



2^{ème} GT projet de décret relatif aux types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services et établissements du MTE

le 26 janvier 2022

Pas de déclarations préalables des OS (en rapport avec le sujet de la réunion).

27 participants.

Administration : J Clément et G Jourdan (DRH) + le DGPR + le DRH du CEREMA + la DRH de l'OFB

OS : **CFDT**, CGT, FO, FSU, UNSA,

Vos représentants CFDT : Nathalie Pesson, Patrick Fourmigué, Patrick Dufeil, Robert Baylocq.

En réponse à une question sur l'absence de cadrage des EP dans la préparation du texte, le DRH répond que les EP sont autonomes dans leur fonctionnement et qu'il est difficile de les contraindre en vertu de ce principe.

La DRH présente les évolutions apportées, consécutivement à la 1^{ère} réunion du GT du 10 septembre 2021 (cf rapport de présentation).

? Ne prévoir l'application de la durée minimale qu'une seule fois sur un même type de poste : cette durée de 4 ans ne s'applique que pour la première occupation des postes mentionnés à l'annexe I et ne sera pas rétroactive pour ceux qui y sont déjà.

Articulation entre la durée maximale et les emplois fonctionnels.

Conformément au décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, deux cas d'exclusion sont à prévoir disposant leurs propres règles de durée maximale d'occupation de poste :

- emplois relevant du décret du 31/12/19 relatif aux emplois de direction de l'État (dits « DATE »)
- emplois soumis à un « statut particulier » (CAEDAD, ICTPE, chef de mission).

Intégration d'emplois supérieurs des établissements publics.

Un recensement a été effectué auprès des EP pour l'ajout d'emplois soumis à une durée maximale, auquel ont répondu le CEREMA et le Conservatoire du Littoral.

Inclusion trop large des inspecteurs et inspectrices de l'environnement

L'OFB a précisé que cela concerne les inspecteurs « exerçant ces prérogatives ».

Avoir une étude d'impact

3 202 postes sont susceptibles d'être concernés par une durée minimale, soit 840 A (26 %), 2 116 B (66 %) et 246 C (8 %).

Le nombre d'agents susceptibles d'être concernés est difficilement évaluable, car il dépend de nombreux facteurs. Néanmoins, pour identifier un ordre de grandeur, la DRH fait l'hypothèse que les agents de catégorie A restent de l'ordre de 10 ans sur le type de poste pour lequel ils se sont formés (éventuellement en changeant de département), 15 ans pour les B, 20 ans pour les C.

Postes soumis à durée maximale au MTE.

675 postes ont été identifiés, et les données permettent d'identifier ceux qui ont dépassé la durée maximale :

- Parmi les 251 agents en AC soumis à une durée maximale de séjour, 12 agents ont dépassé cette durée maximale.
- Parmi les 424 agents en SD soumis à une durée maximale de séjour, 36 agents ont dépassé cette durée maximale.

Peu d'établissements publics ont remonté des postes

Par rapport à la version présentée au précédent GT, le CEREMA et le Conservatoire du littoral ont ajouté des postes.

Pour la durée maximale, il n'a pas été identifié de postes concernés dans les autres établissements publics.

Ajout, en annexe I (durée minimale), de l'emploi d'inspectrices/inspecteur santé sécurité au travail .

Ajout, en annexe II (durée maximale), des emplois de chargés de mission auprès du (de la) président(e) de l'Autorité environnementale et d'une coordinatrice ou d'un coordinateur de mission d'inspection générale territoriale :

Sont concernés les emplois de chargés de mission rattachés auprès d'un ou une président·e de section, du (de la) président(e) de l'Autorité environnementale ou d'une coordinatrice ou d'un coordinateur de mission d'inspection générale territoriale au Conseil général de l'Environnement et du DD.

Il n'est pas pris en compte l'accompagnement à l'achèvement de la durée maximale. Un accompagnement personnalisé des agents concernés par l'atteinte de la durée maximale, en amont de celle-ci, est induit par l'arrêté et sera mis en place. Ce qui est d'ores et déjà prévu par les LDG : priorité subsidiaire, ce qui pourra être utile pour les agents ayant des difficultés à trouver un poste

Quid des règles liées à la position administrative des agents ? La PNA est limitée à 3 ans, le détachement est limité à 5 ans et le CDD est limité à 3 ans.

La DRH doit s'assurer d'une nécessaire cohérence entre les durées mini et maxi et les positions administratives des agents.

CFDT relève que le périmètre d'application se limite à 3 EP. Quid des inspecteurs-auditeurs affectés à l'ANCOLS ? des SCN (en particulier le CMVRH et les CVRH qui sont les antennes délocalisées) ?

