

Réunion bilatérale DRH / UNSA-SANEER du 8 octobre 2020

Présents :

Pour l'administration :

D.R.H. :

- Guillaume DOUHERET, Sous-directeur des personnels
- Stéphane MONET, Chef du BPTS
- Violaine ROQUES, adjointe au chef du BPTS

Pour le SANEER :

- Christophe NAUWELAERS, SG
- Christine FROMM, SGA

Une délégation de l'UNSA-SANEER a été reçue en audience par le Sous-directeur des personnels.

Cette réunion a permis de faire le point, à notre demande, sur les sujets suivants :

- **Agents affectés en zone urbaine sensible**

Dans un premier temps, le SANEER aborde le point sur la cartographie des agents, IPCSR et DPCSR, pouvant bénéficier du dispositif d'avantages et d'ancienneté, correspondant au lieu de leur affectation, dans le classement en zone quartier prioritaire (QPV), en application du décret 95-313 du 21 mars 1995.

Ce décret prévoit que les agents ayant accompli 3 ans au moins peuvent bénéficier d'un droit de bonification d'ancienneté d'un mois par année et de deux mois pour chaque année supplémentaire.

Quelle est la cartographie des quartiers prioritaires de la politique de la ville. En effet, certains départements n'ont pas le souci de regarder si un centre d'examen se trouve dans un tel secteur.

Le DRH nous avait informés que l'ensemble des services d'affectation était au courant de cette possibilité et nous avait indiqué qu'un point serait fait pour vérifier les sites éligibles ou non. La cartographie du ministère se base sur la cartographie du MTES (politique relevant du MTES).

Le SANEER demande la communication de la cartographie.

M. DOUHERET nous informe que 3 relances ont été envoyées auprès des départements, seuls 2/3 ont répondu.

Une nouvelle relance va donc être faite aux services d'ici la fin de l'année afin de compléter et clôturer ce sujet.

Ce dossier a été traité en partie, 58 agents ont pu bénéficier des mesures prévues au décret, mais il n'est pas clôturé du fait de l'absence de réponses de certains départements.

- **Bilan de gestion des corps des IPCSR et DPCSR**

Le SANEER demande la communication du bilan de gestion des corps des IPCSR et des DPCSR actualisé.

La DRH nous les transmettra prochainement.

- **RIFSEEP (régime indemnitaire)**

- **IFSE. Revalorisation au titre de la clause triennale**

Conformément à l'article 3 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP, il est prévu une clause de revoyure au terme de 3 ans pour les corps des IPCSR et DPCSR, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise.

Le principe de s'appuyer sur le montant moyen du CIA versé sur une période de 3 ans, pour déterminer le montant de la revalorisation, pénalise les corps des IPCSR et DPCSR. En effet, ces deux corps bénéficient d'un CIA, même s'il a vu une progression significative au titre de l'année 2020 (410 € pour les IPCSR et 440 € pour les DPCSR), qui est encore le plus faible du ministère.

Le SANEER craint un décrochage du niveau indemnitaire par rapport aux autres corps analogues.

En 2018, le montant moyen pour les IPCSR était de 150 € et pour les DPCSR, 200 €. En 2019 de 250 € pour les IPCSR et de 300 € pour les DPCSR.

M. DOUHERET est d'accord sur le fait que les modalités de la clause de revoyure pour les deux corps ne sont pas très favorables du fait des faibles montants des CIA. Pour la DRH, il est délicat de traiter différemment les 16 corps du ministère, elle a choisi des règles identiques. Si la DRH changeait le mode de calcul de la clause de revoyure pour un corps, il y aurait incohérence vis à vis des autres.

Le Sous-directeur indique que c'est aussi pour cette raison que la clause de révision, des IPCSR et DPCSR, est fixée à 3 ans et non à 4.

Il nous informe que la DRH est consciente de ce sujet et souhaite atténuer le décrochage. Pour 2020, la mesure catégorielle a permis d'augmenter le CIA des IPCSR et DPCSR. Cet effet aura par la suite un effet mécanique sur la clause de revoyure.

- **CIA**

Concernant le CIA, le SANEER considère le montant moyen insuffisant en comparaison des montants alloués, en moyenne, aux autres corps du ministère.

Une revalorisation de celui-ci est nécessaire. Bien que l'écart entre les différents corps se réduise, il est impératif que les IPCSR et DPCSR bénéficient d'une revalorisation permettant d'être aux montants moyens servis aux corps analogues du ministère. C'est une question d'équité !

