

RGPP

Nos analyses et positions

Quel avenir pour nos services ?

- ◆ Direccte
- ◆ U.T
- ◆ Missions
- ◆ Métiers
- ◆ Dialogue social



Et plus encore ...

©illustration Rémi Malingrey Iconovox

SOMMAIRE

Mise en œuvre de la réforme

- Point sur la réforme, état d'avancement page 4
- Des victimes immédiates, les DDCCRF page 4
- Une réforme autoritaire, sans concertation pages 5-6
- Des écueils juridiques graves pages 6-7

Les agents

- Une souffrance réelle des agents page 7
- Une hiérarchie maltraitée pages 7-8
- La hiérarchie intermédiaire Page 20
- La mobilité pages 20-21
- Les statuts et carrières page 21

Les régions non préfiguratrices

- Il s'y passe aussi des choses importantes pages 8-9

La stratégie immobilière

pages 9-10

Une nouvelle organisation territoriale

- Les Unités Territoriales (UT) page 10
- Quels services dans les UT page 10
- L'inspection du travail pages 10-11
- Les services de renseignements page 11
- la métrologie page 11
- Le service de recherche d'Emploi (SRE) page 12
- La main d'œuvre étrangère (MOE) page 12

Des services à l'avenir plus incertain

- Le suivi des aides, le FNE et l'IAE page 12

Des services très impactés

- L'aide à la création d'entreprise Page 12
- Insertion des travailleurs handicapés page 13
- Les services alternance page 13

Les services support

- Les sections administratives et financières page 13
- Les affaires financières pages 13-14
- Les ressources humaines page 15
- D'autres mutualisations page 16
- Les services informatiques pages 16-17

Des services à l'avenir incertain dans les DIRECCTE

- Le Fond Social Européen page 18
- Les Services Régional de Contrôle de la Formation Professionnelle page 19
- Les statistiques et la communication page 19
- Les organisateurs régionaux et les correspondants formation page 19

CONCLUSION

page 22

Schémas d'organisation

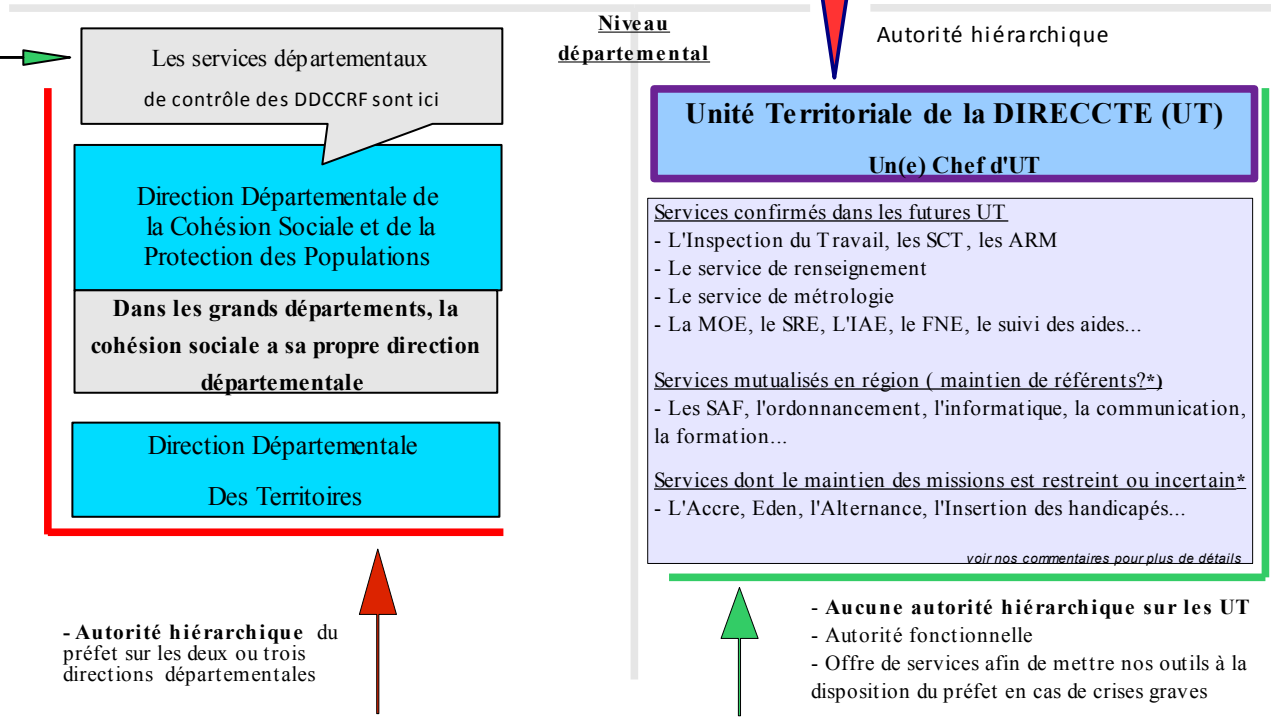
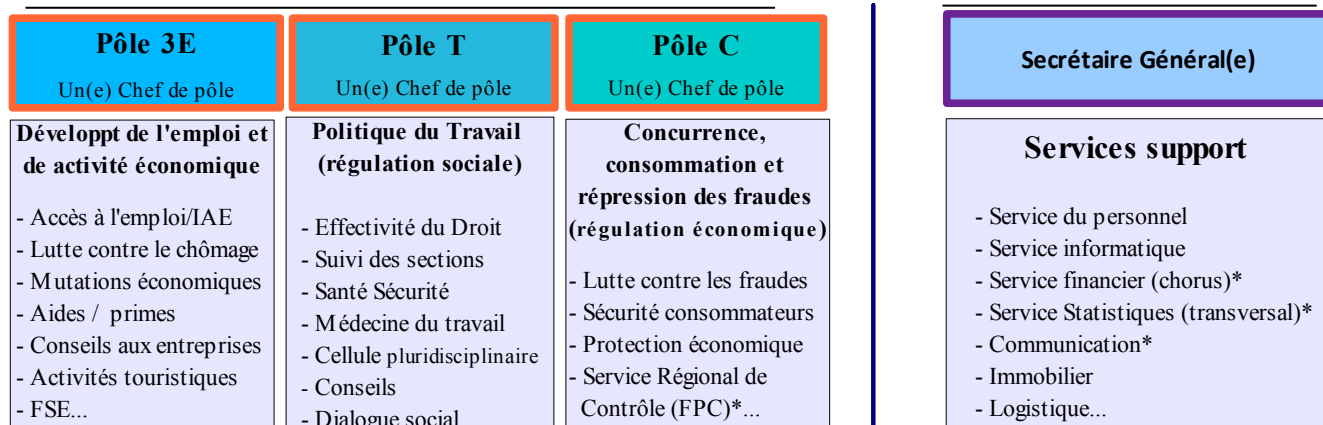
page 3

Préfet de Région

Cinq Directions régionales sous l'autorité hiérarchique du Préfet de Région



Le/La DIRECTEUR(e)



Préfet de Département

Le Préfet de région a autorité hiérarchique sur le préfet de département

- Statut d'emploi
- Pas de Statut d'emploi sauf rares exceptions*
- Autorité fonctionnelle
- Autorité hiérarchique

* Incertitudes

Schéma organisationnel probable des futures DIRECCTE et Unités Territoriales en Régions et Départements

© SYNTEF-CFDT juin 2009

Un point sur la mise en œuvre de la réforme : état d'avancement et constats de la CFDT

Les cinq régions préfiguratrices que sont l'Aquitaine, la Franche-Comté, le Languedoc-Roussillon, la Provence Alpes Côte d'Azur et Rhône-Alpes continuent à travailler, sous l'autorité du Préfet de région autour d'une organisation des DIRECCTE en trois pôles (Travail, Emploi, Concurrence)¹

Les travaux de préfiguration, qui ont marqué le pas en début d'année, auraient dû permettre d'identifier les questions et les problèmes posés pour la mise en œuvre de la nouvelle organisation régionale et de proposer, après concertation, un schéma d'implantations territoriales. Comme nous le reverrons, nous en sommes finalement loin plusieurs mois après le début des travaux.

