

Le jeudi 12 avril dernier, le SG des MEF a réuni les organisations syndicales pour aborder la problématique des 2268 agents gérés administrativement par les MEF et employés par le MTES (Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire). Ces 2268 agents se décomposent par corps de la manière suivante :

- 29 attachés,
- 230 secrétaires administratives,
- 280 adjoints administratifs,
- 1197 ingénieurs de l'industrie et des mines,
- 532 techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie.

Pour expliquer cette situation, il y a lieu de dresser l'historique des réformes gouvernementales et administratives ayant conduit à celle-ci. Jusqu'en 2009-2010, le réseau des DRIRE (direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement : service déconcentré du ministère français de l'Écologie (MEEDDM) assurant des missions relevant de ce ministère et des missions relevant du Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi) exerçait ses missions dans les domaines suivants :

- Environnement industriel
- Sous-sol, mines, carrières
- Appareils à pression
- Canalisations de transport
- Énergie
- Sûreté nucléaire et radioprotection (depuis 2006, cette mission relève de l'Autorité de sûreté nucléaire)
- Véhicules
- Développement industriel
- Métrologie

La gestion des personnels était assurée par le MINEFI, l'encadrement des personnels était assuré par des agents « *MINEFI* ». Ces directions étaient composées presque exclusivement par des agents MINEFI.

Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), les DRIRE ont été réorganisées entre 2009 et 2010. Leurs missions ont été reprises par les DREAL et les DIRECCTE.

Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), qui ont repris les missions des DRIRE à l'exception de la sécurité nucléaire et du développement industriel, sont des services déconcentrés du ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) et du ministère de la cohésion des territoires (MCT).

Ces DREAL résultent de la fusion des anciennes DRE (direction régionale de l'équipement), DIREN (direction régionale de l'environnement) et DRIRE donc. Ces DREAL sont également composés, en plus des agents « finances » par des agents issus de nombreux corps des deux premières directions à savoir des personnels « *équipements* » et « *agriculture* » notamment.

Le MTES a un problème de gestion humaine de ces DREAL puisque les agents « *finances* » bénéficient d'un indemnitaire bien plus favorable que les agents « *équipements* » et « *agriculture* ». Depuis 2010, au gré de mutations, les agents se retrouvent « *mélangés* » aux seins de service assurant une même mission. Des agents aux salaires différents, assurant les mêmes missions, avec les mêmes missions se côtoient donc. Cette proximité et ces différences de salaires voulues par l'administration ayant mis en place la RGPP posent donc un problème au MTES.

Pour s'affranchir de cette problématique, le MEF a annoncé, lors de cette réunion, les ambitions du MTES pour les agents des MEF qu'ils emploient.

Pour les 510 collègues administratifs C et B gérés par les MEF et affectés en DREAL : les agents administratifs C et B sont « *condamnés* » à rester sur leur poste et à ne pas accepter/obtenir une promotion. En effet, s'ils font l'objet d'une mobilité même à leur demande au sein des DREAL/MTES ou s'ils obtiennent une promotion et souhaitent rester en DREAL alors ils seront reversés dans l'indemnitaire des administratifs du MTES largement moins favorable.

Plus synthétiquement :

- Cas 1 : je suis B ou C administratif en DREAL et je veux changer de poste et rester en DREAL : je perds mon indemnitaire favorable
- Cas 2 : je suis B ou C administratif, je suis promu au TA, LA ou exam pro, je perds mon indemnitaire favorable si je reste en DREAL
- Cas 3 : je suis B ou C administratif, je suis obligé de rester sur ma chaise pour continuer de bénéficier de mon indemnitaire favorable.

Bien sûr, les agents qui muteraient ou seraient promus vers des postes dans la sphère des MEF conserveraient l'indemnitaire favorable.

Ce qu'il y a lieu de retenir :

- Le MTES a une problématique de différence de traitement entre les agents effectuant des mêmes missions. Il ne souhaite plus de distinction de salaires entre les équipes de travail. Le MTES estime que les personnels administratifs des MEF ne sont pas essentiels à l'accomplissement des missions du MTES donc le MTES ne fait rien pour les retenir si ces agents ont des envies de mobilités ou de promotion en restant en DREAL sauf à ce qu'ils acceptent des baisses de salaires.
- Relativement à ces dispositions, les OS, consternés, ont condamné cette politique. Le MEF a indiqué ne pas pouvoir faire grand-chose sur le périmètre du MTES. Le MEF prévoit une information complète des agents administratifs.
- La fédération des Finances CGT ne restera pas inactive pour s'opposer cette scandaleuse baisse du pouvoir de la rémunération des agents.
- Concernant la NBI, dorénavant, le MTES ne souhaite plus que des points de NBI soient accordés aux agents des MEF pour ne pas accentuer l'indemnitaire défavorable aux agents dont il a la charge.

