

La parole du SNITPECT-FO est prise au titre des cadres techniques de la DDTM (ITPE et IAE).

Intervention intitulée : « Vers quelle DD(T)M demain ? »

Courant Mars, un questionnaire a été préparé par le SNITPE, à destination des collègues Ingénieurs (ITPE et IAE) afin de prendre la température, en conservant l'anonymat sur le vécu de la démarche adéquation moyen et la réorganisation en cours. Nous partageons ci-après les principaux éléments.

- L'exploitation des résultats de ce questionnaire (21 réponses sur 29 sollicitations) met en évidence
 - une reconnaissance de légitimité du processus adéquation missions moyens (AMM)
 - une vive **inquiétude (voire une perte de confiance) sur** des piliers importants :
 - adhésion à la démarche de réorganisation** : pourquoi finalement? Pour aller mieux ou moins bien ?),
 - méthodologie** : laquelle ? des préfigurations disparates (plus d'une dizaine), réalisées en silos avec peu d'interconnexion (où était l'approche transversale dans cet exercice de préfigurations multiples).
 - équité** (tractations ou arrangements sur les cotations RIFSEEP en temps masqué, avant la bourse aux postes, pour éviter des trous dans le service le plus proactif ?)
- La **démarche adéquation missions-moyens** a mobilisé sur 2 années de nombreux cadres qui se sont investis. Cela a permis l'expression des difficultés, et le travail collectif pour **dégager les enjeux, comme** par exemple : **maintenir un État Fort et la prioriser des missions**. Cette priorisation est considérée comme indispensable compte-tenu de l'augmentation du plan de charge et de la réduction des effectifs. Les missions courantes sont parasitées par les incohérences entre les trois échelons de donneurs d'ordre que sont : les Ministères, la DREAL et le Préfet. Ils n'ont pas les mêmes priorités et sollicitent des éléments, parfois sur domaines pour lesquels la DDTM n'a plus compétence.
- **L'adhésion en berne**: dans le questionnaire, les collègues ont manifesté leur inquiétude, au regard de la méthode mise en œuvre et l'absence de lien apparent entre la démarche AMM (regrettée) et leurs interrogations sur les liens entre la démarche adéquation mission-moyens et la réorganisation en cours sur des délais très courts **et surtout sur l'absence de projet stratégique territorial, duquel pourtant devrait découler une réorganisation**.
La suppression des ST et l'apparition des RT (satellites humains) ne constituent pas une stratégie territoriale, mais une polarisation de l'information territoriale.

Il ressort du questionnaire que pour porter la réorganisation, **les cadres doivent adhérer au projet et comprendre la méthode, ce qui n'est plus le cas** (pour certains depuis le tableau pondéré d'enjeux à 10000 cases).

- Cette **méthode** ne semble **ni comprise, ni transparente, voire jugée opaque notamment quant aux ETP distribués** par service, selon l'expression au «doigt mouillé»...
 - **Quels ont été les éléments qui ont permis d'identifier la nécessité de supprimer les services territoriaux**, de créer les référents territoriaux et de répartir ainsi les effectifs ?
 - Compte-tenu du désengagement apparent dans le domaine régalién, la DDTM va perdre en compétences techniques et ne sera donc plus à même de se positionner comme conseil en amont auprès des collectivités territoriales, puisqu'elle perdra rapidement sa compétence technique et sa connaissance transversale du terrain, donc son efficience.
 - Le développement du conseil aux territoires est-il cohérent avec les missions régaliennes ? Comment se positionnera-t-on lorsqu'une collectivité, accompagnée en amont par nous-même, n'aura pas mis en œuvre les conseils ? Après la pédagogie, aurons-nous la capacité et les moyens à mettre en œuvre les sanctions ?
 - Ainsi, la suppression des services territoriaux, lesquels permettent de se positionner au cœur du département et d'être plus efficace dans les contrôles, n'est pas comprise. Cela est par ailleurs contraire aux annonces du Gouvernement de se rapprocher au plus près des territoires et fera probablement perdre de la crédibilité en matière d'application du droit.

- La démarche AMM visait d'aller au travail « sans la boule au ventre », de réduire ces contraintes d'immédiatetés auxquelles nous devons faire face et donner du sens; sachant que la mission première d'un fonctionnaire État est d'être au service du citoyen et des collectivités afin de permettre le respect des lois et **l'équité** de traitement.
Équité de traitement qui se pose aussi dans le cadre de la bourse aux postes. Certains agents attendent sagement les fiches de poste pour pouvoir se positionner, d'autres démarchent les chefs de service et inversement (démarchages bilatérales par opportunité...Où est l'**égalité** recherchée de la bourse aux postes ?).
- De nombreuses **questions** se posent :
 - Quels sont les liens entre la démarche AMM et la réorganisation ? Il est plus que choquant qu'il n'y en ait pas, vu le temps investi par la communauté de travail. Y a-t-il eu une méthode ? Si oui, quelle est-elle ?
 - Avec un positionnement territorial fragilisé et le maintien provisoire de quelques agents sur site (aucun encadrement sur place impliquant un management à distance, quels risques psychosociaux ?), Comment permettre l'exercice des missions de base du fonctionnaire État ?
 - Le temps accordé au management à distance est-il pris en compte dans le plan de charge ?
 - Le temps de travail permettant de répondre aux sollicitations des référents territoriaux est-il pris en compte dans les plans de charge ? D'ailleurs, comment expliquer les liens fonctionnels des RT avec les services métiers, **au profit de quel projet territorial stratégique** (selon les 4 périmètres des RT) ?
 - **Le processus de réorganisation est-il réversible quant à la suppression des ST ?** Cette question est pregnante. **La réversibilité est pourtant cruciale en cas d'échec de cette centralisation départementale.**
 - Prévoit-on des indicateurs et un suivi de la réorganisation permettant d'évaluer le bien-fondé collectif, l'intérêt public ?

L'urgence est souvent mauvaise conseillère, alors ne cédon pas à la crainte de quelques postes vacants (une dizaine tout au plus sur 260 agents), ou à l'intérêt financier ou matériel de cas individuels.

Dans l'intérêt public de la maison DDTM83, les cadres des corps techniques (ITPE et IAE de la DDTM83) proposent de travailler sur une méthode transparente et égalitaire en prenant le temps de co-construire un véritable projet stratégique au profit des territoires pour l'ensemble de la DDTM (différencié sur les périmètres des RT), des organigrammes uniformisés et plus de temps pour l'élaboration et consolidation des fiches de poste.

Bref, prendre le temps d'établir un programme complet avant de chercher à dessiner des plans morcelés sans liens fonctionnels réfléchis entre les entités de la DDTM. Et non obtenir, comme cela a été fourni aux organisations syndicales, des juxtapositions en silos (*cf organisation en une dimension*) avec comme facteur commun l'hétérogénéité liée aux individualités des préfigureurs, contraints de travailler avec leurs collaborateurs sur un temps resserré.

...Vers un projet de réorganisation en 3D :

1ère dimension : services/missions (travail des préfigureurs, fait en grande partie)

2ème dimension : liens inter-fonctionnels (travail d'assemblage, de consolidation et d'harmonisation : à faire)

3ème dimension : stratégie territoriale différenciée selon les territoires (reste à définir)

A votre disposition pour co-construire la suite...