

ça



ffit comme ça !

N° 19 – Mars 2010
www.snutefifsu.org

Spécial RGPP dans les services du Ministère du Travail.

La genèse de la RGPP

Le 12 décembre 2007, le Président de la République et le Ministre Eric Woerth ont présenté un premier contenu de la réforme structurelle des services de l'État, la **RGPP** (REVISION GENERALE DES POLITIQUES PUBLIQUES). Les déclarations d'intention, au-delà de leur caractère ronflant et technocratique, cachent mal l'idéologie ultra-libérale qui les sous-tendent. Qu'on en juge !

Les objectifs affichés :

- Restructuration de l'organisation des structures administratives centrales des ministères pour diminuer le nombre de directions (division par deux)
- Renforcement du niveau régional de l'Etat " niveau de droit commun de mise en œuvre des politiques publiques et du pilotage de leur adaptation dans les territoires ", avec un préfet de région ayant autorité sur les Préfets de département et avec des restructurations des services régionaux.
- Au niveau départemental, recentrage des missions de l'Etat : veiller au respect des lois et des libertés publiques, et au bon fonctionnement de la démocratie ; assurer la sécurité des citoyens ; garantir que l'aménagement et le développement des territoires soient cohérents et respectueux de l'environnement ; assurer la protection des populations et faire face aux crises, qu'elles soient sanitaire, alimentaire, naturelle, technologique ; garantir la cohésion sociale ; organiser l'offre éducative ; assurer la gestion financière et fiscale.
- Réorganisation des services départementaux : les services de l'État rassemblés autour des préfets dans les départements seront organisés en fonction des bénéficiaires de chaque politique publique : l'action de l'État doit désormais être déterminée en fonction des besoins des citoyens et non des structures administratives et des lignes de découpage des périmètres ministériels.
- Transfert de missions à des " agences de service public ".

Morceaux choisis extraits de discours du Président de la République et du Premier Ministre

"Je me suis engagé à ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux partant à la retraite"(Sarkozy).

"La réforme de l'Etat supposera que chacun d'entre nous accepte qu'il y ait moins de services, moins de personnels, moins d'Etat sur son territoire."(Fillon)

Il faut faire circuler les hommes, les idées, les compétences. C'est une idée totalement étrangère à notre tradition administrative, à son organisation verticale, à sa gestion par corps, à ses cloisonnements statutaires catastrophiques. Le corps doit devenir l'exception. C'est une gestion plus horizontale qui doit s'imposer. Je veux ouvrir le chantier de l'individualisation des rémunérations pour qu'il soit davantage tenu compte du mérite, de l'implication, de l'expérience, des résultats. Pour que chacun soit incité à faire mieux. Pour que les meilleurs soient incités à le rester.(Sarkozy)

" Développer la culture de résultat au sein de l'administration et le suivi individualisé des agents : substitution progressive d'un entretien d'évaluation à la notation, extension aux cadres de la rémunération en fonction des résultats, mise en place d'entretiens et de bilans de arrière, généralisation des cellules de conseil en carrière. " (Sarkozy)

" Ne faut-il pas réserver le statut de fonctionnaire à certains domaines de l'action publique " (Sarkozy)



Les véritables objectifs de la RGPP

Orienter principalement les interventions des services de l'Etat vers la réglementation et la répression (lutte contre les fraudes, contrôles, ...) et ignorer délibérément d'autres rôles essentiels des services publics dans la société actuelle, les services rendus – individuels et collectifs – à l'ensemble de la population

Supprimer toujours plus d'emplois

L'Etat et ses agents n'y sont vus que comme une charge, entravant l'activité économique, aussi, l'ensemble de la RGPP est sous-tendu par un leitmotiv, les suppressions d'emplois et réductions de moyens de fonctionnement. Les objectifs affichés sont basés sur une logique de réduction importante des dépenses publiques avec le non remplacement d'un départ à la retraite sur 2, lequel devient la règle, et des redéploiements de personnels qui ont pour conséquences mobilités géographiques et professionnelles forcées.

L'ampleur des modifications envisagées et des remises en cause de missions menace l'existence même de certains services de l'Etat, y compris de ministères, que ce soit au niveau central ou déconcentré.

Remettre en cause le statut de la Fonction Publique, sous plusieurs angles:

Accroître les échanges public-privé en termes de recrutement. C'est une remise en cause de la protection de l'emploi, de la neutralité, et de l'indépendance des agents.

Les projets RGPP préparent le salaire au mérite adossé aux procédures d'évaluation des agents déjà mises en place. La rémunération en fonction des résultats va être étendue.

Imposer la mobilité des agents entre les services, les ministères, les fonctions publiques, sous couvert, dans un premier temps, de la faciliter. Ceci étant un accompagnement indispensable des restructurations de services (voir infra le § sur la mobilité)



Renforcement de la mutualisation des moyens: gestion des commandes, parc automobile, action sociale, formation professionnelle, médecine de prévention, informatique, ...

La création d'un opérateur national unique de paiement de la paie (ONP), d'un opérateur sur l'immobilier de l'Etat, la remise en cause des bureaux Pensions des administrations centrales, vont entraîner des suppressions d'emplois (sur 10.000 postes ETP consacrés à cette fonction, près de 3.000 suppressions prévisibles dans les ministères et 800 ETP au Trésor public (à partir de 2014).

Pourtant, aucun bilan sérieux n'est effectué sur l'apport des différents services, sur les éventuels dysfonctionnements, sur les améliorations qui pourraient être apportées. Avant même tout résultat des audits, les décisions sont prises.

En fait, il s'agit seulement de décliner un a-priori qui est de nature idéologique : **tout ce qui est public est illégitime, le privé est la seule référence.**

Ce qui signifie que :

- l'emploi public est un poids indu pour les finances publiques
- l'Etat doit assurer directement le moins possible de fonctions
- les modes de gestion de l'emploi du secteur privé, basés sur l'individualisation et la précarité doivent s'imposer à tous.

