



www.snopacgt.com

Bilatérale DRH-DGITM/DMR Mise en œuvre Loi 3DS « volet routier » 15 septembre 2022

COMMUNIQUE

La CGT était reçue par la DRH et la DMR (*direction des mobilités routières*) pour une **première présentation** de la mise en œuvre de la loi 3DS sur le volet routier. Réunion mixte, présentiel (FNEE, SNOPA, SNPTRI) et visio avec des camarades OPA de la DIRMC, DIRSO et DIRMED.

La loi du 21 février 2022-217 dite « 3DS » relative à la **différenciation, la décentralisation, la déconcentration** et portant diverses mesures de **simplification** de l'action publique locale vient acter une nouvelle décentralisation du réseau routier national. Cette loi 3DS décline sur le volet routier, le transfert des derniers 11600 km environ de routes nationales et autoroutes non concédées vers les collectivités territoriales.

Ce qui n'est pas sans conséquence sur la cohérence d'un réseau structurant, **sur les DIR chargées d'entretenir et d'exploiter ce réseau, sur les personnels en DIR, dans les SMO en DREAL**, sur les inégalités qui vont émerger en termes de fiscalité locale, d'accès aux modes de transports, d'aménagement du territoire, d'activités économiques. Autant de préoccupations identifiées et dénoncées par la CGT

L'élaboration d'un bilan et d'une évaluation contradictoires des effets produits depuis plusieurs décennies par toute une série de réformes dont l'efficacité, au sens de la satisfaction des droits et des besoins, pour les citoyen·ne·s, les usager·ère·s des services publics, n'est pas au rendez-vous dès lors que notre société est toujours et de plus fracturée par la crise, le chômage, la pauvreté, les inégalités.

Comment notre administration peut-elle continuer à nier que ces réformes ont aussi dégradé le sens et les conditions de travail des personnels qui continuent néanmoins à rendre le meilleur service public possible ?

C'est aussi, **une loi qui participe d'une nouvelle dégradation des conditions de travail et de vie des personnels** à un moment où les effets produits par la loi portant transformation de la fonction publique sont désastreux.

Alors que les crises successives mettent chaque jour en évidence le besoin de renforcer les moyens de l'intervention publique et de développer les mécanismes de solidarité, nous dénonçons avec force son acharnement à poursuivre des politiques qui ont affaibli la capacité d'intervention publique au service de l'intérêt général.

La CGT exige la mise en œuvre d'une conception des politiques budgétaires, fiscales et financières mises au service de l'intérêt général, de telle sorte que la Fonction Publique dispose des moyens budgétaires nécessaires à la mise en œuvre des missions plutôt que de continuer de l'étrangler, de l'asphyxier et de l'enfermer dans le dogme mortifère de l'austérité budgétaire accrue et généralisée.

Compte rendu de la présentation

L'administration a déroulé une série de diapositives (en PJ) qui présente sous la forme d'une carte couleur un point de situation au 12 septembre de l'expression des demandes des collectivités, issue des délibérations des collectivités (régions, départements, métropoles). Un document cadre sur les garanties apportées aux agents sera produit.

Point de situation géographique

Si **9 départements ont fermement** pris position en faveur d'une reprise des réseaux de leur secteur, **35 collectivités** sont en attente d'éléments complémentaires de la part de l'État sous l'autorité des préfets de région respectifs, pour délibérer.

Actuellement en provisoire ce sont **1 métropole (Dijon), 2 régions (Occitanie, Aura) et 16 départements** qui ont délibéré pour se porter candidat à la reprise des réseaux de leur secteur.

Au 15 septembre 2022, 10% du réseaux soient environ 1200km seraient susceptibles d'être concernés par un transfert ou une expérimentation.

Certaines collectivités sont contre : la région Bourgogne Franche-Comté, les départements 03, 36, 47, 50, 59...

Les collectivités ont jusqu'au 30 septembre 2022 pour faire remonter l'expression de leur demande. Après ce sera trop tard.

Pour les dossiers avec conflit entre 2 collectivités, une phase de concertation est organisée jusqu'en novembre 2022 avec le préfet de région sur la base de scénarios qu'il proposera aux collectivités.

Le ministre chargé des transports décidera en décembre 2022 alors des routes transférées ou mises à disposition et de leur répartition entre les collectivités. Il prendra en compte notamment le résultat de la concertation, la cohérence des itinéraires et les moyens dédiés à la gestion de ces routes.

Constat CGT

A-t 'ont réellement mesuré les effets de cette loi, si la situation reste en l'état avec seulement 10% du réseau transféré ou mis à disposition ?

