

## Action Publique 2022 et réforme du développement économique au sein des DIRECCTE

### ***Au CTS du 13 novembre 2018, « l'avance de phase » fait du Moonwalk***

Ce 13 novembre, les membres du CTS étaient convoqués pour participer à une réunion sous le format CHSCT pour aborder l'étude d'impact de la réorganisation des services en charge du développement économique, ce que l'Administration appelle désormais le projet en « avance de phase ».

Enfin on dit « consultation du CHSCT » mais en version très édulcorée. C'est-à-dire sans réel projet et avec des informations soit partielles soit tronquées.

La réunion était présidée par la Secrétaire générale des Ministères Economiques et Financiers (MEF), Madame Braun-Lemaire, et celle des Ministères Sociaux, Madame Fourcade

#### **Déclaration liminaire du SNUTEFE-FSU**

Mesdames les Secrétaires générales,  
Mesdames et Messieurs,

Pour la FSU, le véritable sujet qui nous réunit aujourd'hui est la question de la première phase de démantèlement des DIRECCTE, 9 ans à peine après leur création.

Nous contestons autant sur le fond que sur la forme le prétendu projet prétexte.

Sur le fond tout d'abord, car la réforme des missions développement économique engagée en « avance de phase » par Monsieur Bruno LEMAIRE n'a aucun sens et n'est qu'une anticipation déshumanisée d'AP 2022.

Nous contestons totalement le projet AP 2022 car il s'inscrit dans une mise à mort du modèle de fonction publique que nous défendons et souhaitons. Ce plan n'est soucieux ni des agents, ni des missions de service public.

La réforme AP 2022 se paie de **mots** en vantant de pseudo effets bénéfiques mais elle ne contient que des **maux** que l'Etat employeur ne semble pas être désireux de guérir. A cet égard la détresse bien palpable des agents ayant brutalement appris la suppression de leurs missions, en plein été, en est une parfaite illustration.

Ce qui nous permet de parler de la forme.

A partir des éléments transmis pour la présente réunion, nous pouvons souligner l'esquisse du commencement d'un début de travail d'étude du projet de la part de l'Administration. Néanmoins, force est de constater que la méthode utilisée interroge fortement.

Au lieu de donner ne serait-ce que l'apparence du sens au projet déployé, tout a été fait à l'envers en matière de réorganisation des Pôles 3<sup>E</sup>.

Ainsi, l'Administration a d'abord indiqué quel était l'effectif cible après des centaines de suppressions de poste, avant d'évoquer les missions.

Selon le même tropisme, l'Administration a fait part de son calendrier avant même d'avoir exposé sa méthode de travail.

Depuis le début de cette réorganisation, le SNUTEFE-FSU est la seule organisation à syndicale à avoir rappelé que les DIRECCTE étaient sous une double tutelle ministérielle qui nécessitait de facto une approche par missions et non par BOP.

Bien que cette approche semble être désormais celle retenue par notre employeur, les Direccte continuent à raisonner par le prisme du BOP 134.

De même la fiche d'impact et les documents associés n'évoquent que très peu les agents relevant du BOP 155.

Cette espèce de négation généralisée de la réalité de l'organisation des Pôles 3<sup>E</sup> se retrouve également dans le projet d'arrêté portant restructuration puisque sa lecture laisse à penser que seuls les agents relevant des ministères économiques et financiers car en charge du développement économique, sont concernés.

Au final, tous ces dysfonctionnements n'augurent rien de bon sur la manière dont seront traités les autres agents de la DIRECCTE quand leur tour sera venu, et plus globalement l'ensemble des fonctionnaires et agents publics.

Pour terminer, en ce qui concerne l'ordre du jour et les documents qui y sont relatifs, il subsiste encore trop de zones d'ombre, trop d'imprécisions.

Ceci semble être l'estampille de la réforme des missions de développement économique.

Que ce soit sur le périmètre des agents impactés, les missions des futurs SER, la sélection des agents qui les constitueront, ou les mesures d'accompagnement pour ceux qui ne seront pas retenus, on ne peut pas franchement dire que les choses soient limpides.

Si vous nous permettez ce bon mot, on se floue ouvertement de nous.

Il en est ainsi du plan d'accompagnement RH sur lequel le CTS était censé travailler mais qui semble avoir disparu du radar social. Certes des éléments d'information à ce sujet nous ont été transmis mais ils ne peuvent constituer à eux-seuls un plan d'accompagnement RH au sens propre et commun du terme.

