



Compte rendu de la réunion du Comité Technique Régional Ile de France du 5 juin 2014

L'ordre du jour de ce CTR était le suivant :

- Centralisation régionale des services du FSE
- Réorganisation du service Développement économique, compétitivité, international
- Projet "Ministère fort"

Partant du constat qu'aucun procès verbal des réunions du CHSCT régional et du CTR Ile de France n'est diffusé aux agents ou accessible sur l'intranet, les représentants du personnel au CTR du SNU ont fait la déclaration préliminaire suivante :

« Les représentants du personnel du SNUTEFE FSU au CTR Ile-de-France demandent vigoureusement que l'administration de notre ministère du dialogue social mette en place les moyens nécessaires à un dialogue social digne de ce nom.

Cela passe par une rédaction et une diffusion aux agents des PV des différentes réunions paritaires régionales, CTR, CHSCT... A voir l'avalanche de communication de l'administration sur le projet ministère fort, les moyens doivent exister.

Mais l'administration régionale représentée par M. Vilbœuf, au-delà des vœux pieux, en a-t-elle la volonté ? »

En l'absence de réponse de l'administration à cette interpellation, nous pouvons en conclure qu'il n'y a pas de volonté de sa part d'améliorer le dialogue social.

- Projet de centralisation régionale du FSE :

L'administration régionale part des constats suivants :

- difficulté à gérer le FSE au quotidien ;
- nécessité de simplifier le système de gestion ;
- nécessité d'harmoniser les pratiques ;
- pilotage stratégique à améliorer ;

pour nous présenter le projet comportant notamment les points suivants :

- mutualisation des services FSE des U.T. au niveau régional ;
- responsabilité des unités territoriales pour la contribution à la rédaction des appels à projets et la promotion du dispositif
- mutualisation au niveau régional de la gestion des subventions globales portées par les conseils généraux et les PLIE.

Ce projet impliquerait le transfert de 14 agents équivalent temps plein des services FSE des unités territoriales vers l'unité régionale, la mobilité devant se faire « *sur la base du volontariat* ».

Nous sommes toujours dans l'attente de l'avis du CHS Ile de France sur le sujet.

Franck Tarrier a présenté au nom de l'administration régionale le document transmis précédemment aux organisations syndicales.

Il avance à l'appui de la centralisation à Aubervilliers que, concernant la partie de la mesure gérée par les Conseils Généraux et les PLIE, une coopération étroite s'impose entre les UT.

Par ailleurs, la période transitoire sur la fin des dossiers 2007-2013 doit s'étendre jusque fin 2016.

Le document détaille la charge de travail présente et à venir, un avis de la commission européenne imposant que le contrôle service fait de la précédente programmation soit transmis au plus tard le 29 février 2016.

La publication des appels à projets pour la programmation 2014-2020 est fixée à juillet 2014. Des points mensuels sont prévus pour faire la synthèse de l'évolution.

Concernant les effectifs, le SNU rappelle leur faiblesse et la nécessité de remplacer l'ASP, organisme payeur (ex-CNASEA) qui a décidé de se désengager et qui nous laisserait sur les bras environ 600 contrôles de service fait.

Les effectifs actuels ne permettant pas de résorber la charge de travail, il conviendrait, avant de la repartir, **d'étoffer** et de réorganiser **le service**.

Le représentant de l'administration, Franck Tarrier, a rappelé que rien ne laissait présager le retrait de l'ASP en avril dernier, le motif invoqué pour ce retrait étant l'excès de complexité de la mesure et une charge de travail trop lourde (sic !). Le marché public entre l'ASP et la DGEFP est d'ailleurs toujours en cours. F. Terrier a ajouté qu'il est maintenant nécessaire de rechercher un autre organisme financeur et de conclure un nouveau marché public.

Le SNU TEFÉ a rappelé qu'il s'opposait à l'externalisation vers un organisme privé.

Le SNU TEFÉ souligne que de nombreux porteurs de projet vont se trouver en difficulté financière.

Laurent Vilbœuf a rappelé que les porteurs de projets eux-mêmes ne respectent pas toujours les règles, et que le FSE n'est pas une subvention de fonctionnement mais d'ajustement.

