



Syndicat des personnels du MAP
Adm.Centrale-DRAF-DDAF-DDSV-
cemagref-CNPPF-AFSSA-IFN-
Haras nationaux



15 Juin 2007

La Gestion des Ressources Humaines dans les DDEA

Les ministères de l'Equipement et de l'Agriculture ont des pratiques différentes en matière de gestion des personnels. De leur côté, les agents des 16 structures initiales et les organisations syndicales ont dès le début du projet demandé une harmonisation des modes de gestion, des statuts et des régimes indemnitaires.

Un groupe de travail national s'est mis en place et commence à faire quelques propositions. Mais le cadre est contraint, la réflexion se faisant à moyens humains, matériels et budgétaires constants, ce qui implique le statut quo sur les statuts, les rémunérations et les primes. Seules sont prises en compte les évolutions de management liées à la mise en commun de cultures et de pratiques professionnelles différentes, la nécessité de favoriser la mobilité fonctionnelle et la volonté de mieux valoriser des parcours professionnels.

Les missions assignées au groupe de travail national GRH

Une lettre de mission a été adressée à la présidente du groupe GRH du comité interministériel de pilotage. Ce groupe devait, pour le 1^{er} janvier 2007 :

- établir un état des lieux des différents processus de gestion actuels dans les 2 ministères, en ressortir les points de conflit potentiels mais aussi les points de convergence permettant un fonctionnement immédiat en gestion unique,
- proposer des solutions aux points de conflit en les priorisant et en établissant un plan d'action pour leur mise en œuvre (ARTT, notation, prestations sociales,
- définir un mode de gestion simple, tenant compte des contraintes de chaque ministère, portant sur les procédures d'affectation, et intégrant des critères partagés sur les différents aspects de gestion.
- définir des modalités de mise en place dans le cadre du droit commun, d'un CTP dédié à la nouvelle direction, impliquant aussi l'installation d'un CHS commun.
- proposer une organisation de service social commun, intégrant les aspects prévention et hygiène et sécurité.

L'ensemble de ces objectifs devait également prendre en compte les évolutions de textes qui pourraient s'avérer nécessaires.

La situation au 1^{er} janvier 2007

La Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) a été associée au groupe de travail dès le début des réflexions afin, d'une part de faire bénéficier le groupe de sa connaissance

des textes statutaires et de son analyse juridique et, d'autre part, de capitaliser l'expérience acquise dans la mise en œuvre d'outils communs de gestion des ressources humaines.

Les priorités retenues par le groupe de travail ont été définies en fonction de leur urgence pour permettre le fonctionnement des DDEA dès le 1^{er} janvier 2007 :

- l'ARTT et ses applications,
- la mobilité et les règles communes d'affectation,
- le CTPL et le CHSL, la représentation aux instances paritaires, le dialogue social et les conditions d'exercice du droit syndical (locaux, moyens financiers, utilisation des NTIC)
- les règles de notation et d'évaluation,
- le service social (assistantes sociales, médecins de prévention, IHS, ACOMO, prestations sociales, conditions de restauration, accidents du travail, utilisation des crédits),
- l'accès à la formation initiale et continue,
- le recrutement.

La situation actuelle :

ARTT, l'harmonisation a été aisée quand elle consistait à ouvrir des possibilités nouvelles pour les agents, par exemple l'alignement du MAP sur le MEDAD pour le système de récupérations des crédits d'heures par demi-journée ou pour le nombre de jours ARTT gérés comme des congés

. Mais La CFDT dénonce que sous couvert d'harmonisation certaines DDEA essaient de revenir sur quelques acquis, tels la possibilité ouverte à tous ses agents de report de congés jusqu'au 1^{er} mars de l'année suivante dans la limite de 8 jours ouvrables, le non impactage des jours ARTT par les jours de congé de maladie, de formation professionnelle, d'accompagnement d'un parent malade ou le forfait cadre

mobilité,

Le principe retenu est que tous les postes vacants en DDEA seront ouverts à l'ensemble des agents des deux ministères. Mais les fonctionnements de nos CAP sont différents: existence de CAP locales au MTETM pour les agents de catégorie « C », nationales au MAP par exemple ; de plus au MTETM les procédures de mutation sont entièrement informatisées (logiciel MOBILITE)

