



## CTPM du 21 juillet 2009

Le quorum requis de 75% n'ayant pas été atteint le 8 juillet dernier, le comité technique paritaire ministériel (CTPM) a donc été convoqué, à nouveau, le 21 juillet 2009, avec le même point à l'ordre du jour pour avis :

*« l'examen du projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, de l'emploi (DIRECCTE) ».*

Avant de procéder à l'analyse du décret qui vient devant ce comité technique paritaire, *la représentante de l'UNSA- ITEFA souhaite faire une déclaration liminaire, qui lui permettra de rappeler fermement que son syndicat n'a cessé d'interpeller l'administration sur la nécessité d'un véritable dialogue social au regard de la mise en place des DIRECCTES et de faire connaître les imprécisions majeures du projet présenté.*

### **Déclaration liminaire de l'UNSA- Itefa**

« Sans doute, vous nous rappellerez que des discussions furent menées lors des CTPM des mois précédents et qu'une réunion dédiée à ce dossier s'est tenue... !

Il n'en demeure pas moins que le constat fait par notre organisation syndicale tant sur le plan régional avec les réunions organisées par les préfets que sur le niveau national avec certaines questions prégnantes sur des dossiers connexes (unités territoriales/bassins d'emploi ; postes restructurés ou non ; mutations des personnels) ne répond pas à nos questions et paraît être un parfait monologue répété à l'infini comme une incantation de la part gouvernementale.

Il est vrai que la loi de mobilité vient d'être votée par le Parlement avec sa cohorte de dispositions mettant à bas le Statut général des fonctionnaires et l'esprit républicain et démocratique du comité national de la Résistance : mais la nostalgie n'est plus de mise aujourd'hui ... !!! et elle sentirait presque le soufre... !!!!

Pourtant, naïfs que nous étions, il nous apparaissait que les **préconisations du Premier ministre, fixées par ses 2 lettres en 2008, « requérant l'exemplarité et la qualité de ce dialogue »** et insistant sur « l'information primordiale des agents et sur la volonté d'associer les partenaires sociaux », n'ont pas été, et nous sommes au regret de le constater, à la hauteur des enjeux.



Or, force est de constater que

- les régions préfiguratrices font remonter dans la mise en œuvre des futures directions régionales qu'aucune transversalité, ni synergie n'ont été mises en place au mépris de l'implication de tous les agents, devenus les « figurants perdus » d'une pièce kafkaïenne.

*De plus, la dégradation des conditions de travail des sections dans les DDTEFP est bien réelle : des dysfonctionnements importants ont vu le jour suite à la fusion avec l'agriculture et les transports (moyens disparates, décisions managériales brutales par le déplacement arbitraire d'agents, gestion de la pénurie des secrétariats sous forme de «pool dactylographique»), un réel climat de tension s'est installé durablement sur fond notamment de « déqualification du corps des contrôleurs du travail » dans le Nouvel Espace Statutaire, renforçant psychologiquement le sentiment de ne pas être reconnu par l'administration dans l'exercice difficile des métiers du ministère.*

- Quant à l'ATI (adjoint administratif) qui apprend qu'une réunion s'est tenue avec les EIR, dans le cadre de la création des DIRECCTES, et qu'il est envisagé de lui supprimer sa qualification d'ATI (obtenu par examen professionnel) *au motif qu'il n'est qu'à 50 % de son ETP uniquement par la réorganisation de sa structure pour gérer la pénurie d'adjoints.*

*Il peut s'interroger légitimement sur la gestion de son budget personnel et sur son avenir professionnel et sur son orientation future ....*

- De plus, les plateformes régionales de RH ne vont-elles pas être également des « cellules de reclassement » des personnels de l'Etat de nos services, « victimes » de restructurations incontrôlées » des services déconcentrés.

