



En direct du cse central !



De l'efficience, du réalisme et autres subtilités du dictionnaire managérial, quand les mots font plus d'économies que les budgets!

La CFDT souhaite formuler plusieurs observations concernant les évolutions présentées et les justifications qui les accompagnent. Tout d'abord, nous souhaitons rappeler qu'il convient de ne pas **confondre réalisme et efficience**, notamment lorsqu'il est question de moyens budgétaires et d'organisation des services. Depuis plusieurs mois, le terme « efficience » est devenu omniprésent dans les discours institutionnels. Nous constatons cependant que son utilisation semble davantage relever d'une démarche de communication que d'une description objective de la réalité. Car **derrière l'efficience, il est souvent question de réduction de moyens, de réorganisation des activités et d'augmentation des charges de travail.**

Les mots ont un sens. La sémantique a son importance. Elle permet parfois d'éclairer les choix effectués, mais elle peut aussi contribuer à entretenir un certain flou sur leur véritable nature. Parler d'efficience plutôt que de réalisme budgétaire peut ainsi conduire à masquer ce qui relève en réalité d'arbitrages assumés et de priorités définies par la DG.

A force de réorganiser une institution à intervalles réguliers, il devient légitime de s'interroger sur la cohérence de la trajectoire poursuivie. Une transformation permanente n'est pas synonyme de modernisation! Elle peut aussi révéler **l'absence d'une vision claire et stabilisée des missions, des moyens et des objectifs assignés à l'établissement.**

Par ailleurs, **nous rappelons** qu'un rapport de préfiguration n'a pas valeur législative. Les orientations qu'il contient ne constituent pas des obligations juridiques impératives mais des propositions.

Dès lors, les décisions prises aujourd'hui ne sauraient être présentées comme la simple conséquence de contraintes extérieures auxquelles personne ne pourrait se soustraire. Ce sont des choix de gestion et des choix stratégiques qui doivent être assumés comme tels.

Nous contestons également l'idée selon laquelle les organisations n'auraient d'autre possibilité que de s'adapter à des contraintes imposées. Une institution évolue parce que sa direction décide de la faire évoluer selon certaines orientations. La responsabilité de ces choix doit être clairement assumée, sans se réfugier derrière des injonctions abstraites ou des contraintes présentées comme inéluctables.

Si les objectifs poursuivis consistent à adapter le service public à des moyens réduits, alors il serait sans doute plus transparent de le dire explicitement plutôt que de recourir au vocabulaire plus consensuel de l'efficience. Enfin, nous souhaitons rappeler le contexte particulier.

La LPE avait été pensée dans une perspective de transformation des services visant à accompagner une situation économique favorable et un objectif de plein emploi. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une réalité bien différente. Dans un contexte budgétaire fortement dégradé, **les mêmes réformes sont déployées alors que les moyens diminuent, que les effectifs sont sous tension et que les exigences continuent de croître.** Les agents se voient ainsi demander de faire toujours **plus avec toujours moins**, au risque d'une dégradation des conditions de travail, de la qualité du service rendu aux usagers et du sens même de leurs missions.

La CFDT considère que ce débat mérite d'être posé avec **franchise et transparence.** Les salariés ont le droit de connaître les vraies motivations des décisions et d'entendre quels choix sont faits, par qui, et quelles conséquences.