

LE LABO

va-t-il
sauter ?



- Le conseil de discipline : pour quoi faire ?
- Le budget départemental pour les nuls
- Entretien avec le directeur du PVS

sudct42.blog4ever.com

VIE DES SERVICES p. 2

- Le Laboratoire va-t-il sauter ?

RESSOURCES HUMAINES p. 3

- Le conseil de discipline : pour quoi faire ?

POLITIQUES p. 6

- Le budget départemental pour les nuls

L'entretien (presque) authentique p. 7

- « Vous voyez toujours le verre à moitié vide »

Besoin d'aide ?

D'information ?

De témoigner ?

Contactez-nous !



3, rue Charles de Gaulle
42000 Saint-Etienne
(au fond de la cour à droite)

Tél : 04 77 49 90 86

syndicat.sud@loire.fr

<http://sudct42.blog4ever.com/>

<http://mauxenmots.wifeo.com/>

Un moment, nous y avons tous cru : une nouvelle assemblée, des élus plus jeunes, plus de femmes parmi les conseillers généraux... Le Conseil départemental version 2015 était plein de promesses. On s'est dit qu'on tenait peut-être là une chance de travailler enfin dans une institution qui définit des projets cohérents. Une institution qui applique le droit et respecte ses agents. Une institution qui se préoccupe de ses usagers. Une institution qui joue le jeu du service public.

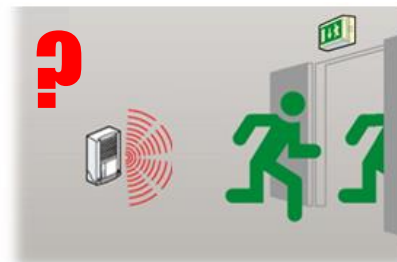
Raté ! 2015 approche de sa fin, et force est de constater qu'un changement de logo ne fait pas le printemps. On peut même dire que tout est pareil, mais en pire : les élus font plus que jamais semblant de croire qu'ils peuvent diminuer les moyens sans faire de choix sur les missions, chaque directeur se préoccupe d'abord de protéger son petit pouvoir et sa jolie carrière. Pendant ce temps, les injonctions impossibles pleuvent sur les agents dont certains sont accablés jusqu'à l'épuisement, tandis que d'autres se retrouvent sans aucun objectif. Tout va bien.

Et les représentants du personnel, dans tout ça ? Impuissants, ils se demandent s'ils doivent encore cautionner ces fonctionnements en participant à un « dialogue social » qui ressemble de plus en plus à un marché de dupes.

Jusqu'où va-t-on comme ça ?



Le Laboratoire va-t-il sauter ?



Avant la fin de l'année 2015, les 30 agents du Laboratoire de Montbrison ne travailleront plus au Conseil départemental. Retour sur une évacuation éclair :

Tout est allé très vite. Lors du comité technique du 27 février 2014, la direction du Pôle aménagement et Développement durable évoquait une « adaptation » et des « évolutions possibles ». 7 mois plus tard, lors du comité technique du 27 octobre 2014, l'affaire était déjà pliée : le laboratoire allait quitter le Conseil général pour intégrer un GIP (Groupement d'Intérêt Public) formé avec 7 autres départements du Massif central.

Comment et pourquoi en est-on arrivé là ?

Installé à Montbrison, le laboratoire départemental est l'héritier des services vétérinaires de l'Etat, transférés au Département par les lois de décentralisation de 1982. Il intervient pour la santé animale et l'hygiène et la sécurité alimentaire. « Outil de pointe à la disposition des éleveurs, des vétérinaires et des services de l'État » (Loire.fr) son rôle est crucial en matière de santé publique et il est particulièrement sollicité lors des crises sanitaires (vache folle, grippe aviaire...).

Comme l'indique le site du CNFPT : « Les prestations effectuées par les laboratoires départementaux sont rémuné-

rées par leurs clients mais ne permettent pas, en général, de couvrir leurs charges de fonctionnement. L'équilibre budgétaire est réalisé grâce à une subvention de leur Département. »

Voici donc un service dont l'intérêt général est reconnu (et même conforté par la récente loi NOTRe), mais qui doit aussi facturer certaines prestations à ses clients. C'est bien ce mélange qui pose problème. Début 2014, les juges financiers de la Chambre régionale des comptes ont demandé que le département soit capable de dire, quand il verse une subvention au Laboratoire, si cet argent public sert (légitimement) à maintenir une activité de nature publique dans le cadre de la veille et de la police sanitaire ou si il subventionne (indûment) une activité commerciale et fausse la concurrence avec les laboratoires privés (voir le rapport de la CRC).

