principalement centré sur des changements d'organigrammes et la disparition de certains bureaux. Ce projet de réorganisation a été annoncé par la direction à ses agents lors de ses vœux du mois de janvier illustré par un discours, se voulant humoristique, arguant sur une importante réduction d'effectifs. Cette annonce a plongé les personnels dans une certaine confusion entre un projet de service participatif mais inabouti et un nouveau projet de réorganisation dont ils n'avaient jamais entendu parler.

Dans cette situation dépourvue de transparence, il a été demandé aux chefs des différents services du CGDD (DDD, SEEIDD, SOeS, DRI, SDAG) de rédiger, en autarcie, la feuille « de positionnement » de leur entité, permettant de préfigurer les grandes lignes de leur architecture future en fonction des suppressions de postes programmées. Une fois compilés par le Comité de direction du CGDD, ces travaux se sont matérialisés par la production de nouveaux organigrammes qui ont été adressés aux agents sans autres formes de travaux préalables visant un large partage.

Sans cohérence avec les premières réflexions participatives du projet de service, ce projet de réorganisation a alors été générateur d'incompréhension, de frustration et, *in fine*, de souffrance pour les personnels concernés. L'absence de co-construction de celui-ci est apparu d'autant plus dommageable qu'une vision partagée de l'ensemble des agents du CGDD aurait permis de disposer d'un panorama exhaustif de nos missions et de les prioriser au mieux dans un contexte effectivement tendu en termes de moyens humains.

Par ailleurs, assumé par la direction, le travail mené en « silo » par les chefs de service est apparu, de manière intrinsèque, comme biaisé. Sans processus pour instruire les questions transversales ou l'intervention d'un tiers extérieur, le travail de réorganisation ne pouvait bénéficier du recul nécessaire.

Malgré le désarroi d'un grand nombre de ses agents, signalé par leurs représentants, et malgré la demande de changement de méthode, la direction n'a pas jugé nécessaire de mobiliser un accompagnement approprié. Pour répondre à une demande des délégués du personnel, c'est directement l'adjoint à Madame la Commissaire générale qui a été désigné pour recevoir les agents. Dénoncée par les organisations syndicales, cette proposition, particulièrement inconfortable pour les agents compte-tenu de sa teneur hiérarchique, étaye le peu de réalisme accordé à cette demande et à ce que devrait être la relation avec les agents.

A de nombreuses reprises, les représentants du personnel ont alerté sur le ressenti des agents et sur la nécessité de repenser le mode de fonctionnement choisi afin de réintégrer des réflexions participatives au cœur de la démarche. Nous avons également souligné l'importance d'adopter une approche transversale entre les différents services et les différentes directions, qui plus est dans une période où d'autres entités orchestrent elles aussi des travaux de restructuration (SG, DGPR, DGALN, DGEC.). Ces démarches n'ont jamais reçu d'écoute, les échanges avec les organisations syndicales s'étant résumés au fil des mois à des lettres laissées sans réponse, à de multiples reports de réunions et au remplacement de la tenue d'instances formelles par des rencontres informelles organisées de façon expéditive.

A l'heure où ce processus de réorganisation semble entrer dans sa dernière ligne droite, les représentants du personnel ont demandé à de nombreuses reprises, mais sans succès, que l'administration mette à disposition les informations suivantes :

- Exposé des motifs justifiant la réorganisation, établissant notamment le lien avec les baisses d'effectifs programmées (nombre et intitulés des postes supprimés).
- Etude d'impact de la réorganisation prévue par les textes (instruction ministérielle du 19 août 2014), précisant notamment les missions complètement ou partiellement supprimées, et les nouvelles missions attribuées au CGDD. Cette étude devra également préciser en quoi la nouvelle organisation proposée par le Comité de direction peut générer pour les missions maintenues, des gains en efficience ou efficacité. Enfin, cette étude devra être accompagnée des prévisions budgétaires du CGDD pour l'année 2017, afin de vérifier l'opérationnalité du processus.
- Analyse qualitative des risques psycho-sociaux liés à cette réorganisation concomitamment à la baisse des effectifs et des moyens.

