



Meaux, le 23 octobre 2014

**1ère Réunion de concertation  
DRH**

**Volet « Parcours et carrières »**

**Le 21 octobre 2014**

**Présents**

**Pour l'administration :**

**DRH :**

- Nathalie Colin, Directrice RH
- Antoine Guérin, Sous-directeur des personnels
- Jean-Gabriel Delacroy, Adjoint au Sous-directeur
- Marie-Blanche Bernard, Chef du BAGES
- Patrice Pérouas, Chef de la section de gestion des IPCSR et DPCSR

**DSCR :**

- Jean-Christophe Guillo, Chef du bureau ERPC3

**Pour les organisations syndicales :**

**Pour le SANEER :**

- Christophe Nauwelaers
- Laurence Pascal

**SNPTAS-CGT  
SNICA-FO**

Cette réunion fait suite à la réunion de cadrage qui a eu lieu le 25 septembre dernier.

La concertation est placée sous la responsabilité de la DRH.

Mme Colin nous fait part de l'analyse de la gestion des corps des IPCSR et DPCSR des années précédentes. Le but est de la faire évoluer, afin d'améliorer la situation des agents et de déterminer les pistes de travail pour y parvenir

**Le constat de l'Administration :**

- La filière Éducation Routière se caractérise par des missions très précises tout au long des carrières, ce qui génère un enfermement des IPCSR et DPCSR dans des fonctions très spécifiques.  
Il paraît donc intéressant de faire des propositions de perspectives de carrière en dehors de la filière pour ceux qui le souhaitent.
- Les effectifs des deux corps sont faibles et les difficultés à pourvoir les postes se font ressentir dans certaines régions, comme par exemple l'Île-de-France, la Picardie, la Somme, et le Nord-Pas-de-Calais.  
Il est donc souhaitable de mettre en place un mode de gestion des emplois plus transparent et plus efficace de manière à permettre une stabilité dans la mobilité géographique.

- En ce qui concerne le sujet indemnitaire, il faut trouver le moyen de dé plafonner le système de ce régime tout en respectant les contraintes budgétaires actuelles.  
Le nouveau régime indemnitaire de la Fonction Publique, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) peut redonner de la marge réglementaire tout en simplifiant la gestion car devenant le régime unique aux corps des IPCSR et DPCSR (actuellement les DPCSR sont en PFR et les IPCSR bénéficient de l'ISP et de la PSR).

En première réaction à ce constat, l'UNSA-SANEER rappelle que nous avons obtenu, en juillet 2013, l'ouverture de discussions sur les déroulements de carrière des IPCSR et DPCSR auprès des secrétaires généraux du ministère de l'intérieur et de l'écologie. Ces discussions n'ont pu avoir lieu car supplantées par les réunions du groupe de travail sur le transfert de gestion.

Le SANEER rappelle que les possibilités de détachement au bénéfice des IPCSR et DPCSR sont conditionnées par l'offre de postes. Force est de constater que la réduction des effectifs (donc des postes) est la réponse du gouvernement à la réduction du déficit public.

En ce qui concerne l'indemnitaire, aucune mesure catégorielle n'a été prise au bénéfice des IPCSR et DPCSR en 2014.

La filière Éducation Routière aurait-elle été oubliée ?

Pour le RIFSEEP nous pouvons en discuter. Toutefois les modalités d'attribution de la part correspondant à l'IFSE (part fixe) ressemblent fortement à la part fonction de la PFR. Le corps des IPCSR n'a pas basculé en PFR car il était impossible de définir la quotité d'attribution de la part F car de 3ème ou de 1ère classe, les IPCSR effectuent les mêmes missions.

L'IFSE prévoit l'appartenance à des groupes définissant le montant de la prime, pour les catégories A (4 groupes) et les catégories B (3 groupes). Comment sera défini l'appartenance des agents à tel ou tel groupe ?

### **Régime indemnitaire :**

Nathalie Colin nous précise qu'aucune mesure de revalorisation catégorielle n'a été prise et ce pour aucun agent du ministère.

Aucune mesure nouvelle ni financement n'ont été engagés.

Au sujet du RIFSEEP et plus particulièrement de la part fixe (IFSE), Mme Colin suggère l'attribution de la prime par grade. L'IFSE pour les catégories B prévoit 3 groupes, il existe 3 grades dans le corps des IPCSR.

Cette répartition, si elle était approuvée par la DGAFP pourrait être satisfaisante, elle permettrait une facilité de gestion, c'est celle qui prévaut actuellement pour l'attribution de la PSR.

### **Avancement et promotion :**

#### ***Pour les DPCSR :***

L'administration propose de fusionner les 2 classes du principalat pour les DPPCSR.

La DRH propose la création de quelques emplois fonctionnels sur des bases de fonctions à responsabilités dans des régions importantes telles que les Bouches-du-Rhône, l'Île-de-France par exemple.

La DRH ne souscrit pas à la proposition de la CGT de fusion du corps des DPCSR avec celui des Attachés. Pour la DRH, il est important de conserver le corps des DPCSR car il s'agit du corps de débouchés en catégorie A pour les IPCSR.

