

Instance de concertation régionale (ICR) du 19/04/2016



ZGE
Bretagne

Ordre du jour :

Approbation des PV des réunions du 1/7/2015 et 14/12/2015

Information sur le décroisement des agents MAAF vers le MEDDE

Ce « décroisement » doit permettre aux agents MAAF travaillant sur des missions MEEN-MLHD mais encore affectés aujourd'hui sur des BOP MAAF d'être affectés sur le BOP correspondant du MEEN-MLHD. Ce décroisement se déroule sur 3 ans en trois phases. Il a démarré en 2016 et a concerné durant cette année 2016 38 agents.

Sur la Bretagne, un total de 68 agents serait concerné par ce décroisement pour une cible de 66 ETP soit donc un sur-effectif potentiel de 2 agents. Il y aurait par ailleurs un déficit sur le domaine Biodiversité au profit du domaine Eau en sur-effectif toujours par rapport à la cible.

Compte tenu de ce sur-effectif potentiel, des priorités de répartition ont été définies pour déterminer les agents qui pourront être effectivement « décroisés » dans chaque département à l'occasion de la phase 2.

Si à la fin du décroisement ce sur-effectif subsistait l'administration proposera aux agents en sur-effectif un poste sur le BOP MAAF.

Compte tenu du désistement constaté depuis le début du dispositif (sur-effectif initial de 9 agents), un sous-effectif final est tout aussi probable.

L'administration rappelle que les agents transférés disposent d'un « droit de remords » pendant un an. Droit qui n'a pas été utilisé jusqu'à présent.

A la question d'un des représentants de savoir s'il y aurait dans le cas de sous-effectif, publication de poste, l'administration répond qu'est plutôt envisagé une péréquation des postes entre régions pour permettre aux régions en sur-effectif d'absorber les sous-effectifs.

L'UNSA considère qu'il n'est pas admissible d'envisager cette péréquation inter-région.

En effet l'administration ne peut se prévaloir de faire respecter à l'ETP près les objectifs cibles sur d'autres domaines ou BOP et par ailleurs s'arroger le droit de redistribuer les ETP entre régions pour permettre à celles en sur-effectif d'absorber ce sur-effectif.

Ceci signifierait que les dimensionnements prévus pour les missions concernées ne reposent sur aucune base valable, que ce principe pourrait donc s'appliquer à tous les autres BOP et les représentants du personnel comme chef de service seraient en droit de considérer que tous ces effectifs cible deviendraient alors ajustables ou « négociables » en dehors du dialogue de gestion.

Pour l'UNSA en cas de sur-effectif il conviendra donc de publier les postes disponibles concernés et en cas de sous-effectif de proposer aux agents concernés un accompagnement approprié à chacun de sorte à leur permettre de se positionner sur un poste à leur convenance.

L'UNSA demande bien entendu à ce que les collègues concernés disposent d'une garantie de maintien des primes et notamment pour les collègues techniciens dont on ne sait toujours pas s'ils passeront au RIFSEEP.

Retour sur la notification des effectifs 2016

L'administration évoque une situation de plus en plus difficile au niveau du dialogue de gestion pour négocier des réajustements à la hausse sur les BOP et ce (constate l'UNSA), en dépit d'une baisse des effectifs cibles bretons de près de 7 % (Hors DIR Ouest) entre 2014 et 2016. Ainsi alors que le dialogue de gestion 2015 avait encore permis d'obtenir une réévaluation de 10 ETP l'administration nous indique qu'il n'a été possible d'obtenir qu'un rattrapage de 1,3 ETP pour 2016.

Par ailleurs et en ce qui concerne l'objectif fixé dans le cadre de la réforme territoriale, d'affecter 2/3 des baisses d'effectifs aux Directions régionales et 1/3 aux Directions départementales, il est annoncé que cette baisse et ce ratio s'appliqueront sur 7 ETP sur le total de baisse des ETP.

Ce nombre a été déterminé après application d'un certain nombre de règles préalables (exclusion des baisses sur l'ADS et ATESAT, ainsi que des domaines spécifiques au niveau départemental ou régional).

Plan régional de développement des compétences : point d'étape du processus

L'administration présente le Plan Régional de Développement des compétences. Celui prévoit les objectifs suivants :

- Accompagner et conforter les compétences managériales pour piloter les équipes dans un contexte évolutif et contraint

- Maintenir au niveau requis les compétences critiques et les compétences rares nécessaires à la réalisation de nos missions
- Déployer les postures État adéquates dans les relations avec les partenaires, en particulier les collectivités territoriales, les opérateurs... notamment dans le cadre de l'évolution réglementaire de la loi NOTRe.
- Développer les compétences requises pour la mise en oeuvre de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte et les organiser dans la ZGE : EMR, éolien terrestre, méthanisation...
- Maintenir ou développer, dans les services, le niveau requis en matière :
 - d'expertise (technique, financière, juridique, ...) sur les actions stratégiques opérationnelles définies dans le cadre de la stratégie régionale
 - d'efficience des fonctions supports

Lors de la précédente ICR, l'administration avait indiqué vouloir utiliser les 5 leviers suivants pour la mise en oeuvre que sont la formation, le management, la communication, l'organisationnel et la politique des Ressources Humaines.

