

**COMPTE RENDU du CTSD COMMUN
Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes
du 22 octobre 2015**

En guise d'introduction à cette réunion qui s'annonçait interminable et ronronnante, les élu-e-s CGT ont tenu à réveiller l'assemblée et à l'ouvrir un peu sur la réalité sociale. **Ce CTSD se tenant le même jour que le CCE d'Air France, nous en avons profité pour adresser notre soutien inconditionnel à nos camarades, les syndicalistes et salariés d'Air France, en lutte contre un projet de plan social et pour certains menacés de sanctions. Vous trouverez cette déclaration en pièce jointe à ce compte rendu.**

Nous avons ensuite tenu à interpeller Mme Notter, super-Directe centralisatrice et préfiguratrice, sur ses entraves répétées au fonctionnement de notre instance. Nous avons lu la déclaration suivante :

Mme la Direccte,

Les syndicats CGT des régions Aquitaine, Poitou-Charentes et limousin dénoncent les entraves que vous apportez au CTSD :

- Vous ne nous avez pas consulté préalablement à l'ordre du jour pour que nous soyons en mesure de rajouter nos demandes ;
- Vous avez une nouvelle fois retardé le CTSD Aquitaine qui doit présenter la répartition des primes et promotions par grade alors que cette demande date de 2 ans ;
- Les organigrammes remis ce jour ne présentent pas les fiches de poste alors que dans le même temps vous rencontrez les agents pour les élaborer ;
- Vous ne respectez pas les délais de 8 jours pour l'Aquitaine et 15 jours pour le Poitou Charentes pour l'envoi des documents ;

Madame la directrice, les CTSD ce n'est pas votre joujou. C'est d'abord un droit des agents, issu du Conseil National de la Résistance, dans laquelle notre organisation avait une part prépondérante. La CGT n'est pas un syndicat qui accourt au premier coup de sifflet pour cautionner les réformes réactionnaires contre les travailleurs et les agents que vous mettez en œuvre.

Nous demandons des réponses sur la remise des documents dans les délais, et sur les questions que nous avons mis à l'ordre du jour.

Nous exigeons également que vous fournissiez les docs correspondant, et notamment les fiches de poste.

En effet, il est systématique ces derniers temps que , les élu-e-s reçoivent les documents au dernier moment, sans respect des délais prévus, et sans avoir le temps de pouvoir les étudier vraiment.

Réponse de la direction : Nous sommes dans un calendrier national très contraint, on n'a pas trop de marges... C'est aussi par souci de transparence, rien n'est figé et la direction bosse encore au quotidien sur la mise en place de la super-région, donc tout est encore en mouvement, ça bouge tous les jours. **Derrière cette volonté affichée de « partager en direct », on sent surtout une grande impréparation et un certain affolement. Dans ce contexte de délais très serrés à tenir la consultation des représentant-e-s des agents fait un peu perte de temps....**

A notre demande de disposer des fiches de postes, décrivant les postes et missions sur lesquels les agents vont devoir se positionner au plus tard pour janvier prochain, là encore, la réponse est non. Motif : « on ne les a pas, elles ne sont pas encore prêtes... »

Nous avons dénoncé cette situation inacceptable. Le problème est que les organigrammes qui nous sont remis aujourd'hui chiffrent seulement le nombre de postes en fonction des missions assurées dans les services avec un détail par site. Mais **aucune précision n'est donnée sur les postes qui seront supprimés entre 2015 et 2018, ceux qui seront transférés sur un autre site, ceux qui seront maintenus tels qu'ils existent à ce jour, ceux qui seront modifiés de façon substantielle ou non, ou ceux qui seront créés...**

Pour permettre aux agents de se «projeter», nous avons exigé que tous les agents concernés reçoivent toutes ces informations pour leur permettre de se positionner en toute connaissance de cause et en toute transparence.

Avant la fin de l'année (il reste 2 mois...) les agents dont les postes vont être supprimés/transformés/fusionnés/etc...vont devoir faire des propositions et se positionner sur d'autres postes. Comment le faire s'ils ne connaissent pas les postes disponibles et le contenu du travail et des missions ??? Nous avons dénoncé encore une fois ce manque de transparence.

Pour la direction (dont les postes ne sont pas menacés...), pas d'inquiétude à avoir. Tout ça va venir... Il faut attendre « l'étude d'impact », elle apportera toutes les réponses et permettra d'y voir clair. Et pour ça, attendre le prochain CTSD commun le 17 novembre. Quel suspense !

