

**DDI** DDT(M) - DDPP
DDCS - DDCSPPUNSA
le service
public
au cœur

Comité de suivi « Décroisement sécurité routière » du 3 avril 2017 Transfert de gestion des agents chargés de la sécurité routière

Étaient présents :

Administration :

MEEM/MLHD : Jacques CLEMENT, SG/DRH, Mme Sylvie ANDRE SG/DRH/PPS, M. Gérard CHATAIGNER, SG/DRH/QS

MI : M. BOURRON, Président de séance, DRH, et son équipe, le DSCR et son équipe

Organisations syndicales :

FO - CGT/FSU CFDT SOLIDAIRES

La délégation UNSA était composée de : William FIACRE UNSA MEEM/DGAC, Luc BODINATE, UNSA MEEM/Fédéral, Martine FOLTZER, UNSA MI DSCR ; Pascal BENOLIEL, UNSA MI/DRH, Alain PARISOT, UNSA FP.

Pour mémoire, la démarche, qui concerne environ 850 personnes, est envisagée depuis 2014 et a émergé lors du CT des DDI de fin 2016. L'administration souhaite une première vague « très significative » dès le 1^{er} janvier 2018 portant sur les agents exerçant leurs missions à temps plein.

L'UNSA pour sa part renouvelle sa demande de report au 1^{er} janvier 2019 du transfert des agents chargés de la sécurité routière au MI. Les agents doivent pouvoir faire un choix éclairé d'être transférés ou pas. La précipitation des ministères et les délais de réponses imposés, de surcroît durant l'été, empêchent cet éclairage et l'absence de choix équivaut à une forme de mépris. Sans savoir, les agents n'iront pas au MI, car leur choix ne se fait pas en connaissance de cause. De fait, il y a un risque de perte des compétences, la précipitation va à l'encontre de la volonté du MI. Aussi, dans cette précipitation, les risques psychosociaux ne sont pas pris en compte, ni le dialogue social puisque le sujet n'est pas abordé dans lors des CHSCT ni des CTM. L'UNSA revendique le report de la date avec le choix d'un dialogue constructif plutôt que la précipitation.

Ce report de la date butoir est repris par l'ensemble des OS qui dénonce un calendrier intenable.

Pour le DRH du MI, toutes les réponses sont dans les documents préparatoires à cette réunion. Il se montre prêt à discuter de la date butoir.

Les préfets, les DRI, DREAL, DRIEA, DEAL et les DDI ont été informés de la mise en place du décroisement (cf le courrier daté du 31 mars 2017 remis en séance). Le DRH précise que ce courrier n'est pas un moratoire, ce transfert est budgétaire et n'a pas vocation à entraîner un changement de résidence administrative. Malgré tout, cela reste possible mais de manière marginale. Néanmoins, les décisions préfectorales qui auraient été prises avant la transmission du courrier du 31 mars ne sont pas remises en cause.

L'UNSA revient sur le calendrier et le terme consensuel utilisé dans le courrier, le problème réside dans la méthode utilisée. Un courrier de l'UNSA Fonction Publique a été adressé ce jour au Premier ministre sur ce sujet.

I. Intervention de l'inspection générale de l'administration relative au rapport d'audit de 2015

L'audit interne commandé par la DSCR a été réalisé via une approche par les risques et l'intégration à la DSCR par 2 domaines : RH et systèmes d'information.

Diagnostic : projet de service de la Délégation adopté fin 2016, présence de la DSCR au sein des décisions du Ministère.

Système d'information : transfert des serveurs du MEDDE (à l'époque) vers ceux du MI, posant le problème de la sécurité et le traitement des TE (transports exceptionnels) qui avaient vocation à être transférés au Cerema.

Besoin de valorisation des métiers de la sécurité routière au sein du MI grâce au caractère interministériel de la Délégation (Cerema, MEEM, Collectivités territoriales...). Les services déconcentrés possèdent des réseaux territoriaux importants ainsi que des partenaires. Les effectifs de la DSCR ne disposant pas pour leur part d'un outil fin de ces politiques mais ayant leur propre système tandis que les préfetures possèdent leurs propres outils pour le suivi des effectifs.

Une première recommandation de l'IGA est de mettre en place un outil d'ensemble de suivi. Concernant l'évolution des effectifs, mise en place d'une démarche projet de la mise en œuvre du transfert. Une fois les missions identifiées, application de la méthode d'analyse des risques.

Deux missions apparaissent fragiles : la gestion de la crise routière et l'autorisation des Transports Exceptionnels. Sur les autres métiers, les compétences métiers peuvent être maîtrisées.

Les enquêtes menées sur le terrain ont montré que cette compétence de SR n'est pas égale sur l'ensemble du territoire. Sont abordés les cas particuliers des agents affectés en DRIEA issus d'un corps administratif, leur atout est l'ancienneté tandis que les agents issus d'un corps technique (TPE) sont arrivés plus récemment sur les postes SR du fait de l'évolution de l'ingénierie territoriale. Par exemple les géomaticiens ont un rôle clé entre les différentes politiques SR.

Les préfets gardent un pouvoir d'affectation et différentes positions statutaires sur lesquelles peuvent être positionnée les agents. Il faut rester vigilants sur les fonctions supports car s'il y a globalisation au niveau national, localement elles restent importantes.