*D'ailleurs l'avis de vacance d'emplois de directeur de plate-forme régionale interministérielle de gestion des ressources humaines auprès du SGAR de la région Haute-Normandie (secrétariats généraux pour les affaires régionales), paru au JORF n°0160 du 12 juillet 2009 et celui de la région Lorraine, paru au JORF n°0164 du 18 juillet 2009, le démontrent.*

La lecture de leurs missions est fort intéressante puisqu'elles décrivent avec précision la mise en place de l'organisation des ressources humaines interministérielles, en application de la nouvelle loi sur la mobilité et de la réforme de l'administration territoriale de la RGPP :

1. les passerelles entre les trois fonctions publiques,
2. « la synergie » des différents services et levier de la GRH,
3. la mobilité, formation et action sociale pour configurer la nouvelle administration territoriale sous la responsabilité en matière de GRH du SGAR et/ou de son Adjoint ....
4. le développement des partenariats avec les collectivités locales en préparant lesdites conventions.



Avant même l'analyse du texte plus précisément, l'UNSA ITEFA se permet donc de rappeler, avec force et vigueur, l'inquiétude des agents, souvent due à la non transparence des informations, voire à leur contradiction : en fait pour l'ensemble des personnels toute catégorie confondue « *connaître ce qu'il va faire demain et dans quelles conditions de travail* ».

Mais il est vrai qu'accessoirement, puisque pour la première fois depuis des décennies, au moins depuis 1958, un certain nombre de fonctionnaires, salariés du public, n'ont actuellement plus de « patron ».

Les problématiques « fonction publique » autour d'un ministre chargé à la fois des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat impliquent une vision strictement comptable de la fonction publique, sans réflexion sur les missions : perspective accrue par la baisse d'effectifs annoncée pour la FPE, déjà la plus touchée par le non remplacement des départs à la retraite.



L'examen de ce projet de décret s'inscrit dans la réforme de l'administration territoriale de l'Etat : texte qui aura des conséquences importantes pour les usagers de nos services et ses personnels.

Ainsi, ce projet flèche précisément les missions de l'inspection du travail dans « ce guichet unique » dédié aux entreprises.

**Mais,**

- ***Il n'y a aucun lien entre le 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du décret qui exclut de l'autorité du préfet les missions relèvent du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2, soit l'application de la législation du travail et l'accès à la responsabilité du pôle « politique du travail » qui semble accessible, sans limite, à des agents méconnaissant ce champ.***

Il conviendrait qu'une précision soit apportée.

- ***Le premier alinéa de l'article 2 « Sous réserve des compétences attribuées à d'autres services ou établissements publics de l'Etat »*** laisse présager que certaines missions, aujourd'hui confiées à nos services (DD/DR), pourraient ne pas être maintenues ?

Sans doute l'article 6 chapitre II du décret prévoit-il le basculement de l'ensemble des missions des DD/DR sur les DIRECCTES : mais la rédaction de cet article ouvre la porte à toutes dispositions à venir.

- ***Le constat inquiétant de l'absence de référence d'une mission régaliennne « oubliée », le contrôle des fonds de la formation professionnelle, ne fait l'objet d'aucune mention, sauf celle du développement des entreprises et de l'emploi.***

Le livre VI n'appartient-il plus au code du travail et sera-t-il dévolu au pôle 3<sup>E</sup> sous l'autorité d'un ex-DRIRE ?



- ***L'article 3 – I - après la définition des pôles : « en outre, les DIRECCTEs peuvent disposer d'un secrétariat général ».***

Si tel n'est pas le cas, la gestion des personnels et des moyens sera-t-elle « confiée » à l'autorité des SGAR [corps communs], dont nous avons évoqué les missions en début d'intervention en prenant à dessein l'exemple de la région Haute Normandie ou de Lorraine qui prévoit :

*« de mettre en place et professionnaliser la gestion personnalisée des ressources humaines dans un cadre interministériel ».*

- ***L'article 3 – II – « Les unités territoriales comportent des sections d'inspection du travail. La délimitation géographique d'une section peut recouvrir tout ou partie d'une ou plusieurs unités territoriales dans les conditions prévues à l'article R.8122-9 du code du travail. Lorsque le ressort d'une unité territoriale n'est pas départemental, sa délimitation est par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'emploi et de l'économie, sur proposition du préfet de région ».***

Il faut donc noter que seules les sections d'inspection sont identifiées comme étant partie intégrante du périmètre de l'Unité Territoriale : mais le doute demeure pour les autres missions exercées par les services actuels, *« des actions en matière d'emploi, de formation professionnelle et, en tant que de besoin, de développement des entreprises citées au 2° de l'article 2 ».*

