



De la DGCIS 2009 à la DGE 2014

«CAP sur la Compétitivité» à l'horizon 2017, encore un vaste projet de réorganisation

■ Le projet stratégique de la DGCIS est un vaste projet de réorganisation déjà bien avancé, tant dans son découpage que dans le partage des responsabilités entre « préfigurateurs », futurs responsables des différents services de la future Direction générale des Entreprises (DGE, le retrouver !)

■ Il a été présenté le 13 février aux représentants syndicaux locaux et le 14 février 2014 aux agents ■ Les chefs d'orchestre de ces présentations ont été le directeur général mais aussi M. Regouby, consultant, officiant en tant que M. Loyal les « préfigurateurs », présentés à la tribune du PMF, ont exposé rapidement le schéma organisationnel des services dont ils auront la charge ■ La nouvelle organisation -dont les projets de textes (arrêté et décret) devaient être rédigés le 20 février- sera soumise à l'avis du Comité technique d'Administration centrale (CT AC avril-mai) ■ Comme l'ont affirmé, dès juillet 2013, SUD Centrale Solidaires et sa fédération SOLIDAIRES Finances, ce projet s'inscrit dans le cadre de la Modernisation de l'action publique (MAP) et de sa déclinaison ministérielle, le Programme ministériel de modernisation et de simplification (PMMS) ■

A travers le «Cap Compétitivité», il s'agit de recentrer la DGCIS autour des priorités gouvernementales et ministérielles, d'articuler la conception (Etat stratège) et l'action opérationnelle, d'augmenter l'influence et la visibilité de la DG au sein de l'État et à Bruxelles et d'accroître sa notoriété auprès des entreprises. Il s'agit aussi de mieux articuler la centrale et les DIRECCTE afin d'améliorer le fonctionnement de la direction en déployant une nouvelle culture managériale (cœur de cible ou noyau-embryon de la matrice stratégique ?)

«Développement d'une culture ressources humaines et managériale» au centre, dont on peut penser qu'elle sera héritée de ce qui se développe depuis des années dans les entreprises privées ou encore chez les opérateurs publics aujourd'hui privatisés (Orange, la Poste, EDF...). SUD centrale Solidaires est très critique vis-à-vis de ces politiques nouvelles car leurs conséquences pour les personnels sont souvent catastrophiques....

La Direction s'appellera à nouveau Direction générale des entreprises (DGE, car « *ce qui se conçoit bien s'énonce clairement* » !). Son identité est condensée dans la devise : « **le sens de l'entreprise pour l'intérêt général** ». Ses missions et activités s'organiseront autour de **sept axes stratégiques** :

- ◆ Développer une nouvelle culture ressources humaines et managériale
- ◆ Piloter une politique dynamique de filières
- ◆ Inciter les entreprises à innover, développer l'entrepreneuriat, et simplifier leur environnement juridique et administratif
- ◆ Traiter les dossiers individuels des entreprises en restructuration et en développement
- ◆ Accroître l'influence de la direction générale dans les processus communautaires
- ◆ Renforcer l'impact territorial de l'action de la direction générale
- ◆ Développer la notoriété de la direction générale et affirmer ses positions.

La méthode dite «participative»

C'est avec l'appui du cabinet de consultants Regouby que ce projet a été élaboré :

- Avis de 225/1600 agents ;
- 5 réunions avec 30 agents sur la base du volontariat ;
- Séminaires réservés à l'encadrement.

Le projet a été arrêté par le Directeur général et le Comité de Direction (Codir) élargi aux sous-directeurs.

A propos de méthode Attention danger

« Nouveaux défis, méthode participative et itérative, dialogue interne, socle d'identité partagé, nouvelle dynamique transversale, processus de réflexion et de participation, donner du sens à notre action, à toutes les compétences de s'exprimer... » ;

« Fondamentaux identitaires, axes stratégiques, processus et projets » ; « Notre avenir est entre nos mains »... A lire ces mots extraits de la plaquette : « **Le sens de l'entreprise pour l'intérêt général** », on ne peut qu'être inquiets face à une rédaction qui vise à gommer la réalité.

Derrière ce vocabulaire managérial très « tendance », se cache souvent une réalité lourde de conséquences .

Un cap à atteindre à l'horizon 2014-2017

7 axes stratégiques, 7 processus et... 10 projets transversaux pour y parvenir ?

7 axes stratégiques et 7 processus seront nécessaires pour «améliorer le fonctionnement». Faut-il croire comme l'affirme la numérogie, que le chiffre 7 est celui qui permet d'améliorer la vie intérieure de l'organisation ?

Sept principaux processus d'organisation seront donc aussi mis à plat afin de mieux structurer la direction : Comités de direction, Objectifs annuels, Comités stratégiques de la direction générale, Mode Projet, Gestion parcours de carrière, Echanges-relations avec les DIRECCTE, Archivage/diffusion/partage.