Un fiasco pour une loi accouchée dans la douleur, portée par l'ancienne ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales madame Jacqueline Gourault, depuis en poste au conseil constitutionnel. Cette loi est censée déployer une action publique au plus près des besoins des territoires et des citoyens. Ce devait être la grande loi du quinquennat sur les collectivités locales et l'aménagement du territoire.

Après 3 années de gestation et un débat parlementaire houleux, les crises successives ont mis en exergue une situation économique dangereuse provoquée par un excès de capitalisme et une absence de réelle distribution des richesses, précipitant les collectivités parfois prêtes à se retirer du jeu truqué de la loi 3DS volet routier.

Nous ferons le bilan après le 30 septembre !!!

Accompagnement des agents

Les diapositives suivantes déclinent les points relatifs à l'accompagnement des personnels (*garantie du maintien de rémunération, condition de prépositionnement, modalité de gestion et du droit d'option*).

Deux cas de figure à distinguer:

- Agents qui **exercent en totalité** leurs missions sur les compétences transférées : **les postes seront transférés** aux collectivités conformément à la loi
- Agents qui **exercent partiellement** leurs missions sur les compétences transférées : **principe du volontariat** pour rejoindre les collectivités sur un poste proposé par celles-ci

CGT :

Une découpe des services qui cible principalement les agents d'exploitation, les OPA, l'encadrement d'exploitation, les services de maîtrise d'ouvrage des DREAL.

Des DIR risquent de disparaître ou être amputées du cœur de leur métier. Les collectivités aussi seront tentées de réorganiser leurs centres avec cette nouvelle vague de personnel de l'État.

Garantie du maintien de la rémunération

- Le ministère s'engage à garantir aux agents concernés par la réorganisation, le maintien de la rémunération incluant le service fait (Heures supplémentaires, astreintes, indemnités de sujétion horaire, indemnité de permanence) pendant la phase du droit d'option
- La prise en compte d'un arrêté de restructuration national ouvre aussi à des droits (*prime de restructuration de service, aide à la mobilité, complément indemnitaire d'accompagnement, indemnité de départ volontaire, rupture conventionnelle*)

CGT :

Cette garantie mise en œuvre pendant la phase de transfert n'est que transitoire, **une fois l'agent basculé à la collectivité, l'État n'a plus la main.**

L'arrêté de restructuration qui sera présenté en CSA-M devra considérer le bon timing du processus. Nous savons que les OPA ne sont pas éligibles à toutes les mesures d'accompagnement en cas de restructuration...

Droit d'option, mise à disposition

Dans le cadre d'une convention de mise à disposition entre l'État et les collectivités (Départements et métropoles), les agents se verront à titre individuel positionner en mise à disposition, le temps de d'user de leur droit d'option en vue d'une intégration possible à la FPT.

Le sujet non traité reste celui de l'expérimentation avec les régions, où les OPA se retrouvent dans une impasse. **Le DRH reconnaît des difficultés d'application pour ce qui concernent les régions.** Il dit travailler avec la DGCL (direction générale des collectivités locales) pour traiter le problème et apportera une réponse précise à notre demande **que le DRH classe à demi-mot comme une coquille dans un texte de loi !!!**

CGT :

Nous sommes hébétés d'en arriver à une telle situation, au plus niveau d'un texte de loi.

Nous avons rappelé au Directeur des RH, l'attente d'une réponse à notre courrier du 22 mars 2022 (PJ) qui pointait l'incompatibilité de la mise en œuvre du processus pour les OPA d'une mise à disposition des régions qui n'est pas prévue dans le texte de loi dans le cadre de l'expérimentation de mise à disposition des services aux régions.

L'article 151 de la loi 3DS pose le principe de la position d'activité des agents, avec la phase de mise à disposition à titre individuel et à titre gratuit (c'est nouveau, les collectivités ne contre-remboursent pas les salaires).

L'article 151 précise que les OPA ne rentrent que dans les modalités d'une mise à disposition sans limitation de durée ou d'une intégration vers les départements et les métropoles en s'appuyant sur la loi 2009-1291 dit « de transfert des parcs » modifiée par la loi MAPTAM pour ouvrir le champs d'application à l'ensemble

des collectivités et du décret d'application 2014 modifié fixant les conditions d'intégration et du décret sur la retraite et de son arrêté en cours de modification.

Nous pouvons également nous poser la question des OPA actuellement en MADSLD des collectivités qui seraient tentés de profiter de ce processus législatif pour redemander l'intégration.

Le pré-positionnement

Les réponses DRH aujourd'hui :

Dès la connaissance de l'ouverture du poste transféré, les OPA pourront se pré-positionner sur le poste d'accueil. S'ils refusent, ils devront s'inscrire dans le cycle de mobilité pour rechercher un autre poste. Il n'est pas exclu que dans le cas d'un refus d'un OPA de se positionner, un autre OPA extérieur au service, puisse se positionner à sa place.

