

FO

LA FORCE SYNDICALE

MTES

MINISTÈRE DE
LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
ET SOLIDAIRE

MCT

MINISTÈRE DE
LA COHÉSION DES
TERRITOIRES



Le 22 mai 2017

Express-in **FO**

Comité de suivi « sécurité routière » du 19 mai 2017
Nappes de brouillard persistantes...mais on garde le pied au plancher !!!

Fiche technique...

Lieu : Délégation à la Sécurité Routière (ex-DSCR)

Présidence : DSR en présence des DRH Intérieur et MTES (Transition Écologique et Solidaire, ex MEEM)

Participants : OS du CTM du MTES et du MI/CT des DDI

Documents transmis : Projet de document cadre actualisé et annoté par FO [ici](#) - Projet de note technique actualisé et annoté par FO [ici](#) - Note de présentation de l'action sociale au MI [ici](#) - Note de présentation du RIFSEEP au MI [ici](#) - Fiches d'information sur divers corps du MI [ici](#)

A retenir !

→ **La fuite en avant se poursuit**, en dépit du bon sens, y compris du point de vue de l'exercice des missions et des enjeux de sécurité routière

→ Sous la pression, **l'administration fait évoluer les documents de cadrage...** sans lever pour autant de nombreuses zones d'ombre ni apporter de garantie dans la durée

FO exige un nouvel aménagement du calendrier...l'administration reste campée sur une position de refus dogmatique!

→ **Une indispensable vigilance et mobilisation en CTM et CT locaux** pour défendre les agents et empêcher tout transfert de mission et d'effectifs en Préfecture !

Sur le contexte général :

- **Une réunion qui s'inscrit dans un calendrier sur-réaliste** (compétences ministérielles même pas encore arrêtées ... au sein d'un gouvernement dont le format peut-être appelé à fortement évoluer suite aux législatives !). Une fuite en avant avérée de l'administration...et **une inquiétude majeure des personnels de l'ex MEEM/MLHD face au transfert des compétences du MLHD au nouveau ministère de la « Cohésion des territoires »**. La perspective d'un autre décroisement majeur, jeu de bonneteau dans lequel les agents ne sont que des pions ??

- Depuis le dernier comité de suivi, la publication d'un rapport de l'IGA sur l'automatisation des véhicules (consultable [ici](#)), mettant le doigt sur ce que FO porte depuis des mois : **les problématiques de sécurité routières ne peuvent se résumer au comportement des usagers et à la répression**, mais aujourd'hui et bien plus demain à la relation véhicules/infrastructures ! La démonstration du caractère nécessairement interministériel, pluridisciplinaire et technique de la politique de sécurité routière...**soit la négation du présent décroisement !!** Un rapport insistant d'ailleurs sur la difficulté pour la DSCR (aujourd'hui DSR) de jouer le rôle attendu de sa part sur l'animation de ce sujet à enjeu humain...et économique.

Rapport de l'IGA sur l'automatisation des véhicules



Sur les projets de document-cadre et de note technique : (à retrouver annotés par FO [ici](#) et [ici](#))

DES AVANCÉES SENSIBLES OBTENUES SUIVANT LES EXIGENCES DE FO

(cf l'[Express-inFO du 4 avril 2017](#))

1- Concernant les garanties apportées aux agents durant le processus et à son issue :

Un agent souhaitant se positionner dans un cycle de mobilité ne pourra pas se voir opposer un délai de présence insuffisante sur son poste, quelle que soit sa position administrative.

Évolutions proposées par l'administration (en jaune dans le texte) :

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. Sa candidature ne pourra se voir opposer un avis défavorable de son service d'origine au motif qu'il n'aurait pas 3 ans d'ancienneté sur son poste. 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.