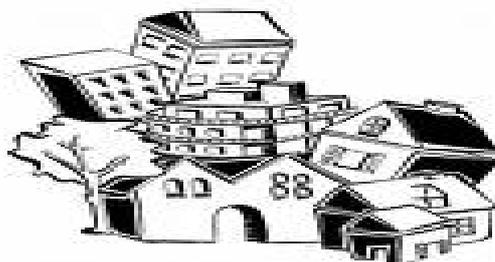
Ces projets n'ont donné lieu à aucun débat préalable, à aucune consultation des organisations syndicales, à aucune discussion dans les assemblées parlementaires.

La RGPP est une attaque en règle contre le service public, contre les services de l'Etat et contre leurs agents. Au-delà, elle annonce un véritable changement de société, une société de la loi du plus fort, où n'ont plus leur place solidarités et protections sociales.

Les services départementaux de l'Etat ne sont plus organisés par ministère, ni comme les services régionaux : certains sont regroupés en 2 ou 3 directions départementales interministérielles (DDI), placées sous l'autorité hiérarchique du préfet ; d'autres sont transformés en simples unités territoriales de directions régionales unifiées C'est le cas des ex-DDTEFP devenues unités territoriales de la DIRECCTE.

Les DDI sont : une **DD des territoires**, constituée de la DD Equipement-Agriculture + les services environnement des préfetures et une **DD de la population et de la cohésion sociale**, constituée des services vétérinaires, des services cohésion sociale des DDASS et des préfetures, des services des droits des femmes et de la DDJS). Dans les départements les plus importants, cette dernière DDI est divisée en 2 : la DD de la Protection des Populations et la DD de la Cohésion sociale.

Les services régionaux de l'Etat, quant à eux, sont désormais regroupés en 6 Directions régionales : la DREAL, la DRAC, la DRJSCS, la DRAAF, la DRFIP et la DIRECCTE + L'Agence Régionale de Santé et le Rectorat d'académie.



Et la DIRECCTE ?

Elle regroupe, dans une seule direction, les anciens services de la DRTEFP, des DDTEFP, de l'inspection du travail en agriculture et dans les transports + les services Développement industriel et métrologie des ex- DRIRE + les DRCCRF (concurrence, consommation, répression des fraudes) + d'autres administrations, telles que la DR du commerce et de l'artisanat, la DR du commerce extérieur, la DR du tourisme, les services régionaux de l'intelligence économique, qui dépendent toutes du ministère de l'économie. Les DDCCRF, après moult hésitations et forte pression des préfets, n'ont pas rejoint la DIRECCTE et sont rattachées aux DDPPCS.

Tous ces services sont redistribués en 3 pôles au sein du "siège" de la Direccte :

- un pôle " développement des entreprises et des compétences, emploi et marché du travail " - pôle 3^E
- un pôle " politique du travail " (intégrant inspection du travail et services d'appui techniques) – pôle T
- un pôle " concurrence, consommation et répression des fraudes " - pôle C.

Le décret du 10 novembre 2009 portant création des DIRECCTE

Ce décret vise à créer une structure administrative unique interlocutrice des entreprises à l'exception de la fiscalité et de l'environnement. Il est composé de trois chapitres : Le chapitre I correspond au périmètre du pilotage public et la définition des UT et aux nominations des directeurs et de leurs adjoints, le chapitre II énonce les dispositions transitoires applicables jusqu'au 1^{er} juillet 2010 où toutes les DIRECCTE seront mises en place à l'exception des DOM non concernées dans un premier temps au moins. C'est ce chapitre qui prévoit, non sans ambiguïté, le maintien des Comités Techniques Paritaires Régionaux. Il prévoit également les modifications des textes réglementaires assurant la coexistence des pouvoirs de l'action publique entre nouvelles DIRECCTE et directions non encore fusionnées. Enfin le chapitre III prévoit les dispositions réglementaires finales fixant les modalités d'organisation et des missions des DIRECCTE.

L'article 1^{er} définit les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi comme étant des services déconcentrés des deux Ministères : celui de l'Economie de l'industrie et de l'emploi et du Ministère du Travail et des Relations Sociales. Elles sont implantées dans chaque région et exercent leurs compétences sous l'autorité du Préfet (à l'exception des missions d'Inspection du Travail qui exercent leur mission sous l'autorité du DGT)

L'article 2 qui définit les compétences des DIRECCTE mérite d'être cité en entier tellement il est ambigu dans sa formulation :

"Sous réserve des compétences attribuées à d'autres services ou établissements publics de l'Etat, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est chargée :

1° De la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail ;

2° Des actions de développement des entreprises et de l'emploi, notamment dans les domaines de l'innovation et de la compétitivité des entreprises, en France et à l'étranger, du marché du travail, de la formation professionnelle continue, de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, des professions libérales, des services et du tourisme, ainsi que de celles, définies par le ministre chargé de l'économie, dans les domaines de l'intelligence économique et, pour ce qui la concerne, de la sécurité économique ;

3° Des actions de contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises, de protection économique des consommateurs et de sécurité des consommateurs ainsi que de contrôle dans le domaine de la métrologie.

En relation, le cas échéant, avec d'autres administrations compétentes, la direction régionale assure le pilotage des politiques de l'Etat susmentionnées, au besoin en élaborant un plan d'action régional, et évalue la performance de leur application.

Elle met en œuvre les actions de développement des entreprises, celles relatives aux relations commerciales entre entreprises, ainsi que les actions en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle."

Ainsi, le premier alinéa de cet article prévoit que des compétences pourraient être attribuées à d'autres services (préfectures ?) ou établissements publics (pôle emploi... ?) aussi nous n'avons aucune garantie que les missions des actuelles DDTEFP et DRTEFP seront maintenues durablement dans la DIRECCTE.

