



BIG BANG DE LA RGPP en Loire-Atlantique **Quel traitement des « ressources humaines » ?**

Quel périmètre ?

Quels accompagnements ?

Quels moyens ?

Quelques données chiffrées : treizième département de France par sa population, dépassant 1 200 000 habitants, le département de Loire-Atlantique compte environ 25 000 agents de l'Etat (dont 15 000 sont dans l'enseignement public à l'Education nationale). Si on ajoute 6 000 enseignants sous contrat qui, payés par des fonds publics, sont recrutés dans l'enseignement privé, si on ajoute encore plus de 2 000 fonctionnaires des services centraux de ministères délocalisés dans notre département (Affaires étrangères, Equipement, service des Pensions de l'Education nationale...), on a près de 34 000 salariés de l'Etat dans notre département avec l'enseignement privé sous contrat.

Tous les services de l'Etat ne sont pas touchés de la même manière par la révision générale des politiques publiques. Certains ne font pas encore partie du contingent des restructurations mais perdent massivement des emplois (éducation nationale), d'autres sont délocalisés ou supprimés (défense), d'autres sont décomposés (affaires sanitaires et sociales), d'autres sont éclatés en missions (équipement, jeunesse et sports, intérieur...), d'autres encore sont réunis au niveau régional, leurs services départementaux devenant des unités territoriales de la région (emploi...).

Le périmètre de la politique de gestion des « ressources humaines » RGPP

Hormis les quelques rares services de l'Etat qui ne sont pas impactés (dont l'éducation nationale qui regroupe plus de la moitié des personnels avec le seul enseignement public), il y a schématiquement trois cas de figures qui se présentent dans la RGPP.

⇒ **Les services de l'Etat qui demeurent autonomes** au plan régional ou au plan départemental. Ceux-ci conservent une relation hiérarchique avec leur ministère. Ils sont relativement peu nombreux (DRAC et son unité territoriale architecture/patrimoine, DIRECCTE et son unité territoriale de l'emploi...). Certains services peuvent au demeurant être préservés de la RGPP dans leur autonomie tout en perdant tout de même des fragments de missions : c'est le cas de la préfecture (ministère de l'intérieur) qui va perdre des directions ou bureaux et en récupérer d'autres.

⇒ **Les services de l'Etat qui sont restructurés** à partir de leurs missions et qui perdent leur autonomie en étant regroupés dans de nouvelles entités interministérielles, aussi bien régionales que départementales (environnement, équipement, agriculture, jeunesse et sports, santé...). Ces directions subissent tant à l'échelon régional que départemental des modifications profondes nécessitant de nouveaux organigrammes traduisant la future réalité interministérielle de chaque nouvelle direction. De fait, chaque poste budgétaire va être « supprimé » dans son existence actuelle (le service d'Etat disparaissant) pour être en principe « rouvert » dans une nouvelle direction ou une autre entité (agence régionale de la santé, nouveau bureau de préfecture...). Cependant, rien n'indique que si une direction compte 200 équivalents temps plein, on les retrouve fidèlement ventilés car le temps faisant son ouvrage des fonctionnaires partent en retraite et la consigne est de supprimer des emplois.

⇒ **Les services de l'Etat qui sont supprimés** dans leur existence ministérielle (anciens combattants, droits de femmes, service des pensions de la Baule...). Pour ces services, il y a nécessité de chiffrer le volume d'emplois supprimés et d'envisager un accueil dans de nouvelles structures destinées soit à en reprendre tout ou partie des missions, soit à assurer des reconversions.

Un tableau synoptique peut aider à comprendre la situation. Les chiffres sont arrondis et correspondent aux effectifs début 2008, après transferts des TOS et de l'équipement.

