

Transformation de la DGE



Pour s'adapter à l'environnement économique de 2014 et soi-disant pour mieux répondre aux besoins des entreprises, la DGCIS – compétitivité, industrie et des services – s'est réorganisée et à changer de nom pour devenir la DGE.

En 2017, la Cour des comptes a, dans sa requête en référé du 14 mars, préconisé des « évolutions » pour la DGE (achever la réforme antérieure, relever le défi managérial, ancrer cette administration dans les territoires) sans que cette direction ait daigné en avertir les représentants du personnels.

En 2018, après avoir nommé l'un de ses conseillers, directeur générale des entreprises, le ministre de l'économie et des finances a annoncé la suppression, le transfert ou l'abandon de 75 % des missions du service économique des pôles 3E des DIRECTE et des emplois connexes, toujours en cours.

En 2019, cette direction affiche partiellement une volonté de « transformer » de manière substantielle son organisation et son fonctionnement de travail avec des risques sur la santé mentale et physiques des agent.e.s. de cette administration.

CHSCT du 21 mai : Recours à une expertise agréée

Suite aux circulaires du premier ministre du 24 juillet 2018, 2 nouvelles circulaires (non signées) viennent préciser, ces derniers jours, la mise en œuvre de la réforme territoriale de l'État et des administrations centrales.

- **Pour ce qui est du développement économique**, il s'agit de « se recentrer sur l'accompagnement des entreprises en difficulté, sur le suivi des filières stratégiques, des politiques de l'innovation et de la transformation du numérique.

- **Pour ce qui est des missions du tourisme, de l'artisanat, du développement économique des territoires, elles seront transférées à la compétence des régions.**

Le cœur du réacteur est le fonctionnement en mode projet

Plus de cloison, ni de chaîne hiérarchique centralisée. La secrétaire générale indiquait même que c'est « un modèle précurseur » qu'il conviendra d'appliquer largement aux MEFs en associant l'organisation en mode projet à la « structure matricielle ». Elle est censée reposer sur une relation équilibrée entre l'équipe métier et l'équipe projet. A chacune de comprendre les exigences de l'autre et de jouer la complémentarité, sans chercher à imposer son autorité ou une quelconque prééminence hiérarchique.

Pour Solidaires, la réalité est parfois moins rose. Le pouvoir n'étant plus unique, les prises de décision nécessitent souvent de longs arbitrages entre les responsables. Cet environnement instable peut semer la confusion et le désordre, offrant un terrain propice aux luttes d'influence, aux stratégies d'alliance, au copinage. Y prospèrent les comportements masqués et la manipulation mentale. Par ailleurs, le fait que les managers poursuivent des objectifs différents est potentiellement source de conflits. « On ne sait plus qui est le chef ».

Ce climat favorise souvent le stress et le mal-être au travail. La coordination n'étant pas toujours bien assurée, les collaborateurs croulent sous les demandes. Et quand la stratégie de projets l'emporte sur celle des métiers, non seulement le travail devient plus abstrait.

Propos introductif à la Délibération

L'absence de politique industrielle en France est notamment corrélée à l'absence de ministre de l'Industrie depuis des dizaines d'années, mais pas seulement ! Placée sous l'autorité du ministre de l'Économie et des Finances, la DGCIS devenue Direction Générale des Entreprises avait pour mission de développer la compétitivité et la croissance des entreprises, de l'industrie et des services (tourisme, artisanat...) avec le réseau des DRIRE (Direction Régionale de l'Industrie de la recherche et de l'Environnement).



Les décentralisations successives ont, via l'application de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), en 2015, sous l'ère Macron, renforcées le rôle de la région également en matière de développement économique. L'argent étant le nerf de la guerre, l'État a, pour commencer, cédé les aides financières auparavant gérées par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (ex DRIRE).

Depuis, l'État ne cesse de se désengager des services du développement économique des (DIRECCTE) et cède les missions régaliennes à des offices semi-publics ou privés. Dans son élan, le gouvernement ambitionne de transformer l'organisation de travail de la Direction Générale des Entreprises, à défaut d'une politique industrielle avec toutes les conséquences que cela recouvre en matière d'emploi.

Les éléments présentés en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT-Centrale) les 27 mars et 21 mai 2019 sont largement insuffisants pour analyser l'organisation du travail et leurs conséquences potentielles sur la santé et la sécurité des agents.e.s, dans un cadre de mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'état et des administrations centrales, l'intersyndicale du CHSCT-C a soumis au vote la délibération suivante :

Vu Les informations communiquées par le secrétariat général, lors du groupe de travail préparatoire du comité hygiène et de sécurité de centrale (CHSCTC) et du comité technique d'administration centrale (CTAC) des ministères économiques et financiers (MEFs), le 16 mai 2019, relatif au nouveau projet de réorganisation de la DGE dans l'étude d'impact du 7 mai 2019, le CHSCTC demande au président de faire appel à une expertise agréée, en application de l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Celle-ci pourrait notamment, mais pas seulement, avoir pour objet d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux liés au travail qui sont susceptibles de générer des troubles, voire des altérations de la santé physique et de la santé mentale des agents.e.s dans le projet de transformation de la DGE.

En second lieu, l'expertise agréée tentera d'établir des préconisations issues de cette évaluation afin de mettre en œuvre des actions de prévention.

Afin d'éclairer les éléments recueillis et les travaux d'analyse du CHSCTC, il pourra être fait appel, autant que de besoin, au concours à toute personne qualifiée et/ou procédure.

Considérant que

- l'administration centrale a pensé une nouvelle méthode de travail pour l'ensemble des 716 agents qui composent actuellement le collectif de travail de la DGE ;
- l'administration n'a pas associé, ni consulté les représentants du personnel sur l'organisation et le fonctionnement du projet en amont et préalablement à sa mise en œuvre projetée en septembre 2019 ;
- les éléments transmis, a posteriori, ne sont incomplets pour analyser les conséquences éventuelles de la réorganisation du travail, en dehors de la suppression d'une centaine de postes de travail ;
- les informations transmises sur les grandes lignes du projet et présentées de manière informelle, tardivement, en cours ou en fin d'expérimentation partielle du fonctionnement en « mode projet », sous le seul angle de l'affichage, sont sommaires et insuffisantes ;
- la direction générale ne traite pas les inconvénients prévisibles de la réorganisation du travail réel comme la fatigue, la perte de sens, la surcharge de travail, les RPS... ;
- l'employeur n'a pas respecté l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu, celle-ci lui impose d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ;
- qu'il est interdit de prendre dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans l'organisation du travail des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ;

Décision

Compte tenu notamment de ce qui précède, le CHSCT de l'administration Centrale des MEFs demande, dans un premier temps, de recueillir l'ensemble des éléments et en vertu des prérogatives du CHSCTC.

Conformément à l'article 55 relatif au projet important, au sens de l'article 57 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, le CHSCT-C demande le recours à une expertise agréée sur le projet de transformation de Direction Générale des Entreprises. Cette expertise portera principalement sur le passage en mode projet et sur l'accompagnement des agents.

Vote à l'unanimité par les représentants du personnel du CHSCT-C. L'administration réserve sa réponse sur la **délibération**.

Solidaires Finances a activement défendu la proposition d'une expertise indépendante afin que toutes les conséquences des choix faits par la direction soient inventoriées, examinées et expertisées.

Les agents concernés seront régulièrement informés des suites données à cette demande d'expertise agréée. Nous resterons vigilants et exigeants.