Le plan est entré désormais dans sa phase opérationnelle et certaines actions ont déjà été mises en oeuvre.

Echange sur le plan de requalification

Le [plan de requalification](#) doit permettre de faire passer sur 3 années (2016 à 2018) de la catégorie C à la catégorie B et de la catégorie B à la catégorie A, un nombre d'agents supérieur aux années normales ceci afin de, en théorie, pouvoir requalifier ces agents sur des postes dont les missions réellement exercées correspondent aux corps de nomination.

La mise en oeuvre de ce plan (non encore validé au niveau Budget et qui n'avait pas été annoncé préalablement par notre ministère à la DGAFP) est entrée en collision avec la mise en oeuvre de l'accord Parcours Professionnels, Rémunérations, Carrières (PPRC). Il est alors apparu que certains agents promus (notamment de l'échelon 5 à 7 de l'échelle 6 des adjoints administratifs) enregistraient une perte globale de revenus indiciaires par rapport au déroulement de carrière dans leur corps initial ce qui peut être très pénalisant au moment du départ en retraite. Cette situation a par ailleurs toujours existé dans certains cas mais passait inaperçue compte tenu du peu de collègues promus. C'est le plan de requalification qui a fait ressortir cette situation tout à fait anormale.

L'administration fait état de la situation au jour de l'ICR :

Il n'est plus demandé aux agents pressentis pour être proposés, de faire leur choix avant de savoir s'ils seront promus ou de savoir s'ils auront un gain indiciaire à l'issue de leur promotion.

Il doit en revanche leur être [proposé par chaque RH](#) à chaque agent (Echelle 6 -Echelon 5 à 7) une étude personnalisée qui leur montrera le déroulement avec ou sans promotion. L'UNSA invite chaque agent concerné à être extrêmement vigilant sur les résultats de cette étude car le ministère n'a pas eu le temps matériel de valider le bon fonctionnement de l'outil fourni aux services et certaines versions pourraient circuler qui n'auraient pas été corrigées.

Les agents auront jusqu'au 6 juin pour se déterminer définitivement sur leur acceptation ou pas d'une possible

promotion. Le ministère a réévalué de 30 % les nombres d'agents proposables par les services et prévu d'établir une liste complémentaire afin de faire en sorte que l'objectif du nombre de postes promouvables soit respecté.

En ce qui concerne ce [problème de différence indiciaire entre carrières de B et C non promu](#), l'UNSA a demandé dès le début à la DGAFP que ce problème soit solutionné dans le cadre du PPRC.

L'administration indique par ailleurs qu'elle a demandé aux services de leur faire remonter une liste des postes tenus par des agents de catégorie C exerçant sur des missions de catégorie B.

Elle indique que cette demande n'exclut pas les promotions d'agents de catégorie C qui ne seraient pas sur ces postes mais que ce critère sera néanmoins pris en compte dans l'exercice d'harmonisation régionale.

Présentation des Directives Nationales d'Orientation (DNO)

L'administration présente les directives nationales en provenance du [Secrétariat Général du Gouvernement](#) et du [MEEN-MLHD](#).

A la remarque d'un représentant constatant le retour de l'Ingénierie publique, l'administration que si ce terme a été effectivement repris il doit être pris dans le sens d'ingénierie de projet et d'accompagnement des projets et des territoires plus que celui d'une ingénierie technique pure. Ce point se confirme effectivement à la lecture de ces directives. ([Directive du MEEN-MLHD](#) et [Directive du SGG](#))

Point sur l'examen du partage de l'exercice des missions entre DR et DD

L'administration fait un point oral sans document à l'appui de ce projet.

Il s'agissait dans le cadre de la réforme territoriale et à la demande du premier ministre de veiller (y compris et dirons nous mêmes surtout, dans les régions non fusionnées) à une meilleure répartition des missions entre Direction Régionale et Directions Départementales.

L'exercice portaient initialement sur les domaines suivants : Aménagement-Urbanisme-Planification, Transition énergétique, Mer et Littoral, Eau-biodiversité-paysage auxquels ont été rajoutés les domaines suivants : Risques, Logement et Connaissance.

L'administration nous informe que le constat a été fait à l'occasion de la réflexion menée qu'il n'y avait pas de corrections à apporter aux organisations et répartitions de missions existantes à l'exception toutefois du domaine Mer et Littoral pour lequel cependant les solutions pouvant être envisagées sont du niveau de décision national.

Au niveau calendrier chaque région va finaliser sa contribution qui remontera au SGG lequel déterminera sa propre contribution en vue d'une présentation aux instances supérieures concernées.

Agenda

- Prochaine ICR : 20 septembre 2016
- ~~25 mars 2016~~ : Visite du secrétaire général du MEEM-MLHD – Cette visite initialement prévue le 25 mars prochain est reportée à une date ultérieure.

Vos élus UNSA dans l'Instance de Concertation Régionale

Patrice BEAULIEU - DDTM 35

Thierry CHOUBARD - DDTM 56

Pascal LEVEAU - DREAL Bretagne

Jean-Philippe LISSONDE - DREAL Bretagne

N'hésitez pas à consulter [le site national de l'UNSA Développement Durable](#) pour les sujets nationaux et la [page des syndicats affiliés](#) pour connaître les informations sur votre grade ou adhérer à l'UNSA Développement Durable.

