



le 18 novembre 2013

Madame la Responsable de l'UT de l'Isère, Monsieur le Directeur de Rhône-Alpes,

Copie aux agents de l'UT38

Copie à Messieurs BERTHET et MOULIN

Suite à l'assemblée générale du personnel de l'UT 38 ce 12 novembre, en présence de deux représentants de la DIRECCTE, nous tenons à vous faire part des positions locales de notre syndicat UNSA Itéfa.

Nous regrettons en premier lieu le climat d'oppression et d'intimidation dans lequel s'est déroulée l'assemblée générale. Le cadre n'était absolument pas propice à un dialogue serein, dialogue dont nous avons besoin. Nous désapprouvons les attaques en tout genre et notamment celles qui consistent à dénigrer les agents. Nous réprouvons les propos tenus à l'encontre des lauréats du premier examen du Plan de Transformation des Emplois de contrôleur du travail.

Nous regrettons en second lieu, l'absence de réaction ferme de la direction vis-à-vis de ces comportements inacceptables, qui créent un malaise profond pour une partie du personnel de l'UT.

Pour autant, nous affirmons que chacun doit pouvoir exprimer ses idées librement et faire entendre ses revendications mais sans animosité dans le comportement et sans virulence dans les propos.

Ce climat a montré une nouvelle fois que nous ne connaissons pas les missions, les contraintes et le cadre de travail des différents services de l'UT. Pourquoi ne pas proposer des stages d'immersion internes dans les différents services pour les agents volontaires ?

Concernant le projet de « Ministère fort » et sa déclinaison en Isère, vous lirez ci-dessous nos observations.

De manière globale, nous estimons que deux principes doivent guider la déclinaison de la réforme au niveau local : l'amélioration des services rendus aux usagers et la prévention du stress lié à l'incertitude pour les agents.

Concernant le champ Travail :

- Des questions se posent pour la constitution des Unités de Contrôle :
Quelle sera exactement la spécialisation des UC réunissant les agents contrôlant les secteurs de l'agriculture, des transports ? Qui contrôlera les chantiers ?
Quelle sera la fiche de poste des responsables d'UC ? Auront-ils des missions de contrôle ou non ? Si des agents de contrôle deviennent RUC, seront-ils remplacés sur

le terrain ? Les responsables d'UC « spécialisées » seront-ils les spécialistes/référents qui soutiendront les agents de contrôle lorsque ceux-ci en auront besoin ?

Pour la délimitation des UC, nous serons vigilants à l'association des agents, à l'établissement d'un calendrier de travail précis. De manière pragmatique, nous ne sommes pas opposés à la constitution d'UC à dominante thématique, voire à celle d'une UC interdépartementale pour le secteur de la chimie si de telles UC permettent une meilleure effectivité du droit du travail dans ces secteurs.

Attention à bien définir la compétence géographique ou thématique de ces UC. Une définition des missions et des compétences attendues devra être élaborée et explicitée aux agents affectés à ces postes. Enfin, une information écrite à l'ensemble des agents de l'UT devra être diffusée pour que chacun ait connaissance des dites missions et compétences.

- La fonction d'appui ressource méthode semble disparaître dans le projet de « Ministère fort », nous le déplorons car cette fonction est indispensable pour que les agents de contrôle puissent travailler collectivement, sur la base du volontariat, pour s'approprier les nouveaux textes importants, pour partager des problématiques, approfondir des thématiques... Pour cela un lien renforcé avec le service « documentation » semble nécessaire.
- Le rôle des DA travail actuels demande à être clarifié par rapport aux futurs RUC. Pour l'instant nous n'avons aucune précision.
- L'organisation de l'assistance des Unités de Contrôle est à préciser. Nous vous demandons de respecter la volonté exprimée par les secrétaires actuellement en poste d'être écouté(e)s et entendu(e)s concernant leurs attentes vis-vis de l'évolution de leur fonction et de l'organisation de leur travail.
- Des réponses aux questions ci-dessus découleront probablement une organisation « géographique » qui risque d'impacter la répartition actuelle des bureaux, notamment au 2^{ème} étage du bâtiment de Grenoble... Nous serons attentifs à l'association des agents à la réflexion sur l'aménagement/réorganisation des locaux.
- En ce qui concerne le service des renseignements, nous avons pris bonne note de l'annonce du maintien d'un service de renseignement de proximité. Ce service de proximité nous semble essentiel, notamment grâce au lien avec les sections d'inspection, pour un « Ministère fort ». Cependant, le fonctionnement d'un tel service sans Contrôleurs du Travail doit être précisé : il est vrai que des Secrétaires administratifs sont en poste dans ces services et que dans d'autres départements cette fonction est également assurée par des agents de catégorie C (ce qui n'est pas le cas de l'UT38). A partir du moment où c'est le choix des agents et qu'ils sont suffisamment formés, nous ne trouvons rien à redire, sauf à insister sur la nécessaire valorisation de ces postes difficiles (autant que les postes de contrôle). Nous resterons attentifs à la mise en œuvre du nouveau logiciel « Observatoire de la demande » afin de vérifier qu'elle n'alourdisse pas outre mesure la charge de travail des agents.

