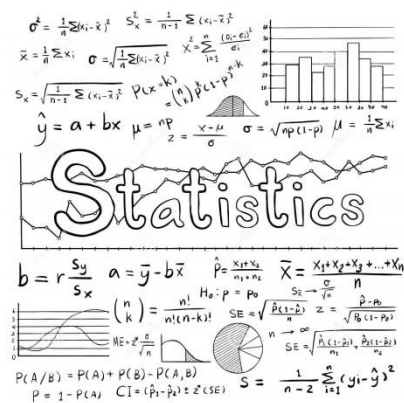


Compte-rendu du CTSD du 30 mars 2017

Le 8 mars dernier, nous nous étions mobilisés au pied de la Tour Suisse à Lyon, contre une nouvelle baisse annoncée des effectifs, et le CTSD n'avait pas eu lieu : il a donc été reconvoqué le 30 mars sur le même ordre du jour.

Effectifs 2017 : La théorie de la vague, de la gestion prudentielle et des macro-inducteurs

Concernant les effectifs de référence 2017 pour la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, l'administration prévoit une perte sèche de 19,7 ETP. Interrogée sur les différences entre les chiffres présentés dans les différentes instances régionales et nationales sur les effectifs 2015 et 2016, l'administration nous présente sa théorie de la vague : les variations sont dues aux écarts entre l'effectif réel et l'effectif cible, combinés aux CAP mal positionnées de fin d'année, qui attribuent ou désattribuent des effectifs sur le papier sans que les arrivées ne soient effectives dans le courant de l'année budgétaire, provoquant une vague qui fluctue, croît et décroît, ceci entraînant, entre les CAP de printemps et celles d'automne, entre 8 et 9 mois d'intérim, du « *travail indu* » selon Ph. Nicolas, et un « *effet retard généralisé* ». Vous n'avez pas tout saisi ? Normal, la théorie de la vague consiste à noyer vos questionnements dans un tourbillon de réponses... vagues...



À la question des représentants du personnel portant sur le nombre incalculable de postes gelés (non mis à la vacance) à la CAP de printemps, anticipant les futures suppressions de postes et provoquant des intérim multiples, l'administration répond : « *Non. Si. On vous l'a expliqué. Il s'agit d'une gestion prudentielle* ». C'est un des nouveaux mots à la mode. Cette gestion prudentielle consiste à... attendre. Attendre les résultats de la mission « *adéquation missions-moyens* », qui doit déterminer où sabrer un peu plus dans l'effectif. Et en attendant, on gèle les postes. Notons au passage cette citation du DIRECCTE pour son dernier CTSD, qui restera dans les annales : « *Nous sommes très réellement sous une contrainte beaucoup trop forte* ». Effectivement.

La mission « *adéquation missions-moyens* » menée par l'administration doit principalement faire émerger les services qui n'ont pas besoin de tous ces fonctionnaires pour tourner. Et cette fois, ce sont les UD qui vont morfler. C'est là qu'entrent en jeu des outils de mesure novateurs : les « *macro-inducteurs* », sorte de masse grouillante de chiffres divers et variés (pêle-mêle : nombre de salariés, nombre d'entreprises, population active, PIB, nombre de jeunes de moins de 25 ans, superficie du territoire...) que l'on va touiller soigneusement pour déterminer où nous sommes trop nombreux pour faire le maigre boulot qu'on nous demande.

En plus, nous apprenons avec stupeur qu' « *on est les plus mal servis de France* », et qu' « *on a perdu l'arbitrage à Paris* » sur les effectifs, dixit Ph. Nicolas. Apparemment on était en guerre contre les collègues des autres régions et on a échoué à cette bataille, malgré que le DIRECCTE se soit battu comme un lion pour nous. Comme qui dirait, merci patron. Et ne nous plaignons pas trop des suppressions de postes à venir, on est tous dans le même bateau, même le poste de directeur régional délégué va sauter ! Quel scandale.

