



Décroisement MEDDE / MAAF

Comité de suivi du 24 mars 2015

Participation CFDT MEDDE : Stéphane Boutorine

Tout d'abord, quelques rappels de nos interventions en déclaration préliminaire à l'ouverture du CTM :

Sur le décroisement MEDDE MAAF, vous l'avez dit, 7 ans, c'est long pour traiter un problème de périmètre et jouer carte sur table entre ministères. Pour autant, devons nous sacrifier les garanties apportées aux personnels du MAAF qui doivent nous rejoindre ? Nous avons suffisamment dénoncé ici, le peu de cas qu'ont fait certains autres ministères de nos propres agents (Travail, Culture), pour en dénoncer l'augure si les garanties et dispositions utiles ne sont pas inscrites dans un document cadre voire (qui a notre préférence), un accord négocié qui engage les parties.

Ensuite, lors de l'examen du point d'intervention sur des documents sujets à controverse au regard des interventions des uns et des autres lors de l'échange, nous sommes revenus en introduction sur les délais de traitement de ce dossier.

Aujourd'hui, la précipitation nous est imposée.

Nous sommes étonnés, face au refus exprimé par l'administration lors de la réunion du 19 février, d'entrer en négociation sur les conditions de ce transfert budgétaire, et particulièrement des garanties apportées aux personnels pour sa réussite. Nous connaissons bien les valeurs des engagements de l'administration en terme juridique. Pour autant, un accord dument paraphé par les uns et les autres constitue pour nous un bon indicateur de la vigueur du dialogue social et du niveau d'écoute par les administrations de leurs partenaires sociaux.

Nous réitérons donc notre demande que la rédaction du document cadre portant les engagements des administrations en termes de garanties apportées aux personnels concernés du MAAF soit effectivement soumise à négociations.

Trois éléments nous apparaissent essentiels :

- l'identification des postes et des agents concernés,
- le droit au retour et aux mobilités,
- le maintien des rémunérations et des perspectives carrières.

Sur le document lui-même, dans l'état où il nous a été présenté, nous avons demandé l'introduction d'une échéance calendaire pour la production du document cadre et qu'il soit, pour le moins, à défaut de négociation (c'est un gros mot), soumis à concertation. Nous avons également demandé des précisions sur les engagements budgétaires de maintien des rémunérations dans le temps. Cette inscription positive dans le texte est affaiblie, de notre point de vue, par sa rédaction et les opérations budgétaires qui doivent y concourir ne sont pas bien claires : qui transfère quoi, qui supporte quoi ?

A l'issue de ce CTM nos commentaires étaient les suivants :

D'abord, nous contestons, dénonçons l'expression dialogue social d'accompagnement de la production de ce document. Il y a de l'information, distribuée avec parcimonie, en retard et aucune négociation ni concertation.

Nous l'avons dénoncée et continuerons à le faire.

Lors de la réunion du comité de suivi nous avons relevé et retenu des échanges proposés :

I – La note de service

Elle est remise sur table à l'entrée de la réunion, sans indication des changements. Pour la CFDT, cette méthode de dialogue social n'est pas acceptable, voire irrespectueuse des agents. D'entrée il est annoncé qu'elle doit sortir jeudi 26 mars. **En cours de réunion l'administration lâche « qu'un des SG l'a déjà signée » donc elle n'est plus amendable.** Quel intérêt alors de débattre sur cette note si plus rien n'est possible ?

Encore une démonstration de la qualité « du dialogue social » proposé !

Les modifications qui font suite au deux CTM MAAF et MEDDE

L'administration propose d'écrire en point 3 que le MEDDE assure une garantie de maintien de rémunération indiciaire et indemnitaire.

Concernant l'entretien préalable au décroisement

L'administration propose qu'à l'issue de l'entretien l'agent aura « quelques jours » pour réfléchir ; pour la CFDT c'est trop vague, que veut dire « quelques jours » ? Cela laisse trop d'incertitude et de latitude à des pressions sur les agents.

Concernant l'information ou la consultation des CT locaux

La CFDT souhaite une véritable consultation des CT locaux, mais pour l'administration, sur la 1^{ère} phase elle estime qu'il n'y a pas de modification organisationnelle, donc les CT locaux seront informés, en revanche pour les phases 2 et 3, où il y aura des modifications organisationnelles, les CT locaux seront consultés.

Concernant les personnels des services supports

La CFDT souhaite une clarification. En réponse, l'administration indique qu'un(e) secrétaire métier du service, n'est pas prise en compte pour l'effectif support, c'est bien les personnels qui travaillent en service support qui seront pris en compte. Ce qui correspond à 63 ETP concernés. Sachant que ça ne fait pas un par département, les DREAL devront jouer leur carte de répartiteur et discuter avec les DDT pour savoir où l'ETP est placé! Pour la CFDT il manque ici une concertation avec les syndicats.

A la question, pourquoi faire sortir en urgence la note, l'administration répond que c'est afin de pouvoir faire le transfert de masse salariale sur le PLF 2016. Reste la question d'après 2016. En effet, la partie de la masse salariale dédiée aux mesures catégorielles en 2017, par exemple, sera-t-elle abondée pour prendre en compte 900 agents supplémentaires ? Comment les échanges se feront-ils pour assurer le maintien des évolutions de régime indemnitaire décidées par le MAAF en son sein ?