Sur les cinq régions préfiguratrices, trois sont pilotées par leur DRTEFP, une par le DRCCRF (PACA) et une par le DRIRE (LR). Les services sont désavantagés dans les régions non préfigurées par un agent du Ministère du Travail, puisqu'elles pâtissent d'une mauvaise connaissance du préfigurateur de la culture et des missions « travail » de nos services déconcentrés ; mais aussi, des mauvaises synergies internes qui les ont handicapés.

En mars 2009, tous les Préfets de région et de département ont envoyé leurs schémas d'organisation régionale. Ces schémas excluent l'intégration de missions des DDTEFP et DRTEFP dans l'une des deux ou trois Directions Départementales placées sous l'autorité des Préfets (Cohésion sociale-Population et Territoire).

La tentation a cependant été grande pour les préfets d'intégrer, a minima, un certain nombre de nos missions départementales

dans les Directions Départementales de la Cohésion Sociale. La CFDT a été particulièrement active contre ces tentatives de démantèlement qui avaient pris des formes très abouties dans certains départements. Lors d'interventions particulièrement vives de notre organisation en septembre et octobre 2008, les Secrétaires Généraux des Finances et du Travail nous garantissaient en séance plénière que ces schémas des Préfets seraient invalidés. L'inclusion des missions des DDTEFP dans les Directions de la Cohésion sociale ont donc alors été infirmés.

Nous resterons, quoi qu'il en soit, vigilants. La CFDT s'interroge toujours sur le maintien de l'ensemble des missions actuelles des DDTEFP dans les Unités Territoriales et, question récurrente, des relations avec les Préfets de Département via les futures Directions Départementales de la Population et de la Cohésion Sociale. En particulier sur les champs IAE et Travailleurs handicapés et pour toutes les questions d'emploi, de restructurations, de mutations économiques, de contrats aidés, ou de SPE. D'autant que les schémas d'organisation autour des futures Unités Territoriales (UT) restent flous alors que les préfigurations vont se généraliser sur tout le territoire dès l'été 2009.

Une victime immédiate de la réforme : la DDCCRF

Le lobby des préfets a obtenu, à défaut de pouvoir obtenir plus - c'est à dire les UT des DIRECCTE - de récupérer les Directions Départementales de la Concurrence, de la Consommation et de la répression des fraudes (DDCCRF) pour les mettre dans les Directions Départementales de la Population (DDPPCS).

Le SYNTEF-CFDT défendait dès le début de la réforme une Unité Territoriale unique, c'est à dire comprenant l'Inspection du travail et les services de contrôle de la Concurrence. Nous pensons effectivement que le placement des services départementaux de la Concurrence au sein de la préfecture est une mauvaise nouvelle pour leur indépendance –mais aussi pour l'Inspection du travail. En effet, une Unité Territoriale commune aurait sérieusement renforcé l'échelon départemental de la DIRECCTE.

Cette situation est aussi le résultat du forcing qu'ont fait les DDCCRF au dernier trimestre 2008 pour avoir leur propre Unité Territoriale. Elles le « payent » par la perte de leur indépendance vis-à-vis du Préfet. C'est dommage.

Quoi qu'il en soit, la CFDT continuera à récuser ce schéma d'intégration des DDCCRF dans les DDPPCS aussi parce qu'il rend incohérente l'organisation régionale. En effet, parallèlement au passage des Directions Départementales CCRF dans des directions rattachées à la préfecture de département (DDPPCS), les Directions Régionales CCRF sont intégrées dans les DIRECCTE. La répartition de l'autorité hiérarchique sur les services déconcentrés de la Concurrence entre le Direccte et les Préfets de département et de région va être assez compliquée, forcément aux dépends des agents.

Il faut aussi préciser que la DRCCRF sans l'échelon départemental est une coquille vide et que le pôle C des futures DIRECCTE sera sans réel pouvoir. C'est sans doute pourquoi il est envisagé d'y affecter les services Régionaux de Contrôle. La CFDT n'y est pas favorable et nous expliquerons pourquoi plus loin.

Cette réforme est autoritaire et sans aucune concertation

Le Ministère du travail, qui devrait se définir comme un Ministère de dialogue, s'avère incapable de construire une concertation valable ; qu'elle se situe à l'endroit des agents, laissés pour compte ou désinformés, ou à l'endroit des organisations syndicales, laissées sans réponse à leurs légitimes questionnements quant à l'avenir des agents et des missions.

En fin d'année 2008, les préfets de département, qui lançaient leurs démarches de réforme de l'organisation départementale, prétendaient réunir les représentants syndicaux des services déconcentrés concernés par la RGPP dont ceux du travail. Quelle belle intention !

La réalité est différente des intentions affichées car les organisations syndicales n'ont pas été consultées dans tous les départements. À vrai dire, elles n'ont été consultées dans aucun département puisque il s'est toujours agit de réunions d'information, parfois sous forme de grands-messes, mais toujours avec bien peu d'espace de dialogue et sans réponses claires aux questions essentielles. Et nous oublierons les mascarades médiatiques lors de la venue du ministre de la fonction publique dans certaines régions.

Une certitude, les Directeurs d'administration, comme les préfets ont comme principal objectif la réduction des coûts ; à commencer par celui des effectifs et celui des loyers.

Pourtant, les circulaires et instructions parues depuis juin 2008 prévoyaient de réserver une place importante au dialogue social et à l'information régulière des agents au cours de cette réforme. Le

Ministre du Travail écrivait dans la lettre de mission au Secrétaire Général « vous vous attacherez à garantir un dialogue social de qualité sur les enjeux à traiter, sur l'élaboration des solutions et sur les modalités de mise en œuvre ». Il y eut, au début, quelques lettres d'informations dans les régions préfiguratrices. Elles ont plus ou moins disparu aujourd'hui.

En réalité, les travaux des préfigureurs avancent à marche forcée, mais avec opacité et en l'absence de concertation avec les Organisations Syndicales et les agents. Cette méthode de travail, que nous dénonçons depuis le début, se retrouve également à l'échelon départemental où le dialogue social n'a pas davantage sa place.

Ainsi, les réunions organisées à l'initiative des Préfets dès juillet 2008, nous sont apparues comme un simple affichage, plus une contrainte formelle que la construction d'un réel dialogue social et le temps nous a donné raison puisqu'elles ne se sont pas renouvelées. L'absence d'information, voire la désinformation stratégique, sont devenues à ce jour, des pièces maîtresses d'une réforme devenue ainsi inquiétante.

La CFDT n'a cessé de dénoncer cette opacité dans les démarches de réforme en cours, tant à l'égard des agents qu'à celui de leurs représentants syndicaux ; nous disons que ces méthodes font marquer le pas aux principes généraux qui conduisent une démocratie. C'est très grave.

La CFDT refuse de s'inscrire dans un dialogue social du fait accompli. Nous continuons d'exiger que les organisations syndicales soient associées à chaque phase de réflexion sur l'avenir de nos missions et des agents qui les conduisent. Il n'est jamais trop tard pour nous entendre. Encore faut-il le vouloir.

La CFDT pointe également cette volonté absurde de cumuler les réformes sans s'interroger sur leurs conséquences à court et moyen terme ; et surtout sans intégrer ni les autres réformes parallèles - fusion de

l'Inspection, réforme de l'IAE, arrivée du RSA et du contrat unique -, ni la crise et ses lourdes conséquences.