Cet article est à rapprocher du 2° de l'article 13 du chapitre III [dispositions finales] qui dispose : *« dans les limites de sa circonscription territoriale, le DIRECCTE, devient compétent pour fixer la localisation et la délimitation des sections d'inspection. »*

***Pour l'UNSA ITEFA, il n'y a pas lieu de confier au DIRECCTE, le pouvoir de déterminer la localisation des sections d'inspection du travail. Cela implique que le choix s'opère uniquement au niveau régional alors même que la notion de bassin d'emploi peut suggérer d'autres modes d'organisation qui ne soient pas nécessairement limités à une région.***

***De plus, il ne nous paraît pas souhaitable qu'une section puisse couvrir tout ou partie d'une ou plusieurs unités territoriales au risque d'éloigner un peu plus l'usager de nos services.***

***Le DIRECCTE déciderait donc seul, sans même consulter la représentation du personnel, ce qui contreviendrait aux textes actuellement en vigueur sur les CTP.***

La mise en place du PMDIT a permis d'identifier les difficultés qui se faisaient jour : ce n'est pas l'échelon régional qui s'est trouvé le mieux à même pour apporter les solutions idoines, la DGT a du demander des modifications sur de nombreux projets proposés.

**Pour l'UNSA ITEFA, il paraît plus approprié de conserver le mode de consultation actuelle où le DR propose une organisation et le CTPM entérine ou non la proposition retenue par la DGT.**



Ce qui renvoie à l'article 12, (qui est un nouvel article) - I du chapitre II [dispositions transitoires] qui prévoit : « I.- Par dérogation à l'article 4 du 28 mai 1982 susvisé et jusqu'à installation, qui interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2010, auprès de chaque DIRECCTE, d'un comité technique paritaire compétent au niveau défini au 3<sup>o</sup> de l'article 13 de ce décret, pour connaître de toutes les questions intéressant l'ensemble des services relevant de son autorité, les comités techniques paritaires régionaux institués auprès du DRTEFP, du DRCCRF et en tant qu'il traite des questions de développement industriel et de métrologie, du DRIRE, demeurent compétents dans chaque région à compter de la création de la DIRECCTE, pour connaître des questions relevant de sa compétence.

*A compter de cette même date, les CTPR précités sont placés auprès du DIRECCTE, qui peut les réunir conjointement pour l'examen de l'ensemble des questions intéressant les services relevant de la DIRECCTE... ».*

Ce nouvel article précise que la représentation au sein des DIRECCTEs reposera sur des agents issus de différents services déconcentrés qui seraient ainsi amenés à se prononcer sur le découpage ou la création de sections auxquelles ils n'ont pas vocation à participer au regard du champ de compétence.

Il serait préférable de rester sur le mode de consultation actuelle exprimée précédemment (DGT/CTPM), gage d'une «égalité de traitement» sur l'ensemble du territoire.

- ***L'article 4 III – « Les responsables des unités territoriales sont nommés par arrêté des ministres intéressés, pris après avis du directeur régional, à l'exception de ceux qui sont nommés dans l'emploi de directeur adjoint du travail ».***

L'analyse du positionnement d'un responsable d'unité territoriale montre qu'il peut être l'objet de deux traitements distincts : l'un sous statut d'emploi comme le prévoit le décret du 31 mars 2009, l'autre sans statut d'emploi, plafond d'emplois oblige...

Comment s'effectuera ce choix ou cette sélection à géométrie « variable » pour le moins : s'agira-t-il de mesurer l'importance du poste occupé à l'aune du nombre de sections, nombre d'entreprises, nombre de salariés...

Pour l'UNSA ITEFA, le positionnement du responsable d'unité territoriale se trouvera de fait « réduit » et ne conduira pas à renforcer son autorité s'il n'est pas sous statut d'emploi.

Pourtant, le management de proximité permet de mesurer avec une plus grande acuité l'intensité et l'ampleur de certains problèmes ou difficultés au sein des services et la réalité des besoins des usagers.