Le SNU TEFÉ a rappelé que la baisse des financements de l'État avait placé certains porteurs de projets au pied du mur.

Selon Franck Tarrier la charge de travail sera soumise à une "évaluation fine", avec un suivi à intervalles de 3 mois. Une technicité minimale sera conservée au niveau des UT en vue de l'accompagnement du projet. Un point régulier sera fait quant à l'attractivité des postes. L'administration annonce qu'il n'y aura pas de mobilité forcée.

Il n'est pas prévu, dans un premier temps, d'ouvrir des postes de catégorie C.

L'administration renvoie à l'annexe consacrée aux profils de postes et précise qu'un recrutement sera effectué à la sortie des IRA et des SAMAS. Des postes en A seront également ouverts à la CAP de septembre en infrarégional.

Le SNU souligne le risque que si les postes au sein du service FSE ne sont pas tous pourvus, il y ait des mobilités forcées et des difficultés à changer de service pour les agents du FSE qui le souhaiteraient.

Sans doute afin de lever les inquiétudes, l'administration (Agnès Guimiot) a alors jeté alors sur la table une « proposition de protocole » consistant en un parcours individuel de formation qui d'apparenterait à un « bilan de compétences ». Il s'agirait d'identifier au niveau de chaque UT le type d'activité sur lequel l'agent souhaite travailler. Ce protocole serait intégré et acté dans le plan de formation.

Or, aucune étude n'a été faite sur les postes susceptibles d'être libérés, aucun module de formation n'a à ce jour été mis en place dans ce cadre.

Tout cela se fait dans l'improvisation la plus totale, comme pour les autres sujets.

Les représentants du SNU-TEFE FSU émettent l'avis suivant quant au projet dans son ensemble :

« Afin d'émettre un avis motivé sur le projet, nous exigeons de disposer à la fois de l'organigramme cible de la structure régionale et de ceux des services des UT.

Nous attirons l'attention de l'administration sur le coût humain et les conséquences induits par un accroissement de la distance domicile-travail : fatigue due aux transports, coût financier des abonnements, vie privée qui pâtit des temps de transports, etc.

Nous demandons le contenu précis des mesures d'accompagnement et que celles-ci soient portées à la connaissance des agents : seront-elles celles actuellement en vigueur à Aubervilliers ? (possibilité qu'une partie de l'activité se fasse en télétravail par exemple)

Nous demandons également pour les agents volontaires pour rejoindre l'unité régionale la possibilité d'effectuer une partie de leur travail dans l'unité la plus proche de leur domicile.

La viabilité de l'organisation repose sur plusieurs incertitudes :

- ***le nombre d'agents expérimentés souhaitant travailler à l'UR ;***
- ***la possibilité de pourvoir en interne ou en externe tous les postes mis à la vacance.***

Dans un premier temps cette réorganisation risque de se traduire par une désorganisation due :

- ***à un effectif non stabilisé ;***
- ***aux temps d'apprentissage des agents nouvellement affectés (l'administration reconnaît que celui-ci prend une année).***

Nous demandons aussi une plus grande visibilité quant à l'effort d'accompagnement des agents, tant ceux qui intègrent le service FSE que ceux qui souhaitent changer de service.

Les objectifs du projet (harmonisation, simplification...) auraient pu être atteints sans que cela passe par une centralisation géographique. Mais pour ce sujet, comme pour d'autres, il faut s'en donner les moyens humains et ne pas être hypnotisé par le terme de « mutualisation ».

Le projet présenté aujourd'hui ne dégage actuellement pas de perspectives claires ».

Après avoir délibéré les O.S. présentes ont réclamé à l'unanimité un report du vote. L'administration ayant refusé ce report, CGT, Sud, SNU et FO ont voté contre le projet, la CFDT s'abstient.

- Réorganisation du service Développement économique, compétitivité, international

Ce point avait déjà été évoqué lors de la réunion du CTR du mois de mars.

Le changement d'organisation de la DECI se fait dans un contexte de tension étant donné les nombreux postes actuellement vacants, suite à des départs (au sein du Ministère des finances, etc.). L'administration invoque la nécessité de maintenir la "robustesse de l'organisation".

Se pose la question de la décentralisation en matière économique. Il n'y a pas encore de précisions quant aux attributions des rôles respectifs de l'Etat et de la Région IDF.

