**CGT Travail, Emploi, Formation Professionnelle Ile de France**

**50 ter rue de Malte 75011 Paris –** [**syndica****t.cgt@cgt.travail.****gouv.fr**](mailto:syndicat.cgt@cgt.travail.gouv.fr)





**Déclaration CGT et compte rendu du CTSD DU 16/01/2015**

**DECLARATION PREALABLE CGT**

***Monsieur le Directeur,***

***Nous sommes conviés ce jour à cette première réunion du CTSD, suite aux élections du 4/12/2014 qui ont confirmé la CGT comme première organisation syndicale. Beaucoup en début d'année prennent de bonnes résolutions, de toute évidence, vous ne faites pas partie de cette catégorie, ou tout du moins, vous n'avez pas pris de bonnes résolutions concernant le fonctionnement de cette instance.***

***Premier exemple qui peut paraitre anecdotique, mais pas que, la modification unilatérale de la date de cette réunion.***

***Sur l'ordre du jour, comment expliquer que la question essentielle des effectifs n'y figure pas, alors même que nous sommes dans la période de notification, alors même que les services sont asphyxiés :***

1. ***inspection du travail où les intérims se multiplient,***
2. ***service de renseignements où le seul souci de l'administration se résume au remplissage de l'ODR alors que les collègues déjà en sous-effectif prennent de plein fouet les conséquences de votre réforme,***
3. ***non-respect des décisions de CAP, Au FSE, collègues toujours verrouillés à leur poste, sans visibilité sur leur reclassement futur,***
4. ***sur EUCLID, rien sur les conséquences concrètes dans les services de cette nouvelle organisation***

***Sur les points à l'ordre du Jour, une fois encore, des documents et autres powerpoint théoriques, complètement déconnectés de la réalité des services, du vécu des agents.***

***Nous sommes une instance d'information et de consultation. Vous avez donc obligation de nous fournir des informations nous permettant d'émettre un avis éclairé. Devant votre persistance à ne pas entendre nos demandes, nous refusons de débattre des points pour lesquels notre information est insuffisante et/ou déconnectée de la vie des services.***

***Pourtant vous avez obligation de mesurer par avance les conséquences sur les conditions de travail des agents, de la mise en place de vos réformes et autre réorganisation.***

***Le dialogue social ne s'arrête pas à la réunion des instances, il doit se traduire par la mise en œuvre de mesures concrètes et efficaces dans les services avec pour objectif l'amélioration des conditions de travail et de l'accueil des usagers.***

**Le Direccte admet qu’effectivement les documents doivent permettre de travailler. La question de la rédaction des documents est essentielle. Un élément majeur le temps de préparation dont l’administration dispose.Dans la dernière période les réunions ont été très nombreuses.**

**C’est promis l’administration va éviter les powerpoint et autres diaporamas sauf pour à l’appui d’un autre document. Dont acte, nous serons vigilants et exigeants sur ce point essentiel.**

**Point 1 Projet de règlement intérieur**

Le projet présenté reprenait le texte du règlement appliqué sous l’ancienne mandature.

Nos propositions de modification ont porté sur les points suivants :

* raccourcissement du délai de convocation en cas de demande de réunion supplémentaire (de 2 mois à 15 jours).Refus du Direccte pour des questions d’organisation
* Procédure de convocation des experts. Modification acceptée
* Précisions quant à la qualité des documents fournis aux élus. Nous souhaitions dans le prolongement de notre déclaration préalable faire acter dans le RI que les documents fournis doivent être compréhensibles, intelligibles et permettre aux élus de traiter les sujets et émettre un avis (refus du Direccte mais partage notre avis !)
* Consultation des CHSCT. Discussion très longue sur le champ de saisine du CHSCT par le CTSD.

Le Direccte va rappeler aux RUC les procédures**.**

**Vote** : Contre 8 (CGT, SUD, SNU, FO),

Pour 2 (CFDT, UNSA),

Abstention 0

**Point 2 PROJET EUCLID- Pour information**

**2 experts 1 pour la CGT, 1 pour l’administration**

Prochainement saisine spécifique pour consultation.

Expert administration (Yves) : lecture power point interrompue par CGT.

