



# Gestion des Ressources Humaines (GRH) en DDEA

## Réunion SG/OS du 30/01/07

Cette réunion a été animée par H. Jacquot-Gimbal, DGPA. Mme Bourguine, pilote du groupe de travail interministériel sur la GRH des huit services fusionnés, présentait les travaux.

Les organisations syndicales ont exprimé le souhait d'être informées et consultées régulièrement sur ces travaux et échanges.

Côté syndicats, la CGT, FO et la CFDT étaient présentes.

Pour la CFDT, participaient : F. Delatronchette de l'UFE, Bernard-Yves Messenger (DDEA 41), Sylvie Merlin (DDEA 78) et Brigitte Warion (DDEA 95).

### **Ordre du jour :**

#### **point sur la GRH à traiter en DDEA (état des lieux, points de convergence et différences, mode de gestion simple à développer, propositions à faire, ...)**

La CFDT a demandé si le MTETM avait élaboré un schéma stratégique de GRH, comme l'a fait le ministère de l'Agriculture et de la Pêche (MAP).

Un tel document est en cours d'élaboration au MTETM. Il sera examiné lors d'un prochain CTPM. Celui-ci ne comportera aucune partie commune avec le MAP, car il ne s'agit pas de fusion de ministères mais seulement de 8 services déconcentrés.

### **Sujets abordés lors des 3 réunions 2006 du groupe de travail interministériel**

- la mobilité
- la primo-affectation (les sorties d'écoles)
- la composition des CTP, comité technique paritaire, et des CAP dans les DDEA.
- l'ARTT
- les promotions
- la notation/évaluation
- l'action sociale et l'organisation territoriale des assistants sociaux.

Mobilité puis CTP et ARTT sont les points les plus avancés.

### **La mobilité**

Cf la fiche mobilité : points de convergence et points problématiques.

Pour la CFDT, la fusion DDE/DDAF pose un problème de positionnement : la majorité des agents qui viennent de l'Agriculture étant de catégorie A, une hiérarchie a été instaurée entre des agents de catégorie A de même niveau.

Côté mobilité, l'administration va instaurer un suivi des flux entre agents Équipement et Agriculture. Il est rappelé que les postes vacants des DDEA seront ouverts sur les listes des 2 ministères.

L'administration précise :

Pour les CAP, il faudra donc trouver des passerelles et des partages de points de vue entre les 2 ministères. Mais il faudra aussi être créatif et ingénieux pour définir des critères d'appréciation menant à la nomination de l'agent sur le poste vacant (pourquoi un ingénieur des TPE et non pas du génie rural ?). Il faudra aussi trouver des lieux de partage de cet argumentaire menant à la nomination de l'agent.

Pour H. Jacquot , le problème le plus grave est celui des cycles de mutation :

Le MAP est attaché à ces 2 cycles annuels, le MTETM à ces 3 cycles (hors catégories C). Un agent pourrait se porter candidat sur des postes figurant sur les 5 listes mais le temps que la CAP de son ministère se réunisse, la CAP de l'autre ministère aura pu déjà affecter un autre candidat

Ce point spécifique nécessitera un accord social.

La CFDT demande le témoignage des gestionnaires de la DIREN, pour évoquer leur fonctionnement avec des agents originaires de plusieurs ministères.

Le MTETM souhaite "s'entraîner" sur le cycle des mutations d'octobre-novembre 2007.

Toujours en réfutant le rapprochement des corps et des statuts, l'administration pourrait harmoniser des règles de gestion des 3 ministères (Agriculture - Équipement - Environnement).

## **Le comité technique paritaire unique, et non pas commun ! (CTP)**

Cf la fiche CTP : points de convergence et points problématiques.

Le CTP qui représentera la nouvelle communauté de travail (soit les agents DDEA ! et des services vétérinaires DDSV) sera créé par une dérogation au décret actuel sur les DDAF/DSV ou fera l'objet d'un nouveau texte l'instituant.

La CFDT s'est prononcée en faveur d'élections sur sigle pour la composition d'un CTP nouveau.

Pour l'instant, l'administration indique :

- les DDEA peuvent réunir les 2 CTP, avec un vote informel. Puis après la constitution d'un CTP légal, soumettre à nouveau les points précités au vote ...
- le CTP unique issu du collage des 2 CTP existants n'a aucune valeur formelle et est provisoire.
- Les élections pourraient se dérouler à l'automne 2007.
- Les points intéressant les CTPM des 2 ministères seront soumis séparément à chaque instance (point concernant les DDEA par exemple !)

## **L'ARTT**

Cf la fiche ARTT : points de convergence et points problématiques.