Si les missions de l'Inspection du Travail sont clairement rappelées, les missions relatives à l'emploi et la formation professionnelle sont, quant à elles, évoquées dans des termes extrêmement flous et confusionnistes ; les missions régaliennes de l'Etat en matière de contrôle des fonds destinés à la formation professionnelle ne sont, quant à elles, même pas explicitement mentionnées. Le paragraphe rajouté suite aux interventions syndicales à ce sujet se contente d'évoquer la simple mise en œuvre "d'actions" en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Tout se détermine en fonction des entreprises et de leur compétitivité. Etrange rédaction en pleine explosion du chômage de masse.

Il est indéniable que la tonalité du texte change de manière significative la philosophie des missions des ex-DRTEFP et DDTEFP qui semblent totalement soumises au diktat des politiques économiques.

L'article 3.I énonce les trois pôles que devra comprendre chaque direction régionale : un pôle politique du travail, un pôle entreprises, emploi et économie et, un pôle concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie.

Il est indiqué en outre que chaque DIRECCTE pourra disposer d'un secrétariat général. Ce conditionnel laisse planer un doute sur le degré de centralisation et de mutualisation des missions RH et de logistique des services.

Le II et le III de cet article indiquent que les DIRECCTE comprennent des Unités Territoriales et définissent ces dernières. Nos inquiétudes concernant le maintien des missions emplois et formation professionnelle des ex DD et DR sont toujours d'actualité puisque cet article prévoit uniquement que les UT comportent des sections d'inspection du travail, et ne fait plus mention, contrairement à une version antérieure, des actions en matière d'emploi et de formation professionnelle, voire de développement des entreprises. Quid de l'organisation actuelle des services MOE, IAE, SRC, mutations économiques... ? Gageons que les actuelles organisations des services déconcentrés départementaux vont être sérieusement impactées et que les agents effectuant leurs missions dans ces services risquent de voir leur nombre et leurs fonctions sérieusement modifiées !

Par ailleurs, la section d'inspection peut elle-même recouvrir tout ou partie d'une ou plusieurs UT dans les conditions prévues à l'article R.8122-9 du code du travail (délimitation par le Directeur régional ou le Ministre selon les cas).

L'article 4 fait référence aux conditions de nomination du directeur régional et des directeurs régionaux adjoints, ainsi que des responsables d'UT ; il rappelle que, conformément au décret du 31 mars 2009, le DR et le (ou les) DRA bénéficient du statut d'emploi de l'administration territoriale de l'Etat (statut interministériel). Les DRA pouvant être chefs de pôle, SG ou responsables d'UT. Mais l'article reste muet quant au nombre de DRA par région.

Les articles 5 et 9 relatifs notamment à une compétence interrégionale pour certains contrôles ne concernent pas nos services mais ceux de la DRCCRF.

L'article 6 modifie le code du travail pour le mettre en conformité avec cette nouvelle organisation.

A noter que, suite aux observations des organisations syndicales sur une première version du décret, la compétence des inspecteurs du travail, en dehors de l'exercice de leurs attributions principales, se limite à l'exécution des missions de la DIRECCTE relatives aux politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le chapitre II du décret énonce les dispositions transitoires applicables dès la nomination du DR et, au plus tard, jusqu'au 1^{er} juillet 2010, date à laquelle le processus de création des DIRECCTE devrait être terminé.

L'article 10 prévoit le maintien des instances représentatives du personnel actuelles (CTPR des différents services intégrés) jusqu'au 31 décembre 2010, date à laquelle devront avoir eu lieu de nouvelles élections auxquelles participeront tous les agents (quelque soit leur Ministère de rattachement) qui composent les DIRECCTE.

Il est à noter que ces instances transitoires vont poser quelques problèmes de légitimité dès lors que la représentativité actuelle n'est pas proportionnelle aux agents qui composeront les directions régionales. Quelle sera la légitimité d'un avis donné en matière d'organisation d'une DIRECCTE par des instances réunies ensemble et dont le poids des élus n'est pas proportionnel à leur représentativité parmi les agents ?

L'article 13, qui relève des dispositions finales, précise que les actuels fonctionnaires détachés sur des postes à statut d'emploi conservent à titre personnel, pendant trois ans maximum, le bénéfice de ce statut. Toutefois, au cours de la dernière année, leur régime indemnitaire sera réduit de moitié.



On le voit, ce décret ne répond pas aux questions que les agents sont en droit de se poser.

Cette RGPP est d'abord motivée par une volonté forcenée de faire des économies sur les postes d'agents publics et n'a rien à voir avec une réforme démocratique de l'Etat visant l'amélioration du service public rendu aux citoyens.

Les mesures décidées sont, dans la plupart des cas, des constructions intellectuelles artificielles, peu cohérentes, servant d'abord à afficher une diminution du nombre de structures et à réduire les postes des fonctions supports et de l'encadrement. En ce sens, cela ressemble furieusement à une procédure de restructuration-plan social, mais en plus particulièrement bâclé.



Ces novations vont peser sur nos missions

Ainsi, la fusion dans une même DR de services à vocation économique et d'autres à missions sociales, apparaît contraire à notre cœur de mission. En effet, malgré la prééminence numérique de nos services dans la DIRECCTE, **la logique de la DIRECCTE est bien d'abord celle d'une direction au service des entreprises** (cf. les propos du préfet de Franche Comté qui a rappelé que ce n'était pas un hasard si le Travail et l'Emploi étaient les dernières lettres du nom de la nouvelle direction, cf. aussi la communication du préfet de PACA qui définit la mission première de la DIRECCTE comme celle d'assurer la fluidité du marché).