Interrogé sur le fait de savoir si les chiffres de Wikipédia constitueront un des indicateurs justifiant des suppressions de postes, Ph. Nicolas répond avec élégance : « *je maintiens que les sites qui ont des chiffres de visite squelettiques seront questionnés sur les effectifs* », puis « *depuis 2012, -4% d'effectif, -45% d'activité, c'est soviétique* ». Entre la DIRECCTE et l'URSS, tout est une histoire de moustache...

Sachant que l'administration prévoit la création sur le périmètre Auvergne-Rhône-Alpes de 16 ou 17 postes (gestion des amendes administratives, URACTI, ...) qui seront ponctionnés sur les effectifs existants, ce ne seront plus 19,7 ETP que nous allons perdre, mais bien autour de 37 postes existants qui seraient supprimés.

67 départs en retraite prévus pour 2017 sans remplacement anticipé

+ Suppression de 37 postes existants

+ Insistance des représentants du personnel sur la fatigue des collègues en intérim permanent

=

Conclusion de Ph. Nicolas : « *Il n'y a pas de grand soir sur les effectifs* ».

On s'abstiendra de commenter.

Plateforme régionale de renseignements : la théorie de la redynamisation des organisations

Il s'agit de mettre en place une plateforme téléphonique avec un numéro d'appel unique pour les renseignements, où chaque usager saisiserait le code de son département et serait renvoyé en priorité vers un agent de ce département, et à défaut vers un agent d'un autre département de la région. L'administration nous présente ce projet comme le moyen d' « *améliorer le service rendu aux usagers et les conditions de travail des agents* » : tout le monde (usagers et collègues) souffrirait de l'hétérogénéité des effectifs aux renseignements selon les départements, et plutôt que d'augmenter les effectifs, il vaut mieux étaler la charge de travail sur les agents qui restent. Ça s'appelle la redynamisation des organisations.

Mais pour ça, il faut d'abord changer de technologie, investir 340000 euros, installer tout ça, former les agents, se rôder (en résumé : « *ajuster l'organisation* ») : une belle période de service public dégradé en perspective !

Nous avons insisté sur le fait que les services de renseignements sont formés d'agents d'une très grande compétence, qu'on veut faire évoluer sur un service public d'accès au droit (intégrant du renseignement sur des questions emploi, plutôt à destination des chefs d'entreprise), et non plus du droit du travail, et qui n'ont pas forcément envie de devenir des distributeurs de plaquettes informatives ni d'aller animer des réunions d'information collective à destination des employeurs de PME-TPE. Il existe une crainte de perte de sens des missions, de compétences et d'efficacité, pour un service qui doit d'abord être orienté vers les salariés. Et nous constatons qu'à ce jour, le principal dysfonctionnement de ce service, c'est la pénurie d'effectif, et rien d'autre. La plateforme téléphonique vise à pallier cette pénurie en surchargeant les collègues privilégiés qui crouleraient un peu moins que les autres sous le travail, et aura pour effet de couper tout lien entre les services renseignements et les sections d'inspection.



L'administration nous rassure : « *pour le moment* », il ne s'agit que d'une plateforme téléphonique. La question du « *renseignement à l'extérieur* », du « *guichet pour les dirigeants de PME-TPE* », la « *réception physique sur rendez-vous* » sont des sujets qui ne sont pas encore traités. « *Notre métier de base c'est renseigner et informer les salariés sur le droit du travail. Si on peut faire de l'emploi en plus, on peut s'arranger. Sur les PME-TPE, la seule demande est d'arrêter de mettre dehors les chefs d'entreprise* ». Chers collègues, vous avez bien lu, à partir de maintenant, il nous est interdit de claquer la porte au nez des chefs d'entreprise et de refuser de leur délivrer des renseignements (c'est ce qu'on fait tous les jours, non ? L'administration a-t-elle un exemple de cas concret où cette situation se serait produite ? Non. Mais tenez-vous le pour dit). Quant à réfléchir à comment faire en sorte que les publics les plus fragiles, comme les travailleurs précaires, accèdent au renseignement, ce n'est pas la question...