Le minimum pour un plan d'accompagnement serait de contenir des mesures coordonnées, fiables et ne renvoyant pas à d'hypothétiques arbitrages futurs, précises et budgétées, avec un objectif pré identifié et sous le double seing des deux secrétaires générales.

Nous sommes très éloignés de cela aujourd'hui.

Nos revendications demeurent : nous exigeons que chaque agent puisse avoir l'opportunité d'occuper de réelles fonctions en lien avec ses compétences, dans le respect et la préservation de sa vie privée et familiale.

En définitive, compte tenu de ce qui précède, et dans la mesure où le récent passé nous amène à ne pas pouvoir faire totalement confiance à l'Administration, vous comprendrez assez aisément que la FSU ne peut décemment pas donner d'avis favorable au projet d'arrêté qui nous sera soumis.

Dans l'attente d'une prise de conscience réelle par l'Administration de ses errements, la FSU continuera à se battre pour les agents qu'elle représente et pour le modèle de société qu'elle défend et qui n'est pas celui qu'on nous propose aujourd'hui.

## **Désolé de reposer la question, mais c'est quoi le périmètre ?**

La FSU est de nouveau intervenue pour rappeler qu'apparemment le périmètre de la réforme n'est toujours pas compris par les directeurs régionaux, ni par l'Administration centrale elle-même, puisque tout le monde continue à raisonner par support budgétaire des rémunérations des agents au lieu de regarder les missions effectivement exercées par les collègues.

C'est ainsi que dans plusieurs régions, des centaines d'agents continuent à être déstabilisés et menacés dans leurs fonctions alors qu'ils ne sont même pas concernés par la réforme des services du développement économique. Leur sort semble scellé uniquement parce qu'ils relèvent des Programmes 134 ou 305 - on pense ici aux fonctions support ou aux agents travaillant sur des dispositifs mutations économiques ou formation professionnelle - .

En séance, la FSU a ainsi demandé si, par exemple, un chef de Pôle 3<sup>E</sup>, dont le poste relève du BOP 134, devait envisager sa mobilité en 2019 suite à la suppression de son poste, sachant que certains d'entre eux agissaient comme tels et que les éléments apportés par l'Administration centrale les incluait. La réponse fut évidemment négative.

En définitive, face aux incohérences décelées par la FSU et les autres organisations syndicales, les deux secrétaires générales ont convenu qu'il fallait nécessairement approfondir et ré expertiser les éléments d'information sous l'angle des missions et non pas uniquement du budget. Elles sont arrivées à la conclusion qu'il leur fallait produire une liste nominative des agents concernés par la réforme, que cette liste soit établie à partir des missions effectuées, en tenant compte des réalités du terrain où missions et budgets ont parfois été croisés.

Cet état des lieux précis est nécessaire, ne serait-ce que pour lever les indéterminations qui pèsent sur nombre d'agents, alors même que leurs missions ne relèvent pas du développement économique. Il y aura lieu alors d'être vigilant, au cas par cas, sur l'exactitude du recensement effectué par l'administration centrale.

La FSU a profité du fait que le sujet des effectifs cible était abordé pour demander que le chiffre de 120 corresponde bien à 120 ETP et non pas à 120 agents, ce qui a son importance au final.

## **Tiens, revoilà la cohabitation !**

Lors du groupe de travail du 18 octobre dernier, la FSU avait fustigé le choix assumé par l'Administration de laisser cohabiter en 2019 des agents retenus dans les futurs SER et ceux qui n'en feraient pas partie.

Cette organisation, aussi farfelue que cynique et pathogène, semble être retenue puisque selon l'Administration, « on ne peut pas faire autrement ».

La FSU dénonce ce faux fatalisme. Il était aisé de faire autrement :

- en évitant d'annoncer des suppressions d'emplois sans avoir rien organisé ni même pensé ;
- en adoptant un calendrier respectueux de la santé des agents et de leur évolution professionnelle.

Les choses sont tellement ubuesques que l'Administration est en train de réfléchir aux activités qui pourraient être confiées aux agents non retenus (en clair comment « occuper » des agents qui savent désormais que leur avenir n'est plus en Direccte), tout en précisant qu'ils conserveraient leur poste et que leurs conditions de travail demeuraient inchangées.

## L'accompagnement RH...vers la porte de sortie

L'incohérence et l'impréparation sont deux des caractéristiques principales de cette réorganisation,.

L'impréparation car un Ministre a annoncé un chiffre (les fameux 120) sans savoir comment y parvenir ni sur quelles missions.

