



**CTS DES DIRECCTE ET DES DIECCTE  
du 13 Juin 2018 reconvoqué le 26 juin 2018  
DÉCLARATION LIMINAIRE**

Monsieur le Président,

Avant d'aborder l'ordre du jour de ce CTS :

- Approbation du procès-verbal du CTS du 08 décembre 2017 ;
- Modification de l'arrêté modifié du 8 juillet 2014 portant création d'un comité technique de service déconcentré auprès de chaque directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et de chaque directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (consultation) ;
- Bilan annuel du Service Civique au sein des DI(R)ECCTE (information).

L'UNSA souhaite exprimer les incertitudes liées aux réformes en cours.

Voilà des mois qu'une trentaine d'experts très « business friendly » planchent sur la réforme de l'action publique intitulé « cap 2022 ».

La composition de cet aréopage, dont certains sont issus de la commission Attali, créée en 2008 par Nicolas Sarkozy, augure de ses orientations.

La remise de ce rapport a été plusieurs fois reporté.

Il était attendu à la fin de ce mois et doit dessiner « les grandes coupes » destinées à faire des économies dans la dépense publique d'ici la fin du quinquennat. Suppression de postes de fonctionnaires, externalisation de missions de service publique, accélération de la numérisation, mais aussi réorganisation voire suppression de certaines aides sociales sont les grandes lignes de cette réforme à venir.

Pour autant, l'UNSA constate que le gouvernement lance des chantiers, sans discussion préalable, avec les organisations syndicales, sans attendre la fin de la consultation qu'il a lancé, sans qu'un débat national autour de la fonction publique n'ait eu lieu ni pendant la campagne présidentielle, ni au parlement. En effet, le Premier Ministre vient d'annoncer l'ouverture d'une « grande » concertation autour de 4 chantiers :

- Un recours massif aux contractuels ;
- Le développement de la rémunération au mérite ;
- La simplification des instances représentatives des personnels ;
- L'accompagnement des départs ou des reconversions dans la fonction publique.

Ainsi, il souhaite étendre plus largement l'embauche sous contrat ne bénéficiant pas de « l'emploi à vie ». Pour l'UNSA, cette annonce est une remise en question du statut de la fonction publique, statut essentiel pour maintenir le principe d'indépendance et le principe d'égalité à l'accès aux métiers de la fonction publique et ainsi, la pérennité des droits que le service public garantit à tous les citoyens.

Le Premier ministre annonce également son souhait de développer davantage la rémunération au mérite. L'UNSA constate qu'elle existe déjà dans la fonction publique. S'agit-il d'aller au delà, vers une individualisation des rémunérations sur le modèle des entreprises privées ?

Il ouvre le chantier de la simplification des instances représentatives du personnel, autre élément constitutif du statut de la fonction publique. Ce dernier prévoit expressément la consultation des représentants des personnels sur la gestion des carrières, sur l'organisation et le fonctionnement des services, clé de voûte de la défense des droits des agents et de leurs conditions de travail. Avec une transparence dans la gestion des carrières des agents, loin de l'action des groupes de pression, il est garanti au citoyen une fonction publique neutre et indépendante, donc centrée sur l'intérêt général.

L'UNSA réaffirme son attachement aux Comités Techniques, aux Commissions Administratives Paritaires, Commissions Consultatives Paritaires pour les agents contractuels et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Ces instances permettent la prise en compte des conditions de travail des agents et la garantie contre l'arbitraire de certaines décisions de l'administration.

Vouloir supprimer les CHSCT juste pour satisfaire à un parallélisme de ce qui s'est fait dans le privé alors que les agents n'ont pas les mêmes prérogatives, risque d'avoir des conséquences humaines qui ne sont pas mesurées.

En effet, les dernières études de la DARES démontrent que les risques professionnels se maintiennent à un niveau élevé et que les risques psychosociaux continuent à se développer. Par ailleurs, avec l'allongement des carrières, la fonction publique va faire face à un vieillissement important. Les réformes successives ont eu des impacts non négligeables sur la santé, les conditions de travail des agents et le service rendu aux usagers.

