



Blois, le 8 Avril 2022

**Syndicat CGT du Personnel actif et
retraité du Conseil Départemental de
Loir et Cher**

Monsieur GOUET
Président du Conseil départemental
de Loir et Cher
Place de la République
41020 Blois cedex

Objet : Lettre ouverte concernant la démarche d'évaluation de la charge d'activité (DERCA)

Monsieur Le Président,

Le syndicat CGT a été destinataire récemment du rapport de la démarche d'évaluation des charges d'activité. Ce document finalise une enquête menée pendant plusieurs mois auprès des agents de la DGAS, après que nombre d'entre eux, ainsi que notre organisation syndicale, aient alerté sur un fait de souffrance majeure des personnels au sein de cette direction.

Les causes de ce mal-être sont connues et anciennes : suractivité liée à une forte absence, conditions de travail dégradées, valorisation financière des métiers insuffisante et perte de sens de ces derniers. Ces faits concourent largement à une très faible attractivité de notre collectivité et renforcent la souffrance au travail. Les agents de la DGAS travaillent depuis plusieurs années dans ce qui s'apparente à un cercle vicieux.

L'initiative du Directeur de la DGAS d'objectiver cette situation, par le biais de la démarche d'évaluation de la charge d'activité (DERCA) est la réponse trouvée pour répondre aux alertes.

Nous regrettons que la première phase de cette action, engageant les agents, ait débuté alors que les personnels continuaient d'être confrontés quotidiennement aux contraintes liées à la crise sanitaire et subissaient depuis de longs mois les conséquences d'un travail dégradé avec les usagers ainsi qu'avec l'institution. Il est légitime de se poser la question suivante :
Est-ce que les conditions étaient réunies pour débiter cette action ?

Il n'est désormais plus nécessaire de répondre à cette question alors que la démarche tire à sa fin. Nous ne pouvons cependant que regretter que certains problèmes récurrents, et connus, soient souvent traités par notre collectivité dans une forme de précipitation.

Au-delà de la pression quotidienne d'un travail souvent complexe avec les usagers, les agents et les managers ont dû s'approprier cette démarche et s'atteler à évaluer individuellement leur charge de travail et proposer des pistes d'actions. Ces actions se sont révélées chronophage car complexe dans leurs applications. Les personnels ont fait comme ils "pouvaient".

Les premiers résultats de la DERCA ont fait l'objet d'un rapport, présenté aux organisations syndicales, le 4 février 2022. Ce document dresse des constats et préfigure un plan d'action assorti de propositions.

Nous pouvons en partie partager les constats, nous regrettons toutefois qu'un lien plus fort ne soit pas fait entre l'absentéisme et la souffrance au travail. L'absentéisme ne peut pas être abordé uniquement sous l'angle du constat sans vouloir en établir clairement les causes. Il y a là une première limite dans le développement de ce rapport.

Une seconde question se pose quant à la méthodologie:

Qui sont les personnes concernées par cette démarche ? A priori tous les agents, sollicités dans un premier temps pour donner les éléments de leur activité. Or, les personnels n'ont pas été destinataires de ce rapport, une lettre de la directrice de la DIAST se contente d'expliquer les étapes en cours et à venir de la démarche.

Pourquoi les principaux contributeurs sont-ils écartés de la connaissance de ce document ? Le syndicat CGT a mis à disposition ce document sur son site afin d'apporter la transparence nécessaire.

Les prochaines étapes de la démarche vont concerner des arbitrages entre la DRH et le DGS concernant l'impact financier des propositions notamment celles qui pourraient concerner des créations de poste.

La lecture du rapport et les commentaires de responsables de votre administration nous laissent cependant entendre qu'il est d'abord question de redéploiements et ensuite "peut-être" de créations de postes.

Ce message est rodé et rappelé à chaque occasion. Des propositions du Directeur de la DGAS sont faites pour permettre un redéploiement interne des postes ou une affectation de certaines missions au secteur privé.

Nous ne sommes pas adeptes du principe "déshabiller Paul pour habiller Jacques" dans une situation où nous n'avons pas connaissance de services de la DGAS avec des sureffectifs de personnel. La réalité est totalement inverse.

