



**Compte rendu de la réunion de concertation sur la préfiguration de la Direction
Générale des Ressources Humaines et des Moyens (DGRHM)
du MEDAD du 28 janvier 2008**

Présidée par Hélène JACQUOT GUIMBAL

Présents : CFDT, CGT, FO, SUI, FAE

Pour la CFDT : Albert AMBOISE (Industrie) Yannick LE DEUN (Ecologie) Louis DAT, Gérard NIQUET, Josiane PEBREL (Équipement)

En préliminaire, Hélène JACQUOT GUIMBAL répond aux organisations syndicales que le message passé par les taux de grévistes relevés le 24 janvier (52% en DRIRE contre 10% habituellement et 15% parmi l'encadrement du MEDAD au lieu de 3%) a bien été relayé auprès du cabinet et que le ministre est conscient des inquiétudes des agents. Mais les décisions concernant les services déconcentrés ne seront arbitrées qu'après la deuxième phase de la RGPP mi-avril (l'administration du MEDAD reste sur une décision après les élections alors que la CGT et FO font état d'une décision rapide sous quinzaine). Elle mentionne la parution de la circulaire du Premier ministre aux préfets lançant la généralisation de la fusion DDE DDAF en deux vagues 2009 et 2010 comme élément confortant la position du MEDAD sans occulter le fait que cela ne préjuge pas de l'arbitrage final sur l'organisation des services départementaux dans le cadre RGPP.

Sur la préfiguration de la DGRHM :

Elle fait état de son avance par rapport aux autres préfigurateurs puisqu'elle dirige conjointement la DGPA Équipement et la DGA Écologie depuis octobre. L'état des lieux transmis avec les documents du CTPC du 29 janvier a donc été initié avant les lettres de mission des préfigurateurs.

Celui de la DGPA permet de tirer les enseignements de la création de la DGPA par fusion de deux directions en 2005.

Elle considère que l'organisation proposée avec un SG, un commissariat au DD qui définit la stratégie, une direction du pilotage et de l'évolution des services qui pilote et une DGRHM qui met en œuvre pourrait être simplifiée et gagner en efficacité si on supprimait sa Direction générale en la transformant en quatre services du SG, elle même devenant SG adjointe pour avoir plus d'autorité vis à vis des autres DG verticales dans la mise en œuvre des orientations.

Les quatre pôles préfigurant ces services seraient :

Le pôle « employeur » (pilote Vincent MOTYKA) veille à définir et mettre à disposition les compétences nécessaires à la mise en œuvre des grandes décisions politiques (masse salariale, GPEC, formation,...)

Le pôle « personnel » (pilote Yves MALFILATRE) : gestion des agents, relations sociales.

Le pôle « moyens financiers » (pilote Régis TALON) (crédits du BOP support moins les rémunérations du titre 2) : immobilier, achats, informatique.

Le pôle « services mutualisés d'administration centrale » (pilote Patrick LABIA) pour répondre aux demandes RGPP de progrès en gestion (ex le travail engagé depuis un an sur la gestion comptable des achats)

Tout en laissant la prise des décisions au niveau des directions opérationnelles, la mise en œuvre serait centralisée au sein de la DGRHM (objectif : participation de l'AC aux 1800 suppressions de postes sur quatre ans demandés au titre des gains de productivité liés aux fonction supports)

Elle cite l'ex MEDD où compte-tenu de la taille des structures, le ratio des agents qui sont dans les bureaux des affaires générales de chaque direction pourrait être diminué en ne conservant que les agents chargés de la programmation et de l'engagement et en mutualisant la mise en œuvre au sein de la DGRHM.

Sont cités la comptabilité, les marchés, le contentieux,.....

La CFDT demande la communication des quatre lettres de mission (qui ne sont pas encore finalisées).

En ce qui concerne le SG DRIRE qui, bien que positionné dans le périmètre de la DPES de Mme ETAIX, a en charge les missions relevant de la DGRHM pour le réseau des DRIRE (gestion des corps techniques, répartition des moyens, pilotage de la formation, .) H. JACQUOT fait état du peu de collaboration qu'elle a eu avec la DARQSI.

La DARQSI tenant à conserver son intégrité, l'arbitrage sur le SG DRIRE est à Maignon et le MEDAD a bon espoir de le récupérer.