Ces propos, en effet, viennent éclairer le sens à donner à la création des DIRECCTE où l'on prétend mêler des services aux missions très différentes, au risque de brouiller leur image et leur sens. En effet, même si l'inspection du travail et les services emploi des DDTEFP, les services de développement industriel des DRIRE et les DDCCRF ont le plus souvent les entreprises comme interlocuteur, les objectifs poursuivis et les logiques ne sont pas les mêmes : les services de la DRIRE sont tournés vers le développement économique des industries, les services du travail et de l'emploi visent à ce que le développement économique ne se fasse pas au détriment des droits des salariés, les DDCCRF veillent au respect de la concurrence et des droits des consommateurs. Au demeurant, les entreprises ne sont pas les seuls interlocuteurs pour nos services, il y a aussi les représentants du personnel, les salariés et les syndicats. En tout état de cause, mettre ces services dans une structure et sous une autorité commune nous semble difficilement compatible avec le sens des missions, car vient toujours le moment des arbitrages et du positionnement. Quels seront-ils ? Quel service, et avec quelle logique, va être chargé du suivi et du traitement des mutations économiques dans cette DIRECCTE ? La DIRECCTE peut-elle être " OIT compatible " ? On peut avoir les plus grandes craintes à cet égard.

Non pas que les collaborations ne soient pas possibles entre services : elles existent déjà. Mais le respect des compétences et des logiques d'intervention propres est plus difficile sous une autorité commune à qui on demandera de parler d'une seule voix.

A cet égard, les arbitrages rendus fin septembre 2009 sur la mise en place des DIRECCTE montrent le poids croissant prévu pour le ministère de l'économie dans l'organisation des services. En effet, neuf directeurs de DIRECCTE sur vingt-deux seront issus du ministère de l'économie, sans préjudice des directions de pôles 3^E, qui leur seraient confiées par ailleurs, alors que, en termes d'effectifs, les services du ministère de l'économie intégrés représentent moins de 25% des agents des DIRECCTE.

De plus, seuls 35 responsables d'unités territoriales (en France, hors IdF) seront directeurs-régionaux adjoints avec le statut d'emploi interministériel. 35 pour 90 départements ! Au-delà de l'instabilité des situations et du manque de visibilité pour les agents de catégorie A, cette décision montre bien le peu de cas qui sera fait des services de proximité que devraient être les UT. Enfin, les DRA assistant les DR ne seront que 45 pour toute la France, soit, en moyenne, 2 par région. Là encore, au-delà du devenir des actuels DT et DAT, ce qui est préoccupant, c'est l'importance reconnue aux pôles : les pôles travail « mériteront-ils » un responsable de statut DRA dans toutes les régions ou devront-ils être en compétition incertaine avec les deux autres ?

A travers ces arbitrages, c'est l'autonomie et l'intégrité des missions travail-emploi dans les futures DIRECCTE qui sont menacées au profit des logiques purement économiques.

En peu de mots, il faut craindre que l'économie soumette le social.

Une fusion des inspections du travail à la sauce RGPP.....

Longtemps réclamée par plusieurs organisations syndicales, dont la nôtre, et par la majorité des agents (cf. la motion votée aux Etats Généraux de l'Inspection en Mars 2006), la fusion des trois principales inspections a été enfin décidée, mais dans le cadre de la RGPP. Nous ne nous y attendions pas, mais nos fins stratégiques gouvernementales pouvaient difficilement passer à côté : une réforme de rationalisation de bon sens, demandée régulièrement par des préfets et autres chefs de service lors des précédents avatars de la réforme de l'Etat, un sujet ayant déjà fait l'objet d'études et de préconisations (en 1993) et, enfin, une mesure attendue suscitant un assez large consensus dans le milieu concerné.

Toutefois, l'administration elle-même n'a pas fait preuve de cohérence en la matière, puisque le ministère des transports a repoussé, dans un premier temps, cette réforme. Il a fallu un arbitrage du premier ministre en Avril 2008 pour confirmer cette décision et son application aux Transports. Paradoxalement, ce dernier ministère, après son baroud d'honneur, a totalement disparu dans les discussions interministérielles et n'a eu aucune exigence à l'égard de la future organisation, contrairement à celui de l'agriculture, qui s'était déclaré prêt à ce rapprochement, mais a maintenu des exigences conduisant à ce que soient pérennisées des sections spécialement identifiées comme interlocuteurs du secteur agricole.

La fusion a été actée par décret le 1er janvier 2009, sans période officielle de transition, mais, à la fin de l'année 2009, sa mise en œuvre est loin d'être réalisée dans des conditions idéales.

Les conditions d'impréparation, l'improvisation, l'absence de cadrage national, absence de dialogue social découragent même les agents les plus favorables à la fusion des inspections du travail.

L'administration démotive et déçoit les agents que leur charge de travail soumet déjà à de fortes pressions.



Ne dites surtout pas qu'on a fusionné !

Loin d'être un des éléments de réponse aux nombreux problèmes mis en évidence lors des Etats Généraux de l'inspection du travail en 2006 (absence de reconnaissance et de valorisation, sous effectif criant) et loin d'une amélioration globale des moyens donnés aux missions d'inspection du travail, la fusion sert, en outre, dans de nombreux départements, de prétexte à des suppressions de postes et de sections.

L'administration ayant refusé de prendre en compte nos mises en garde au sujet de l'absence de concertation sur les modalités nationales et locales de la fusion et sur le nécessaire respect mutuel des savoir-faire et modes de travail, le processus d'intégration dans une même communauté de travail connaît bien des ratés et la nouvelle cartographie des sections ne favorise pas le caractère généraliste de l'inspection, ainsi que l'allègement des charges de travail

Et l'administration centrale ?