La deuxième lame de ce plan concerne "l'externalisation de certaines activités", formulation pudique pour cacher la privatisation de certaines de nos missions de service public. La collectivité remet donc au goût du jour une vieille recette qui n'a déjà pas fonctionné à plusieurs reprises. L'insertion a souvent été le champ d'application de cette idée funeste.

Qui se souvient de l'arrêt de la collaboration avec l'entreprise "action conseil", quelques années plus tôt, qui a valu le licenciement de cinq de leurs collaborateurs ? La CGT rappelle que les agents ont les compétences pour mener à bien les missions de service public, ils n'ont besoin que des moyens humains nécessaires pour les remplir de manière satisfaisante pour les usagers.

La CGT pose aussi l'intérêt de la Direction de la DGAS pour les missions de service public quand on lit dans le rapport le chapitre Plan d'optimisation des ressources humaines au vu des besoins objectifs de la DGA : "*Prise en compte de l'impact sur la masse salariale comparativement aux impacts en politiques publiques*".

Pour la CGT, une politique publique n'a pas à être rentable, elle doit juste répondre aux besoins des usagers, là est sa seule vocation.

Ce rapport est aussi une manière non affichée clairement de réorganiser territorialement l'action sociale sur le territoire du département.

Il est ainsi indiqué : "*organisation et territorialisation: optimisation du taux d'encadrement (encadrement en MDCS services de 4 à 13 agents)*". Ce constat cache mal une réorganisation vaste des MDCS sur le territoire.

Pourquoi est-il important de ne pas dévoiler clairement les objectifs aux principaux intéressés?

Cette approche intègre une part (inconsciente) d'infantilisation des personnels, attitude qui va à l'encontre de la responsabilisation individuelle des acteurs sociaux.

Ce rapport, dans un langage parfois verbeux et technocratique, est parfois en total décalage avec la réalité du terrain. La notion d'accueil des nouveaux professionnels n'est ainsi pas traitée alors qu'elle est l'élément de base d'une bonne intégration dans un collectif de travail. Dans une organisation du temps déjà très tendue, quelles seront les décisions prises pour favoriser cette étape de l'intégration ?

La CGT rappelle d'ailleurs son attachement fort à l'accueil des nouveaux professionnels mais aussi des usagers. Notre syndicat est en total désaccord avec l'affirmation récente du directeur de la DGAS lors de la réunion du COPIL en février qui rappelait que la collectivité n'était pas "une institution guichetière" mais un lieu où les politiques sociales sont mises en avant. La CGT défend toujours l'accueil physique sur site, comme priorité numéro un. La rencontre est l'outil principal des acteurs sociaux, sans elle il ne peut y avoir de relation avec l'autre, prémisses du travail social.

La création d'une équipe mobile de prévention est une idée intéressante, les effectifs alloués à cette équipe (1 travailleur social et 1 puéricultrice) ne sont pas à la hauteur des besoins qui concernent tout le territoire.

Certaines réalités locales ne sont pas traitées dans ce rapport : le manque de bureaux pour les professionnels de la MDCS de Blois-Agglomération est ainsi renvoyée "à une optimisation des bureaux existants". Le terme optimisation est très généraliste et permet d'envisager toutes les hypothèses. Quelles sont-elles ?

La CGT y voit davantage une manière de faire une économie de coût de construction au détriment de bonnes conditions de travail des professionnels. L'optimisation renvoie peut-être aussi au renforcement du télétravail. La CGT, sans rejeter celui-ci, reste attachée à la notion de travail collectif.

Le nettoyage des locaux, problème récurrent dans les sites de la DGAS est évoquée sans qu'il soit fait état d'un début de solution. Le recours à l'externalisation de cette mission trouve ici ses limites.

Nous restons très vigilants sur le flou entretenu par "les ambitions" de cette démarche : "*réguler la charge d'activité par la pérennisation ou la création d'ETP si nécessité prouvée*". Une telle assertion permet tout et son contraire et plus encore le statu-quo s'il s'agissait de ne pas remettre en cause le dogme des équilibres financiers.

Nous souhaitons par cette lettre ouverte mettre le débat sur la place et ne pas laisser se poursuivre dans une certaine confidentialité cette démarche, qui, dans la mise en œuvre de ses propositions, pourrait avoir un fort impact sur les métiers de la DGAS.

Nous souhaitons vous rencontrer au plus vite pour échanger sur ce sujet.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour le syndicat CGT,
Florence MORIT, secrétaire générale