

SYNDICAT UNITAIRE A L'INDUSTRIE

10, rue Alexander Fleming, 37000 TOURS Tél/Fax :02.47.75.13.64



COMPTE RENDU REUNION DARQSI/SUI DU 17 OCTOBRE 2006

Une réunion bilatérale entre la DARQSI et le SUI s'est tenue le 17 octobre 2006. Ont participé à cette entrevue :

Pour la DARQSI : Mme HOMOBONO, LEDU, MM. VALLET, KOPACZEWSKI et BOERO

Pour le SUI : J.P. FRILEUX, C. CRAIPEAU, A. XIMENES, J. BOULEAU, P. LONGE, T. GODINEAU

Comme en juin dernier le SUI se félicite de voir s'instaurer sous cette forme des échanges avec la direction de tutelle des DRIRE mais constate que les retombées sont loin d'être à la hauteur des enjeux, de trop nombreux sujets d'inquiétudes restant encore à régler. Il demande des réponses concrètes (oui ou non) de manière à pouvoir communiquer sur ces sujets.

L'ordre du jour de cette réunion était très chargé avec des sujets d'actualité comme la fusion DRIRE/DIREN, le séminaire des contrôles techniques de fin d'année mais aussi des sujets récurrents et sensibles, comme les points noirs de VT 2005, les MAD, le paiement de certaines indemnités, les règles de gestion des corps, l'hygiène et sécurité, etc.

La directrice ouvre la séance en abordant le sujet de la fusion DRIRE/DIREN. Elle rappelle le contexte ainsi que les différents points d'étape qui ont eu lieu sur le sujet. Le projet de décret actant la fusion est en cours de finalisation, il doit être présenté au Conseil d'Etat très prochainement. Le nom de la future entité n'est pas encore arrêté à ce stade. Il est indiqué qu'il devra faire référence aux 3 branches suivantes, industrie, écologie développement durable et recherche. La DARQSI rappelle les éléments finalisés à ce jour :

- mise en place d'une équipe projet
- élaboration d'une note de cadrage sur la manière de mettre en place l'expérimentation (projet de service),
- création d'un espace communication sous forme de questions/réponses
- élargissement de la diffusion de la lettre interne sur la fusion.

Elle confirme qu'il reste encore des interrogations d'ordre juridique sur le sujet, sur les instances de concertation à mettre en place (CTPR, CTPS etc.)

A ce stade il est envisagé dans chaque région où les directions vont fusionner la création d'un CTPR unique, le nombre de postes offerts ainsi que le mode de scrutin ne sont pas arrêtés. Les élections devraient avoir lieu avant les élections professionnelles.

Pour ce qui concerne les instances de concertations nationales elles ne changeraient pas, chaque entité gardant sa propre structure, CTPS côté industrie (DRIRE), CTP côté DIREN.

En réaction à ces différents points le SUI rappelle sa position vis à vis du projet de fusion et qui est la suivante : pas d'opposition de principe s'il est démontré que de véritables synergies peuvent être trouvées entre ces 2 services. Par ailleurs, le SUI réaffirme que ce rapprochement ne doit pas conduire à la moindre perte d'activité ni à la perte d'emploi pour les personnels de missions soutien, en particulier pour les personnels administratifs de catégorie C dont les contraintes en terme de mobilité géographique sont beaucoup plus fortes que pour les autres catégories d'agents.

A cet égard le SUI regrette vivement qu'aucune réponse concrète ne soit apportée aux personnels sur des sujets aussi importants que le maintien des rémunérations, la mobilité, la promotion, la notation, la réversibilité de l'expérience, le rattachement de la future entité, etc. et demande en conclusion la mise en place d'un « plan social » à l'image de VT 2005. Pour ce qui concerne les instances de concertations, le SUI se dit très inquiet car les modes d'élection entre les entités DRIRE et DIREN sont très différents.

Avant de répondre aux différents points la directrice indique que dans l'esprit des ministres le rapprochement des 2 entités n'est plus une expérimentation mais bel et bien une fusion.

S'agissant du pilotage de la future structure il est répondu qu'il sera conjoint par les 2 directions en sachant que l'objectif est d'arriver à une ligne commune, malgré une culture différente. En cas de désaccord l'arbitrage se fera au niveau ministériel.

S'agissant de la gestion des personnels, chaque entité (DARQSI pour les DRIRE et DGA pour les DIREN) conserve la gestion de ses personnels en sachant que du côté DIREN les personnels sont mis à disposition (MAD) par les ministères de la santé, de l'agriculture et de l'équipement.