Sans élément de réponse sur ces points, les organisations syndicales doutent de la pertinence et de la résilience de la nouvelle organisation proposée. Sur la base des premières réflexions collectives inachevées menées pour le projet de service et des informations recueillies auprès des agents, les représentants du personnel ont déjà identifié de nombreux points sur lesquels la nouvelle structure affichera des incohérences et un manque de sens et d'efficacité, entre autres :

- La création d'un échelon hiérarchique supplémentaire au service de la recherche allant à l'encontre des réflexions collectives menées par les personnels et d'un portage efficace des dossiers.
- Le manque de clarté de certaines missions de la DDD, missions chevauchant par ailleurs celles de la DRI et du SEEIDD.
- La suppression du bureau des territoires du SEEIDD avec un transfert des personnels vers la DDD sur des nouvelles missions « dialogue environnemental et participation du public », nouvelles missions dont une partie s'effectuera toujours au SEEIDD, ce qui interroge les personnels sur la pertinence de ce transfert.
- La suppression du bureau de l'évaluation de l'aménagement et des territoires du SEEIDD, producteur de nombreuses études et pôle d'excellence en économie géographique, spécialité rare que le projet prétendait pourtant renforcer.
- La réduction des effectifs du pôle en charge de la formation, qui assure notamment la valorisation sous la forme d'événements (séminaires, ateliers, etc.) des études du CGDD. Il s'agit pourtant d'un maillon essentiel pour une structure comme la CGDD pour la valorisation de ses productions.
- Le découpage des compétences en matière de « responsabilité sociale et environnementale des organisations publiques et privées » (RSE-RSO) entre deux directions, la DDD et le SEEIDD, affaiblit considérablement la conduite de cette politique publique.
- L'éclatement entre plusieurs entités des compétences interministérielles de la déléguée interministérielle au développement durable.
- L'affaiblissement programmé du SEEIDD sur les missions de développement durable alors mêmes que d'autres entités du CGDD continuent de travailler sur ces thématiques.

- La transmission envisagée des dossiers auparavant attribués au conseiller « finance responsable » auprès du chef du SEEIDD à des bureaux déjà surchargés et en manque d'effectifs.

Ce manque de sens et d'anticipation risquent de diminuer encore la visibilité extérieure du CGDD et de ses missions. La direction a récemment acté le fait que les dénominations des différentes entités ne seraient pas changées afin de ne pas modifier ou le moins possible la rédaction du décret du 9 juillet 2008 portant sur l'organisation de l'administration centrale de notre ministère. Il y aura ainsi une contradiction entre les noms des services, sous-directions et bureaux inchangés alors que leurs périmètres de missions auront été modifiés.

Compte-tenu de ces éléments, les représentants du personnel au Comité technique spécial du CGDD vous demandent, Madame la Ministre, d'intervenir pour revenir à un processus qui permette l'expression partagée des réflexions des agents pour la construction d'un projet de service.


Par ailleurs, alors même que les organisations syndicales n'ont pas été consultées officiellement sur le projet final et les impacts de cette réorganisation, plusieurs services du CGDD se sont engagés, de manière plus ou moins formelle, dans un processus de pré-positionnement des agents. Des forces de travail ont déjà été clairement positionnées en fonction du nouveau cadre de travail et sur la base de nouvelles fiches de postes alors même que ce nouveau cadre n'a pas exposé dans sa totalité avec sa motivation, ses impacts et l'analyse des risques psychosociaux, et à fortiori pas approuvé.

Enfin, la suppression du pôle SOeS de Rouen et l'annonce de la possible absence de garantie de maintien de rémunération de ses agents nous semblent aussi être contraires aux textes en vigueur.


A notre sens, la ligne rouge a été franchie par l'administration sur ces points. Nous vous demandons donc d'intervenir également pour que soient respectées les règles en termes de ressources humaines associées à une réorganisation de cette ampleur.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos sincères salutations. *et les plus respectueux*


Pour la CFDT


L. Moulin

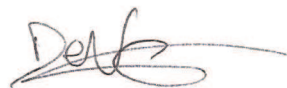
Pour la CGT


Gilles ORZONI

Pour le SNE-FSU


Michel Hourdebigt

Pour FO


Jérémie DEVAUX

Copie à : Madame la Secrétaire Générale du Ministère
Madame la Commissaire générale au Développement durable