

Discours liminaire du SNUTEFE-FSU lors du CTPR de 18 fev 2010

Monsieur le DIRECCTE, Membres de l'administration, Camarades

Que d'énergies Que d'énergies déployées de part et d'autre de cette salle depuis le dernier CTPR qui auraient pu être employées à d'autres desseins....mais bon!!! Avions-nous le choix???

Lors du dernier CTPR, un membre de l'administration a exprimé son aspiration à retrouver une certaine sérénité au sein des services après tous les changements de la fin 2009... Aspiration louable, à laquelle le SNUTEFE et les agents ne peuvent que souscrire.

Cependant compte tenu des actes actuels de cette même administration dont vous êtes les représentants, nous sommes en droit de douter que la recherche d'un tel environnement fasse partie de votre objectif....bien au contraire...

En effet,

- Où est la sérénité juridique nécessaire lorsque vous prenez des décisions dont tout le monde, ici, reconnaît, non pas l'urgence mais l'illégalité manifeste?
- Où est la sérénité psychologique des agents ,
 - lorsque on ne respecte pas les chiffres minimums de personnel en secrétariat recommandés par l'IGAS (1,5 par section), -
 - lorsque la catégorie C subit tant au niveau régional qu'au niveau national le prix fort de la RGPP (- 12 agents fin 2011 sur l'Alsace),
 - lorsque la logique du redéploiement est source de tension entre les services?
- Où est la sérénité professionnelle des agents lorsque depuis un an par coup de notes de services qui se succèdent, la DGT remet en cause l'autonomie des contrôleurs du travail et « asphyxie » les inspecteurs de missions si loin du besoin du terrain?
- Où est la sérénité des relations sociales lorsque sciemment vous-même, Monsieur le Directeur, ne respectez pas le RI voté au précédent CTPR?
- Où est la sérénité des encadrants, lorsque notre direction fait dépenser près de 30 000 euros (1617 euros la journée-source :INTEFP), pour une formation au management au cours de laquelle , on projette certaines diapos présentées à des agents de France Télécom, il n'y a pas si longtemps?
- Où est la sérénité des agents chargés d'intervenir sur le champ emploi, lorsque le prescrit s'impose au détriment des spécificités locales, territoriales ?
- Où est la sérénité du collectif de travail lorsqu'on constate les tensions qui émergent au sein des amicales de la DR et de l'UT 67 ? Ou lorsqu'on lit, dans l'instruction DGT du 18 janvier 2011 sur le l'évaluation du PMDIT: « *une analyse devra être menée sur les écarts éventuels d'activité d'un agent à l'autre au sein des UT et d'une UT à l'autre* » (page 4) ?

Je pourrais continuer longtemps cette liste... et vous aurez compris que ce ne sont pas des projets de services, des engagements, des chartes, des réunions à la « sauce transversale »....

qui couvriront l'amertume quotidienne qui devient malheureusement le seul ciment qui nous relie tous.

Pour finir, vous avez pu constatez récemment que le SNUTEFE savait utiliser les différents outils à sa disposition pour modifier, freiner et alerter sur ce que vous voulez faire du Service Public dont nous sommes tous les représentants...

Nous continuerons ... et nous vous rappelons une petite morale de Jean de La Fontaine :

*« C'est ainsi que le plus souvent
Quand on pense sortir d'une mauvaise affaire,
On s'enfonce encore plus avant !! »*

Merci de votre attention !

la CFDT, l'UNSA et la CGT ont également fait des discours préalables.

Réponse de Monsieur MATHIEU concernant l'organisation administrative de l'UT 67 et le recours au TA :

« Il s'agit de sujets sur lesquels j'ai travaillé, je crois que la position de l'administration est conforme au droit ». M. MATHIEU affirme cependant n'avoir *« aucun doute sur le fait qu'il y a débat »* et que d'autres interprétations existent. *« En droit, c'est une bonne chose qu'un recours ait été fait »*. Cela permet *« d'éclaircir un point qui méritait d'être éclairci »*.

Les élus ont indiqué à Monsieur MATHIEU que laisser les services dans l'incertitude juridique en attendant la décision du TA se traduit par un malaise pour les agents de l'UT 67, mais également pour les agents de l'UT 68. En effet, les arrêtés DIRECCTE et UT 68 présentent des zones de « flou » juridique ne permettant pas de travailler sereinement.

In fine, M. MATHIEU propose *« un groupe de travail pour continuer à discuter à ce sujet »*, tout en ajoutant qu'il *« ne souhaite pas changer sur le fond »*.

1) Sur l'effectif de référence

Pour le programme 155, la DIRECCTE passe de 273 à 257 agents. L'effectif réel est au-dessus (264,62 en réel). La baisse impacte surtout la catégorie C dont l'effectif de référence passe de 91 à 79 agents.

