



## Compte-rendu du Comité Technique Spécial des DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)

Re-convoqué le 17 janvier 2019

Cette instance fait suite au boycott et refus de siéger de la CGT-FO-FSU et Solidaires au CTS des DIRECCTE du 13/11, du 14/12/18 et du 9/01/2019, en formation CHSCT, relative à la suppression des missions de service public du pôle 3°.

Les points de l'ordre du jour sont :

1. approbation des PV des CTS du 14/03, 26/06 et 13/11/2018 ;
2. la liste nominative des agents concernés par la réforme des Pôles 3° ;
3. la diffusion des fiches de poste et les critères de choix ;
4. le projet de protocole d'accompagnement RH ;
5. le cahier des charges relatif à l'expertise nationale RH-RPS demandée par le CTS des DIRECCTE.

Solidaires vous invite à prendre connaissance de la déclaration liminaire sur la réforme des services déconcentrés en charge du développement économique dans les DIRECCTE.



En réponse à certaines déclarations liminaires, dont celle de Solidaires, la SG de Bercy confirme la poursuite de la réforme. De son côté, le SG des ministères chargés des affaires sociales a livré : le « sentiment » de la ministre du Travail, en indiquant le rôle majeur des DIRECCTE et leur renforcement dans l'action publique 2022. Solidaires a condamné ces déclarations qui sont d'un mépris total pour les agents du pôle 3°.

Ce propos inadmissible est tenu devant les représentants des agent·e·s refusant la réforme et relayant les bruits que Solidaires a rapporté sur le possible rattachement administratif des Unités Départementales (UD) des DIRECCTE dans les directions départementales interministérielles, sous l'égide des préfets.

### Protocole d'accompagnement RH

Conforté suite aux élections professionnelles de 2018, Solidaires condamne sans relâche l'impréparation depuis la décision idéologique et infondée d'externaliser 75 % des effectifs des pôles 3E, voire d'abandonner les missions et donc les interlocuteurs uniques au niveau régional pour les entreprises et les acteurs socio-économiques (chefs d'entreprise, salariés, partenaires sociaux, demandeurs d'emploi, consommateurs) des DIRECCTE créées en 2010, sans bilan d'activité depuis.

Alors que les textes relatifs aux dispositifs indemnitaires ne sont pas parus (décret interministériel relatif à la prime de restructuration de service), dont seuls les plafonds seraient revalorisés, Solidaires dénonce le fait de ne pas permettre aux nombreuses situations familiales d'en bénéficier.

Il en est de même pour le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) et l'indemnité de départ volontaire (IDV). Comment dans ces conditions d'ignorance pouvez-vous prendre des décisions sereines engageant des familles ? Les réponses sont récurrentes, c'est pas moi c'est la fonction publique !

Il est à noter, s'agissant du CIA que là où aucune dégressivité ne devait intervenir sur les 6 ans suivant la nouvelle affectation que ce ne soit pas forcément toujours le cas. Il est potentiellement probable, nous dit-on, qu'une légère évaluation négative s'opère après le premier contrat de 3 ans reconductible...

Les agents apprécieront les formules de langage laissant entendre, pour des oreilles averties, que les approximations sont de rigueur en défaveur des agent·e·s.

Une réunion doit avoir lieu le 21/01/2019 afin de finaliser le protocole. Une fois de plus l'administration veut brûler les étapes et faire avancer la réforme coûte que coûte. L'argument récurant avancé « les agents concernés sont impatients de connaître leur devenir » donc la réforme doit aller très vite ! CQFD.....

### RPS

Sauf à vouloir affoler les agent·e·s pour les faire partir précipitamment, au risque de ne pas leur permettre d'amortir notamment financièrement les choix professionnels cornéliens et sans que le processus de négociation soit abouti, l'administration laisse fuiter de la contre-information.

Vers un avenir professionnel aléatoire, risquant de générer des troubles psychosociaux (sans aucune, à ce jour, autre garantie que les paroles de l'administration, les agent·e·s s'avancent sur des emplois pour, par exemple, conserver l'attachement à un territoire.

Dans ce marasme, Solidaires se félicite de n'avoir pas avancé et encore moins formalisé d'hypothétiques chiffres et durées tant l'incertitude est grande !

Comme si l'annonce du 4 septembre 2018 de Bruno Le Maire ne suffisait pas, l'absence de perspective pour recouvrer un emploi permettant de maintenir géographiquement la cellule familiale et la pérennité du traitement sont au centre des nombreux questionnements des 417 agent·e·s concernés.