Eléments nouveaux sont intervenus en 2014 :

* Les services d’appui nationaux (GAD) en région ou administration centrale seront intégrés dans un service à compétence national.100% de leur activité consistera en de l’appui.
* Création de la Direction de l’informatique(DSI).Une partie des compétences qui auraient dû revenir à cette direction a été transférée à la DISIC (Direction informatique interministérielle)
* Un service à compétence national, la MAESIC, mission d’appui aux services régionaux

A l’issue de la consultation du CTAC (Comité technique d’administration centrale), la mission d’appui nationale sera créée. Il a été décidé que les agents qui y seront affectés le seront à 100%, la mise en place des services régionaux sera lancée. La DSI assistera la Direccte dans la mise en place de l’ESIC régional.

CGT : Le power point n'apporte pas les infos utiles aux élus (conditions de travail, effectifs...).

Il y aura des candidatures individuelles à cette mission, selon des conditions qui ne sont pas encore définies. Les agents ont besoin pour choisir de connaitre les missions et conditions d'emploi des missions régionales et nationales. Pas encore d'informations.

Grand plan de formation des ESIC avec l'INT. La nouveauté c'est l'appui de la DSI pour la formation et la présentation au CTSD. Il y aura un inventaire des effectifs. Il s'agit de mettre en face l'offre et la demande. Selon les besoins, mettre les postes en face. Mais ce n'est pas commencé. Donc aujourd’hui, pas d'état des lieux.

Nous soulignons tout de même que les documents n’apportent pas aux élus des réponses sur les conditions de travail, les effectifs,…

***Un état des lieux des effectifs est remis à notre demande : 24 ETP pour la région (29 agents) soit une baisse de 7 agents par rapport au 31/12/2013***

Nous constatons que le processus EUCLID s'accélère, on redoute d'avoir la même situation que ce qu'on a connu avec le service paye. : Ça s'accélère, on ne maitrise plus rien et les instances sont zappées. Ça touche l'administration centrale, mais aussi les services. Quid des CAP ? Pour le service de paye, c'était CV, lettre de motivation. C'est inacceptable. Sur les conditions de travail : il y a en effet, les 2 aspects (équipes informatiques et agents). Cela posera des problèmes si les agents informatiques sont éloignés des agents des services. C'est dommageable que les effectifs soient remis en séance. Quelles sont les échéances ?

Réponse de l’administration : Fin 2015 les équipes doivent être installées. Travail avec les informaticiens sur les fiches de poste pour qu'ils soient informés de leurs tâches si ils restent en région. Au niveau national des formations, des reconnaissances spécifiques de qualification et des concours option informatique ont été demandés. Sur la base du schéma d’installation, les effectifs seront calibrés selon les besoins. Mais un certain nombre d'agents ont vocation à partir pour diverses réponses. L'enjeu est de mettre les agents en position de choisir entre les 2 niveaux. La Direccte souhaite que les agents restent au niveau régional

Commentaire CGT : En 1 an, on a perdu 7 personnes. Les effectifs communiqués ne sont pas à jour. Insuffisance en termes de formation (3, 4 jours). Tous les informaticiens devraient pouvoir participer au séminaire. Par ailleurs on nous a dit qu’il faudrait se repositionner sur son propre poste !

Réponse de l’administration : Tout le monde partira en formation par session de 10, 12 personnes. On va travailler à ce que des formations régionales complètent les nationales. Par principe les agents n’auront pas à recandidater sur leur poste. Ce n'est pas un mouvement. Pas de mobilité géographique pour les équipes en place

Ce projet, comme nous l’avons dit le départ, va conduire à des suppressions d’effectifs.

Le Direccte confirme qu’il y a bien un objectif de résultat.

Il y aura une information plus précise sur les suppressions de postes, les ventilations régional / national, au CTSD de mars.

A ce jour nous notons que nous n'avons pas eu connaissance de la pré-notification des effectifs 2015 pour la région.

Le Direccte nous indique que nous serions à moins 46 ou 49 postes. Une situation préoccupante.

Les effectifs pré notifiés nous ont été communiqués plus précisément en fin de CTSD (cf. supra).

**POINT 3 FSE CONVENTION DE MISE A DISPO DE PERSONNEL (Consultation)**

L’administration nous consulte sur le texte d’une convention de mise à disposition à la région de 2 postes (1 A et 1 B).