Concernant le projet de document cadre

I - Principe du volontariat

Le décroisement se fera sur la base du volontariat des agents.

Les agents du MAAF, pour la CFDT cette expression doit bien comprendre **les agents MEDDE placés en PNA au MAAF** sur des missions revenues depuis au MEDDE (après la fusion équipement/environnement) au sein des DDT(M).

Néanmoins, si l'agent refuse son changement d'imputation budgétaire, il devra être repositionné sur des missions relevant du MAAF.

La CFDT demande que si l'agent refuse, il soit affecté au sein de la structure en "sureffectif" et que dès l'ouverture d'un poste il soit affecté à cette mission. Au cours des échanges, une différence est apparue dans la gestion des mobilités entre MAAF et MEDDE. Au MAAF, les agents seraient affectés au sein d'un service alors qu'au MEDDE ils seraient affectés sur un poste. Ces différences de pratiques sont-elles avérées pour toutes les catégories ? A ce stade la confusion dans les pratiques demeure possible entre les catégories A, B et C. En fonction de l'un ou l'autre cas, le passage en CAP mobilité est requis. **Pour la CFDT, quoi qu'il en soit, l'information des CAP est requise sur les évolutions des situations individuelles.**

L'agent pourra, à cette occasion, bénéficier d'un programme de formation ciblé, voire d'un « parcours de professionnalisation » l'outil d'accompagnement individualisé pour les agents effectuant une mobilité vers un poste nécessitant une acquisition significative de nouvelles compétences (cf. note SG/SRH/SDDPRS/N2011-1086 du 5 mai 2011) pour adapter ses compétences à ses nouvelles missions.

Il aura également la possibilité de candidater sur un poste vacant dans le cadre des cycles de mobilité du MAAF. Une attention particulière sera portée à sa candidature même si son ancienneté sur son poste est inférieure à 3 ans.

Un suivi spécifique de ces agents sera effectué par les directeurs et les IGAPS (Ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures).

II - Maintien dans le service d'affectation

Les agents concernés par le décroisement qui basculeront en paie sur le programme MEDDE ne changeront pas de DDT(M) d'affectation.

Les agents qui seront repositionnés sur des missions relevant du MAAF se verront proposer un poste au sein de leur DDT(M) d'affectation.

Sur ce point, la CFDT demande que les CAP soient informées des mouvements

III – Rémunération

Le régime indemnitaire réglementaire (ex : PFR, prime spéciale,..) des agents concernés reste celui applicable aux corps dont ils relèvent dans des conditions de gestion (ex : cotation de postes,...) définies par le MEDDE. Ils seront gérés administrativement et financièrement dans le même cadre que les agents MAAF actuellement affectés sur des emplois du MEDDE. Le MEDDE assure une garantie de maintien de rémunération indiciaire et indemnitaire aux agents concernés par un transfert budgétaire.

Dans la mesure où les missions relèvent du MEDDE il doit déjà les prendre en charge par remboursement au MAAF ? De quel transfert s'agit-il à l'occasion de cette opération de décroisement ? La formule ne semble pas bien claire !

Ils bénéficieront également des revalorisations indemnitaires appliquées aux agents de leur corps au sein du MAAF : **comment se fera le suivi de ces évolutions par le MEDDE : l'envoi de la circulaire MAAF après la fixation du budget du MEDDE ?**

L'ensemble de ces garanties s'applique jusqu'à la prochaine mobilité à la demande de l'agent.

IV – Egalité de traitement pour l'avancement

Les agents ayant opté pour le décroisement seront traités de manière équivalente aux autres agents MAAF. Là encore, l'engagement n'est pas très précis quant au dispositif si ce n'est le suivi particulier des IGAPS ?

V - « Droit de retour » au MAAF

Les agents ayant fait l'objet d'un décroisement souhaitant postuler sur des postes MAAF dans le cadre de futures mobilités bénéficieront d'un « droit au retour », c'est-à-dire qu'ils ne se verront appliquer aucun « compteur » pour retourner sur un poste MAAF publié et vacant. En l'absence d'un tel poste que se passe-t-il ? Encore un engagement qui coute pas cher !

VI – Maintien des compétences et diversité des parcours professionnels

Sur ce sujet, l'administration ne propose rien faute d'accord entre MAAF et MEDDE sur d'éventuel parcours pro alternant MAAF et MEDDE

Après la tenue de ce comité de suivi nous avons pu rencontrer le conseiller social du MEDDE qui nous a indiqué que la nécessité de re signature d'un SG restait du domaine du possible malgré des agendas chargés

**Pour tout renseignement complémentaire concernant cette réunion, contacter les représentants
CFDT :**

Stéphane BOUTORINE (stephane.boutorine@rhone.gouv.fr) DDT Rhône **04 78 63 11 37**

Dominique VINCENT .(dominique.vincent@i-carre.net) UFETAM/CFDT **01 40 81 24 01**

Hubert LEBRETON(hubert.lebreton@i-carre.net)..... UFETAM/CFDT **01 40 81 83 47**