Des écueils juridiques graves qui mettent en périls nos missions

L'accélération continue des calendriers pour finaliser tous les aspects de la RGPP au plus près de 2010 crée des situations insécurisées sur le plan juridique.

Nous pouvons citer à titre d'exemple :

- ◆ L'absence de signature du transfert de la convention de mise à disposition des agents MSA dans le cadre de la fusion des inspections du travail ;
- ◆ L'absence des arrêtés de création des sections retenus dans le cadre du PMDIT 2008 alors que des agents y ont été affectés lors des dernières CAP.
- ◆ L'absence de modification de textes nécessaires à la continuité du service public tels que ceux du Code du travail faisant référence à des fonctions ou des structures (DDTEFP) qui n'existeront plus dès la mise en place des DIRECCTE. Cela privera les agents de contrôle d'une partie de leurs outils et moyens de contrôle. Sans être exhaustif, il s'agit :
 - ✓ de la mise en demeure du DDTEFP en cas de problème d'hygiène sécurité, mise en demeure valorisée par la DGT notamment dans le cadre des actions amiante (article L.4721-1 et 2) ;
 - ✓ de l'action du DD face au plan d'action dont le juge peut demander la mise en œuvre après un accident du travail (L.4741-11) ;
 - ✓ de la suspension du contrat d'apprentissage par le DDTEFP en cas de risque pour la santé de l'apprenti (L.6224-4 à 6)
 - ✓ du recours devant le DRTEFP ayant de lourdes conséquences sur un certain nombre de décisions

administratives dont l'absence de réponse vaut acceptation de la réclamation telles que les mises en demeure ou l'installation d'un CHSCT... ;

- ◆ Ou enfin, l'absence de mise à jour des textes budgétaires qui va paralyser nos services budgétairement puisque les Unités Territoriales (ex-DDTEFP) n'auront plus aucune compétence budgétaire après la réforme.

La souffrance des agents est réelle, elle n'est pas prise en compte

Les agents sont soumis à de nombreuses contraintes et injonctions contradictoires particulièrement délétères. La réduction des effectifs prévue en 2009 intervient alors que certaines missions se trouvent relancées du fait de la crise (chômage partiel, SRE, restructurations, plan de relance de l'emploi, de la formation).

À cela s'ajoute la mise en œuvre de la réorganisation des services dans le cadre de la RGPP. Les agents, en nombre toujours plus restreint, se trouvent dans l'obligation d'être à la fois au four et au moulin, à déménager tous azimut, sans perspective d'une seule contrepartie ou amélioration de leur situation.

De plus, la concentration des cadres à repositionner – du fait de la fusion réduction des services – dans certains services centraux et régionaux, couplée à la réduction drastique des postes d'agents « d'exécution » en services déconcentrés, accroît mécaniquement la pression des commandes de pilotages et de suivi de l'activité sur les agents qui doivent à la fois répondre à la demande sociale et rendre compte de façon démultipliée de leur action. Cette situation est aggravée par l'inconscience de services centraux qui multiplient à volonté, et souvent totalement inutilement, les demandes de remontées de tableaux confus et autres statistiques.

Cette situation provoque une perte de sens dans le travail quotidien, un dégoût pour les tâches de « reporting » qui envahissent tout l'espace de travail et dans certains cas un lâcher-prise qui touche à la santé psychique et physique des agents.



Nous demandons que soient mises en place et se réunissent tous les mois des Commission locales de sécurité (CLS) dans tous les départements et à la région et que les CHSR et le CHSM se réunissent au moins chaque trimestre dès maintenant pour prendre en compte les conséquences de la réforme de l'État.

Enfin, le repositionnement des assistant(es) sociaux(ales) n'est par ailleurs pas garanti dans la nouvelle structure DIRECCTE. Nous exigeons des éclaircissements sur ce point.

Une hiérarchie, quoi qu'on en pense, elle aussi maltraitée !

Le nombre de postes sous statut d'emploi est réduit sur décision de Bercy de façon drastique. La mise en concurrence des cadres supérieurs sur les postes restant et sur des postes interministériels (Préfigureurs des futures directions interministérielles de services déconcentrés ou autres) ouverts à tous agents de catégorie A+ en fait la catégorie la plus exposée dans un premier temps aux affres de la mobilité « forcée » et du changement de fonction dans un contexte totalement instable.

Ne nous y trompons pas. L'exposition et le mépris accordés à l'encadrement – qui pourrait faire sourire ou provoquer les commentaires revanchards de certains agents non concernés à titre personnel – ne font que déstabiliser et fragiliser l'ensemble des services confrontés à la conduite de la RGPP et au traitement de la crise économique qui frappe durement les Français les plus fragiles.

Comment un agent, quel que soit son grade, pourrait-il s'investir pleinement dans ses missions et garantir une cohérence d'action vis-à-vis de ses collègues ou de ses partenaires s'il est lui-même mis en porte à faux et soumis à l'incertitude ? Comment nos partenaires habituels, les Conseils Régionaux, Généraux ou les collectivités locales perçoivent-elles leurs interlocuteurs départementaux (nos DD) alors même qu'elles savent que la valeur de leur mission est publiquement mise en cause et que donc leurs engagements sont fragiles. Nous pensons que c'est intolérable et que cela participe à la dévalorisation du travail de tous les agents.

Ces attaques déstabilisent donc sévèrement et démobilisent des cadres censés conduire la réorganisation des services. De plus, on constate que certains d'entre eux ont trouvé des postes hors de nos services.

Ne nous y trompons pas, derrière la suppression de certains postes sous statut d'emploi se cachent, à peine voilées, de nouvelles attaques contre le Ministère du travail.

Et les régions non préfiguratrices ? Il s'y passe également des choses importantes !

Là encore, le faible niveau d'information, de transparence et de dialogue social depuis décembre 2008 doivent être dénoncés. Mais cela ne doit pas conduire à penser qu'il ne se passe rien. En réalité les

régions non préfiguratrices peuvent faire l'objet d'expérimentations locales.

Ainsi l'expérimentation concernant la mise en place d'une Plateforme régionale de ressources humaines dont le pilotage est assuré par le SGAR. Cette expérimentation concerne 5 régions (Haute Normandie, PACA, Limousin, Nord Pas-de-Calais et Picardie).

Le Conseil de Modernisation des Politiques Publiques (CMPP) du 11 juin 2008, confirmé par les circulaires Fillon des 7 juillet et 31 décembre 2008, est à l'origine de la mise en place de ces plateformes autour de l'axe dénommée, nous citons, « *valoriser le travail et le parcours des agents* » dont « *l'attachement au corps et ministères d'origine ne sera pas modifié par la mise en place de plates-formes ressources humaines communes à l'échelle régionale et qui élargira leurs horizons en leur offrant de nouvelles perspectives de mobilité et de carrière. Il s'agit de favoriser leur parcours en fonction de leurs intérêts sans avoir à mettre en balance une promotion et un déménagement* »

Un courrier du SGAR du Nord Pas de Calais du 25 mars 2009 nous apporte quelques éclaircissements quant aux objectifs de cette expérimentation.

- « Répondre aux situations entraînées par le processus de réorganisation de l'État et sortir d'une logique de mobilité verticale pour offrir une mobilité de proximité (horizontale donc interministérielle) ;

- Construire une série de dispositifs d'accompagnement au changement en termes de formation et de conseil en mobilité-carrière ; anticiper les nouvelles compétences dont la fonction publique de terrain aura besoin et détecter dans tous les services les potentiels existants ;

- Adapter les organisations aux nouvelles missions et créer des outils pour accompagner ces évolutions (formation, valorisation des parcours, favoriser la mobilité. »

Il faut en retenir pour l'instant la mise en place d'un nouveau management des ressources humaines, la mise en place dans le courant de cette année d'une bourse régionale de l'emploi dans les régions expérimentatrices et la construction de ce fait d'une offre accrue de formation interministérielle.

