

Aujourd'hui les DDI

Publicité mensongère

François Fillon promettait « **une harmonisation des conditions d'emploi** » et « **un dialogue social de qualité** ».

Mais si la mise en place des DDI a pris le TGV, l'harmonisation des régimes indemnitaires empruntera l'escalier de service : un plan de 4 ans pour résorber les écarts entre adjoints administratifs de l'Équipement et ceux de l'Agriculture, rien encore en vue pour les autres.

De même, la mise en place tardive des CTP de chaque DDI (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.

Aucune garantie n'est donnée d'ailleurs qu'il n'y aura pas de recul social, car harmonisation ne signifie pas obligatoirement nivellement par le haut. On verra ce qu'il en est en matière d'ARTT quand les règlements intérieurs des DDI seront soumis aux CTP, mais on peut être dubitatif quand on voit ce qui s'est passé pour la fusion Équipement-Écologie ou pour la formation des DDEA.

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

RH comme Recul Hallucinant

La réforme de l'administration territoriale complexifie la gestion de nos carrières. Pour les agents des services ressources humaines (RH), l'envie de faire bien 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 regroupés au chef-lieu de région. Les postes RH en DDI sont moins intéressants et souvent dépourvus de moyens de fonctionnement. Les agents un peu isolés dans des services où dominent les fonctionnaires issus d'autres administrations redoutent à juste titre d'accéder plus difficilement aux informations utiles. Les bourses de postes concurrentes au niveau ministériel et préfectoral ajoutent à l'opacité.

Les agents des CVRH (Centres de Valorisation des Ressources Humaines) sont en souffrance : absence de statut défini pour le service et nombreux postes non pourvus (jusqu'à la moitié dans certaines régions). Tout cela réduit les tâches assumables au strict minimum et met une pression énorme sur les agents.

La gestion de la carrière d'agents issus de tant de ministères aux règles, méthodes et pratiques différents est un casse-tête. La CFDT entend en faire une opportunité pour faire reculer l'arbitraire et les inégalités. Elle demande une réflexion approfondie sur le fonctionnement des CAP dans ce nouveau contexte. Elle veille en particulier à l'égalité des chances entre tous les agents, quel que soit leur service d'affectation, quel que soit le ministère qui les gère.

Ainsi, pour les agents qui bénéficiaient de CAP locales (adjoints et dessinateurs du MEEDDM notamment), les CAP seront remontées au niveau régional. La CFDT y voit un moyen de préserver l'essentiel : un contrôle sur les propositions qui émanent des chefs de service. **Dans toutes les instances la CFDT exigera une harmonisation par le haut en matière de carrières.**

Publicité mensongère (suite)

« **Cette réforme est aussi faite pour les agents** » écrivait le Premier Ministre à propos de la mise en place des DDI.

Force est de constater que la réalité est bien différente, en dépit de la mobilisation des organisations syndicales. Le processus de repositionnement contraint certains agents à des choix douloureux : poursuivre leur orientation professionnelle ou se recaser tant bien que mal pour éviter une mobilité géographique souvent difficile.

Car parallèlement, la mobilité se complique avec les schémas des effectifs et recrutements ministériels qui freinent les mutations et les entrées en détachement.

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) comme pour n'importe quel autre agent et demande que la fusion des services débouche sur une amélioration de la prise en charge des agents et non un recul.

La CFDT ne veut pas entrer dans les bagarres corporatistes, la défense des prés-carrés ou la lutte des places.

Syndicat généraliste et non corporatiste, elle agit à la fois au niveau local, ministériel ou interministériel, pour garantir l'avenir des personnels, offrir à chacun des perspectives en matière de carrière et faire reculer les inégalités.

Le carburant des DDI, c'est du mélange !

Les DDI représentent un total de 47000 agents tous ministères confondus, dont 32000 agents (68 %) sous statuts MEEDDM, et 8800 agents (19 %) sous statuts MAAP.