L'incohérence car on veut déjà lancer des entretiens managériaux avec les agents potentiellement concernés pour déterminer notamment s'ils sont mobiles, sans savoir qui est réellement concerné et sans qu'on ne sache à ce stade quelles seront les missions des futurs Services Économiques Régionaux ni quelles seront les perspectives de reclassement le cas échéant.

Les deux secrétaires générales ont indiqué que les agents susceptibles de bénéficier des mesures indemnitaires étaient ceux en poste au 1<sup>er</sup> septembre 2018 et qui ont effectué des mobilités à compter de cette date.

### Face à tout cela, il faut une expertise !

Face à l'absence totale d'évaluation des risques, notamment psycho-sociaux, de cette réforme, les organisations syndicales ont voté à l'unanimité une motion demandant une expertise :

*Le CTS des Direccte, réuni en formation CHSCT, constate l'insuffisance des informations dont il dispose pour se prononcer sur la réforme des services de développement économique des Pôles 3<sup>E</sup> dans les Direccte, compte-tenu de l'absence des remontées des CHSR et de l'absence d'étude d'impact en matière de risque sur la santé et la sécurité au travail.*

*Le CTS demande à ce que l'ensemble des CHSR soient réunis et consultés sur le projet de réforme en cours.*

*Il demande également une expertise DGI (danger grave et imminent) qui mesure l'impact en matière de risques psycho-sociaux du projet de réforme et mandate un élu par organisation syndicale pour piloter cette expertise.*

*Dans l'attente, le CTS demande l'arrêt du processus en cours et la re-convocation ultérieure d'un CTS pour donner son avis après réception des avis locaux et de l'expertise DGI.*

*Par ailleurs, il demande expressément à ce que les collègues qui ont déjà fait ou qui feraient actuellement le choix de partir puissent bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par l'arrêté, y compris de façon rétroactive.*

Madame Fourcade a bien essayé de dire qu'une telle motion allait retarder le processus au détriment des agents et qu'il fallait absolument réduire le nombre d'incertitudes pour les agents mais la ficelle était trop grosse.

L'administration retient finalement la demande d'expertise externe, tout en précisant qu'elle ne peut avoir pour effet de suspendre la réforme, mais porter essentiellement sur une analyse des mesures d'accompagnement.

La Secrétaire générale des finances s'engage sur le complément de l'analyse d'impact en communiquant :

- Le résultat du travail à effectuer sur les missions des agents concernés, notamment les missions « temporaires » qui subsisteront avant effectivité d'une mobilité ;
- L'identité des agents relevant du processus de restructuration ;
- La dimension budgétaire réelle à l'aune de ce recensement.

## Consultation sur l'arrêté désignant l'opération de restructuration

A l'ordre du jour était prévue une consultation de l'instance sur un « *arrêté désignant une opération de restructuration (...) ouvrant droit à la prime de restructuration de service et à l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint, à l'indemnité de départ volontaire et au complément indemnitaire d'accompagnement* ».

En fin de journée, l'instance a changé de casquette et est redevenue CTS pour procéder au vote, pratiquement sans débat. Fallait-il voter ?

Sachant que cet arrêté a pour seul objet de pouvoir accorder des mesures indemnitaires d'accompagnement aux agents touchés par la réforme, la FSU a fait le choix de siéger et de participer au vote, pour éviter une reconvoction du CTS sur ce seul point, et donc des délais supplémentaires au préjudice des seuls agents, notamment ceux qui, disposant déjà d'opportunités de reclassement professionnel, souhaitent bénéficier sans tarder de ces mesures.

### Résultat du vote :

Pour : aucun syndicat n'a voté pour le texte

Abstention : 2 voix (CFDT)

Contre : 3 voix (1 FSU, 1 CGT, 1 FO)

Il est prévu de convoquer à nouveau l'instance courant décembre. La fameuse « avance de phase » où en est ce projet bâclé de restructuration/éradication fait apparaître de nombreuses incohérences entre le discours des secrétaires générales des ministères et ce qui est dit, non-dit, ou même tu sur le terrain. Il est nécessaire de faire remonter au niveau national toutes les imprécisions, toutes les fausses informations diffusées localement.

C'est notamment pour cela que les organisations syndicales ont réclamé une expertise externe.

Vos représentants SNUTEFE-FSU au CTS des Direccte et des Dieccte : François CASSARD, Gregory ACAKPO-ADDRA

Paris, le 14 novembre 2018