Cette volonté réductrice du dialogue social est bien loin des ambitions déclinées par les accords de Bercy de 2008 et pourrait aussi à terme modifier le pacte de notre société par un changement du modèle social.

Enfin, un plan de départs volontaires et de reconversions est, dès à présent, envisagé dans ce qui peut être assimilé à un Plan Social. Pour un gouvernement qui s'en défendait, il s'agit bien du retour de la RGPP.

Cette confirmation d'une suppression massive de postes publics augure mal du rétablissement de l'emploi dans un pays qui est encore enfoncé dans le chômage de masse.

Les collègues de notre Ministère, issus de France Télécom, nous alertent. Ils retrouvent dans les annonces faites, les mêmes items, le même processus et le prisme dogmatique de la réduction des coûts qui a été mis en œuvre à l'époque lorsqu'il s'est agi de transformer l'administration France Télécom en un établissement de droit public en réorganisant le secteur des télécommunications pour répondre à une directive européenne.

Les objectifs de mobilités sur fond de restructuration et de réduction des effectifs étaient devenus une fin en soi. Ils étaient portés par une volonté managériale implacable dans laquelle le facteur humain était totalement oublié. Tout cela dans un contexte d'ouverture à la concurrence, de désengagement de l'État sur fonds de suppression d'emplois et de changement de métier pour un grand nombre d'employés.

Cette politique a eu un effet dévastateur en créant un climat professionnel anxiogène qui a déstabilisé les employés et a abouti au final à la catastrophe humaine que nous connaissons tous.

L'UNSA considère qu'au travers du programme Action Publique 2022, le gouvernement use et abuse du vocable de la modernisation pour justifier de l'accélération d'une gestion néo-managériale des services publics, des suppressions de postes et d'une réduction du périmètre du service public au détriment des solidarités collectives.

A ce sujet, le gouvernement aurait-il l'idée de détruire le statut général de la fonction publique ?

Certainement pas ! Si l'on en croit le secrétaire d'État à la Fonction publique, Olivier Dussopt. Celui-ci promet que le gouvernement ne remettra pas en cause le statut des fonctionnaires. Cependant des initiatives, sous couvert du programme « Action Publique 2022 » dans les DIRECCTE, voient le jour...

En PACA, le Directeur Régional a réuni les organisations syndicales pour leur proposer la signature d'un accord sur la qualité de vie au travail dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

Dont l'ébauche propose de :

« ... concrétiser l'élaboration d'un accord de méthode permettant de préciser comment nous souhaitons engager les discussions autour des sujets prioritaires et aboutir avant la fin de l'année à un accord autour de la mise en œuvre des dispositions garantissant une qualité de vie au travail avec la construction d'un référentiel de calcul de la charge de travail et le déploiement du télétravail ».

Il est précisé que « ce document devra couvrir l'ensemble des objectifs poursuivis, la méthodologie et les moyens de fonctionnement qui seront mis à disposition des organisations syndicales ou des instances. »

L'UNSA estime que ce type d'accord régional risque de remettre en question l'égalité de traitement des agents d'une région à l'autre en introduisant le même processus que les accords en entreprise.

L'UNSA dénonce un processus particulièrement pernicieux car si toutes les régions métropolitaines et ultra marines font de même, nous allons assister à « un dynamitage du

statut général par le bas » en se servant des services de la fonction publique de l'État sur les territoires, sans que les agents se rendent compte réellement des conséquences que cela induit...

Ce procédé très habile, et "très agile" de la part de l'administration et du gouvernement qui pourrait se définir par :

Ce que l'on ne peut pas faire nationalement car les réactions sont vives et audibles, faisons-le régionalement en toute discrétion, dans l'esprit d'un "véritable dialogue social " au plus près des agents !

L'administration mise-t-elle sur le fait que les agents en région n'auront pas la même capacité de réactions et surtout d'opposition face à leur supérieur hiérarchique direct ?

L'UNSA s'interroge et souhaite obtenir des éclaircissements de la part du délégué général chargé du pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE ou son représentant sur cette initiative.

Je vous remercie de votre attention.