Pour exemple, cette plateforme disposera, dans le Nord Pas de Calais, d'un directeur issu du SGAR nommé par le Premier Ministre, de trois catégories A, d'un B et d'un C prélevés sur les budgets des ministères.

Quelle stratégie immobilière dans le cadre de la réforme ?

La nouvelle organisation de la gestion immobilière de l'État donne le pouvoir au préfet d'organiser les services dans son département. D'autre part, les Préfets s'appuient sur France Domaine, placé au sein des Trésoreries Générales, qui est chargé de faire atteindre aux services la cible de 12 m² d'occupation par agent.

Il a été mis en place un *Comité technique immobilier* fin 2008 dans les régions. Il anime un réseau de correspondants immobiliers désignés par les chefs de services déconcentrés.

Ce comité technique a élaboré un calendrier de travail. Il recense les besoins des futurs services déconcentrés et élabore le schéma général des nouvelles implantations immobilières de l'État.

Un état des lieux régional des locaux sites par site a été réalisé, ainsi qu'une mise en

perspective des projets d'évolution et/ou suppression dans le cadre de la mise en place des DIRECCTE, notamment quant aux projets de relogement. Ainsi est-il envisagé un seul bâtiment pour les agents Lillois (non préfigurateurs) ou pour les agents Montpeliérains (préfigurateurs).

Mais aussi avec une autre perspective, pas toujours réjouissante : celle d'un regroupement possible, pour les départements qui ne sont pas chefs lieux régionaux ou pour les sites détachés, de se trouver intégrés dans des locaux administratifs partagés avec d'autres services que ceux du travail, notamment dans le cadre de la mise en place des DD interministérielles ; l'économie immobilière est aussi un leitmotiv.

Quoi qu'il en soit, le ministère a perdu tout pouvoir de décision sur l'organisation de ses services. Néanmoins, le respect de la charte Marianne doit empêcher toute délocalisation des sites DIRECCTE hors des villes vers les zones commerciales.

Il s'agit certainement d'un des premiers enjeux de la DIRECCTE même si ce n'est pas affirmé. Le regroupement de plusieurs institutions doit aboutir à la diminution des m² occupés par les services de l'État.

Pour info, ces 12 m² sont calculés à partir de la surface utile nette qui, si elle exclut, entre autres, les sanitaires ou les zones de circulation, intègre d'autres surfaces telles les archives ou les salles de réunion. Ainsi, 12 m² par agent ne veut donc pas dire un bureau de 12 m² en moyenne pour chaque agent. Dès lors, dans de nombreux cas, le chausse-pied sera nécessaire. Il est fort probable que l'intégration des agents des services faibles en effectifs (DRCE, DRT ou DRCA) se fera à surface constante, alors même que les services du travail viennent déjà d'absorber, toujours à m² constants

les agents des inspections des transports ou de l'agriculture.

Cela entraîne(ra) une nette dégradation des conditions de travail des agents.

Nouvelle organisation territoriale en région

Nous restons dans une grande expectative car nous pensons que la mise en oeuvre des DIRECCTE et des Unités Territoriales ne fixera pas définitivement leurs composantes qui, sans que cela fasse de doute pour nous, évolueront bien après le 1er janvier 2010. Ainsi, les analyses que nous pouvons faire tentent d'évoquer les probabilités d'évolution à moyen terme. Ces analyses sont nécessaires pour positionner le travail syndical de la CFDT autour du maintien de nos missions de service public et du respect des agents qui l'assurent.

[RESPECTÉS]

Les Unités Territoriales (UT)

Quels services composeront les Unités Territoriales ?

Nous n'avons malheureusement pas d'informations précises et fiables.

Le SYNTEF-CFDT exige des garanties quant au maintien des missions actuelles des DRTEFP et des DDTEFP. De même, nous voulons connaître rapidement les services qui pourraient être transférés vers l'échelon régional (DIRECCTE), afin de discuter de l'opportunité de tels transferts et ainsi ne pas mettre les agents devant le fait accompli. Nous savons, et nous l'avons déjà dit plus haut que les Préfectures ne bénéficieront d'aucun transfert de mission.

Nous en sommes beaucoup moins certains concernant le Conseil Général et le handicap ou Pôle Emploi.

Le maintien de l'ensemble des services du champ « emploi » au sein des DIRECCTE et de leurs Unités Territoriales est acquis pour asseoir fermement l'axe «Travail-Emploi». Une construction intelligente et transversale de l'organisation des trois pôles des DIRECCTE doit permettre d'asseoir ce lien.

Ce dont nous avons connaissance pour le moment.

Les services du Travail et de Contrôle : pivots des futures Unités Territoriales

◆ **Les services d'Inspection du travail** (post fusion) et tous les services du travail. Il s'agit des **Appuis Ressources Méthodes (ARM)** et du **Service Central Travail (SCT.)** Ils sont les services pivots des futures Unités Territoriales.

◆ **Sur les missions de l'Inspection du travail en général**, la CFDT qui revendiquait depuis des décennies le respect du caractère généraliste de l'Inspection du Travail et donc la fusion des différents régimes a obtenu satisfaction. C'est une grande victoire. Mais notre satisfaction est très mesurée car nous restons circonspects quant au nombre de sections créées et à la réalité du transfert total des emplois.

Malgré tout, le PMDIT, que seule la CFDT a défendu dans sa globalité, a permis d'asseoir la légitimité et les missions de l'Inspection du Travail en accroissant notablement le nombre de ses agents. Sa place, au sein des Unités Territoriales et dans les DIRECCTE est centrale. Le PMDIT a permis depuis 2005,, il n'est pas inutile de le rappeler, le renforcement de l'Inspection du Travail

en multipliant par trois le nombre d'Inspecteurs Éléves et de contrôleurs stagiaires du Travail recrutés. Le PMDIT devra être poursuivi jusqu'à son terme en 2010. Et le redéploiement éventuel d'agents volontaires dans le cadre des réformes et de la disparition de services ne devra pas interrompre le processus de recrutement.

Concernant son indépendance, chacune des rencontres de la CFDT avec l'administration centrale ou les Préfets a permis de nous faire entendre sur l'implantation locale des sections et l'indépendance de l'Inspection du travail que nos interlocuteurs ont toujours réaffirmée !

Il n'est pas inutile de poursuivre ces rappels. D'autant que l'indépendance des services de contrôle ne dépend pas seulement des intentions mais bien plus des moyens qui sont accordés aux agents de contrôle pour accomplir leurs missions.

De plus, et plus important dans le cadre de la RGPP, il est nécessaire que l'Inspection du Travail garde un échelon hiérarchique local, c'est à dire dans les Unités Territoriales, qui soit fort – nous pensons à la présence d'un Directeur du Travail – comme interlocuteur de la DIRECCTE, des parquets et des Préfets.

Enfin, la mutualisation des moyens vers la DIRECCTE doit préserver les moyens propres de l'Inspection du Travail indispensables à son indépendance et son fonctionnement (ARM, véhicules, locaux, secrétariats...) À ce titre, se pose le problème des secrétaires issues de la MSA qui risquent de retourner à terme vers les services de la mutualité sociale agricole à défaut qu'un statut leur soit proposé au sein de nos Ministères. Leur départ engendrerait un

réel problème d'effectifs en raison de leur probable non remplacement et une remise en cause du principe de la fusion à moyens constants !

◆ **Les services de renseignements du public** constitués autour d'une plateforme au sein de chaque Unité Territoriale qui assureront comme aujourd'hui des permanences téléphoniques et physiques.

