

## Section Rhône-Alpes

 DIRECCTE Rhône-Alpes,  
1, Bd Vivier Merle  
69443 LYON Cedex 03



Le mois de Janvier et son florilège de vœux professionnels se terminent. Nous avons eu droit aux remerciements et félicitations de nos ministres, DRH, directeurs et supérieurs hiérarchiques. Ils nous rappellent comme l'année 2016 fut « sueur et sang », mais que grâce à « notre mobilisation très forte sur nos dossiers », ou encore, grâce à « l'engagement et la capacité d'adaptation que nous avons eus collectivement et dans tous les territoires », nous avons surmonté ces difficultés et relevé ces défis.

Bref, grâce à nos efforts et notre sens du service public, nous avons permis la réussite de la fusion des régions sans rupture dans le service, favorisant ainsi une restructuration à moindre coût. Cette restructuration dont personne jusqu'à présent n'a réussi à justifier l'utilité pour les services, si ce n'est comptable et budgétaire, puisqu'elle permet de repousser encore un peu le point de rupture dont nous étions proches. Bientôt les réductions annuelles d'effectif ne pourront plus être absorbées par la bonne volonté des agents, dégraderont le service rendu et seront fatalement ressenties par l'utilisateur.



C'est donc bien sur notre dos et au détriment des usagers que les réformes se succèdent !

Et en soi-disant contreparties, quelles miettes lancent-ils ?

- Un PPCR qui aboutit à la transformation de part de prime en points avec un arrondi supérieur dont la 20aine d'€ de gain couvre juste l'impact des cotisations salariales.
- Une valorisation du point généreusement accordée de 0,6% en février 2017, mais directement liée à une augmentation des cotisations retraite de 0,35% (c'était déjà le cas début 2016).
- Une PARRE censée « compenser » les « contraintes » subies lors de la fusion, mais plutôt symbolique et tellement restrictive qu'elle ne reconnaît pas la majorité des modifications de conditions de travail subies lors de la fusion et concerne à peine une 20aine d'agents en ARA sur la 60aine reconnus (sélectionnés devrait-on dire) par la direction comme « substantiellement » touchés.

## Le compte n'y est pas !

La fusion implique une réelle modification des conditions de travail des agents, la multiplication des échanges entre sites et des déplacements ; en découlent l'allongement contraint des journées de travail et des questions de reconversion pour certains agents...

**2016 fut l'année de nos efforts pour mettre en place cette restructuration, il est juste que l'année 2017 soit l'année des efforts de l'administration dans le sens de la transparence et de la simplification de la vie de ses agents. Aussi, nous demandons :**

**1. Une prise en compte des effets de la fusion sur les conditions de travail :**

- Que les déplacements entre les sites de la DIRECCTE soient facilités : mise à disposition de billets, réservation automatique des hébergements, remboursement automatique des repas. On perd suffisamment de temps dans les transports, il serait à l'avantage de l'administration que l'on n'en perde pas autant à remplir Chorus DT ;
- Que les agents amenés à se déplacer puissent tous disposer d'un ordinateur portable à leur demande ;
- Que le temps de travail de ces journées en déplacement ne soit plus écrêté, que l'amplitude horaire quotidienne soit augmentée et que le temps de récupération mensuel ne soit plus limité à 1 journée, mais reflète réellement les dépassements des agents. Les compteurs explosent !
- Que des bureaux de passage soient prévus sur les sites régionaux afin que les agents en déplacement aient une place et n'aient plus l'impression de déranger ;
- Que les postes informatiques individuels permettent des visio, et que les visios en salle de réunion soient aussi possibles avec l'externe ;
- Que SERAFIN soit réservé au passage d'information entre UD et UR et ne génère pas de saisies inutiles en interne. 80 000€ d'audit et développement qui auraient pu être utilisés à de meilleures fins !

**2. Un accroissement réel des possibilités de formation et de qualification des agents :**

- Que le budget formation soit suffisant pour permettre aux agents des formations individualisées visant l'accroissement de leur qualification et la reconnaissance de leur expérience dans des conditions de rémunération acceptables ;
- Que les procédures « dématérialisées » de demande de formation soient simplifiées, afin que la lenteur induite par la procédure de multi-validation n'empêche pas l'accès à des formations ;

**3. Du respect de la part de nos directions par la transparence et la motivation de leurs décisions :**

- Que des critères d'octroi des postes suite à vacance soient donnés et appliqués, afin d'ôter l'arrière-goût d'arrangements ;
- Que les décisions du CODIR donnent lieu à compte-rendu ; ces décisions organisent la vie et l'activité des sites et intéressent les agents, si elles sont réfléchies et motivées, elles peuvent être diffusées ;
- Que les listes des proposés à promotion ou avancement soient diffusées ; si ces propositions ne sont pas arbitraires, elles peuvent être publiées ;
- Que les critères de la PARRE soient revus pour prendre en compte tous les agents touchés par des modifications substantielles, selon l'adage « tout préjudice appelle réparation » ;

**Afin de soutenir ces demandes et assurer à chacun une compensation aux efforts consentis, n'hésitez pas à vous faire entendre auprès de vos chefs de services en discussion, en entretien ou en réunion de service, de département ou de pôle.**

**Si le DIRECCTE tient ses engagements, les syndicats devraient rencontrer la direction avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre, nous affirmerons et défendrons ces demandes.**

**Si vous avez d'autres revendications, n'hésitez pas à nous les faire connaître.**

**Après sueur et sang en 2016, tentons 2017 : douceurs et miel !**