L'étude d'impact, c'est quoi ? C'est le document qui analysera l'ensemble des conséquences de la réforme, tant sur le plan des missions que des postes, etc... Un cabinet privé est en train de plancher là-dessus et le résultat nous sera présenté à grands coups de power point lors des prochains CTSD et CHSCTR. Cette étude permettra notamment (ou devrait permettre...) de mesurer les effets sur les effectifs, sur les transformations ou suppressions de postes, les reclassements d'agents, etc... Ce document semble être la clef et la solution à tout. En effet à chaque question posée, la seule réponse obtenue était « ce sera dans l'étude d'impact... ».

L'un des objectifs de cette réunion était de nous présenter les micro-organigrammes détaillés par pôle, c'est-à-dire les schémas précis d'organisation de ces pôles et des services au sein de la nouvelle méga-Direccte, qui se mettra en place au 1er janvier 2016.

Nous n'allons pas vous détailler précisément tous ces graphiques, mais nous les joignons à ce compte rendu pour votre information et vos élu-e-s CGT sont, bien entendu, à votre disposition pour en discuter et tenter de répondre à vos interrogations.

La base des effectifs retenue pour effectuer ce travail et ces projections est celle des effectifs réels au 31/12/2015 : effectif global des 3 régions, en postes et non pas en ETP. C'est ainsi que se fait ce travail de redécoupage et la projection jusqu'en 2018.

Bon, là, on est déjà dans la fiction : celle d'effectifs qui ne bougeront pas jusqu'en 2018. En effet, Mme Notter nous a ensuite confirmé la poursuite des baisses d'effectifs dans nos ministères pour les années à venir. Mais la directrice tient à nous rassurer : sa mission est de répartir ces baisses de façon équitable entre les UR et les UT ! On n'est pas rassuré, mais au moins on n'est pas surpris, on avait compris que son rôle n'était pas de batailler pour empêcher ces baisses, on n'avait pas d'illusion...

A ce stade, devant nos interventions incessantes, l'ensemble de la tribune s'est accordé pour dire qu'ils n'avaient pas encore toutes les informations nécessaires, et qu'il n'était pas possible de nous donner pour le moment toutes les réponses.

Nous sommes intervenus pour dénoncer tous les non-dits et l'absence de transparence. Mais en réalité, ils savent déjà, la rédaction des micro-organigrammes détaillés implique que la direction a déjà étudié tous les postes, toutes les missions ou presque. Alors pourquoi ces réponses fuyantes?

Là encore, pas de réponse. On nous explique inlassablement (quoi que de façon de plus en plus agacée par notre insistance) que rien n'est bouclé, que tout bouge, que la réforme se fait dans un cadre contraint, que même eux n'ont pas beaucoup de marges....

Nous avons continué à demander que les fiches de postes soient publiées dans l'urgence, et avons exigé que les affectations se fassent de façon transparente et non selon l'arbitraire qui devient la coutume dans notre administration... Nous avons rappelé les règles statutaires qui devraient s'appliquer dans ces situations de changements de postes et particulièrement le respect du passage en CAP. Nous avons lu la déclaration suivante :

A la lecture du projet relatif aux modalités d'affectation des agents dans le cadre de la réforme territoriale, nous constatons que des mesures particulières seraient prises, différant le passage en CAP. Pour les mutations (géographiques ou fonctionnelles) qui interviendraient dans le cadre de cette réforme, la CAP ne serait saisie qu'ultérieurement, voire pas du tout.

Nous ne pouvons que nous interroger sur la légitimité d'une telle procédure qui remet en cause le principe même de souveraineté des CAP.

Le système des mutations a déjà subi l'infra régionalisation des postes vacants, réduisant ainsi la possibilité pour les agents d'accéder au droit à la mutation. Aujourd'hui c'est le principe même de la CAP qui est remis en cause.

Nous dénonçons le manque de transparence lié à l'affectation des postes dans le cadre de la réforme territoriale.

Nous exigeons que les CAP soient systématiquement saisis sur l'ensemble des postes mis à la vacance.

Sur ce point, réponse prudente de Mme Notter : le passage en CAP ne dépend pas de nous, nous attendons une circulaire de cadrage de la part du ministère, et on fera ce qu'on nous dit de faire.

A force d'insistance, nous avons finis quand même par leur arracher un engagement : l'ensemble des postes à pourvoir et sur lesquels les agents pourront se positionner sera publié et ouvert à la vacance. Tous les agents en auront connaissance et pourront postuler (et donc potentiellement demander des comptes si leurs demandes ne sont pas acceptées). C'est un (petit) rempart contre l'arbitraire. La priorité sera donnée aux agents sur leurs sites de rattachement. Pour les cas où il n'y aurait pas de passage en CAP, les affectations seront décidées par le CODIR, en prenant en compte « les compétences professionnelles » puis « les situations personnelles », mais sans plus de précision sur la pondération appliquée à ces critères...