Préconisations : L'IGA préconise la nomination d'un chef de projet (DSCR), suivi du transfert tripartite, un suivi des mobilités 2016, la mise en place d'informations coordonnées entre les deux ministères, mettre en place un dialogue social, définir des projets locaux de SR, recenser les cas individuels des agents concernés par le transfert et avoir une bonne politique locale.

Le calendrier et la durée n'ont pas été définis par l'IGA, l'opération étant complexe, l'idée était « de se mettre au travail » de suite.. Concernant le processus du dialogue social, l'IGA a souligné l'importance de sa dimension. La Réate a organisé une modularité encadrée, il y a des questions d'organisation locale, des spécificités comme les écoles de formation pour lesquelles il faut garder des passerelles interministérielles à ouvrir à d'autres viviers...

M. Barbe précise qu'un résumé du rapport de l'IGA sera transmis aux OS. L'audit étant un audit de conseil, il n'a été transmis qu'au SG du MI et au DSCR.

L'UNSA s'interroge sur la nécessité de garder confidentiel un audit datant de 2015.

II. Présentation du projet de document-cadre

Présentation effectuée par M. Babre (MI).

III. Présentation du projet de la note technique

Présentation faite par M. Chataigner (MEEM).

Pour L'UNSA, la question du statut des documents transmis se pose. Quels délais pour les amendements ? Ces documents doivent être plus détaillés pour être utilisés par les services :

Sur le plan des ressources humaines :

Au préalable, les agents doivent avoir une information complète de même que pour leur déroulement de carrière, l'appui d'un conseiller mobilité-carrière pourrait s'avérer utile. Les supérieurs hiérarchiques vont-ils être en capacité de répondre aux questions des agents à propos des positions administratives (PNA, détachement, mis à disposition), du RIFSEEP, du droit au retour ainsi que la durée de sa validité, la rémunération détaillée en prenant en compte la mutuelle, la NBI qui ne figure pas dans le document-cadre, ... La non-prise en compte de la durée de 3 ans sur le poste pour une mobilité doit être écrite pour être appliquée. Un état comparatif individuel des régimes indemnitaires MEEM/MI est demandé, de même que pour l'action sociale dans sa globalité telle la prise en compte de la subvention aux restaurants administratifs. Un temps de réflexion plus long d'au moins 15 jours pour ceux qui doivent opérer des choix. Tels sont, entre autres, les questions que se pose l'UNSA.

Sur le volet social :

Le calendrier, s'il veut être en rapport avec un dialogue social de qualité, est intenable. En effet, les agents doivent se prononcer pour fin août 2017. Le travail qui reste à conduire concerne les questions liées à l'action sociale, le CHSCT, la médecine de prévention, la mutuelle, l'accès au logement pour ceux qui arrivent en Île-de-France, etc. Il faut envisager également l'octroi de la prime de restructuration des services pour ceux qui doivent déménager.

Le DRH du MI réaffirme le maintien des traitements mais concernant les corps n'ayant pas d'équivalents au MI (ex : syndicats des gens de mer), propose la solution de la PNA. Pour la NBI, elle est affectée à un poste, et tant que l'agent est sur le poste, elle sera maintenue. Ce n'est qu'un transfert de poste budgétaire du MEEM au MI. Des précisions seront apportées sur les modalités de la paie. Pour rappel, un agent placé en PNA ne change pas de ministère.

IV. Cartographie des effectifs

Le document présenté recense 848 agents (physiques) répartis dans les directions régionales et les directions départementales, sans différencier ceux travaillant à temps plein des autres.

Plusieurs questions sont soulevées :

- Le MI reprendra-t-il les contrats des agents contractuels ?
- Le transfert doit s'effectuer en deux « vagues », quelle sera la répartition ?
- Qu'en est-il des emplois fonctionnels ?
- RIFSEEP : qui sont les agents concernés et qu'en est-il des autres ?
- Quel sera le sort des 13 agents qui relèvent du MAAF et du MINEFI qui ne sont pas concernés par ce transfert ?

Le DRH du MEEM explique que les indications sont générales et permettent d'identifier les personnels concernés. Les choses doivent s'affiner localement. La première vague concernera les agents du MEEM à temps plein sur les missions de la DSCR.

En conclusion :

- De nouveaux documents amendés seront adressés aux OS dans les meilleurs délais
- Application d'une souplesse dans la mobilité pour permettre aux agents de bénéficier du cycle d'affectation de mars 2018
- Convocation d'une nouvelle réunion du comité de suivi dans un délai raisonnable
- Saisine rapide des différentes instances CT, CHSCT, CTM
- Photographie exhaustive individuelle pour chaque agent concerné

Conclusion de l'UNSA

Lors de la précédente réunion du COSUI le 8 mars, des OS dont l'UNSA ont quitté la salle, manifestant leur désaccord profond avec la méthode, ce qui n'a pas été le cas de cette réunion. L'administration a accepté le principe de laisser passer un cycle de mobilité supplémentaire, de soumettre les documents étudiés aux instances formelles de dialogue social et de fournir des documents complémentaires à la mise en œuvre du Plan Préfecture Nouvelle Génération.

L'UNSA considère que le desserrement du calendrier doit être significatif pour permettre aux agents une réelle appréciation des conséquences de ce transfert et l'accès à plusieurs cycles de mobilité sans contrainte de pré-positionnement.