

CTS DU 24 MAI 2016

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Le CTS est convoqué ce jour avec les sujets suivants à l'ordre du jour :

- Approbation du procès verbal du CTS du 20 janvier 2016 et du 10 mars 2016 ;
- Modification du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (pour avis) ;
- Point d'étape sur la mise en œuvre des plans ministériels d'accompagnement RH appliqués aux DIRECCTE ;
- Questions diverses.

La modification du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 appelle quelques observations.

En effet, l'UNSA s'interroge sur la nécessité d'avoir un pôle régional fort au niveau des missions de pilotage et d'animation pour un effectif national d'à peine plus de 2500 agents. Il est à noter qu'au sein de la CCRF, ce rôle d'animation et de pilotage a toujours été assuré de manière satisfaisante par l'administration centrale.

Nous souhaitons rappeler aussi l'hémorragie des effectifs opérationnels en département opérée depuis 2010 vers l'échelon régional, point névralgique du « désastre actuel » de la DGCCRF. Pour notre organisation syndicale, ce projet de décret va à l'encontre même du rapport AUVIGNE-MASUREL qui préconise au contraire « un allègement » du rôle d'animation des DIRECCTE et le redéploiement des effectifs vers l'échelon départemental.

On constate ainsi que parmi les mesures du plan d'action issues de ce même rapport, les seules vraiment significatives qui progressent rapidement et à marche forcée sont : l'interdépartementalité et la mutualisation des compétences...

L'UNSA veut ici réaffirmer ses craintes. La mutualisation des compétences va à terme rendre le cadre géographique d'exercice d'un poste de travail très flou, voire fluctuant, (un département ?

deux, trois ? la région ?) et cela au gré des besoins et des orientations de l'administration en adaptant l'humain au travail et certainement pas l'inverse.

L'UNSA regrette le maintien de la DGCCRF dans les DDI, décision à laquelle nous étions opposée tant il aurait été plus cohérent et lisible d'intégrer les agents CCRF dans des Unités Départementales des DIRECCTE en y rassemblant deux corps de contrôle.

Néanmoins, l'UNSA considère que ce projet de décret à terme, risque de créer deux chaînes de commandement croisées avec le danger que cela comporte en termes de charge de travail alors même que la situation est déjà très tendue dans les départements au niveau des risques psychosociaux.

Il faut faire des choix clairs pour la CCRF et non pas écarteler un peu plus les agents de cette administration entre DDI et pôles C.

En conséquence, l'UNSA considère que ce projet, à terme, risque de créer deux chaînes de commandement croisées avec le danger que cela comporte en termes de charge de travail alors même que la situation est déjà très tendue dans les départements et de facto de RPS.

Face à cette situation l'UNSA rappelle l'obligation de santé et de sécurité au travail de l'employeur et regrette l'absence de CHSCT à la DGCCRF malgré la spécificité des problématiques internes à cette administration.

Autre sujet majeur dans les DIRECCTE : la réforme territoriale.

Depuis le 1er janvier 2016, le nombre de régions métropolitaines est passé de 22 à 13 régions. Cette réforme a un impact significatif sur les services déconcentrés de l'Etat et plus précisément ceux de nos ministères, alors que ceux-ci étaient déjà fragilisés par des réformes successives qui remettent en question de manière permanente le fonctionnement et l'organisation de nos services.

L'UNSA dénonce encore une fois, la nature extrêmement technocratique de ces réformes administratives de type « top - down » mises en œuvre depuis quelques années. Ces réformes sont illisibles aussi bien pour les usagers que pour les agents. Ces derniers ont le sentiment que ces réformes ne visent que des objectifs économiques et financiers et qu'elles ne prennent en considération que les contraintes externes aux organisations publiques. Les évolutions de la réforme territoriale ne sont pas sans conséquences pour les agents.

L'UNSA constate une dégradation plus forte dans les collectifs de travail, déjà malmenés par la création des DIRECCTE et par les réductions drastiques des effectifs, plus particulièrement dans les régions reconfigurées. Tout ceci provoque la démotivation des personnels qui s'interrogent sur le sens de leur travail et plus largement sur celui du service public. Quant au dialogue social, nous assistons dans les instances régionales à un seul monologue de l'administration territoriale de l'Etat, reprenant des éléments de langages, répétés tel un mantra, qui ne lui permettent même plus d'être en phase avec ses propres personnels.

Le plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale nous a été communiqué dans cette instance. Sous couvert d'une organisation nouvelle bien établie avec une apparente bienveillance pour l'accompagnement des personnels, ce projet se révèle périlleux à plus d'un titre.

En effet il définit les modalités pour ce qui peut-être assimilé à un véritable plan social pour les agents.

A ce sujet, l'UNSA a le sentiment que la Gestion des Ressources Humaines (GRH) n'est mise en œuvre que dans le but de soutenir les finalités économiques des mutations mises en œuvre. La loi de modernisation sociale de 2002 préconisait pourtant qu'il est essentiel d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse. Toute démarche de prévention des Risques PsychoSociaux (RPS) devrait intégrer ce principe. Or, il est à craindre avec les changements organisationnels, d'assister à une recrudescence de la souffrance au travail.

Le recours au médecin de prévention, au service d'appui psychologique, au réseau des assistants de service social ou autres... n'ont pas d'effet sur la cause majeure des problèmes ; au pire, il culpabilise les agents qui utilisent ces services, mais ne se sortent pas des impasses dans lesquelles l'organisation du travail les place.

L'UNSA alerte également sur la situation des cadres intermédiaires qui peuvent se retrouver enfermé dans une injonction paradoxale insupportable : d'un côté, l'exécution d'objectifs intenable qu'ils doivent imposer à leurs équipes et, de l'autre, le repérage au sein du collectif de travail des dommages liés à la mise en œuvre des plans d'action qu'ils ont du mettre en place.

L'UNSA pointe les fusions de régions qui, pour les DIRECCTE, sont loin de s'être aussi bien passées que l'administration centrale le présente dans les différentes instances et dans sa communication : certaines solutions ont été trouvées, faute de mieux, et devront donner lieu à de nouveaux arbitrages dans les trois ans à venir. Par ailleurs, dans ce contexte instable, les demandes de mutations sont ralenties par un manque de lisibilité qui interdit à l'agent de se projeter dans l'avenir et la pérennité de leur parcours professionnel. D'ailleurs, les CAP dédiées au mouvement par voie de mutation montrent que de nombreux postes ne sont pas pourvus ce qui entraîne des difficultés dans le fonctionnement de certains services qui commencent à se faire sentir.

Au regard même des périmètres géographiques très étendus des régions fusionnées, les nouvelles organisations sont loin d'être opérationnelles et satisfaisantes, et déjà il est à déplorer plusieurs accidents de trajet.

Dans ce contexte particulièrement instable, la chasse aux effectifs, les pressions pour diminuer la masse salariale et les budgets, l'individualisation des rémunérations et de l'évaluation des performances, l'intensification du travail avec la multiplication des contraintes, la suppression des temps "improductifs", les injonctions pour effectuer un travail dans l'urgence, les prescription de modes opératoires standardisés, ne peuvent pas constituer les seuls paramètres d'une Gestion des Ressources Humaines digne de ce nom.

Pour l'UNSA il paraît essentiel et impérieux de ne pas perdre de vue la dimension humaine en la remettant au cœur des préoccupations de l'ensemble des décideurs.

Je vous remercie de votre attention.