MINISTERES	Effectifs
<u>Agriculture et pêche</u>	
⇒ Direction régionale de l'agriculture et de la forêt	130
⇒ Direction départementale de l'agriculture et de la forêt	90
⇒ Direction des services vétérinaires	70
<u>Aménagement du territoire et environnement</u>	
⇒ Direction régionale de l'environnement	60
<u>Culture et communication</u>	
⇒ Direction régionale des affaires culturelles	100
Service départemental de l'architecture et du patrimoine / Archives	10
<u>Défense</u>	
⇒ Gendarmerie	1 100
⇒ Armées (terre, air, marine) et services divers	1 100
⇒ Anciens combattants et victimes de guerre	30
<u>Economie, finances et industrie</u>	
⇒ Trésor public	900
⇒ Direction interrégionale des douanes et droits indirects	280
⇒ Direction des services fiscaux	1 000
⇒ INSEE (effectif régional)	520
⇒ Direction concurrence, consommation, répression des fraudes	50
⇒ Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement	160
<u>Emploi et solidarité</u>	
⇒ Direction régionale des affaires sanitaires et sociales	180
⇒ Direction départementale des affaires sanitaires et sociales	140
⇒ Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	80
⇒ Direction départementale du travail, emploi et formation professionnelle	140
⇒ ANPE direction déléguée du bassin de Nantes	460
<u>Equipement, transport et logement</u>	
⇒ Direction régionale de l'équipement	120
⇒ Direction départementale de l'équipement	620
⇒ Direction régionale et départementale des affaires maritimes	110
⇒ Direction de l'aviation civile ouest (effectif départemental)	120
<u>Justice</u>	
⇒ Direction départementale de la protection judiciaire de la jeunesse	140
⇒ Administration pénitentiaire	410
⇒ Juridictions judiciaires (y compris les magistrats)	210
⇒ Juridictions administratives (y compris les magistrats)	130
<u>Intérieur</u>	
⇒ Préfecture, sous-préfectures et juridictions administratives	570
⇒ Direction départementale de la sécurité publique	1 200
⇒ Direction départementale de la police aux frontières	70
⇒ Direction régionale des renseignements généraux	40
<u>Jeunesse et sports</u>	
⇒ Direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports	120
Total des agents (titulaires/non titulaires) des services déconcentrés	10 500
<u>Education nationale (tous enseignements y compris l'université)</u>	
⇒ Enseignement public	15 000
⇒ Enseignement privé	6 200
Total des agents (public/privé) de l'éducation nationale	21 200

<u>Services délocalisés de l'Etat</u>	
⇒ Justice	360
⇒ Equipement	390
⇒ Jeunesse et éducation nationale (service des pensions)	200
⇒ Affaires étrangères	950
⇒ Sous-direction des naturalisations	200
Trésorerie générale pour l'étranger	200
Total des services délocalisés de l'Etat	2 300
Total des effectifs en Loire-Atlantique	34 000

Sachant que la RGPP consiste à réduire le nombre des directions régionales à 8 entités avec le Rectorat (mais sans la préfecture de région) et le nombre des directions départementales à 5 entités avec la préfecture de département, on peut aisément projeter ce que va devenir la nouvelle physionomie des services de l'Etat. Elle sera en Loire-Atlantique conforme au modèle qui prévaudra dans la quasi-totalité des départements chefs-lieux de région. Les chiffrages d'effectifs sont établis à partir des projections prévisibles en équivalents temps plein. Cependant rien ne filtre du niveau régional.

FUTURS SERVICES DE L'ETAT	Effectifs
<u>DRAAF</u> Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF)	150/180
<u>DREAL</u> Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement	300/320
<u>DRAC</u> Direction régionale des affaires culturelles	100/110
<u>DIRRECTE</u> Direction régionale entreprises, concurrence, consommation, travail, emploi	250/270
<u>Direction régionale Trésorerie & service fiscaux</u> Douanes, trésor public, services fiscaux INSEE (effectif régional)	400/500 500
<u>DRJSCS</u> Direction régionale jeunesse et sports, cohésion sociale	100/120
<u>ARS</u> Agence régionale de la santé	250/300
<u>Intérieur</u> Préfecture, sous-préfectures et juridictions administratives Divers police, sécurité publique	500/600 1 300
<u>Direction départementale des finances publiques</u> Trésor public, services fiscaux	1 400/1 500
<u>DDT</u> Direction départementale des territoires	600/650
<u>DDPP</u> Direction départementale de la protection des populations	100/120
<u>DDCS</u> Direction départementale de la cohésion sociale	120/160
<u>Rectorat, Inspection Académique, Université (tous enseignements)</u> Enseignement public Enseignement privé	15 000 6 200

Même si il y a une zone évidente d'incertitude sur le chiffrage des effectifs par service, cela ne remet nullement en cause les mécanismes d'affectation décrits ci-dessous.

Un périmètre élargi aux services supprimés ou délocalisés hors du département.

Sans que cela ne fasse débats, un accord est intervenu sur le fait de considérer environ 300 emplois, voire un peu plus, comme relevant du périmètre ordinaire de la RGPP en Loire-Atlantique. Il s'agit de la suppression à court terme (2010) du service des pensions de l'éducation nationale/jeunesse et sports de La Baule (200 emplois) ainsi que des services des anciens combattants et des emplois civils du ministère de la Défense liés à la présence de l'Armée à Nantes. Eux aussi sont appelés à disparaître dans des délais rapprochés.

