

CTMs du 4 Mai 2015 : Bilan Social et Réforme territoriale des services de l'Etat

Le 4 Mai étaient convoqués 2 CTM Travail emploi successifs, l'un spécifique pour soumettre à nouveau au vote des OS le projet de décret organisant le transfert aux Régions des services de l'Etat qui participent à l'exercice de l'autorité de gestion du FSE, l'autre pour examiner le Bilan social 2013, déjà repoussé deux fois faute de temps, un projet de décret relatif à la composition du CA de l'INTEFP et un point d'information sur la réforme de l'Etat.

Les OS ont fait des déclarations liminaires. Voici celle de la FSU, puis le compte-rendu des débats par sujet.

Déclaration liminaire du SNUTEFE FSU

« Monsieur le Président,

Les CTM se suivent et, à chaque fois, les agents nous demandent si quelques sujets vont être abordés, qui seraient de nature à les rassurer dans la situation perturbée qui est la leur actuellement.

Force nous est de leur dire, aujourd'hui, que tel n'est pas le cas.

- ✓ Rien ne vient apaiser leurs craintes quant au départ de certaines de leurs missions : s'agissant de l'instruction des demandes de crédits FSE et de l'exercice des fonctions d'autorité de gestion, c'est bien la finalisation du transfert d'une part importante aux Régions qui est à l'ordre du jour, s'agissant de l'Emploi, le ministère continue à dire, contre toute vraisemblance, que son exercice d'équilibrisme osé avec les Régions, dans le cadre de la loi NOTRe, sur le SPE régional est une solution stable et qui ne préjuge en rien de l'avenir.
- ✓ S'agissant des rémunérations des agents, celles-ci sont toujours bloquées et, pire, beaucoup de collègues voient, à l'occasion de l'exercice annuel de déclaration des revenus, qu'ils ont, à nouveau, gagné moins en 2014 qu'en 2013 (ce qu'une étude de l'INSEE vient confirmer pour 2013/2012). Or, on nous a dit, avec moult précautions, que le repositionnement des primes en Juillet prochain sera réduit à sa plus simple expression et tout ce que la ministre de la Fonction Publique annonce, c'est un transfert, dans quelques années, d'une part minime des primes vers le traitement, histoire de pouvoir afficher une hausse de ces derniers et brouiller les cartes !
- ✓ S'agissant de la réforme territoriale de l'Etat, les communiqués du Conseil des Ministres du 22 Avril n'annoncent rien de bon :
 - Précipitation pour définir les nouvelles localisations et organisations, alors que dans bien des cas, les Conseils régionaux concernés eux-mêmes n'ont pas travaillé ensemble sur ces sujets.
 - Nomination des DIRECCTE préfigureurs repoussée au mieux en Juillet, c'est-à-dire après que les préfets préfigureurs et leurs directeurs de projet auront défini l'architecture des futures DR !
 - Officialisation de suppressions de postes et de mobilités forcées pour les agents des UR actuelles, sans que « l'accompagnement » mis en avant soit de nature à les rassurer : en effet, d'une part, le dialogue social évoqué sonne creux, quand l'on voit, au niveau national, que le Conseil des ministres promet une nouvelle charte de la déconcentration pas encore examinée en Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat, et que des documents importants comme le rapport de la Revue des missions, celui des préfets de Bourgogne-Franche-Comté et celui de la mission inter-inspections générales n'ont pas été communiqués aux organisations représentatives, et,

d'autre part, les mesures envisagées, comme la priorité d'affectation sur place, l'aide financière à la mobilité sont d'une portée très limitée au regard de l'atteinte portée aux conditions de travail et de vie des agents concernés.

- Fixation de principes d'organisation pour les futures DR qui laissent peu de place à la modularité nécessaire à la prise en compte des particularités géographiques et des intérêts des agents (Nous vous renvoyons, pour plus de précisions dans l'analyse à notre tract national du 29 Avril).