En outre, 10 projets transversaux seront pilotés par des «Chefs de projet» associant l'ensemble des services sectoriels et transversaux concernés : Simplifications - Attractivité et Marque France - Assises de l'entrepreneuriat 2014 - Design - Transition énergétique - Assises du tourisme - Loi Artisanat, Commerce, TPE - Technologies clés 2020 - Décentralisation - Intelligence économique.

Leur coordination sera effectuée par un deuxième adjoint au directeur général, également chargé de la mise en œuvre du projet stratégique.

Une organisation encore une fois bouleversée

Une nouvelle organisation composée de 5 services, dont 3 services sectoriels sera mise en place :

- ◆ Industrie ;
- ◆ Économie numérique ;
- ◆ Tourisme, commerce, artisanat et services et de 2 services transversaux :
- ◆ Service de la compétitivité, de l'innovation et du développement des entreprises (SCIDE) ;
- ◆ nouveau Service de l'action territoriale, européenne et internationale (SATEI).

Ce dernier service transversal regroupera une multitude d'activités actuelles : les dossiers européens, la Mission de l'action régionale en lien avec les DIRECCTE, les pôles de compétitivité, les restructurations et la ré-industrialisation, ainsi que les dossiers emploi et formation sans oublier les chambres consulaires.

Le Secrétariat général sera réorganisé en 2 sous-directions : RH et communication et Affaires financières et moyens.

Les préfigurateurs sont chargés de la mise en place de leur service et du positionnement des agents amenés à être impactés par la réorganisation.

Deux ans après l'emménagement dans les locaux d'Ivry, des regroupements physiques et par voie de conséquence de multiples déménagements partiels devraient encore avoir lieu en 2014.

Une ambition qui nécessite des moyens !

L'ensemble des services de la DGCIS sont impactés par le projet stratégique. Au sein de chaque service, des sous-directions seront réorganisées, même si les changements les plus importants concernent le nouveau service transversal SATEI.

Tous les services sont concernés par la mise à plat des processus et par les projets transversaux. Ceux-ci permettront-ils de simplifier la vie professionnelle des agents dans une direction hiérarchisée et verticale ; **quant à l'adjonction des projets transversaux, c'est dans la pratique qu'on verra si leur articulation avec un fonctionnement plus traditionnel en bureaux et services sera opérationnelle et pertinente.**

Malgré les 7 axes stratégiques, les priorités de la direction n'apparaissent pas clairement, même s'il est demandé aux bureaux sectoriels de poursuivre une réflexion stratégique approfondie.

Dans les faits, dans une direction où de nombreux emplois ont été supprimés en quelques années, les agents ne devront-ils pas traiter l'ensemble des dossiers qu'ils traitent déjà au sein de la DGCIS et faire plus au sein de la DGE, notamment dans le cadre des projets transversaux et de leur articulation avec les services sectoriels ?

S'agissant des commandes ministérielles en matière de restructurations et de ré-industrialisation et compte tenu du nombre de plans sociaux, ainsi que des dossiers emploi-formation visant à faire de la DGE un interlocuteur de la direction générale de l'Emploi et de la formation professionnelle (DGEFP ministère de l'Emploi), **les portefeuilles devront être précisés. Les effectifs devront être renforcés** dans un contexte de suppression d'emplois budgétaires : 32 ETPT en moins pour un plafond d'emplois de 1582 ETPT en 2014 (et près de 100 ETPT en moins en deux ans) !

Pour l'instruction des dossiers en moins de trois mois dans le cas de procédures formalisées (appels à projets, aides économiques... à définir), elle nécessitera sans aucun doute d'envisager des simplifications.

S'agissant du développement économique des DIRECCTE, le rôle des chargés de mission ne pourra être réellement précisé qu'après la parution de la loi de décentralisation, qui envisage de confier aux régions davantage de prérogatives dans le domaine économique.



2014, année charnière, pour un changement radical de culture

Dispositif RH de réaffectation et calendrier de mise en œuvre

Mars : Comme en 2009 pour la création de la DGCIS, l'ensemble des postes n'est pas remis en jeu : les agents suivent leurs dossiers, ce qui devrait être le cas de la grande majorité des agents.

Si le contenu du poste est modifié, un entretien doit avoir lieu avec le supérieur hiérarchique.

Si des postes sont vacants, ils feront l'objet de fiches qui seront pourvus prioritairement par des agents de la DGCIS.

Avril : pré affectation des agents

Avril-mai : examen des textes par le CT AC avant publication au Journal officiel

Septembre-octobre : Déménagements entre les sites SIEYES, CONDORCET et IVRY

Les limites de la méthode participative...

