**CTSD 13 mars 2015**

Concernant les points demandés par la CGT pour compléter l’ordre du jour, aucun n’a été retenu, et l’ordre du jour n’est pas modifié. Pourtant, il n’y a aucune urgence à traiter d’une note sur les droits syndicaux coercitive qui vise à réduire les libertés syndicales en usage à la Direccte. Il nous est répondu qu’un CTSD supplémentaire sera convoqué pour traiter ces points, pourtant urgents.

* Surcharge des Services de renseignements : un tour des services sera fait
* Un bilan social sera fait, ainsi qu’un rapport de situation comparée
* Mise en place de la RIFSEP (nouvelle prime catégorie C, SA, attachés)
* organisation des secrétariats (mail, désorganisation…)
* conséquences de Vigipirate

Sur RIFSEP : on sera consulté par l’administration centrale au prochain CTS. Pour l’instant ils n’ont aucune information.

**1/ Plan régional de formation**

Le plan de formation est présenté. Un budget formation WIK’IT sera rajouté (61000 €). Une formation langue sera proposée (anglais), le volet consacré à l’EPIT a été doublé au vu de la réforme des modalités de l’EPIT (oraux pour tout le monde).

Nos interventions :

Dans la situation tendue de baisse des effectifs, des formations sont refusées par les chefs de service. Ce n’est pas normal que la baisse des effectifs entraîne l’impossibilité de s’inscrire aux formations. Il y a des refus au niveau local. Les refus doivent pouvoir être recensés, et doivent être motivés. Parfois c’est sous la forme : l’agent qui veut aller en formation trouve son intérim.

Les OS font remarquer que le plan de formation est alourdi par les formations liées au Ministère Fort qui le phagocytent.

Il est préférable que le plan de formation soit construit avec consultation des agents (cf. tour des services fait par le service formation). L’information sur les droits est importante aussi, car les agents n’en bénéficient pas forcément, notamment pour le DIF qu’on n’arrive jamais à obtenir.

Il faut **former l’encadrement aux droits des agents**. Il n’y a rien là-dessus pour le management dans le plan.

Il faudrait développer le rôle des Colofos qui se résume souvent à un transfert de mails. Ça s’explique notamment par la charge de travail des agents concernés qui sont aussi sur d’autres fonctions.

Il faut développer les formations sur site, ça se fait un peu en grande couronne, mais il y a besoin aussi en petite couronne. Il faut aussi mettre à disposition des voitures de service. L’éloignement est un obstacle à la participation.

Pour les catégories C, un effort a été fait sur les formations de proximité. Cependant, il avait été observé que le parcours de professionnalisation des secrétaires de section se fait sur un an. Tout le monde ne s’est pas inscrit à temps, et cela pose un problème de décalage entre la prise de poste et la formation. Le cursus n’est pas suivi en entier. Il faudrait envisager une formation initiale, AVANT prise de poste.

Si on a des arrivées de catégories C en cours d’année, il faut intégrer les gens dans ce processus.

Se pose aussi la question de la formation des CT au contrôle des +50. Peuvent-ils être contraints par leur RUC à contrôler les +50 ? (Non, répond le Direccte).

Une seule formation agric est programmée. C’est insuffisant. Si on rate la session… c’est l’année d’après.

Pour les Jury EPIT, ça pose des problèmes si les membres du jury connaissent des candidats.

Réponses Direction :

Il va étudier la demande d’utiliser les véhicules de service pour aller en formation.

Pour les intérims, c’est au chef de service d’organiser le remplacement. Il faudra veiller au suivi des catégories C pour qu’elles-ils suivent l’ensemble du cursus. Mais les agents qui arrivent ont tous une journée d’accueil a minima ( !) avec présentation du plan de formation. Dans les cursus qu’on a montés pour les B et C, qui dépendent du poste occupé, on est vraiment dans des formations pour se situer dans son environnement professionnel et pas seulement prise de poste.

On n’a pas connaissance au niveau régional des refus formulés par les chefs de service.

Plan de formation sur l’emploi assez pauvre en effet, car l’INT propose un programme spécifique INT assez riche là-dessus. Donc ça pose la question de l’information des agents sur l’existence de ces formations hors région.

Il faut que les chefs de service fassent remonter les besoins spécifiques de formation. *Donc il faut aller aux entretiens professionnels* ( !).

Les formations spécifiques SA ne se justifient pas forcément car ces agents sont souvent sur les mêmes métiers que d’autres agents. On a une grande diversité de postes pour cette catégorie. Donc ces agents doivent être intégrés dans les cursus de formation des autres métiers (ex : CT). Il faut faire remonter si il n’y a pas de formation sur un métier spécifique.

Sur SAFIRE : il y a des refus qui arrivent simplement parce que ça n’a pas été validé. Le colofo doit valider, et le chef de service. Il faut que les agents disent au colofo quand il y a une demande, car il ne reçoit plus systématiquement le mail d’alerte.

Les formations de proximité signifient qu’il faut des formateurs de proximité. Donc ça peut amener des situations où les chefs de service forment leurs propres agents.

Pour les formations agric, il y en a aussi à l’INT.

