



**Union nationale des affaires sociales  
SNTEFP-CGT**

Syndicat national travail, emploi et formation professionnelle  
50 ter, rue de Malte 75011 Paris - syndicat.cgt@travail.gouv.fr

**COMPTE RENDU CTSD du 20/04/2015**

*En synthèse :*

**Nous évoquons la situation difficile des services en Seine et Marne (cf courrier agents de contrôle 77 en annexe).**

**Projet DPE (service UR) :** le projet de réorganisation est présenté au CTSD après consultation du CHSCT-UR. Il présente les modifications qui vont être mises en place en raison des décentralisation et mutualisation : suppression de 1 poste au total, augmentation du nombre des agents A et baisse des B. Le but est : répartir les charges de travail en demandant polyvalence et transversalité aux agents (sans aucune revalorisation pour les C).

**Plan Vigipirate :** Mesures très contraignantes et génératrices de tensions. Il n'y a pas de base légale à demander les pièces d'identité à l'entrée. Cela est un obstacle à l'accès à nos services, notamment pour les sans-papiers. Il faut cesser de demander les pièces d'identité, les relevés de noms suffisent.

**Notification des effectifs Ile de France :** -38 agents au 01/01/2015 pour les services TEF, - 43,7 si on inclut l'ensemble des services de la Direccte. On continue le repyramidage en catégorie A. (+ 53 A ; moins 65 en catégorie B et -26 en catégorie C). Nos effectifs cible baissent à nouveau et mettent les services en grande difficulté. Comment fonctionner avec toujours moins d'agents ?!!

**Service FSE de la Direccte – Contrôle qualité gestion des OI :** Un suivi régulier de la charge de travail est fait en CTSD. Nous demandons les badgeages des agents compte-tenu de la demande importante concernant notamment les contrôles de service fait d'ici fin 2015.

**Déclaration préalable de la CGT : cf document ci-joint**

***Une lettre ouverte des agents du 77 est lue et remise au Direccte***

***Réponses du Direccte***

Contractuels : Mme B. contractuelle en Seine et Marne sera reconduite pour un an car elle est la seule candidate sur son poste mais la situation se reproduira l'année prochaine. Situation similaire dans le 94. Les procédures fonction publique sont strictes. Volonté de la DRH d'aller vers la CDisation. Mais le parcours est imposé, ils devront encore proposer le poste l'année prochaine à la BIEP, au moins 1 mois dit la jurisprudence.

Le contrôleur budgétaire attend le dernier moment pour signer les contrats. Ça laisse toujours une incertitude pour l'agent. Donc, il n'y aura pas de contrat avant les vacances. Mais sur le principe il ne devrait pas y avoir de problème puisqu'elle est la seule candidate.

Sur la situation difficile de l'UT 77 :

Le Direccte travaille à l'arrivée rapide d'un nouveau RUT, le dernier ayant quitté son poste en moins de 15 jours pour la Direccte Bourgogne ultra prioritaire car région du Ministre !

Travail sur l'arrivée des IET en fin d'année, 31 prévus pour l'IDF. Les IET seront ventilés selon les besoins, un point précis doit être fait rapidement. Compte tenu de sa situation critique, le 77 sera prioritaire.

20 SA et 15 adjoints arrivent sur l'IDF en septembre, issus du concours. Attention particulière en Seine et Marne compte-tenu des départs en retraite à venir.

Suite à la CAP les pistes seront étudiées avec le pôle T de la Direccte, le recrutement de contractuels occasionnels.

L Vilboeuf s'engage à aller en Seine et Marne rencontrer les agents et exposer les mesures prises.

### **Projet réorganisation de service DPE (service en UR). Pour consultation**

La direction nous précise les raisons de cette réorganisation : IL y a des motifs externes et internes à cette réorganisation : décentralisation, mutualisation FSE, réforme SPE pour les motifs externes, et montée en charge du Grand Paris.

Pour les motifs internes : le service DPE n'a pas été réorganisé depuis 3 ans. La charge de travail est à rééquilibrer entre les services.

Il y a des missions avec des tâches incompressibles comme IAE, contrats aidés qui nécessitent un renforcement des moyens. Nécessité de renforcer la transversalité des moyens. Chaque agent garde son cœur de métier, mais il faut développer la polyvalence.

Sera créée une cellule fonctionnelle de gestionnaire avec 5 agents qui pourra être sollicitée par chaque chef de service selon les besoins. Nécessité de créer une cellule d'appui juridique.

En conséquence, des créations / suppressions de postes sont proposées dans ce service.

Des réunions ont eu lieu avec les agents suite aux inquiétudes exprimées par ces derniers (18 décembre, 6 janvier, 27 janvier). Compte-rendu diffusés aux agents.

Les interventions syndicales :

Cette réorganisation sert en réalité à masquer des baisses d'effectifs et à gérer les baisses de moyens.

En clair, bien que de nouvelles annonces soient attendues concernant l'emploi, la direction souhaite réformer sans délai le service. En fait, c'est un service qui bouge en permanence. La direction indique

que certains agents croulent sous le travail (exemple : IAE) et que cette situation oblige à réformer le service qu'on ne peut laisser en l'état.

