



LA FUSION des REGIONS : UN VASTE PLAN SOCIAL qui ne dit pas son nom

Macro organigramme par ci, micro organigramme par là. Les CTSD se ressemblent et la défiance demeure entre les représentants du personnel et les représentants de l'administration. Les premières circulaires sur la réforme annonçaient 110 suppressions de postes (10 % des effectifs) ; Aujourd'hui, nos directeurs prétendent que la fusion se fait à emplois équivalents. Cependant, des services sont supprimés (il n'y aura plus de services statistiques en Auvergne par exemple), des moyens sont redistribués (les agents du service de l'Auvergne seront également chargés du département 42), les médecins inspecteurs du travail toujours aussi peu nombreux sont affectés sur l'ensemble des deux régions, la fusion des services comportent des baisses de postes (ex : les ressources humaines passent de 17 effectifs physique (16 ETP) à 14 (13,1 ETP), des glissements de poste (ex : le service formation perd 1 agent de catégorie A), des postes supprimés (11 postes au pôle 3E et surtout 10 postes au secrétariat général – ce qui représente 1/3 de l'effectif du service – source : étude d'impact).

Enfin, outre le fait que les conséquences des délégations de missions au Conseil Régional (loi Nôtre) ne sont toujours pas abordées, deux grandes inconnues demeurent :

- 1) les conséquences sur les UT de la réforme des régions. On entend bien ici ou là, parler de taille critique.....des UT et des UC (cf. note de la DGT présentée en CTM) – et on apprend que des « audits » sont faits dans ou concernant certains départements (UT 03, 15, 42.. la semaine dernière)
- 2) les organigrammes dans 5 ans (c'est-à-dire demain) quand les premiers effets de la pyramide des âges se seront faits sentir. En effet, les chiffres sont criants :

Pour Rhône Alpes

Département	Effectif total	Effectif + 56 ans	Pourcentage départ retraite 2022												
Unité Régionale Rhône Alpes	232 agents <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> <tr><td>139</td><td>68</td><td>25</td></tr> </table>	A	B	C	139	68	25	84 agents <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> <tr><td>50</td><td>28</td><td>6</td></tr> </table>	A	B	C	50	28	6	36.20%
A	B	C													
139	68	25													
A	B	C													
50	28	6													
UT 01	59 <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>20</td></tr> </table>	A	B	C	19	20	20	22 <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> <tr><td>2</td><td>9</td><td>11</td></tr> </table>	A	B	C	2	9	11	37.28%
A	B	C													
19	20	20													
A	B	C													
2	9	11													
UT 07	36 <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> <tr><td>8</td><td>14</td><td>13</td></tr> </table>	A	B	C	8	14	13	13 <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> <tr><td>2</td><td>9</td><td>2</td></tr> </table>	A	B	C	2	9	2	36.11%
A	B	C													
8	14	13													
A	B	C													
2	9	2													
UT 26	70 <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> <tr><td>22</td><td>24</td><td>22</td></tr> </table>	A	B	C	22	24	22	29 <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td><td>13</td></tr> </table>	A	B	C	8	8	13	41.42%
A	B	C													
22	24	22													
A	B	C													
8	8	13													
UT 38	120 <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> </table>	A	B	C	41 <table border="1"> <tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr> </table>	A	B	C	34.16%						
A	B	C													
A	B	C													

	36	47	38	10	15	15	
UT 42	88			35			39.79%
	A	B	C	A	B	C	
	29	29	31	6	13	16	
UT 69	175			71			40.57%
	A	B	C	A	B	C	
	51	63	57	20	30	31	
UT 73	63			26			41.26%
	A	B	C	A	B	C	
	17	17	19	5	8	13	
UT 74	72			32			44.44%
	A	B	C	A	B	C	
	28	22	21	5	11	12	
Total	915			353			38.57%

Une analyse des pyramides des âges par département et catégories professionnelles – effectif physique. 353 agents ont plus de 56 ans. 38,57% des agents sont donc susceptibles de partir à la retraite d’ici 2022.