La disparition en tant que tels des services déconcentrés du Ministère du travail se conjugue avec le démantèlement des principales directions d'Administration Centrale : départ déjà effectué de la DGEFP au Ministère de l'Economie, suppression de la DILTI, projet de délocalisation de la DARES à Metz au même titre que l'INSEE et des différents services de la statistique publique (on en profiterait pour la réorganiser et porter atteinte à son indépendance scientifique), de la menace de la suppression de l'INTEFP, menaces planant également sur la DAGEMO qui pourrait disparaître rapidement faute de moyens et du budget à gérer).

C'est la suppression du Ministère du Travail, en tant que Ministère autonome et de plein exercice, qui semble donc programmée !

La mobilité forcée des agents, mesure d'accompagnement de la RGPP

La loi Mobilité n°2009-972 du 3 août 2009 introduit des mutations majeures dans la gestion des agents de la Fonction Publique, dans un contexte étroitement lié à la mise en oeuvre de la RGPP. **Ces mutations sont notamment les suivantes: recours élargi au contrat et à l'intérim, cumul d'emplois à temps incomplet, détachement et intégration directe, accès des militaires aux emplois civils, accès des fonctionnaires civils à la fonction militaire, réorientation professionnelle, suivi individualisé et appui dans les démarches de réorientation, possibilité de mise en disponibilité d'office de l'agent lorsque celui-ci a refusé successivement trois offres d'emploi public**, possibilité de licenciement, après avis de la CAP, du fonctionnaire mis en disponibilité.

La loi introduit également une réforme statutaire par fusion des corps et gestion des ressources humaines. L'objectif inavoué de la loi Mobilité est bien la suppression de postes dans la Fonction Publique, tout en faisant sauter les verrous liés aux différents corps et statuts particuliers qui garantissaient aux agents une protection, jugés trop rigides dans le cadre de la RGPP.



Les risques d'une application systématique de la loi Mobilité sont donc liés à la vision de la fonction publique et de ses agents qu'aurait les têtes pensantes, notamment :

- nécessité de suppression des corps au profit des cadres statutaires ;
- recherche d'agents conformes à des profils de postes, selon l'appréciation du supérieur hiérarchique ;
- rémunération de plus en plus individualisée compte tenu de la "cotation" du poste et des objectifs assignés à l'agent ;
- gestion marchande de l'emploi public par la suppression du passage en CAP des demandes de mutations et conventionnement des affectations associé à une rémunération fonctionnelle variant selon le poste et les objectifs fixés à l'agent ;
- recrutements élargis, concours 3^e voie et contractualisation centrés sur le "potentiel humain", au détriment des concours internes qui sont supprimés, car insuffisamment pourvoyeurs de ce fameux potentiel ;

- application systématique de procédures de licenciement en cas d'insuffisance professionnelle ou de refus des propositions d'affectation en cas de suppression de poste.

Nous avons déjà pu apprécier par le passé combien pouvaient être dommageables des recrutements sans tenir compte des règles existantes et de la culture de nos services. Il s'agit désormais de torpiller l'ensemble des règles qui régissent nos collectifs de travail : les garanties statutaires, celles assurant une effectivité des missions de service public et l'accès aux emplois publics conformément aux principes d'égalité républicaine.

La mise en œuvre de la RGPP dans nos services

La mise en place des DIRECCTE

La mise en place d'une préfiguration de la DIRECCTE dans 5 régions en 2009 n'a pas servi à préciser les nombreuses questions qui sont appelées à se poser dans cette restructuration, notamment en matière d'organisation des services et de mesures d'accompagnement. par contre, on a déjà pu voir comment étaient traitées des questions comme celles des effectifs ou du dialogue social.

De manière concrète, dans la mise en oeuvre des DIRECCTE, les agents sont confrontés à des **situations de travail dégradées** au regard de l'ancienne organisation des services.

- En effet, concernant les **effectifs**, depuis début 2008 ce n'est pas un fonctionnaire sur deux partant à la retraite qui est n'est pas remplacé, mais, bien souvent, **aucun** départ à la retraite. Quantité de postes sont supprimés de fait sans qu'un seul remplacement ne soit annoncé. **Ceci touche plus particulièrement les agents de catégorie C.**

Par ailleurs, depuis la régionalisation des effectifs, on assiste bien souvent à un sureffectif d'agents dans une catégorie (A, B ou C) au niveau régional, alors que certains départements de la région souffrent au contraire d'un déficit d'agents dans cette même catégorie. En conséquence, le DIRECCTE, qui assure désormais la gestion de ses agents au niveau régional, pourra parfaitement décider d'affecter par exemple un agent de catégorie B dans un département en déficit de B, sans passer par une CAP. **Il existe un véritable risque de mutation géographique forcée.**

Pour l'instant, le Ministère du Travail nous assure qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée à ses agents, mais à terme, selon la répartition des effectifs dans les départements et les sections, il est possible que l'administration revienne sur cette position et décide de pourvoir malgré tout les postes qui restent vacants trop longtemps.

Concernant les agents de catégorie C, notamment les agents affectés en section d'inspection, on constate également un déficit au niveau des secrétariats d'inspection du travail. Le risque est donc grand de voir se développer des pools de secrétaires polyvalentes, adaptables et interchangeables.

De même, dans certaines unités territoriales, il n'y a plus d'agent assurant la fonction Accueil pour les usagers. Cette fonction est alors répartie entre les autres agents, qu'ils soient issus de la SCT, du service Renseignements, ou encore de l'inspection, ce qui est en totale contradiction avec l'application du PMDIT !

- Sur le plan du **dialogue social**, là encore les choses laissent à désirer, pour ne pas dire que le dialogue social est traité par pure obligation ...

Pour le champ TEPF, si des CTPR ont lieu régulièrement, la tenue de CHS est davantage aléatoire. Pourtant, face aux aléas des déménagements qui sont traités de manière dilettante, le SNUTEF-FSU s'est associé avec d'autres organisations syndicales pour demander la réunion de CHS extraordinaires portant notamment sur les questions liées aux déménagements et sur les risques psychosociaux.

