

Compte-rendu CGT CTS des DIRECCTE du 11 juillet 2019

Le CTS est l'instance en charge de traiter les affaires « communes » à l'ensemble des DIRECCTE et des DIRECCTE et donc communes aux deux ministères (Travail et Economie) dont des agents travaillent dans ces services (règlement intérieur, implantations, organigrammes....).

Malgré une actualité très chargée (mise en place des services économiques de l'Etat en région (SEER, avec des suppressions massives d'effectif et, pour la première fois, des départs contraints), réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE) et publication des deux circulaires,...), l'instance se réunissait pour la première fois en formation « plénière » depuis les élections de décembre 2018.

Déclaration préalable CGT :

Mesdames les secrétaires générales,

Il aura donc fallu attendre près de sept mois après les élections de décembre 2018 pour que l'instance soit enfin installée et que nous soyons invités à participer à une réunion plénière du CTS. Pourtant l'actualité n'a pas manqué, notamment avec la création des services économiques de l'Etat en région, avec la publication des deux circulaires annonçant un « big bang » de l'organisation territoriale de l'Etat dans les territoires et notamment la DDisation, en plus des questions « habituelles » d'effectif.

Sur la création des SEER, il reste toujours 132 personnes à reclasser pour lesquelles l'administration ne propose aucune solution viable à court terme. En tout état de cause, pour les collègues non retenus dans les SEER et n'ayant pas effectué une mobilité, c'est la galère (plus de poste durable mais de simples lettres de mission...). Pour ceux qui restent, c'est une charge de travail accrue et des sollicitations continues, y compris sur des missions théoriquement abandonnées. Pour tous, des conditions de travail se sont dégradées, nous ne pouvons que déplorer un stress et des risques psycho-sociaux évidents.

Et on va encore amplifier la désorganisation et les risques avec la nouvelle réforme territoriale de l'Etat, alors même que les DIRECCTEs ont à peine 10 ans d'existence. Faire et défaire, c'est toujours travailler, là où les services et les agents ont au contraire besoin de stabilité. Les temps perdus à refaire des organigrammes, à retravailler les liens fonctionnels etc.,... sont autant de temps qu'on ne passe pas avec les usagers, entreprises, salariés, consommateurs, administrés, demandeurs d'emploi. Il est presque amusant de constater que cette réforme, personne ne semble y être favorable. Directeurs régionaux comme directeurs d'administrations centrales semblent apprendre en même temps que nous, par la presse ou par des fuites, les projets du gouvernement. Tous semblent subir les réformes et ne pas être en capacité d'agir.

Nous redisons ici notre opposition ferme à ce projet, qui va se traduire par le démantèlement des unités départementales et même de l'unité du ministère de travail, et en tout état de cause par de nouvelles suppressions de postes, par de probables mobilités forcées, au moins fonctionnelles, quoi qu'en disent les ministres, par le renforcement de la tutelle des préfets, par une nouvelle dégradation des conditions de travail, par des questions sur l'immobilier...

Pour ce que l'on comprend, il va s'agir de fusionner au niveau régional DIRECCTE et DRJSCS, au niveau départemental les UD DIRECCTE avec les DDCS et les DDPP, et de créer des secrétariats généraux communs avec plusieurs autres administrations déconcentrées, le tout avec une grosse interrogation sur l'avenir des missions de DIRECCTE...

Passons sur le fait que l'on vient que l'on vient de passer des années à négocier les règlements intérieurs.

D'après vos propres termes dans le projet de cahier des clauses techniques particulières en vue d'une expertise, voilà les « risques » encourus par cette réforme :

« perte de sens de l'action ;

nécessité de définir une ligne hiérarchique spécifique et sa mise en œuvre pratique pour l'inspection du travail ;

déménagements induits et problèmes liés aux nouveaux espaces de travail ;

difficulté à gérer concomitamment une amplification des exigences de l'action publique avec un travail de réorganisations déstabilisatrices (c'est vous qui l'écrivez!) ;

perturbation des collectifs de travail et moindre lisibilité des lignes hiérarchiques ;

problèmes d'acculturation dû aux rapprochements de services ayant des cultures différentes ;

manque d'anticipation entre le niveau départemental et régional ;

craintes de réductions d'effectifs supplémentaires à l'occasion de la création des nouveaux services »

On ne saurait mieux dire, vous nous faites le tract !

Débat sur le règlement intérieur de l'instance et sur la compétence en matière d'hygiène-sécurité du CTS des DIRECCTE en formation CHS, ou des CHSM travail et économie en formation conjointe



L'instance démarre par un interminable point sur la règlement intérieur du CTS... Ce qui pose problème, c'est la question de la compétence en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail (et cela aura un enjeu, notamment, pour le pilotage de l'expertise à venir sur l'organisation territoriale de l'Etat...): en l'absence de CHS « pré » le CTS des DIRECCTE, **y a-t-il compétence du CTS « en formation CHS » ou des deux CHS ministériels siégeant conjointement ?**

En effet, le décret sur les comités techniques précise bien que chaque comité technique bénéficie de l'assistance d'un CHSCT (article 34 du décret). Or l'arrêté de création du CTS ne le dit pas, **mais**

prévoit dans le règlement intérieur une « formation hygiène et sécurité », mais sans que les représentants du personnel au CTS bénéficient ni de la compétence technique ni des droits afférents (droits d'absence, bilan annuel hygiène sécurité, droit à la formation..). Il y a une difficulté. Il devrait donc y avoir un (ou des) CHSCT de rattachement.