FO demande en complément que soit précisé que les agents pourront postuler « sur un poste vacant ou susceptible d'être vacant » → **accepté**

FO exige par ailleurs que les demandes de mobilité correspondantes soient traitées au même titre qu'une suppression de poste lors de leur examen en CAP → **refusé, FO y reviendra en CTM !!**

Et FO dénonce fermement les blocages imposés aux mobilités demandées à l'occasion des CAP en cours, preuve de la déloyauté de l'administration ! → **constat non démenti par l'administration**

Est formalisé le fait que tout transfert de mission « sécurité routière » des DDT(M) vers les préfetures dans le cadre de PPNG, non effectif au 31 mars 2017, est prohibé pendant au moins 2 ans.

Les agents continueront d'exercer leur mission de sécurité routière dans leur résidence administrative pendant au moins 2 ans à l'issue du processus de transfert. Les agents dont la gestion sera transférée au MI ne changeront pas de service d'affectation. Les situations de départ prises en considération correspondent à l'état des structures à la date du 31 mars 2017.

Les agents ayant accepté le transfert, quelle que soit leur position administrative, pourront s'inscrire, s'ils le souhaitent, dans une démarche de mobilité au sein du MI, sans exigence d'ancienneté sur le poste.

FO exige que soit annexée la liste précise du lieu d'exercice des missions « sécurité routière » dans chaque département au 31 mars 2017...pour ne pas laisser à l'arbitraire local l'appréciation de la possibilité ou non de procéder au transfert des agents en préfecture ! → **demande non écartée...à mesurer lors de l'examen des textes en CTM !**

Les agents se voient délivrer le droit (cela semblait évident...il aura fallu se battre pour l'obtenir!) de disposer d'un délai de réflexion avant d'accepter ou non leur décroisement.

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 précisée. L'agent pourra bénéficier d'un délai maximum de réflexion de 21 jours à l'issu de l'entretien visé au paragraphe précédent pour prendre sa décision.

Pour FO, ce délai est encore insuffisant en période d'été imposée pour les entretiens!

FO demande la mise en place de 2 entretiens par agent, le premier pour présenter les incidences individuelles du décroisement, le second pour la formalisation de l'acceptation ou non de l'agent → **refusé, FO y reviendra en CTM !!**

FO exige que les agents disposent, avant lancement des entretiens et au-delà du document cadre et de la note technique d'une simulation individuelle (financière, déroulement de carrière...) → **accepté du bout des lèvres...FO sera vigilant sa traduction concrète !**

Est précisé que la hiérarchie directe des agents « décroisés » reste leur chef de service actuel.

Les agents transférés continueront de relever de leur chef de service actuel et ils seront gérés par les bureaux de gestion du ministère de l'Intérieur à l'échelon central (BPA/BPTS/BPRI).

Le sort des agents des autres ministères (agriculture, industrie en particulier) enfin pris en compte...à défaut de définir comment précisément !

Quelques agents issus d'autres ministères ont été identifiés comme susceptibles d'être concernés par le transfert de gestion. Les modalités du transfert de leur gestion seront définies au cas par cas, après échanges entre les directions des ressources humaines, sur signalement des situations par les chefs de service.

La garantie de maintien de rémunération...dont la portée reste à mesurer dans les faits et dans la durée, intègre désormais la NBI !

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

Mais comment la MI peut-il s'engager à maintenir dans la durée une rémunération quand les conditions d'application du RIFSEEP ne sont même pas stabilisées côté MTES ? On peut craindre qu'il ne s'agisse ici que d'un affichage « à l'instant t », avec blocage ensuite voire baisse en cas de mobilité ultérieure...

FO exige la production d'une fiche financière individuelle pour chaque agent, initiale, à 5 et 10 ans, avec impact sur le calcul de la retraite !



L'attention est attirée sur la situation des agents potentiellement concernés par une situation de handicap, notamment en matière de maintien des dispositifs d'accompagnement.

Une attention particulière sera portée aux agents concernés présentant une situation de handicap. Les éventuels dispositifs d'accompagnement devront être maintenus à l'occasion du transfert et toute difficulté rencontrée sera signalée aux directions des ressources humaines des ministères en vue de définir les moyens de sa résolution.