A moins que ne soit sous-jacente la volonté de restructurer, voire de fermer certains services, comme le JO le montre hebdomadairement par la publication d'arrêtés de fermetures et ceux prévoyant le versement de la prime de restructuration de service **pour la suppression de petites directions d'autres ministères, plus régaliens (Justice, Défense, Intérieur ...) que le nôtre.**

Qu'en sera-t-il des DDTEFP de ces mêmes départements, quel sort leur sera-t-il réservé ? Quel service sera rendu aux usagers ? Quelles perspectives de reclassement seront offertes aux personnels : FPT, privé, ou à terme disponibilité au bout de 3 choix non consentis ? ou le statut d'auto entrepreneur .... ????????????

**En conclusion, les imprécisions majeures du projet de texte, un dialogue social à plusieurs voix discordantes entre les différents niveaux, le contexte général de la réforme de la fonction publique, à marche forcée et sur tous les chantiers, qui conduisent à « l'abrogation » ipso facto aux lois de 1983 et de 1984 modifiées expliquent que**

**l'UNSA- ITEFA votera contre ce projet de texte sur les DIRECTES. »**



Après une présentation succincte par l'administration du rapport au Premier ministre et du projet de décret concernant les DIRECCTES, notamment sur la « volonté que les entreprises disposent désormais, au niveau territorial, d'un interlocuteur unique ayant en charge tous les aspects de leurs activités » et sur les principales dispositions des chapitres et des articles dudit texte, *les organisations syndicales présentes, UNSA- Itefa, FO, CGT et SUD, rappellent leurs oppositions, leurs interrogations et leurs divergences fondamentales, maintes fois répétées auprès de la DGT et de la dagemo, sur ce projet, à savoir :*

- **Absence de dialogue social**, voire parodie, à tous les niveaux dans un contexte de RGPP avec la mise en route de multiples chantiers, qui ont pour conséquence la destruction du statut général des fonctionnaires
- **Non transparence des informations** distillées au compte- goutte auprès des personnels et même contradictions des « vellétés » de certains préfets par rapport notamment aux unités territoriales.
- **Manque total de pédagogie et d'explications à l'égard d'une réforme brutale et sans commune mesure avec le passé du ministère du travail : d'ailleurs une des questions fondamentales est celle de la disparition programmée de ce ministère, emblématique de notre histoire sociale....**



- **La recherche de la plus- value réelle pour l'utilisateur** qui voit le niveau de proximité s'éloigner
- **La mise en concurrence de services et donc de personnels** aux missions et métiers différents à l'origine regroupés au sein des DIRECCTES (certains exemples ont été donnés en séance pour les régions pré- figuratrices .. !) et la future organisation des CTP et des liens avec l'administration centrale
- **Les conséquences sur la dagemo** : disparition, transformation, réorganisation, liens organisationnels avec Bercy (la DGEFP étant déjà passée sous le contrôle des Finances). Des questions posées et sans réponse formelle pour l'instant : des pistes, des suppositions *mais aucune certitude sur la nouvelle ossature de cette direction, qui sera sous l'autorité de 2 ministres et devra définir les politiques et la stratégie des futures DIRECCTES !*
- **La nomination des futurs cadres supérieurs des DIRECCTES et les emplois fonctionnels**, sur lesquels les OS présentent ont rappelé leur opposition au décret de 2000 les créant, qui vont être appelés à disparaître au vu de l'architecture et des postes mis à la concurrence avec les autres pôles.

**Sur ce dernier point, l'administration distribue, en séance, un amendement** concernant le chapitre II – Dispositions transitoires- article 13 auquel il est ajouté un 3<sup>ème</sup> alinéa rédigé comme suit :

« 3° Les fonctionnaires détachés, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, dans un emploi régi par le décret du 1<sup>er</sup> août 2000 susvisé ou par le décret du 30 janvier 2007 susvisé et qui ne sont pas nommés dans un emploi régi par le décret n°2009-360 du 31 mars 2009 précité, conservent à titre personnel, s'ils y ont intérêt et pendant une durée maximale de 3 ans à compter de la suppression de l'emploi dans lequel ils étaient détachés du fait de la création de la direction régionale régie par le présent décret, le bénéfice des dispositions régissant l'emploi de détachement qu'ils sont réputés n'avoir jamais cessé d'occuper pour l'application des articles R 27 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite. Le régime indemnitaire correspondant est réduit de moitié au cours de la troisième année (12 derniers mois) ».

