



Le 4 avril 2017

Express-inFO

Comité de suivi « sécurité routière » du 3 avril 2017 **Sous la pression, les lignes bougent...mais doivent encore bouger !**

Fiche technique...

Lieu : Délégation à la Sécurité et à la Circulation Routières
Présidence : DSCR en présence des DRH Intérieur et MEEM (en l'absence des autres ministères concernés!) Participants : OS du CTM du MEEM et du MI/CT des DDI

Documents transmis : cartographie (non nominative) des 850 agents concernés [ici](#) - projet de document cadre [ici](#) - projet de note de service [ici](#) et en prime le courrier adressé le 31 mars aux préfets remis en séance [ici](#)

**Déclaration préalable FO :
FO place l'administration face
à ses responsabilités !**



Les points saillants à retenir !

→ **Transferts de missions en préfecture dans le cadre de PPNG** : à force de tirer la sonnette d'alarme à tous les niveaux, nous obtenons la communication en séance d'un courrier (disponible [ici](#)) co-signé le 31 mars 2017 (MEEM/MI/DSCR) aux préfets, se concluant par la mention « Ces opérations (ndr: le transfert de gestion MEEM/MI) n'emportent pas en soi transfert des effectifs vers les préfectures ou modification des organisations. Tout projet éventuel ne doit se réaliser que dans un cadre consensuel (consultation des CT) ». Pour FO, cela implique que tout projet de transfert non-encore acté par un arrêté préfectoral d'organisation devra, pour être mis en œuvre recueillir, l'avis favorable des CT et CHSCT de la DDT(M) et de la préfecture !!!

→ **Aménagement d'un calendrier respectueux des agents** : FO enfonce le clou et démontre une nouvelle fois que le calendrier actuel pour la 1ère vague au 1er janvier 2018 est intenable...et inacceptable ! Sous la pression, le MI indique en fin de séance être ouvert à étudier un calendrier alternatif intégrant notamment la date d'effet du prochain cycle de mobilité du MEEM (printemps 2018). Une première ouverture loin de tout résoudre...l'ensemble des OS demandant un report au 1er janvier 2019 !

→ **Rapport d'audit de 2015 sur les missions « sécurité routière » dans les services territoriaux de l'Etat** : un rapport hyper-confidentiel...mais ne répondant (à l'oral en tout cas) apparemment à aucune des problématiques soulevées par FO auprès de la mission. Et aucun bilan des épisodes précédents de transfert (DSCR et ID/IPCSR)...bref, décroisons joyeusement sans se préoccuper des expériences précédentes !

→ **Identification des agents concernés par le transfert** : on est encore bien loin de l'identification individuelle (y compris pour la « vague 2018 ») et les chiffres annoncés diffèrent souvent de la réalité ressentie au sein des services ! Cela promet du sport (et de l'arbitraire!) dès lors que les agents devront être identifiés nominativement !!

→ **Modalités de transfert des agents et engagements de l'administration** : FO porte ses revendications sur chaque article des projets de document de cadrage et de note de service (cf suite du compte-rendu), pointe les manques très importants subsistant sur des thématiques centrales, et obtient l'engagement d'une consultation formelle des 2 CTM et du CT des DDI avant signature.

Au final : des certitudes qui vacillent (le culte du 1er janvier 2018), l'aveu que beaucoup de sujets restent à creuser, des cartouches pour contrer au niveau local la « tache d'huile » PPNG, mais aucunement de quoi persuader les agents de signer « volontaire » en bas de la page, ni de rassurer sur l'avenir des missions dans la durée.

Le rapport d'inspection de 2015 sort (enfin mais partiellement) de l'ombre !

Après y avoir contribué et exigé à plusieurs reprises avoir connaissance de ses conclusions, FO obtient (enfin!) que les résultats de la mission de l'IGA sur le bilan du transfert de la politique de sécurité routière sortent de l'omerta entretenue par le ministre de l'Intérieur lui-même ! Et ce au travers de la présence de l'IGA à l'ouverture de ce COSUI.

