



Déclaration liminaire des représentants du personnel de l'instance DLH-DAE-DU

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur de la DAE, Mesdames et Messieurs les Directeurs et représentants de l'administration

Nous avons appris le 7 avril de la part de notre Directeur, avec la plus grande stupéfaction, qu'une réflexion au sujet de l'avenir de la DAE se tenait au cabinet de la Maire de Paris, mais qu'il n'y avait rien de décidé, et que les rumeurs sur une éventuelle dissolution n'étaient que des rumeurs. Ces réflexions devaient être rapidement élargies au niveau de nos 7 élus de tutelle.

Le 12 mai, on nous a dit que l'hypothèse d'une dissolution semblait écartée, mais qu'il fallait sortir un projet de réorganisation sous 1 mois.

C'est alors que de manière assez surréaliste, est passée commande aux chefs de bureau et, chefs de service de faire des propositions d'amélioration, de réorganisation, de recentrage de leurs missions sous 2 semaines sans moyens, ni méthodes, ni stratégies.

Nous comprenons, Monsieur le Directeur, que vous êtes au pied du mur, sans marge de manœuvre, c'est pourquoi nous nous tournons aujourd'hui non vers l'administration, qui fait ce qu'elle peut, mais vers vous Monsieur le Président, car cette situation est bien le fait de la commande de nos élus, et il nous semble que vous êtes le seul à même de leur faire entendre raison.

Se rendent-ils compte du mépris avec lequel ils traitent les agents publics ?

Une réorganisation s'effectue-t-elle en 1-2 ou 3 mois ?

Est-ce normal de demander aux encadrants intermédiaires de recentrer leurs missions, au risque de retirer à certains membres de leurs équipes celles sur lesquelles ils s'investissent tous les jours ? et cela sans aucun accompagnement ? et d'ailleurs selon quels critères ? N'appelle-t-on pas cela « scier la branche sur laquelle on est assis » ou pire « creuser sa propre tombe » et, en l'occurrence celle de leurs équipes ? Tout cela n'entrerait-il pas dans le champ de ce qu'on appelle le harcèlement moral ?

Comment peut-on décider des missions essentielles ou non essentielles, sans aucune analyse desdites missions et sans le temps de la réflexion ?

Comment répondre aux inquiétudes des personnels contractuels ? notamment ceux en CDD en fin de contrat ?

Une réorganisation doit être accompagnée, voire pilotée, par la DRH, assistée par un organisme professionnel indépendant, sur la base d'un audit sérieux des missions et des tâches réalisées, avec un plan d'accompagnement des agents. Et cela prend minimum entre 6 et 18 mois.

Les agents ont le sentiment que les élus pour lesquels ils ne comptent pas leurs heures, ne se préoccupent pas des risques psycho-sociaux induits et ne réfléchissent pas à une vraie stratégie de mise en œuvre des politiques publiques qu'ils sont censés piloter. Cette inconséquence a des impacts non seulement sur les agents, mais également sur l'action et l'image de la Ville de Paris.

Pire, on ne nous dit pas tout, si la commande à l'administration est bien de proposer des pistes de réorganisation, la commande aux élus serait de plancher sur un éclatement de la DAE qui conduirait inévitablement à sa disparition en même temps que la disparition de ce qui fait sa richesse : les synergies et la transversalité.

Deux commandes pour deux objectifs distincts, vous en conviendrez, c'est quelque peu contradictoire et nous cela amène à nous poser des questions sur la transparence des informations transmises aux OS, aux agents, et la qualité du dialogue social.

Monsieur le Président, nous vous demandons solennellement de faire stopper ces velléités de destruction et si réorganisation il doit y avoir, d'exiger qu'un processus adapté soit mis en place, avec une visibilité des objectifs, des moyens mis en œuvre, de la méthodologie et un calendrier réaliste et raisonnable.

Dans ce contexte, nous demandons la tenue sans tarder d'une réunion extraordinaire de la présente formation spécialisée, avec pour seul ordre du jour ce sujet de réorganisation de la DAE.

Je vous remercie