Sur ce point, la CGT a fait part des remarques suivantes : il faut porter au crédit du MTES, son comportement économe pour le budget des MEF. Il est dommage que le MTES ait un comportement à géométrie variable pour le budget des MEF, lui qui use et abuse depuis 13 ans et VT 2005¹ de nombreux TSEI, en situation de mise à disposition au sein de l'activité de contrôle des transports terrestres dans les DREAL, en les employant et en faisant porter leur rémunération par la DGE. Autrement dit, le MTES fait porter par les MEF le coût d'une de ses missions. Tout cela manque de cohérence, nous semble-t-il !

La question des points de NBI est un point très important et révélateur de la politique du MTES de

¹ En 2005, le MINEFI avait décidé d'externaliser la mission de contrôle techniques des poids lourds et des transports en commun. Cette externalisation avait conduit brutalement près de 850 agents à perdre leurs missions. Le MINEFI avait alors proposé toutes l'administration française d'employer ces agents gratuitement. Beaucoup s'étaient retrouvés au Finances publiques, douanes, Insee, fraudes et dans la mission de contrôles des transports terrestres effectuées par les DRE à l'époque. Déjà à cette époque, sur cette mission, nos agents bénéficiaient d'un indemnitaire bien plus favorable que leurs « équipements ».

gestion des ressources humaines et des agents des MEF. Pour autant, voilà une politique salariale qui ne coûte rien au MTES et dont ce dernier ne souhaite pas faire bénéficier les agents qui sont en charge des missions du MTES. Quelle que soit l'activité cœur de métier au sein du MTES (environnement, énergie, contrôle technique), la charge de travail est importante pour tous les personnels, y compris pour les agents MEF administratifs et techniques. Certains postes sont très exposés. Notamment, par exemple, la réussite de la réforme de l'autorisation environnementale dépendra principalement du travail des IIM, TSEI, et administratifs dans un contexte difficile en UiD. La plupart des autres personnels du MTES ne sont pas autant soumis à un respect strict des délais. Aussi, la CGT déplore cet abandon des points NBI dont auraient pu bénéficier certains agents exposés et méritants.

Les mises à disposition des agents MEF aux MTES et dans le réseau des DREAL avaient été encadrées par une convention de gestion qui a expiré depuis mars 2015 et qui, elle, posent un problème aux agents et aux OS chargés de les représenter.

En préambule de son intervention sur la convention de gestion, la CGT a rappelé les points suivants :

- Le MTES n'est pas en capacité globalement et avec ses seuls agents de remplir ses missions en matière d'ICPE et de contrôle technique notamment que cela soit sur le terrain ou dans les échelons hiérarchiques intermédiaires. Les IIM et les TSEI sont des personnels recherchés par le réseau des DREAL.
- La gestion des personnels techniques en CAP n'est globalement pas satisfaisante. Pour reprendre les termes d'un membre de la DGE : « *on arrive aux limites de l'exercice* » avec des employeurs différents des MEF.
- Les DREAL ont une politique privilégiant, surtout au grade B : « *l'occupation d'une chaise vide* » que cela soit par un B ou un B+. La DGE et les OS ont une autre ambition, celle de privilégier le développement d'un parcours professionnel cohérent conduisant, pour ceux qui le souhaitent, une progression dans les deux corps.

La convention de gestion devrait être renommée, en l'état, « *convention d'abandon* », les éléments suivants, factuels issus de l'examen du terrain, fondent cette appréciation négative :

