**CTS des DIRECCTE du 9 juillet 2015**

**Présentation consolidée des projets de macro organigrammes**

**élaborés par les directeurs régionaux concernés par les futures grandes DIRECCTE**

**Propos introductif**

Cette présentation consolidée des projets de macro organigrammes des sept futures régions a été réalisée à partir des éléments élaborés par les directeurs régionaux et leur CODIR sous l’autorité des préfets préfigurateurs et dans le cadre du pilotage mis en place par les directeurs de projets régionaux. Elle présente les caractéristiques principales des projets d’organisation, sans préciser ni la localisation des services, ni le siège des futures régions (à l‘exception de celui de la région ACAL – Strasbourg fixé par la loi) n’étant pas à ce stade arbitré par le Premier ministre. Elle contribue à donner une vision globale des DIRECCTE et à en percevoir les traits communs comme les particularismes identifiés dans les travaux sur la réforme territoriale. Elle n’est pas destinée à porter une analyse détaillée sur les projets régionaux, analyse qui ressort de la compétence des CTSD concernés.

Ces projets seront soumis à la validation des services du Premier ministre dans le courant du mois de juillet 2015.

Il s’agit, en conséquence, d’un document de travail permettant une concertation avec les organisations syndicales présentent au CTS des DI(R)ECCTE afin de recueillir les observations et remarques. Ils ont pour l’essentiel été présentés devant les CTSD des régions concernées.

Ne s’agissant pas d’un document définitif, cette présentation ne requiert pas l’avis du CTS des DI(R)ECCTE.

Cette présentation consolidée est accompagnée des sept projets de macro organigrammes en cours de validation (cf. PJ)

**\*\*\*\*\*\*\*\***

1. **Les caractéristiques communes aux sept projets de macro organigrammes**

La totalité des projets de macro organigramme propose une organisation en multi sites fonctionnels, avec un site principal (siège) destiné à accueillir l’équipe de direction régionale (état-major), et des sites distants (antenne / site régional associé...) correspondant aux chefs lieux des anciennes régions pour porter certaines fonctions ou activités. L’organisation en site miroir n’est pas souhaitée, ni celle de créer des sous-directions régionales. Les projets à l’étude peuvent se déployer principalement sur 2 sites, 3 (APCL) ou 4 sites (ACAL).

Les sites régionaux distants du siège de la DIRECCTE, portent généralement des fonctions ou des activités qui supposent une proximité avec les partenaires, dont la mise en œuvre serait compromise par l’éloignement, ou des activités d’expertise ou compétences rares mobilisables sur toute la région (cf. AURA). Il s’agit assez systématiquement des activités de contrôle (URACTi, métrologie, SRC, etc ….) ou d’appui au contrôle (équipe pluridisciplinaire), mais également des activités relevant des missions d’appui et de conseil aux entreprises, voire de la mobilisation du FSE dans certains cas (HBN). Il est proposé, dans certaines DIRECCTE, la constitution de « pôles thématiques » à compétence régionale (cf. ALPC). Cela doit également permettre de rationaliser les déplacements des agents affectés sur les fonctions de compétence régionale nécessitant une présence territoriale particulière.

Qu’il s’agisse de limiter l’impact de la réorganisation en termes de mobilité géographique ou fonctionnelle des agents ou de garantir une présence équilibrée des services sur le territoire de la future région, les projets de macro organigrammes se traduisent par une quasi stabilité des effectifs sur les sites principaux ou secondaires de l’échelon régional à l’horizon 2016/2017. Les aspects immobiliers sont mentionnés dans les projets comme devant être précisés ultérieurement sous la responsabilité des préfets.

Le siège de la DIRECCTE est incarné généralement par la présence du CODIR complet (DR, DR en second, responsables de pole, SG). On note cependant des particularités dans deux projets qui prévoient une localisation de certains pôles distinctes du siège (cf. LRMP ). Le siège de la DIRECCTE est censé se trouver auprès du préfet de région et de l’exécutif régional.