La mission devait s'intéresser particulièrement :

- d'une part, à l'identification des métiers et corps correspondant aux besoins de la politique de sécurité routière sur le territoire et à leur articulation avec les autres compétences des DDT ;
- d'autre part, aux modalités de gestion actuelles et futures des agents des DDT qui contribuent à la mise en œuvre de ces politiques de sécurité routière dans le contexte de l'accord intervenu entre les secrétaires généraux des ministères de l'écologie et de l'intérieur, pour opérer un basculement budgétaire au profit du ministère de l'intérieur avec maintien d'une gestion par le MEDDE pour les agents qui en relèvent.

Vous trouverez ici l'intervention de la FEETS-FO en réponse à l'IGA, fin 2015. Une contribution qui posait déjà les questions fondamentales précipitées par le lancement du décroisement individuel MEEM/MI en DDT(M), DREAL et DEAL : les missions de service public, les compétences nécessaires et le respect des agents !

Avec une conclusion incontournable : la nécessité de ne pas procéder à cette opération hasardeuse pour ne pas devoir **répondre des questions insolubles... en générant soi-même les questions !**

A retenir des échanges avec la mission :

Autant dire que la déception en séance fut à la hauteur de l'attente de disposer d'une visibilité sur les préconisations de cette mission, longtemps maintenue dans l'ombre !

Ainsi, aucune réponse aux constats et préoccupations portés par FO en 2015 (juste l'identification de missions fragiles en gestion de crise routière et géomatique), aucun bilan opéré sur les 2 précédents épisodes de décroisement (DSCR et IP/IDCSR). Juste l'affirmation par le DSCR qu'il y aurait (encore?) 10 agents du MEEM en PNA à la DSCR...

Pas de quoi être tout à fait confiants vis à vis des engagements pris par l'administration en vue du « 3ème tour » de décroisement !

Et face aux questions posées par FO :

- la politique de sécurité routière doit-elle rester connectée dans la durée aux problématiques « infrastructures » ? → *aucun élément de réponse*
- si oui, la compétence correspondante peut-elle s'alimenter en se coupant des écoles et centres de formation du MEEM, et des parcours professionnels des agents du MEEM ? → *a priori non...mais sans plus*
- si non, au vu du bilan du transfert de la DSCR au MI, un décroisement budgétaire individuel le permet-il dans la durée ? Pourquoi ne pas garder la solution de la convention de rétro-transfert ? → *aucun bilan et pas de diagnostic dans le cadre de la mission pour la suite*
- est-il réaliste de couper l'exercice des missions sécurité routière actuellement en DDT(M) des missions « résiduelles » du MEEM sur les infrastructures auprès des gestionnaires de voirie, de la compétence SIG et de la compétence « aménagement du territoire » ? → *c'est à voir...*

Le DSCR s'étant engagé à nous transmettre un extrait du rapport concernant le sujet « DDT(M) », nous pourrions juger si l'écrit permet plus d'enseignements que l'oral !!

Concernant le projet de document cadre...

I- Calendrier

Le processus de transfert sera effectué en deux étapes. La première est prévue au 1^{er} janvier 2018 et concernera au moins la moitié des agents parmi ceux exerçant leur mission au titre de la sécurité routière à temps plein ou quasiment. La seconde interviendra au 1^{er} janvier 2019.

FO rappelle son opposition à tout décroisement au 1^{er} janvier 2018, avant toute date d'effet d'un cycle de mobilité du MEEM et en aménageant un calendrier respectueux des agents ! → *ouverture du MI à étudier un nouveau calendrier intégrant la date d'effet du prochain cycle de mobilité du MEEM...les OS demandent un report au 1^{er} janvier 2019 !*

FO pointe la nécessité, de l'aveu de l'administration, de prolonger la convention de rétro-transfert MI/MEEM jusqu'en 2019. → *nécessité non démentie en séance !*

II – Principe du volontariat

Le décroisement se fera sur la base d'un principe de volontariat des agents.

Les agents exerçant les missions relevant du MI ont vocation à rester en poste et à changer de gestionnaire.