S'il s'agit a priori aussi d'un service central des UT, il n'en demeure pas moins qu'il existe des craintes, d'une part de concentration régionale du renseignement téléphonique et pire, d'autre part, d'une possible externalisation du renseignement de premier niveau, peut être autour d'une plateforme nationale. Certaines régions vont expérimenter une plateforme régionale téléphonique qui permettra au public d'appeler, avec un numéro unique, n'importe quel agent du service renseignement de cette région. Est-ce un premier pas vers l'externalisation ? Nous nous y opposerons. La CFDT défend absolument le maintien des services de renseignements de proximité, qui seuls permettent un service public de qualité. Le lien entre les services de renseignement et les sections d'inspection est par ailleurs fondamental et l'externalisation ferait perdre cette précieuse articulation.

◆ **Les services métrologies** de l'ex DRIRE dont la mission est de fixer les règles et obligations pour prouver la conformité des instruments de mesure, et aussi d'assurer le développement de la métrologie au plan scientifique et au plan industriel comme facteur de développement de la compétitivité de l'économie.

◆ **Le service Recherche d'Emploi (SRE)** dont les missions ont été grandement modifiées par la circulaire du 18 février 2009, a été confronté, dans la plupart des régions, à une baisse drastique de ses effectifs souvent avant même de connaître les volumes de demandes à traiter concernant en particulier le recours. La montée des chiffres du chômage pourrait mettre les agents en difficulté. Ce service existera dans les futures UT malgré « l'appétit » de Pôle Emploi.

◆ **La Main d'œuvre Étrangère (MOE)** : la mission MOE est maintenue dans les UT après que les Préfets aient tenté de leur faire intégrer les services préfectoraux. Ce n'était en tout cas plus d'actualité avant le remaniement ministériel de juin 2009. Le départ du Ministre Hortefeux vers le Ministère de l'intérieur doit nous rendre vigilants quant à l'avenir de la MOE qu'il pourrait vouloir intégrer aux Préfectures. La CFDT s'y opposerait.

Les services emploi ont un avenir qui demeure plus incertain au sein des Unités Territoriales

Ainsi que nous l'avons écrit à de nombreuses reprises sur notre site internet syntef-cfdt.com, la CFDT est très attachée au maintien des missions emploi dans les services déconcentrés du Ministère du Travail. Malgré tout, la concentration d'un certain nombre de services spécialisés au sein de structures externes au Ministère du Travail est un fait. Elle a commencé avec la création des maisons du handicap qui a conduit au transfert des COTOREP ; elle s'est poursuivie avec les transferts de l'ACCRES vers l'URSSAF, puis de la mission de contrôle des SCRES vers Pôle Emploi (ex ANPE/ASSEDIC.). Cette concentration a

considérablement dégradé le service rendu aux usagers. Il est à craindre que ces concentrations se poursuivent. La CFDT sera très attentive à l'avenir de nos services et plus encore à celui des agents attachés à ces services.

Certains services semblent confirmés au sein des UT tels que :

◆ **Le suivi des aides à l'emploi** par les animateurs territoriaux et quelques agents, mais en lien avec pôle emploi et les maisons de l'emploi. La CFDT pense qu'il est important que se développe davantage de collaboration entre ce service et l'Inspection du travail afin que l'État retire ses aides ou n'en attribue pas aux entreprises en contravention avec le Code du travail.

◆ **Les services FNE, FSE** et en général de restructuration des entreprises sont maintenus. A fortiori en période de crise.

◆ **le service IAE** et le suivi des conventions en lien avec la DGEFP seront des composantes des UT. Mais l'animation régionale de l'IAE sera renforcée

Les réformes ne sont sans doute pas sans conséquence pour les « Services Emploi » suivants :

◆ **Disparition du service des aides à la création d'entreprise** qui assure encore aujourd'hui la fin de gestion des conventions antérieures au transfert de l'ACCRES aux URSSAF. Les autres missions, qui restaient encore de la compétence des DDTEFP telles que « EDEN » seront transférées au Conseil Régional.

◆ **L'insertion des travailleurs handicapés.**

Des craintes existent sur le maintien de nos compétences en matière de handicap dans nos champs d'intervention.

Que restera t-il de notre co-pilotage des Programmes d'Insertion des Travailleurs handicapés (PRITH – PDITH) ? S'il semble acquis que la DOETH et « la lourdeur du handicap » restent au sein des futures Unités Territoriales du fait du lien nécessaire avec l'Inspection du Travail, il n'en va pas de même pour les PRITH et PDITH qui pourraient être repris en totalité par l'AGEFIPH. Là aussi, les usagers se heurteront sans doute à une approche plus financière et comptable que celle sociales et intégrative de l'AGEFIPH.

- ◆ **Un service alternance** réduit à la portion congrue puisque seule la saisie des contrats pour les activités de commerce reste dans les Unités Territoriales (et cela parce que les Chambres de Commerce n'ont pas voulu se doter des moyens nécessaires à cette saisie). Nous sommes donc ses petites mains au travers d'une convention de prestation de service qui court jusqu'en 2011. C'est clairement ce qui se passe, entre autre, en Région Nord Pas de Calais. Pas terrible quand on sait les compétences développées par ce service ! Et d'ailleurs personne ne sait ce qui se passera ensuite. Nous craignons la disparition de ce service. Nous réaffirmons la nécessité de maintenir cette mission au sein des UT et de développer ses liens avec l'Inspection du Travail.

Les services support

● **Les Sections Administratives et Financières (SAF)** sont ce qu'il est communément admis d'appeler une fonction support. L'échelon régional, dans certaines régions, a déjà récupéré de nombreuses tâches qui étaient effectuées dans les départements et l'arrivée des DIRECCTE accentuera encore cette tendance.

Quel sera l'avenir pour les agents des SAF et des services informatiques, qui possèdent une compétence spécifique forte et reconnue par le Ministère ? Ces services sont départementaux et régionaux.

Nous allons tenter de faire l'analyse de leurs situations. Cette analyse concerne les SAF, les services financiers et les ressources humaines d'une part, les services informatiques d'autre part et enfin un point est fait sur les risques de mutualisation d'autres fonctions support quelquefois appelées « agrégats » !

● **Les Affaires Financières**

La constitution d'une seule entité, la DIRECCTE¹ avec des services territoriaux, a pour conséquence qu'il n'existe plus qu'une seule Unité Opérationnelle (UO) au sens de la LOLF. Concrètement, jusqu'à présent, le BOP étant un BOP régional, il existait au sein des SDTEFP, une délégation de crédit au niveau régional, puis une subdélégation au sein de chaque UO (DDTEFP et DRTEFP).

Dès lors, il n'y aura plus de subdélégation, car il n'existera plus qu'une seule UO. Il ne restera donc qu'une base régionale, alors que jusqu'à présent il y a autant de base que d'UO. Cela touche donc également les

1 Lorsque l'on parle de DIRECCTE dans cette section, il faut entendre la DIRECCTE et ses Unités Territoriales (UT)

crédits qui sont aujourd'hui délégués sous forme de NAPA tels les crédits FNE.

Reste à arbitrer quels seront les modes de gestion, deux solutions techniques sont possibles :

- ✓ Soit la base régionale est ouverte à l'ensemble des sites (UT ex-UO), dans cette hypothèse il restera au sein de chaque site des gestionnaires de dispositifs et des agents chargés de l'exécution et de la qualité comptable c'est-à-dire de l'ordonnancement : il existera une seule bourse dans laquelle puiseront tous les agents de l'ordonnancement de la région. Si cette solution est techniquement possible, elle comprend de grands risques sans un pilotage régional strict. De plus elle ne va pas dans le sens de la volonté de régionalisation des crédits affirmée ces dernières années.
- ✓ Soit la base n'est accessible que par les agents situés au sein de l'unité centrale régionale pour les actes d'ordonnancement.