Dans le dernier point de divergence de cette fiche, « la proratisation des jours d'ARTT » est fonction des jours de congé maladie, de formation professionnelle, d'accompagnement d'un parent malade : précisions que l'on peut lire dans le schéma stratégique GRH du MAP.

Les deux autres problèmes concernent :

- la forfaitisation de l'encadrement Équipement : les chefs de service pourraient, comme le DDEA actuel et ses adjoints, ne plus « pointer » et en contre-partie, obtenir des jours ARTT supplémentaires. Cette pratique est déjà utilisée au MAP pour les chefs de service et certains cadres d'unités.
- Le report des jours de congés annuels sur l'année n+1.

Pour l'administration, il est temps de rapprocher les règlements intérieurs, sans aborder la forfaitisation de l'encadrement. Cela devrait nécessiter une circulaire de cadrage.

Pour le report des congés, il y a un seul texte fondateur pour toute la fonction publique, mais le règlement intérieur de chaque service permet une adaptation locale de ce texte. Au niveau local, la CFDT défendra l'intérêt des agents afin d'obtenir les avancées les plus favorables de chaque règlement intérieur. C'est aussi le discours de l'administration.

## **Autres sujets restant à développer par le groupe de travail MAP/MTETM**

- l'état des lieux sur les critères de promotion
- la gestion des primo-affectations, quelles règles communes ?
- l'harmonisation de la notation et de l'évaluation : revoir les étapes de la procédure, non synchrones entre les 2 ministères, leur contenu, les appréciations
- le dispositif d'accompagnement social : loi de 1901 au MAP, CLAS et autres pour le MTETM

- les prestations sociales : quel périmètre géographique pour les assistants sociaux ? comment gérer tous les personnels d'enseignements du MAP ? (lycées agricoles, ...)
- la formation professionnelle

Pour conclure, Mme Bourgine souhaite poursuivre ces rencontres avec les OS sur la base de rendez-vous réguliers. La prochaine réunion se tiendra en mars 2007. Pour sa mission, elle souhaite aboutir à une charte de gestion MAP/MEDD/MTETM (et OS).

*FICHES en pages suivantes*

## LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES EN DDEA

*En application de la circulaire du premier ministre du 02 janvier 2005, la démarche de fusion de la DDE et de la DDAF a été engagée dans 8 départements :*

*Ariège, Aube, Cher, Loir-et-Cher, Lot, Yvelines, Territoire de Belfort, Val d'Oise.*

*Le décret n°2006-1740 du 23 décembre 2006 crée, à compter du 1er janvier 2007, la « Direction Départementale de l'Équipement et de l'Agriculture » dans ces 8 départements.*

*Les directeurs sont désignés et leurs co-nomination par les trois ministres (MAP, MTETM, MEDD) est en cours, la mise en place fonctionnelle est en route.*

*Une évaluation de la fusion sera effectuée lors du second semestre 2008.*

*Lors des rencontres avec les organisations syndicales dont la dernière a eu lieu le 8 novembre 2006, les représentants du personnel ont clairement exprimé leur demande de concertation et leur souhait d'information régulière.*

*Un groupe de travail interministériel a été mis en place au cours de l'année 2006 comprenant des représentants de l'Équipement, de l'Agriculture et des services déconcentrés de ces deux ministères.*

*Le pilote de ce groupe de travail, Mme BOURGINE, a pour mission de mettre en place une GRH harmonisée de la DDEA, plusieurs sujets doivent donc être traités :*

- *établir un état des lieux des différents processus de gestion actuels dans les 3 ministères (MTETM, MAP, MEDD) : mobilité, promotion, primo-affectation, notation/évaluation, formation, ARTT, rôle de l'IGIR et ses équivalents au MTETM,*
- *proposer des solutions aux points de conflits en les priorisant et en établissant un plan d'action pour la mise en oeuvre,*
- *définir un mode de gestion simple en tenant compte des contraintes de chaque ministère intéressé,*
- *définir les modalités de mise en place d'un CTPL et d'un CLHS dédiés à la nouvelle direction,*
- *proposer une organisation du service social commun, intégrant les aspects prévention et hygiène et sécurité, en veillant à ce qu'il n'y ait aucune rupture de gestion en prenant aussi en compte l'existence d'associations ou d'amicales des personnels intervenant dans le champ de l'action sociale.*

*Le MTETM et le MAP ont échangé des documents de synthèse sur ces différents sujets afin d'établir un état des lieux comparé des processus de GRH. Le MAP a tardé à fournir les documents demandés.*

*Certains sujets sont plus avancés et font l'objet d'une présentation plus approfondie :*

- *l'état des lieux de la mobilité dans les deux ministères,*
- *l'ARTT,*
- *la mise en place d'un CTP commun.*

## FICHE MOBILITE

Le MTETM a fourni au MAP des logigrammes récapitulant les procédures applicables en matière de mobilité pour les catégories concernées. Un tableau comparatif des processus a également été réalisé.