La structure des services, sauf exception (hypothèse pôle 3E NPDCP), est fondée sur le décret du 10 novembre 2009 relatif à l’organisation et aux missions des DIRECCTE en trois pôles opérationnels (3E, T, C) et un secrétariat général. Anticipant la réponse de la DGAFP et de la MICORE, il comporte généralement un directeur régional en second**.**

Le nouvel équilibre passe par un confortement des unités territoriales notamment à travers une offre de service renforcée, et un positionnement plus net en matière de développement économique (cf. LRMP). Ce renforcement peut se traduire également par un appui méthodologique de l’échelon régional aux unités territoriales sur toutes les questions d’animation territoriale. (cf. ALPC), voire dans une inter départementalisation plus poussée entre les unités territoriales dans le respect de la répartition des fonctions relevant des préfets de département (cf. AURA). De la même façon, des territoires de projets couvrant plusieurs départements sont envisagés (NPDCP). Dans d’autres cas encore, c’est un travail collectif entre deux unités territoriales sur une zone urbaine homogène qui est en cours de réflexion (Zone de Belfort Montbéliard en BFC).

1. **Les tendances d’organisation par grand service de la DIRECCTE**

**La gouvernance de la DIRECCTE (CODIR)**

Le principe retenu est de maintenir l’actuel CODIR composé par l’équipe de direction régionale et l’ensemble des responsables d’unité territoriale. Les sites distants (ou antenne / site régional associé) sont des sous ensembles opérationnels de l’échelon régional et, à ce titre, travaillent sous l’autorité hiérarchique des responsables de pôles, voire d’un responsable fonctionnel de site.

Le siège de la DIRECCTE accueille les fonctions d’état major et de pilotage stratégique sur l’ensemble des champs d’intervention qui sont les siens. Ce pilotage unique garantit la transversalité des missions de la DIRECCTE. La transversalité est traitée également dans son aspect vertical (« chaine de compétences UR/UT – LRMP) quand elle implique la relation entre les pôles et les unités territoriales (cf. : comité de liaison métiers entre Pôle /UT en BFC) Lorsque qu’un pôle est sur un site distant du siège, le responsable de pôle participe à ce pilotage stratégique dans des conditions adaptées.

Les fonctions d’étude, d’analyse et de statistiques, le suivi et l’évaluation de la performance, la fonction de communication sont généralement situées auprès de directeur régional (siège).

Les fonctions de pilotage stratégique des moyens en ressources humaines ou financiers (fonctionnement ou intervention) sont également positionnées au siège.

De façon très exceptionnelle, un projet propose de créer une deuxième unité territoriale au sein d’un département pour mieux couvrir le territoire (cf. HB Normandie avec la création d’une unité territoriale au Havre).

**Le secrétariat général**

Il assure les missions traditionnelles d’un secrétariat général et sera amené à contribuer aux travaux menés en inter ministériels sur la mutualisation des fonctions support.

Le secrétaire général est membre à part entière de l’équipe de direction régionale, placé auprès du directeur régional, il assure le pilotage des fonctions stratégiques de RH central et GPEC, des fonctions financières, budgétaires et de fonctionnement des services, (logistique, SI…etc.). Les activités des services du secrétariat général sont réalisées selon des modalités propres à chaque ensemble de régions en misant soit sur des compétences spécialisées ou rares couvrant la future région à partir d’un site donné (ex : veille juridique et contentieux, action sociale / ALPC), soit sur des activités mutualisées ou plus rarement par un regroupement à terme des activités au siège. Un service de proximité RH est généralement identifié sur le/les site(s) distant(s).

**Le Pôle 3E**

En charge des missions et activités en faveur de l’emploi et du développement économique, le pôle 3E est, dans tous les projets, positionnés au siège de la DIRECCTE et porte la mise en œuvre des orientations stratégiques et du pilotage des dispositifs (ex : pilotage des BOP 201,103,134 – conduite des partenariats régionaux / ALPC). Pour autant, des antennes des pôles 3E sont très fréquemment présentes dans les sites régionaux distants. En effet, la notion de proximité comme celle de cohérence territoriale font que, dans plusieurs schémas, les sites distants implantés dans les anciens chefs lieux abritent des compétences ou une expertise technique spécifique et adaptée au contexte socio-industriel local. (Filières, bassin à activité dominante …etc.). Ainsi en AURA, le site de Clermont-Ferrand suivra plus particulièrement les filières aéronautiques, bois et agroalimentaires pour le compte de l’ensemble de la région, quand en ALPC la filière du luxe / maroquinerie sera suivie par Limoges, et le ferroviaire et le nautisme à Poitiers. De même, pour LRMP, les fonctions « développement territorial », « jeunes », ou encore certaines filières ou l’expertise juridique, seraient pilotées depuis Montpellier, dans une logique fonctionnelle.