Trois UT perdent plus de 40 % de leur effectif physique : 26- 69 -74

En comparant les départs par catégorie professionnelle, on constate que certaines UT perdent plus de la moitié de leur catégorie C (UT 29 : 59% - UT 69 : 54 % - **UT 73 : 68,42 %**)

Concernant les catégories B, la situation n’est pas meilleure : UT 07 : 64,28 % - UT 74 : 50 %

Auvergne

Département	Effectif total	Effectif + 56 ans	Pourcentage départ retraite 2022
DIRECCTE Auvergne entière	245 agents	89 agents	36 %
	A B C	A B C	
UT 03	37 agents	15 agents	40 %
	A B C	A B C	
UT 15	24 agents	12 agents	50 %
	A B C	A B C	
UT 43	30 agents	11 agents	36 %
	A B C	A B C	
UT 63	61 agents	21 agents	34%
	A B C	A B C	
Unité Régionale	93 agents	30 agents	32%
	A B C	A B C	

En auvergne, 36 % des agents sont susceptibles de partir à la retraite d’ici 2022.

Trois UT passeraient en dessous de 20 agents : 03- 43 et 15

Et sans rire, l’étude d’impact faite par la DIRECCTE, sans concertation avec les représentants des organisations syndicales sur la méthode, le champ d’investigation, le cabinet choisi (que les IRP n’ont

pas rencontré) tire des conclusions sur les 1,6 % de départ à la retraite à **67 ans !!!** De quoi déclencher une émeute dans nos services.

- 3) **On constate par ailleurs que, sous le double effet des départs à la retraite et des transformations d'emplois des contrôleurs du travail en IT, on nous prépare un ministère et des services déconcentrés composés presque exclusivement de catégories A.**
- 4) **Enfin, les conséquences en termes de contenu du travail et de santé au travail des agents sont à peine effleurées ou évoquées à la marge.**

On note par exemple que l'on évoque l'importance des déplacements en termes de temps d'amplitude de la journée de travail mais non en termes de temps de travail effectif ; on évoque la question du télétravail mais sans penser les conséquences en termes d'éclatement des collectifs de travail.

A ce sujet, le CTSD a voté une motion demandant au DIRECCTE de mettre à l'ordre du jour des CHS-CT conjoints, un vote sur une expertise sur les conséquences de la fusion sur la santé au travail des agents.

Par ailleurs, malgré nos demandes, les concertations et investigations se déroulent en marge des agents et de leurs représentants et les rencontres du soit disant dialogue social ressemblent à des chambres d'enregistrement.

Ni le séminaire du 3 septembre, ni celui du 22 octobre n'ont été ouverts à des représentants des organisations syndicales, ni la lettre de mission du consultant, ni les travaux, ni les personnes rencontrées ne nous ont été communiqués. Les représentants du personnel n'ont été auditionnés ni par le cabinet chargé de l'étude d'impact, ni par le consultant !

Toutes les organisations syndicales des deux régions, ont donc décidés de demander un rendez-vous au préfet de région préfigurateur.



Les organisations syndicales CGT, SUD Solidaires, SNUTEF-FSU, FO, CFTD et UNSA des DIRECCTE Rhône-Alpes et Auvergne

à

Monsieur le Préfet de la région Rhône Alpes,
Préfigurateur AURA
Préfecture de Région
106, rue Pierre Corneille
69003 LYON

Lyon, le 26 octobre 2015

Monsieur le Préfet,

Dans le cadre de la préparation de la réforme territoriale qui engage pour nos services des mutualisations de tâches, de fonctions, de services et la refonte globale des organisations, nous avons pris connaissance, après avoir rencontré de nombreuses difficultés pour les obtenir, des pyramides des âges par catégories et services dans les différents départements de la future région AURA.

Nous constatons que dans quasiment tous les départements en Rhône Alpes et dans tous les départements auvergnats, un tiers des agents a plus de 56 ans. Ainsi globalement 36 % des agents des deux DIRECCTE sont susceptibles de partir à la retraite d'ici 2022 [ce qui constitue bien évidemment une donnée incontournable] alors même que les comptes rendus de réunion des chefs de service affirment sans détour qu'il n'y aura aucun départ à la retraite compensé par des embauches.

Par conséquent, les organigrammes présentés pour structurer les services dans une perspective à 5-6 ans nous apparaissent fictifs, amenés à évoluer rapidement et continuellement au gré des départs d'agents, des réorganisations à venir, voire de la fermeture du site régional associé dans quelques années - et pourquoi pas même de la disparition de certaines UT (fermeture ou transformation en site détaché). Nous ne retrouvons pas non plus dans le schéma proposé la garantie pourtant demandée par le Premier Ministre d'assurer et même de

renforcer la pérennité de la présence départementale de l'Etat, nécessité vitale de la proximité de nos services avec les usagers (entreprises, collectivités...).

