

FO

LA FORCE SYNDICALE

MEDDE
MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

MLETR
MINISTÈRE DU LOGEMENT
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ



Paris, le 18 décembre 2015

Réforme territoriale : COSUI du 17 décembre 2015... ...ou l'improvisation au pouvoir !



A la suite de la 2^{ème} réunion du COSUI (Comité de suivi) RT (réforme territoriale) du 10 novembre 2015, l'administration transformait son projet de circulaire en « note technique »... découvrant tardivement de nouvelles obligations faites aux ministères !

Cependant, comme on pouvait s'y attendre, les préfigurateurs n'ont pas tous interprété la note du 23 novembre de la même façon ... ce que nous n'avons pas manqué de dénoncer en introduction de ce comité de suivi du 17 décembre 2015 !

Et comme nous en avons également prévenu SG et DRH dès le COSUI d'octobre, les agents ne sauraient être soumis au processus de prépositionnement sans connaître leurs futures conditions de travail ni les règles du jeu en matière de mesure d'accompagnement.

Malgré cela, l'administration n'a pas hésité à soumettre au CTM les projets de décret balai de fusion des DREAL

et de transformation des UT en UD, et le décret 2015-1120 du 4 septembre 2015 en guise de plan ministériel d'accompagnement RH !

Une vraie provocation aux agents que l'on presse d'accepter le poste proposé dans le cadre du prépositionnement !

Note technique pour le prépositionnement 2016-2018 :

Beaucoup de temps perdu sur ce texte, dont la version initiale de septembre était conçue à minima des droits que les agents pouvaient en attendre.

Rappel de quelques points majeurs obtenus par FO

- le MEDDE promet d'aller au delà des mesures de maintien de rémunération, (en prolongeant la durée de cette mesure jusqu'au changement de poste de l'agent concerné) ;
- les postes déplacés sont à considérer comme des postes supprimés (à un endroit et recréés sur un autre site) ;
- possibilité de retour en arrière sera possible (même si le site ou service d'origine est en sureffectif et que le poste initial a été supprimé).

Même si cette note n'était pas à l'ordre du jour de ce COSUI, force était de constater que des précisions devaient être apportées pour éviter de grands écarts entre les régions :

- **tous les agents doivent faire partie du processus de prépositionnement**, même si les encadrants, à des degrés divers selon les arrêtés de subdélégation, ont été désignés dès le 1^{er} janvier 2016 pour le fonctionnement des services.
- **les cotations PFR, IPF, IRF, etc.. et maintenant RIFSEEP doivent figurer sur les fiches de prépositionnement**, même si certains corps (catégorie C notamment) font l'objet de discussions interministérielles.

Un message DRH du 10 décembre confirme que les A et B soumis à la PFR percevront dès janvier 2016 une part IFSE et une part CIA correspondant à leur montant total de PFR, sans qu'ils aient connaissance de leur cotation.

Les représentants FO sont appelés à mettre ce sujet à l'ordre du jour de leur prochain CT de proximité !

En termes de conditions de travail, la DRH se proposait d'expliquer l'expérimentation du TSD en région Bourgogne Franche-Comté... quand on sait que ce dispositif est d'ores et déjà proposé dans la plupart des DREAL pour éviter les pertes d'agents et donc de compétences, et pour acheter la paix sociale.

Là encore, le ministère est en retard sur la réalité du terrain !

Enfin nous n'avons pas hésité à citer la note technique du MAAF du 9 décembre pour donner l'exemple de note claire et pragmatique : un poste y est considéré comme substantiellement modifié à partir du moment où il est modifié à plus de 30 % !

Études d'impacts :

Une synthèse des études d'impact réalisées dans les DREAL fusionnées, que nous avons exigé en CTM du 3 décembre, nous était présentée.

L'administration reconnaissant elle-même l'**hétérogénéité des chiffres** et des interprétations de textes faites par les préfigurations, ne s'est pas appesantie sur les données ... dont, au passage, la plupart datent de fin octobre !