## Dispatching

C'est ainsi que Solidaires a appris que dans différentes DIRECCTE le service économique régional (SER) serait doté d'1 agent supplémentaire par région ce qui porte l'effectif affecté à 132 agents sur l'ensemble du territoire au lieu de 120 postes initialement annoncés.

Furent également dans chaque DIRECCTE, sous les questions pressantes des agent-e-s, les affectations et organigrammes. Cela crée des situations et des tensions insoutenables. Il est de la responsabilité de l'administration et de celles et ceux qui jouent avec la vie des gens de statuer sur les possibles affectations et de préférence sous la gestion des ministères économiques et financiers (MEFs).

Sur ce point, la SG MEFs indique avoir rencontré les différentes directions de son réseau qui, nous dit-on sont « allantes » pour accueillir les 285 ex-pôle 3°. Il est aisé à l'administration de dire qu'il s'agit d'un petit nombre de salariés au regard du nombre d'agents de Bercy. Moins évident quand il s'agit de son poste !!

Il est confirmé la liste nominative et le nombre des agents touchés par le plan social. Elle se décline comme suit : 359 agents du budget opérationnel de programme (BOP) 134, 20 agents du BOP 155 et 38 agents du BOP 305, pour un total 417 agents.

**Les fiches de postes au SER** seront publiées très prochainement. Une validation des candidats est prévue au 18/02. Les représentants ont demandé un étirement du calendrier ce à quoi il nous a été répondu que toutes les candidatures au SER devaient être clôturées début mars au plus tard.

Nous avons attiré l'attention de l'administration pour que les critères de sélection ne soient pas subjectifs alors que la majorité des postes sont déjà fléchés par la hiérarchie locale.

Les agents qui ne seront pas retenus dans le SER, continuent de travailler sur leurs missions avec ou sans lettre de mission jusqu'à la fin de l'année 2019.

Un groupe de travail de suivi doit se tenir en mars /avril pour y présenter la nature, l'implantation et le nombre de postes proposés par les directions à réseau (DDFiP, Douane, CCRF, INSEE et Centrale) ainsi qu'à la Direction Générale des Entreprises qui est une direction dite « d'état major ».

L'administration présentera un point d'étape et un bilan à la fin de l'année sur les agents restant à « recaser ». Nous avons dénoncé cette vision purement comptable de la réforme, on doit « dégraisser » on « dégraisse ».

C'est en séance que nous apprenons que le protocole d'accord relatif à l'accompagnement de cette nouvelle réforme des DIRECCTE a évolué, sans autre détail...



Solidaires a demandé l'instauration du droit à l'erreur ou droit de remords afin que les agents déçus par la réalité du poste proposé puisse revenir sur leur décision. Nous avons également demandé que tous les agents dont la candidature n'a pas été retenue au SER soient informés sur la décision du « non choix ».

De plus, Solidaires propose qu'en cas de sentiment de favoritisme de la part du DIRECCTE, ce dernier puisse motiver sa sélection sur les critères définis avec la DGE pour que tout doute de choix discrétionnaire soit repoussé.

Nous ne manquerons pas d'en prendre connaissance dès réception et de vous en faire l'analyse rapidement.

## Le projet de cahier des charges

L'analyse des risques professionnels de cette réorganisation est éclairée en présence du prestataire agréé qui propose d'adresser un questionnaire aux agents du pôle 3°. Celui-ci demeure anonyme. Il doit être présenté aux représentants des CHSCT.

Solidaires a rappelé le non-respect de l'administration à l'article 57 du décret 82-453 relatif à la consultation obligatoire du CHSCT en cas de projets importants.

Parallèlement est définie la méthode pour expertiser différents types de structures (siège région fusionnée, UD's et importantes distances entre les implantations...) dans un calendrier global de 10 à 12 semaines, avec notamment la prise en compte et participation du retour des médecins de prévention.

Les OS ont demandé à ce que l'ensemble des CR des divers CHS-CT de toutes les régions soient communiqués au CTS et aux experts mandatés. Cela permettra d'avoir un suivi précis de toutes les souffrances et RPS en cours et la réponse apportée par les divers cadres.

La SG MEFs, commanditaire du cahier des charges, propose de diligenter une expertise et de mettre en œuvre les dispositions et mesures permettant d'analyser les situations et conditions de travail jugées nécessaires en s'appuyant sur les réseaux des acteurs de prévention. Toutefois, la SG MEFs ne retient pas le point visant à l'inscrire dans le cahier des charges.