Là encore deux solutions sont possibles :

- ✓ un accès restreint à la base régionale perdue dans les UT ; dans cette hypothèse les agents gestionnaires auront toujours accès à la base pour les propositions de mandats et l'ordonnancement sera réservé à l'Unité centrale, la régionalisation ne concernera qu'une partie du processus budgétaire.

- ✓ Soit l'ensemble de la gestion et de l'ordonnancement remonte au niveau de l'unité régionale.

Cette dernière hypothèse semble la plus vraisemblable.. L'ouverture de la base pour l'ensemble de la procédure budgétaro-comptable n'est évidemment pas la solution préconisée, les processus de régionalisation et de mutualisation sont des outils pour la recherche du gain d'ETP permettant l'anticipation de la baisse des effectifs de la fonction publique. Dès lors plusieurs conséquences en découlent, et notamment a minima la disparition des tâches d'ordonnancement au sein des unités territoriales.

Que deviennent alors les agents chargés de ces missions jusqu'à présent ?

De quelle manière sera assumé le surplus de tâches pour le niveau régional : renfort d'effectifs dans le cadre de la fusion des fonctions supports de chaque entité constituant la DIRECCTE ou alors transfert des agents de l'ordonnancement des unités territoriales (notamment ceux de l'Unité Opérationnelle de la métropole régionale) ?

En tout état de cause, sera constitué au sein de la DIRECCTE un service d'ordonnancement régional qui, à terme, pourra se transformer soit en plateforme CHORUS (voir notre tract sur le sujet) soit devenir la cellule chargée de réaliser le pré-ordonnancement ou de transférer les formulaires à la plateforme.

Enfin, la solution qui consiste à déplacer l'ensemble de la procédure budgétaro-comptable au sein de l'unité centrale, demande de fait un transfert encore plus important de personnels vers ce site.

La régionalisation des crédits, ne veut pas dire non plus l'obligation de voir gérer l'ensemble des crédits en unité centrale régionale. Cette régionalisation suppose une rationalisation et une mise en cohérence. C'est ce que notre organisation défendra dans toutes les régions. À l'avenir, il est possible que certaines dépenses soient gérées par un site et d'autres par un autre : l'action sociale gérée dans l'UT n°1, la paye dans l'UT n°2 et les crédits d'intervention dans l'UT n°3 à l'instar de ce qui se fait dans les préfetures. C'est ce qui est en train de se négocier dans certaines régions comme le Languedoc Roussillon ; en particulier au niveau des DR/UT des chefs lieux de région.

● **Les Ressources Humaines**

Les enjeux autour des ressources humaines sont aujourd'hui le corollaire de la régionalisation. L'objectif de baisse des effectifs reste affirmé. La DIRECCTE se base sur le postulat que la mutualisation permettra, en rationalisant, d'atteindre cet objectif. Chacun peut imaginer que nous demanderons le maintien des effectifs pour assurer toujours un meilleur service public.

Avec la fusion des différents services déconcentrés, le nombre de corps de la fonction publique au sein de la DIRECCTE sera en forte progression. Aujourd'hui sont placés en concurrence de fait sur certains postes (Emploi ou fonctions support) des agents de corps différents : pour les catégories A: le corps de l'inspection, les attachés ou les contractuels, pour les catégories B : les contrôleurs ou les secrétaires administratifs (répartis en trois corps, ceux du travail, de l'équipement et de l'agriculture depuis la fusion des inspections). À ceux-ci devront s'ajouter les corps des DRIRE ou DRCCRF.

La gestion de la vacance des postes déjà relativement compliquée aujourd'hui, n'en sera que plus problématique dès lors qu'il est affirmé que chaque corps gardera ses CAP ; même si la DAGEMO assure la gestion des vacances en lien avec les différents ministères. La transparence risque d'en prendre un coup ! (voir le chapitre sur les CAP)

D'autre part, le projet de décret DIRECCTE n'affirme pas l'obligation de la constitution d'un secrétariat général au sein des DIRECCTE.

Il est impératif pour la CFDT, d'affirmer la constitution d'une cellule RH propre à la DIRECCTE au sein de cette institution pour ne pas voir la gestion des RH être transférée au sein des préfetures de région comme nous en évoquions la possibilité en début de document. Les agents des DIRECCTE et des UT doivent rester prioritaires sur les postes ouverts à plusieurs corps.

D'autre part, la présence de corps de ministères différents fait coexister de fait au sein d'un même établissement, voire d'un même bureau des régimes différents d'actions sociales, ou de rémunérations accessoires.

Il est urgent de dessiner la carte de tous ces cas particuliers afin de travailler sur leur harmonisation.

Il sera très rapidement inacceptable, pour la CFDT que s'aggrave une situation déjà sérieuse du fait de la variété des corps au sein de nos services, qui permet de voir sur un même poste des agents ayant des régimes indemnitaires, un bénéfice d'action sociale ou de droits à congés différents !

L'accélération des calendriers ne doit pas se faire aux dépens des agents ni des services rendus aux citoyens.

● **D'autres mutualisations**

On aurait pu penser que la création des DIRECCTE allait conduire à une poursuite du renforcement de l'échelon régional. Mais il n'en sera sans doute rien, car cette gestion risque d'être impactée par les projets de mutualisation à d'autres niveaux.

- ✓ **La gestion de la paye** a été mutualisée au niveau des Directions Régionales. Et bien, une mutualisation à un niveau encore plus central devrait être organisée. Il s'agira d'une gestion de la paie interministérielle, par la mise en place d'un Opérateur National de Paye.
- ✓ **Finances régionalisées et Service Ordonnancement** : le projet CHORUS prévoit la mise en place de plates-formes régionales regroupant plusieurs services de l'État. Le service de la DIRECCTE serait rattaché directement à la plate-forme Finances (voir tract sur notre site syntef-cfdt.com).
- ✓ **La Gestion des Achats** serait assurée par des structures créées à un niveau national et interministériel pour la passation des marchés. Il se fait aujourd'hui au niveau des DRTEFP. Cela devrait concerner la téléphonie, les équipements informatiques (y compris les consommables et les licences), le mobilier, mais aussi les diverses fournitures. Les achats et la gestion du parc automobile de l'état seraient recentrés autour des

préfectures avec une forte probabilité d'externalisation. Nous pensons que cela va ralentir terriblement les réponses aux besoins des services et générera de lourdes inadéquations entre les demandes des services qui auront leur spécificité professionnelle et les réponses qui seront données par les prestataires.

● **Les Services informatiques**

Alors qu'ils ont été extrêmement sollicités au cours de ces dernières années dans la mise en place et la maintenance de notre outil informatique, les agents affectés dans les services informatiques des services déconcentrés pourraient être parmi les plus lourdes victimes de la réforme.

En effet, les projets actuels connus tournent autour de modifications radicales du schéma informatique telles que :

- ✓ la centralisation des installations des logiciels, des applicatifs au niveau national (les postes seraient livrés pré-configurés) et des mises à jour;
- ✓ la mise en place d'outils de télé-administration et d'info-gérance centralisés au niveau national;
- ✓ serveurs gérés à distance depuis des centres nationaux.

Si ces projets devaient aboutir, cela contribuerait à réduire considérablement l'activité des équipes informatiques régionales et locales déjà impactées par le passage progressif des applications portées sur les serveurs régionaux ou départementaux à des applications intranet et extranet centralisées.

Par ailleurs, certaines préfectures voudraient récupérer la gestion de l'informatique de nos Unités Territoriales. Ce que la CFDT rejette !

Mais aucune décision n'a encore été prise. Elles ne seront prises sans doute que plus tard car les services informatiques sont essentiels à la mise en œuvre des restructurations comme ce fut le cas pour la fusion des services d'inspection (intégration des matériels, messagerie,...)