En d'autres termes, le gouvernement, avec cette nouvelle réforme, semble marcher dans les pas de France Télécom et de Pôle Emploi, en insécurisant les agents, en ne leur garantissant pas le maintien de leur affectation, de leur poste et de leurs perspectives professionnelles.

- ✓ Enfin, dans un tout autre domaine, celui de la « modernisation » des conditions d'exercice des missions, les bribes d'information qui arrivent font craindre aux agents un formatage des services par les outils informatiques, au risque de perdre compétences professionnelles et capacité d'initiative, au risque, aussi, de nous éloigner des usagers.

Il faut redresser la barre et ne pas réformer sur le dos des agents publics et des usagers.

Que fera notre ministère pour cela ? Nous vous posons la question. »

I – Le projet de décret sur le transfert du FSE

Nous a été présenté un projet de décret strictement identique à celui qui avait essuyé un vote unanimement négatif la première fois. Plusieurs OS, dont la FSU, sont intervenues pour rappeler, **outre notre opposition au départ des missions Emploi**, telles que celles-là, **le rôle joué, bien à leur corps défendant, par les Services du contrôle de la formation professionnelle en matière de contrôle du FSE et l'état de déshérence de ces services**, malgré la réunion tenue à ce sujet au cabinet du ministre à l'automne dernier, dont nous attendons encore les suites.

La DGEFP a précisé que ce transfert vers les Régions ne concernerait que les agents volontaires (6 à ce jour) et que les autres postes seront compensés financièrement, avec un impact sur les effectifs de référence minoré du fait d'une réserve de 12 postes déjà opérée centralement. Ce transfert n'interviendra sans doute qu'en 2016. Donc, à ce jour, les effectifs des services FSE des Direccte sont toujours là, mais c'est vrai qu'il y a une tension sur ces effectifs, c'est pourquoi des crédits d'assistance technique ont été dégagés, dont 7 Direccte bénéficieraient actuellement, et une demande a été formulée pour que des crédits d'assistance technique de la nouvelle programmation puissent être utilisés pour embaucher des CDD et soulager les services. Demande en bonne voie, nous a-t-on dit. Pour soulager les SRC, il a été décidé d'externaliser la majorité des contrôles FSE, par marché public, auprès de prestataires privés.

Tant mieux pour les SRC, mais **une telle privatisation du contrôle est tout à fait regrettable et dommageable**. S'agissant des **effectifs des pôles 3 E** en général, la DRH nous a indiqué être très attentive à l'équilibre entre les pôles et a annoncé vouloir revenir, pour les prochaines promos d'IET, à plus d'affectations en pôle 3 E en sortie d'INT, sans préjudice de recrutements nombreux d'attachés.

Les agents transférés dans les Régions auront **2 ans** pour décider de revenir en Direccte ou aller dans la FPTerritoriale.

Le projet a été soumis au vote et a recueilli à nouveau l'unanimité des voix contre.

II – Le projet de décret relatif à l'INTEFP

Il s'agissait de toiletter le décret prévoyant la composition du Conseil d'Administration, pour tenir compte de la création des DIRECCTE et de la transformation de l'administration centrale, avec le remplacement du DAGEMO par le DRH et des DRTEFP et DDTEFP par un Direccte et un DUT. Ce projet a été soumis au vote et a été approuvé par 7 voix pour (UNSA, CGT, CFDT), 2 contre (FO) et 3 abstentions (SUD, FSU).

III – Le bilan social 2013

Nous avons fait les observations suivantes :

Le document présenté est plus complet, ce qui est positif, mais nous avons demandé qu'une synthèse de présentation soit intégrée en début pour faciliter la lecture, avec les graphiques présentés en séance.

- Rapport sur la situation comparée femmes/hommes (chapitre 12) : c'est une obligation nouvelle depuis 2013 :

Le pourcentage de femmes par catégories et corps évolue peu depuis 2012, il est inversement proportionnel à la position hiérarchique : corps des adjoints administratifs 86% (inchangé), corps des Contrôleurs du Travail 70% (inchangé), corps de l'Inspection du Travail 53% (inchangé), corps des attachés 64% (plus 1%).