Néanmoins, si l'agent le souhaite, il aura également la possibilité de candidater sur un poste vacant dans le cadre des cycles de mobilité du MEEM. Une attention particulière sera portée à sa candidature même si son ancienneté sur son poste est inférieure à 3 ans. Il pourra, à cette occasion, bénéficier d'un programme de formation ciblé, voire d'un « parcours de professionnalisation » (outil d'accompagnement individualisé pour les agents effectuant une mobilité vers un poste nécessitant une acquisition significative de nouvelles compétences, pour adapter ses compétences à ses nouvelles missions).

Mais quelle alternative réelle en cas de refus ? Maintien en sur-effectif sans limitation de durée dans la même structure et sur le budget du MEEM comme cela était prévu dans le récent décroisement MAAF/MEEM? → *engagement du MEEM à proposer une nouvelle rédaction.*

L'engagement concernant les cycles de mobilité du MEEM est mensonger si la date du 1^{er} janvier 2018 est maintenue pour la première vague ! Par ailleurs, FO revendique que l'amendement suivant soit intégré : « Sa candidature ne pourra se voir opposer d'avis défavorable par le service d'origine, même en cas d'ancienneté inférieure à 3 ans. » → *engagement de l'administration à proposer une nouvelle rédaction*

Enfin, concernant le parcours de professionnalisation, l'administration devra en assumer l'entière prise en charge (financement, absences, déplacements...), le CPF (compte personnel de formation) issu de la loi Travail ne devant pas fait disparaître les droits des agents en la matière !

→ *pas de réponse à ce stade*

III – Suivi des agents

Un suivi spécifique de ces agents sera effectué par les directeurs des services déconcentrés concernés. Les préfets de région, via les DREAL, assureront la coordination de ce suivi à l'échelle régionale.

Un dispositif national de suivi sera assuré par les directions des ressources humaines des deux ministères et la DSCR, et le comité de suivi associant les représentants des personnels sera régulièrement informé.

Le suivi des agents dans la durée ne se limite pas au suivi des ETP. FO demande un réel suivi RH du MEEM, de la part des DREAL responsables régionaux et MIGT en interfaces avec la DRH.

FO demande que les règles de gestion de carrière, les chartes de gestion des corps d'origine soient respectées par le MI!

FO revendique par ailleurs le maintien du lien et de l'accès au réseau de formation ministériel, au réseau des conseillers mobilité carrière des CVRH et aux chargés de mission de corps ! → *sur tous ces volets, l'administration dit «oui naturellement» en séance...on sait que la réalité est plus complexe dans la durée !*

IV – Maintien dans la résidence administrative et le service d'affectation

Les agents continueront d'exercer leur mission de sécurité routière dans leur résidence administrative actuelle pendant au moins 2 ans. À ce titre, les agents dont la gestion sera transférée au MI ne changeront pas de service d'affectation. Les situations de départ prises en considérations correspondent à l'état des structures à la date de signature du présent document.

A n'en pas douter une mention intégrée sous la pression de notre action...mais un engagement insuffisant...et qui engage qui ? FO exige le retrait du délai de 2 ans qui n'est pas protecteur mais fixe une échéance à tenir par les préfets pour tout réorganiser ! → *accord de principe de l'administration pour proposer une nouvelle rédaction.*

FO demande l'ajout de la mention « Tout changement ultérieur d'affectation non choisi re-déclenchera le processus individuel décrit par le présent document, sur la base du volontariat » → *pas de réponse à ce stade*

FO exige par ailleurs que la définition des « situations de départ prises en considération » correspondent à l'état des structures au 31/03/2017 (date de la circulaire envoyée aux préfets, cartographie des départements à fournir) à l'exception stricte de « tout projet éventuel se réalisant dans un cadre consensuel (avis favorable des CT et CHSCT de la DDT(M) et de la préfecture) ». → *engagement de l'administration à étudier la proposition de FO.*

Les agents ayant rejoint le MI pourront s'inscrire, s'ils le souhaitent, dans une démarche de mobilité au sein du MI, sans exigence d'ancienneté sur le poste.

Dont acte ! On demande qu'il en soit de même en cas de demande de mobilité hors MI !! → *accord de principe de l'administration*

V – Position d'affectation

Les agents titulaires seront :

- soit placés en position normale d'activité (PNA) lorsqu'ils sont affectés dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans leurs statuts,
- soit directement intégrés ou en position de détachement s'il existe un corps correspondant au MI.