**A une question posée par l'UNSA- Itefa, le dagemo précise que cette clause, qui a donc été arbitrée favorablement, de conservation de rémunération indiciaire atteint dans un emploi fonctionnel mais également du bénéfice de l'avancement prévu au titre de cet emploi est interministérielle.**

**L'UNSA- Itefa fait remarquer que les autres catégories, CT, C dont les ATI, n'auront pas les mêmes ouvertures et les mêmes garanties soit pour leurs postes, soit pour leurs primes : encore plus pour ceux dont les postes seront restructurés et qui devront accepter l'un des trois postes proposés par les plateformes territoriales DRH pour ne pas se voir appliquer la disponibilité d'office, prévue par la récente loi sur la mobilité ... !!!!**



**Le vote sur l'amendement proposé par l'administration obtient les résultats suivants :**

- *Pour la parité administrative*
- *Contre l'UNSA- Itefa, FO, CGT et SUD*

**Le vote sur le projet de décret concernant les DIRECCTES obtient les résultats suivants :**

- *Pour : la parité administrative*
- *Contre : l'UNSA- Itefa, FO, CGT et SUD*

*La CFDT et le SNU étant absents de ce CTPM*



## **Questions diverses**

### **L'entretien professionnel**

*L'UNSA- Itefa souhaite appeler l'attention de l'administration sur la mise en place de l'entretien professionnel dans les services déconcentrés mais également à l'administration centrale.*

Que l'on soit pour ou contre cette réforme, elle s'impose aux personnels, cadres évaluateurs et agents évalués, puisque les ministères sociaux sont rentrés dans cette expérimentation pour 2009.

*Elle rappelle que la fonction publique a indiqué que dans tous les ministères expérimentateurs, l'accent a été mis sur la formation des cadres évaluateurs : par exemple, au ministère de l'Intérieur, 3200 supérieurs hiérarchiques directs ont été formés. A l'éducation nationale, les personnels ont été formés au niveau académique pour former à leur tour les gestionnaires RH des services et des établissements...*

D'autres exemples ont été donnés en séance de cette mise en œuvre, qui a commencé par une formation adéquate des évaluateurs.

Au vu des remontées et des informations des services sur les conditions de la mise en œuvre, l'UNSA- Itefa souhaiterait connaître les actions de formation que la dagemo a programmé pour cette première année de l'entretien professionnel, notamment avec l'INTEFP.



***La réponse apportée par l'administration à cette question précise ne peut pas donner satisfaction et n'est pas d'équerre avec les préconisations de la fonction publique, incluses dans son récent rapport annuel 2008-2009.***

***Elle montre un amateurisme certain, qui peut certes expliquer certains « cafouillages » d'évaluateurs, mais qui va pénaliser, une fois encore, des agents.***

Evaluer, mener un entretien professionnel est difficile et ne s'improvise pas : il y a des règles à respecter.

Confondre « l'entretien d'évaluation de 2004 » et l'entretien professionnel n'est pas acceptable (même si certains comportements et réflexes se ressemblent et peuvent se compléter) et montre que l'administration n'a pas pris en compte, une fois de plus, les problématiques en amont et n'a pas assuré une prévision de formation alors qu'elle s'est portée candidate pour passer dans l'expérience.

***Nous avons donc toutes les raisons de voter contre l'arrêté de mise en place de l'entretien professionnel : toutefois, maintenant cette procédure existe et elle est obligatoire, ce qui implique que tout agent, qui se soustrairait à l'entretien professionnel se mettrait en tort par rapport au service fait et pourrait se voir appliquer des sanctions, notamment sur les parts de primes.***

Par contre, l'UNSA- Itefa sera très attentive au déroulement des entretiens professionnels, aux dérives potentielles (c'est une bilatérale ; un CR doit être rédigé ; les objectifs doivent être exprimés clairement, les individuels comme les collectifs, notamment ceux de la structure ; les collectifs doivent être analysés pas seulement par rapport à l'évalué ; les voies de recours ont changé par rapport aux procédures précédentes ..etc...).

