

Paris, le 17 novembre 2014



**2ème réunion de concertation
DRH
-
Volet « Parcours et carrières »
-
Le 17 novembre 2014**

Présents

Pour l'administration :

D.R.H. :

- Nathalie Colin, Directrice RH
- Jean-gabriel Delacroy, Adjoint au Sous-directeur des personnels
- Catherine Bachelier, Chef de bureau des Finances, de la Paie et de la Prévision
- Patrice Perouas, Chef de la section de gestion des IPCSR et DPCSR
- Mme Crozat, BAGES
- Noria Khattab-Bekkaye, ERPC3

Pour les organisations syndicales :

Pour le SANEER :

- Christophe Nauwelaers
- Laurence Pascal
- Stéphan Kohler

**Snica-Fo
Snptas - CGT**

Cette 2ème réunion sur le volet « parcours et carrière » portait sur 3 thèmes principaux :

- la photographie du corps des IPCSR,
- la charte de gestion et de mobilité des IPCSR,
- le RIFSEPP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

La photographie du corps des IPCSR :

M. Pérouas fait un bref exposé du document (en PJ) relatif à :

- la pyramide des âges des IPCSR,
- la répartition des effectifs par grades,
- la répartition des IPCSR par grades et échelons.

Une analyse est réalisée concernant la mobilité des IPCSR en 2014.

Mme Colin souligne une différence significative entre le nombre de postes publiés, 418 sur les deux cycles, et les mouvements effectifs, 63, au cours des 2 CAP en 2014. Ce ratio est bien trop faible pour la Directrice des Ressources Humaines.

Cette mobilité chez les IPCSR est plus d'intérêt géographique que fonctionnelle, à la différence d'autres corps de l'administration.

Certains postes offerts à la mobilité concentrent toutes les demandes et d'autres ne sont pas plébiscités.

M. Pérouas explique que certains chefs de service de la région Île-de-France font apparaître tous les postes des IPCSR en « susceptibles vacants » de manière systématique, ce qui fausse bien entendu les chiffres.

La DRH rappelle qu'il a été demandé aux services de ne proposer à la mutation que les postes qui ont des chances de se libérer. Ce n'est visiblement pas encore le cas des remontés.

Pour l'UNSA-SANEER ce ratio entre le nombre de postes proposés à la mutation et le nombre d'agents mutés, pourrait être optimisé grâce aux recrutements spécifiques à affectation en Île de France. En effet, l'apport d'agents issus du concours national à affectation régionale IDF, pourra permettre aux agents originaires d'autres régions de France de pouvoir retourner dans leurs départements d'origine.

L'UNSA-SANEER constate à la lecture du texte concernant la mobilité que contrairement à l'idée reçue, un plus grand nombre d'IPCSR a été muté de Province vers la Province (25) tandis que seulement 21 collègues d'Île de France ont muté vers la Province. Pour l'UNSA-SANEER cela peut s'expliquer par le nombre d'avis défavorables à la mutation dans les départements d'origine.

Mme Colin a conscience du problème et souhaite réduire de tels écarts. La Directrice désire trouver une solution et affirme que le concours spécifique Île de France a un caractère exceptionnel pour combler les vacances de postes nombreuses dans cette région. Ce recrutement exceptionnel sera peut-être reconduit à l'avenir.

La D.R.H nous informe du nombre d'inscriptions à ce concours :

- 1190 inscrits,
- dont 520 candidats d'Île de France,
- pour 25 postes à pourvoir.

Nous intervenons afin de demander plus de transparence de la part de la DSCR quand à la gestion des postes. En effet , certains postes sont supprimés d'un département pour être transposés dans un autre, et ce afin de rééquilibrer les départements. L'UNSA-SANEER demande à être informé de ces mouvements suite au dialogue de gestion opéré avec les DREAL.

Nathalie Colin répond que depuis le transfert de la masse salariale du BOP 207 au BOP 216, c'est la DRH qui gérera ces mouvements.

Madame Colin s'engage à nous informer des modifications du nombre de postes dans les départements.

La Directrice estime que les documents « photographie du corps des IPCSR » doivent être complétés afin de mettre en correspondance ETP et agents physiques. Elle nous informe que les agents de la filière Éducation Routière seront intégrés au bilan social du Ministère de l'Intérieur qui sera présenté à l'automne 2015.

La charte de gestion :

La structure du projet de la charte de gestion remise est calquée sur la charte de gestion des IPCSR du Ministère de l'Écologie datée de 2010.

Elle s'articule autour de 3 thèmes :

- la gestion du corps,
- les perspectives de carrières,
- la mobilité.

Elle sera complétée d'annexes.

Ce document doit être considéré comme un 1er jet.

L'UNSA-SANEER rappelle que la charte de gestion de 2010 avait été élaborée suite à de longues discussions entre la DRH de l'Écologie et les organisations syndicales représentatives.

Ce document doit servir de support pour la future charte tout en prenant en compte les modifications apportées au statut des IPCSR par la transposition de la 3ème Directive Européenne, l'intégration dans le Nouvel Espace Statutaire (NES) du corps et son intégration au Ministère de l'Intérieur au 1er janvier 2014.

Par ailleurs, le SANEER se prononce pour la réalisation d'un document unique pour les IPCSR et les DPCSR, ce afin de faciliter son utilisation par les responsables RH locaux.

La DRH nous transmettra le projet de charte plus abouti dans les 3 semaines, une prochaine réunion sur le sujet sera programmée en janvier 2015.

Le RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) :

Mme Bachelier fait un rappel sur ce qu'est le RIFSEEP. Le décret qui traite de ce régime indemnitare est le n° 2014-513 du 20 mai 2014. Il concernera l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État au 1er juillet 2017.

La DRH a présenté un 1er projet au guichet unique puis plusieurs échanges ont eu lieu en ce qui concerne :

- le montant des plafonds pour les primes,
- les précisions sur les effectifs,
- l'exercice complet « paie » pour le corps des IPCSR.

Le RIFSEEP se compose de 2 parts :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour valoriser l'ensemble des parcours professionnels et favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel de l'agent . Cette prime sera versée mensuellement.
- un complément indemnitare annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, versé annuellement.

Mme Colin intervient en expliquant que le passage au RIFSEEP permettra de déplaçonner le régime indemnitare actuel.

Les plafonds liés au RIFSEEP seront bien plus élevés.

La DRH propose de verser l'IFSE par grade mais en 2 groupes.

L'UNSA-SANEER demande la communication du projet de répartition de la prime IFSE par grade à la DRH.

L'UNSA-SANEER demande la prise en compte des DPCSR dans les discussions sur le RIFSEEP. En effet, ces agents actuellement en PFR seront concernés par le futur régime indemnitare.

La prochaine réunion sur le RIFSEEP devrait avoir lieu le 10 décembre prochain.

En conclusion, pour l'UNSA-SANEER l'objectif d'améliorer le ratio entre le nombre des postes proposés à la mutation et le nombre d'agents mutés est intéressant à condition que

cela aille vers plus de mutations et non pas de suppressions de postes susceptibles vacants de la liste.

La transparence dont semble vouloir faire preuve la DRH quand à la gestion des postes nous paraît positive.

Nous sommes en attente de la communication du futur projet de charte de gestion et de la prochaine réunion sur le RIFSEEP.

Rédacteurs :

- Christophe Nauwelaers
- Laurence Pascal
- Stéphan Kohler



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

