

CTS du 30 mars 2017

En préambule, la FSU a fait la déclaration suivante :

Nous sommes réunis aujourd'hui pour aborder un certain nombre de points parmi lesquels figure notamment l'évolution des effectifs des Direccte dans le cadre de la réforme territoriale.

Dans la mesure où à la date où la présente déclaration a été écrite, nous ne disposons d'aucun document sur le sujet, une fois est devenue coutume, nous souhaitons poser une question simple à l'Administration : 15 mois après, quels sont les réels bénéfices d'une telle réforme pour le service public et pour, osons ce gros mot, les agents de nos services ?

Pour le SNUTEFE-FSU, cette réforme territoriale mal pensée, mal anticipée et pour dire les choses de manière franche, totalement inutile, n'a fait qu'aggraver les effets délétères des réformes précédentes telles que la RGPP et son succédané, la MAP.

A cet égard, la démarche 3MO qui doit également nous être présentée, a le mérite de la transparence. On nous annonce de façon très explicite qu'il s'agit là de gérer la pénurie tout en essayant de résoudre l'équation impossible : faire mieux avec moins voire rien, tout en garantissant la qualité du service rendu.

Finalement qu'est-ce donc que la démarche 3MO, c'est la DMMMO de nos services, c'est-à-dire la Déclaration Ministérielle d'un Mouvement de Main d'œuvre.

3MO c'est en fait la poursuite du PSE interministériel, le S renvoyant non pas à la sauvegarde mais à la suppression des emplois.

Soulignons en outre que la démarche assez singulière puisqu'habituellement, dans un PSE, on définit une stratégie avant de déterminer les effectifs nécessaires. Ici la démarche est inversée puisqu'on supprime les postes puis on essaie d'identifier la politique qu'on peut mener avec des effectifs en berne.

Au rythme où cela va, il n'y aura bientôt plus rien à mutualiser car en fait soit des missions disparaîtront, soit plus aucun agent ne sera présent à force de suppression de postes et de départs à la retraite non remplacés dans une logique purement comptable.

Sans avoir l'outrecuidance de penser pouvoir figurer parmi les potentiels récipiendaires de la médaille Fields, pour la FSU il nous semble acquis que la mutualisation de zéro donnera a priori un résultat nul.

Pour conclure, il n'est évidemment pas question de remettre en cause des velléités ministérielles ayant pour but de lutter contre les discriminations mais elles ne peuvent rester au stade de la cosmétique. En d'autres termes, il y a lieu de pouvoir en mesurer les effets concrets, la hiérarchie se devant d'être exemplaire en la matière, ce qui n'est pas toujours le cas.

Enfin, en ce qui concerne les résultats du baromètre social sur le périmètre des Direccte, force est de constater qu'au jeu de la roulette du casino ministériel, rien ne va plus !

La DRH est comptable de ce que vivent et ressentent nos collègues, et l'heure n'est plus aux incantations mais aux faits, à savoir modifier clairement les orientations politiques qui n'ont eu que pour seul effet la casse du service public et de ceux qui y œuvrent au quotidien.

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

- 1) Approbation du procès-verbal du CTS du 13 septembre 2016;
- 2) Evolution des effectifs des DIRECCTE dans le cadre de la réforme territoriale;
- 3) Présentation de la démarche Modernisation des Missions, des Moyens et des Organisations des DIRECCTE « 3MO » ;
- 4) Résultats du baromètre social 2016 (réseau des DIRECCTE) ;
- 5) Présentation des politiques Egalité Diversité des Ministères sociaux et Economiques Financiers.

1. Procès-Verbal de la réunion du 13 septembre 2016

Le procès-verbal de la réunion a été adopté.

2. Evolution des effectifs des DIRECCTE dans le cadre de la réforme territoriale

Il s'agit d'un point maintes fois réclamé par les organisations syndicales.

Il a enfin été mis à l'ordre du jour mais les documents sur cette évolution des effectifs ne nous sont parvenus que quelques jours avant la tenue de la réunion de l'instance.