Le SANEER demande si la politique de revalorisation du CIA va continuer à être portée par le MI ?

Le Sous-directeur nous indique que les discussions avec Bercy ne sont pas terminées. Les arbitrages n'ont pas encore été tous rendus.

M. DOUHERET nous indique que la DRH souhaite faire varier les outils. Pour 2021, la DRH a d'autres idées pour amener les IPCSR et DPCSR au même niveau que les autres corps. Il ne peut cependant nous en dire plus.

Le SANEER souhaite obtenir le bilan du CIA 2019 et 2020.

Le Sous-directeur précise que le bilan est finalisé. Après relecture par la DRH, il nous sera transmis.

- **Dialogue social**

- **Lignes directrices de gestion mobilité et promotion. Application aux corps des IPCSR et DPCSR**

Pour rappel, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les compétences des commissions administratives paritaires (CAP), en supprimant leurs compétences en matière de mobilité et de mutation depuis le 1er janvier 2020. Les compétences des CAP en matière de promotion seront supprimées à compter du 1er janvier 2021.

Lors de la réunion en visioconférence du 16 septembre dernier, le SANEER est intervenu concernant l'absence de prise en compte des IPCSR et DPCSR

Le document de travail qui nous a été transmis pour cette deuxième réunion, présente dans la fiche n°5, l'organisation de la gestion des avancements et des promotions pour les corps gérés par la DRH. C'est le cas des corps des DPCSR et IPCSR.

Bien que le décret n° 2020-1050 du 14 août 2020 paru cet été, rattache les DDI au ministère de l'Intérieur, donc sous l'autorité des préfets, le document de travail proposé ne prévoit pas la gestion des DPCSR et IPCSR affectés en DDT(M) ou DDPP.

Le document présenté ne prend pas en compte non plus, les nombreux Inspecteurs et Délégués affectés dans des structures appartenant au ministère de l'Écologie, en DRIEA (direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement), tels les UD de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, ni ceux affectés en DEAL, les directions de l'équipement, de l'aménagement et du logement des départements d'Outre-mer, sauf la Guyane puisque l'ex-DEAL est devenue une direction de la préfecture.

Quelles ont été, suite à notre intervention, les modifications apportées ?

M. DOUHERET nous indique que le document est corrigé. Les IPCSR et DPCSR seront bien présents dans le tableau. Il est effectivement important de prévoir tous les cas d'affectations des agents et de n'oublier personne sur cette fiche n°5.

Le SANEER avait demandé la création d'une fiche spécifique pour les IPCSR et DPCSR. Il nous semblait judicieux et nécessaire, du fait des particularités de gestion de nos corps (notamment en ce qui concerne les affectations/incompatibilités), qu'une fiche soit créée.

Le Sous-directeur indique qu'il est difficile de créer une fiche spécifique pour les IPCSR et DPCSR sans créer une fiche spécifique pour les 16 autres corps du ministère.

- Refonte de la charte du dialogue social du ministère

Le SANEER indique à nos interlocuteurs que les IPCSR et DPCSR bénéficient d'une charte de gestion particulière. Charte qui rappelle les spécificités de nos corps, notamment les incompatibilités géographiques. Que fait-on de cette charte dès lors que la charte du dialogue social ministériel est adoptée ?

M. DOUHERET comprend notre inquiétude et nous indique que la charte de gestion spécifique sera toujours d'actualité.

Mme ROQUES nous informe qu'il n'y a pas de contradictions entre les deux documents.

- Dialogue avec les organisations syndicales

Le SANEER souhaite savoir à quel moment les OS peuvent intervenir et interpeller la DRH, notamment pour les promotions.

M. DOUHERET nous indique que les OS ont la légitimité d'intervenir à tous moments auprès des bureaux de gestion.

Les « briques » mobilité et promotion, qui définissent les modalités du dialogue, discutées lors des réunions concernant les lignes directrices de gestion (LDG), seront annexées à la charte du dialogue social. Le document final sera soumis au CTM pour avis.

La DRH communiquera les documents de travail aux organisations syndicales représentatives au CTM.

Rédacteurs :

Christophe NAUWELAERS,
Christine FROMM.



UNSA-SANEER
DDT de la Marne
40 Boulevard Anatole France
CS 60554
51037 Châlons-en-Champagne
Cedex