S'agissant de l'organisation commune, les cinq DRIRE fusionnées doivent faire des propositions relatives au rapprochement des personnels au sein d'une même structure géographique ainsi que la présentation pour diffusion d'un organigramme lisible aussi bien en interne qu'en externe. L'examen en sera fait au niveau national par le comité de pilotage.

S'agissant de la mobilité des personnels au sein de la nouvelle structure il est indiqué qu'il est envisagé de cibler les postes avant de les ouvrir. Cela veut dire que dorénavant un poste ouvert sera « fléché » au niveau central sur un corps, par exemple ingénieur de l'industrie et des mines (IIM), ingénieur des travaux de publics de l'état (TPE) ou autre, avant son ouverture. Ensuite il sera proposé à la mobilité de ce corps et uniquement de ce corps.

Le SUI relève à ce stade que ces pratiques ne vont pas dans le sens d'une fusion complète. Il demande au contraire que l'expérimentation soit totale afin de permettre une réelle évaluation à la fin des 18 mois (juin 2008).

La DARQSI réfute cet argument et précise qu'en agissant ainsi elle va chercher à trouver un équilibre entre les différents corps. Pour ce qui concerne l'évaluation de fin de « pré-fusion » (il ne faut plus parler d'expérimentation !) la directrice se montre assez embarrassée car les conditions d'un retour en arrière ne sont, semble-t-il, pas envisagées.

Le SUI fait part de ses interrogations quant à l'utilité des premières expérimentations qui ont été menées et considère que la position adoptée est une position d'attente, sans doute liée aux échéances politiques à venir.

S'agissant des rémunérations la DARQSI s'étonne de nos propos car selon elle, le principe du maintien des rémunérations n'est absolument pas remis en cause.

Le SUI s'en félicite mais rappelle, qu'à sa connaissance, ces propos n'ont jamais été jusqu'à présent, ni tenus, ni écrits. Il demande en conséquence que la DARQSI communique clairement sur ces sujets. De la même manière le SUI demande que la DARQSI affiche ce qu'elle envisage de faire en matière de rapprochement géographique des services et ce qu'elle va proposer aux agents dont les postes vont inévitablement être supprimés (missions soutien de secrétariat général notamment). La mise en place d'un plan social négocié au plan national s'avère donc impératif, comme cela a été fait pour VT 2005.

Par l'intermédiaire de son secrétaire général la DARQSI se dit choquée du mot « plan social » qui a des connotations qui ne correspondent pas à la situation. Il indique que chaque directeur sera chargé de traiter avec les personnels des difficultés qui vont arriver (mobilité, reclassement etc.).

Le SUI se dit à son tour choqué de ces propos. Il s'oppose en effet catégoriquement à toute idée de confier aux directeurs l'initiative de « discuter » localement du sort des agents **sans qu'aucune directive nationale ne soit établie**. A défaut de plan social le SUI exige la mise en place d'un plan d'accompagnement négocié pour traiter :

- du maintien des rémunérations
- des indemnités de mutation (il est confirmé qu'il y aura des mobilités géographiques)
- des modalités de reclassement des agents dont les postes vont faire doublons, en particulier les personnels administratifs de catégorie C
- du redéploiement des postes, notamment administratifs de catégorie C
- de la mise en place de cellules d'écoute etc.

La directrice répond très timidement à cette demande en précisant que de son point de vue les priorités ne se situent pas nécessairement là.

Pour conclure sur le sujet le SUI émet ses plus vives craintes quant à la suite de ce dossier si l'on reste dans la situation actuelle (inconnue). Il insiste sur la nécessité de communiquer et d'identifier tous les points de difficultés, en particulier ceux des personnels administratifs, pour ensuite travailler à l'élaboration de réponses les plus adaptées. Des réponses sont également attendues sur le maillage territorial de la future entité (régional, inter-régional, départemental, etc.).

SEMINAIRE DES CONTROLES TECHNIQUES (CT)

Le SUI aborde ce sujet en indiquant qu'il a été surpris de la démarche qui est interprétée par de nombreux collègues comme étant l'annonce de la fin des CT. Il regrette de ne pas avoir été averti, avant sa diffusion, du questionnaire envoyé aux agents et déplore la formulation de certaines questions (ex : point 3).

