

## Aujourd'hui les DDI



Septembre 2010

### Carrières : nouveaux repères

Les DDI sont de nouveaux services, caractérisés par la coexistence d'agents issus de ministères différents et une chaîne hiérarchique où s'entremêlent échelons ministériels et interministériels.

Au-delà des principes (la gestion statutaire reste ministérielle, l'organisation du service et la gestion de proximité sont du ressort de chaque DDI), trois paramètres majeurs sont à prendre en compte :

- les effectifs et la masse salariale sont gérés au niveau régional par les responsables de budget opérationnel de programme (RBOP), généralement les directeurs régionaux, en lien avec le préfet de région ; cela pèse sur les postes ouverts au recrutement et à la mutation ;
- si le directeur de la DDI est à l'origine des propositions sur tout ce qui concerne la carrière, les règles statutaires ou de gestion de chaque ministère s'imposent à lui ;
- chaque poste est rattaché à un ministère employeur et un seul ; les postes ouverts à la mutation par ce ministère sont offerts dans les mêmes conditions à tous les agents, quel que soit leur statut (MAAP ou MEEDDM notamment).

**A travers ce document, nous avons voulu mettre en lumière les principales garanties qui existent pour les agents, et contribuer à mieux faire connaître les propositions CFDT.**

# [RESPECTÉS]

### Le poids de la négociation renforcé par la loi

La loi du 5 juillet 2010 sur le dialogue social, qui vient d'être adoptée, prévoit de renforcer la légitimité des accords Fonction Publique en stipulant qu'un accord sera valide uniquement si :

- ou bien il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix ;
- ou bien il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au total au moins 20 % du nombre des voix et ne rencontre pas l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant au total une majorité des voix.

Par ailleurs, la négociation pourra désormais concerner les thèmes les plus divers, alors qu'elle était jusqu'ici limitée pour l'essentiel aux salaires.

La CFDT se réjouit sans réserve de ces dispositions, qui sont d'abord une garantie démocratique.

Il ne sera plus possible de signer un accord minoritaire ou qui recueillerait l'opposition de syndicats représentant une majorité des agents. Mais il deviendra difficile aussi de contester un accord sans avouer qu'on n'est pas représentatif d'une majorité ou sans prendre le risque que les mesures qu'il contient ne soient pas appliquées.

La loi devrait aussi avoir pour conséquence de contraindre un peu plus l'administration à respecter des engagements dont la légitimité sera indiscutable. L'expérience montre que ce n'est pas inutile.

Il y a deux garanties de base : tout poste ouvert à la mutation doit être publié préalablement et la priorité est donnée à la mutation interne au sein du service d'abord, puis au sein des agents employés par le ministère. Mais de nouvelles difficultés apparaissent : la multiplication des postes « *susceptibles d'être vacants* », les avis favorables « *sous réserve des plafonds d'emplois ou des plafonds budgétaires* » et la gestion des bourses d'emplois.

**1/ Lorsqu'un poste est susceptible d'être vacant**, le doute est de mise sur la volonté de l'ouvrir réellement à la mutation :

- il peut d'abord être ouvert à la mutation interne au service (cas des mutations sans changement de résidence administrative des agents de catégorie C du MEEDDM) ; la CFDT y est favorable à condition qu'une CAP locale puisse être saisie en cas de difficulté, ce qui permet de vérifier qu'il y a bien transparence et égalité des chances, et de faire valoir le cas échéant des arguments particuliers ;
- il peut être finalement supprimé ou transféré dans un autre service de la région ; s'il est transféré, l'existence d'une CAP au niveau régional ou national offre des possibilités de recours essentielles à nos yeux, même si l'avis du chef de service d'accueil est généralement déterminant ;
- il peut rester « *susceptible d'être ouvert à la mutation* » pendant de longs mois, car l'existence de plafonds d'emplois budgétaires mais aussi de masse salariale, dans une logique de réduction des dépenses publiques, complique fortement les décisions d'allocation des moyens humains (cas des services « *en sureffectifs* »).