Pour chaque corps, la commission administrative paritaire compétente se verra informée de la liste nominative des agents ayant accepté le transfert de gestion.

Alors que la PNA est affichée comme la règle par la DGAFP, le MI propose une complexification du dispositif... Quels sont les corps dont les missions ne correspondraient pas aux missions « sécurité routière » ? A moins que l'intention soit de faire faire d'autres missions MI aux agents !!

FO exige une cartographie des 21 corps concernés (ceux qui auraient vocation à ouvrir la voie PNA et ceux nécessitant un détachement ou intégration sur corps du MI...et lequel?), ainsi qu'un document relatif aux impacts concrets pour les agents dans les différentes positions évoquées. En cas de nécessité de passer par la voie du détachement, FO demande une étude comparative entre corps d'origine et de détachement. → *pas d'opposition de principe de l'administration...mais nous attendons de voir !*

Et comment est traitée la question de l'absence de contingent d'emplois fonctionnels pour certains corps du MEEM ? → *cette question serait bien identifiée (en fait cela fait 4 ans qu'elle est posée depuis le transfert de la DSCR)...FO attend des réponses concrètes !!*

Les agents doivent par ailleurs disposer d'un état des lieux du fonctionnement de la mobilité au MI (quels cycles, quel circuit, quels passages en CAP, relations entre CAP MEEM et CAP MI etc..) et de la cartographie des instances dont ils dépendraient en fonction des hypothèses proposées → *pas d'opposition de principe de l'administration...mais nous attendons là aussi de voir !*

VI – Maintien de la rémunération

Le MI assure une garantie de maintien de rémunération aux agents concernés par le transfert de gestion, jusqu'au prochain changement d'affectation à la demande de l'agent.

Les agents intégrés ou détachés au MI bénéficieront du régime indemnitaire du corps d'accueil (RIFSEEP, y compris primes de fin d'année), ainsi que des revalorisations décidées pour les corps du MI.

Les agents en PNA continueront à bénéficier quant à eux du régime indemnitaire de leur corps, selon les règles de gestion définies par le MEEM. Parallèlement, le MEEM informera le MI de toute évolution du régime indemnitaire sur le périmètre du MEEM pour répercussion au bénéfice des agents en PNA.

Concernant le maintien de rémunération, nous ne disposons d'aucun élément sérieux pour en juger au moment du décroisement ni dans la durée. FO demande la communication des textes relatifs au RIFSEEP au MI (notes de gestion, règles de répartition des enveloppes...), et une étude comparative pour chacun des 21 corps concernés ! Pour notamment s'assurer que le CIA (complément individuel annuel) mis en avant par le MI n'est pas qu'une réserve opérée en début d'année sur les fiches de paie des agents...répartie « au mérite » à la fin ! → *pas d'opposition de principe de l'administration...mais nous attendons de voir !*

Et comment prendre des engagements pour les agents non soumis actuellement au RIFSEEP ? → *pas de réponse claire...et lorsque l'on parle de prise en charge de l'année de décalage d'ISS, l'administration blêmit quelque peu !*

VII – Modalités d'avancement et déroulement de carrière

Les agents concernés par le transfert de leur gestion et qui auront intégré le MI seront gérés comme les autres agents du MI (avancements, promotions).

Les agents détachés seront gérés selon le principe réglementaire de la double carrière.

Les agents en PNA quant à eux seront traités de manière équivalente aux autres agents MEEM et continueront de relever des CAP du MEEM.

On voudrait presque y croire...si l'expérience des SIDSIC n'était passée par là ! A ce stade, « loin des yeux, loin du cœur ! ». Qui veille au déroulement de carrière des agents, qui harmonise concrètement les propositions relatives aux régimes indemnitaires et aux promotions ? → *des engagements de principe à préciser et mettre en œuvre !*

VIII – « Droit de retour » au MEEM

Les agents ayant fait l'objet d'un décroisement souhaitant postuler sur des postes MEEM dans le cadre de futures mobilités bénéficieront d'un « droit au retour », c'est-à-dire qu'ils ne se verront appliquer aucun « compteur » pour retourner sur un poste MEEM publié et vacant.