Réponse de la DRH MCAS : « ce n'est pas trop dans l'air du temps de multiplier les instances de dialogue social »

Pour les syndicats, il existe déjà des CHSCT MEF et Travail, on pourrait rattacher ces CHSCT au CTS. Les agents sont tous couverts par un CHSCTM, il faut rattacher ces CHSCTM au CTS.

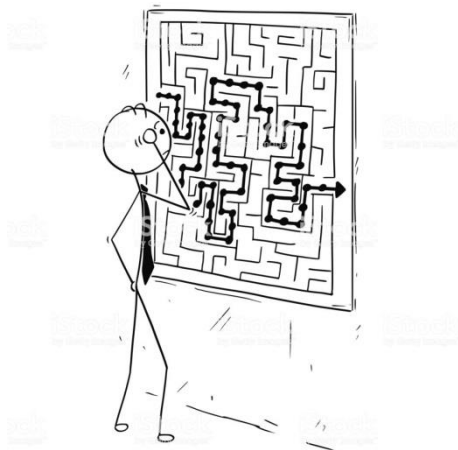


L'administration, qui n'a visiblement pas préparé la question, n'a pas accordé ses violons. Le flou le plus total règne dans la réunion. Les directeurs échangent des regards interrogatifs et ne veulent pas s'engager. Ils refusent d'accorder aux membres du CTS les droits dévolus aux membres des CHS alors même qu'ils leur demandent de siéger en formation CHS. Confusion supplémentaire, le président du CHSM travail a, le matin même de la réunion du CTS, accepté le principe d'une compétence du CHSM travail pour piloter l'expertise à venir sur la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat. Plus c'est flou..

La CGT rappelle ironiquement que dans la situation actuelle, on pourrait avoir 3 expertises (CTS en formation CHS, et les deux CHSM travail et économie). **Les syndicats souhaitent sortir de cette situation, en faisant voter les expertises par les CHSM.** On rappelle que le CTS en formation CHS n'a pas toutes les compétences d'un CHS... Par ailleurs, l'administration pourrait réunir les 2 CHSM en formation conjointe dès lorsqu'il y a des décisions communes, ou bien, compte-tenu du texte, de proposer au CTS de demander à l'un ou l'autre des deux CHSM de se prononcer compte-tenu de l'importance relative (travail ou finances) du sujet. Il faut rattacher les questions HS à des CHS déjà formés, déjà dotés des moyens...

La CGT, FO, l'UNSA et Solidaires proposent donc un nouvel article 6 « le CTS des DIRECCTE dispose du concours du CHSM travail, du CHSM MEF ou des deux CHSM travail et MEF réunis en formation conjointe lorsque la situation l'exige ». Une motion en ce sens est votée.

L'administration botte en touche : pas de non fin de recevoir, mais il faut qu'on expertise tout ça, notamment dans le contexte de la réforme des instances de dialogue social.

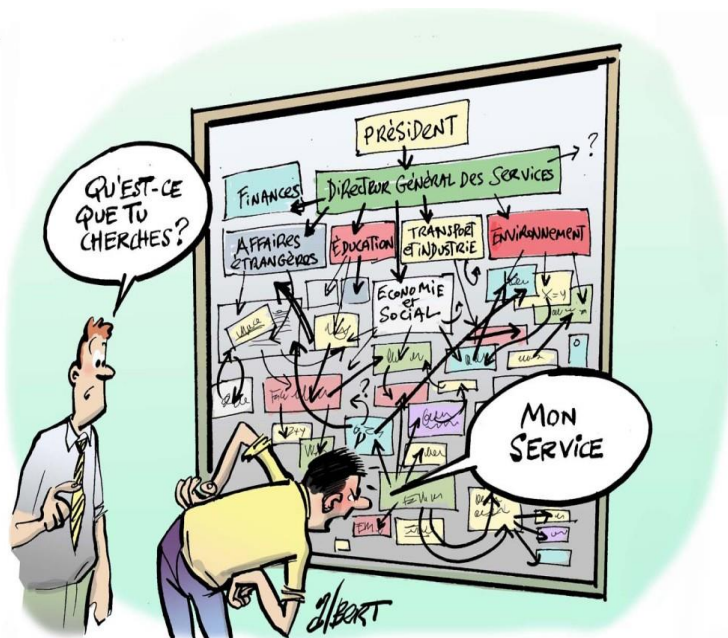


Pour les syndicats (sauf CFTD), il faut une réponse, sans quoi on ne peut pas voter le RI de l'instance.
« Vous avez mis sept mois à nous réunir, il ne faudrait pas que nous soyons au clair sur nos compétences avant la mise en place de la nouvelle OTE. Il faut faire un choix complet. Soit donner au CTS tous les droits d'un CHSCT, soit laissé les deux CHSM se réunir »

Rappelons, que le matin, le CHSM travail s'est considéré comme compétent et a voté une expertises sur la réforme de l'OTE. A cette occasion, la DRH des ministères sociaux a dit que le CHSM est compétent pour avis et que le CTS sera informé (pour info). L'après-midi, on nous dit le contraire, les représentants de la même DRH et ceux de la DRH des MINEFI disent le contraire.