La méthode choisie consistant à organiser des ateliers participatifs autour d'un projet stratégique, alors qu'une réorganisation est en cours d'élaboration finale, a montré ses limites. En effet, certains collègues n'ont été informés que la veille ou le matin du 14 février, jour de la restitution finale, qu'ils étaient eux aussi concernés par la réorganisation !!!

L'information a été inégale selon les sous-directions et bureaux.

SUD Centrale Solidaires ne peut donc que s'inquiéter du fait que les agents aient été renvoyés à leur hiérarchie.

Car les agents souhaitent connaître leur positionnement dans la future DGE en termes de bureau de rattachement et de dossiers, mais aussi leur localisation géographique dès que possible, car ils s'inquiètent des conséquences d'un déménagement sur l'organisation de leur vie quotidienne et leur temps de transport.

Et la concertation alors ?

Que dire encore de la méthode participative qui a duré presque 9 mois, sans qu'à aucun moment, les représentants syndicaux élus au Comité technique d'Administration centrale (CT AC) n'aient été officiellement informés par la DGCIS du processus en cours, alors que ce projet stratégique, dans le cadre de la MAP a été plusieurs fois évoqué depuis avril 2013 dans cette instance. Ce sont pourtant ces mêmes élus qui devront émettre un avis sur les nouveaux textes portant création de la nouvelle DGE. Textes qui ne leur seront présentés et soumis qu'une semaine avant de siéger et d'émettre un avis officiel.

Ce **déficit de concertation** dans le cadre de la réorganisation d'une direction générale qui requiert, **au préalable**, une étude d'impact sur les conséquences pour le personnel concerné et l'avis du CHS CT compétent, est tout simplement **inacceptable** !



La méthode applicable à toute réorganisation

SUD Centrale Solidaires exige qu'un processus de concertation s'engage rapidement avec les syndicats représentatifs de la centrale tant au niveau du Comité technique que du CHS CT ad hoc et ce, avant tout examen des textes à publier au Journal officiel.

Les documents préparatoires devront comporter :

- ♦ un état des lieux (ETPT par service et bureau) ;
- ♦ l'assurance que chaque agent de l'actuelle DGCIS est repositionné dans l'organigramme de la DGE ;
- ♦ un plan de localisation des services et un calendrier détaillé des déménagements.

À l'heure où la direction met l'accent sur une meilleure organisation des mobilités alors qu'elle se caractérise déjà par une grande mobilité (88 entrants et 91 sortants et 30 mobilités internes avec une promotion en 2013 !), les agents attendent, eux, de meilleurs parcours professionnels ; ainsi qu'une amélioration de leurs conditions de travail.

Pour toute question relative à votre situation professionnelle dans le cadre de la création de la DGE, vous pouvez nous contacter (cf. les coordonnées utiles en page 4).

Solidaires IDD s'exprime sur le nouveau cap donné à la DGCIS

Lors de la CAP des Techniciens supérieurs de l'Économie et de l'industrie du 18 février 2014, Solidaires IDD s'est exprimé officiellement au sujet du nouveau cap pris par la DGCIS à travers le projet stratégique officiellement présenté, quatre jours auparavant, aux agents des services centraux et déconcentrés (cf.extrait ci-dessous) :

«Dans le contexte actuel de restructurations permanentes qui continuent de plus belle, la MAP ayant succédé à la RGPP avec la même finalité... **Solidaires I.D.D., au regard du plan stratégique de la DGCIS, note une évolution dans le rôle de cette direction générale qui se fonde dans la démarche politique actuelle d'aide aux entreprises, à leur compétitivité, en édulcorant un devoir capital de l'Etat, celui du contrôle des deniers publics et du respect des lois et réglementations par les entreprises.**»

CONTACTS

SERVICES CENTRAUX

SYNDICAT SUD CENTRALE SOLIDAIRES

syndicat-sud-centrale@
syndicats.finances.gouv.fr

ou contacter

Françoise CORNIER

Tél : 01 44 97 27 32

Marie-Th DELEPLACE

Tél : 01 53 18 60 22

Hubert Espagnacq

Tél : 01 53 18 60 44

SERVICES DÉCONCENTRÉS

SYNDICAT SOLIDAIRES INDUSTRIE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

siege@solidairesidd.org

ou contacter

Pascal MARIÉ

Directcte Lorraine

Tél : 03 29 76 78 42

Jean-Pierre FRILEUX

Dreal Languedoc-

Roussillon

Tél : 04 66 38 54 34

Pour mieux vous informer chaque jour de l'actualité sociale Centrale, ministérielle, Fonction publique et interprofessionnelle, CONSULTEZ NOS SITES INTERNET et faites-en vos favoris en cliquant sur :

pour les services centraux :

<http://www.sudcm.org/>

pour les agents affectés en DIRECCTE et DREAL :

<http://www.solidairesidd.org/>