Processus de diagnostic de la capacité des services d'inspection du travail à être présents sur les lieux de travail : la théorie de la confiance et du décrochage scolaire professionnel

La DGT attend de l'inspection du travail qu'elle soit présente sur les lieux de travail, et visible, et constate que « *le nombre d'actes réalisés par inspecteur du travail sur les lieux de travail diminue* ». Elle demande donc un « *travail d'analyse et de réflexion sur les raisons et facteurs pour pouvoir mettre en place des mesures pour corriger cette situation* », d'où l'engagement d'une « *démarche de diagnostic* ».

Les questions que se pose l'administration sont les suivantes :

- *Wikit restitue-t-il l'activité réelle de l'unité de contrôle ?*
- *Des situations particulières pèsent-elles sur la capacité des agents de contrôle à être présents sur les lieux de travail ?*
- *Des modalités d'organisation ou de fonctionnement des UC font-elles obstacle à la possibilité pour les agents de contrôle d'être suffisamment présents en entreprise ?*
- *Le volume et la nature des sollicitations et des activités contraintes pèsent-elles sur la capacité d'intervention en entreprise ?*
- *La gestion des priorités et les choix d'exercice des missions privilégient-ils un travail au bureau au détriment d'une présence sur les lieux de travail ?*
- *Y a-t-il des situations de décrochage de l'activité de contrôle ?*

Ça ressemble quand même pas mal à une chasse aux temps morts et à une rationalisation de l'activité, chronomètre en main, autrement dit à du lean management...

L'administration affirme ne pas avoir déjà les réponses à ces questions, et avoir besoin de « *quantifier* » pour « *contrecarrer la vision de la DGT issue de données brutes* » (comprendre Wikit). Nos valeureux guerriers de directeurs continuent leur bataille sans relâche contre les bureaucrates parisiens, depuis leur tour d'ivoire suisse, eux qui finalement connaissent si bien la réalité de nos services.

L'administration dit vouloir « *avoir un dialogue avec les instances* » et « *partager les constats avec le CTSD* ». En employant des termes aussi violents que le « *décrochage* », sûr que la volonté de dialogue est sincère...



L'inspection serait donc une boîte noire, et nos directeurs ne sauraient absolument pas à quoi nous occupons notre temps de travail. Réglementation sans cesse modifiée, exigences rédactionnelles

accrues, nombre de décisions administratives à traiter, relations tendues dans les entreprises, intérim multiples depuis des années ? L'administration n'est pas au courant et se demande pourquoi nous ne sommes pas assez dans les entreprises. Elle prend alors l'exemple de l'URACTI, qui permet de prendre en charge des dossiers complexes qu'en section, avec les contraintes que nous avons, nous n'avons pas le temps de traiter, et « *qui a un rendement plus que proportionnel* ». Oui, Messieurs les directeurs, mais la demande sociale et les besoins des travailleurs sont immenses : la création de l'URACTI n'a pas soulagé la charge de travail des sections généralistes, et vous en avez profité pour en ponctionner les effectifs. Belle tentative de mise en concurrence des collègues : les collègues lambda en section lambda (qui ont un rendement moins que proportionnel donc ?, et qui « *décrochent* ») et les collègues de l'URACTI presque présentés comme un corps d'élite...