Tant bien que mal, des réunions paritaires ont lieu de temps à autre, mais il faut opposer une négociation musclée de manière constante, sans oublier la réclamation des documents qui sont trop souvent communiqués le jour même de la réunion.

La mise en œuvre des DIRECCTE dans les régions préfiguratrices a été très clairement génératrice de tensions, d'inquiétudes, d'incertitudes, voire dans certains cas de profondes mutations. Les risques psychosociaux liés à ces mutations sont à prendre en compte de toute urgence, c'est pourquoi le SNUTEF- FSU s'associe pour réclamer davantage de prise en compte de ces risques dans les CHS et dans l'organisation générale des DIRECCTE.

L'impact de cette mise en place sur les services

□ Les services « travail »

En premier abord, nous sommes tentés de dire que ce sont les fonctions qui seront les moins impactées : les services concernés resteront dans un seul pôle et celui-ci restera homogène, et les sections d'inspection resteront dans les départements. Mais il faut y regarder de plus près.

Ces services sont d'ores et déjà impactés par la fusion des IT, réalisée dans le cadre de la RGPP et dans le contexte de la mise en œuvre du PMDIT.

Cet impact est complexe : d'une part, il est positif, en ce que les différents services d'inspection sont rassemblés au sein du ministère du travail et non plus dans des ministères techniques sous influence patronale et que des conditions sont rassemblées pour une inspection plus généraliste. Mais, d'autre part, il est plus négatif en ce que la DGT a bâclé la mise en œuvre, profité des circonstances pour supprimer certaines sections et favorisé des profils de sections atypiques, portant atteinte au caractère généraliste de l'IT. Ce qui est certain, c'est que la meilleure allocation des moyens et l'allègement des charges de travail que l'on pouvait attendre de la mise en œuvre concomitante de la fusion et du PMDIT ne sont pas souvent perceptibles.

Par ailleurs, la DIRECCTE, c'est aussi l'hypercentralisation régionale, qui s'appliquera aussi à l'inspection du travail et à son pilotage. De ce point de vue, il faut s'attendre à moins d'attention portée aux réalités des sections et des territoires et une pression accrue sur l'orientation de l'action des agents, à travers l'exploitation des comptes-rendus d'activité chiffrés et la mise en concurrence des agents.

Dans un autre registre, on peut s'attendre à une pression exercée par certains DIRECCTE pour externaliser des fonctions comme celle du renseignement en droit du travail, peu valorisante à leurs yeux.

S'agissant de la dernière tranche annuelle du PMDIT, il faut s'attendre, dans le contexte du non-remplacement d'un fonctionnaire retraité sur deux, à une non-effectivité patente.

Enfin, il conviendra d'être très vigilants sur le respect des garanties d'exercice des missions de l'inspection du travail par des directeurs régionaux et directeurs régionaux adjoints dont certains viendront d'autres horizons administratifs, où l'indépendance vis-à-vis des autorités préfectorales et des puissances économiques ne va pas de soi.

Les services mutations économiques confrontés aux DRIRE

Ces services vont être parmi les plus impactés par la réforme. D'une part, en raison de leur inclusion dans un pôle composite, où se retrouveront tous les services du ministère de l'économie (sauf la CCRF), avec la perspective probable d'un responsable de pôle issu de ces derniers, d'autre part, en raison d'une différence d'approche importante de l'entreprise entre ces services (v. plus haut). Le principal enjeu sera de pouvoir continuer à exercer les missions que leur donne le Code du Travail, au profit des salariés et des chômeurs, dans ce contexte où les différences de culture et l'unicité du pouvoir hiérarchique auront plutôt tendance à privilégier le soutien inconditionnel aux entreprises et tout ce qui peut favoriser les trajectoires de carrière des ingénieurs des mines. Par ailleurs, la centralisation régionale peut, là aussi, modifier notablement l'organisation de ces services, avec un traitement des mutations économiques ramené en région, au mépris des indispensables liens de proximité entre les sections d'inspection du travail et ces services.

Les missions emploi et insertion

Il est très difficile de pronostiquer l'impact concret de la RGPP sur ces services, tant les textes et décisions connues sont muets ou sibyllins à leur sujet. Outre le départ de certaines compétences vers des opérateurs externes (ASP, Pôle Emploi) ou d'autres services (service préfectoral des étrangers), les seules choses qui paraissent déjà se dessiner, c'est la régionalisation des actions et des suivis (cf. le PRITH en lieu et place des PDITH, le pilotage régional de NACRE au lieu de la gestion départementale d'EDEN et des chèques conseil,...).

Ce qui, là encore, peut laisser prévoir un rassemblement des services en direction régionale, au mépris de services de proximité.

Les services d'administration générale et financière

Ces services sont dans le collimateur, les maîtres mots sont régionalisation, mutualisation, avec, à la clé, mobilité intra-régionale et suppressions de postes. Avec des projets comme Chorus, c'est l'externalisation des fonctions budgétaires et financières vers le Trésor qui se profile, au prix d'une taylorisation des tâches. Là encore, les services de proximité, cette fois au profit des agents des DD, sont destinés à disparaître.

Le Service régional de contrôle de la formation professionnelle, laissé pour compte

Les agents affectés au SRC, de par leur faible effectif, sont traités de manière annexe et ont des difficultés à faire entendre l'importance de leurs missions et à être pris en compte dans l'organisation de la future DIRECCTE. D'ailleurs, le décret définitif ne cite toujours pas ces missions.

En conséquence, les services du SRC seraient a priori automatiquement rattachés au pôle 3 E – Entreprises, Emploi, Economie – de la DIRECCTE "siège", bien que certains aient envisagé de les rattacher au pôle CCRF, dans une logique purement économique, avec, notons le, une particularité dans le Languedoc Roussillon où ils sont placés au sein du Pôle T, ce qui peut tout à fait se défendre, dans une logique de complémentarité des contrôles.