Un engagement nécessaire...mais nullement suffisant pour assurer un retour ! Et de quel « compteur parle-t-on ? » : ministériel ? De la DREAL d'origine ? Du service d'origine ? Encore faudra-t-il trouver un poste vacant et ne pas être écarté parce que l'on reviendrait du MI ! → *le DRH du MEEM s'engage à ce que cela s'applique à tous les types de compteurs...nous saurons nous en souvenir !!*

IX – Maintien des compétences et diversité des parcours professionnels

Le MI s'engage à proposer des postes dans le domaine de la sécurité routière pour des agents en sortie d'écoles du MEEM. Les emplois MI de la Sécurité routière seront aussi publiés dans le cadre des cycles de mobilité du MEEM.

FO s'en félicite...mais un engagement qui ne vaut qu'en cas de PNA ! Quelles écoles ? Quels besoins ? → *aucune réponse à ce stade*

En matière de publication des postes, quelle articulation entre ministères ? Engagement qui vaut aussi pour la DSCR ? Quel suivi dans la durée du nombre d'agents issus du MEEM pour alimenter les compétences ? Et là aussi, l'expérience des SIDSIC a montré que la diversité des profils accédant aux postes peut s'éteindre rapidement... → *difficile en la matière de s'appuyer sur le bilan du transfert à la DSCR...vu qu'il n'y en a pas !*

Concernant le projet de note technique ! (hors points repris dans le document de cadrage)

Les avis sur les projets d'aménagement routiers des collectivités locales ou de l'État, les avis sur l'implantation de radars sur le réseau routier national, les avis concernant la définition et la gestion des routes à grande circulation restent de la compétence du MEEM. Le MEEM reste également compétent pour ce qui concerne les politiques de sécurité des infrastructures routières et de réglementation technique des véhicules.

La démonstration par l'absurde de l'absurdité de séparer l'exercice de missions par nature « emboîtées »...et oui la sécurité routière concerne aussi l'infrastructure...et oui la sécurité routière est intrinsèquement interministérielle ! → *face aux analyses de FO sur les effets du décroisement sur la « robustesse » des équipes et compétences, aucun contre-argument ... voire des hochements de têtes ... pour autant on continue !*

- Le transfert de gestion commencera par les agents dont les missions sont à temps plein sur des missions de sécurité routière.

La cartographie transmise à ce stade ne permet aucunement de savoir quels agents sont individuellement concernés par la 1ère vague 2018 ! → *et il semble que l'on ne soit pas encore à la veille d'en disposer !!*

Ce transfert se fera sur la base du volontariat et une attention particulière sera portée à l'accompagnement des agents concernés. Le ministère de l'intérieur garantit aux agents transférés le maintien de leur rémunération.

Mais quelle alternative réelle en cas de refus ? Maintien en sur-effectif sans limitation de durée dans la même structure et sur le budget du MEEM ? → *engagement du MEEM à le formaliser*

S'ils choisissent le détachement ou l'intégration directe, ces agents seront alors gérés comme les autres agents du ministère de l'intérieur (avancement, promotion, rémunération). Une simulation des différentes modalités de transfert administratif pourra être produite à la demande des agents, afin d'éclairer leur choix. Par ailleurs, l'instruction RIFSEEP du MI pourra être produite à la demande des agents.

Il est inadmissible de renvoyer à plus tard cette information (en plein mois d'août en l'occurrence !). FO exige une simulation individuelle pour chaque agent et la fourniture en amont des éléments dans le cadre du COSUI ! → *pas d'opposition en séance...mais nous attendons de voir !*

iii- Pour les OPA

Compte tenu de la gestion particulière des agents ayant ce statut, ils continueront à être gérés par le MEEM dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Mais quels besoins en recrutements pour la suite ? → *pas de réponse*

1. Le dialogue social local

Le transfert des missions de sécurité routière n'emportent pas en soi transfert des effectifs vers les préfectures ou modification des organisations. Néanmoins, **il vous est demandé de porter une information aux représentants des personnels de vos structures dès cette première phase du processus**, de manière à ce que les agents et leurs représentants syndicaux disposent de tous les éléments utiles (services concernés, effectifs concernés, nombre d'agents exerçant des missions à temps plein ou partagé...). Cette première information doit se tenir au plus tôt et en tout état de cause avant la fin du mois de mai 2017 **dans le cadre d'un CT local**.