Concernant le champ Emploi :

- L'évolution attendue de la fonction de Chargé de Mission Animation Territoriale ne nous surprends pas particulièrement car cette fonction est en perpétuelle évolution, en fonction de l'évolution de la situation du marché du travail et des priorités des politiques de l'emploi. Pour autant, si un recentrage sur les missions d'animation est décidé, qui sera chargé des autres missions telles le pilotage de mesures, la gestion de dossiers départementaux... Des créations de postes sont-elles prévues ? Si l'option adoptée est d'estimer que des territoires ne sont pas prioritaires et n'ont pas besoin d'une animation sur le champ de l'emploi, nous y sommes opposés car l'Etat doit veiller à l'égalité de traitement des citoyens (salariés ou demandeurs d'emploi...) quel que soit leur lieu d'habitation.
- Nous ne pouvons que souscrire à l'articulation voulue entre l'emploi, le développement économique et l'anticipation des mutations économiques. Articulation qui existe déjà sur certains dossiers transversaux mais plus au gré des affinités personnelles que dans le cadre d'une organisation de travail intégrant ces relations interservices. Il ne suffit pas de décréter que les services doivent travailler ensemble, chacun doit y trouver un intérêt, une plus value professionnelle et à terme un gain de temps et une meilleure efficacité dans les actions, et ce dans le cadre d'une organisation claire des compétences des uns et des autres... alors concrètement nous restons dans l'expectative. Nous allons suivre avec intérêt la réorganisation du Pôle 3 E de la DIRECCTE (siège) car les attentes locales sont fortes : pour savoir quelles sont les fonctions de chacun afin d'identifier les bons interlocuteurs et pour améliorer effectivement les liens entre l'UT et le siège, voire pour développer un travail collectif sur des dossiers transversaux qui reste marginal
- Nous tenons à vous alerter sur les effectifs des services emploi. Des départs n'ont pas été remplacés ou ne le seront pas prochainement (agents B et C) alors que pour l'instant il n'y a pas moins de missions à réaliser...

Concernant les fonctions support et les ressources humaines :

- Il existe un sérieux problème d'encadrement, notamment avec le non remplacement du poste de Secrétaire Général, pour créer du lien entre les services, pour mettre à jour les informations internes indispensables au bon fonctionnement du service accueil notamment.
- S'agissant du logiciel de gestion Chorus, la saisie par la DIRECCTE et non plus par les agents de l'UT pose la question du suivi des dossiers : comment les agents vont-ils être informés des dates de paiement, des difficultés éventuelles... ? De plus, en cas de problème, les opérateurs s'adressent aux agents de l'UT et non à la DIRECCTE siège alors qu'on ne connaît pas forcément le bon interlocuteur et que les délais de traitement sont allongés par la perte de proximité.
- Le projet de « Ministère fort » semble, à ce jour, avoir peu d'impact pour les fonctions supports mais il existe des évolutions prévues et prévisibles qui ne sont pas anticipées avec les agents concernés : la gestion des paies au niveau national, la régionalisation de l'équipe informatique...

Nous insistons sur l'intérêt de maintenir des services supports de proximité pour ne pas ajouter de procédures inutiles, de délais d'intervention et des coûts supplémentaires en définitive... Dans cette logique, les grandes entreprises qui ont extériorisé l'assistance informatique reviennent en arrière car cela occasionne des pertes de temps et d'argent. L'Etat devrait s'inspirer de ces erreurs.

- En terme de ressources humaines, globalement (et localement) la mise en extinction du corps des contrôleurs du travail pose la question des perspectives d'évolution des agents de catégorie C : il faudrait ouvrir davantage de postes de Secrétaires Administratifs, sans parler des concours, examens professionnels et des promotions !

Plus localement, nous profitons de ce courrier pour vous demander ce qu'il est en de la constitution du « Qui fait quoi ? » et du Livret d'accueil.

Nous attendons de la direction qu'elle informe prochainement l'ensemble des agents de l'UT sur la mise en place du calendrier de concertation. Les agents ne doivent plus rester dans l'inquiétude et l'incertitude.

Au-delà des annonces générales, il est temps d'avancer sur les préoccupations de tous et d'organiser la concertation pour permettre à tous de s'exprimer.

Nous serons attentifs à l'effectivité de cette concertation et à la réelle volonté de la direction et de la Direccte d'écouter les agents et de prendre en compte leurs idées, leurs avis et leurs demandes.