



**DDI DDT(M) - DDPP  
DDCS - DDCSPP**



## CT DES DDI DU 7 JUILLET 2016

### **Bilan social : des progrès restent à faire contre les inégalités professionnelles !**

Le CT des DDI s'est réuni le 7 juillet 2016 sous la présidence de Marc GUILLAUME, Secrétaire Général du Gouvernement (SGG).

L'UNSA était représentée par Franck BAUDE, Philippe COSTA, Martine HARNICHARD, Steve MAZENS et Alain PARISOT

#### ***Ci-après, la déclaration liminaire de l'UNSA :***

*"Avant d'entamer nos travaux, nous tenons, Monsieur le Président, à vous sensibiliser une fois de plus, sur de sérieux dysfonctionnements que nous avons relevés dans un certain nombre de DDI, dont trois cas particuliers qui ont été signalés à la DSAF dans un courrier du 20 juin 2016.*

*Ces dysfonctionnements sont essentiellement dûs, non seulement au non respect des textes sur le dialogue social, mais aussi aux relations parfois conflictuelles. Comme vous le savez, l'UNSA est particulièrement attachée aux conditions de réussite de la mise en oeuvre du dialogue social, qui est l'alfa et l'oméga d'un climat apaisé et constructif entre l'encadrement dirigeant et la communauté de travail.*

*Si nous insistons particulièrement sur cet aspect des choses, c'est que nombre de nos collègues sont en souffrance au travail et ont besoin d'être sécurisés, respectés par la hiérarchie. Certains peuvent aussi être amenés à mettre fin à leurs jours. Il faut donc y remédier, apporter des réponses lorsque des alertes vous sont signalées sur des événements qui peuvent déboucher sur des drames. Ces éléments doivent être pris en compte dans le cadre des RPS.*

*Encore tout récemment, un agent affecté au SEA d'une DDT(M), a mis fin à ses jours sur son lieu de travail, ce qui a affecté l'ensemble de la communauté de travail.*

*Lorsque l'imputabilité du service est reconnue en cas de suicide, comme cela a été le cas récemment dans une DDPP, des sanctions doivent être prises à l'encontre de la hiérarchie. Nous tenons à signaler que dans le cas présent, la Directrice où a eu lieu précisément l'irréparable, continue d'exercer ses fonctions comme si de rien n'était.*

*Nous vous demandons donc, Monsieur le Président, de bien vouloir rappeler aux directeurs le respect des textes sur le dialogue social et prendre en compte les alertes qui vous sont signalées.*

*Pour autant, nous allons apporter une pointe d'optimisme à notre déclaration sur les réponses que vous avez apportées aux demandes de l'UNSA, formulées à l'occasion du CT des DDI et du CHSCT des DDI. Nous avons, en effet, souhaité aborder plusieurs sujets RH, à savoir l'action sociale de proximité, le recensement auprès des ministères pour prévenir les violences à l'encontre des agents exerçant des missions de contrôle, la mise en place d'un baromètre social et le télétravail.*

*Vous avez ainsi programmé une réunion qui s'est tenue le 4 juillet 2016 qui a posé les premières pistes de réflexion sur la méthode et le contenu.*

*C'est un signe encourageant en direction de la communauté de travail, confrontée aux nombreux blocages qui rendent leur quotidien difficile.*

*Toutefois, l'ouverture de ces chantiers de convergence RH laisse de côté le RIFSEEP malgré les demandes récurrentes de l'UNSA sur ce sujet.*

*En outre, nous regrettons que l'ordre du jour de CT n'ait pas retenu notre demande de point d'information sur la nouvelle circulaire du 29 juin dernier du 1<sup>er</sup> Ministre relative aux dispositions complémentaires pour l'application du décret portant sur la charte de déconcentration. De même, une explication sur la nouvelle architecture du programme 333 aurait mérité pour l'UNSA une présentation."*

**Le SGG** : s'associe à l'hommage rendu par les organisations syndicales au collègue qui a mis fin à ses jours. C'est un événement dramatique. Une inspection générale a été diligentée pour connaître les raisons de ce drame.

Par ailleurs, il souligne la réponse positive qu'il a donné aux demandes d'ouverture d'un certain nombre de chantiers RH et il n'est pas opposé à ce que d'autres sujets puissent être abordés dans le cadre des groupes de travail prévus sur ces sujets.

### **Pour avis : Vote sur l'arrêté portant sur le contingent annuel d'autorisations d'absence pour les membres du CHSCT des DDI**

**La DSAF** : rappelle que les ASA seront majorées pour les membres du CHSCT des DDI, à l'inverse pas pour les CHSCT locaux. Cette position résulte d'une réponse défavorable à la consultation interministérielle sur la dite majoration.