Devant l'absence d'accord entre OS et direction, le point sur le RI est retiré de l'OdJ « le temps d'expertiser ».

Report SECAFI sur création des SEER



Cf. Powerpoint joint

Le questionnaire a été envoyé aux agents à un moment où la réforme n'était pas dans le même état d'avancement qu'aujourd'hui.

L'expertise note une *très faible information orale sur la réforme, les conditions, l'accompagnement... des agents notamment de la part de la hiérarchie de proximité*. Dès lors, la connaissance de la situation des agents était assez faible (sur leurs corps d'appartenance, leur mobilité possible etc...). Cela a généré une situation d'insécurité des agents.

Les experts disent avoir vu des conseillers mobilités carrières, des services RH, des secrétariats généraux mobilisés mais **qui évoquent des difficultés objectives à effectuer leurs missions et pas toujours bien outillés** (ils sont plutôt là pour accompagner les mobilités choisies, c'est un peu différent pour les mobilités subies).

En synthèse, une réforme inédite par son ampleur (autant de suppressions de postes avec mobilité subie), par son calendrier, par sa complexité et ce même si c'est une population habituée aux réformes, une réforme génératrice importante de RPS et de défiance.

Les personnes entendues déclarent **des souffrances importantes**.

L'ensemble des critères de « familles de risques » sont réunies.

Intensité du travail : on est moins nombreux, on ne voit pas ce qui ne va plus être fait. Pour les agents en « lettres de missions » : comment organiser le temps entre la demande de mobilité et le travail.

Exigence émotionnelle : situation de défiance.

Sur les relations interpersonnelles : difficulté entre les agents en poste en SEER et les agents en lettres de missions. Fortes tensions, forts risques d'isolement voir même d'isolement géographique.

Conflits de valeur.

Insécurité socio-économique : sujet très intense mais qui se lève petit à petit.

Questionnement des agents sur l'impact de la réforme sur le déroulé de carrière à long terme et la rémunération.

Il y a un sujet **sur la professionnalisation des personnels chargés de gérer la mobilité**. C'est un métier de gérer la mobilité de personnes assez gradées et parfois peu mobile géographiquement.

Sur les mobilités, **124 agents sont aujourd'hui (sur un total théorique de 134) mobilisés sur les SEER**. Sur 417 impactés par les mobilités forcées, **132 sont toujours en attente d'une solution**

Pour la CGT, auand vous avez une situation de violence pour les agents, de concurrence entre les agents (et notamment entre ceux les plus diplômés qui voyaient une opportunité) et les B et C plus en difficulté, on s'interroge sur les questionnaires individuels remplis par les agents devant leurs ordinateurs. Les équipes RH sont certes mobilisées et volontaires, mais elles se sont trop souvent limitées à « on va vous aider à faire un CV ».

Questions sans réponses :

Au niveau des conséquences, combien de déclarations d'AT, combien de signalements dans le registre de sécurité ?

A-t-on une augmentation du nombre d'arrêt maladie ?

Quel plan d'action mettre en œuvre ?

On aimerait recevoir les préconisations de SECAFI pour les mettre au PV et vérifier leur application dans le temps.

Le questionnaire fait ressortir une attente vis à vis du management de proximité qui est considérable. Or, les managers de « proximité » évitent la question, ont adressé les lettres de mission par un canal totalement immatériel (par une plateforme).



L'administration considère qu'elle reprend l'ensemble des préconisations effectuées par l'expert et qu'elle accepte de rendre compte du suivi de ce plan d'action.

« Comme M JOURDAIN faisant de la prose, on fait du plan d'action sans le dire », un certain nombre de choses ont déjà été faites.

Suppression de la DGP

Les nominations sur les emplois fonctionnels seront désormais compétence du SGMAS avec un avis conforme du SGMINEFI. Il y aura un pôle « Travail et solidarité » pour piloter l'ensemble du nouveau réseau.

Il n'y a que 5/6 agents à la DGP. Le dernier DGP a pris sa retraite et n'a pas été remplacé. Michel RICOCHON a repris une partie de ses fonctions mais n'a pas délégation de signature.

C'est le signal d'une dislocation des DIRECCTES, un symbole fort notamment pour les agents MINEFI qui deviendront « pilotés » par le MAS. En conséquence, tous les syndicats votent contre.

Expertise OTE

Compte-tenu du long point 1, le CTS refuse de siéger en formation CHS pour enclencher l'expertise sur la réforme territoriale de l'Etat... qui plus est à 19h30 !