La CGT fait déjà des propositions.

Elle exige que la phase de concertation avec les agents soit mise à profit pour mettre en place :

Des structures d'accompagnement des agents pour la période transitoire dans les services, préalable au transfert, avec :

Une démarche de bilans de carrière qui permettra à partir d'une analyse précise de la situation professionnelle de chacun d'anticiper un projet professionnel à court et moyen terme. Ces bilans seront réalisés par des conseillers mobilité carrière présents au CVRH qui disposent de toutes les compétences professionnelles spécifiques nécessaires;

La mise en place d'une cellule d'écoute dans chaque service dont l'objet sera d'appréhender plus largement toutes les dimensions des changements que ce transfert pourrait générer dans la vie professionnelle et personnelle de chacun. Cette cellule d'écoute aidera également la direction à recenser toutes les difficultés potentielles pour essayer d'y apporter des réponses adaptées.

Ces dispositifs devront être largement ouverts et pourront être actionnés autant de fois que nécessaire. Enfin, l'unité RH Locale sera reconfigurée afin de dégager les moyens humains indispensables au suivi individualisé que suppose un tel dispositif.

Fonctionnement de la cellule d'écoute :

Les objectifs de la cellule d'écoute sont multiples:

S'assurer que les agents comprennent toutes les composantes du projet de transfert, pour leur permettre de se construire un projet personnel et professionnel,

Comprendre les problèmes humains que pose le transfert, pour apporter un soutien psychologique, Aider au maintien du dialogue social,

Anticiper les problèmes de mobilité qui peuvent se poser, pour donner aux agents une vision prospective et réaliste des choix possibles,

Permettre aux agents de disposer d'un lieu d'écoute privilégié et institutionnel, dans lequel l'information sera fiabilisée,

Réduire les inquiétudes pour mobiliser les agents positivement,

Être force de proposition auprès de la direction

Le fonctionnement de la cellule d'écoute s'appuie d'une part sur la nécessité d'un cadre sécurisé pour l'expression des besoins des agents et d'autre part sur l'importance d'une mise en commun des éléments saillants issus des entretiens:

Chaque agent qui en exprime la demande peut s'entretenir à son initiative avec un ou des membres de la cellule d'écoute sur une durée à déterminer;

Tous les 2 mois, tous les membres de la cellule d'écoute se réunissent pour faire la synthèse sur les principaux points qui ont été exprimés par les agents; cette réunion fait l'objet d'un compte rendu formalisé dans lequel ne sont indiqués que les éléments que les agents auditionnés ont accepté de porter à la connaissance de la hiérarchie.

Tous les 6 mois, la cellule d'écoute produit un rapport de synthèse à destination de la direction et des partenaires sociaux. Ce rapport est présenté en CSA et en Formation spécialisée

Composition de la cellule d'écoute : Secrétaire Général, Assistant-e sociale, responsable RH local, responsable hygiène et sécurité, médecin de prévention, responsable formation/Concours...

Nous aurons l'occasion de ré-évoquer les problèmes de mobilité (hasardeuse et limitée) des OPA, dans les comités de suivi prochainement

Le calendrier (voir calendrier diapo)

- Mise en place d'un comité de suivi qui se réunira périodiquement dès octobre.
- Le CSA-Ministériel sera consulté dès 2023 pour donner son avis sur le projet d'arrêté désignant l'opération de restructuration.
- Dès la publication du décret en conseil d'État fixant les conditions d'intégration des OPA (déjà validé en CTM le 8 juillet 2022), le droit d'option sera déclenché. Le décret en conseil d'État est attendu pour fin d'année 2024 début 2025, à ce stade les agents auront 2 ans pour se prononcer.

Autres questions :

La loi 3DS traite aussi de chapitre relatif à la biodiversité et l'environnement Natura-2000, FEADER, au logement et l'urbanisme, au Céréma...

La DRH indique aborder ces points à une autre occasion.

La CGT pointe avec la disparition d'une partie des DIR, le projet dangereux de réorganisation de la DGITM qui ne sera pas sans conséquence pour les personnel, les missions avec l'éclatement des modes de transports route, ferroviaire, maritime, voie navigable. Que deviendront **les DIR et la DGITM ?**

La DGITM/DMR répond avoir engagé une réflexion depuis plusieurs mois sur la stratégie de ce service.

En conclusion :

1h30 de réunion, juste le temps de nous dévoiler avec un diaporama présenté aux OS, toute la charge de travail qui nous attend, sur la base d'une loi qui semble faire débat dans sa mise en œuvre, l'administration devra en répondre.

La CGT en ordre de bataille pour défendre les OPA.

Le SNOA-CGT,

LE syndicat national garant du droit et proche des OPA