Une information sera également donnée en instance de concertation régionale (ICR) du MEEM.

Une consigne à faire respecter au niveau local ! Au niveau national, FO demande que les CTM et le CT des DDI soient consultés sur le sujet (le COSUI n'a pas de légitimité en terme de représentativité) ! → *accord de la part de l'administration!*

2. Les agents concernés par la première phase

Les agents effectuant des missions « sécurité routière » au titre du programme 217 à temps plein sont concernés par le transfert de leur gestion.

Qui ? Combien ? → *autant de questions sans réponse à ce stade !!*

3. L'information des agents concernés par la première phase

Les directeurs des structures sont chargés d'informer les agents concernés des modalités de l'opération de décroisement. Ils devront leur communiquer le document-cadre engageant les deux ministères (voir le I-3) et relayer auprès d'eux les informations pratiques mises en ligne sur les intranets des deux ministères. Une « Foire aux questions » destinée aux agents sera également mise en ligne et régulièrement actualisée.

FO ne se satisfera pas d'une « Foire aux questions », et exige une « Foire aux réponses qui engage l'administration » ! Aussi, les points fondamentaux auront vocation à figurer dans la note technique co-signée par les SG. → *à voir dans les prochaines versions de projet de documents !*

5. La formalisation de l'accord de l'agent

L'accord de l'agent pour le changement de ministère gestionnaire doit être formalisé par écrit et le choix de position administrative précisé. Lorsque l'agent le souhaite, un délai de quelques jours de réflexion lui sera laissé à l'issue de l'entretien visé au paragraphe précédent.

Quelle formalisation de l'accord...ou du refus ? Et le droit à la réflexion ne doit pas être optionnel...sauf à imaginer que l'accord vise à être obtenu sous la pression hiérarchique ! FO exige la prise en compte de l'amendement suivant : « Un délai de 15 jours de réflexion lui sera laissé à l'issue de l'entretien visé au paragraphe précédent ». → *accord de principe de l'administration à proposer une nouvelle rédaction*

3. Transmission des listes régionales aux deux secrétariats généraux

Les DREAL et DEAL transmettent avant le 31 août 2017 pour leur région par e-mail à decroisementSR@interieur.gouv.fr et decroisementSR@developpement-durable.gouv.fr la liste des agents proposés pour la première phase, selon le modèle de tableau présenté en annexe. Ils s'assurent auprès des DDT(M) que chacun des agents mentionnés sur la liste a bien donné son accord pour ce transfert de leur gestion.

Les DREAL et DEAL s'assurent dans la mesure du possible que le nombre d'agents proposés pour la première vague correspond au nombre d'ETP notifiés, aux éventuels rompus de temps partiels près.

Une véritable provocation ! Exiger des agents qu'ils fassent un choix fondamental pour leur avenir, sans disposer de tous les éléments, en plein été. FO exige une nouvelle fois un report de la date du 1^{er} janvier 2018 !! → *ce qui rejoint la question de passer outre le « dogme du 1^{er} janvier 2018 » !*

Accord des agents : quel formalisme ? Et une nouvelle fois, quelle réelle alternative pour les agents ? → *pas de réponse précise...*

Concernant les effectifs : que se passe-t-il si la cible visée par l'administration pour le dimensionnement de la « 1^{ère} vague » n'est pas atteinte ? Ce qui sera d'autant plus probable que l'administration voudra brûler les étapes ! → *pas de réponse précise... « on verra bien ! »*

IV. Préparation de la seconde phase

Les modalités d'organisation de la seconde phase feront l'objet d'une instruction spécifique qui sera élaborée à la suite des prochaines réunions du comité de pilotage et du comité de suivi. Les agents concernés par le transfert en 2019 et notamment ceux n'exerçant pas des missions sécurité routière à temps plein devront se voir proposer une fiche de poste leur permettant d'être affectés à temps plein sur des missions de sécurité routière ou sur d'autres missions.

