



Compte-rendu du CTSD conjoint à LYON du 13 novembre sur la réforme territoriale

Ordre du jour :

- Présentation de l'étude d'impact finalisée ;
- Information sur les projets de micro-organigrammes transmis au préfet préfigurateur ;
- Recueil d'avis sur le projet d'arrêté d'organisation ;
- Consultation sur le projet de texte portant sur l'organisation des unités de contrôle au 1^{er} janvier 2016 (URACTI).

Les CTSD et les CHSCT s'enchaînent depuis quelques mois à un rythme effréné (pour le CTSD depuis la rentrée : 22 septembre, 26 octobre, 3 novembre, 12 novembre, 13 novembre, 3 décembre). Même l'administration n'arrive plus à suivre : les procès-verbaux des réunions ne sont plus approuvés à la réunion suivante puisqu'ils n'ont pas eu le temps d'être rédigés...

Parmi les documents qui nous ont été remis sur les sujets à l'ordre du jour, nous avons relevé les points suivants.

- **Aucune donnée sur les effectifs, à projection 2019**

L'administration indique n'avoir qu'une faible vue sur les suppressions d'effectifs en 2016 : on en connaît le nombre nationalement, mais régionalement il serait possible de bénéficier d'un droit de tirage sur la réserve nationale qui doit être allouée entre les 7 DIRECCTE « XXL » des régions fusionnées dans le cadre du dialogue de gestion le 24 novembre... Aucune certitude n'est avancée sur le nombre. P. Nicolas finit par avouer qu'il « ne peut pas répondre à la question ».

L'étude d'impact « finalisée » qui nous est présentée fait état d'1 départ à la retraite au 31 décembre 2016 et de 4 au 31 décembre 2018 sur le périmètre Auvergne / Rhône-Alpes... en se basant sur des départs à la retraite à 67 ans !!! Alors, minimisation des chiffres des départs, ou anticipation d'une prochaine réforme des retraites ??

Nous demandons comment construire une organisation pérenne sur le périmètre de la future région sans parler des baisses d'effectifs à venir. L'administration se lance alors dans une tentative d'explication sur la « dissociation entre les organigrammes et les effectifs » : « c'est de la mécanique ». A part avoir appris que les agents sont des rouages plus ou moins bien huilés d'une grande machine, on n'est pas plus avancés...

Poussée dans ses retranchements quant à l'absence d'intégration dans son organigramme et son étude d'impact de la baisse d'effectifs de 10% dans les 3 ans à venir annoncée par le Premier ministre et que rien n'est venu infirmer depuis, la direction finit par confirmer que la baisse des effectifs va effectivement se poursuivre dans le prolongement du triennal passé, que cela ne change rien

fondamentalement, et que nous serons consultés pour chaque suppression de poste et/ou aménagement de service résultant de la réduction des effectifs. Outre que cela est faux (nous ne sommes pas informés de chaque aménagement de service, pas même de toutes transformations importantes telles que réorganisations ou réductions d'accès aux usagers), cela confirme en creux qu'il faut évidemment s'attendre à des arbitrages dans les missions et services qui auront des conséquences en termes de charge de travail, de service public, et on peut le craindre à échéance en termes de pérennité de certains sites.

La direction et les pouvoirs publics ne veulent pas mettre ces éléments sur la table, ils ne veulent pas en discuter car ils craignent d'alimenter une résistance dans les services, voire un retentissement médiatique qui lèverait le voile sur la déconstruction en cours du service public.

Par conséquent, le dialogue de sourds continue : l'administration convoque les représentants du personnel pour présenter un projet d'organisation à un instant T, tout en sachant pertinemment que les effectifs ne se maintiendront pas et que l'organisation devra être revue régulièrement pour en tenir compte, mais sans anticiper quoi que ce soit. Impossible dans ces conditions d'assurer la pérennité des services et des sites...