1. Le MTES refuse que la DGE s'adresse aux réseaux des DREAL. Le MTES agit comme un filtre avec une importante perte en ligne au niveau des messages transmis. Il s'ensuit une approche très régionale de la gestion des corps techniques, avec parfois des erreurs manifestes d'appréciation comme le dernier exercice du tableau d'avancement au grade de TSPEI l'a démontré ou encore des employeurs qui n'affichent pas la réalité des postes occupés par des agents promus,
2. Le tableau des divisionnables et la liste d'aptitude des TSCEI pour passer IIM varient énormément d'une région à l'autre,
3. Les postes de principalats IDIM ou TSCEI ne sont pas toujours redimensionnés sur le terrain (on ne peut pas d'un côté recruter des agents à fort potentiel possédant une bonne expérience dans le privé, refuser une liste complémentaire pour les lauréats de la liste d'aptitude de passage à IIM et valider des promotions au principalat sans recalibrage du poste. Le message envoyé aux agents « *industrie* » n'est pas cohérent,
4. Certaines DREAL créent des postes de divisionnables peu dimensionnés pour satisfaire à une gestion locale de leurs effectifs alors que d'autres ne consentent pas aux mêmes efforts, d'où une dichotomie dans la gestion du corps selon la région,
5. Alors que la DGE souhaite que des agents empruntent les passerelles entre les employeurs, les DREAL font le choix très régulièrement d'une gestion de proximité. La DGE pour tenter de limiter cette gestion de proximité a rajouté, il y a 3 ans, un critère : « *avis de la DGE* », dans le faisceau de critères décidant de l'acceptation d'une mobilité sans que ce dernier n'ait trouvé une grande utilité, semble-t-il.

6. Enfin, en abandonnant la politique de quelques points NBI à attribuer ici où là, le MTES se refuse à une politique, dans l'air du temps, de « reconnaissance » (les quelques points de NBI restent très symboliques) de postes plus exposés que d'autres. Pour autant, le MTES n'hésite pas à rompre avec une gestion « old school » sur des postes de divisionnaires en nommant divisionnaire des agents à moins de 35 ans voire des chefs de missions à moins de 40 ans pour faire face à leurs missions et objectifs. La question se pose pour la DGE en charge de la gestion de ces agents performants : « que va-t-on faire de ces agents durant plus de 20 ans ? », « quel challenge professionnel va-t-on leur offrir ? » en considérant que les IDIM/chef de mission/hors classe ne sont pas « acceptés » sur des postes de direction par exemple. Il est de la responsabilité du réseau des DREAL qui font ces choix et de la DGE/MEF qui valide ces choix de garantir à ces agents à fort potentiel un déroulement de carrière offrant des perspectives professionnelles renouvelées. D'autant plus que ces promotions bloquent les promotions d'agents plus anciens qui désespèrent de voir les chaises se vider.

Pour toutes ces raisons, vous comprendrez bien que vous ne pouvez reconduire cette « convention d'abandon » en l'état.

En l'état du dialogue social, la CGT industrie ne peut que formuler plusieurs requêtes qui pourraient conduire à un mieux :

- faire figurer dans la convention que la DGE puisse communiquer directement avec les RH des DREAL. On ne peut imaginer plusieurs chaînes de commandement pour la gestion des ressources humaines,
- faire figurer dans la convention, un échange annuel entre le MTES et les représentants du personnel des agents des MEF,
- maintenir l'attribution de points NBI. Ces quelques points sont des éléments favorisant l'élaboration d'un parcours professionnel en hiérarchisant la difficulté des postes. Les MEF ont une politique de gestion des ressources humaines et des outils. Les agents des MEF ne souhaitent pas que leur gestion soit passée à la moulinette du MTES.

Enfin, une dernière information. Relativement à la volonté du MTES de priver les agents des MEF en poste au MTES de l'EPAF, comme toutes les OS, il s'agit d'une ligne rouge pour reprendre les termes d'une OS,

En conclusion, la CGT s'est déclarée amer quant au déroulement de cette réunion où de nombreux éléments soulevés sont restés sans réponse et au devenir scandaleux envisagé pour les personnels administratifs. De manière concise et en résumé, on peut résumer la situation de ces personnels ainsi : « L'administration décide de supprimer toutes possibilités d'évolution de carrière au sein des DREAL des agents administratifs B et C des MEF employés en DREAL ».

La CGT a rappelé que les éléments rapportés ne « sortaient pas du chapeau » et qu'elle espérait avoir été entendue et voir lors de la signature de la convention de gestion des avancées. En bref, la CGT a demandé aux MEF de ne pas « lâcher » ses agents.

La SG adjointe a réaffirmé que tous les éléments avaient été notés et qu'ils serviraient d'éléments de base pour les futures discussions avec le MTES.

Dernier point, en considérant la position prise par le MTES dès maintenant pour les administratifs, le devenir des corps techniques « industrie » au MTES se révèle préoccupant et devra faire l'objet d'une surveillance et d'un souci d'anticipation de la part de l'ensemble des OS...