

2ème réunion du groupe de travail « Statut et Rémunération des DPCSR »

Le 17 mai 2022

Présents

Pour l'administration :

D.R.H. :

- Philippe LERAITRE, sous-directeur des personnels
- Stéphane MONET, chef du BPTS
- Sofiane BELGUERRAS, chef de section des personnels SR
- Samy MOKRI, adjoint au chef de section des personnels SR

D.S.R. :

- Aurélie PAULIC, BRF

Pour le SANEER :

Présentiel :

- Christophe NAUWELAERS, SG
- Frédéric FOURNIER, DPPCSR
- Camal BOUDAÏR, DPPCSR

Visio :

- Frédéric BORTOLOTTI, DPPCSR
- Valérie BENZAADA, DPCSR

Autres OS :

Visio :

CGT, Snica-fo

La deuxième réunion du groupe de travail « statut et rémunération » pour les DPCSR s'est tenue le 17 mai, de manière mixte (présentiel et distanciel). Elle a été présidée par le sous-directeur des personnels de la DRH, Monsieur LERAITRE.

Cette réunion fait suite à la première réunion de ce GT qui a eu lieu le 21 avril et à l'envoi par la DRH de ses propositions, le 12 mai.

Les revalorisations envisagées par la DRH et le cadre des négociations :

Pas de revalorisation générale mais des mesures ciblées visant notamment à renforcer l'attractivité géographique.

- Pas de mesure en faveur du CIA (prime fondée sur la performance individuelle).
- Le seul levier « national » pourrait éventuellement être le ticket mobilité.
- Les simulations, qui serviront de base à la négociation avec les OS, ont été établies à partir de deux tracts d'une organisation syndicale (*Ndlr : le SANEER*) dans lesquels sont comparées les différences de rémunération entre un DPCSR et un AAE au cours d'une carrière (avancement, mobilité, groupes de fonctions) en services déconcentrés ou en Île-de-France.
- Le constat sur la situation actuelle et les différences sur le plan indemnitaire prennent en compte la dernière revalorisation de la filière administrative intervenue en février 2022.
- Sauf à envisager une fusion de corps (DPCSR et AAE), il ne peut y avoir un alignement de tous les paramètres.

Une option est retenue pour la négociation :

L'alignement du ticket mobilité des DPCSR affectés en Île-de-France sur celui des AAE d'Île-de-France (IDF) et la revalorisation (bonus) sur le montant moyen annuel de l'IFSE des DPCSR IDF du groupe 1.

Les mesures envisagées :

- Alignement du ticket mobilité des DPCSR IDF sur celui des AAE du groupe correspondant :
 - Les DPCSR du groupe 2 effectuant une mobilité sur un emploi relevant d'un groupe 1 percevraient 2500 € au lieu de 1500 € actuellement (+ 1000 €)
 - Les DPCSR du groupe 1 effectuant une mobilité sur un emploi du même groupe percevraient 1500 € au lieu de 900 € actuellement (+ 600 €)
- Augmentation de + 770 € environ/an de l'IFSE des DPCSR IDF du groupe 1

Le socle de l'IFSE du groupe 1 passerait donc de 14 370 € à environ 15 140 €

Suite aux propos introductifs du sous-directeur des personnels, le SANEER a fait part de sa déception quant aux propositions mises sur la table. En effet, pour notre organisation syndicale, elles sont insuffisantes et bien trop restrictives. Il a été établi, lors des travaux du groupe de travail "Missions des DPCSR", une augmentation du nombre des missions incombant aux Délégués ces dernières années, en particulier celles relevant des missions de contrôle et de la lutte contre la fraude.

Le SANEER revendique la revalorisation du régime indemnitaire de l'ensemble du corps.

La proposition de revalorisation de l'IFSE des DPCSR d'IDF du seul groupe 1 est bien trop restreinte. Même en restant dans la logique qui prévaut à cette proposition, fidéliser les agents en région Île-de-France, le SANEER ne comprend pas l'absence de propositions visant à revaloriser les DPCSR du groupe 2 d'IDF et du groupe 2 d'administration centrale. En effet, les analyses comparatives démontrent de forts écarts indemnitaires entre les DPCSR et les AAE de ces groupes, soit :

- Pour le groupe 2 en Île-de-France : - 4 220 € en défaveur des DPCSR
- Pour le groupe 2 en administration centrale : - 760 € en défaveur des DPCSR

La revalorisation de ces deux groupes toucherait peu d'agents mais il ne faut pas les oublier. De facto, l'impact sur l'enveloppe catégorielle 2023 serait minime.

De même, les analyses comparatives effectuées par notre syndicat mettent en évidence la différence indemnitaire DPCSR/AAE du groupe 2 en services déconcentrés (province) soit - 435 € en défaveur des DPCSR. Tout comme l'IDF et l'administration centrale peu d'agents sont concernés et donc l'impact à la hausse sur l'enveloppe serait limité.

Le SANEER demande à la DRH de revoir sa proposition afin de prendre en compte, [sur le budget 2023](#), la revalorisation du groupe 2 de l'ensemble du corps des DPCSR en complément de sa proposition initiale.

Le CIA :

Bien que la DRH ait exclu des discussions la revalorisation du CIA, le SANEER insiste sur ce qui peut être interprété comme une discrimination dont fait l'objet le corps des DPCSR (il en est de même pour le corps des IPCSR). En effet, l'ensemble des corps de catégorie A du ministère de l'intérieur émarge aux mêmes montants moyens (définis selon le grade et l'affectation des agents).