Il est conseillé de s'assurer (dans la mesure du possible) que le poste est réellement disponible préalablement à toute décision qui engage l'avenir, et de demander aux représentants syndicaux d'intervenir en cas de problème. Il est à signaler également que les entrées en détachement sont examinées dans ce cadre contraint (et que les candidatures sont filtrées par l'administration).

Au-delà, la CFDT revendique la création de nouveaux CTP au niveau régional, placés auprès de chaque responsable de BOP, afin de suivre la politique de répartition des postes, de mettre de la transparence dans le dialogue de gestion entre le responsable de BOP et les services départementaux et de peser pour la réduction des taux de vacances d'emplois (qui ont explosé).

**2/ La multiplication des bourses de postes, ministérielles ou préfectorales, rend le suivi et la transparence plus difficiles, favorise l'arbitraire et tend à déposséder les CAP de leurs pouvoirs.**

La CFDT est pour le respect du droit des agents à la mobilité. Elle demande qu'il y ait une réunion préparatoire commune (pré-CAP) avec les élus du personnel des ministères concernés pour examiner ensemble toutes les candidatures sur un même poste.

La CFDT demande que les postes soient mis à la mutation en des termes obligatoirement identiques (fiche de poste précise) sur tous les supports où ils sont présents. Chaque poste est rattaché à un ministère employeur et un seul (mais il peut être occupé par un agent d'une autre administration), qui gère en priorité la liste des postes ouverts à la mutation. La CAP compétente est celle du corps du ministère

employeur. Elle devrait être saisie de toutes les demandes, quelle que soit l'origine ministérielle des demandeurs.

Au rayon des pratiques anormales, des demandes de mutation sont bloquées par un avis défavorable du ministère de départ. Au-delà d'une certaine durée dans le poste (3 ans maximum, moins en cas de situations particulières) cet avis devrait être sans effet.

Pour la CFDT, les agents n'ont pas à supporter ni à subir les conséquences de la désorganisation des services.

# Promotions

Les propositions sont faites par les directeurs départementaux dans le cadre des circulaires ministérielles qu'ils reçoivent, et qui rappellent les règles statutaires et de gestion applicables à chaque type de promotion ou d'avancement de grade.

Ces textes et les CAP sont les deux points d'appui pour garantir une certaine égalité des chances.

Dans la circulaire du MEEDDM par exemple, il est rappelé aux chefs de service la nécessité d'examiner le cas de tous les agents promouvables, de consulter les organisations syndicales au niveau de leur service (en réunion de concertation ou en CAP locale) et d'établir un rapport sur les éventuels points de désaccord avec elles, afin de faciliter le travail de la CAP nationale.

Les propositions des directeurs départementaux sont ensuite « harmonisées » au niveau DREAL ou MIGT (mission d'inspection générale territoriale) pour les agents sous statut MEEDDM ; mais il est rappelé aux directeurs régionaux que, si les propositions du DDI sont conformes à la circulaire, l'harmonisation consiste seulement à établir une liste hiérarchisée, commune à tous les services de la zone, en respectant l'ordre des propositions au sein de chaque DDI. Cette liste sera la base de discussion à la CAP nationale.

Au MAAP, les propositions des directeurs sont harmonisées par les IGAPS (ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures) au sein de chacune des 8 MAPS (missions d'appui aux personnes et aux structures). Ce sont les IGAPS qui déterminent donc le rang définitif de proposition à la CAP.

La CFDT se bat, d'une manière générale, pour qu'à chaque étape où les propositions de promotion sont classées, cette démarche soit soumise à une concertation obligatoire avec les organisations syndicales représentatives, y compris lorsqu'il n'y a pas de CAP au niveau territorial concerné.

La CFDT se bat pour l'égalité des chances, notamment pour les agents des petits services ou isolés, par exemple des agents mis à disposition ou détachés, les agents qui ont muté récemment, ou sont prochainement retraits.