Les corps du MEEDDM les plus représentés sont :

- les Ingénieurs des TPE : environ 1400
- les Attachés : environ 750
- les Techniciens Supérieurs de l'Équipement : environ 4700
- les Secrétaires Administratifs : environ 3350
- les contrôleurs des TPE : environ 2050
- les Inspecteurs du Permis de Conduire et de la Sécurité Routière : environ 1200
- les adjoints administratifs : environ 7600
- les agents d'exploitation des TPE : environ 1800
- les dessinateurs : environ 1650
- les ouvriers des parcs et ateliers : environ 6000

Il y a en outre environ 1400 agents des corps civils de la Mer et 750 non-titulaires de toutes catégories.

Les corps du MAAP les plus représentés sont :

- les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement : environ 1050
- les Attachés : environ 200
- les Techniciens Supérieurs du MAAP : environ 3200
- les Secrétaires Administratifs : environ 1050
- les contrôleurs sanitaires : environ 600
- les adjoints administratifs : environ 1900
- les adjoints techniques : environ 350
- les non-titulaires, environ 1500.

Avec la création des DDI, le nombre de postes d'encadrement a fondu et la concurrence s'est exacerbée. Pendant des années le MAAP n'imaginait pas proposer à des attachés des emplois à responsabilité autres que celui de secrétaire général. Au MEEDDM, bien que de nombreux postes soient ouverts aussi bien aux corps techniques qu'aux corps administratifs (et aux non-titulaires), la préférence est souvent donnée aux ingénieurs, même pour des postes à dominante administration générale ou gestion.

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

Publicité mensongère (suite)

« **Cette réorganisation sera sans impact sur les missions** », écrit la DGAFP. Pourtant les deux ministères les plus concernés par les DDT se sont empressés de liquider l'ingénierie publique. Pour nos dirigeants, un gisement de plusieurs milliers d'emplois à supprimer et tant pis pour les petites communes. L'avenir des agents concernés, techniciens et dessinateurs notamment, n'a pas pesé lourd ! Décidément, cette réforme n'est faite ni pour les usagers ni pour les agents. Les décisions du 30 juin 2010 (la RGPP-2) de renforcer la mutualisation, de rationaliser les processus, de développer les télédéclarations et la dématérialisation des dossiers PAC, confirment la fuite en avant. Sans le dire, l'administration adapte les missions aux effectifs restants et non l'inverse.

La CFDT s'oppose à ces méthodes et demande 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, inter-ministériarité, renforcement des moyens par mutualisation ... Enfin des services publics à la hauteur ? Les contre-exemples sont là !

Plus de 2 mois après la tempête Xynthia, les représentants CFDT au CTP de la DDTM de Vendée ont souligné que la gestion des conséquences de la tempête avait ajouté à la confusion dans les services. Les agents, qui ont déjà subi plusieurs réorganisations ces dernières années, vivent avec la plus grande inquiétude le délitement des organisations et des missions, l'absence de structures de travail stables et le manque de perspectives sur leur avenir professionnel. Pour la CFDT, la grande fragilité des services provient également de l'absence d'une politique claire, à moyen terme, définissant les missions prioritaires.

Si le directeur a reconnu que les suites de la tempête Xynthia entraîneraient un surcroît de travail important, tout renfort lui a été refusé par le MEEDDM et le MAAP, ce qui va conduire à l'abandon de certaines missions pour redéployer du personnel sur les nouvelles priorités !

Dans le Var, les services avaient, comme en Vendée, analysé correctement les risques d'inondations meurtrières. A quoi cela sert-il si les conséquences n'en sont pas tirées, si les outils de coordination, de suivi et de connaissance des territoires sont démantelés ou privés de moyens, si l'urgence tient lieu de priorités.

Pour la CFDT, la RGPP actuelle conduit à l'impuissance de l'Etat. Elle combat les suppressions aveugles d'emplois, l'absence d'étude d'impact et de dialogue social.