La décentralisation de la gestion du FSE vers la région concerne 35% des fonds, elle aurait dû s’accompagner d’un transfert d’effectif vers la région de 35% soit 14 ou 15 postes ETP.En réalité le transfert d’effectifs est de 2 par région (décision prise au plus haut niveau ministériel), à savoir pour l’IDF une mise à disposition d’un agent de catégorie A ( 1 volontaire identifié) et d’une compensation financière pour un agent de catégorie B ( pas de volontaire).

Par contre concernant le A si la région refuse la candidature, pas de compensation financière**.**

Nous avons voté contre ce projet de convention**:** nous sommes contre la mise à disposition et le transfert des missions de l'Etat.

**Résultats du vote**: Pour 2 (CFDT, SNU), Contre : 8 (CGT, SUD, UNSA, FO), Abst 0

**POINT 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL FSE ET EXPERTISE**

Le Direccte est content de lui !

La centralisation du service FSE est une réussite. Montée en puissance du niveau régional.3 nouveaux agents »experts FSE » ont été recrutés. Deux sont déjà présents, un troisième arrive le 01/03/15.

Au total recrutement de 11 personnes pour l’unité de programmation régionale. Mise en place de formations en conséquence. La charge de travail est importante. Il y a la nouvelle programmation à gérer avec les appels à projet et la fin de gestion de l’ancien programme avec le contrôle des services faits. L’UR gère directement 40 % des contrôles des services faits de la région.

Pour autant la situation est pour nous loin d’être satisfaisante : des postes sont toujours vacants ; à l’UR le service est installé sur 2 étages différents et certains bureaux sont occupés par 3 agents.Cette situation nuit à la cohésion du service d’autant que les nouveaux arrivants sont à un étage et les anciens à un autre.

Enfin qu’en est-il des mesures d'accompagnement personnalisé dans la perspective d'un reclassement pour les agents actuellement en UT. Que vont-ils devenir ? Dans le 94, on a laissé les collègues se débrouiller individuellement.

Quid de leur charge de travail et de la perspective de boucler dans les délais ?

Réponses du Direccte :

Sur l’UR, l'objectif n'est pas de rester dans des locaux à trois, ni sur 2 étages. Ce n'est pas l'idéal il avait d’ailleurs annoncé que c'était une solution provisoire. Cette installation ne facilite pas les contacts et l'intégration de l'équipe. Un travail avec le SG va être entrepris. Le projet d’implanter les services du FSE sur un même plateau n’est pas abandonné. C'est un projet 1er semestre 2015. Il ne peut donner une date précise pour l'installation des agents dans les bureaux. L'opération sera engagée avant la fin du premier semestre. Il espère avoir fini l'opération en 2015.

Les postes vacants ont été mis à la vacance et au mouvement interne (secrétariat du FSE + gestionnaire).

Formations à mettre en place pour l'utilisation du nouveau système d'information ("ma démarche FSE") en remplacement de PRESAGE.

Concernant le contrôle de service fait fin décembre il restait 409 dossiers. Il y a des marges possibles par exemple, retarder l'instruction des nouveaux dossiers pour prioriser le CSF. La vraie échéance c'est le 28 février 2016, mais on a annoncé le 31 décembre 2015 pour avoir un peu de marge. Une partie de l’instruction des dossiers est externalisée chez un nouveau prestataire Ernst & Young (et non plus ASP).

Un suivi attentif est nécessaire pour décider des solutions à mettre en place. Volonté de ne pas se laisser déborder. L'idée c'est d'anticiper pour ne pas laisser un agent seul face à une masse de dossiers.

Il reste également beaucoup de dossiers Contrôles Qualité Gestion, mais l’administration n’a pu nous communiquer leur nombre.

Nous insistons sur le fait que cette situation génère beaucoup de stress chez les agents (et ce n’est pas la tenue d’un suivi mensuel départemental qui nous a rassuré !) et remet en cause certains droits (changement de service ; mutation).L’administration semble ne pas mesurer concrètement la masse de travail restante ce qui est inquiétant pour l’anticipation.

Le Direccte indique avoir pour perspective de recevoir les agents individuellement pour programmer un accompagnement en fonction des attentes au cas par cas. Quitte à réserver des postes.

Sur la charge de travail : Il n'y a pas d'objectifs chiffrés individuels. Cependant pour chaque dossier, un instructeur est désigné. Mais c'est une simple mesure d'organisation. Mise en place d'un travail en binôme.