Nous avons été surpris de ne pas retrouver dans le Bilan Social 2013 des indications très pertinentes qui se trouvaient dans le précédent sur la ventilation par sexe à l'intérieur des grades du corps de l'inspection du travail. Apparemment il a été choisi de coller au plus près des indicateurs définis à l'annexe de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique, ce n'est pas une raison pour jeter par-dessus bord les bonnes pratiques antérieures. La répartition par sexe des effectifs des « emplois supérieurs » et « dirigeants » ne donne que des informations partielles concernant les emplois de DR et DR Adjoint, c'est insuffisant, pour mesurer le « plafond de verre » bloquant les femmes il faudrait aussi les DAT, les DT, les DUT les SG et les chefs de pôle. Le tableau concernant les emplois fonctionnels est lui aussi imparfait car il ne donne pas l'évolution des chiffres de 2012 (44% de femmes DAT et 37% DT), nous savons juste que 27% des emplois fonctionnels en service déconcentrés et 24% des postes de DR et de DR adjoints sont tenus par des femmes.

- Les effectifs : face à la baisse actuelle, nous avons demandé quelles conséquences le DRH en tirait en matière de recrutement ? Il nous a été répondu que la DRH veillerait à ce que les baisses n'aillent pas au-delà de ce qui est imposé par la loi de finance ; les départs à la retraite seront anticipés avec une programmation des recrutements de manière à ce qu'en fin d'année il n'y ait pas de baisse supérieure à celle exigée par la loi. Depuis 2011, il y aurait eu 40 recrutements de catégorie C (nous ne les avons pas vus dans les services !..), 60 recrutements d'attachés et 57 IET finissent leur formation.

Sur les effectifs par métier, dans le champ emploi, il est dit dans le bilan que les fiches de postes des CDET seront homogénéisées et orientées vers des recrutements de catégories A spécialisés dans l'animation territoriale et libérés de la gestion des dispositifs qui serait confiée à des catégories B. Cela renvoie pour nous à une situation théorique rêvée, mais pas du tout à la direction prise aujourd'hui par les services ! D'une part parce que les tâches de gestion des dispositifs ont explosé dans les UT à qui les UR ont transféré les « dialogues de gestion » avec les opérateurs (Maisons de l'Emploi, Missions Locales, DLA, Entreprises adaptées... qui viennent s'ajouter à ceux des SIAE déjà assurés par les UT). D'autre part, parce que les effectifs de B fondent sous l'effet conjugué des régions « en sur-effectifs », de l'absence de postes ouverts à la vacance et du départ de certains vers l'EPIT. Nous avons regretté cette situation où les CMAT/CDET passent actuellement une grande partie de leur temps à la gestion des dispositifs et bien peu à l'animation territoriale.

- Les rémunérations : seules sont données les moyennes par catégories d'emploi. Le DRH a reconnu que c'est tout à fait insuffisant ; Pour 2014 des données plus détaillées seront établies manuellement (par corps, par grade, par sexe), pour 2015 le nouveau logiciel permettra d'avoir ces données. La même chose sera faite pour les primes.

- Les comptes épargne-temps : 130 000 jours « épargnés » dans les services déconcentrés, majoritairement par des A ou des A+. c'est un signe de la surcharge de travail des agents qui les empêche de prendre les repos auxquels ils ont légitimement droit. Surcharge qui serait facilement objectivée si les heures de travail écrites par les badgeuses étaient rendues publiques comme nous le demandons ainsi que l'évolution par rapport aux années antérieures. Nous avons aussi demandé pourquoi le nombre d'agents de l'administration centrale titulaires de CET n'était pas mentionné.

- Les AT de service et maladies professionnelles : 218 AT (hors 131 AT de trajet), 2 MP (TMS) dans les DIRECCTE, nous avons demandé quelle est l'évolution des AT par rapport aux années antérieures ?