Evidemment, en voulant déterminer les « *facteurs de contrainte qui pèsent sur les agents de contrôle* », il s'agit de dégager des pans entiers du métier et du contrôle de la réglementation, qui pourraient soit disparaître, soit être attribués à des équipes spécialisées. Mais quoi ? Les licenciements de salariés protégés ? L'amiante ? La demande individuelle ? Les permanences ouvertes aux usagers ? Le « *diagnostic* » servira de justification. L'administration répond que pas du tout, il s'agit uniquement, « *à ce stade* », de « *comprendre les facteurs* ». Exemple : « *La DGT demande 2 jours par semaine en entreprise, on aurait pu appliquer tel quel. On pense que ça n'a pas de sens. Il n'y a pas de déclinaison bête d'une consigne* ». Finalement, nos directeurs sont comme nous, ils n'appliquent pas bêtement les ordres (!), mais qu'ils fassent attention à la spirale infernale : sens du service public >> réflexion critique >> résistance au discours hiérarchique >> désobéissance >> décrochage !!



Nous ne voulons pas, en participant à ces pseudos diagnostics, apporter des billes à ce qui servira à appuyer un dialogue de gestion pour supprimer encore des postes et des missions de service public. Non, Messieurs les directeurs, nous ne vous faisons pas confiance !

Reconfiguration des UC/sections : la théorie de l'absence de projet planqué et du changement le plus réduit possible

Hasard du calendrier ? Au même CTSD sont abordés les effectifs en baisse pour 2017, la présence insuffisante de l'inspection en entreprise et la reconfiguration des UC et des sections. Mais n'y voyez aucun lien.

On repart sur les macro-inducteurs, constitués de chiffres datant de... 2014, et qui serviront à redécouper les sections, encore une fois, et à en sabrer quelques-unes au passage. Quelques citations choisies :

« Aujourd'hui on n'est pas à la hauteur des objectifs de contrôle transports », MAIS... « Il n'y a pas de projet planqué d'UC transports régionale ».

« La démarche n'est pas : on a la solution et on construit un raisonnement pour y parvenir ». Non non...

« On subit des changements depuis plusieurs années de manière continue, le changement doit être le plus réduit possible ». Ouf.

« L'histoire fait qu'il y a des injustices entre les UD » [en matière d'effectifs]. Ah, l'histoire...

L'administration déclare que la réflexion commence à peine, qu'elle est « actuellement dans une démarche de défrichage », qu'elle ne peut pas nous préciser si, ni comment les agents seront associés, qu'elle annoncera un nombre de sections pour la région en fonction du diagnostic mais aussi des effectifs budgétaires, et que le redécoupage doit être prêt d'ici fin juin pour une consultation des représentants du personnel en juillet. Vous partirez en vacances le cœur léger...

Mobilisation des services sur la démarche égalité diversité : la théorie du label qui cache la misère

Un référent régional « égalité diversité » (J. Jultat) a été nommé, dans l'optique d'obtenir le label par la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes. L'administration veut constituer un groupe de travail (on doit en être au 10000^{ème} à ce stade ?) avec les organisations syndicales pour mettre en place des repérages de situations anormales et des critères.

Magnifique intention, mais à part poser des affiches dans les couloirs, il faut reconnaître qu'on n'est pas très bons dans ce ministère côté égalité et diversité. Beaucoup de cas de discrimination remontent à l'administration par les organisations syndicales, parfois traitées par-dessus la jambe. Et lorsqu'on demande des éléments précis, par exemple sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la question est reportée, puis oubliée...

Nous avons décidé de ne pas participer à ce pseudo groupe de travail, qui ne sert que de faire-valoir à la DIRECCTE pour l'obtention de son label. Au moins aujourd'hui, Ph. Nicolas n'aura pas atteint ses objectifs.

Télétravail

Les demandes de télétravail de plusieurs agents de l'UD 63, qui datent de septembre et octobre 2016 et n'ayant toujours pas obtenu de réponse, ont été abordées. Il s'avère que l'administration n'est « pas au courant » et qu'il faut refaire passer les noms de ces personnes au service concerné...

Il faudrait sans doute réaliser un « diagnostic » menant à un « constat partagé » sur les « contraintes pesant sur l'organisation » qui empêchent l'administration de répondre en moins de 6 mois à des demandes simples des agents...