Les AAE, ingénieurs SIC et ingénieurs des ST perçoivent en montant moyen entre 1 130 € et 890 € alors que celui des DPCSR est de 440 €. Cet écart ne se justifie pas. Le CIA est fonction de l'engagement professionnel, de la manière de servir. Les DPCSR ne démeritent pas.

Monsieur BOUDAÏR intervient sur le fait que le CIA s'appuie sur l'engagement professionnel et la manière de servir qui sont appréciés par des critères tels que la réalisation d'objectifs, la capacité à travailler en équipe, la connaissance du domaine d'activité et la prise en charge de missions complémentaires.

Or, sur ce dernier point, il existe une inadéquation manifeste entre le montant moyen servi et les missions et la charge de travail des DPCSR.

En outre, il apparaît que le montant du CIA des DPCSR est largement inférieur à celui qui a été servi par une majorité des DPCSR à leurs équipes.

Il apparaît manifestement une disproportion au détriment des DPCSR.

Ainsi, à titre d'information, la part du CIA des DPCSR par rapport à leur IFSEE est trois fois plus faible que celle d'un AAE.

Ce manque de reconnaissance et surtout de prise en compte des missions qui ne cessent d'augmenter ne permet pas de motiver les DPCSR.

Force est de constater que de nombreux DPCSR songent à quitter le corps pour intégrer celui des AAE.

[Le SANEER revendique l'alignement du CIA des DPCSR sur celui des autres corps de catégorie A du ministère.](#)

Suite au débat sur le volet indemnitaire avec notre organisation syndicale, Monsieur LERAITRE nous déclare que les propositions faites ce jour ne sont pas « solde de tout compte » et que la DRH continuera à travailler sur ce dossier.

Les modifications statutaires :

Monsieur LERAITRE nous fait part d'un premier retour sur notre contribution (voir : Propositions de modification du statut particulier, actualité du 27 avril 2022). Il précise que cette partie fera l'objet de propositions et d'échanges entre la DRH et les OS et que des réunions se tiendront dès le mois de septembre.

5 sujets peuvent porter à modification :

- Article 3, *affirmer au statut, l'autorité hiérarchique du DPCSR sur une circonscription pluridépartementale.*

La DRH estime que cela relève de la fiche de poste mais qu'une convention type peut être rédigée et proposée aux services.

Pour le SANEER, si cela ne relève pas du statut, la fiche de poste ne garantit pas la prise en compte de cette spécificité par les services déconcentrés. A minima, la compétence du DPCSR sur plusieurs départements doit figurer sur l'arrêté d'affectation ou sur un arrêté spécifique listant les postes à compétences pluridépartementales.

- Article 3, *ils peuvent participer à la formation initiale et continue des délégués.*

Modification retenue.

- Article 3, *ils peuvent se voir confier des responsabilités particulières à caractère technique, pédagogique, d'inspection, de contrôle et de lutte contre la fraude.*

Dossier à ouvrir. Ce sujet fera l'objet d'échanges, DSR-DRH et organisations syndicales.

- Article 8, *Ils ne peuvent être titularisés que s'ils possèdent la catégorie A2 (sans restriction) et la catégorie B du permis de conduire prévues à l'article R. 221-4 du code de la route ainsi que les qualifications professionnelles correspondantes. Les qualifications professionnelles et le passage de la catégorie A2 lorsque cette dernière est passée lors de la formation initiale sont obligatoirement réalisées par des délégués aux permis de conduire et à la sécurité routière.*

La DSR et la DRH sont favorables à cette proposition.

- Articles 2, 18 et 22.1. Création du 3ème grade.

La DRH est favorable à cette proposition.

Concernant les emplois fonctionnels (CAIOM), le sous-directeur nous fait part de l'avancée de la réflexion sur ce sujet. En partant du principe de recherche de l'analogie avec le corps des AAE, le nombre d'emplois fonctionnels pouvant être créés serait entre 6 et 10, ce qui correspond à une fourchette de 6 à 7 % du corps des DPCSR.

La DSR souhaite un « ancrage local » (affectation en services déconcentrés).

Une première réflexion serait que ces postes soient attribués aux départements ayant à minima deux DPCSR affectés.

La compétence de ces emplois sera régionale (coordination au niveau régional des BER).

Les grandes régions seront privilégiées (attractivité, effectifs...).

Les missions incombant à ces emplois fonctionnels seraient en lien avec la DSR. Missions d'audit, pilotage du dialogue de gestion, pilotage du BOP régional, coordination de la lutte contre la fraude...

Le SANEER prend note de ces propositions et informe le sous-directeur que notre syndicat a travaillé sur ce sujet et fera des propositions lors des échanges et réunions. En première réaction, il semble difficile de demander à l'un des deux DPCSR en charge d'un BER de prendre en compte l'ensemble des missions nouvelles. Il nous semble que cette création d'emploi à compétence régionale doit permettre le recrutement. Cette proposition n'est pas possible à moyens constants.

Le SANEER est satisfait que la DRH approuve la création du 3ème grade du corps des DPCSR, c'est une revendication de longue date.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) :

Le sous-directeur nous livre une première réflexion. La DRH estime qu'un certain nombre, éventuellement, l'ensemble des postes relevant des emplois fonctionnels pourra être éligible à la NBI. Il réaffirme que l'enveloppe est fermée.

La réflexion et les échanges seront menés simultanément avec la question statutaire.

Le SANEER prend note de la position de la DRH sur ce sujet difficile.

Concernant la revalorisation du régime indemnitaire, le SANEER est dans l'attente du retour sur ses propositions de la part de la DRH.

Rédacteurs :

Christophe NAUWELAERS,
Camal BOUDAÏR,
Frédéric FOURNIER.



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

