

Réflexions et interrogations de la CGT dans le cadre de la réorganisation de la DVAJ

La 1ère étape du regroupement des Directions du Développement Associatif et de la Jeunesse avec la création de la Direction Vie Associative et Jeunesse a été validée, malgré nous, en CT, le 12 mars dernier. **A cette occasion, la CGT posa bon nombre de questions et nous analysons donc ce dossier à cette aune :**

Ainsi, nous commencerons par nous féliciter du rééquilibrage entre les deux secteurs en terme de personnel et plus précisément au niveau des « chargés d'action » et des « coordonnateurs jeunesse », rattrapant ainsi le retard pris et disons, proposant une organisation plus acceptable, plus équilibrée, harmonisant les deux secteurs, telle que nous l'avions demandé et couvrant l'ensemble du territoire en matière d'accompagnement associatif et jeunesse. **Reste sur le sujet la question du calendrier (à quelle échéance ces postes seront-ils pourvus) et bien sûr celle des effectifs globaux à la direction,** puisque si 7 nouveaux postes sont créés, cela reste à effectif constant. Ce ne sont en effet que des redéploiements et cela nous paraît toujours aussi court pour assurer confortablement la déclinaison des Politiques Publiques Vie associative et Jeunesse au sein des territoires, d'autant plus que l'activité augmente de façon sensible chaque année. Il serait utile à ce sujet que la direction fasse une mesure objective de l'évolution de l'activité, en observant l'évolution des indicateurs suivants :

- nombre de manifestations accompagnées et instruites
- nombre d'associations accueillies en « planning » (créneaux réguliers)
- nombre d'associations accompagnées dans le cadre de subventions (droit commun, contrat de ville, FIL, Fonds à l'émergence,...)
- le nombre d'usagers accueillis sur les équipements ou dans les services

Cette mesure de l'activité permettrait ainsi de mesurer la charge de travail sur les agents concernés.

Ensuite, nous avons quelques interrogations au sujet de ces redéploiements dont nous pourrions nous réjouir de leur dimension promotionnelle puisque transformant des postes de C en B ou de B en A, mais des questions apparaissent au niveau des modalités de réaffectations :

Sur les 7 nouveaux postes, trois sont déjà pourvus, celui de chef de projet Dynamiques Associatives, celui de Coordo Vie Associative Nord Ouest mais aussi, permettez-nous de le penser, celui de responsable Service Jeunesse et Animation Sociale et Culturelle puisqu'il a été annoncé pourvu en septembre et qu'aucune ACI n'est encore parue à ce jour (d'ailleurs il y a une erreur sur l'organigramme).

Ainsi, pouvez-vous clarifier les modalités de recrutement et pourquoi ces trois postes ne sont pas mis dans le panier des postes à pourvoir ?

Abordons maintenant une question très intéressante, celle de l'organisation globale, telle qu'elle nous est présentée :

Nous souhaiterions avoir quelques clarifications sur les instances de décisions et de concertations, interne au service et plus précisément sur la coordination entre les deux politiques publiques portées par la direction.

Pour être précis, qui définit la stratégie globale du service, en d'autres termes, qui compose le CODIR (Comité de Direction) ?

Comment les acteurs de territoire peuvent-ils alimenter la stratégie ? Comment par exemple, le chef de Service Jeunesse et Animation Sociale et Culturelle travaille-t-il avec les chefs de projets Dynamique Associative & Jeunesse et les directeurs des maisons de quartier ?

La création de paliers supplémentaires et d'un « groupe d'experts » (le futur service JASC : Jeunesse et Animation Sociale et Culturelle), n'est-elle pas de nature à générer des phénomènes de type bureaucratique, en éloignant les acteurs de terrain et leur expertise des centres de décisions ?

Sur ce type d'organisation, à la CGT, nous en connaissons un rayon, à une certaine époque, nous appelions cela le « Centralisme démocratique ».

Nous percevons donc là le risque de dilution de compétences, un nivellement vers la bas, puisque n'invitant plus les personnels à développer une expertise mais devenant de simples exécutants à qui l'on ne demande plus de réfléchir ; la sphère stratégique se situant au niveau supérieur, en d'autre terme, le comité central !

D'ailleurs, le regroupement des Directions du Développement Associatif et de la Jeunesse, imaginé en haut, se rapproche du modèle des mutualisations mis en œuvre à Nantes Métropole, amenant des personnels à travailler ensemble sans y avoir été préparé. Bien souvent, cela engendre des souffrances « psychoaffectives », des questionnements identitaires du type : qui suis-je ? Maintenant que mon expertise est diluée, qu'est-ce que je sais faire ?... A la fin, c'est toujours la qualité du service rendu aux usagers qui en pâti.

Enfin, **reste la question des Emplois d'Avenir** qui, étant rattachés à la DRH et non au service, au même titre que les auxiliaires, n'ont pas été invités aux séminaires de la direction. Permettez-nous de considérer cela comme de mauvais augures quant à leur avenir dans la collectivité et de redemander une énième fois un accès pour ces personnels, à la préparation au concours d'adjoint administratif 1ère classe afin de leur donner une vraie chance d'intégrer la fonction publique via une formation qui leur permette un déroulement de carrière et les formera au sens du service public.

En lien avec cette demande, nous vous rappelons que les manques de personnel ne sont pas sans conséquences : de nombreuses difficultés sont vécues par les agents dans les équipements, particulièrement les agents d'accueil. La CGT renouvelle, au vu de ces situations qui entraînent des arrêts de travail, sa proposition de constituer une équipe volante d'agents d'accueil titulaires formés et expérimentés, à l'image de la DRU, de façon à pouvoir remplacer les titulaires « fixes ».