



# Aujourd'hui les DD(CS)PP

## Pratique trompeuse

François Fillon promettait :  
**« un dialogue social de qualité ».**

Si la mise en place des DD(CS)PP a pris le TGV, l'harmonisation des régimes indemnitaires empruntera l'escalier de service : rien encore en vue pour les collègues de la CCRF, des Services vétérinaires, des Affaires sociales, de la Jeunesse et les Sports...

Les Directions départementales interministérielles sont créées le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Depuis cette date, pas une réunion avec les organisations syndicales nationales pour présenter, au minimum, un état des lieux des conditions de travail, dans l'objectif d'un alignement par le haut.

De même, les élections des CTP, fixées au 19 octobre 2010, sont tardives. Réunir ensuite les CTP de chaque DD(CS)PP (soit un an après la création du service) n'est certainement pas la meilleure façon de renforcer le dialogue social dans une période où des problèmes d'organisation des services, de locaux, d'horaires, d'aménagement du temps de travail se posent.

**La CFDT a insisté et obtenu que les CTP des DD(CS)PP se substituent au plus vite aux CTP conjoints.**

### RH comme Recul Hallucinant

La réforme de l'administration territoriale de l'État rend plus complexe la gestion de nos carrières. Pour les agents des services RH, l'envie de bien faire son travail bute désormais sur une désorganisation profonde de la fonction.

Le service de proximité rendu aux agents se dégrade, sous l'effet d'un double mouvement : la mutualisation des services « RH » et les difficultés à pourvoir les postes. Les postes RH en DD(CS)PP sont moins intéressants et souvent dépourvus de moyens de fonctionnement.

Les agents, isolés dans des services où dominent les fonctionnaires issus d'autres administrations, redoutent d'accéder plus difficilement aux informations utiles.

Les bourses de postes locales ou interministérielles ajoutent de la complexité.

L'absence de service de gestion des personnels organisé est un handicap certain dans un service où cohabitent plusieurs statuts et modes de gestion provenant de différents Ministères.

Si la gestion de la carrière d'agents issus de tant de ministères, aux règles, méthodes et pratiques différentes est un casse-tête, la CFDT entend s'en saisir pour faire reculer l'arbitraire et les inégalités. Elle demande une réflexion approfondie sur le fonctionnement des CAP dans ce nouveau contexte.

A ce jour il n'y a toujours pas de négociation digne de ce nom sur le règlement intérieur de nos directions.

**La CFDT demandera l'harmonisation par le haut de nos différents règlements intérieurs.**

**Elle veillera dans toutes les instances et sur tous les sujets à ce que l'harmonisation ne soit jamais synonyme de recul social.**

## Pratique trompeuse (suite)

François FILLON promettait « **une harmonisation des conditions d'emploi** » .

Aucune garantie n'est donnée quant à l'absence de recul social, car l'harmonisation selon le Premier ministre ne signifie pas obligatoirement alignement par le haut.

On verra ce qu'il en sera en matière d'ARTT quand les règlements intérieurs (RI) des DD(CS)PP seront soumis aux CTP. Le cadrage national, prévu par une circulaire du Premier ministre, doit précéder toute évolution locale. Dans un message, la MIRATE l'avait rappelé fermement aux préfigurateurs. Certains sont passés outre, en fixant autoritairement un congé imposé ou pont flottant, aux collectifs qui ne pratiquaient pas ainsi. Du jour au lendemain, dans ces administrations où la norme recherchée était la présence de la moitié des agents, il devenait possible de ... fermer le service ! Comment ne pas être dubitatif sur la qualité du dialogue.

Outre le cadre national ARTT inexistant, de nombreux autres sujets mériteraient l'ouverture d'une concertation au plan national. Où sont les intentions ?

**Pour la CFDT, l'harmonisation doit élargir les droits dont bénéficient les agents et non les restreindre.**

## Le carburant des DDI, c'est du mélange !

Les DD(CS)PP regroupent des agents de corps très divers, provenant essentiellement du **MAAP**, (Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche) ,des **Finances** (Direction générale de la consommation, de la concurrence et des Fraudes) et de **Jeunesse et Sports**.