- Les demandes de protection fonctionnelle baissent légèrement mais restent à un haut niveau (92) avec une remontée des violences et voies de fait.

IV – EPIT : Situation des IT stagiaires

Suite à la lettre des ITS à la DRH et aux questions des organisations syndicales sur les conditions de la fin de scolarité des ITS, les précisions suivantes ont été apportées par Mme Lemaître (S/Dir DRH) :

La date de fin de scolarité est le 22 mai 2015, la première réunion du jury de fin de stage sera le 27 mai, les ITS venant d'outre-mer seront auditionnés en premier pour leur permettre de rentrer plus vite chez eux. Ensuite chaque ITS rejoindra sa DI(R)ECCTE qui restait son lieu d'affectation, sur le poste qu'il avait au moment du départ en formation. Les ITS ne pourront pas se voir confier les actes de prise de décisions jusqu'à la parution du texte de titularisation en tant qu'IT qui interviendra le 1^{er} juillet avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2015. Ces éléments seront confirmés par écrit aux ITS via l'INTEFP.

Les 10/12 ITS qui ne connaissent pas encore leur affectation l'auront très rapidement.

Il a été demandé que soit précisé par écrit ce que les ITS pourront faire ou pas tant qu'ils ne sont pas titularisés. Nous avons demandé une diffusion plus large car ces informations intéressent aussi les collègues qui font les intérim des ITS.

M. Blondel a ensuite annoncé que la DRH travaille à la recherche d'une solution pour les problèmes d'organisation et de charge de travail pour les 5 sessions d'EPIT restant. Il en reparlera aux organisations syndicales qui auront communication du projet de note.

Cette reconnaissance des dysfonctionnements que nous dénonçons depuis le début du plan SAPIN a un goût amer et confirme l'improvisation au jour le jour des conditions de mise en œuvre de la réforme, qui dégrade les conditions de travail des agents.

V – Information sur la Réforme territoriale de l'Etat

La Secrétaire générale adjointe, A. Laurent, a détaillé les nouveautés intervenues depuis notre dernière réunion, contenues dans les communications du Conseil des ministres du 22 Avril :

- Les objectifs affichés : rôle du niveau départemental, régional, déconcentration des pouvoirs et revue des missions (pour plus de détails voir notre tract du 29 Avril « Réforme territoriale : le gouvernement avance à marche forcée »)
- Le changement de tactique, qui consiste à ne pas nommer tout de suite de directeurs préfigurateurs et à confier aux seuls préfets la conduite de la réflexion et de la concertation tant avec les élus locaux (pour définir le chef lieu provisoire) qu'avec les OS de la Fonction publique. Les directeurs préfigurateurs seraient nommés en Juillet.
- La méthode de préfiguration : les projets régionaux seront élaborés localement par les préfets préfigurateurs et les documents préparatoires seront mis en ligne (rapport des Inspections générales, rapport des préfets Bourgogne-Franche-Comté, mission confiée au Conseil général de l'égalité des territoires pour évaluer l'impact). Le calendrier n'a pas bougé : les projets d'organisation doivent être rendus pour fin Juin.
- Les principes de la nouvelle organisation ont été ainsi définis : ★ l'état-major régional de l'Etat doit être rassemblé autour du préfet de région, avec toutes les DR et leurs compétences stratégiques, ★ les DR doivent être uniques, mais il peut être admis de moduler les organisations, par exemple, des DR peuvent ne pas être situées toutes dans la même ville quand les deux anciens chefs-lieux régionaux sont bien reliés (Quelle définition ?), ★ si « l'état-major stratégique » des DR doit être situé sur le site d'implantation principale, il est possible que certaines fonctions opérationnelles soient exercées sur plusieurs implantations régionales, voire à partir d'une implantation départementale.

Elle nous a indiqué qu'une réunion avec tous les DR se tiendrait le 6 Mai, et que seraient aussi examinés les diagnostics territoriaux remontés par les préfets de région. Ils devraient aussi être vus avec les OS.