Mais la menace n'est que différée et nous devons agir dès maintenant pour que l'avenir des missions et des compétences des agents des services informatiques soit assuré dans les futures DIRECCTE et les UT.

Pendant qu'il en est encore temps, et qu'il nous reste des moyens de faire pression, nous devons utiliser l'argument de la cohérence en termes de fonctionnement des nouvelles DIRECCTE pour demander que le pilotage des Moyens des Services restent aux DIRECCTE.

Nous devons peser pour rejeter les velléités des préfectures d'assurer un service informatique unique pour tous les services de l'État, incluant les UT des DIRECCTE. Il s'agirait d'ailleurs pour les préfectures aussi de récupérer les personnels les plus compétents.

Nous devons rejeter clairement les choix de centralisation de la Division Informatique qui pèseront lourdement sur la qualité des services sans aucun gain de temps in fine. Et avec, à coup sûr, une grosse perte de qualité de services car la globalisation ne permet pas de répondre aux spécificités.

Quelques illustrations:

Sur les achats : même si un niveau national et interministériel est constitué pour la passation des marchés, il est souhaitable que les bons de commande soient passés directement par les DIRECCTE, pour coller au plus près les besoins des services

Sur la pré-configuration des postes : on sait très bien que la configuration de tels postes devra de toute façon être complétée localement pour y ajouter les paramètres locaux et les spécificités du poste ; or c'est cette partie là qui prend le plus de temps. Et la CFDT refusera qu'il y ait externalisation de ces missions.

Sur la télé-administration des postes : une gestion régionale de la télé-administration des postes de travail permettrait sans doute un bien meilleur équilibre entre l'intervention de proximité sur les postes (toujours nécessaire) et la nécessité de disposer ponctuellement d'interventions à d'autres niveaux.

La situation des agents concernés doit être prise en compte, à défaut ces agents rencontreront de graves difficultés.

Les ATI (agents de traitement) sont des adjoints (cat C), les Pupitreurs (cat B ou C) ont passé un examen d'aptitude à la fonction et touchent du fait de leur compétence technique une prime mensuelle.

Les Programmeurs (cat B) et les Analystes (Cat A) ont, quant à eux, suivi une formation de 10 mois pour accéder à leur fonction. Ils touchent également une prime mensuelle. Tous ces agents ont été très largement utilisés dans la mise en place des outils informatiques.

La CFDT n'acceptera pas que ceux-ci soient victimes des réformes et que leur investissement professionnel soit anéanti du jour au lendemain parce que l'on jugerait ne plus avoir besoin d'eux.

Et nous aurons la même position pour tous les agents du Ministère !



Des services à l'avenir incertain aussi dans les Directions Régionales

Il n'est évidemment pas contestable que les DIRECCTE voient la plupart de leurs missions confortées et renforcées. Par ailleurs, leurs compétences sont élargies par l'agrégation des DRIRE, des DRCCRF, des DRE, DRC et DRT pour tout ou partie.² Malgré tout, les DIRECCTE sont impactées comme les DDTEFP sur des missions dont l'avenir est sans doute ailleurs qu'au sein des services déconcentrés des Ministères « du Travail » et « des Finances et de l'Emploi ».

C'est le cas, sans développer de nouveau car nous l'avons déjà fait, pour :

- ✓ Les SAF pour la paie
- ✓ Les services ordonnancement
- ✓ l'informatique

² Voir schéma d'organisation des DIRECCTE

- ✓ les marchés publics

Mais nous sommes aussi inquiets quant à l'avenir des services ayant pour mission la « **formation professionnelle** » autour des connaissances clefs dont les budgets ont été réduits ou l'« **Emploi** » autour des conventions, par exemple, avec les MLI. Rien n'est vraiment clair sur l'avenir de ces missions.

Le Service FSE

Quel avenir pour le service ? Il n'est pas ici question de sa survivance dans les DIRECCTE mais bien plutôt de l'articulation qui doit être trouvée avec le service FEDER des DRIRE qui a vocation à intégrer les DIRECCTE.

Il semble que les premiers contacts ne soient pas toujours des plus chaleureux d'autant que le FSE semble être considéré comme défaillant par les collègues des DRIRE.

Sera t-il possible de mutualiser les deux services ? Pas sûr. D'une part, il faut le vouloir, d'autre part les mesures gérées sont différentes et il ne sera pas facile de trouver des modes de gestion communs. Même si le FSE travaille davantage en subventionnement global, il n'en reste pas moins qu'il gère toujours beaucoup de micro conventions. Ce n'est pas du tout le cas des DRIRE dont le nombre de convention est beaucoup plus réduit.

La CFDT sera très attentive au devenir de ce service souvent laissé pour compte.

Sachant, par ailleurs, qu'il existe un certain nombre de personnels contractuels engagés sur les missions FSE et que leur devenir n'est pas clair ni garanti. Il inquiète la CFDT.

● **Le Service Régional de Contrôle**

On ne trouve le SRC nulle part dans les schémas d'organisation des DIRECCTE !

Il semble bien que la tentation est grande d'inscrire ses missions dans le pôle concurrence des DIRECCTE.

La CFDT pense que ses missions, conformément aux dispositions du Code du travail, ont un lien étroit avec l'entreprise et les organismes qui permettent la formation professionnelle des salariés, le retour à l'emploi ou la promotion sociale. Le contrôle des entreprises fait partie de ses fonctions.

Par ailleurs, nous rappelons que ses missions de contrôle sont régaliennes.

Ainsi, la CFDT considère que les Services Régionaux de Contrôle devraient logiquement faire partie du pôle travail des DIRECCTE.

Mais rien ne semble encore décidé.

Sur les autres missions transversales des Directions régionales

● **Les Statistiques**

Les Services statistiques régionaux semblent confirmés comme partie des DIRECCTE. Seulement, les réformes nationales doivent maintenir notre attention quant à l'avenir de la statistique y compris en région.

● **Les services communication**

La CFDT reste très circonspecte quant à l'avenir, à moyen terme, des services communication dans les DIRECCTE.

Alors que nous interrogeons le directeur de Cabinet du Ministre du Travail, ce dernier

nous rappelait que les schémas confiant la communication des services déconcentrés aux services préfectoraux étaient confirmés et connus de tous.

De tous, pas sûr ! Ce qui est certain, c'est que nous ne pouvons pas accepter que la communication autour des missions de l'Inspection du Travail soit soumise à l'approbation du Préfet. Dès lors, et cela arrive régulièrement, que l'Inspection du Travail veut engager une campagne régionale dans un domaine particulier, sa communication ne saurait être contrôlée ou approuvée par le Préfet.

Par ailleurs, là aussi, des personnes sont affectées dans ces services.

● **Les organisateurs Régionaux**

Ils ne furent pas impliqués officiellement dans la mise en place des DIRECCTE même si, à l'initiative de certains DR ou Préfigurateur, ils ont pu jouer un rôle dans la mise en oeuvre du dialogue social.

Leur avenir est très incertain dans la nouvelle structure DIRECCTE.

● **Les Correspondants Régionaux Formation (COREFO)**

Leur rôle est renforcé d'autant plus que les régions sont devenues largement responsables de la formation de leurs agents via l'offre de service de l'INTEFP ou l'externalisation de la formation.

L'accroissement du nombre d'agent du fait de la DIRECCTE renforce leur positionnement.

Mais nous craignons que les COLOFO (dans les UT) voient quant à eux leur missions disparaître aux dépens des agents des UT. La CFDT demande que les COLOFO restent présents dans les UT et gardent leurs missions de proximité. A défaut, il est à

craindre que les plans de formation régionaux ne répondent que partiellement aux demandes de formation des agents des UT.



