

Le MEEDDAT ou « *comment gâcher une belle idée* » était le titre d'un communiqué de presse CFDT. En effet, la CFDT considère que la création de ce grand ministère était une bonne idée. Pour autant, elle n'accepte pas la manière et les conditions dans lesquelles cela se fait. Elle milite pour des moyens au service d'une véritable ambition, pour la préservation des droits des agents et un volet social conséquent en parallèle aux évolutions. Il faudrait pour cela que ce gouvernement cesse de traiter les agents comme des pions.

Du MEEDDAT aux DREAL et DDI



Un cadre de garanties collectives à obtenir

Nous voici confrontés à une énième vague de restructurations avec la création des DREAL et des Directions Départementales Interministérielles. De suppressions d'emplois en suppressions d'emplois, les services sont de plus en plus difficiles à organiser pour assumer l'ensemble de leurs missions obligatoires et doivent en abandonner d'autres comme l'ingénierie publique. L'inquiétude sur l'avenir domine chez les personnels, la démotivation à force d'être traités comme des pions guette, la perplexité sur le sens de tout cela se répand à tous les niveaux.

Cette réforme est menée à la hussarde, sans porter attention aux difficultés des agents, sans mesures d'accompagnement à la hauteur. Il manque aussi un projet concret, doté des moyens et du temps nécessaire pour que les cultures professionnelles puissent se rapprocher. C'est pourquoi la CFDT revendique un moratoire. Réformer les services de l'Etat, pourquoi pas, mais pas dans le cadre imposé par la réduction systématique des effectifs qui se cache derrière la RGPP.

Plutôt qu'alimenter le monstre technocratique de la réforme de l'Etat, la CFDT veut remettre les agents et le service public au centre du débat.

La CFDT a combattu les dispositions législatives visant à multiplier les emplois précaires et à forcer les agents à accepter une mobilité qu'ils n'ont pas souhaité. Mais quand des réorganisations de services se concrétisent, la CFDT ne se résigne pas, elle revendique chaque fois que l'occasion lui est donnée (CTPM, groupes d'échanges, CTP local...) un cadrage négocié des réorganisations qui préserve les droits des agents et ouvre des perspectives pour résoudre des disparités de traitement déjà en place depuis longtemps.

Les syndicats CFDT des agents du MEEDDAT coopèrent et se battent ensemble - au delà des ministères d'origine ou des questions catégorielles - pour un cadre commun de garanties collectives :

- Un cadre pour garantir à chacun le respect de ses droits et la prise en compte de sa situation professionnelle, personnelle et familiale.
- Un cadre commun afin qu'aucun agent ne soit pénalisé sur sa carrière ou n'y soit de sa poche.

Pour nous, CFDT, tous les agents dont le poste change doivent bénéficier de droits particuliers, des moyens d'être défendus dans le cadre du processus d'affectation et de possibilités de voir leur cas examiné en CAP ou CCP. Les contractuels doivent avoir une garantie de réemploi. Les droits au titre de l'accompagnement social des réorganisations doivent être ouverts à chaque personne contrainte à la mobilité, même s'il n'y a pas de changement de résidence administrative, même si la réorganisation n'est pas liée à la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (cas de l'ANAH et des services des Affaires Maritimes par exemple).

Votre affectation : vigilance !

Une circulaire du 1^{er} ministre en date du 27 février pose un certain nombre de principes pour la mise en œuvre des réorganisations.

« Chaque étape importante de la réorganisation doit faire l'objet d'un examen dans le ou les CTP concernés ». Un organigramme détaillé doit être établi « après concertation avec les syndicats » et diffusé à tous les agents. Le processus doit être achevé d'ici au 1/1/2010.