**UNSA** : regrette la position des ministères car les membres des CHSCT locaux sont confrontés à la multiplicité des métiers, à de nombreuses problématiques liées aux RPS, à la localisation des bâtiments, à la situation des services... L'implication de ces représentants du personnel nécessite du temps pour appréhender l'ensemble de ces problématiques. Pour autant, prend acte de l'engagement du DSAF d'établir un état des lieux.

**Vote émis par les organisations syndicales : abstention unanime**

### **Pour information : le bilan social**

**La DSAF** : Ce bilan social sur les DDI (5<sup>ème</sup> édition) retrace, pour l'année 2015, les données relatives au périmètre des DDI. La principale évolution du bilan social est la distinction concernant les femmes et les hommes pour l'ensemble des indicateurs et pour certains la présentation tant par effectifs physiques que par ETP. Ce bilan social sera transmis aux DDI et aux directions régionales.

**UNSA** : Les grandes tendances se confirment :

- Baisse des effectifs. - 28% en 5 ans (42000 à 30000 agents). Le MEEM et le MAAF sont les principaux contributeurs. Il en résulte de grandes difficultés dans certains services pour accomplir les missions comme dans l'organisation du travail, y compris pour les fonctions support.

- Une nette majorité de femmes occupent des emplois de catégorie C tandis que les emplois de direction sont majoritairement occupés par des hommes Ce qui signifie que des efforts restent à faire dans la féminisation des cadres, d'où la nécessité d'engager des plans d'action contre les inégalités professionnelles, en lien avec les plans d'action ministériels et dans le cadre de l'accord du 8 mars 2013 pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
- Une population vieillissante, ce qui va se traduire par un déficit de compétences mais qui interroge aussi sur les recrutements et la diversité.
- Baisse sensible des conseillers de prévention. Douze DDI n'ont ni conseiller de prévention, ni assistant de prévention et dix DDI n'ont pas de médecin de prévention. Cette situation est à dénoncer.
- Le bilan ne fait pas apparaître la disparité des formations initiales des agents de prévention selon leur ministère d'origine.
- 29 DDI n'ont pas de secrétaire de CHSCT et 5 n'ont pas eu de réunion de cette instance en 2015, ce n'est pas acceptable.
- Toutes les DDI n'ont pas réalisé leur document unique d'évaluation des risques professionnels et ne disposent pas de registre santé, sécurité au travail.
- Très peu d'enquêtes des CHSCT suite aux accidents de travail.
- Forte hausse des signalements d'un danger grave et imminent.
- Sur 238 DDI, 10 sont sans médecine de prévention et seulement 40% sont pourvues à peu près totalement.

**Pour l'UNSA**, le bilan social doit alimenter la feuille de route RH interministérielle car il s'agit d'un excellent outil.

### **Point d'avancement DRDJSCS**

Après une présentation rapide de l'état d'avancement des chantiers en cours (constitution des secrétariats généraux communs, interdépartementalité, SIDSIC...) par la MICORE et le représentant du MAS, l'UNSA tient à rappeler qu'il est primordial de **ne pas rajouter de la confusion à la confusion** en travaillant ces dossiers au pas de charge; en effet, les effets de la réforme territoriale étant déjà anxiogènes, un réel dialogue social dans la construction de ces thématiques n'est pas important mais indispensable.

L'exemple du groupe de travail sur le rapprochement entre les systèmes d'information et de communication des DR avec les SIDSIC en est, à ce titre, une assez mauvaise illustration en se résumant à la mise en place du scénario choisi en amont par l'administration.

Les situations liées à de multiples sous-réformes dans la réforme vont engendrer des difficultés auprès de personnels déjà fortement touché et risquent, si elles ne sont pas traitées sans a priori en se donnant les moyens nécessaires, de dégrader le service plutôt que de répondre à des attentes d'évolution.

Le représentant du MAS confirme, concernant les personnels gérant les systèmes d'information et de communication, que cette partie de la réforme, au vu notamment des caractéristiques particulières de ces agents en DRJSCS, fera l'objet d'un traitement individuel et que les situations ne seront pas systématisées.

### **Commentaire de l'UNSA**

L'UNSA sera vigilante à ce que ce dossier ne soit pas l'objet de décisions non concertées qui nuiraient au service au public ainsi qu'à ses agents.

