



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFÈTE DE LA SARTHE

Direction départementale des territoires

Comité technique du 26 février 2016

3 – Décroisement MAAF -MEDDE : phases 2 et 3

I – Contexte général

Les ministères chargés de l'agriculture (MAAF) et de l'environnement (MEDDE) ont engagé en 2015 un processus de "décroisement" des effectifs exerçant des missions liées à l'eau, aux risques et à la biodiversité.

Les politiques publiques dont relèvent ces missions étant portées par le MEDDE, le transfert des emplois correspondants du budget du MAAF vers le budget du MEDDE a été acté par arbitrage interministériel.

La note de service SG/SM2015-274 du 24 mars 2015 définit l'objet et le périmètre du décroisement des effectifs entre les deux ministères MEDDE et MAAF.

Elle précise le volume et la nature des emplois concernés ainsi que le calendrier général.

Elle détaille les modalités de mise en œuvre de sa première phase pour un transfert d'emplois au 1^{er} janvier 2016.

Elle a été complétée et mise à jour, en particulier, pour le déroulement des phases 2 et 3 par la note de service SG/SM/2015-1150 du 22 décembre 2015.

II – Rappel du bilan de la phase 1.

Ce bilan a été présenté lors du comité technique du 12 juin 2015.

En Sarthe, les agents « métier » concernés, au nombre de 13, ont été conviés à deux réunions sur ce sujet, les 7 et 27 avril 2015.

4 entretiens individuels d'information ont été réalisés à la demande des agents suite à la proposition qui leur avait été faite.

Au final, pour cette première phase, 5 agents se sont portés volontaires pour une cible de 4 :

- 2 agents de catégorie A, pour 1 en cible,
- 1 agent de catégorie B, pour 1 en cible,
- 2 agents de catégorie C, pour 2 en cible.

Une priorité a été définie entre les 2 agents de catégorie A, avec leur accord, prenant notamment en compte les souhaits de mobilité.

Les 4 agents décroisés au 1^{er} janvier 2016, ont reçu, en janvier, une note individuelle du MAAF confirmant leur décroisement et rappelant explicitement les garanties apportées par le document « cadre » du 10 avril 2015.

III – Les phases 2 et 3

a) Introduction

La note de service SG/SM/2015-1150 du 22 décembre 2015 a actualisé la note du 24 mars 2015 et a précisé et complété le déroulement de la phase 2 effective au 01/01/2017 et de la phase 3 effective au 01/01/2018.

b) Actualisation des volume et nature des emplois concernés

b-1) au niveau national

Pour ce décroisement sur la base du volontariat effectué, les emplois concernés sont :

- les emplois « métier » du programme 215 (MAAF) affectés aux missions du MEDDE relatives à la police de l'eau, aux risques naturels et à la biodiversité.
- les effectifs « support » associés, sur la base de 7 % des effectifs « métier » concernés.

Depuis la phase 1, un ajustement des effectifs nationaux concernés par le décroisement a été effectué. Il porte sur une légère évolution des répartitions des effectifs « métier » entre 2017 et 2018 sans en modifier le volume total et sur une baisse des effectifs « support » (-13) pour prendre en compte le transfert au 1^{er} janvier 2017 des agents SIDSIC sur le BOP 333.

Cet ajustement se synthétise ainsi :

Année	ETP Eau Risques +Biodiversité	ETP Support
2015	378	22
2016	261	14
2017	268	14
Totaux	907	50

b-2) au niveau régional

L'effectif global concerné par la région des Pays de Loire n'évolue pas, soit 56 emplois « métier » et 4 emplois « support ».

Cependant sa répartition sur les 3 années est ajustée pour prendre en compte le bilan de la phase 1 dont notamment les « rompus » d'ETP et les 3 volontaires « support » retenus.

Le tableau ci-dessous présente la cible régionale ajustée et sa comparaison avec la cible initiale.

Métier	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Phase 1 (réel)	6,9	10,3	8,8	26
Phase 2	7	7	1	15
Phase3	4	7,2	3,8	15
Support	Phase 1 (réel)	Phase 2	Phase 3	
	3	1	0	4

Cible régionale « métier »	2016	2017	2018	Total
Cible initiale région	18	21	17	56
Cible ajustée 2016	26	15	15	56
Cible régionale « support »	2016	2017	2018	Total
Cible initiale région	2	1	1	4
Cible ajustée 22 décembre 2016	3	1	0	4

b-3) au niveau départemental

Pour mémoire les cibles de décroissements pour la DDT 72 étaient en 2016 les suivantes :

DDT 72				
	A	B	C	total
2016	1	1	2	4
2017	2	0	1	3
2018	0	1	1	2
Total	3	2	4	9

Des ajustements sont susceptibles d'intervenir en fonction du nombre de volontaires qui seront recensés pour les phases 2 et 3 dans chaque département de la Région.