Des nouveaux venus... contre leur gré

De nouvelles complexités sont engendrées par la mise en œuvre de la RGPP : des services sont charcutés, se voient intégrés dans un ensemble au niveau départemental, redécoupés et distribués dans d'autres ensembles, totalement différents, au niveau régional, eux-mêmes ayant un périmètre différent de leur administration centrale. Il faut citer à cet égard les services des actuelles DDASS-DRASS, les services de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, qui ne savent plus à quel saint administratif se vouer : le DIRECCTE pour le niveau régional, qui s'occupe de la concurrence, ou le DDI protection des populations, que rejoint le niveau départemental, à qui échoit la protection des consommateurs. Les collègues des DRIRE, qui, jusque là, pour beaucoup d'entre eux, partageaient leur temps et leurs services entre 4 types de missions (développement industriel, métrologie, établissements classés, inspection du travail pour l'énergie et les mines et carrières) et qui doivent maintenant les découper et choisir, en conséquence, leur service de rattachement : DREAL ou DIRECCTE. En tous les cas, les objectifs de simplification et de lisibilité, un temps invoqués, sont bien loin.

S'agissant de nos services et du projet des DIRECCTE, le rapprochement forcé Travail-Emploi-Economie constitue une négation de toute l'histoire de l'administration du travail et de l'emploi (rappelons que l'inspection du travail n'a pas été conçue comme l'inspection des manufactures de Colbert, et qu'en 1906, il est apparu clairement au gouvernement que l'une des conditions pour que ce système d'inspection ait une quelconque crédibilité était son autonomisation du Ministère de l'Industrie et du Commerce). Au surplus, il ne satisfait personne, ni nous, ni les DRIRE, qui se voient donc écartelées entre DIRECCTE et DREAL, ni la CCRF, qui va devoir gérer des UT intégrées en préfecture à partir d'une DR intégrée dans une DIRECCTE composite.

Quels axes de lutte développer ?

LE SNUTEF-FSU s'est, depuis plusieurs mois, pleinement inscrit dans la défense générique intersyndicale du service public à travers l'appel " Le service public est notre richesse" ou encore en relayant largement la campagne contre la privatisation de la poste.



Nous devons maintenant passer à une autre étape de notre combat contre la RGPP en intensifiant le combat contre les dégâts causés au quotidien par la mise en place des DIRECCTE

→ **contre le formatage des esprits !!** Formatage qui se traduit par des pratiques absurdes : singer les pires travers du privé (travers que l'on connaît pourtant bien du fait de nos missions) et des services financiers n'a jamais garanti l'efficacité, bien au contraire !

Ce formatage frôle la caricature :

- fixation d'objectifs assortis de critères d'évaluation d'autant plus inapplicables que les services subissent d'importantes perturbations du fait même de la RGPP
- mise en place d'entretiens d'évaluation faits en série et à la va-vite par des responsables de service n'ayant ni la conviction ni encore moins les moyens d'en appliquer entièrement les dispositions
- exigences de candidatures, avec lettre de motivation, CV et photos (!!), envers des directeurs qui se voient ainsi contraints de postuler sur leur propre poste, en se vendant parfois à quelques mois de leur retraite.
- management autoritaire qui, sous couvert de conduite de projet, conduit à ne vouloir entendre qu'une seule voix, celle du DIRECCTE, qui décide de tout sans s'embarrasser des états d'âme et de l'indépendance d'esprit des agents.

Bien d'autres exemples pourraient être listés.

Ces vastes opérations s'accompagnent d'un vocabulaire ubuesque, masquant mal la généralisation du désordre et le lavage des cerveaux.

- c'est ainsi que l'on peut voir la création de services tels que "accompagnement démarches de progrès", "capitalisation de l'information" (avec placement en Bourse ??) ou, le plus Mc Gyver, "Coordination Trajectoire" ...

Ces dénominations n'ont qu'un but : placer tel ou tel agent, en lui offrant un titre ronflant faisant moderne. C'est censé calmer les aigreurs d'estomac ...

- toujours dans la même logique, on peut placer le service "intelligence économique" (l'espion du Préfet) dans un Pôle ... "Performances et Ressources" qui regroupe lui-même la "Communication / Documentation", les services Etudes Statistiques Evaluation et au sein duquel les RH ont été éclatées entre "Administration générale – Finances

– Logistique" et "Ressources humaines – Formation – Action Sociale" (la longueur des titres étant censée représenter l'importance des missions) pour donner satisfaction à chacun des rouages de l'Armée Mexicaine. Les titres ronflants consolent ainsi des directeurs de n'avoir que 4 ou 5 agents sous leurs ordres.

Reconnaître, dénoncer et ridiculiser ce vocabulaire est la première étape pour refuser le formatage !

→ **contre le dévoiement des missions !!** Le regroupement au sein du Pôle 3^E, des services axés sur l'économie et les finances, laisse craindre que les choix politiques se feront en faveur des seuls intérêts des entreprises et de leur compétitivité. A côté des services "Compétitivité, Développement des entreprises et Mutations Economiques et Sociales" (ou "Compétitivité Innovation", plus audacieux dans l'intitulé), services dans lesquels se concentrent des fonctionnaires n'ayant jamais eu les salariés comme priorité, les services "Emploi et Qualification" (ou "Développement de l'Emploi et des compétences"), dans lesquels on retrouve les agents des ex services déconcentrés du Travail, voient leurs missions - et surtout les moyens alloués – fondre comme neige au soleil. On ne peut que s'inquiéter davantage sur l'expression des autres services, notamment les services "Travail" qui risque d'être d'autant plus muselée que leur point de vue ne respecte pas forcément la nouvelle religion de l'Entreprise et de ses intérêts ...