La solution ? D'abord, être apte à faire la part entre les deux activités, c'est-à-dire avoir une comptabilité complète et bien tenue. Ensuite, proposer des services adaptés aux éleveurs et aux vétérinaires à des prix corrects, afin de maintenir une activité commerciale équilibrée. D'autres départements y sont

arrivés, cela se traduisant notamment par une mise en réseau des compétences, les départements d'une région s'étendant pour se spécialiser dans un domaine sans perdre pour autant son identité (voir le cas de Midi-Pyrénées).

Malgré la concurrence, maintenir les laboratoires au sein des conseils départementaux est donc possible, encore faut-il faire preuve de volonté et de compétence.

Mais dans la Loire, on s'est déclaré vaincu sans même avoir cherché à se battre. Il fallait se débarrasser du labo, et pour cela tous les arguments étaient bons.

On a ainsi fait croire que le laboratoire devait équilibrer toute son activité par le prix de vente, sans subvention, alors que cet impératif ne concernait qu'une partie de son activité. On a prétendu que les juges financiers ne nous laissaient pas le choix, alors qu'ils demandaient seulement une comptabilité transparente. On n'a même pas cherché à mettre en place cette comptabilité : en était-on incapable ? Alors qu'on nous rabâche tous les jours la nécessité de travailler par « projet » et de façon « transversale », on n'a jamais pris les devants pour proposer

une collaboration équitable à nos voisins, mutualiser les moyens et améliorer l'offre de service sans se saborder.

Vous connaissez la chanson : « il n'y avait pas d'autre choix ». Nos collègues du laboratoire vont donc partir intégrer un Groupement d'Intérêt Public. Pour l'instant, ils gardent leur statut, leur lieu de travail et leurs conditions de rémunération. Demain, le GIP pourra intégrer des acteurs privés, mettre en place des programmes de restructuration, fermer des sites. Nos élus, de la majorité comme de l'opposition, ont accepté cela sans broncher. Les représentants du personnel s'y sont opposés en comité technique, mais leur avis n'est que consultatif.

Par petits morceaux, on se débarrasse des services dans lesquels on avait investi tant d'argent public et d'énergie. Par

petits groupes, on pousse les agents dehors.

Trop lourd, trop cher... À qui le tour ? ■



Ressources Humaines

Le Conseil de discipline : pour quoi faire ?



Alors que l'encadrement se retrouve de plus en plus en difficulté pour faire passer ses ordres et maintenir sa légitimité, réactiver les procédures disciplinaires devient tentant. Quelques explications (*et un *P-S*) :

Faute et sanction

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire. De quoi s'agit-il ?

La faute peut être un manquement aux obligations légales, voire un délit, mais ce n'est pas

obligatoire : il suffit d'un comportement qui entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. La faute ne doit pas être confondue avec l'insuffisance professionnelle, qui caractérise plutôt une incapacité à exercer ses fonctions. De plus, on ne peut considérer comme fautif

un agent irresponsable au moment des faits (c'est-à-dire souffrant d'un état pathologique).

La sanction peut aller d'un simple avertissement à une révocation, en passant par l'exclusion temporaire, la rétrogradation, le déplacement d'office...

La mise en œuvre d'une sanction

est encadrée par une procédure stricte, censée permettre au fonctionnaire de savoir de quoi on l'accuse et de pouvoir se défendre, avec l'aide d'un ou plusieurs défenseurs de son choix, afin d'éviter de subir une peine injuste, disproportionnée ou arbitraire. Dès que la sanction dépasse le blâme ou l'avertissement, elle doit être examinée par un conseil de discipline présidé par un juge, où siègent des élus de la collectivité et du personnel. Le conseil entend l'agent, ses défenseurs et l'administration, puis rend un avis. La collectivité n'est pas forcée de suivre l'avis, mais elle choisit quand même souvent de s'y conformer.

De la théorie à la pratique

Présenté comme cela, tout paraît pour le mieux : il faut que l'administration puisse poursuivre les fonctionnaires qui se comportent mal ; il est normal que ces derniers puissent se défendre ; il faut être sûr que les sanctions soient proportionnées.

Mais dans la réalité, les choses ne

se passent pas toujours aussi bien.

Tout d'abord, le choix de poursuivre un agent dépend entièrement de l'administration elle-même. Chacun a en tête des cas qui auraient mérité des sanctions (abandon de poste, agressivité envers des collègues ou des usagers, manquement au devoir de réserve...), mais dont la hiérarchie a pudiquement détourné son regard. À l'inverse, des comportements mineurs (retard, erreur...) peuvent facilement donner lieu à sanction. C'est donc au cas par cas, ou pour parler plus clairement : à la tête du client.