2 -Concernant le calendrier et le dialogue social :

L'administration reste campée sur le dogme du 1^{er} janvier 2018, mais prend la mesure de l'impossibilité de respecter dans ce cadre son engagement de laisser la possibilité pour les agents de s'inscrire dans un cycle de mobilité du MEEM. En inventant au passage une usine à gaz !

FO maintient sa demande de report global du calendrier de transfert au 1^{er} janvier 2019 !! → refus total de l'administration

L'administration acte par ailleurs la nécessité soulevée par FO d'établir une convention de gestion pour l'année 2018.

Le processus de transfert sera réalisé de telle sorte que le résultat des CAP d'automne 2017 du MEEM pourra être pris en compte. Ainsi plusieurs cas de figure se présenteront :

- Les agents remplissant les conditions de la première phase du décroisement et
 - qui ne s'inscriront pas dans le cycle de mobilité d'automne 2017 du MEEM ou qui n'en bénéficieront pas, seront transférés en gestion au MI au 1^{er} janvier 2018 ;
 - qui postuleraient et obtiendraient un poste dans un autre domaine que celui de la sécurité routière ne seront pas transférés en gestion au MI au 1^{er} janvier 2018 et rejoindront leur nouveau poste au MEEM à la date du 1^{er} mars 2018. Le poste qu'ils libéreront sera ouvert à la mobilité au MEEM.
- Les agents du MEEM qui n'exercent pas de missions de sécurité routière et qui, dans le cadre du cycle de mobilité d'automne 2017 du MEEM, postuleraient et obtiendraient un poste dans le domaine de la sécurité routière, seront transférés en gestion au MI au 1^{er} mars 2018

Une nouvelle convention de gestion sera conclue pour couvrir l'année 2018.

Mais quid des agents affectés sur un poste 100 % sécurité routière au 1er septembre 2017 ? Quid des agents dont le départ en retraite est programmé dans les 2 ans ? Les CAP sont fixées en novembre 2017...à quelques semaines de la date couperet ! Les agents seront soumis à une incertitude et à un stress inacceptables !

Face à l'évidence des constats dressés par FO, **l'administration assouplit son calendrier de travail de quelques semaines...calendrier qui reste bien trop tendu pour ne pas brûler les étapes !**

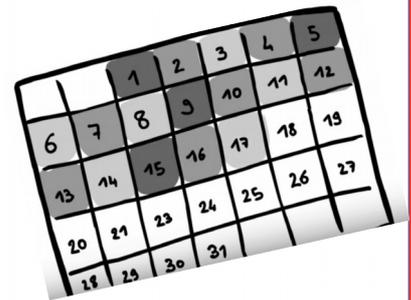
Dates clés proposées à ce stade :

- consultation des CT locaux avant mi-juillet (mai dans la version précédente)
- proposition de la liste des agents ayant accepté leur décroisement par les D(R)EAL et DR Ile de France (après vérification du volontariat auprès des services) : 22 septembre 2017 (31 août dans la version précédente)
- envoi de la liste des agents retenus pour la 1ère phase par les ministères aux services : fin septembre 2017

Et une période d'entretiens individuels flottante...ouvrant la voie à l'inégalité de traitement !

FO demande qu'un nouveau calendrier soit aménagé !!!

- **Identification nominative des agents potentiellement concernés par la 1^{er} vague : 1^{er} juin 2017**
- **Publication d'une FAQ complète et établissement par les services RH des simulations individuelles de juin au 1^{er} septembre 2017**
- **1^{er} entretien proposé aux agents entre le 1^{er} et le 15 septembre 2017**
- **2^{ème} entretien au plus tard le 15 octobre 2017**
- **remontées des listes régionales le 31 octobre 2017**



Avec une conclusion évidente : il serait plus simple de finaliser les conditions de transfert pendant un an **et de migrer en une seule fois tous les agents, au 1^{er} janvier 2019**. Cela permettrait de bénéficier d'au moins 3 cycles de mobilité, et les agents recrutés pendant cette période accepteraient les modalités de transfert clarifiées en même temps que leur mutation !

