



CTS DES DIRECCTE ET DES DIECCTE
11 Juillet 2019
DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Avant d'aborder l'ordre du jour ,

- Approbation des PV des CTS de la précédente mandature du 13 novembre 2018 et du 17 Janvier 2019
- Examen et approbation du projet de règlement intérieur du CTS ;
- Création des services économiques de l'État en région : présentation de l'expertise conduite par le consultant SECAFI, point sur le repositionnement des agents des P134, P305 et P155 concernés ;
- Consultation sur le projet de décret abrogeant le décret du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage (DGP) des DIRECCTE et des DIECCTE et information sur le projet de décret d'organisation du SGMCAS ;
- Organisation Territoriale de l'État :
- Décret n° XXX-XXX du XXX relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État en Guyane et à l'intérim des préfets de région dans les régions d'outre-mer et à Mayotte, pour avis
- l'expertise de l'impact de la réforme OTE sur les conditions de travail dans les DIRECCTE

L'UNSA ITEFA ne peut passer sous silence, le projet de loi de transformation de la fonction publique actuellement débattu au parlement qui constitue un bouleversement en profondeur du statut général des fonctionnaires et de ses principes fondateurs. Cette réforme s'inspire des principes du « new public management ».

Cette doctrine née dans les années 1970 vise à gommer les différences de nature entre gestion publique et gestion privée. L'État régalien se concentre sur le pilotage de l'action publique et n'a plus à s'investir dans les détails de leur réalisation.

Ces transferts de compétences ainsi déléguées sont censées assurer une exécution plus efficace et plus efficiente à moindre coût ce qui reste à prouver !

L'État se limite ainsi à la fixation des priorités collectives, à la définition des missions et au ménage des ressources financières. Force est de constater cependant que dans les pays qui ont mis en œuvre ce concept, les économies ne sont pas toujours au rendez-vous et ont été la plupart du temps, accompagnées d'une dégradation du service rendu.

Le projet se décline autour de quatre axes principaux :

- le recrutement massif de contractuels,
- l'affaiblissement des organismes consultatifs, avec la création du « comité social d'administration » à l'instar de ce qui a été fait dans le secteur privé par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans les entreprises.

L'UNSA ITEFA attire l'attention sur le fait que la dilution des CHSCT avec les Comités Techniques risque de se traduire par un appauvrissement du dialogue social dans une période propice aux restructurations et par conséquent aux risques psychosociaux.

- des plans de départ collectifs lors de l'abandon de services publics,
- la rémunération dite au mérite.

Ce projet de loi ouvre ainsi la possibilité d'une rupture conventionnelle inspirée du mécanisme précédemment introduit en droit du travail, pour les agents contractuels et, à titre expérimental pendant six ans, pour les fonctionnaires. L'UNSA ITEFA s'interroge de savoir si le risque de voir partir des agents de qualité et performants écœurés de voir comme dans le privé : « une modification substantielle de leur contrat de travail » soit des règles statutaires modifiées...

Mais ce projet de loi représente pour l'UNSA ITEFA un risque pernicieux de dynamitage du statut général de la Fonction Publique, par le projet de loi de transformation de la fonction publique, qui ne vise que sa mise en extinction de fait, par le recrutement massif et par cooptation de contractuels à tous niveaux y compris aux postes de direction.

Il est paradoxal par ailleurs, que le dialogue social soit autant évoqué dans ce projet de loi alors que le niveau 0, dans ce domaine, est atteint.

L'Organisation Territoriale de l'État mobilise dans les départements. Les préfets ont d'ores et déjà commencés à mettre en place des réunions d'informations et d'échanges avec les représentants des DDI, niveau territorial, et des CTSD, niveau régional pour évoquer les projets inscrits dans la circulaire qui soulèvent nombre de questions sans amener un début de réponse.

Ces rencontres sont l'occasion de rappeler l'inquiétude et le désarroi des personnels (DDI) que provoque la circulaire du 12 juin. En effet, les agents font le constat d'être totalement tenus à l'écart des mesures qui vont être prises alors qu'elles vont avoir un impact sur leur vie professionnelle et personnelle.

Il a été rappelé que lors des précédentes réorganisations (DDI), les agents se sont retrouvés lésés, avec le sentiment d'abandon, pensant qu'ils relèveraient toujours de la gestion ministérielle de leur ministère d'origine ce qui ne fut pas le cas. Aujourd'hui, forts de cette expérience négative les agents ne veulent ni quitter leur structure, ni voir leurs missions s'évaporer.

Les questions des agents sur leur appartenance au ministère du travail, sur leur rémunération, sur le maintien de leur primes sont aussi prégnantes.

Manifestement les préfets ignorent qu'au niveau ministériel, un protocole d'accord national est en cours d'élaboration. Que celui-ci sera soumis à l'avis des organisations syndicales représentatives dans le but d'encadrer et de préciser les principes et les garanties apportées aux personnels d'une part, et de détailler précisément les mesures collectives, individuelles et managériales d'accompagnement de la réforme sur le plan des ressources humaines, d'autre part. Sera-t-il entériné par la DGAFP ? Quelle valeur aura donc cet accord si les préfets ne sont pas partie prenante ?

L'UNSA ITEFA a soulevé les problématiques de l'interface entre les différents logiciels informatiques ministériels n'ont manifestement pas fait l'objet d'une réflexion à ce stade, que ce soit RE-NOIR RH dans le cadre de la gestion des dossiers individuels des agents, le PESE pour ce qui relève de la paye, de la prise en charge par la DDFIP 93 du virement des salaires, l'action sociale, des primes etc...

Si l'exercice s'avère difficile et anxiogène pour les agents qui seraient affectés sur ces « pôles en devenir », il le sera également, et plus spécifiquement, pour les personnels qui perdront inévitablement leurs interlocuteurs de proximité semant un peu plus le trouble au sein des services.

En ce qui concerne le Secrétariat Général commun, il a été rappelé que les UD des DIRECCTE ont été réorganisées et qu'il n'y a plus de SG dans les UD, mais que des agents assument sur des temps partagés des fonctions RH de proximité en lien avec le Secrétariat Général de la DIRECCTE. Dans cette nouvelle Organisation Territoriale de l'État, va-t-on les supprimer ?

Que recouvre par exemple « l'allègement de la procédure » de la Main d'Oeuvre Étrangère ?

L'UNSA ITEFA dénonce fermement la mise en place d'une politique illisible au risque de créer un climat professionnel anxiogène qui peut avoir des conséquences sur la santé physique et la charge mentale des agents.

Avec un pouvoir d'achat bloqué depuis 2010 pour les agents publics, s'ajoute l'instabilité du fonctionnement et de l'organisation des services par des réformes incessantes. Ces conditions de travail dégradées sur tous les plans sont anxiogènes et deviennent insupportables pour les agents.

L'UNSA ITEFA met en garde l'Administration, il ne saurait être question d'aboutir à la catastrophe humaine de France Télécom au motif : « *qu'on n'a rien vu venir* »...voire machiavélique : « *qu'il fallait absolument nier les conséquences de ces réorganisations, pour pouvoir les mener jusqu'au bout* ». Elle rappelle que la définition même du harcèlement moral ne retient pas l'intentionnalité mais la dégradation des conditions de travail ayant pour conséquence de générer l'altération de la santé physique ou mentale, voire la mise en danger de la vie d'autrui.

Elle restera vigilante face au chaos administratif et humain annoncés !

Je vous remercie de votre attention.

