



Paris, le 24 mars 2016

Comité de suivi du 21 mars 2016

Réforme territoriale

des conditions encore floues, un avenir plus qu'incertain !

Trois mois sans nouvelle réunion du comité de suivi, dont la dernière séance de décembre révélait le niveau d'impréparation et d'incertitude qui accompagnait le pilotage par l'administration de ce séisme dans ses directions régionales.

C'est presque une vieille habitude : demander aux agents d'accepter leur prépositionnement avec des conditions floues de conditions de travail, de mesures financières, d'impacts sur leur carrière, voire dans certains cas sur leurs missions car l'organigramme 2016-2018 des DREAL fusionnées s'annonce plus que « glissant » !

Peut-on encore parler d'organisation cible 2018 ?

Les tractations 2015 ont conduit à faire afficher par les préfets de région un maintien des effectifs en 2016 et une organisation à atteindre d'ici 2018 pour faire passer la pilule d'une fusion à marche forcée.

Or les effectifs cibles 2016 des nouvelles DREAL sont d'ores et déjà en chute libre, certains sites risquent de devenir fantômes à brève échéance, le fonctionnement en multi-sites spécialisés étant par définition générateur de gaspillage de moyens et d'épuisement des agents, des encadrants en particulier.

Cette organisation fixée par la Micore relève d'arrangements politico-économiques provisoires, qui pourraient être remis en cause dès 2017 au vu des dysfonctionnements engendrés ! Que devront faire les agents qui par exemple auront déménagé de Bordeaux à Poitiers et auxquels on demande de revenir à Bordeaux à horizon 2018 ?

Ce n'est pas forcément de la science-fiction... mais la simple absurdité de cette réforme à laquelle personne n'a trouvé de sens.

Ce à quoi l'administration ne fera que confirmer la **baisse des effectifs dans les DREAL en 2016 et l'impossibilité d'annoncer une cible 2018 !**

Plan ministériel d'accompagnement RH

Alors, même si nous avons entendu en décembre 2015 et janvier 2016 les engagements de la DRH à accompagner les agents au-delà que ce que prévoient les textes fonction publique, cela ne saurait nous satisfaire.

Le mode d'emploi des mesures annoncées n'est toujours pas connu alors que certaines DREAL ont déjà achevé leur processus de prépositionnement ! Cette demande fait partie des contributions de FO au plan d'accompagnement...

Comme tant d'autres depuis les discussions entamées en septembre 2015, que ce soit en Cosui RT ou en CHSCT-M puisque l'administration a tardivement saisi les instances *ad hoc* tout en évitant les débats trop approfondis :

- validité de la circulaire pré positionnement sur les 3 années 2016-2018 : les réorganisations seront-elles gérées selon les mêmes principes ?

- articulation du pré positionnement avec les CAP mobilité : demande d'un pilotage fort de la part de la DRH, d'une clarification sur les règles de priorité. FO demande que les plans de succession soient portés à la connaissance des CAP compétentes pour que l'agent ne soit pas pénalisé dans le suivi de sa carrière.

- examen de l'impact sur le déroulement de carrière des agents dont le poste est modifié ou supprimé, à examiner avec les CAP compétentes,

- maintien global de rémunération : cette expression recouvre des réalités différentes, que l'on soit en 2016, à horizon 2018 (fin de la période de maintien global) ou au-delà (avec les pertes sur la NBI et les primes). FO avait demandé en octobre 2015 que la cotation RIFSEEP soit mentionnée sur les fiches de poste pour les corps dont le système PFR a été abrogé : le 8 mars était présenté un système de non cotation pour 2016. Circulez... on verra ça plus tard !

- implication des CHSCT dans la préparation des fusions et notamment avis sur les réorganisations et les conditions de travail, malgré l'opposition initiale de la fonction publique qui tendait à minimiser leur rôle,

- demande que la DRH aille au-delà des études d'impact d'octobre 2015 et qu'une suite favorable soit donnée aux demandes d'expertise des CHSCT locaux : refus de la DRH, et financement de bureaux de conseil en accompagnement du changement. Persistance d'un désaccord sérieux et persistant sur ce sujet entre les représentants en CHSCT-M et le ministère suite au courrier de la DRH du 15 mars 2016.

- demande d'un renforcement des moyens alloués aux DREAL y compris en termes de personnels compétents supports (services sociaux, assistants prévention, personnels RH, logistique, informatique etc..)

- instances de concertation : CT, CHSCT, CLAS, CLF, ICR, CAP régionales etc... FO a demandé des éclaircissements sur le fonctionnement de ces instances, dans l'hypothèse d'un maintien jusqu'à 2018 sans retour aux urnes.

- action sociale : aide à la recherche de places en crèche (cf Cosui égalité professionnelle et dernier CTM), absence de restauration collective de type RIA (nous sommes loin dans ce ministère des objectifs du plan santé environnement !), absence de médecin de prévention dans certaines DREAL ou faiblesse du tiers temps consacré à l'amélioration des conditions HSCT dans les DREAL.

- travail en site distant, travail nomade et télétravail : depuis le début FO alerte sur les conditions de remboursement des frais de mission et sur les moyens financiers à consacrer à ces dispositifs qui ne sont pas si nouveaux que ça (DDT(M), DIR, DIR(M) fonctionnent en sites distants...). Qu'en est-il aujourd'hui ?

- surcharge de travail et dépassement des garanties minimales : à ce tableau décrit dans les études d'impact il ne faudrait pas ajouter une lecture tatillonne des situations d'intérim quand de nombreux postes sont vacants dans les DREAL fusionnées.