Un état descriptif du déroulement de la procédure a permis de dégager les points de convergence et de divergence, notamment en prenant en compte la gestion centralisée du MAP et la gestion partiellement déconcentrée du MTETM.

Le rôle des acteurs et des supports de la mobilité a été identifié.

Une consultation avec les services de gestion de l'administration centrale a permis de recueillir leur avis et d'établir le constat de la mobilité au MTETM.

### Points de convergence :

- 3 ans minimum de durée dans un poste avec possibilité de dérogation,
- la réalisation de fiches de poste (le MAP est d'accord pour étendre la mise en place des fiches de poste déjà faites pour les A aux catégories B et C) et une publication périodique des postes par le chef de service,
- validation par le responsable de programme,
- avis de la CAP...,

-> des pratiques professionnelles proches.

### Points qui nécessitent une harmonisation :

- rôle de l'IGIR : trouver les correspondances au MTETM,
- harmoniser les cycles de mutation
- choisir le nombre de cycles (2 ou 3),
- les balayages et arbitrages inter-corps,
- les modalités d'affectation des agents (sur un poste ou pas...),
- un examen des circulaires mobilité des deux ministères et une rédaction à harmoniser sont envisagés.

## FICHE CTP COMMUN

A compter du 1er janvier 2007, les DDEA sont mises en place effectivement et doivent comporter un CTP représentatif de leur communauté de travail.

Les CTP Equipement sont créés par l'arrêté interministériel du 12 septembre 1997 modifié par l'arrêté du 25 mars 1999 et répondent à l'article 4 du décret 82-452 du 28 mai 1982,

Les CTP Agriculture ont été modifiés par le décret n°2003-89 du 3 février 2003. Ces CTP dérogent au décret du 28 mai 1982 précédemment cité pour ce qui concerne les DDSV.

### Différence entre le MTETM et le MAP :

le MTETM construit son CTPL au regard de la représentation issue des CAP locales.

le MAP élit ses CTPL indépendamment des CAP et dispose d'un décret dérogatoire qui inclut les DDSV dans le périmètre des représentés.

Une élection propre à la DDEA est une solution envisagée.

Une saisine conjointe de la Fonction Publique a été effectuée le 16 octobre 2006 et a fait l'objet d'une relance il y a peu : deux possibilités :

soit création d'un CTP en introduisant une dérogation au décret existant pour les DDAF/DDSV

soit création d'un CTP propre à la DDEA.

Les conditions de création d'un CTP propre à la DDEA se feront à l'examen de l'exercice des droits syndicaux des deux ministères.

# FICHE ARTT

C'est un sujet sensible à traiter. Les deux ministères ont pris des textes d'application des modalités d'ARTT.

L' état des lieux comparé de ce sujet est encore à affiner.

Un premier tableau comparatif a été établi en administration centrale, la synthèse est à faire. Nous avons obtenu des contributions des 8 DDEA sur la comparaison des règlements intérieurs.

A la suite de la réunion du 29 novembre 2006, les travaux relatifs à l'ARTT se poursuivent localement.

## **Textes applicables :**

### Equipement :

- instruction du 26 juillet 2001.
- arrêté du 8 janvier 2002 relatif aux cycles de travail.
- arrêté du 3 mai 2002 relatif à la réduction de la durée de travail, à l'astreinte, aux déplacements et au décompte en jours du temps de travail.
- arrêté du 19 décembre 2005 relatif à la journée de solidarité.
- décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogation aux garanties minimales.
- décret n°2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'indemnité de sujétions horaires.

### Agriculture :

- instruction du 2 août 2001.
- arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail.
- arrêté du 27 octobre 2001 relatif à la réduction de la durée de travail, à l'astreinte, aux déplacements et au décompte journalier du temps de travail.
- arrêté du 22 décembre 2005 relatif à la journée de solidarité.
- décret n°2002-757 du 2 mai 2002 et arrêté du 2 mai 2002 relatifs à la compensation du travail de nuit.

### Points convergents :

- des cycles hebdomadaires communs : 36h, 37h, 38h30 (le MAP en a deux de plus) avec des modalités d'ARTT similaires.
- le MAP s'aligne sur le MTETM pour la possibilité de récupérer par ½ journée.

### Points de divergence :

- la forfaitisation des cadres au MAP instituée pour les 3ème et 2ème niveaux et qui peut aussi concerner ponctuellement des 1ers niveaux,
- le report de congés, pratiqué au MTETM et dérogoire aux textes en vigueur,
- la proratisation des jours d'ARTT.