○ Certes une consultation est prévue fin septembre dans les 9 DREAL juridiquement constituées, mais dans tous les autres cas, la CFDT exige des réunions conjointes des CTP des services actuels de manière à faire respecter les droits des agents dans les réorganisations. De même nous exigeons la création d'une nouvelle instance paritaire au niveau régional pour discuter avec le DREAL, responsable du budget opérationnel de programme régional (RBOP) ses choix et ses orientations en matière d'emplois, d'effectifs, de GPEC, de formation etc. Trois problèmes au moins peuvent être identifiés à ce stade :

○ « Les agents dont le poste est reconfiguré ou supprimé auront chacun droit à un entretien individuel avec le futur chef de service et seront en priorité affectés sur des emplois relevant du même ressort territorial, (logique de bassin départemental et, le cas échéant, régional) correspondant à leur grade (mutation donc avis de la CAP si changement de résidence administrative ou de situation) ; l'administration devra prendre en compte dans ses propositions la situation professionnelle mais aussi la situation de famille » ;

Attention :

- le choix de l'agent n'est pas mentionné comme critère de décision ;
 - la résidence administrative est définie juridiquement de façon trop restrictive ;
 - la CAP n'est pas consultée systématiquement ; la CCP n'est pas citée pour les non-titulaires ;
 - rien n'est dit sur ce qui se passe pour l'agent en cas de refus de plusieurs postes ;
- Il faudra donc être vigilant, et l'action syndicale, à tous les niveaux, sera nécessaire pour obtenir des garanties et défendre certains agents.

Pour les agents amenés à changer de poste de travail dans le cadre de la réorganisation, la part indemnitaire de la rémunération est garantie à niveau de fonction équivalent ; les éléments

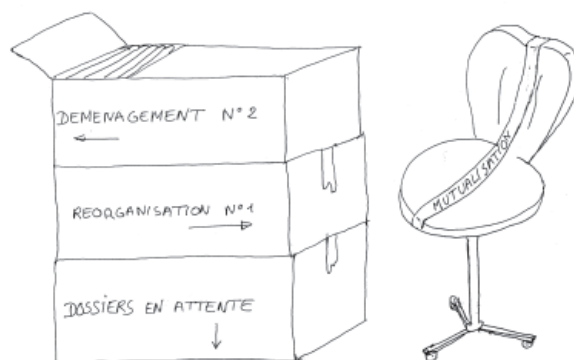
variables de rémunération « seront un sujet de dialogue(!) ». Il est difficile de faire plus vague en ce qui concerne l'accompagnement financier d'une mobilité forcée ... Là encore l'action syndicale sera nécessaire pour maintenir effectivement les rémunérations comme nous avons pu l'obtenir dans le cadre de la décentralisation.

○ Pour les non-titulaires, l'employeur reste l'Etat et à poste inchangé les contrats en cours perdurent moyennant un simple avenant ; si le poste est reconfiguré, c'est un nouveau contrat ; si le poste est supprimé, l'administration recherche un poste au sein de la DDI ou dans le même ressort géographique et en cas de succès un CDI reste un CDI et un CDD succède à un autre CDD ; il n'y a aucune garantie réelle de continuité du contrat, ce qui est inacceptable.

En ce qui concerne le fonctionnement au quotidien, une charte de gestion est à venir, mais pas avant octobre 2009. Cette charte (élaborée sans les organisations syndicales) traiterait :

- de l'organisation du dialogue de gestion (objectifs, modalités et calendrier) au sein de chaque ministère entre les administrations centrales, les directions régionales et les directions départementales interministérielles ;
- des modalités d'harmonisation des conditions d'emploi et de travail « lorsque cela est nécessaire » (sont évoqués la formation, l'hygiène et la sécurité et la restauration collective) ; en matière d'ARTT, cela devrait se faire à partir du cadre fixé dans la charte de gestion et après consultation du CTP du service (c'est bien le moins !).

Pour la CFDT, même s'il est prévu de débattre au CTP ministériel (à la rentrée voire en fin d'année !) d'un cadre général pour la RTT, il n'est pas acceptable de renvoyer ces questions à plus tard, notamment là où il y a une DDEA. En outre, les questions de gestion des carrières et des mutations, de régime indemnitaire ou de droit syndical sont oubliées dans ce processus.