La démonstration, comme FO le revendique depuis le départ, que la convention de rétro-transfert entre MI et MEEM doit être prolongée jusqu'en 2019 !! → *une évidence non démentie en séance...sauf à considérer que les agents de la 2^{ème} vague ne seront pas payés à partir du 1^{er} janvier 2018 !!*

Et FO pointe les GRANDS ABSENTS de ces projets de documents !

Rien sur les conditions de travail et la consultation des CHSCT, les instances de dialogue social dont relèvent les agents (locales et nationales), la responsabilité employeur, les prestations sociales (dont l'accès au CGCV), les mutuelles, la médecine de prévention, le droit syndical... → *autant de points qui se doivent de figurer dans les documents préalables engageant l'administration...et il y a du travail !!!*

Sans oublier le sort des agents ne relevant pas actuellement du MEEM !! Que deviennent les agents du MAAF et du MEF ??? → *les agents concernés ne sont pas « couverts » par les projets de documents présentés (n'engageant que le MEEM et le MI), le MI prend l'engagement de se rapprocher du MAAF et du MEF pour étudier individuellement la situation des agents...enfin si quelqu'un sait qui ils sont !*

Et la cartographie des agents alors ?

Toujours pas de cartographie individuelle !
Et des différences notables dans certains services entre l'estimation faite du nombre d'agents...et les agents dans les services.

Ce qui augure de bien mauvaises surprises lors du dévoilement des noms des agents concernés !!

Et des agents du MAAF et du MEF qui se demandent à quelle sauce ils vont être mangés...le MI indiquant devoir se rapprocher des ministères concernés pour traiter les situations individuelles...

Rappel des chiffres clés

850 agents (2016) exerçant la plupart du temps des missions sécurité routière à temps partiel (630 ETP)

17 % AA+ / 44 % B / 38 % C / 1 % OPA

83 % niveau départemental / 11 % DREAL / 4 % DOM

21 corps de fonctionnaires issus de 4 ministères, des PNT, des OPA, des emplois fonctionnels

Et maintenant ?

Suite aux engagements décrochés en séance, **l'administration doit produire une version complétée/amendée des projets de document de cadrage et de note technique**, en amont d'une nouvelle réunion de COSUI.

La consultation des CTM et du CT des DDI sera ensuite opérée.

Au niveau local, **les opérations initiées ou qui seraient initiées visant à transférer des missions « sécurité routière » en préfecture ont vocation à être contrées** en CHSCT et CT sur la base de [*l'instruction du 31 mars*](#) adressée aux Préfets !

Enfin, tant que le cadrage national n'aura pas été arrêté sur les conditions de décroisement (et ce sans préjuger de la prise en compte de nos revendications...), l'attention des agents est appelée à ne pas s'engager vis à vis de leur direction tant que l'administration n'aura pas stabilisé son propre niveau d'engagement...**histoire de ne pas signer un chèque en blanc !**

L'administration mise résolument sur la conviction et l'enthousiasme des agents à sauter dans le vide (quitte à les pousser)... et sur sa capacité à les convaincre au travers de vagues pseudo engagements qui n'engageront au final que ceux qui le croiront. Avec à la clé un discours positiviste : « rien ne change »... « à peine votre gestionnaire de paye... » destiné à occulter les velléités préfectorales et de déconcentration de la gestion des agents. En tout état de cause, **FO ne négociera pas le couteau sous la gorge et réaffirme la nécessité :**

- **d'un moratoire immédiat et effectif sur les opérations PPNG/Sécurité routière (y compris celles déjà lancées),**
- **du report de l'échéance du 1^{er} janvier 2018 pour aménager un calendrier de travail réaliste et respectueux des agents,**
- **ainsi que la prorogation nécessaire de la convention de retro-transfert des effectifs entre les 2 ministères jusqu'en 2019 !**

L'occasion d'éviter de rendre l'absurdité non réversible à quelques semaines des échéances électorales!!