La directrice répond que la démarche a été engagée par son prédécesseur et qu'elle en partage tout à fait le principe. Pour elle l'idée majeure de cette démarche est de lancer une large réflexion nourrie des propositions locales sur les CT en vue de réfléchir au sens et à la lisibilité de l'activité. Cette démarche va déboucher sur un plan d'actions pour donner une réelle ambition aux CT. Le questionnaire a été élaboré pour asseoir la réflexion, la réponse était facultative. Tous les agents concernés par les CT sont invités au séminaire qui se tiendra le 5 décembre prochain.

Le SUI maintient que dans le contexte actuel de réforme et d'audits tous azimuts la diffusion de ce questionnaire est tout à fait malvenue car elle génère plus d'inquiétudes qu'elle n'apporte de réponses réconfortantes.

A ce stade de la réunion la directrice a du quitter la séance laissant le soin au secrétaire général d'animer les débats.

REGLES DE GESTION DES CORPS

Commissions de réforme : Le SUI fait remarquer que les modalités de gestion des commissions de réforme ont récemment changé (passage de l'échelon national au régional) et que des écarts aux dispositions réglementaires ont été observés. Cela peut avoir de lourdes conséquences pour les agents. Le SUI demande donc un rappel des bonnes pratiques à l'ensemble des DRIRE.

Le secrétaire général en convient et confirme qu'il va faire le nécessaire pour rappeler que ne peuvent siéger à ces commissions que les représentants du personnel membres de la CAP du corps de l'agent. A défaut il propose de mettre en place un système de délégation.

Mise à disposition des Techniciens du MINEFI (MAD) : le SUI rappelle les difficultés rencontrées par ces agents sur bon nombre de sujets, notamment pour intégrer des corps existants des directions d'accueil compte tenu des différences de rémunération.

Le secrétaire général répond que les réflexions sur ce sujet de l'intégration des TM sont en cours de réactivation, une prochaine réunion avec la DPAEP est programmée sous 10 jours. Plusieurs idées sont à ce stade évoquées pour limiter les pertes financières d'une intégration, soit le maintien des rémunérations (prime différentielle) soit le paiement d'un pécule, en sachant que si l'une ou l'autre des solutions ne convenait pas le maintien en MAD est garanti. Le secrétaire général précise enfin que la priorité de la DARQSI est de voir les TM mis à disposition intégrer.

A ce stade le SUI émet de grandes réserves quant à l'idée d'attribuer, pour solde de tout compte, un pécule aux agents. S'agissant du maintien « à vie » d'une MAD le SUI s'interroge sur la possibilité effective de cette disposition compte tenu de la récente parution d'un projet de loi modificatif sur le sujet.

Le secrétaire général confirme effectivement une probable modification des dispositions régissant les MAD. Il indique avoir saisi les services compétents du ministère pour avoir une lecture juridique du texte. Selon lui, les premières analyses tendraient à indiquer qu'il n'y aura pas de modification à attendre pour les TM avant 2010 et non pas en 2008 comme le pense le SUI.

Ratio promus/prouvables pour le corps des TM : le SUI, présent à la CAP des TM, demande à connaître pour 2006 les possibilités de promotions (nombre et pourcentage), ainsi que les évolutions à attendre pour les années à venir.

Il est répondu que pour 2006 le pourcentage de TM principaux devrait atteindre 30%. Compte tenu des promotions déjà prononcées au titre de 2005 et 2006 et de l'effectif du corps, il reste 11 ou 12 postes de principaux à pourvoir. Concrètement ces 11 ou 12 promotions vont être prononcées lors de la prochaine CAP du 28 novembre 2006 ce qui portera à 19 ou 20 le nombre pour 2006 (8 ont été prononcées en mai ou juin de cette année). Enfin pour l'année 2007 il est prévu de nouvelles négociations pour tenter de donner au corps des TM une meilleure fluidité et ainsi contrebalancer les effets négatifs de la mise en extinction.

Le SUI prend note de ces informations et demande également que les négociations portent sur l'accès au grade exceptionnel (limité à 15%) car les premiers cas vont arriver en 2007.

Conditions d'accès au grade de TSIM : le SUI dénonce les nouvelles dispositions mises en place par la DARQSI pour promouvoir un TM au grade de TSIM par liste d'aptitude. Il est dorénavant demandé aux agents pressentis de passer devant un « jury » après avoir fait acte de candidature sur un ou plusieurs postes proposés par circulaire.

Le SUI s'insurge de ne pas avoir été informé de cette procédure en rappelant qu'elle n'est pas statutaire. Il demande pour le moins que le contenu de cet entretien fasse l'objet d'une note afin que les candidats se préparent à cette épreuve.