Outre la localisation des services, les pôles 3E doivent intégrer des spécificités dans leur organisation future : le positionnement des CRP, du RUI, voire le renforcement des unités territoriales par des chargés de développement économique. Les réponses apportées tiennent compte de l’existant, et peuvent être encore soumises à arbitrage.

En ce qui concerne les CRP, il est généralement proposé de les maintenir sur les territoires s’agissant d’une fonction de proximité, et d’intégrer leur fonction dans le pôle 3E, autant que possible.

**Le Pôle T**

Le Pôle T assure le pilotage stratégique de la politique du travail. A cet effet, il apporte son appui aux services opérationnels et anime les services de contrôles En outre, il assure directement différentes missions d’appui ou de contrôle qui nécessitent une présence à proximité des entreprises ou des acteurs du système de santé sécurité au travail, voire du dialogue social (ex : pilotage du PRST et des sanctions administratives / ACAL).

Il est positionné systématiquement auprès du directeur régional et installé au siège de la DR, mais ses services peuvent également être présents sur un/des site(s) distant(s) pour assurer des missions à compétence régionale pour, par exemple, piloter et soutenir le dialogue social et la négociation collective régionale (cf. : ALPC site de Poitiers), apporter un appui méthodologique et documentaire pour le contrôle des TPE (cf. site de Limoges), ou pour le contrôle de la réglementation « Amiante » (cf. site de Clermont Ferrand pour AURA).

En outre, il reste présent dans les sites régionaux distants sur différentes activités comme celles du Médecin Inspecteur Régional du Travail (le MIRT) , de l’URACTI, de l’équipe pluridisciplinaire, du réseau des risques particuliers…etc.

**Le Pôle C**

Son périmètre reste, à ce stade, inchangé. Il est en charge de la déclinaison de la politique de contrôle et d’enquête en matière de concurrence, consommation et répression des fraudes, et plus généralement de veille du respect de la loyauté des transactions commerciales. Il est chargé d’animer la mise en œuvre de cette politique par les échelons départementaux (DDI).

Il doit prendre en compte, au cas pas cas, des organisations inter régionales pré existantes (brigade LME, BIEV, BIEC) dans un souci de simplification, de cohérence et de mutualisation des compétences réputées rares (cf. nouvelle cartographie proposées des aires de contrôle en AURA et LRMP ).

Il développe, en liaison avec les DDI, un appui spécialisé indispensable sur plusieurs domaines d’expertise (fruit et légumes, CP2M, commande publique / LRMP ,etc. …).

Par ailleurs, il demeure également installé en proximité et présent dans les sites régionaux distants (antennes) pour assurer les missions de contrôle liées à la métrologie légale. A ce titre, il prend aussi en compte les particularités locales (brigades LME à Poitiers, BIEV à Bordeaux et Angoulême).

Comme pour le pôle T, dans un souci d’équilibre des territoires et de prise en compte, dans le diagnostic, des enjeux territoriaux, il peut être proposé une implantation principale distante, le pôle restant bien sûr implanté sur les deux sites (cf. LRMP).

1. **L’impact en termes de mobilités géographiques et fonctionnelles**

Les travaux menés jusqu’à présent ne permettent pas de donner la vision précise des possibles mobilités géographiques ou fonctionnelles Les micro organigrammes, attendus pour fin 2015, devraient permettre de mieux identifier les impacts des nouvelles organisations en termes de ressources humaines. Ceci étant, ces impacts devraient être limités et concerneront au premier chef les emplois de direction ou des cadres volontaires pour suivre leur poste, par suite l’impact des mobilités fonctionnelles pourrait être de 10 à 30% pour les autres catégories d’emplois.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***