→ proposition écartée par l'administration qui reste dans sa logique de précipitation...proposition qui sera remise sur la table par FO en CTM !

Les projets de textes passeront par la case des CTM...mais uniquement pour information.

À l'échelon ministériel, le sujet a également été régulièrement abordé dans les instances de concertation nationales que sont le CT des DDI, le CTM du MEEM et le CSTP du MI. **Le document cadre et la présente note technique ont été présentés pour information au Comité Technique du réseau des préfetures du MI et au Comité Technique ministériel du MEEM.**

FO exige une consultation pour avis ! → Refus de l'administration !

Et rien de prévu au niveau du CT des DDI alors que l'organisation des DDT(M) est concernée...FO demande que le projet de note de gestion 2018 pour les agents de la 2ème phase soit concertée de la même manière → demandes écartées par l'administration...ce qui montre bien le niveau de dialogue social !!!

...MAIS DES ZONES D'OMBRES ENCORE BIEN TROP NOMBREUSES !!!

- **Aucune donnée précise** – hors CIGEM des attachés – **sur les corps ayant vocation à rester en PNA ou à être détachés/intégrés** dans des corps du MI. Pour mieux laisser chaque agent individuellement face à des choix cornéliens ? **FO exige une cartographie précise et exhaustive !!** → demande enregistrée par l'administration...à confirmer en CTM !!! Et **aucune donnée comparative en fonction des hypothèses**...même si le MI a produit les documents propres à ses corps et à son mode de gestion du RIFSEEP (note RIFSEEP consultable [ici](#)). Les agents en PNA ayant vocation à conserver l'application des circulaires de gestion du RIFSEEP par dérogation aux principes généraux...textes **dont FO a demandé la révision urgente** (cf courrier à la SG du MTES [ici](#))!
- **Rien sur la gestion des régimes indemnitaires des corps techniques** soumis à l'ISS. → aucune réponse claire ni stratégie en fonction des hypothèses, juste qu'il va falloir mettre un mot à ce sujet...
- **Rien sur la gestion de certains emplois fonctionnels** du MTES non transposables au MI. → l'administration propose de gérer « à la main » les cas concernés, là où le besoin est de travailler dans la durée en créant des contingents au MI !
- **Rien sur le suivi des agents dans la durée** (qui ne se limite pas au suivi des ETP). Harmonisation des propositions en matière de promotion et indemnitaire ? → l'administration affirme que rien de changera...et nous le croyons pas !!
- **Rien sur le respect par le MI des règles de gestion de carrière**, les chartes de gestion des corps d'origine, ni **sur l'articulation des cycles de mobilité** entre MI et MTES, ni **sur le maintien de l'accès au réseau de formation du MTES**, au réseau des conseillers mobilité carrière des CVRH et aux chargés de mission de corps ! → pas de réponse...
- **Aucune mention de l'impact sur l'encadrement intermédiaire** aujourd'hui à temps partagé ... et demain cantonné à piloter les mission d'un seul ministère ? ... et donc après-demain motif à restructurer l'ensemble des services ?? → pas de réponse...
- **Aucun engagement précis sur les conditions de gestion des agents refusant leur décroisement** (quelle alternative réelle en cas de refus ? Maintien en sur-effectif sans limitation de durée dans la même structure et sur le budget du ministère d'origine et dans le service d'origine ?), ou sur leur « droit de retour ». → un engagement du bout des lèvres du DRH du MTES à proposer une formulation plus protectrice...à mesurer en CTM !!!
- **Aucune donnée précise sur les besoins de recrutement en sortie d'écoles** du ministère chargé des transports. → pas de réponse...
- **Rien sur les conditions de travail, les instances de dialogue social** dont relèvent les agents, **la responsabilité employeur, la restauration collective, les mutuelles, le droit syndical**... → seule info : aucun conventionnement avec les mutuelles au MI...