Le secrétaire général confirme effectivement la mise en place de ce dispositif qui s'applique à tous les corps (comprendre les corps techniques !). Il ne s'agit ni d'un jury ni d'un oral, mais d'un entretien avec des membres du secrétariat général des DRIRE. Pour cette année 24 postes sont proposés pour 4 promotions possibles. 3 candidats ont postulé, ils vont être entretenus incessamment par les membres.

Le SUI se dit scandalisé par les chiffres communiqués. Il constate une nouvelle fois que des postes offerts à la promotion interne vont être perdus, les errements du passé perdurent ! Pour le SUI cette situation n'est que la conséquence logique de l'application des règles de gestion désastreuses de la DARQSI que tout le personnel déplore mais aussi du fait que pour les TM une promotion en TSIM est une NON-PROMOTION. Cette situation va être dénoncée au niveau ministériel.

Le secrétaire général répond qu'il se dit près à regarder les raisons du si faible nombre de postulants mais n'envisage pas de modifier les règles de gestion. Il déclare par ailleurs que le SNATIM, syndicat majoritaire chez les TSIM, partage les règles en vigueur (merci à eux !). Pour ce qui est de préciser le contenu de l'entretien des candidats, le secrétaire général accepte l'idée de rédiger une note.

Formation : Le SUI s'inquiète de savoir où en est la réflexion sur la refonte des concours internes ainsi que des modalités visant à limiter la perte financière subie par les agents durant la première année de nomination.

Il est répondu qu'il est envisagé de rendre le concours interne moins académique en introduisant des notions professionnelles, cependant il est nécessaire de maintenir des épreuves transversales théoriques car il est ouvert à tous les corps de la FP d'une même catégorie. La difficulté est de trouver le bon équilibre pour le différencier de l'examen professionnel. Concernant les pertes financières la DARQSI se dit prête à faire quelque chose, pour notamment prendre en charge certains frais liés à la formation.

Prime d'intéressement des TM MAD : pour le SUI ce sujet n'est toujours pas clos, certaines directions traînent des pieds pour procéder au paiement du reliquat. Le cas des agents MAD dans les écoles des mines est abordé rappelant qu'ils ne touchent rien.

Le secrétaire général confirme les positions déjà évoquées ensemble et précise qu'une note du secrétaire général du MINEFI fixe clairement les choses. Ce sont les directions d'accueil qui doivent payer. En cas de nouvelles difficultés il s'engage, pour l'année 2006, à payer immédiatement les reliquats. S'agissant des écoles des mines la réponse est NON, ces établissements n'étant pas des directions du MINEFI éligibles pour la prime d'intéressement.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Le SUI demande des explications sur la redistribution des NBI perdues à la suite de la réforme VT 2005.

Il est répondu que la réflexion est en cours. 1460 points d'indice sont à redistribuer. Il est prévu de les répartir catégorie par catégorie sans transfert possible. Pour le cas particulier des ex-experts, les points de NBI qui leurs étaient attribués seront redistribués au niveau de la catégorie B et non pas de la catégorie C. Des propositions seront faites lors du CTPS du 7 novembre prochain.

HYGIENE ET SECURITE

Le SUI s'inquiète de voir que depuis maintenant très longtemps ce sujet n'est plus abordé au niveau directionnel.

Le secrétaire général confirme et indique qu'une réunion est en cours de préparation, les convocations sont en cours de signature.

CAS PARTICULIERS

Avant de clore cette réunion le SUI a tenu évoqué le cas particulier de quelques collègues encore en proie à des difficultés de reclassement. Il évoque enfin la situation d'agents promus TSIM dans le cadre de VT 2005 et qui sollicitent des mutations pour rapprochement familial sans avoir atteint les 3 années dans le poste. Au moins 4 cas seraient identifiés.

Le secrétaire général s'engage à regarder ces situations au cas par cas. Il précise toutefois que si ces agents sont en concurrence avec d'autres TSIM les règles générales s'appliqueront. S'agissant des quelques situations difficiles évoquées le secrétaire général s'engage à faire au mieux et constate que globalement la situation est plutôt satisfaisante.

COMMENTAIRES

Tous les points de l'ordre du jour n'ont pu être abordés faute de temps.

Réunion fructueuse, en particulier sur le sujet de la fusion DRIRE/DIREN pour lequel les débats sont allés beaucoup plus loin que lors des 2 précédentes réunions. Souhaitons que les messages soient bien reçus et qu'ils débouchent sur du concret.

***Pour de plus amples renseignements contacter Jean-Pierre FRILEUX
ou l'un des membres de la délégation***