→ **pour un dialogue social qui considère réellement les agents et leurs organisations syndicales !!** Il faut que le dialogue social cesse d'être, entre la pantomime et la logorrhée, une langue de bois lénifiante, destinée à désamorcer toute critique.

Ainsi les régions préfiguratrices ont-elles multiplié, en 2008-2009, les réunions informelles, les groupes de travail, les "groupes miroir" (encore du langage de formatage !). Pendant 18 mois, alors qu'il n'a été question que de positionner l'ensemble de la hiérarchie devenue souvent pléthorique et embarrassante pour le préfigurateur (dont la problématique essentielle a donc été "comment contenter tout le monde"), il a été ressassé aux OS que le siège de la DIRECCTE ne mangerait pas la laine sur le dos des UT, en termes de ressources matérielles et humaines.

Or, que s'est-il passé dans ces régions ? Lors de la mise en place effective des DIRECCTE, dès janvier 2010, il a été procédé dans la précipitation à ce qu'on nous avait assuré de pas faire : appel de candidatures en direction des UT (opération appelée, dans le langage formatage, "pré positionnement" ou "positionnement") pour renforcer les services du Siège, notamment en matière de gestion, "mutualisation" (la "mutualisation", en langage formatage, veut dire que le siège estime qu'il a plus de travail et les départements moins, et que les départements doivent lui donner des agents) forcée d'agents de la SAF, mise au pas des services Informatique ... On peut craindre le pire pour les services Renseignements ou les services Accueil du public des UT, négligés dans les préoccupations du Siège.

Tout cela en à peine 3 mois de mise en place, et sans une seule consultation des OS – et encore moins des agents - malgré les bonnes paroles d'antan ! Bien évidemment, à l'occasion des réunions informelles, des tableaux formats A3 en couleur sont distribués aux OS et il leur est expliqué en langage formatage, que si les UT n'y gagnent pas partout, quelques fois, elles n'y perdent pas ... C'est ainsi que l'UT 34 peut se considérer gagnante par exemple, avec seulement 2 agents sur 4 de la SAF captés par le Siège, puisqu'un agent de catégorie A va venir du Siège à la tête du service, et deux agents de la DRIRE venir renforcer les effectifs . Puisqu'on vous dit que vous ne perdez pas d'effectifs ...

Et que constate-t-on dans l'ensemble des régions préfiguratrices ? Mêmes processus de mise en place de groupes de travail, de groupes miroir, de réunions informelles, usant les OS, noyant les véritables sujets relatifs au quotidien des agents.

Pas une DIRECCTE n'a le même organigramme de Siège que l'autre, pas une UT qui a le même organigramme qu'une autre UT au sein d'une même région.

Pour les régions nouvellement préfiguratrices, aucun bilan n'est tiré de l'expérience des 5 déjà en Direccte, et chacune doit réinventer son "macro organigramme" (macro organigramme en langage formatage veut dire organigramme très important), convoquer ses "groupes miroirs" et ses groupes de travail, ... **C'est l'autisme fait institution.**

Cette anarchie apparente a une raison : il s'agit de camoufler jusqu'au bout que la création des Direccte n'est qu'un vaste plan social et une mise en coupe réglée des services du Travail, bien éloignée des discours abêtissants de 2008 prônant les nouvelles "transversalités" (ce qui en langage formatage veut dire qu'il fallait absolument se convaincre qu'on allait très bien travailler ensemble avec les DRIRE, malgré de nombreux contre-exemples expérimentés dans la pratique encore aujourd'hui, et des cultures que tout oppose).

→ **Pour une clarté totale sur les effectifs !!** Alors que l'antienne du "non remplacement d'un fonctionnaire sur deux" est répétée à l'envi, ("ça n'est pas de notre faute, tout ça, vous connaissez le contexte, et encore, vous êtes plutôt moins touchés"), sur le terrain, les agents le voient bien : aucun départ à la retraite n'est remplacé.

Parallèlement, les agents quittant leur service pour occuper un autre poste ne sont pas non plus forcément remplacés et les UT recourent massivement aux vacataires pour pourvoir les postes vacants de façon permanente (Ruptures conventionnelles, secrétariats, enregistrement des accords, informatique ...).

→ Il est temps de prendre en compte la souffrance au travail dans nos services.

La surcharge de travail, dont aucune fin n'est annoncée, provoque du stress au travail, aggravé par les difficultés de logement des bureaux. Il est annoncé gravement aux agents que ("ça n'est pas de notre faute, ..." air bien connu) la norme sera 12 m² mais *tout compris*. Qu'il va falloir qu'ils s'y fassent. Qu'il faut bien loger tout le monde maintenant qu'on est en Direccte, qu'il y a eu la fusion des Inspections et tout ça.

Il est donc nécessaire de mettre à plat réellement l'évolution des effectifs depuis un an ou deux, loin des notions d'effectifs théoriques et régionaux pondérés de ceci ou cela. Refusons également que le poisson soit noyé avec la technique éprouvée de donner des contours différents aux services suivant que l'on veuille masquer tel ou tel aspect des effectifs. Ainsi en est-il des services généraux.

Il faut aussi compter avec la souffrance au travail causée par l'incertitude sur les fonctions, les postes, les localisations de services, aggravée par les pas de deux de la hiérarchie sur les « positionnements ».



Après une opération vérité, il serait nécessaire de redonner leur rôle aux CHS locaux, de les réunir, d'en faire les comptes rendus régulièrement et d'y mettre à l'ordre du jour, tant les conditions de travail des agents que la souffrance qu'ils ressentent, sans omettre d'y aborder les conditions de logement des bureaux.

**Pour montrer avec force notre refus du
démantèlement des services publics et du statut de
la fonction publique ainsi que notre rejet de toutes
les régressions sociales actuelles, inscrivons- nous
massivement dans la grève interprofessionnelle du
23 mars 2010 et dans les manifestations
organisées ce jour-là !**