On nous rebat également les oreilles sur la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pour laquelle l'organigramme prévoit... 0,5 équivalent temps plein pour Auvergne / Rhône-Alpes.

- **Rien sur les UT ni sur l'inter départementalisation**

Les UT ne sont pourtant pas épargnées par les baisses d'effectifs (retraites, non remplacements). Pour Ph. Nicolas, la réforme territoriale « ne concerne pas les UT », qui « n'ont qu'à se féliciter de la réforme ». Il indique également que la remise du rapport sur l'inter départementalisation est prévue le 15 décembre, mais qu'à cette date il ne serait sûrement pas finalisé.

- **Question des risques psychosociaux découlant de la réorganisation des services**

Un seul conseiller de prévention est prévu sur le périmètre Auvergne / Rhône-Alpes pour gérer les conséquences de la réorganisation sur 12 départements...

L'administration rétorque qu'elle va mettre en place une cellule d'écoute, qui aura un rôle d'orientation vers un psychologue du travail ou le médecin de prévention (quand il existe).

Mais une cellule d'écoute n'est pas une mesure de prévention, elle a seulement pour but de tenter de traiter les effets pathogènes d'une réorganisation une fois qu'ils sont déjà apparus. La réponse à la question de l'émergence de nouveaux facteurs de risques psychosociaux est largement insuffisante et sous-évaluée par l'administration.

- **Repositionnement des agents**

A la question de savoir si tout le monde devra se repositionner et quand, l'administration nous a répondu avec franchise et clarté : on nous donnera la réponse le 3 décembre. Bon...

- **Modification des postes**

Nous avons demandé quels critères avaient été utilisés pour déterminer que tel poste était modifié et que tel autre ne l'était pas.

Selon l'administration, il convient d'opérer une distinction entre :

- Un poste substantiellement modifié, qui nécessite une reconversion professionnelle, soit au moins 5 jours de formation (5 jours pour une reconversion, décidément on met le paquet sur la formation des agents) ;
- Un poste « modifié à la marge ». Par exemple, certains postes « modifiés à la marge » comportent un « recentrage du champ d'activité », ce qui veut dire la fin de la polyvalence : plus question de gérer plusieurs mesures, l'agent est recentré sur une seule mesure, sur tout le territoire Auvergne / Rhône-Alpes. « A la marge », quoi...

On apprend également que le document sur l'étude d'impact est « évolutif », et que le nombre de postes modifiés qui y est indiqué « peut bouger ». Sortez les rames.

- **Fusion des URACTI**

Nous avons demandé pourquoi cette distinction entre la réorganisation des URACTI (fusion des URACTI Auvergne et Rhône-Alpes) et le reste de la réforme territoriale. Ce serait une demande du ministère (le mystère reste entier).

Nous avons rappelé à l'administration qu'il n'y avait pas eu de consultation des représentants du personnel préalablement à la mise en place des URACTI et sur leur fonctionnement (recours engagé devant le tribunal administratif). Par ailleurs, le nombre d'unités de contrôle est arrêté par le ministre. Enfin, le Direccte veut nous consulter sur une note, et pas sur le projet d'arrêté. Nous avons donc refusé de voter sur cette question, à l'unanimité des représentants des deux régions.

- **Questions diverses**

Il a été demandé à l'administration :

- Un bilan des accessoires de salaire dans les deux régions avec une moyenne par département, par catégorie, par pôle et par sexe, ainsi que la dispersion autour de la moyenne, et une visibilité sur l'attribution et la fréquence d'attribution des réductions d'ancienneté.
- Que l'administration procède à un travail sur les discriminations de toutes sortes dans le ministère ;
- Sur quels critères serait effectué le classement des agents en 3 groupes, sur demande du ministère, sur la question des reliquats de fin d'année, dont l'un de ces groupes aurait généreusement droit à... 0 euro. Réponse : la « manière de servir ». Alors, servons peu, mais servons bien !