Ensuite, si l'agent veut contester les faits, il lui reviendra de prouver que l'administration se trompe. La charge de la preuve revient donc à celui qui se défend alors qu'il est en position de faiblesse. De plus, très souvent, la seule preuve possible sera le témoignage des collègues, eux-mêmes en situation de faiblesse et donc très hésitants à le donner. L'administration peut ainsi quasiment tout raconter...

Enfin, le conseil de discipline est rarement un endroit où l'agent peut se faire entendre. Le juge qui

mène les débats est un juge administratif, censé statuer de façon neutre mais qui, dans la réalité, a généralement tendance à protéger le pouvoir de l'administration. Les élus quant à eux défendent presque systématiquement la position de leur collectivité. Il faut donc beaucoup de courage et de ténacité aux représentants du personnel pour faire entendre la position du fonctionnaire de base.

Trouver un coupable

Pourquoi cette question du disciplinaire nous inquiète-t-elle particulièrement aujourd'hui ?

Du temps où la collectivité pratiquait un certain paternalisme, c'est-à-dire quand son autoritarisme se teintait encore de bienveillance, le risque d'une dérive du pouvoir disciplinaire n'était pas vraiment à craindre. Il revenait aux cadres de garantir la tranquillité dans les équipes et aux directeurs d'assurer l'ordre parmi les cadres. Le système était plutôt étouffant, mais finalement assez raisonnable.

Désormais, à l'heure des réorganisations/désorganisations et des injonctions paradoxales, à l'heure des organigrammes dissymétriques et des projets en forme d'usines à gaz, le sens du collectif et la qualité des relations de travail régressent inexorablement.

L'un des aspects les plus évidents de cette évolution est l'accent mis sur les aspects personnels. « Valeur », « implication », « attitude »... Autant de notions à la mode, qui s'apprécient non plus en fonction du travail, mais de la personne elle-même. Peu importe ce que vous faites, ce qui les intéresse est ce que vous êtes. Si



vous signalez un problème, c'est sans doute vous le problème...

Un autre aspect est la façon dont le thème des risques psychosociaux (les fameux RPS) est abordé par la collectivité. Oui, le travail peut rendre malade, en dehors de tout risque physique : tension, stress, dévalorisation, perte de sens... Notre collectivité a fini par reconnaître cet aspect, mais en se débrouillant pour le réduire à la question des « difficultés relationnelles ». Si vous allez voir la DRH parce que vous subissez une pression insupportable dans votre travail, voire un harcèlement, on vous répondra que la difficulté, c'est d'abord votre attitude.

Dans ce contexte, la recrudescence des procédures disciplinaires, très nette dans certaines collectivités comme la Ville de Saint-Etienne et qui commence aussi à apparaître au Conseil départemental de la Loire, prend un sens particulièrement cruel. Car lorsque surgit un problème, la tendance est de se décharger sur un coupable, si possible parmi les subordonnés.

La mise en accusation de l'agent permettra à un encadrement sous-tension de cacher ses manques et ses faiblesses. Elle permettra aussi à des instances dirigeantes qui se désintéressent du terrain de se dégager de leur responsabilité dans la désor-

ganisation du travail. Pour tous, elle sera un aveu de facilité et de manque de courage. Le plus important à chaque échelon serait-il désormais de se protéger de l'échelon d'en dessous ?

Nous souhaitons que notre institution ne laisse pas certains services se dégrader, parfois pendant des années, puis accuse ensuite les fonctionnaires de mal faire leur travail.

Si certains commettent des fautes inexcusables, que des procédures justes soient mises en route. Pour le reste, nous exigeons que la collectivité affronte ses propres responsabilités. ■

★ POST SCRIPTUM

Cet article a été rédigé avant la suspension de l'équipe dirigeante de la DRH du Conseil départemental, le 16 avril dernier. Voilà une situation inédite et troublante : des cadres responsables de la gestion des dossiers disciplinaires faisant eux-mêmes l'objet d'une procédure disciplinaire !...

Nous nous sommes longuement demandés s'il fallait publier cet article. Nous avons finalement choisi de le faire paraître sans rien en retirer : chacun s'y retrouvera.