Les missions de pilotage, prioritaires pour les politiques, justifient qu'il soit placé dans la DPES. Si dans l'immédiat, elle a conscience qu'il faut conserver un SG DRIRE intégré cela ne lui paraît pas tenable à long terme.

Sur la gestion des corps techniques industrie en 2008, rien ne change, la DARQSI « se dépatouille ». Après si la DARQSI vient en totalité au MEDAD, elle continue de gérer, sinon il y aura quand même 80 % de ces agents qui travailleront pour le MEDAD et la question de leur gestion restera posée

Les personnels administratifs MINEFE : dans l'attente des évolutions de la fonction publique sur la possibilité pour un fonctionnaire d'être en position d'activité dans n'importe quel ministère, une convention de gestion sera signée avec la DPAEP du MINEFE qui continuera à les gérer. La priorité actuelle, c'est de conserver les compétences spécifiques des personnels administratifs de la DGEMP, la convention élaborée servira de référence pour les autres agents MINEFE (DRIRE,)

La référence au rapport ARRIBAUD dans sa lettre de mission est une manière d'évoquer les préconisations de gestion par le MEDAD des corps techniques des DRIRE

Les déménagements : La réunion spécifique immobilier est reportée au 4 février. Le MEDAD cherche des surfaces supplémentaires à louer dans la tour VOLTAIRE (à côté des tours PASCAL et dans l'aile NORD de la Grande Arche (mais pas à n'importe quel prix). Le SG, la communication et les affaires internationales devraient rejoindre la Défense avant le début de la présidence française de l'UE. Pour Ségur c'est plutôt objectif fin 2008 et pour l'industrie (pôle BERCY) H. JACQUOT considère qu'il vaut mieux attendre que les agents soient rassurés sur les modalités de gestion (pour ne pas perdre les compétences des agents qui resteraient à BERCY, faute de réponse sur leur devenir au MEDAD).

Personnels spécifiques Ségur: En ce qui concerne les 17 MAD contre remboursement de la Poste qui sont restés pour l'entretien du bâtiment (et qui sont indispensable vu son état), Hélène JACQUOT ne voit pas comment les faire venir à la Défense mais ne les « laissera pas tomber », envisage un RV avec la Poste pour étudier les possibilités de reclassement dans le réseau postal du quartier.

Pour les personnels AURAS (cantine, un renouvellement du marché conjointement avec la Défense est envisagé pour qu'ils puissent bénéficier d'un reclassement à la Défense.

Sur l'accompagnement des personnels, Hélène JACQUOT renvoie sur les engagements figurant dans le document élaboré par le SG.

Pour les agents qui ne souhaiteraient pas quitter le quartier, une recherche de postes sera faite auprès des autres administrations et il y a des postes vacants à la DRE IdF.

Lors du premier déménagement à la Défense, un plan de construction de 1000 logements sociaux avait été réalisé, qu'en sera-t-il en 2008 ?

Hélène JACQUOT va recenser les logements disponibles mais veut lancer une enquête préalable sur les besoins exprimés par les personnels de Ségur. Une enquête a déjà été réalisée il y a un an et demi, il faut l'actualiser.

La CFDT demande une vraie étude d'impact et un bilan social du déménagement avec les allongements de transports et les conséquences sur les résidences familiales des agents pour élaborer un plan similaire à celui de 1989.

La mutation entre Paris et la Défense n'ouvre pas droit au remboursement des frais de déménagement. (c'est la même résidence administrative mais il y a quand même une zone de carte orange supplémentaire).

La prime de mobilité en cas de restructuration de service ne s'appliquerait pas non plus mais il faut attendre les évolutions législatives annoncées sur le sujet

La demande de versement d'une « prime de transfert » aux agents ne suscite pas « un enthousiasme fou ».

Tous ces sujets seront réexaminés le 4 février.

La CFDT demande avec constance la négociation d'un accord cadre sur tous ces sujet préalablement à la mise en œuvre des réorganisation.

Sur la formation : Les écoles qui font de la recherche sont rattachées au commissariat au développement durable, les autres et l'IFORE à la DPES alors que la gestion du personnel relève de la DGRHM ce qui ne paraît pas efficace.

Pour Hélène JACQUOT, ce dossier a été examiné au niveau du Cabinet et les écoles ne forment pas que des fonctionnaires (si le BTP français rayonne dans le monde, c'est en partie grâce aux écoles). Les problèmes posés par cette dispersion du pilotage des écoles sont identifiés et des solutions seront étudiées.