Toutefois les différents secteurs économiques manifestent leur volonté de rester une prérogative de l'Etat.

La proposition a été rejetée par la CGT, Sud, le SNU et FO. La CFDT s'est abstenue.

- PROJET « MINISTERE FORT »

Volet emploi

Le volet « emploi » du projet a été reporté afin de permettre la tenue du CTR du 9 juillet.

A la remarque concernant les fortes inquiétudes des agents quant au manque de visibilité sur celui-ci, Laurent Vilbœuf répond que les documents seront transmis à l'issue de la réunion.

Franck Tarrier ajoute que les missions de CMAT sont le point le moins avancé du projet.

Volet travail

La note de la DRH relative aux nominations et affectations des agents au sein des unités de contrôle présentée « pour information » au CTR Ile de France comporte :

- la note de service DRH/SD2A n°2014 du 16 mai 2014
- la fiche de procédure sur les modalités de nomination des Responsables d'Unités de contrôle,
- la fiche de procédure sur les modalités de positionnement des agents de contrôle dans les unités de contrôle
- le calendrier du processus d'affectation.

Les représentants du personnel du SNU TEFE au CTR demandent que ce point, qui détermine l'affectation géographique et fonctionnelle des agents en section et sur le poste de RUC, soit soumis à la **consultation** du Comité Technique Ministériel.

Concernant la communication ministérielle à ce sujet faite par mail aux agents de contrôle en section et le calendrier retenu, nous nous interrogeons à sur le réalisme du calendrier retenu pour le retour des fiches de positionnement, que certains agents n'ont pas encore reçues.

Pour mémoire, la date limite de candidature est le 4 juillet alors que le CTR doit être consulté sur le redécoupage le 9 juillet.).

Concernant l'affectation des agents de contrôle en UC et dans les mono sections, nous exigeons des garanties et des engagements afin que :

- les agents de contrôle qui le souhaitent restent en section,
- qu'il n'y ait pas de mobilité géographique forcée : un agent doit pouvoir rester sur le secteur où il travaille actuellement, s'il le souhaite

- qu'il n'y ait pas d'affectation à un poste en section à dominante transport ou agricole contre la volonté des agents.

En aucun cas un agent n'a à démontrer une « motivation » à intégrer une organisation qui est imposée, avec une consultation bâclée, par l'administration.

Nous appelons les collègues à préciser sur les formulaires de vœux que le motif de la demande est « la mobilité forcée imposée dans le cadre du projet Ministère fort ».

Nous demandons une nouvelle fois des critères transparents de nomination en section et en UC et qu'ils soient respectueux des souhaits des agents.

Concernant l'affectation des agents au poste de RUC, nous prenons acte du fait que les prises de poste de RUC dans une autre résidence administrative feront l'objet d'une consultation en CAP. Cela constitue une avancée par rapport à la position initiale.

Par contre, nous déplorons le fait que la prise de poste de RUC au sein de la même résidence administrative ne fasse l'objet que d'une information de la CAP lorsqu'il s'agit d'une prise du grade de DAT. En effet en cas de concurrence entre un IT au tableau de DAT et un DAT déjà dans le grade il serait possible que le DAT ne soit pas retenu même malgré un motif prioritaire (ex : rapprochement de conjoint...)

Le statut de la fonction publique doit être respecté et la prise de poste doit être soumise à l'avis de la CAP.

Enfin, nous mettons en garde l'administration sur le risque qui se précise de jour en jour de voir grandir les risques psycho-sociaux au sein du ministère.

En effet, les affectations forcées, les charges de travail disproportionnées, les chevauchements de compétences, la mise en opposition des catégories de personnel, la perte de repères par les agents et les usagers, sont autant de facteurs de déstabilisation dont l'administration doit tenir compte.

Comme tout employeur, l'administration est soumise à une obligation de sécurité de résultat.

Dernier point, l'administration a remis en séance aux représentants du personnel un nouveau projet de questions-réponses sur le projet Ministère fort (version 5/6/2014), tout frais de la veille au soir.

Ce sujet fera l'objet d'une communication spécifique.

Les représentants du personnel du SNUTEFE au CTR Ile de France

Stéphanie Hude

Stéphane Gonzales