Concernant le **pôle 3E**, d'une part, cette réforme engendre une suppression de services entiers, comme le FSE à Poitiers ou le service régional de contrôle à Limoges. Ainsi, des agents vont devoir être reclassés dans d'autres services, avec d'autres missions. Ces agents subissent de plein fouet la réforme territoriale et quid de leur compétence ?

D'autre part, avec l'hyperspécialisation des sites, certaines missions seront réparties sur un seul des 3 sites, avec là encore, un réel changement sur les fonctions occupées par les agents.

Enfin, l'organigramme présenté pour le pôle 3E est probablement amené à évoluer. En effet, un grand point d'interrogation reste le départ possible des politiques emplois au conseil régional (Loi Nôtre). L'impact sur les agents serait alors considérable.

La présentation du micro-organigramme du **Pôle T** nous aura apporté quelques infos intéressantes sur le futur de ces missions.

Comme la CGT n'a eu de cesse de le dénoncer depuis le début, il y a un lien très fort entre la réforme territoriale et la réforme « Ministère fort » que nous avons subies ces dernières années. Il y a une réelle cohérence entre les politiques d'austérité, qui attaquent le service public et nos missions.

La future organisation du Pôle T illustre de plusieurs façons :

- **le renforcement de la spécialisation**, avec l'éclatement du pôle T en une multitude de sous-services hyper spécialisés, ou encore avec l'augmentation des effectifs des UCR et des services spécialisés. Il nous a été confirmé également que la possibilité de créer d'autres UCR était à l'étude.

- **Des nouvelles baisses d'effectifs en UC territoriales.** L'augmentation des effectifs se faisant avec des effectifs en diminution, il faudra bien prendre les agents quelque part. Cela augure donc une nouvelle diminution des effectifs de contrôle généraliste.

- **Un renforcement du « pilotage » de l'action de l'IT, et de flicage toujours plus serré du travail des agents.** Un nouveau service va être créé à la Direccte, avec 3 agents, chargés de la « mission pilotage inspection du travail, suivis et évaluations ». Nous avons dénoncé ces évolutions et demandé des précisions sur les missions de ce service, son rôle exact, et son degré de pouvoir sur les agents. Il nous a été répondu que ce service assurera le suivi de l'activité des agents de contrôle, UCT et UCR, et notamment le contrôle des saisies dans Wiki'T. Il sera aussi chargé de la préparation des plans d'actions et autres priorités régionales, ainsi que des rapports à la DGT. Il aura une autorité directe uniquement sur les agents des UCR, qui vont donc voir leur autonomie réduite, mais pas directement sur les agents des sections territoriales, dont le supérieur hiérarchique reste le DUT (et personne d'autre en dessous de lui, il est toujours bon de le rappeler...)

Donc pour Philippe LEFUR, chef du Pôle T en Aquitaine, qui fait toujours autant dans le registre provocateur, pas de quoi s'exciter ou s'inquiéter, « ce n'est pas une nouveauté, ça existe déjà. Par contre, si vous voulez que je dise qu'il s'agit d'un renforcement, alors oui c'en est un » ! Au moins, il aura été le moins langue de bois de toute la tribune !

Nous avons demandé des précisions sur les projets de créations d'UCR dites « Renfort » à l'échelle de la future grande région. La création de nouvelles UCR est donc actuellement dans les tuyaux. L'UCR Renfort aurait vocation à être constituée dans un premier temps des agents hors section reçus à l'EPIT, et qui devront donc prendre leur nouveau poste d'IT en se tapant des renforts et des intérim dans toute la grande région...

En ce qui concerne le « Réseau renseignement et action TPE. Plateforme téléphonique », service basé à Limoges, nous avons demandé si cela annonçait la disparition des services d'accueil du public basés en UT (et déjà bien mal en point...), et leur remplacement par des plateformes téléphoniques régionales, comme il existe en Limousin?

Réponse de la direction : Rien n'est acté dans ce sens pour le moment. Les services locaux vont perdurer. Mais il est vrai aussi que nous allons étudier les possibilités de développer les plateformes régionales, en se basant sur « l'exemple » du Limousin, où « ça marche très bien » (Pour qui ? Pour quoi ?....)

Prochain CTSD commun à l'échelle de la future grande région : le 17 novembre à Limoges, pour la poursuite de la présentation de la future organisation des services, et particulièrement de la fameuse « Etude d'impacts » si attendue !

Lors de cette réunion, nous resterons vigilants et incisifs pour poser les bonnes questions et essayer d'obtenir les réponses qui manquent à ce jour.