Nous demandons également un suivi et la communication des durées du travail des agents.

Le Direccte indique qu’un point sera fait au prochain CTSD. De manière générale sur la charge de travail et les durées du travail. La quantité de CSF découle d’une grosse programmation.

L’administration va faire une extraction en fin d'année pour la durée du travail.

La badgeuse actuelle ne permet pas de recherche automatique. Il faut le faire manuellement. La badgeuse mise en place dans les prochains mois le permettra. L’administration ne fonctionne pour l'instant que par signalement. Quand un dérapage est signalé (comprendre une durée du travail excessive), on demande à la personne de s'arrêter. On prend les mesures qui s'imposent avec le chef de service. On peut faire un sondage pour surveiller les heures, et faire un bilan semestriel.

Fin janvier l’administration fera le bilan durée du travail sur 2014. *Nous sommes vigilants sur la question. Je passe souvent dans les services pour dire qu'il faut arrêter le travail, que ça peut être fait demain...*

Toutefois nous soulignons que les consignes ou les demandes de ne pas faire trop d'heures peuvent être une pression supplémentaire si on n'agit pas sur les charges de travail.

Concernant l’expertise en cours au service FSE suite à une demande du CHSCT de l’UR.Elle a été confiée au cabinet SYNDEX.

Un premier retour intermédiaire vient d’être fait par le cabinet :

Ce dernier a organisé des entretiens individuels avec des agents en UR et en UT, avec des porteurs de projet et les partenaires. Des entretiens collectifs par catégorie (sans les responsables de service et d’unités) sont encore prévus.

Bon taux de participation aux entretiens individuels. Les premiers retours qualitatifs permettent de dresser une série de constats, l'analyse suivra.

Un exposé des solutions permettra de lancer les discussions et les propositions d’action seront débattues

Nous soulignons à notre sens un problème de méthodologie de l'expertise qui fait, suite aux entretiens individuels, un point d'étape avec le comité de pilotage avant validation par les concernés des conclusions, et travaille sur les préconisations que le cabinet souhaite émettre. Les agents sont les acteurs principaux du travail et sont les plus qualifiés pour être moteur sur d'éventuelles préconisations d'organisation du travail.

Une restitution du rapport d’expertise est programmée pour le CHSCT UR Mars 2015.

Nous pensons qu’il est important de faire un bref rappel historique de la situation au sein des services du FSE. Notre collègue Agnès MENARD est décédée le 9 avril 2013. Lors de la réunion du CHSCT R du 16 avril 2013, Monsieur VILBOEUF avait pris l’engagement de réaliser un audit des conditions de travail et de la charge de travail des agents du FSE de l’UR et des 8 UT. L’engagement de Monsieur VILBOEUF n’a pas été repris dans le compte rendu proposé le 26 septembre 2013 pour approbation. Par conséquent, les membres du CHSCT (CGT et SUD) ont refusé de valider le compte rendu. Par ailleurs, aucun compte rendu de CHSCT R n’a été validé depuis. Lors du dernier CHSCT R, le 7 juillet 2014, parmi les sujets à inscrire au prochain CHSCT R, un point sur les comptes rendus avait été demandé. Le CHSCT du 26 novembre 2014 ne s’est pas tenu. Nous sommes satisfaits qu’une expertise ait enfin lieu même si elle aurait dû intervenir bien plus tôt. Nous serons attentifs aux conclusions du rapport et vigilants sur les propositions d’action.

**POINT 5 EVOLUTION DEPARTEMENT DES POLITIQUES DE L'EMPLOI (DPE) POUR INFORMATION**

Le projet a pour objectif de clarifier les rôles entre les chargés de mission et une équipe de gestionnaires**.**

Ca concerne environ 40 agents.

La charge de travail très forte, surtout à certains moments, a rendu nécessaire cette réorganisation. L’organigramme communiqué à titre indicatif et ne préjuge pas du positionnement des agents sur les postes. La vocation naturelle est de continuer à exercer les fonctions déjà occupées mais avec des modifications. Des fonctions sont créées car d’autres disparaissent.

Une fois encore le document transmis manque de précisions, notamment sur l’évolution des effectifs (avant-après, départs-arrivées), de multiples sigles sont utilisés.

Le Direccte précise que l’évolution des effectifs emploi pour 2015 sera connue en février, qu’elle nous sera communiquée. Le document sur l’évolution du service DPE précisera les effectifs.