Cette situation est de nature à obérer totalement les conditions dans lesquelles se déroule le dialogue social dans nos services et aucune construction de projets ne peut reposer sur l'incertitude dans l'avenir.

Dans ce contexte, et bien que le macro-organigramme laissait notamment entrevoir des velléités d'inscrire une activité pérenne sur le site de Clermont-Ferrand, les projets de micro-organigrammes démontrent que l'on assiste surtout à une prédation des postes à responsabilité, ou des postes les plus attractifs, subie par l'Auvergne.

La conséquence majeure, c'est qu'il ne ressort pas de cohérence dans l'organisation du site clermontois. Les agents du site associé de la DIRECCTE Auvergne se trouvent éparpillés dans des services sur l'ensemble des champs d'activité, la spécialisation « d'affichage » apparaissant uniquement au travers du positionnement de chefs de service en poste à Clermont-Ferrand. En ce qu'elle repose, pour chacun des services représentés, sur une seule personne, susceptible de mobilité, la robustesse de cette organisation ne nous semble donc pas avérée.

Enfin, rien n'est proposé aux agents clermontois qui subissent une mobilité fonctionnelle. Ils voient leurs métiers, leurs attributions partir à Lyon sans compensation, sans qu'ils puissent en retour se positionner sur de nouvelles attributions, dans un silence grandissant de la hiérarchie. Ce qui explique que les agents qui se trouvent en grande majorité en situation de SOUFFRANCE au travail aient massivement signé la pétition ci-jointe pour dénoncer le mépris et l'unilatéralité avec lesquels les décisions sont prises par les équipes de direction lyonnaises. Pour autant, les agents de l'UR Rhône-Alpes ne sont pas épargnés par cette valse des postes et des missions, au même titre que leurs collègues clermontois ils subissent également cette fusion et se trouvent dans une situation de mal-être au travail.

Ces agents sont désespérés du comportement de l'administration : décisions brutales prises de loin, absence de gestion des emplois et des compétences, absence de dialogue social... Bref un vrai plan social contraignant les agents à quitter l'unité régionale d'Auvergne « véritable mouvoir ».

A plusieurs reprises et encore par courrier du 9 octobre dernier ci-joint, nous avons demandé au titre du dialogue social, à avoir des précisions sur le nombre de postes supprimés, modifiés ou créés par fonctions et par catégorie, à avoir des comparaisons entre l'existant et les nouveaux micro-organigrammes et rapports incluant en particulier les projections à l'échéance 2018 et à l'horizon 2019 mentionnés dans les lettres de mission, avant leur validation par la direction et transmission à vos services.

Nos demandes sont restées sans suite et ce jour nous sortons de la réunion de CTSD commun sans réponse aux inquiétudes précitées (absence de pérennité des sites, absence de renfort des UT, postes déqualifiés, absence de perspectives pour les agents...), raison pour laquelle nous vous demandons de nous accorder une entrevue afin de débattre de ces questions.

Ils seront reçus lundi 23 novembre.

Cette fusion des régions est menée tambour battant, accompagnée d'un discours récurrent sur le fait de l'effectivité de la Réforme au cours du premier semestre 2016 (générant un stress maximum pour les agents), alors que notre Ministre nous a indiqué que les Direccte disposaient d'un délai jusqu'au 31/12/2018 pour la mettre en œuvre.

Nous ne collaborerons pas à cette « destruction » de nos services, nous n'accepterons les fermetures ou les fusions de site. Nous agissons pour maintenir des sites de proximité de plein exercice.

Nous demandons des recrutements massifs dans la fonction publique pour compenser les départs à la retraite et ce, dès aujourd'hui.

Pour cela, La CGT appelle les personnels à faire du 30 novembre au 4 décembre 2015 une semaine de mobilisation avec un
TEMPS FORT DE RASSEMBLEMENTS DEVANT LES
PRÉFECTURES, LE 3 DÉCEMBRE !

Avec les personnels, elle demande :

- **L'arrêt de la réforme et toutes autres mesures qui en découlent ainsi que l'ouverture d'un réel processus de négociations sur les propositions et les revendications portées par les personnels et leurs organisations syndicales.**
- **L'organisation d'un réel débat contradictoire, si besoin en faisant recours à l'expertise externe, au sein des CT et des CHSCT sur les missions, leurs conditions de mise en œuvre, l'emploi, les conditions de travail.**