Au niveau de l'effectif global, cette baisse a plusieurs causes :

- le non remplacement d'un fonctionnaire sur 2 (- 167 emplois au niveau national pour le programme 155)
- le transfert d'emplois au titre de chorus. Sur 4 postes concernés en Alsace, 3 ont suivi leur emploi ; le quatrième a basculé en sureffectif.
- Le retour d'agents des MDPH qui entraîne des dépassements du plafond.

La situation de la catégorie C apparaît *« objectivement discriminante »*. *« Les besoins sur les A et B sont mieux entendus »*.

« Aucun départ de C ne sera remplacé, les possibilités de mouvements internes seront limités voire inexistant »

Par ailleurs, le budget concernant le recours à des vacances est diminué de moitié.

Réaction du SNUTEFE : *« on est tous scandalisés »*. L'enjeu est en termes de charge de travail. Elle ne baisse pas au contraire, elle augmente. La question des absences crée des tensions. Le Ministère n'est pas à la hauteur des missions qui lui sont dévolues.

2) Présentation du bilan de la gestion des ressources humaines

En réponse aux questions des membres du CTPR, Monsieur MATHIEU explique qu'il s'est engagé à ce que les Inspecteurs-élèves soient intégrés sur des fonctions de contrôle, mais sans préciser sur quel champ. En cela, il reprend à son compte un objectif national (80 % des IET affectés au contrôle de la réglementation du travail).

Monsieur MATHIEU intégrera au bilan des données relatives à la pyramide des âges, à l'égalité H/F.

Sur chorus :

Démarrage il y a 8 jours avec un mois de retard. Une régie d'avance a été mise en place en septembre 2010 car chorus ne peut pas prendre en charge les frais de déplacement. Le système proposé est toutefois imparfait.

3) Adoption d'une motion relative à la souffrance au travail

Après une suspension de séance, Le CTPR a adopté la motion suivante :

"Les Membres du CTPR Alsace réunis le 18 février 2011 prennent acte de la souffrance au travail relevée sur les sites alsaciens, souffrance née de la désorganisation des services générée par l'insécurité juridique dans laquelle s'enferme durablement l'Administration, mais aussi de la pénurie d'effectifs, notamment de la catégorie C."

La motion est approuvée par l'ensemble des organisations syndicales présentes.
L'Administration s'est abstenue.

4) projet de plan de formation 2011

Le plan de formation soumis ne faisant apparaître essentiellement que des formations transversales et relatives au pôle T, une interrogation a été soulevée concernant le recueil des besoins de formation pour les agents relevant du pôle C et 3 E.

Il semble que les formations du pôle C sont toutes contenues dans l'offre de formation nationale ou de l'IGPDE pour Bercy.

Cependant, il semble que le recueil des besoins des collègues du pôle 3 E, des collègues des services de l'emploi des UT et des collègues de l'inspection au niveau de l'UT 68 n'ait pas été effectué.

Vote **pour** de l'administration.
Abstention des OS

5) Projet de service de la DIRECCTE

Monsieur MATHIEU nous présente son projet de service qui se décline en 5 axes – chaque axe en objectifs –chaque objectif en Actions – chaque Action en « livrables » avec un chef de file et une échéance.

Le SNUTEFE a pointé plusieurs « livrables » à modifier ou à supprimer :

Demande de suppression :

« Participation régulière de la chef du pôle T, ou de son représentant, aux réunions de service départemental ». Monsieur MATHIEU est d'accord pour supprimer ce « livrable »

« Recours à l'agenda partagé » : nous ne voulons pas que ce type d'outil soit rendu obligatoire.

Demande de modification :

Nous refusons que l'approche emploi ne soit que descendante au sein du pôle 3 E et des UT sur le champ emploi. Il faut mettre en place un processus permettant un meilleur recueil des réalités du terrain rencontrées par les agents travaillant à l'emploi au niveau des UT 67 et UT 68.

L'offre de service du pôle T aux sections ne doit pas être ambitieuse, au regard de la mission première d'appui aux sections qui n'est pas assurée étant donnée toutes les contraintes en terme de réunionites, PRST2, etc... qu'on ajoute aux agents de la cellule pluridisciplinaire. Monsieur MATHIEU rappelle que c'est bien cet appui aux sections qui doit être prioritaire dans l'action des agents de la cellule.

L'engagement de service du secrétariat général vis-à-vis des UT doit surtout se cantonner à pouvoir répondre concrètement aux besoins des agents, qui attendent des réponses rapides et précises permettant de prendre des décisions sur leur vie au quotidien au sein de la DIRECCTE.