**Pour information : les services déconcentrés en charge de la CCRF - Présentation de l'état d'avancement de la mise en oeuvre des préconisations du rapport IGA/IGF, mesures 1 et 10**

**Jeau Luc NEVACHE** : Présente le suivi de la mise en oeuvre des mesures 1 et 10.

**Mesure 1** : Placer chaque agent CCRF sous l'autorité hiérarchique d'un inspecteur principal qui exerce au sein d'une DDCSPP. Les départements concernés sont les suivants :

- Corse du Sud, Lot, Lozère, Hautes Pyrénées, Tarn et Garonne, Mayenne, Orne, Deux Sèvres, Vosges, Haute-Loire.

**Mesure 10** : Lancer au moins deux expérimentations de fusion de services CCRF en DDI. Les départements concernés sont les suivants :

- Alpes de Haute Provence/Hautes Alpes.
- Doubs/Haute Saône/Territoire de Belfort

**Déclaration de UNSA** : *"On voit bien que nous sommes tous un peu condamnés à regarder passivement le rouleau compresseur du plan MACRON. Le rythme très rapide de sa mise en oeuvre rend bien entendu toute concertation sérieuse impossible.*

*Pourtant il est à craindre que ce plan instaure un désordre quasi généralisé au sein des services déconcentrés de la DGCCRF.*

*Avec cette curiosité particulière qu'en remettant en cause la présence d'une administration régaliennne dans plusieurs départements, ce plan va à l'encontre même des décisions du conseil des ministres du 31 juillet 2015 qui entendait « conforter les directions départementales comme porte d'entrée de l'État au niveau local ».*

*Comme l'UNSA l'a toujours dit, l'interdépartementalité et les mutualisations régionales de la CCRF vont représenter un poids très lourd qui va peser sur une administration déjà très fortement déstabilisée. Ce poids sera bien entendu assumé par les agents et les cadres intermédiaires dont les conditions de travail risquent fortement de se dégrader avec des surcharges de travail et des croisements de chaînes hiérarchiques et fonctionnelles confuses et inextricables.*

*Car on peut continuer à nous dire que ce plan a pour objet d'améliorer le fonctionnement de cette administration, on ne voit toujours pas en quoi le fait de confier à des cadres intermédiaires, déjà pris entre le marteau des statistiques et l'enclume du manque des effectifs, la gestion d'une seconde équipe d'enquêteurs est de nature à améliorer le fonctionnement des services...*

*De même, on comprend mal comment des enquêteurs qui n'ont pas les moyens d'assurer correctement leurs missions dans leur département, vont pouvoir aller sereinement exercer dans le département voisin, voire à l'autre bout de la nouvelle grande région !*

*On voit surtout que la seule mesure du plan qui pouvait, à notre sens, donner un peu d'air aux agents de la DGCCRF et à l'exercice de leurs missions, l'UNSA veut parler de la mesure 14, est en train de subir un enterrement de première classe, les services RH de la DGCCRF ayant déjà indiqué avoir acté le statu quo dans la répartition des effectifs entre l'échelon régional et départemental.*

*Pour l'UNSA tout ceci va trop vite, les mesures 1, 9, 10 et 11 du plan doivent être suspendues et faire l'objet d'une évaluation préalable en termes d'impact sur les conditions de travail et le service public ».*

**Sur une question de l'UNSA** portant sur l'affectation des agents concernés par l'expérimentation de réunion de la CCRF de deux DDI dans une direction unique (mesure 10), Jean-Luc NEVACHE précise que les agents restent dans leur résidence administrative d'origine.

### **Commentaire de l'UNSA**

L'UNSA s'est félicitée que le SGG ait répondu très concrètement aux demandes d'ouverture de discussions sur plusieurs thèmes, que nous avons formulées à l'occasion du CT des DDI et du CHSCT des DDI.

C'est ainsi que des groupes de travail sont prévus, consacrés à l'action sociale de proximité, les contrôles (modalités communes de protection des agents), le télétravail et la création d'un baromètre social des DDI. Les premiers groupes de travail se mettront en place dès le mois de septembre.

En revanche, la nouvelle organisation de la CCRF ne nous incite guère à l'optimisme car la modularité de l'organisation des services de l'Etat poussée à l'extrême sera source de difficultés liées à la chaîne de commandement et affaiblira le niveau départemental.

Quant à la mise en place des DRDJSCS, les travaux conduits manquent cruellement de concertation avec les organisations syndicales.

Enfin, s'agissant des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, l'UNSA considère qu'il est temps de briser le plafond de verre qui trop souvent, en DDI comme dans la fonction publique en général, empêche nos collègues femmes d'accéder à des postes de responsabilité.