



**Compte rendu  
CTS du jeudi 30 mars 2017**

Etaient présents : UNSA - FO – SOLIDAIRE/SUD – CGT – SNUTEFE–CFDT

Lecture de la déclaration liminaire par l'UNSA.

1) Approbation du procès-verbal du CTS du 13 septembre 2016.

2) Évolution des effectifs des DIRECCTE dans le cadre de la réforme territoriale.

Il est indiqué qu'en 2016, 42 emplois concernant le transfert de compétences dans le cadre de la gestion du FSE ont été transférés aux Conseils Régionaux.

Pour 2017, les transferts possibles dans le cadre de la formation ne sont pas encore connus.

Le transfert à la région du FEDER n'aura pas d'impact sur les effectifs.

Il est pointé que des DIRECCTES sont en sous ou sur effectifs par rapport aux objectifs prévus et que celle qui sont en sous effectifs rencontrent des difficultés de recrutement du fait que le territoire ne serait pas attractif.

Pour les effectifs du programme 155 entre 2015 et 2016, la baisse en % est de :

-5,50 pour les UR soit – 61 ETP ;

-3,37 pour les UD soit – 122,8 ETP.

Pour les effectifs du programme 134 DGE entre 2015 et 2016, la baisse en % est de :

-3 pour les UR soit -13,3 ETP

Pour les effectifs du programme 134 DGCCRF entre 2015 et 2016, la baisse en % est de :

-4,66 soit -15,8 ETP.

Sur 2017, tout devrait être mis en œuvre pour sauvegarder les effectifs sur les pôles métiers majeurs : Pôle 3<sup>E</sup> et métrologie.

L'UNSA demande à avoir connaissance en aval et en amont de la réforme territoriale des effectifs par type d'emploi en UR et en UD.

L'UNSA souhaite avoir un état des lieux des effectifs sur les deux dernières années (2015/2016) des régions hors réforme territoriale : DIECCTES, Bretagne, Centre Val de Loire, Corse, Ile de France, Pays de Loire et Provence Alpes Côte d'Azur.

Dans les tableaux présentés en séance, l'UNSA demande que les personnes mises à disposition « entrantes » ou « sortantes » soient indiquées dans ces derniers.

L'UNSA déplore la « disparition » de sections de l'inspection du travail et par conséquent la réduction des effectifs.

Par ailleurs, les fonctions supports malmenés sont en perte de sens et de reconnaissance par rapport à leurs tâches. Les fonctions support sont impactées surtout dans les UD et ils se retrouvent de plus en plus « déconnectés » du niveau régional. Par ailleurs, le dépassement des horaires pointé dans le bilan social devrait interroger l'Administration.

L'UNSA pointe la disparité de la pyramide des âges qui n'est pas égalitaire sur l'ensemble du territoire, ce qui peut engendrer des effectifs fluctuant selon les régions.

Un rééquilibrage doit-être fait sur des régions en « sureffectif »...

L'administration souligne qu'en septembre 2017, le détail des évolutions des effectifs par emploi, par fonction devrait être connu.

### 3) Présentation de la démarche Modernisation des Missions, des Moyens et des Organisations des DIRECCTE/DIECCTE « 3MO ».

Issue de la revue des missions, cette démarche est censée améliorer l'efficacité de l'action publique afin de prendre des mesures en faveur d'un État plus efficace.

Les DIRECCTE/DIECCTE et les services centraux ont fait des propositions et ont accepté de travailler sur divers thèmes avec un indice de faisabilité en fonction des difficultés. Le but est de déterminer les gains potentiels en effectif (numérisation) mais également analyser l'impact des chantiers en cours et déterminer des missions qui peuvent-être rétrocédées.

L'UNSA demande à ce qu'un plan d'action soit construit pour palier la diminution des effectifs, et que soient portées les propositions des régions et de l'administration centrale. Évaluer la mise en place demain, d'une mutualisation des moyens humains et techniques pour certains services (ruptures conventionnelles, SAP...).

### 4) Résultats du baromètre social 2016 (réseau des DIRECCTE/DIECCTE).

L'administration précise qu'il faut maintenant élaborer un plan d'action. Le DGP précise que c'est un outil de mesure qui doit servir localement et permettre un dialogue constructif entre les OS et les cadres. Il faut que les DIRECCTES/DIECCTE se l'approprient.

L'UNSA revient sur l'alerte faite dans sa déclaration liminaire par rapport à ce baromètre social inquiétant. L'UNSA fait remarquer qu'après le constat il nécessaire qu'un plan d'action soit mis en place car dans le cas contraire cette démarche ne sert à rien.

**- Nota :En 2017, le baromètre social sera consacré à la carrière des agents.**

### 5) Présentation des politiques Égalité Diversité des Ministères sociaux et Économiques Financiers.

Il faut avoir un outil pour pouvoir suivre les différentes problématiques pointées avec la mise en place un plan d'action.

Une présentation sur la discrimination / diversité est faite. Ces dernières se déclinent en 5 plans d'actions :

- Plan d'actions contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ;
- Plan de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap ;
- Plan d'actions pour l'égalité femmes/hommes ;
- Plan d'actions de gestion des âges ;
- Plan d'actions cadre diversité.

Et 6 objectifs prioritaires :

- Garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Généraliser à l'ensemble des agents la connaissance des principes de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes ;
- Assurer plus de transparence dans les actes de gestion RH ;
- Mieux accompagner les agents absents (ne s'appliquent pas au DIRECCTE pour l'instant) ;
- Assurer l'insertion et le maintien de l'emploi des agents en situation handicap ;
- Détecter les situations de discrimination ou de harcèlement potentielles et les traiter.

Les OS souhaitent que soit mis en place un outil pour pouvoir suivre les différentes problématiques pointées avec la mise en place d'un plan d'action.

#### 6) Points divers.

L'UNSA rappelle qu'il n'y a pas eu de réunion entre les OS et la DRH sur les moyens matériels et que chaque année c'est la diminution vertigineuse de nos dotations. Par ailleurs l'UNSA aimerait savoir ce que les OS peuvent être amenées à prétendre au sein des DIRECCTES/DIECCTE (utilisation des véhicules, prêt de salle...) pour exercer au mieux leurs mandats syndicaux.

L'UNSA souligne que la campagne d'entretiens professionnels devait se dérouler du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2017 pour un retour au bureau de gestion de la DRH pour le 30 avril de cette année.

En effet, le respect du calendrier est important car il aura un impact sur Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui devrait être versé aux agents à l'été 2017.

En conséquence, l'UNSA demande expressément au CTS que l'administration prenne en compte le fait que si certains comptes rendus d'entretien professionnel ne sont pas réalisés dans les temps et/ou non retournés avant la date butoir par la hiérarchie, les agents concernés ne soient pas pénalisés par une gestion administrative défaillante.