En ce qui concerne la gestion, Mme Colin souhaite faciliter le passage des DPCSR dans le corps des Attachés afin de leur permettre d'évoluer.  
Des postes seront réservés aux DPCSR si leur profil correspond aux attentes du service.  
Pour Mme Colin, des postes ciblés « Éducation Routière » ou « Sécurité Routière » peuvent être occupés soit par les DPCSR, soit par les Attachés.

Pour le SANEER, il est nécessaire de répertorier les postes du ministère de l'intérieur sur lesquels les DPCSR pourraient postuler : éventuellement bureau des permis de conduire en préfecture, coordinateur sécurité routière, gestion des conducteurs et/ou du parc de véhicules, etc...)

Mme Colin admet qu'il faut déceler les potentiels des agents et lister les compétences.  
Elle nous rappelle qu'il y a 5.500 Attachés au MI et que ce ministère est le 2ème employeur d'Attachés d'administration de l'État après l'Éducation Nationale. Ceci pour nous dire qu'il y a une grande capacité de possibilités de détachements pour les DPCSR.

L'UNSA-SANEER insiste sur le fait que le corps des DPCSR a été créé suite au besoin de cadres dans la filière de l'Éducation Routière, au vu des spécificités du métier.  
Les Délégués sont en relation avec le secteur privé (AE), l'Administration tant locale (DDI) que centrale (DSCR et DRH), leurs Chefs de service, les Préfectures, les coordinateurs à la sécurité routière, etc... C'est UN VRAI METIER, les DPCSR sont des spécialistes !

**Le SANEER estime qu'il faut améliorer l'existant, développer l'accès au principalat et créer ou cibler des postes de responsabilités supérieures.**  
**Bien entendu, il faut faciliter le détachement dans le corps des Attachés pour ceux qui le souhaitent mais garder la spécificité du métier qui risque d'être mise à mal en cas d'éventuelle fusion des corps.**

Mme Colin propose de mettre en place un conseiller mobilité carrière pour le corps des DPCSR.

M. Guillo intervient en précisant la volonté de la DSCR de travailler sur les formations métier : formation initiale et formation continue (à ce titre un stage de gestion des relations conflictuelles sera proposé).  
Un plan de formation triennal sera mis en place pour les IPCSR et les DPCSR.

#### **Pour les IPCSR :**

Mme Colin revient sur le parcours des IPCSR dans le NES (Nouvel Espace Statutaire) qui prévoit à chaque grade un examen professionnel.

L'UNSA-SANEER intervient en rappelant que l'examen professionnel pour l'accès au grade d'IPCSR de 1ère classe était bien accueilli par les agents car ils ne dépendent plus alors du seul « bon vouloir » de leur supérieur hiérarchique pour être proposé au tableau d'avancement.

Il faut aussi définir les ratios de promotions pour les 3 années à venir. (Ratio Pro/Pro)

Mme Colin déclare sa volonté de demander à la Direction du budget le maintien des ratios actuels pour les 3 prochaines années.

En ce qui concerne l'accès au corps des SA pour les IPCSR, la Directrice des Ressources Humaines souhaite établir un équilibre entre « les passerelles » (équilibre entre le nombre d'IPCSR demandant un détachement dans le corps des SA et les SA qui obtiennent un détachement chez les IPCSR).

Le SANEER répète que l'IPCSR a choisi son métier. Bien entendu, il ne faut pas empêcher les

agents désirant réorienter leur carrière s'ils le souhaitent mais il est très important de travailler sur le déroulement de carrière des IPCSR pour que notre métier reste attractif sur la durée.

Actuellement, les IPCSR qui demandent des détachements dans d'autres corps, savent faire valoir leurs atouts pour obtenir le poste convoité.

**Pour le SANEER, il est primordial de travailler sur le déroulement de carrière plutôt que sur une fusion des corps des IPCSR et des SA.**

**La fusion des corps de catégorie B administratif (Secrétaire Administratif et de Contrôle du Développement Durable) au ministère de l'écologie n'a pas permis de réelle fongibilité des métiers. Les agents restent répertoriés comme SACDD spécialité administration générale (ex SA) ou comme SACDD spécialité contrôle des transports terrestres (ex CTT).**

### **Conclusion :**

Pour la DRH ces pistes de travail ne sont pas forcément liées à la réforme du permis de conduire. Les situations structurelles des corps des DPCSR et des IPCSR nécessitent une réflexion en matière de politique de ressources humaines.

D'autres concertations sont déjà d'ores et déjà programmées.

### **L'UNSA-SANEER, au vu des discussions de ce jour, se positionne pour :**

- l'élaboration d'une charte de mobilité,
- un ciblage des postes pouvant être proposés au sein du ministère de l'intérieur, aux DPCSR au vu de leurs compétences et expériences acquises dans la filière Éducation Routière,
- la création d'un répertoire de compétences et de fiches métiers dans le cadre du RIME (Répertoire Interministériel des Métiers de l'État),
- l'engagement d'un travail sur la valorisation du déroulement de carrière des agents et non sur d'éventuelles fusions des corps.

Rédacteurs :

- Christophe Nauwelaers
- Laurence Pascal



UNSA-SANEER  
Barrage de la Marne  
77109 MEAUX CEDEX  
01 60 32 13 35