Pourquoi un tel régime à la carte en fonction des EP ? cela conduit à l'iniquité de traitement entre les EP eux-mêmes et entre les EP et les services du pôle ministériel, pour les agents.

Quid des emplois de directeurs adjoints des DIR ? des adjoints de direction dans certaines DDT ?

L'exercice ne semble pas abouti. Quels impacts sur l'indemnitaire ? L'absence d'accompagnement personnalisé n'est pas précisée. Quelles sont les modalités d'accompagnement envisagées ?

Quid d'une situation personnelle compliquée eu égard aux durées mini et maxi qui pourraient être opposées à un agent ?

Le DRH répond que les évaluations des effectifs sont des hypothèses : ce n'est pas la vérité "vraie". L'objectif était de fournir aux participants une estimation, comme la DRH s'y était engagée le 10 septembre 2021. La durée mini doit permettre à l'administration un retour sur investissement pour certains postes et prend acte de la demande de reconnaissance sur le plan indemnitaire.

NB : L'expertise relève du groupe IFSE 2 pour les AAE, du groupe IFSE 1 pour les SACDD (au sens du comité de domaine).

S'agissant des EP, la DRH considère qu'on est dans une 1^{ère} étape et dans un contexte où il y a des échanges avec les EP pour mettre en place des emplois fonctionnels pour les postes de direction (mais quid des autres ?). La situation a vocation à évoluer sur les emplois de direction dans les EP. Cela prendra du temps. Il ne faut pas oublier la réforme de la haute fonction publique.

Il est nécessaire que le futur dispositif s'articule avec les emplois fonctionnels. Il ne faut pas que cela conduise à des situations débouchant sur des aberrations (rien n'oblige une personne nommée sur un emploi fonctionnel à y rester jusqu'à la durée maxi). Il sera possible d'ajuster.

Les directeurs des DIRM sont des emplois DATE. Les directeurs des DIR ne sont pas sur des emplois DATE et la DRH fixe une durée maxi. La DRH va considérer la situation pour les directeurs-adjoints des DIR. Les emplois de direction dans les DDI sont bien concernés (?).

Sur l'accompagnement pour la durée maxi, il sera nécessaire de rappeler que le poste a une durée maxi, dès la nomination de l'agent et qu'il devra anticiper (la durée de 8 ans donne de la marge pour gérer la transition). Si l'anticipation ne fonctionne pas, la DRH proposera un accompagnement pour préparer l'agent à la recherche d'un nouveau poste (compétences, aspirations professionnelles, candidature...). La DRH fait déjà cela.

CFDT souligne que des agents souhaitent faire de la mobilité mais qu'ils n'y parviennent pas toujours. L'âge des agents peut être un problème d'employabilité, l'exigence d'opérationnalité

immédiate des recruteurs pour des postes demandés différents de ceux longtemps tenus, la révision de la cotation des postes doit concerner toutes les filières, compte tenu de la fongibilité d'un très grand nombre de postes entre les filières technique et administrative. Quid des SCN (dont le CMVRH) et des CVRH ?

La question posée par ce nouvel outil sur les durées de poste, c'est son articulation avec les dispositifs existants.

Le DRH répond que l'arrêté ne sera pas rétroactif. Les Services à Compétence Nationale les plus importants sont déjà embarqués dans le dispositif. L'ANCOLS a bien été sollicitée mais n'a pas répondu : la DRH s'engage à avoir un nouvel échange avec l'ANCOLS. Il ne faudra pas opérer une distinction entre les filières. Il existe différentes causes qui empêchent les agents de faire de la mobilité : la raréfaction des postes, les compétences à acquérir et la dimension géographique. C'est multifactoriel.

CFDT rappelle que les directeurs eux-mêmes ont déjà exposé les problèmes de déontologie que soulèvent les inspecteurs-auditeurs qui sont affectés trop longtemps sur leur poste. Quid du dispositif d'accompagnement pour les cadres supérieurs (rôle des chargés de mission des corps et articulation avec les Inspecteurs généraux RH dans les MIGT, les DAC et les EP ?) Les entretiens périodiques avec les A+ formalisés par les PM 148 ne sont pas systématiques. Est-ce que l'administration va revoir la circulaire IGRH de 2011 ?

Le DRH rappelle que depuis 2 ans des échanges "nombreux et constructifs" entre la DRH et le CGEDD ont permis de repreciser le rôle des uns et des autres" et de relancer la dynamique de suivi des cadres supérieurs. À la remarque de la **CFDT** qui rappelle que les agents eux-mêmes ne sont pas vraiment informés de cette évolution, le DRH partage l'analyse sur le rôle des IGRH.