Il est nécessaire de parvenir :

- à un calendrier du processus qui soit le plus proche possible de manière à ce que les CAP puissent émettre des avis quasi simultanés ; il y a actuellement 3 cycles annuels de mobilité pour les A et les B et 2 pour les C à l'Equipement contre 2 au MAP.
- à la mise en place d'un système d'information des postes vacants accessible à tous les agents,
- à l'ouverture des postes dans les mêmes conditions (fiches de postes pour toutes les catégories au MTETM, fiches de postes pour les catégories « A » uniquement au MAP),
- à des décisions d'arbitrage inter-corps et interministérielles qui se fassent dans les mêmes conditions et avec le même calendrier,
- à une comptabilisation des mutations inter programmes, celle-ci n'étant pas bloquante dans un premier temps, pour faciliter la mise en place la plus rapide possible d'une culture commune via des échanges de personnel au sein des structures fusionnées.

Le COPIL du 15 mars 2007, coprésidé par Mrs SORAIN et GANDIL a acté une organisation de transition pour 2007, et 2008, un audit permettant de choisir entre deux ou trois cycles de mobilité sera réalisé conjointement par les deux Conseils Généraux CGPC et CGAER.

1-Cycle de mobilité du printemps 2007 (ouverture des postes en février-mars 2007): certains agents ont pu faire acte de candidature sur des postes ouverts en DDEA et non financés par leur ministère. Ces premières candidatures "croisées" seront examinées au cas par cas.

2-Cycle de mobilité de l'été 2007 (ouverture des postes en juin-juillet 2007): est décidé le principe d'un rapprochement des dates de publication des postes, de clôture des candidatures, de préparation des CAP et de tenue des CAP, pour un premier cycle commun de mobilité avec mouvement effectif au premier trimestre 2008.

3-Cycles de mobilité de 2008: avant le 15 juin 2007 le groupe de travail « gestion des ressources humaines » doit établir un calendrier indicatif mais précis des dates communes de publication des postes, de clôture des candidatures, de préparation des CAP et de tenue des CAP pour les deux cycles concomitants de l'année 2008 (le MTETM conservant un troisième cycle de mobilité).

La CFDT est favorable au maintien des trois cycles de mobilité et souhaite que l'harmonisation recherchée avec la mobilité mise en oeuvre au ministère de l'Agriculture ne soit pas effectuée au détriment des affectations. A cet effet, elle souhaite que les listes de postes vacants fassent l'objet d'une publicité dans les mêmes conditions au sein des deux administrations. Cette publicité doit être faite sans discrimination entre les agents de même niveau, qu'ils soient titulaires ou non titulaires,

Les listes de postes étant communes à plusieurs corps, nous observons que le projet de note sur le cycle de mobilité du second semestre 2007 prévoit des réunions communes aux deux administrations pour un premier examen commun des candidatures. Aussi, nous demandons, de la même manière, que les réunions préparatoires aux CAP se tiennent en présence des représentants du personnel de chacune des CAP concernées. La CFDT est en effet attachée à ce que le contrôle des CAP puisse s'exercer dans des conditions de transparence réelles, et dans le respect de l'égalité de traitement entre candidats à un poste.

Nous demandons aussi la présence aux CAP nationales de l'Equipement d'un responsable GRH du MAP pour expliquer le fonctionnement de leurs CAP. Nous souhaitons aussi avoir la possibilité de désigner un expert issu de la DDAF ou du MAP en CAP.

Le dialogue social

En ce qui concerne le dialogue social, il a été demandé aux préfets et aux chefs de service d'associer régulièrement les agents des deux directions tout au long de la démarche à la fois au sein de chaque structure mais également dans le cadre de rencontres communes.

Il s'appuie depuis le 1er janvier sur un CTP commun , réunissant le CTP dérogatoire commun à la DDAF et la DDSV (et qui restera commun à la DDEA et à la DDSV, par effet du décret créant les DDEA.) issu d'une élection de représentativité sur sigle syndical, et celui de la DDE basé sur les résultats en CAP locales,

Un CTPL unique devra être élu pour le 30 novembre au plus tard ; le projet d'arrêté interministériel de constitution sera présenté aux 2 CTPM fin juin.