Et **quelques débuts de réponse en matière d'action sociale et de médecine de prévention** (note consultable [ici](#))...sans pour autant disposer d'un **comparatif entre ministères pour éclairer le choix des agents !**

Pour autant, **FO y détecte quelques différences qui ne vont pas dans le sens de l'intérêt des agents...et qui mériteraient un alignement vers le haut !!**

- Des commissions locales d'action sociale présidées par des membres du corps préfectoral, **là où les agents du MTES bénéficient d'un comité constitué des représentants des OS et présidé par un représentant du personnel** → mais néanmoins existence d'un **président adjoint désigné par les OS dans les CLAS du MI**
- Des commissions locales se voyant attribuer **des budgets d'initiative locale (BDIL) semblant largement en retrait par rapport aux CLAS du MTES** (division par 2 au moins des enveloppes moyennes par agent en première approche!) → le MI le découvre...et souhaite l'expertiser !
- **Des prêts pour "l'aide au logement locatif" plafonnés à 1800 euros** (2500 euros au MTES), **des secours pécuniaires en cas de difficulté pécuniaire plafonnés à 1000 euros** (2000 euros au MTES), **un simple prêt pour l'aide à la scolarité des enfants** (aide directe jusqu'à 715 euros au MTES) → informations notées...FO attend un alignement vers le haut !
- Et **rien sur la possibilité de continuer à bénéficier de l'offre du CGCV !** → engagement des 2 ministères à étudier la possibilité d'une convention en lien avec l'association

Et maintenant ?

Passage d'ici l'été dans les CTM du MI (30/05) et du MTES (07/06) (...voire du CT des DDI ?) :

Les représentants FO interviendront pour une nouvelle fois **pointer les effets néfastes de ce décroisement** dans la durée pour la compétence publique, et demanderont **de nouvelles améliorations des textes pour renforcer les garanties pour les agents**, ainsi **qu'un étalement du calendrier des travaux prévus à l'été 2017**, de même **qu'un report global du calendrier au 1^{er} janvier 2019**.

Consultation des CT locaux d'ici mi juillet :

Les représentants FO s'attacheront d'ici là et à cette occasion :

- **à obtenir la transparence sur le nom des agents** considérés par leur direction concernés par la 1^{ère} phase (temps plein) et 2^{ème} phase
- **à s'assurer que les agents auront bénéficié d'une information complète** sur leurs conditions de décroisement, à titre individuel, ainsi que du délai de réflexion de 21 jours suite à leur entretien
- **à s'assurer auprès de chaque agent** acceptant son décroisement **qu'il n'a pas subi de pression...**et que l'accord a bien été formalisé !
- **à accompagner chaque agent refusant son décroisement** en s'assurant de leur maintien dans leur service, y compris en sur-effectif
- **à recenser tout projet de mobilité d'agents concernés par la phase 1** du décroisement dans le cadre du prochain cycle de mobilité pour exiger le report de la date d'effet du décroisement au-delà du 1^{er} janvier 2018
- **à s'opposer à tout transfert de mission et effectifs en préfecture** (en s'appuyant sur l'instruction adressée aux préfets le 31 mars 2017 consultable *ici*), et à faire remonter toute velléité de passage en force au niveau national pour relais auprès du SGG
- **à pointer, dénoncer et faire corriger les effets induits par ce chantier de décroisement** sur le fonctionnement des services et la définition et valorisation des fonctions des agents. **En accompagnant individuellement chaque agent dont la fiche de poste serait modifiée** (décroisé ou non), et faire remonter tout problème aux élus FO en CAP locale ou nationale.



Tant que les agents à titre individuel ne disposeront pas des éléments d'éclairage exigés par FO, ils sont appelés à ne pas s'engager ni formaliser leur « volontariat » pour être transféré au MI !!!

Et à signaler à leurs représentants FO toute pression hiérarchique locale...