Nous sommes intervenus pour souligner que la décision de ne nommer des DR préfigureurs qu'après les prises de décision sur les organisations était une décision grave et inquiétante pour les agents. Nous avons demandé quelle était la doctrine du ministère sur les futures organisations, car il est malgré tout indispensable d'armer les DR pour la phase actuelle de dialogue avec les préfets préfigureurs ?

Madame Laurent nous a dit que le Secrétariat général était aussi un peu désorienté par l'absence à ce stade de DIRECCTE préfigureurs et qu'il cherchait à se recalibrer vis-à-vis des préfets préfigureurs. S'agissant d'une doctrine du ministère, le SG a alerté les cabinets pour qu'ils valident un certain nombre de lignes directrices :

- Préserver une organisation régionale lisible et efficace
- Consolider les DIRECCTE et continuer à travailler sur la transversalité de l'offre de service aux entreprises (Travail-Emploi-Entreprises-Concurrence-Consommation)
- Garder un maillage des territoires
- Articuler un Etat-major de la DIRECCTE au chef de lieu avec une action de proximité
- Laisser la possibilité de créer 1 ou 2 antennes régionales dans les anciens chefs-lieux
- Examiner le développement de quelques UT inter-départementales (1 direction pour 2 UT), car certaines UT n'ont pas la taille critique
- Garantir la prise en compte des réalités régionales à travers une mutualisation au sein des DD(CS)PP (pour le pôle C)
- Préserver les « compétences rares » (MIRT)
- Possibilité d'articuler, de mutualiser, si les conditions de fonctionnement du service, les conditions de travail des agents et le service rendu au public sont améliorés.

Nous avons fait observer que plusieurs de ces « lignes » étaient floues, peu concrètes ou ambiguës et qu'il était indispensable que les OS soient consultées sur cette doctrine ministérielle, afin que l'on puisse exprimer les inquiétudes et les attentes des agents.

La secrétaire générale adjointe a précisé que le dialogue social aurait une dimension interministérielle, avec des rencontres des préfets préfigureurs avec les représentants syndicaux de chaque organisation représentée au Conseil supérieur de la FP d'Etat, à raison d'un par région et par département ministériel et une dimension ministérielle, au niveau des DIRECCTE, au sujet de laquelle le SG fera des préconisations, et au niveau national, entre SG et OS nationales. A cet égard, elle compte revoir les OS dès que les diagnostics régionaux seront disponibles.

On se rend donc bien compte que les choses sont en train de se mettre en place, des lignes directrices s'élaborer, avec des échéances très rapprochées (fin Juin) et, sans, pour l'instant, que nous ayons pu exposer vraiment les attentes des personnels concernés et les revendications des organisations syndicales.

C'est pourquoi nous pensons qu'il est maintenant temps de favoriser l'expression des agents sur ces questions et, en recherchant l'unité intersyndicale, de poser à l'administration leurs exigences.

Paris, le 19 Mai 2015

NOTA BENE.

Depuis ce CTM, est sorti (le 7 Mai) le décret portant Charte de la Déconcentration, dont le projet était contesté par la majorité des OS de fonctionnaires (cf. le communiqué intersyndical publié récemment). On y trouve, en effet, de nouveaux outils à la main des préfets, pour agir à leur guise sur les services déconcentrés, tels que la possibilité de confier à un service des missions relevant d'un autre département ou région, de déroger aux règles d'organisation des services déconcentrés et à la répartition des missions entre eux, pour tenir compte des spécificités locales (hors missions IT) ; exemple possible: « tiens, si on confiait la mise en œuvre des politiques de l'emploi au DDCSPP plutôt qu'à l'UT DIRECCTE, qui est trop regardante sur la qualité des emplois offerts aux emplois d'avenir ! ».

La réforme de l'Etat, c'est comme les grands magasins parisiens de la publicité : il s'y passe toujours quelque chose !