Vos droits : des garanties insuffisantes

Dix principes sont posés dans la circulaire du 1^{er} ministre en date du 27 février. L'action de la CFDT vise, localement et nationalement, à aller au delà.



1. « Chaque agent doit être informé régulièrement de l'état d'avancement des réorganisations » ;

On demande à voir !
Les militants CFDT y veilleront ;

2. « Chaque agent doit avoir connaissance de tous les postes disponibles dans le cadre des réorganisations » ;

C'est trop restrictif, la CFDT se saisira des concertations locales pour élargir à l'ensemble des postes du MEEDDAT ou du MAP selon le cas, qu'ils résultent des mutations ou départs en retraite ;

3. « Chaque agent peut demander à être muté ou à exercer une mobilité à l'occasion des réorganisations » ;

Encore heureux mais mieux vaudra veiller à l'application pratique ! Entre les mutualisations, l'abandon des missions d'ingénierie publique etc, de nombreux reclassements seront à conduire dans des délais contraints ;

4. « Chaque agent a vocation à occuper un poste de travail correspondant à son grade » ;

5. « Les agents dont le contenu du poste ne change pas restent affectés à ce poste » ;

Attention, les conditions d'exercice des fonctions pourront évoluer (nouveau positionnement hiérarchique, actions de mutualisation ou changement de lieu de travail) sans que le poste change officiellement. Pour nous, il faut obtenir plus de garanties (qu'aucun agent n'y soit de sa poche, notamment, et que ses conditions de vie au travail comme celles plus large de vie sociale et familiale soient respectées) ;

6. « Les agents dont le contenu du poste change sont prioritaires pour se positionner sur le poste reconfiguré » ;

Une simple priorité ne suffit pas, il faut en faire un droit pour l'agent ;

7. « Les agents dont le poste est reconfiguré ou supprimé ont droit à un conseil et un suivi personnalisé » ;

Ils doivent aussi pouvoir se faire assister par un représentant syndical ;

8. « Les agents dont le poste est reconfiguré ou supprimé sont prioritaires pour l'affectation sur tout poste disponible ou créé correspondant à leur grade » ;

Pour cela il faut que les CAP puissent examiner les cas individuels et pas seulement les recours comme nous le revendiquons . Mais le gouvernement voudrait limiter leurs compétences à la gestion collective. Nous revendiquons - comme lors des transferts liés à la décentralisation - la possibilité de surnombre provisoire pour maintenir sur place des agents qui n'ont pas trouvé de solution satisfaisante ;

9. « Les compétences, les souhaits des agents et leur situation familiale sont pris en compte dans les changements d'affectation » ;

C'est un bon point si c'est appliqué mais nous demandons un engagement que tous les coûts financiers et les temps de transport soient pris en compte et compensés ;

10. « La gestion statutaire et les actes qui en découlent continueront à être assurés par les ministères ; une attention particulière sera apportée à la continuité des perspectives de carrière quel que soit le lieu d'affectation de l'agent » ;

Cela supposerait une harmonisation de gestion sur la base la plus favorable (pyramidage des postes et régimes indemnitaires) que nous revendiquons, et dans l'immédiat la mise en œuvre de sur-taux des ratios promus sur promouvables. Cela suppose aussi une réflexion sur les profils des postes et les parcours professionnels pour les changements de grades ou de corps. Le pouvoir de la hiérarchie doit être encadré et les CAP constituer un recours pour les agents.

Vous êtes dans un service support : gare à la "PSIchose"

Les DREAL et les DRE sont invités à créer (au plus tard le 1^{er} septembre !) des « Pôles Support Intégrés » au niveau régional pour assurer la « production des actes de gestion administrative » et la paye des personnels à statut Equipement et Ecologie des services de la région. Le PSI aurait aussi un rôle d'expertise, d'organisation et d'animation vis-à-vis des services chargés de la gestion de proximité. Une cellule de proximité très légère devrait subsister dans les DDT et autres services (DIR, SN ...).