La FSU, comme d'autres organisations syndicales, a demandé à ce qu'un point précis soit fait par catégorie et par famille de métiers.

Le DGP s'est donc engagé à ce que ces éléments fassent l'objet d'une information lors d'un prochain CTS, lorsque les résultats de l'enquête affectation opérationnelle (EAO) seront disponibles.

Ce qu'on peut retenir c'est que la baisse des effectifs est très importante et ne permet déjà plus de faire face à la charge de travail réelle des agents des Direccte, et ce sur tous les champs.

Tentant de minimiser la baisse, la DRH a indiqué que la réduction globale des effectifs depuis 2009 n'est « que » de 13% et non de 20% comme l'affirme la CGT.

Ceci étant, contrairement aux affirmations de l'Administration, les effectifs ont bel et bien décré de 20% et ce n'est qu'une étape.

En effet, les schémas d'emplois des Direccte ont été aggravés du fait de la réforme territoriale et par la décentralisation d'une partie du FSE et du dispositif NACCRE.

Ce CTS a été l'occasion pour la FSU d'interroger la DRH sur ces fameux plafonds d'emplois notifiés à chaque Direccte. Il apparaît dans les documents fournis que dans certaines régions la baisse affichée des effectifs réellement en poste au 31 décembre 2016 est plus importante que celle prévue par les schémas d'emplois.

L'Administration appelle cela pudiquement un « sous-effectif conjoncturel » En clair, quand une Direccte n'a pas réussi à recruter sur des postes vacants, elle doit se débrouiller.

Bon dans la réalité, ce sont surtout les agents qui doivent se débrouiller pour faire encore plus avec encore moins et le sous-effectif conjoncturel en devient structurel.

Nous avons donc demandé à ce que la DRH puisse agir pour que les postes vacants puissent être occupés, en travaillant notamment sur l'attractivité de certains territoires. Dans les services, on ne travaille pas avec des emplois budgétaires mais avec des personnes, des agents, des postes réellement tenus.

3. Présentation de la démarche Modernisation des Missions, des Moyens et des Organisations des DIRECCTE « 3MO »

Cette démarche menée sans aucune concertation avec les représentants des agents alors qu'elle est déjà bien avancée entérine définitivement les réductions d'effectifs.

Partant de là, l'Administration veut « optimiser la ressource » (c'est si joliment dit) en voyant ce qu'elle peut dématérialiser, ce qu'elle peut simplifier et ce qu'elle peut...supprimer purement et simplement.

La FSU a demandé à ce que les CHSCT-M des 2 sphères ministérielles soient consultés sur ce projet.

4. Résultats du baromètre social 2016 (réseau des DIRECCTE)

Cette présentation n'a fait que confirmer ce que les OS disent depuis de nombreuses années, à savoir que le climat social s'aggrave chaque jour un peu plus du fait des réformes successives menées au pas de charge, du vaste plan social mené et d'orientations politiques délétères.

5. Présentation des politiques Egalité Diversité des Ministères sociaux et Economiques Financiers.

Une présentation des actions menées sur cette thématique dans chaque ministère a été faite.

La FSU s'est bien sûr félicitée qu'on puisse agir sur ces sujets mais a rappelé qu'il existait des thèmes sur lesquels l'Administration devait travailler de manière beaucoup plus active comme les promotions ou les versements de primes (CIA notamment).

La FSU a fustigé le concept en vogue dans toutes les Direccte à savoir la transparence opaque.

A cet égard, le refus systématique de fournir la moindre statistique permettant de comparer, de manière anonyme, les situations existantes est assez révélateur du peu d'entrain de l'Administration dans la recherche de la réduction de certaines inégalités de traitement.

Il est assez difficile de réduire un écart qu'on ne cherche surtout pas à mesurer !

Vos représentants en CTS : Gregory ACAKPO-ADDRA, François CASSARD

Le 27/04/2017