En conclusion, FO se sera exprimé à chaque fois que cela était opportun sur les mesures à prendre pour faire face à la fusion des DREAL. FO demande la reformulation du point 4.2. d'autant plus légitime que le plan n'a pas encore été présenté en CTM !

La présentation par le CMVRH et le SPES de leur plan d'action pour l'accompagnement des DREAL dans la mise en place et l'adaptation au fonctionnement en mode multi-sites met en évidence l'écart entre les enjeux et les moyens alloués au CMVRH, qui est chargé également d'aider à la réussite du plan de requalification (PEC). La baisse d'ETP serait résorbée par un renforcement du fonctionnement en réseau des CVRH, voire la mutualisation des ressources. Reste que de nombreux services sont éloignés des CVRH et que tous les agents des DREAL fusionnées ne sont pas logés à la même enseigne en la matière.

FO retiendra que les dispositifs de formation et de conseil individuel ne suffisent pas à donner l'impulsion nécessaire à la construction de nouveaux services : quels objectifs de fonctionnement ? Quelle culture commune fabriquer dans ces DREAL fusionnées ? Comment agréger les anciennes pratiques pour en créer de nouvelles ? L'administration répond partiellement en évoquant le processus Culture transition, qui implique 90 cadres supérieurs : ces derniers présenteraient des projets en mai 2016 à mettre en œuvre d'ici fin 2016, des idées de nouveaux modes de fonctionnement expérimentés dans des services, des établissements et même des collectivités locales... la réponse paraît un peu éloignée de la question urgente qui se pose à des dizaines de services en ce moment même.

FO s'interroge sur la capacité des CVRH à conseiller les agents sur leur carrière, dans la mesure où le cadre des prochaines années n'est pas connu.

Instances de concertation régionale ICR

FO souligne que certaines régions d'avant 2016 n'avaient pas encore sollicité la fédération en vue de la composition de leur ICR après les scrutins du 4 décembre 2014.

Le 8 mars était annoncée une révision du mode de gestion du SERM... on peut comprendre que les DREAL elles-mêmes ne voient pas clair à ce qu'elles auraient à présenter aux organisations syndicales de leur périmètre RZGE, hormis l'instruction Premier ministre confirmant une décélération de la baisse des effectifs dans les DDT(M).

La recomposition de l'ICR à 10 sièges pour l'ensemble des 2 à 3 ex régions révèle à quel point cette instance est conçue comme une instance informelle aux informations descendantes, dont les objectifs deviendraient de moins en moins distincts ceux des réunions informelles de concertation des préfets de région... ?

Effectifs, formation, GPRH régionale, l'ICR est censée offrir une vision d'ensemble et d'avenir des emplois MEEM-MLHD dans la région : qui pourrait y croire alors que les agents exerçant des missions de sécurité routière ne savent pas ce que leur poste peut devenir en 2017, alors que le processus de décroisement sur la mission eau-environnement se fait dans la douleur et oblige à des tours de passe-passe avec les effectifs ?

L'administration concède qu'un dimensionnement à 10 sièges OS peut être insuffisant mais ne souhaite pas reprendre un nouveau texte. Les ICR doivent être relancées, après une année 2015 assez peu active dans certaines régions.

Note relative aux mesures financières d'accompagnement

FO demande, depuis le lancement du Cosui RT, que le détail des procédures à suivre soit fourni aux agents, qui sont toujours dans l'incertitude par rapport à leur éligibilité. En ce qui concerne la PARRE, le document ne précise par exemple toujours pas comment est calculée la PARRE

d'un couple de fonctionnaires dont les villes d'affectation seraient différentes.

En ce qui concerne l'IDV, la note doit être précisée vis-à-vis des agents ayant connu une carrière longue et pourraient faire valoir leurs droits à départ.

De façon générale, la note doit être améliorée pour que les agents sachent à qui s'adresser dans chacun des cas de figure à moins que la DRH n'ait prévu de mettre en place un guichet unique pour les agents des DREAL fusionnées ?!

Avancement du prépositionnement

Comme le souligne l'administration elle-même, il y a eu autant de notes locales de prépositionnement que de DREAL fusionnées.

Aucun document n'a été remis au comité de suivi, malgré les engagements pris à la dernière séance.

A la lecture des éléments collectés et lus en séance, FO demande que le suivi des prépositionnements comprenne des détails sur la nature des postes d'origine des agents (inchangés, modifiés, supprimés), sur le changement de résidence administrative, sur le nombre de plans de succession, mais également sur les conditions de travail qui ont été « négociées » ou « promises » aux agents dans le cadre du prépositionnement : télétravail, travail en site distant TSD), autres aménagements etc..

Si l'administration s'est dite intéressée par de tels éléments, elle n'avait manifestement pas prévu de les collecter. Le DREAL Bourgogne Franche-Comté propose de présenter en Cosui RT ce que sa DREAL présente à la Micore et au SGMAP sur la question du TSD. Est évoqué également le « TSD adapté » ou travail nomade créé pour les encadrants dont le poste n'est pas éligible au TSD, et destiné à conserver les agents et leurs compétences plutôt que de les voir partir ailleurs.

Solution dont certaines DREAL auraient sans doute voulu pouvoir disposer pour leur prépositionnement et dont le Cosui RT aurait du être informé...

Date de présentation du plan ministériel d'accompagnement en CTM : non connue

Prochaine date de comité de suivi RT : non fixée

Sortie de la note de gestion sur les mesures financières : à venir