Les corps des Finances sont :

- les directeurs départementaux : 100 environ
- les inspecteurs (y compris les inspecteurs-experts et les inspecteurs principaux ) : 1.100 environ
- les contrôleurs (3 grades) : 980 environ
- les adjoints de contrôle (3 grades) : 260 environ

Les corps du MAAP les plus représentés sont :

- les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement : environ 500
- les inspecteurs de la santé publique vétérinaire : environ 440
- les techniciens supérieurs : environ 1900
- les contrôleurs sanitaires : environ 600
- les adjoints administratifs : environ 500
- les non-titulaires : environ 1200

**Pour la CFDT, une véritable gestion des ressources humaines passe par l'organisation de parcours professionnels, une reconnaissance et une valorisation des compétences et des acquis dans le cadre d'un suivi personnalisé et à égalité de considération entre toutes les filières.**

### L'affaire est dans le sac :

Les DDI, sont un sacré melting-pot, la palme revenant aux DDCSPP: des agents proviennent d'une dizaine de services avec des missions aux objectifs parfois contradictoires ;

Que d'efforts de communication, de rencontre, d'échange !

Tous les directeurs ne l'ont pas compris. Si certains explicitent leurs objectifs, sont à l'écoute des questionnements et des problèmes, font le tour des services et veillent à ce que les agents se rencontrent le plus possible en organisant des réunions dans chaque implantation à tour de rôle, d'autres explorent d'autres voies moins ambitieuses mais néanmoins imaginatives : la course en sac, par exemple, pour décloisonner les services. Le ridicule n'est plus mortel !

**Malgré la réduction drastique des moyens de fonctionnement, le financement de la formation doit être une priorité.**

## **Pratique trompeuse (toujours)**

*François FILLON écrivait à propos de la mise en place des DDI: « Cette réforme est aussi faite pour les agents ».*

Force est de constater que la réalité est bien différente, en dépit de la mobilisation des agents et de leurs organisations syndicales. Le processus de positionnement contraint des collègues à des choix douloureux entre la poursuite de leur orientation professionnelle et la mobilité géographique souvent incompatible avec des choix personnels.

Un exemple : les assistant(e)s de service social. Face à des administrations qui s'affrontent, la CFDT reste ferme sur ses principes : elle refuse toute mobilité forcée pour les AS (quel que soit leur ministère d'origine) et toute dégradation de leurs conditions de travail, comme pour n'importe quel autre agent et demande que l'interministérialité des services débouche sur une amélioration de la prise en charge des agents et non un recul.

**La CFDT ne veut pas de corporatisme, de défense des prés-carrés ou de lutte des places. Généraliste, la CFDT agit à la fois au niveau local, ministériel ou interministériel, pour garantir l'avenir des personnels, offrir à chacun des perspectives de carrière et faire reculer les inégalités.**

*La DGAFP écrit : « Cette réorganisation sera sans impact sur les missions ».*

Comment croire un instant à cette annonce publicitaire? Acteurs du jeu des chaises musicales, les cadres de direction sont pourtant peu au fait des missions des services placés sous leur autorité. S'y ajoute le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Qui animera et effectuera ces missions soit disant maintenues ?

Décidément, cette réforme n'est faite ni pour les usagers ni pour les agents. Les décisions du 30 juin 2010 (la RGPP-2) confirment la fuite en avant. Il s'agit de renforcer la mutualisation, rationaliser les processus, optimiser les programmes, recourir à des délégations de missions vers des organismes privés. L'administration adapte les missions aux effectifs restants et non l'inverse, y compris dans les missions dites prioritaires. Pour preuve, le projet de loi de finance pour 2011 prévoit 126 suppressions d'emplois dans le secteur du contrôle sanitaire, mesure emblématique au MAAP.

**La CFDT s'oppose à ces méthodes. Elle demande un bilan des effets du premier volet de la RGPP et des études d'impact et de véritables négociations en amont de tout projet d'évolution.**

## **Le service public emporté par le flot des réformes**

**Resserrement des compétences, interministérialité, renforcement des moyens par mutualisation ... Enfin des services publics à la hauteur, assuraient les promoteurs de la RGPP:**

La réalité est tout autre. Le non remplacement des départs à la retraite induit pour les services une perte des compétences. Le redéploiement des agents sur les missions dites prioritaires conduit à la disparition des métiers spécifiques.