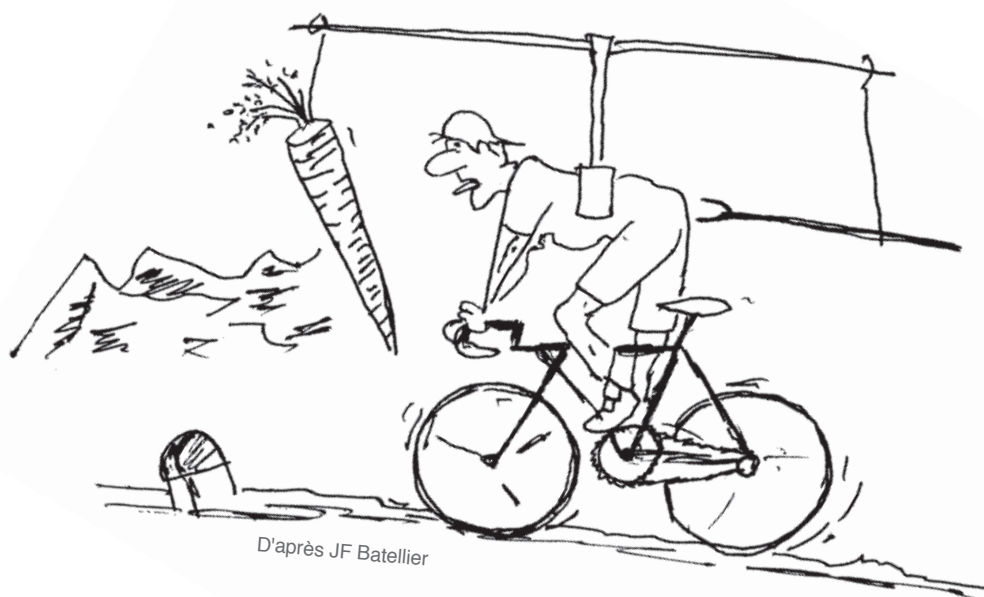
Pour constituer ces services, la possibilité de maintenir des implantations provisoires dans les départements de manière à ne transférer les personnels sur le site régional qu'au fur et à mesure des mobilités est prévue. C'est un point positif à court terme, mais il appelle 3 commentaires de notre part :

- cette possibilité doit être ouverte à tous les cas semblables ;
- elle est assortie de conditions restrictives qui doivent être levées : achèvement du processus courant 2010 et en tout état de cause fixation a priori d'un terme aux situations transitoires avec à la clé des mutations dans l'intérêt du service (assorties de l'accompagnement financier prévu dans ce cas) ;
- elle s'inscrit clairement dans un processus de réduction des effectifs et de développement de la polyvalence.

Il est donc clair pour la CFDT que le volontariat des agents n'est pas réellement garanti, que les conditions de travail risquent de se dégrader (cf aussi problèmes liés aux applications de gestion), et que le service rendu aux agents « gérés » par ce système pourrait très bien ne pas s'améliorer, compte-tenu notamment des délais de mise en œuvre ... et du peu de discussion avec les organisations syndicales notamment sur l'évolution des métiers etc... Toutes les garanties nécessaires doivent être données.

Parallèlement, des CPCM (Centres de prestation comptable mutualisés) vont se mettre en place, sur la base cette fois d'une circulaire commune MAP-MEEDDAT. Ils agiront donc pour le compte des deux administrations. Aucune mobilité géographique impliquant un changement de département ne devrait là non plus être imposée, et là aussi des implantations provisoires pourront être prévues par décision du directeur régional.

Pour que cette possibilité soit utilisée chaque fois que nécessaire, la CFDT interviendra au niveau régional, et s'efforcera de desserrer les contraintes sur les agents (délais par exemple), de trouver des solutions acceptables pour tous, et de vérifier que personne n'y perdra (notamment par le biais de la prime de restructuration de service et de l'indemnité temporaire de mobilité).



fgte
cfdt
Equipement
Environnement

Union des Syndicats de l'Écologie
et de l'Équipement-CFDT
☎ 01 40 81 24 00
fax : 01 40 81 24 05
cfdt.syndicat@i-carre.net
internet : www.ufe-cfdt.org