Pour rappel, voici le résumé de l'affaire, paru dans l'Essor du 2 septembre 2015 :

« L'affaire a éclaté en mars dernier, juste après le renouvellement du conseil départemental, sur des soupçons, de la part des intéressés, d'avoir orchestré la « dénonciation calomnieuse » d'une cadre de leur service, en l'accusant de s'être rendue coupable de harcèlement moral. Au bout d'une semaine de suspension et d'enquête administrative, cette salariée, « très bien notée », a été « blanchie des

accusations pesant sur elle ». Et ceux qui l'avaient mise en cause ont à leur tour été suspendus. L'enquête interne avait par ailleurs fait apparaître une suspicion de manque de probité de la part du DRH et de ses proches collaborateurs. »

Le parquet a parallèlement été saisi et une enquête judiciaire est toujours en cours.



Le Budget du Conseil Départemental

POUR
LES NULS®

Le budget, comment dire... C'est difficile, c'est compliqué, c'est mystérieux : vous ne pouvez pas comprendre ! Oui, enfin, ça, c'est ce qu'on veut vous faire croire. En fait, le budget, c'est assez simple : il suffit de se munir des bons outils.

LE RABOT



Ou « TVA budgétaire », car on enlève la même épaisseur à tout le monde.

C'est la technique en apparence la plus juste, en réalité la plus aveugle. Les services qui étaient bien dotés le sont un peu moins, ceux qui étaient déjà à l'étroit se retrouvent étranglés.

LE DOIGT LEVÉ

Quand on ne sait pas d'où vient le vent, on mouille son doigt et on le lève en l'air.



Le Conseil départemental aura-t-il encore telle compétence l'année prochaine ? Recevra-t-il toujours telle dotation ? Mmm... Attendez-voir...

LE SUBUTEX



Pendant des années, les élus et les directeurs se

sont drogués à l'argent facile : Et une subvention pour mon canton ! Et un adjoint-chargé-de-mission dans mon équipe ! « Tout ça c'est fini, vous êtes sûr ? Il ne vous reste même pas une petite ligne (budgétaire) ? »

LA ROULETTE RUSSE

On décide de ne plus remplacer



aucun agent, départ en retraite, arrêt maternité ou mutation dans le midi. C'est une variante du rabot, avec le frisson en plus. Il ne vous reste plus qu'à fermer les yeux et à prier...

« Vous voyez toujours le verre à moitié vide... »

Avant de s'en aller, le vibrionnant directeur de la Vie Sociale nous a livré ses dernières réflexions.



SUD : Plus de 15 ans à la tête de la DVS, c'est exceptionnel ! À quoi attribuez-vous une telle longévité ?

Lui : J'ai un don pour ne jamais contrarier l'exécutif. Ne pas déplaire au président : voilà la règle que mon prédécesseur n'a pas respectée. Une fois qu'on sait ça, on peut faire n'importe quoi.

SUD : En effet, il est incroyable de diriger aussi longtemps le social avec aussi peu de compétences.

Lui : Justement ! Je n'ai rien compris au travail social, les travailleurs sociaux me dégoûtent, et je n'éprouve aucune empathie pour ces gens qui se complaisent dans la pauvreté. C'est pour

ça qu'on m'a pris.

SUD : Les élus voulaient que vous meniez une politique anti-sociale ?

Lui : Même pas ! Aucun n'a d'idée sur ce qu'il faut faire en matière sociale, c'est pour cela que j'étais l'homme idéal.

SUD : Vous-même n'avez aucune idée ?

Lui : Au contraire, j'en ai plein. Je suis sous ma douche, ou je discute avec mon jardinier, et paf ! Une idée ! Un truc rigolo pour compliquer la vie des agents, pour leur faire perdre du temps.

SUD : On comprend mieux le PEF (1)... Et votre nouveau poste ? On dit qu'il fallait vous faire dégager...

Lui : Pas du tout ! J'ai fait valoir mes compétences et la ville de Saint-Etienne a décidé de me recruter en tant que DGCPP.

SUD : Hein ?

Lui : Directeur général chargé des PowerPoint. Je vais pouvoir faire plein de diapos avec des flèches et des patates.

SUD : C'est stupide.

Lui : Vous voyez toujours le verre à moitié vide. Je vais dépenser des sous et pourrir tous les projets ! Que du plaisir !

SUD : Merci beaucoup. Permettez-nous de remplir le verre et de le lever à votre départ.

(1) Projet pour l'Enfant et sa Famille. Voir [MeM](#) n°4

A la cantine



- T'as vu, il paraît qu'il n'y a plus de sous au CG...

- C'est sûr. Maintenant, dans mon service, il faut passer par la secrétaire pour avoir du papier WC : pas plus d'une feuille par jour.

- Et pourtant, certains n'hésitent pas à se rajouter quelques primes...

- Tais-toi ! ça me tord le ventre et j'ai déjà utilisé mon quota aujourd'hui.

Bande de malades...