Les problèmes de positionnement de la hiérarchie intermédiaire dans les DIRECCTE et les UT

Les Chefs de service ont, dans les régions préfiguratrices, beaucoup de mal à se positionner face à un empilement hiérarchique assez illisible qui pourrait devenir d'ailleurs conflictuel.

Cette situation d'empilement hiérarchique existe dans tous les pôles et particulièrement au sein du pôle Travail post fusion. Elle est particulièrement difficile pour la hiérarchie intermédiaire (IT hors section et DAT en particulier).

L'organisation des DIRECCTE va être bien compliquée et les re-positionnements préjudiciables pour certains agents.

Un autre problème va apparaître dans certains départements, en particulier les petits départements à section unique à deux Inspecteurs. Celui de la responsabilité du service. Comment sera désigné le Chef de service en dehors d'une CAP ?

Concernant la mobilité

Nous l'avons bien vu, certaines missions ou certains services échapperont à nos compétences. Le problème du reclassement des agents affectés sur ces

missions se posera alors. Peut être même rapidement.

Si nos directeurs et quelques Préfets nous ont affirmé qu'il n'y aurait pas de mobilité forcée, certains Préfets sont moins affirmatifs. D'ailleurs, les bourses à l'emploi qu'ils s'empressent de mettre en place ne sont certainement pas uniquement décoratives. C'est inquiétant. En particulier quand on sait l'incapacité globale de la fonction publique à faire de la gestion prévisionnelle des ressources humaines. Même si on souvent entend parler de « GPEC » !

Nous doutons que l'administration prenne en charge dans les nouvelles organisations la nécessité d'offrir à tous les agents se retrouvant sans affectation, du fait de départ de missions vers d'autres structures, une nouvelle affectation sur place.

Certains Directeurs ne s'y sont d'ailleurs pas trompés et ont déjà fait le choix de rejoindre des collectivités territoriales.

La CFDT ne cessera pas d'exiger fermement que des garanties soient données pour qu'il n'y ait pas de mobilité contrainte. C'est une de nos premières revendications. D'autant que les agents qui ne sont pas dans des fonctions hiérarchiques auront plus de difficultés à valoriser leurs compétences à l'extérieur du Ministère.

Nous réclamons aussi la plus grande transparence sur les postes vacants, soit au sein des DIRECCTE ou des Unités Territoriales, soit au sein d'autres Directions en département ou en région. En effet, et dès aujourd'hui, les postes vacants ou susceptibles de le devenir ne doivent pas être offerts en dehors des règles de gestion des mutations les plus rigoureuses.

Une large information, un passage en CTPR et selon les cas en CAP, doivent permettre la plus grande transparence et l'équité pour tous.

Dans le cadre des mutations en CAP, la CFDT défend la possibilité de mettre à la vacance des postes réservés aux mutations infra-régionales afin de permettre, selon des règles de mutation garanties par la commission, le re-positionnement d'agents, qui par exemple, auraient vu leur mission disparaître.

Plus généralement, les mutations vont devenir compliquées à gérer alors que le nombre de corps et de statut va s'accroître dans les DIRECCTE ! Les CAP des IT, des Attachés et des Contractuels montrent déjà que l'exercice est délicat.

Regardons aussi les corps de catégorie B :

SA travail - SA agriculture - SA équipement - Contrôleur du Travail - et bien d'autres encore dans la DIRECCTE. Quelles compétences pour quelles missions pour chacun de ces corps ? En dehors du corps technique de Contrôleur du travail, les autres corps seront en concurrence.

Le problème va également se poser pour la gestion des mutations pour les agents de catégorie C : pour traverser le couloir va-t-il falloir passer par un détachement ?

Des garanties d'accompagnement pour les agents qui feraient librement le choix de changer d'affectation en dehors de leur structure d'origine devront également être présentées aux Organisations Syndicales et préalablement connues des agents.

Force est de constater qu'à ce jour, il ne se passe pratiquement rien !

La situation des agents contractuels est aussi inquiétante puisque leur licenciement

est possible. Or, les missions exercées par les agents contractuels sont partie intégrante de nos missions de service public, au même titre que les titulaires. La CFDT n'accepte pas que nos collègues puissent être méprisés et considérés comme une simple variable d'ajustement des effectifs.

La CFDT exige la mise en place des conditions de sécurisation des parcours professionnels pour tous !

Sur les statuts et carrières

Le SYNTEF-CFDT sait combien les évolutions de carrière sont difficiles. Particulièrement pour les agents de catégories «B» et «C». C'est d'ailleurs un axe revendicatif prioritaire de la CFDT.

Il n'apparaît pas aujourd'hui que la RGPP appliquée à notre Ministère offre des perspectives intéressantes. Quoi qu'il en soit, elles demeurent obscures si elles existent.

Le SYNTEF-CFDT exige des garanties pour que chaque agent ait de réelles perspectives professionnelles, avec des formations adaptées à leurs évolutions.

Les changements qui découleront de la RGPP seront importants ; peut-être plus pour les agents des services en département que pour ceux en région.

Les collègues des finances, qui ont eu une RGPP avant l'heure, ont obtenu de leur ministère de tutelle des primes de compensation pour tous les agents. Le Directeur de Cabinet du Ministère du travail nous a promis le même traitement pour ses agents lorsque nous le rencontrons il y a quelques semaines. Il s'agit d'une prime annuelle récurrente et à terme mensualisée.

En conclusion

Le SYNTEF-CFDT défend le maintien de services de qualité pour les usagers, qu'il s'agisse des salariés, de leurs représentants, des entreprises ou des demandeurs d'emploi et leur valorisation.

Si nous ne rejetons pas la modernisation de la fonction publique, les méthodes adoptées et les choix politiques de la RGPP, soit la réduction des effectifs, ne sont pas acceptables.

De même que l'absence globale d'information des agents sur le devenir de leurs missions, de leurs statuts, de leurs affectations ou de leurs carrières, en pleine période de bouleversements et de crise économique est très condamnable.

Le SYNTEF CFDT exige toujours de l'administration :

→ **La mise en œuvre d'un vrai dialogue social avec un agenda de négociations et de concertations calé sur un rythme tenable par toutes les parties.**

→ **La mise en place de véritables comités de pilotage, instances de concertation et de propositions, dans toutes les régions qui vont entrer en phase de préfiguration. Dans ces comités siègeront les organisations syndicales et les réunions devront être a minima mensuelles.**

→ **La sécurisation des parcours professionnels avec la négociation de vraies garanties pour l'évolution de la carrière de chaque agent.**

→ **Une compensation financière immédiate des restructurations pour chaque agent des DIRECCTE.**

→ **La revalorisation des rémunérations à hauteur des économies de personnels visées par la RGPP.**

Pour lire l'actualité revendicative de nos services !

WWW.SYNTEF-CFDT.COM



Être adhérent à la CFDT, c'est vouloir être acteur de sa vie professionnelle, des changements que nous souhaitons, et c'est lutter contre ce que nous ne voulons pas.

Être adhérent à la CFDT, c'est militer pour un syndicalisme porteur d'espoir, à partir d'actions concrètes et non de simples slogans sans lendemain.

Être adhérent à la CFDT, c'est militer pour les autres, contre toutes les formes de discrimination, pour la justice et l'égalité.

Être adhérent à la CFDT, c'est avoir l'assurance d'être représenté dans les instances du Ministère Du travail. C'est avoir un droit à l'information syndicale, aux conseils de personnes compétentes, à une assurance et une défense juridique et bénéficier d'un service consommateur.

Alors rejoignez-nous !

Contactez nous par mail ou connectez vous sur notre site et cliquez sur « adhésion » pour obtenir toutes les informations nécessaires.

A bientôt !

Mail : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Voir supplément pages S1 à S4