La CFDT est favorable à la création d'un comité technique paritaire unique au sein des DDEA et à une consultation sur sigle du personnel pour sa constitution. Le nombre de représentants du personnel devrait à titre provisoire être fixé à dix en raison du caractère expérimental de la fusion des deux services.

La consultation du personnel étant envisagée pour la fin de l'année 2007, elle ne souhaite pas que la date retenue coïncide avec les élections pour les CAP d'adjoints techniques et d'agents d'exploitation et de contrôleurs prévues pour les 23 octobre et 8 novembre. Il est indispensable que la consultation pour la constitution des CTP des huit DDEA soit distincte des élections à ces CAP afin d'éviter toute confusion dans l'esprit des électeurs de ces services.

L'administration reconnaît que l'harmonisation de l'exercice des **droits syndicaux** n'a pas encore été étudiée mais devra être rapidement réalisée, notamment en ce qui concerne les moyens alloués (locaux, budget, utilisation des NTIC, attributions des ASA et des décharges syndicales.).

L'action sociale :

Les dossiers abordés à ce jour par le groupe de travail de l'administration concernent le fonctionnement du CHS, le suivi médical des agents, l'hygiène et la sécurité, la mutualisation des assistantes sociales, des ACMO et des IHS. Les prestations sociales ont fait l'objet d'une première réunion de présentation des dispositifs sans qu'il soit permis d'en tirer des premières orientations.

La mutualisation des deux réseaux d'assistants de service social était déjà expérimentée avant la fusion. Le premier bilan est prévu en fin d'année 2007. Le point le plus délicat de ce point de vue est la prise en charge des personnels des établissements d'enseignement et des élèves par les assistants sociaux de l'équipement.

Dans les 8 DDEA DDSV associées, l'AS est depuis le 1^{er} janvier l'AS de l'ex- DDE. Cette décision n'est pas satisfaisante car les DDE étaient déjà en situation de pénurie, et la situation a donc empiré.

A l'issue de la première rencontre entre les deux ministères, la mutualisation des médecins du travail ainsi que celle des ACMO devraient être beaucoup plus simple à réaliser et même permettre une amélioration du rôle des ACMO, du suivi médical et de la réalisation du tiers temps.

La mise en commun des IHS (10 au MTETM et 6 au MAP) est plus complexe du fait :

- de leur implantation géographique,
- de leur rattachement différent (CGPC au MTETM et SRH au MAP),
- de la nécessité qu'ils reçoivent des orientations émanant des deux ministères.

Il conviendra par ailleurs de les désigner par arrêté interministériel, et d'établir une convention entre les deux ministères fixant la répartition des IHS sur les 8 DDEA.

En ce qui concerne les accidents du travail, il a été convenu que pour répondre à l'enquête annuelle de la fonction publique, chaque ministère répondrait pour ses propres agents et non pour la totalité des agents de la DDEA.

En matière de GRH, la CFDT demande une analyse globale des conditions de travail dans les deux ex-DDE et ex-DDAF fusionnées en matière d'hygiène et de sécurité, d'application de l'ARTT, de formation professionnelle, d'avantages sociaux, de droits syndicaux. Elle revendique le principe de l'application des meilleures règles pour tous les agents du nouveau service. Les Secrétaires Généraux de nos Ministères avaient d'ailleurs indiqué au cours de la première réunion du groupe d'échanges que l'alignement des règles applicables devait se faire par le haut,

En attendant cette analyse globale, nous estimons que les services doivent différer toute mesure visant à mettre en application partiellement des modifications qui seraient défavorables à une partie du personnel.

Nous réclamons la mise en route de l'harmonisation « par le haut » statutaire et indemnitaire dès maintenant.

SPAgri / CFDT

Pièce D002-78 rue de Varenne-
75349 PARIS 07 SP
Tél. 01 49 55 46 83 - Fax : 01 49 55 44 74 - mail :
cfdt@agriculture.gouv.fr
Site Internet du SPAgri-CFDT : <http://spagri-cfdt.agriculture.gouv.fr/>

UFE / CFDT

30, passage de l'Arche
92055 LA DEFENSE Cedex
Tél. 01.40.81.24.00 Fax : 01.40.81.24.05
mail : cfdt.syndicat@i-carre.net
Internet : www.ufe-cfdt.org