**POINT 6 FEUILLE DE ROUTE MINISTERE FORT.POUR INFORMATION**

Les 8 UT ont basculé L’ URACTI et le réseau amiante ont été créés.

Pour le 1er trimestre 2015 : examen des situations problématiques, point sur les redécoupages, ajustements pouvant aboutir à des modifications des décisions de répartition. L’outil de repérage sur internet pour déterminer la section compétente comporte des erreurs et devra donc être corrigé.

Le taux de vacance régional en janvier 2015 est de 5%. L’administration considère qu’il est comparable à celui de septembre 2012. Elle précise cependant que le taux de 5% ne prend pas en compte l’absence des ITS. L’absence des ITS fait monter le taux d’absence régional de janvier 2015 à 13%.

Détail par département  hors ITS : 75 (0%) ; 78 (7%) ; 91 (11%) ; 92 (5%) ; 93 (6%) ; 94 (11%) ; 95 (0%).

La variable ITS est dénoncée, car il y aura tous les ans des ITS, tant que le corps des contrôleurs ne sera pas éteint. Il manque dans le tableau présenté par l’administration, les CM, les heures supplémentaires et les intérims en cascade.

Un département est en grande difficultés, le 77 avec le taux de vacance le plus fort de la région : 23% avec ITS ,13% sans. Avec une pointe à 30% sur Melun et 40% prévu au second semestre.

Problème évident sur ce département. L'UR va contribuer en prenant en charge une partie du travail permettant aux DAT sur place d’aider, mobilisation des RUC, pré affectations d’IET (il y aura une affectation prioritaire sur le 77, le calibrage reste à déterminer) Toutes les pistes sont étudiées pour apporter une aide. Les premières mesures s’appliqueront dès la semaine du 19/01.

Il manque dans le tableau présenté oralement par l’administration, les CM, les heures supplémentaires et les intérims en cascade.

Les départs en mutation ou en retraite sont aussi à prendre en compte.

Nos commentaires : Le basculement a supprimé des agents de contrôle. Ces chiffres, en référence à 2012, ne veulent pas dire grand-chose car lorsqu'on supprime des postes, on baisse le taux de vacance, mais pas la charge de travail.

Dans les documents nous ayant été remis la désorganisation des services Ministère fort n'est pas évoquée. Nous dénonçons les menaces notifiées à des agents, les convocations par les chefs de service, la désorganisation totale des services. Aucune information en CTSD sur les mouvements collectifs dans les services. Les documents transmis (un power point) sont en effet déconnectés de la réalité des agents. Ça ne fonctionne plus !

La question du passage de l’EPIT a également été évoquée et notamment la souffrance engendrée par l’échec à ce concours.

Par ailleurs, la réforme se traduit par une perte d’évolution de carrière pour les secrétaires (fin des promotions en contrôleur).

Tous grades confondus, une forte inquiétude sur les RPS se manifeste.

Concernant les boites mel UC nous avons réaffirmé notre opposition à leur mise en place, à leur gestion qui nécessite de mobiliser les secrétaires sur un travail de tri dévoreur de temps et sans grand intérêt.

Des questionnaires ont été envoyés dans les 2 départements considérés en expérimentation par l’administration. Nous demandons à l’administration de nous communiquer un questionnaire vierge pour information.

Un bilan sera fait.

Nous demandons également un point sur les arrêts de travail, les écrêtages et les intérims en cascades.

Le meilleur pour la fin : A partir du second trimestre 2015, préparation des actions collectives 2016 !

Communication de la pré-notification des effectifs budgétaires TEFP BOP 155

Total A B C

2015 1513 517 544 452

2014 1559 488 596 475

Soit – 46 postes dont – 23C.

Le Direccte précise qu’il ne s’agit pas des chiffres définitifs, qu’il agit pour réduire la baisse.

Toutefois ce qui ne sera pas supprimé en IDF le sera ailleurs !

Le Direccte nous a confirmé que le système de badgeage devrait être changé dans le courant de l’année.

Un calendrier prévisionnel de réunion est remis en fin de séance.

Prochain CTSD prévu le 13/03/2015 : plan de formation ; effectifs, évolution organisation DPE, badgeuse prototype, point expertise FSE.

D’autres points pourront être inscrits à l’ordre du jour à notre demande.