La CFDT rejette tout clientélisme et se base sur des données objectives permettant d'évaluer les compétences et l'expérience acquises. Elle veille aussi à ce que les propositions faites d'une année sur l'autre soient cohérentes, et ne changent pas au gré des humeurs de tel ou tel.

La CFDT refuse le rôle prépondérant d'instances comme les IGAPS ou des MIGT dans les promotions, sans aucune instance de concertation à ce niveau.

L'étape d'établissement de la liste des propositions au niveau de la DDI reste néanmoins très importante, puisque l'existence d'une CAP régionale ou nationale où siègent les organisations syndicales représentatives ne permet le plus souvent que d'intervenir sur la répartition des postes de promotion entre services. A contrario, si le directeur départemental ne se conforme pas aux critères en vigueur au niveau de la CAP nationale, le désaccord avec les syndicats, noté dans le rapport et argumenté, permettra de rouvrir le débat au niveau supérieur. C'est pourquoi la CFDT met en place un réseau de correspondants locaux autour des élus en CAP.

**Avec la CFDT,**  
*pour un syndicalisme de solidarité  
à l'écoute de tous les agents !*

# Des CAP et CCP pour être mieux défendus

Les CAP sont compétentes (et donc les élus CFDT peuvent vous défendre) en matière de :

- titularisation ou refus de titularisation des fonctionnaires stagiaires, réintégration après disponibilité ou mise hors cadre,
- promotion ou avancement de grade, avancement d'échelon avec réduction ou majoration d'ancienneté,
- détachement, disponibilité, refus de congé de formation, sanction disciplinaire hors 1<sup>er</sup> groupe, mutation, révision de notation, refus de temps partiel ou litige sur son exercice, refus d'autorisation d'absence ou refus de congé de fin d'activité ...

Les CCP concernent tous les agents contractuels et sont compétentes en matière disciplinaire ou pour tout problème de carrière.

Mais les CAP et CCP ne sont pas seulement un recours pour les agents. Elles sont aussi, pour la CFDT, un lieu de dialogue avec l'administration sur la gestion des agents et un lieu d'expression des revendications du personnel complémentaire des CTP.

Et cela paie. C'est à la suite de plusieurs interventions des élus en CAP et d'un boycott des réunions de CAP du MEEDDM qu'a été obtenu un déblocage sur 3 ans des quotas de promotion au sein du corps des adjoints, par exemple ...



## Dialogue social : un pas en avant à confirmer

Pour la CFDT, le bon fonctionnement des instances de représentation des personnels (CTP, CAP, CHS) est primordial. Nous revendiquons depuis longtemps le renforcement de leurs moyens et de leur légitimité. Plusieurs dispositions de la loi du 5 juillet 2010 sur le dialogue social constituent donc de véritables avancées :

- les CTP deviennent des CT (comités techniques) où seuls les représentants des personnels prendront part au vote, ce qui donne enfin toute sa place à l'expression des agents (auparavant les votes des représentants de l'administration permettaient de contrebalancer ceux des syndicats) ;
- la règle pour leur constitution sera la consultation des personnels du service avec répartition des sièges à la proportionnelle (auparavant il s'agissait d'un calcul théorique effectué à partir des votes aux CAP) ;
- le CHS (ou le CT dans les services de moins de 50 agents) devient CHSCT, car compétent en matière d'amélioration des conditions de travail et de protection de la santé mentale (et pas uniquement physique).

Dans le contexte particulier de la création des DDI, ces avancées ne sont pas du tout négligeables. La CFDT entend bien faire vivre ces droits. Mais il reste aux représentants de l'administration du chemin à faire pour mettre en place les nouvelles pratiques prévues par la loi au titre du dialogue social. Et il faut bien dire que le Gouvernement ne donne pas le bon exemple !

### 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 : .....

**MEEDDM - USEE-CFDT**

30 passage de l'Arche  
92055 La Défense Cedex  
mel : cfdt.syndicat@i-carre.net

**Ministère de l'agriculture - SPAGRI-CFDT**

Pièce D 002 - 78 rue de Varenne  
75349 Paris 07 SP  
mel : cfdt@agriculture.gouv.fr

