



Compte rendu de la réunion du 16 novembre 2015 sur l'accompagnement RH de la réforme territoriale

Le but de cette réunion était avant tout d'échanger sur le projet de note de service « accompagnement des agents dans le contexte de la réforme territoriale de l'État » qui sera présenté au prochain CTM. Les annexes au projet nous ont été remises sur table.

Ce que la FSU a porté comme demandes de modification au projet :

- que sur les 4 axes complémentaires autour duquel doit se structurer le plan d'accompagnement et dans un souci de prise en compte de la volonté du ministre concernant l'absence de mobilités obligatoires, l'on modifie la rédaction d'un des axes comme suit : écrire l'accompagnement des mobilités fonctionnelles ou éventuellement géographiques à la place de « l'accompagnement des mobilités géographiques ou fonctionnelles ». Un détail qui n'en est pas un !! **L'administration répond partiellement en inversant les 2 termes mais refuse d'aller plus loin.**
- que l'accompagnement des personnels par le service social soit bien prévu dans la note de service et pas seulement en annexe. En effet pour certains agents, l'interlocuteur idéal n'est pas forcément le chef de service ou l'IGAPS qui est chargé d'accompagner la réforme. **L'administration répond positivement.** Et de fait, elle veillera à ce qu'il ait bien un lien dans la note de service avec toutes les annexes prévues.
- que pour les agents MAAF en poste en CPCM qui ne voudraient pas suivre leur poste du fait d'un pilotage DREAL, la possibilité de repositionnement sur un autre poste au sein de la DRAAF figure dans la note de service. En effet, la foire aux questions en fait état, il n'y a pas de raison d'en faire l'impasse dans le document proposé. **L'administration refuse que cela figure dans la note de service.**
- que dans le volet accompagnement des mobilités géographiques figure l'autorisation spéciale d'absence de 2 jours maximum afin de réaliser les démarches liées à un changement de domicile. **L'administration répond positivement.**
- Que, dans le même volet, la rédaction concernant la possibilité de retour dans la structure d'origine soit revue. **L'administration répond positivement. Et après discussion sur le délai ouvert pour un retour éventuel, la durée d'un an est arrêtée.**
- enfin, nous avons rappelé à l'administration, sans demande de modification du projet actuel, la demande d'expertise technique demandée par le ministre concernant les départs volontaires, leurs conséquences en terme de niveau de retraite (risque de décote) et de ce fait la possibilité de prendre en charge les cotisations pension civile. **L'administration gênée n'a pas formulé de réponse.** Nous reviendrons sur ce point, n'en doutez pas.

Ce qui a été porté par ailleurs :

- que soit ajouté dans le volet classement et cotations des postes, (soit ajouté ?) après chef de service : d'adjoint à un chef de service. Il faut alors lire : lorsque les micro-organigrammes seront définis, un examen spécifique des postes de chef d'unité, de chef de service et d'adjoint à un chef de service sera effectué pour envisager l'augmentation de leur niveau...

L'administration répond positivement.

Les infos que nous avons glanées au cours des échanges sur ce projet de note de service :

Sur l'ajout d'une priorité à celles qui existent déjà pour les demandes de mobilité en cas de suppressions de poste.

Les clauses de priorité devraient être effectivement complétées, l'article 100 de la loi de déontologie actuellement en discussion le prévoit. La promulgation de cette loi est envisageable en février.

Pour les prochaines CAP, on peut s'appuyer sur cette possibilité mais sans en faire un élément qui prévaudrait sur les autres priorités.

Actuellement les priorités à la mobilité ne sont pas hiérarchisées.

Ensuite, une fois la loi promulguée ; elle s'appliquera avec hiérarchisation ou non.

À savoir qu'un poste peut être supprimé dès le 1^{er} janvier 2016 ou plus tard.

Sur la possibilité pour un agent, hors DRAAF, de postuler sur un poste de chef de service ouvert en DRAAF

La Secrétaire générale identifie 2 points de difficulté dont elle ne nous a pas fait part pour ce cas de figure. Elle ne souhaite pas que soit dit que les postes de chef de service dans les nouvelles DRAAF sont réservés aux chefs de service déjà en place sauf pour les préfigurateurs.

Sur les services qui semble s'orienter vers une absence de nomination d'adjoint (s) en cas de multi-sites

Pour la secrétaire générale, une présence sur site semble préférable. Il faudrait un animateur de site mais selon la configuration locale, il peut s'agir d'un chef de pôle

La CGT note que parfois l'adjoint est sur le même site que le chef de service.

La secrétaire générale propose de laisser les choses se faire au niveau local et de regarder ensuite ce que cela donne et d'adapter si nécessaire.

Pour elle, il est important de travailler sur l'organisation pour que les multi-sites soient pérennes.

Elle demande aux organisations syndicales de faire remonter les difficultés rencontrées.

Sur les arrêtés d'organisation

Ceux-ci s'arrêtent au niveau hiérarchique n-2 avec localisation du lieu de pilotage de ce niveau. Pour autant la localisation du service n'y figure pas ce qui permettra des ajustements en cours de route.

Par contre, il faut que les agents aient connaissance de la composition en nombre de chaque unité, de la localisation de celles-ci et des fonctions occupées par chacun.

Sur l'expérimentation du travail en sites distants en Bourgogne Franche-Comté

Cette expérimentation est limitée pour l'instant à cette seule nouvelle région. Il n'y a pas volonté d'extension à l'ensemble des régions.

C'est un dispositif qui détermine les conditions dans lesquelles un agent peut continuer à travailler sur son ancien site alors que la localisation de son service est ailleurs. Il concernerait uniquement les agents qui ne veulent pas faire mobilité.

Ce dispositif prévu pour une durée de 3 ans doit se comprendre comme un point d'entrée dans le processus de travail en site distant. Le travail sur site distant peut donc se prolonger au-delà de ces 3 ans.

Sur la classification des postes en SERFOB (suite à un exemple donné par une OS)

Il n'y a pas de consigne de déclassement des postes. Par contre, en cas de changement de poste, il est possible que le nouveau poste ne soit pas du même niveau.

L'accent est porté par les organisations syndicales sur le besoin d'agents expérimentés dans ces services.

Pour la suite

La secrétaire générale propose de faire un bilan des études d'impact et de nous le communiquer.

Un CT des DRAAF sera réuni début 2016

Tous les 2 mois, sera réuni le groupe de travail sur la réforme territoriale.