A ce titre, il ressort des échanges récents entre la DREAL, la DRAAF et les DDT(M) des Pays de Loire que le nombre de volontaires « métier » pour décroiser est supérieur à la cible régionale. Des ajustements vont être demandés notamment pour repyramider un poste de catégorie C en B et transformer le poste « support » restant en poste « métier »

c) Les agents concernés

Il s'agit :

- des agents à temps quasiment plein "eau" ou "risques" qui n'ont pas été décroisés en phase 1
- des agents à temps plein ou quasiment plein « biodiversité »
- les agents à temps partagé sur des missions MEDDE et MAAF (il n'y en a pas en DDT 72)

d) La réflexion sur l'exercice des missions concernés par le décroissement

La circulaire demande à ce qu'une **réflexion stratégique** soit menée pour clairement positionner les agents sur des missions MAAF ou des missions MEDDE et qu'un échange ait lieu en comité technique local sur ce sujet avant *fin février 2016*

Pour la DDT de la Sarthe, **cette réflexion stratégique** se synthétise ainsi :

- Dès son origine, le SEE a été créé pour réaliser les missions de la DDT relatives à l'eau, aux risques, à l'environnement et la biodiversité ainsi qu'à la forêt. Il répond bien à ces missions.
- les 13 agents « métier » de ce service identifiés en 2015 comme susceptibles de décroiser interviennent pleinement sur des missions MEDDE,
- La circulaire précise également que les unités peuvent réaliser des missions pour plusieurs ministères
- Aussi, il n'y a aucune raison, induite par le décroissement, de modifier l'organisation du SEE et en conséquence de la DDT
- Les agents « métier » se verront donc proposer leur poste actuel comme poste de décroissement dans le cadre du pré-positionnement (de même, si après ajustement il reste un poste « support », pour les agents « support », dont la fonction est par nature interministérielle).
- avec les départs en retraite attendus d'ici début 2018 et au vu des dernières informations recueillies sur les souhaits de décroissements, parmi les agents « métier », seuls deux agents seraient à repositionner sur des postes « métier » MAAF (dont 1 pour moins d'une année)
- pour ces agents, il conviendra en tant que besoin de déployer des formations pour qu'ils assurent leur nouvelles fonctions
- En conséquence, l'organisation fonctionnelle de la DDT actuelle ne sera pas affectée par le décroissement.

Cela n'exclut des évolutions d'organisation qui résulteraient de la réflexion plus globale menée dans le cadre du projet de service mais qui seront indépendantes du décroissement.

e) Les modalités de mise en œuvre de ces phases au niveau local

e-1) le dialogue social

Les modalités de la phase 1 sont reconduites, elles se traduisent par :

- une information des représentants du personnel avant fin février en comité technique (*présent CT du 26 février 2016*)
- une information du CT sur le déroulement des phases 2 et 3

Elles seront complétées, en tant que de besoins par des informations délivrées en réunions informelles de concertation.

e-2) l'information des agents

Elle porte sur le décroisement et sur les modalités retenues pour le pré-positionnement en complément de celle qui a été délivrée l'an passé (2 réunions et des entretiens individuels).

Une première réunion s'est tenue avec l'ensemble des agents le mardi 26 janvier 2016 ; la circulaire du 22 décembre et les cibles régionales actualisées leur ont été présentées.

Comme pour la phase 1, les agents, qui le souhaitent, peuvent bénéficier d'un entretien individuel avec le secrétaire général ou son adjointe.

Le comparatif de primes entre MAAF et MEDDE remis l'an passé est en cours de mise à jour et leur sera transmis prochainement.

e-3) Le processus de pré-positionnement

Le principe du processus est celui de la circulaire du 22 décembre 2015.

Il se synthétise ainsi :

- Chaque agent concerné reçoit une proposition formelle d'affectation selon un imprimé type avec une fiche de poste précisant le ministère de rattachement (pour la DDT 72, l'agent se verra proposer son poste actuel)
- Accusé de réception par l'agent
- L'agent dispose de 15 jours pour se prononcer
- En cas de refus motivé, l'agent doit préciser ses souhaits et un nouveau poste peut lui être proposé
- En absence de réponse, l'acceptation de la proposition est implicite
- Possibilité pour chaque agent d'avoir un entretien avec sa hiérarchie

L'envoi de ces propositions est prévu début mars après le présent comité technique.

A l'issue du processus et après validation par le niveau national des listes régionales, une notification de leur poste sera adressée à chaque agent.

Les CAP sont informés de ces affectations qui comme toute décision ouvrent des droits et recours des agents

f) Élaboration des listes

Les listes nominatives regrouperont les agents volontaires pour décroiser dans le respect des cadrages régionaux

Ces listes seront transmises aux administrations centrales par les DRAAF et DREAL pour le 2 mai 2016 phase 2 et le 2 mai 2017 phase 3.

Les validations nationales de ces listes interviendront courant juin 2016 pour la phase 2 et courant juin 2017 pour la phase 3.