La réorganisation confirme la tendance d'augmentation du volume de catégories A par rapport aux autres catégories. On constate aussi que des agents de catégorie C font des missions de catégorie B. Il faut les passer SA !!

Ce projet pose la question de la polyvalence demandée à des agents de catégorie C déjà très investis et faisant preuve d'une forte technicité, sans qu'aucune revalorisation ne soit à la clé.

Polyvalence et transversalité sont appelées « coopération » !

L'idée de la direction est de répartir la charge pour la rendre plus homogène (comme si certains agents étaient inoccupés !).

Les agents ont été invités à se repositionner, ceux qui changeraient de postes seraient accompagnés en termes de formation.

L'organigramme présenté est un projet cible qui s'appliquera au fur et à mesure de l'arrivée des agents. Cela pose les problèmes liés à la période transitoire. La direction s'engage à réévaluer au fur et à mesure.

**Vote : Contre 5 : CGT, SUD, SNUTEF**

**Abstention 2 : FO, CFDT**

### **Mise en place du plan Vigipirate**

Prolongation du plan Vigipirate au moins jusqu'au 15 juin. Une note d'information est jointe : elle ne contient pas d'infos précises car c'est classifié secret (!!).

Un socle de mesures est prévu, elles diffèrent selon les sites (selon notamment qu'on est dans un bâtiment partagé ou non). Le relevé d'identité visiteurs est très fréquent. On n'a pas renforcé le nombre d'agents d'accueil. Sur 4 sites, il y a des mesures de raccompagnement des visiteurs.

Mais les agents et les représentants syndicaux sont en premier lieu concernés par les mesures prises dans les services. Aucune disposition ne prévoit que nos services puissent relever les pièces d'identité. Ces mesures sont constitutives de tensions aux accueils.

Le Direccte reconnaît que l'exigence de présentation d'une pièce d'identité par des agents de nos services n'a aucune base légale. Pour autant il doit garantir la sécurité des agents.

A rediscuter le 5 mai, après avoir fait un tour des situations sur les différents sites.

Le document qui recense les mesures prises par site nous est présenté. Les pièces d'identité sont relevées sur 5 sites au total.

### **Les effectifs Ile de France**

-38 agents depuis l'année dernière (pour TEPF). On continue le repyramidage en catégorie A. (-65 en catégorie B et -26 en catégorie C).

Les effectifs cible baissent et font passer nos services en sureffectif par rapport à ces effectifs cible.

On est notamment en sureffectif de B et de C ! C'est un problème car dans les services ce n'est pas le cas. Sans même parler des besoins qu'on identifie, on constate que de nombreux postes sont vacants et qu'ils seront difficiles à pourvoir du fait notamment qu'ils seront proposés en CAP uniquement à la mutation infrarégionale (règle imposée par la DRH dès lors qu'une région est en sur effectif).

On demande à avoir l'information des personnes physiques présentes en face des ETP, de manière à avoir une visibilité sur le nombre d'agents à temps partiel.

Cependant ces chiffres bougent tout le temps. Aujourd'hui, ils sont déjà différents du fait des différents mouvements : Le sureffectif est de 28 en B et disparaîtra en C.

Cet exercice comptable est très théorique et ne tient aucunement compte de la réalité des vacances et des besoins dans les services.

L'UR procèdera bientôt au recensement des besoins dans les UT et à la répartition de l'effectif disponible dans le cadre de l'effectif cible.

Nos effectifs cible baissent à nouveau et mettent les services en grande difficulté. Comment fonctionner avec toujours moins d'agents ?!!

### **Service FSE de la Direccte – Contrôle qualité gestion des OI**

La partie fin de gestion du contrôle de service fait de la programmation précédente est plus préoccupante en termes de charge de travail que le Contrôle Qualité Gestion. Les VSF sont beaucoup plus lourds en masse. En moyenne 232 contrôles de service fait sont effectués par an. Or d'ici la fin de l'année 420 restent encore à faire ! Si on ne les fait pas, l'argent est perdu pour les porteurs de projets. Tous les CSF qui pouvaient être externalisés l'ont déjà été auprès de Ernst and Young. Réflexion en cours pour trouver des gens afin de renforcer l'équipe. Une demande d'enveloppe supplémentaire pour des recrutements a été demandée.

Il y a quelques dossiers non clos en CQG. Mais la vraie course contre la montre c'est sur la partie VSF, qui correspond à la fin de programmation.

Nous demandons un suivi régulier, notamment sur les badgeages.

### **Prochain CTSD le 05/05/2015 sur l'ordre du jour suivant :**

Réorganisation de la Direction d'administration générale à l'UT 75. Pour consultation

Organisation IT chantiers « ligne » du Grand Paris. Pour consultation

Situation des services renseignements dans les UT . Pour information

BAL secrétariat de sections, retour sur l'expérimentation. Pour information

EUCLID. Point d'étape. Pour information

Présentation des budgets de fonctionnement. Pour information