Si des membres du jury connaissent des candidats, ils doivent le signaler pour que le candidat soit placé face à un autre jury. Par ailleurs, les agents ne doivent pas être jury pour les candidats de leur région.

**SUR LES FORMATIONS WIKI’T**

Les formations auront lieu sur 2 jours entre fin novembre et début février. Il faudrait que ce soit si possible en amont du déploiement. Il faut assez de formateurs : problème dans le 77 et le 94. Il faudra des référents sur chaque site.

700 à 750 personnes concernées. Sur les 44 formateurs, il y a 10 secrétaires de section. Ils seront formés à l’INT une semaine.

CONTRE : SNU, SUD, CGT / POUR : CFDT / ABST : FO, UNSA

**EUCLID : démarche francilienne *(information)***

La direction a présenté le cadre national : le CTM sera saisi de la MAESIC d’abord (projet national). Puis constitution de l’équipe. Candidatures retenues ou non. Critères = compétence, motivation, expérience, avis de la ligne hiérarchique.

Pas de mobilité géographique, les agents restent sur leur résidence administrative. C’est une demande de mobilité fonctionnelle uniquement. Donc pas de passage en CAP.

Les agents qui souhaiteront aller à la MAESIC auront un accompagnement (avis favorable).

La direction souhaite donner une information claire aux agents pour qu’ils puissent trancher sur leur candidature au niveau central.

Au niveau régional : on recense les compétences ressources dans notre région. On fera sur cette base un schéma des activités de premier niveau, de deuxième niveau. On verra alors si l’effectif et les compétences sont suffisants. Puis on pourra proposer une organisation avec une définition du territoire d’intervention des agents et de la cartographie des postes.

La saisine de l’équipe informatique ne se fera plus pareil : ce sera à travers un outil de demande par informatique. L’équipe régionale de 1er niveau prendra la demande, l’analysera, pourra éventuellement résoudre le problème à distance. Si ce n’est pas possible, c’est le 2ème niveau qui est mobilisé, puis éventuellement le 3ème niveau. Le chef sera le responsable d’ESIC.

Sauf à vouloir changer leur lieu de résidence, il n’y a pas lieu de passer par la CAP.

Après les affectations à la MAESIC, il peut se trouver des postes vacants, ceux-là seront mis à la CAP. Effectif cible maximum : 24 ETP.

Les équipes informatiques auront aussi la charge de la téléphonie (aujourd’hui souvent confiée au SG), et assistance bureautique.

**Nos interventions :**

Nous manifestons une grosse inquiétude sur la disparition des services informatiques de proximité.

Ce projet a pour cible une réduction des effectifs, appelée « rationalisation des moyens ».

Cela va se traduire par une dégradation des conditions de travail dans des services ou il y a déjà une surcharge de travail.

Le ratio annoncé est un ratio moyen maximum de un agent pour 70 postes de travail. Mais on n’a aucune garantie du maintien des effectifs, au-delà même de la question de la vacance des postes qui se posera aussi.

L’uniformisation, la prise de main à distance sur les postes entraîne une rigidité de l’outil informatique qui est l’outil principal des agents et sur lequel ils n’ont plus du tout la main (veille avec mot de passe qu’on ne peut plus changer, personnalisation inexistante, extinction du PC pour mises à jour programmées…). Ça a un impact important sur le quotidien.

Nous rappelons que les fiches de poste régionale ne doivent pas faire mention de CV ou lettres de motivation. C’est une grave atteinte au statut !

Les documents nationaux montrent un taux de féminisation des A en équipes informatiques de 3,8 ! Pour les catégories B et C aussi, le taux de féminisation est largement inférieur aux taux rencontrés sur les autres métiers (62,5% pour les agents informatiques de catégorie C, contre 85% pour les autres postes). Or ceci constitue une des explications des écarts de salaire qui existent au niveau national entre les femmes et les hommes de catégorie C. Une fois de plus, les postes les plus masculinisés sont ceux qui sont (un peu) mieux payés.

**Réponses de la direction :**

La direction garantit a minima un agent de proximité par UT. Elle affinera en avançant le projet, et en établissant la cartographie. En l’état, ils sont dans l’incapacité de préciser plus.

Ils étudieront de manière attentive les conditions de travail, et notamment par rapport aux déplacements.

La direction retirera de ses fiches de poste l’encadré sur les CV dans les fiches de poste.

**Consultation sur le projet DPE reporté car avis du CHSCT remis tardivement en séance.**

**Information sur les droits syndicaux**

Cette note sur les droits syndicaux vise à restreindre les pratiques syndicales. C’est une note coercitive, qui revient sur des usages, et fait une interprétation très restrictive des textes, contraire à l’esprit du décret de 82 qui visait à garantir les libertés syndicales. De plus, elle est très contestable sur le plan juridique.

Elle est scandaleuse, et s’inscrit dans un contexte de répression syndicale orchestrée par le Ministre, avec la note du 11 décembre.

Seule la CFDT félicite le Direccte de ce « rappel des règles » qui intervient trop tardivement !

Le Direccte accepte de retirer ce projet de note.