Fonctionnaires à vendre

Toujours à la recherche d'emplois à supprimer, le Gouvernement ne se contente plus de la microchirurgie, il passe à l'amputation.

Ça a d'abord été le tour de l'ingénierie publique : 5000 emplois cumulés au MEEDDM et au MAAP. Le plan social version Fonction publique est en cours, un groupe de travail phosphore sur les métiers d'avenir des dessinateurs, le recrutement de techniciens supérieurs est quasi-arrêté (les écoles vont devoir se trouver d'autres missions).

Mais nos dirigeants ont encore des idées : pourquoi par exemple s'encombrer de l'ADS (l'instruction des permis de construire) encore effectué pour le compte des petites communes. Une charge pour l'Etat disent nos comptables. Pas stratégique, disent nos managers. De toutes façons le Code de l'Urbanisme est trop compliqué et freine les initiatives, il faut l'alléger, ajoutent quelques (ir)responsables. Et tant pis pour les petites communes...

Pour la CFDT tout cela est bien une question de service public, de correction des inégalités territoriales, de primauté de l'intérêt général sur les intérêts particuliers.

Mais l'innovation touche aussi aux méthodes. On demande maintenant aux titulaires des postes d'instructeurs (beaucoup de SAE ou d'adjoints) de profiter de leurs contacts avec les élus pour convaincre ces derniers de reprendre l'instruction de leurs permis ... et si possible l'instructeur avec !

Aurez-vous la cote ?

En dépit de l'opposition des organisations syndicales, la mise en place de la PFR (prime de fonctions et de résultats) a commencé dès 2009 au MAAP et se poursuit en 2010 dans les deux ministères. Les emplois des corps concernés font l'objet d'une cotation et la manière de servir sera évaluée sur une échelle de 0 à 6. L'harmonisation est toute relative : chaque ministère met en place ses propres critères et conserve des modalités différenciées selon le service d'affectation.

L'action syndicale a permis d'obtenir certains résultats :

- Au MEEDDM, la pétition intersyndicale a permis d'obtenir notamment l'abandon d'une cotation des postes attachée au groupe (il y en a 5) du directeur de la DDI. Mais la DRH n'a pas abandonné l'idée que la part de la PFR liée aux fonctions varie selon le service dans lequel vous êtes affecté. La CFDT et l'intersyndicale revendiquent une grille unique de cotation des postes, alignée sur celle des DREAL pour l'ensemble des services déconcentrés et DDI.

La CFDT demande aussi que les secrétaires administratifs notamment bénéficient d'un plan de revalorisation du régime indemnitaire préalablement à l'introduction de la PFR.

- Au MAAP, la cotation des postes a été resserrée pour limiter l'amplitude de modulation. L'obtention d'une prime « différentielle » pendant les 3 premières années de la PFR est une première avancée, mais la CFDT ne peut accepter l'idée d'une baisse de rémunération en année 4.

La CFDT revendique que les CTP délibèrent de la cotation des postes dans le service à l'intérieur du cadre défini nationalement, qu'une véritable clause de sauvegarde soit instaurée (aucun agent ne doit être perdant) et que les CAP puissent examiner les recours.

Pour la CFDT, l'harmonisation des rémunérations est indispensable. Mais elle s'oppose au principe de la PFR, qui renforce l'individualisation des rémunérations, amplifie la modulation des primes et rend moins perceptible la faiblesse ou l'absence d'augmentations collectives. La PFR freinera la mobilité à l'initiative de l'agent et renforcera l'arbitraire et le pouvoir des chefs de service.

L'affaire est dans le sac

Les DDI sont un sacré melting-pot, la palme revenant aux DDCSPP : des agents provenant d'une dizaine de services différents et des missions aux objectifs parfois contradictoires, ça demande des 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. De toutes façons, avec la réduction drastique des moyens de fonctionnement, il n'y a plus de quoi financer la formation.

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 : MEEDDM - USEE-CFDT, 30 passage de l'Arche 92055 La Défense Cedex

mèl : cfdt.syndicat@i-carre.net.

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