Pour la CFDT, l'absence d'une politique claire à moyen terme définissant les missions prioritaires et organisant les outils de coordination et de suivi des politiques publiques contribue à la fragilité des services. La mutualisation au niveau départemental des fonctions supports, conduisant à des accueils téléphoniques et physiques dépersonnalisés est un recul pour l'utilisateur. **La RGPP conduit à l'impuissance de l'État. La CFDT combat les suppressions aveugles d'emplois, l'absence d'étude d'impact et de dialogue social.**

## Aurez-vous la cote ?

La Fonction Publique souhaiterait que l'harmonisation des régimes indemnitaires passe par la mise en place de la PFR (prime de fonctions et de résultats).

La PFR a pour vocation de se substituer aux indemnités actuellement perçues. Elle est constituée d'une part fixe liée à la fonction (et non au grade ou l'échelon) et d'une part variable liée aux objectifs obtenus. Cette seconde partie est modulable chaque année.

***Mais pour la CFDT, l'harmonisation n'est qu'un affichage : chaque ministère met en place ses propres critères et conserve des modalités différenciées selon le service d'affectation.***

Aux finances, les organisations syndicales nationales s'opposent à la mise en place de la PFR. Dans les deux ministères de Bercy (Économie et Budget), la modulation des primes a cessé avec les grandes grèves de 1989. Elle s'applique aux seuls membres de l'encadrement (A+). La PFR concernera cependant certains corps de l'administration centrale à compter de 2011.

En dépit de l'opposition des organisations syndicales, la mise en place de la PFR a commencé dès 2009 au MAAP pour les attachés et se poursuit en 2010, notamment pour les SA. Les emplois des corps concernés font l'objet d'une cotation (la part liée à la Fonction) et la manière de servir (la part liée aux Résultats) sera évaluée sur une échelle de 0 à 6.

**L'action syndicale a permis d'obtenir certains résultats** : La cotation des postes d'attachés a été resserrée pour limiter l'amplitude de modulation. L'attribution d'une prime « différentielle » pendant les trois premières années de la PFR assure une garantie de rémunération pour les agents, mais la CFDT ne peut accepter l'idée d'une baisse de rémunération en année 4. Au MAAP, la CFDT revendique que les CTP délibèrent de la cotation des postes dans le service à l'intérieur du cadre défini nationalement. Une véritable clause de sauvegarde : Aucun agent ne doit être perdant !

***Pour la CFDT, l'harmonisation des rémunérations est indispensable. Cependant la CFDT s'oppose au principe de la PFR qui installe l'individualisation des rémunérations et instaure ou amplifie la modulation des primes (la part « résultats », est bien trop importante comparée à la part fonctionnelle). La PFR bloquera pendant des années toutes perspectives d'augmentation, freinera la mobilité à l'initiative de l'agent, renforce l'arbitraire et le pouvoir des chefs de service, via le processus d'évaluation qui se trouve, de fait, réduit à une mécanique d'attribution de primes.***

**19 octobre 2010 : Élections des CTP des DD(CS)PP.  
Votez CFDT !**

Le 28 juillet 2010

### ***Pour entrer en contact avec la CFDT, pour adhérer***

Remettre ce bulletin à un(e) militant(e) CFDT, ou envoyer les renseignements demandés par courrier ou par mail. Ils seront transmis au syndicat CFDT concerné

Prénom : ..... Nom : .....

Administration : ..... Grade : .....

Adresse administrative : .....

Adresse mail : ..... Tél : .....

Courrier :

CFDT-CCRF et Laboratoires - Télédéc 000 - 6 rue Louise Weiss 75703 Paris CEDEX 13

[cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr](mailto:cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr)

SPAGRI-CFDT Ministère de l'agriculture - Pièce D 002 - 78 rue de Varenne - 75349 Paris 07 SP

[cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)

SGEN-CFDT 47 - 49, avenue Simon Bolivar -75950 PARIS cedex 19

[sgen-cfdt@educagri.fr](mailto:sgen-cfdt@educagri.fr) ou [eap@sgen-cfdt.org](mailto:eap@sgen-cfdt.org)