Depuis, les organigrammes ont parfois évolué, et surtout le caractère supprimé ou substantiellement modifié des postes devait être redéfini pour chacun.

Mais en ce 17 décembre 2015 - à 13 jours de la fusion -, l'administration n'avait pas encore les bons chiffres, alors que la presse se répandait sur le score atteint dans la suppression de postes grâce à la réforme territoriale...

Des études d'impacts qui n'éluent pas les questions qui fâchent (RPS, risques routiers, comment travailler ensemble à distance, lien social...) mais qui sont très loin d'apporter des pistes concrètes d'actions qui permettent aux CHSCT de faire des propositions aux directions pour prévenir les risques pour la santé des agents !

Non soumise entièrement au Code du travail sur les enjeux HSCT, l'administration peut, dans la fonction publique, refuser la **demande d'expertise** formulée à l'unanimité des RP CHSCT. Et dans le cadre des fusions de DREAL, la DRH nous répond qu'on n'a pas le temps, qu'il faut suivre les objectifs assignés par le gouvernement, qu'elle fait partie d'un orchestre dont le chef est manifestement intransigeant !

Au contraire des réformes touchant les DIR (plan de relance), les CRICR (en DIR encore) pour lesquelles des expertises externes ont été commandées... deux poids deux mesures ?

Force Ouvrière est intervenue pour souligner que les **impacts sur les temps de travail** (non respect de la réglementation) et **sur les carrières** des agents étaient manifestement absents des EI présentées.

Plan ministériel d'accompagnement RH de la réforme :

En introduction, Force Ouvrière a demandé de revoir complètement la rédaction de ce plan pour qu'il serve davantage aux agents qu'au rendu compte que le ministère doit faire au chef du gouvernement.

Partie 1 :

Conséquences globales sur les agents, le travail, les conditions de travail :

L'administration transforme des contraintes et des impacts négatifs en ... opportunités à saisir et autres enjeux : merci pour la réécriture de l'histoire, mais les agents s'en passeront !

Partie 2 :

Mesures RH nationales :

Prétendant aller plus loin que les mesures DGAFP, le ministère est invité à préciser les choses, car à la lecture, les paragraphes peuvent paraître incohérents entre eux (sur la PARRE, l'IDV, la NBI, les autres primes, le maintien global de rémunération tout le temps que l'agent ne quittera pas son poste...).

A nos questions concrètes concernant la date de prise en considération d'un poste supprimé, l'articulation avec les CAP nationales et locales pour l'examen des candidatures, la DRH a improvisé quelques réponses partiellement satisfaisantes :

- une liste des agents dont le poste est supprimé ou substantiellement modifié sera établie par la DRH et présentée à chaque CAP pour gérer au fil de l'eau, de 2016 à 2018, les demandes de mobilité, les refus et acceptations de prépositionnement.
- le ministère ne sait pas dire à partir de quand un agent pourra prétendre aux mesures financières d'accompagnement, faute de la part de la DGFIP (Finances publiques) et de la DGAFP (Fonction publique) d'avoir défini la liste des pièces à produire par les agents pour déposer leur dossier de demande d'indemnisation ... alors que le décret date du 4 septembre 2015 !

Une fois de plus, l'État joue la montre pour rendre son plan social le moins coûteux possible et laisser les agents prendre leurs dispositions à leur seule initiative.

Nous appelons donc une nouvelle fois les agents à la plus grande prudence et à ne pas faire de plans sur la comète à partir des plans RH qui seraient présentés localement !

En guise de conclusion (provisoire)

**Des réponses vagues pour un plan non maîtrisé
et des promesses sans moyens !**

**Il n'en fallait pas plus pour que les représentants FO et CGT quittent la table,
emportant au final les représentants des autres organisations syndicales !**

**Les organisations seront fixées par les (nouveaux) préfets de région
début janvier 2016...**

Mais rien ne dit que tous les agents rentreront sagement dans le moule !