De manière ordinaire, le périmètre d'application des nouvelles affectations – par une sorte de mise au mouvement automatique – concernera tous les **nouveaux postes créés dans les nouvelles directions interministérielles**. Il y aura nécessaire « ouverture » de poste, suivie d'un recrutement et d'une définition de l'environnement du poste. Il n'y a pas d'automatisme entre le fait qu'un titulaire d'un poste dans un service qui n'existe plus (exemple jeunesse et sports ou DRASS) suive « son » poste au prétexte que celui-ci est recréé à la DD cohésion sociale. On transfère des missions et des équivalents temps plein mais l'affectation des agents est déconnectée, même si dans les faits il y a de fortes probabilités pour que les agents « suivent » les postes budgétaires ainsi reconstitués.

Mais, en prenant aussi en considération une approche « métiers », **les postes existants qui évoluent à plus de 50% de leur profil actuel** feront l'objet d'une publicité pour affectation. Ainsi, dans des directions régionales ou départementales maintenues (exemple DRAC) ou à la préfecture, on pourra offrir ces postes en évolution à d'autres candidats que ceux qui les occupaient antérieurement à leur évolution.

Enfin, tous les postes qui seront concernés par un **changement d'affectation de service lié à l'exercice des fonctions supports et de mutualisation** (formation continue, accueil, reprographie, comptabilité, gestion des personnels...) feront aussi l'objet d'une proposition pour les pourvoir qui ne concernera pas seulement l'agent qui l'occupait auparavant.

S'il va de soi que les compétences acquises dans un emploi feront que les titulaires actuels suivront les postes dans les nouvelles ouvertures, mais il n'y aura pas obligation de le faire. Cependant, dans l'hypothèse où, son poste étant supprimé, aucun poste ne conviendrait (pour des raisons de profil, de conditions de travail ou d'éloignement du domicile...), la loi prévoit désormais qu'au-delà de trois refus, le fonctionnaire est mis en disponibilité d'office sans traitement.

L'accompagnement dans le choix des postes recréés

Au printemps 2009, les arbitrages une fois rendus, le **contenu des postes et leur localisation** seront possibles à réaliser. La localisation est essentielle. Savoir si son ancien poste va en préfecture, dans telle direction régionale ou direction départementale interministérielle appelée elle-même à être dans Nantes ou en périphérie à court terme : tout cela peut avoir de l'importance pour effectuer un choix. Cette information sera donnée. Les fiches de postes seront actualisées en fonction du répertoire interministériel des métiers (RIME). Il y a du souci à se faire pour les quelques ministères qui n'ont pas fait le travail de reconnaissance de leurs métiers dans ledit RIME ; comme jeunesse et sports ! Ces fiches de postes devront faire apparaître les compétences attendues en matière de savoir, savoir faire et savoir être. Par ailleurs, un descriptif sera fait des outils de travail, prestations sociales, conditions de rémunération (NBI éventuelle et autres primes).

Un dialogue de gestion, passant par des **entretiens individualisés dans les services actuels**, sera mené dans chaque direction.

Les textes réglementaires créant les nouvelles directions interministérielles et prévoyant leurs instances de concertation (comités techniques paritaires) seront publiés au fur et à mesure. La position des agents continuant à dépendre de leur corps statutaire ministériel, devrait être la mise à disposition. C'est cette position qui permettra d'assurer le respect des garanties statutaires ainsi que des rémunérations. Même si, sur ce dernier point les choses sont moins évidentes, car nombre de primes sont fonctionnelles et pas

statutaires. On peut ainsi douter, lorsqu'on ne sera plus dans l'exercice effectif de fonctions ou cadre d'emploi, du maintien des indemnités fonctionnelles.

La possibilité sera donnée aux agents qui ne sont pas frappés par la RGPP d'opter pour les nouveaux services et emplois ainsi créés, afin de favoriser la mobilité qui dans ce cas sera choisie par les agents. On met donc en application le principe dit moderne de la mobilité avec toutefois une priorité aux agents dont les postes sont modifiés.

Une bourse des emplois va donc ainsi être créée, devant laquelle on mettra en adéquation des candidats après entretiens professionnels de carrière. Ces bourses d'emplois supposent des mesures financières et sociales pour accompagner la mobilité. Les protections statutaires risquent de très vite apparaître comme des verrous à faire sauter pour rejoindre le principe des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale plus souples à utiliser pour les employeurs. Cette manière moderne de voir les choses est en fait un recul du droit pour les salariés.

L'usine à gaz du mouvement

Avec la RGPP, aussi bien dans la phase de mise en place que dans celle de la gestion ordinaire, chaque agent relevant de sa CAP d'origine, on va se retrouver dans des situations intenable pour gérer les mouvements et affectations. Comment harmoniser des dates et niveaux d'information soignés pour des CAP qui pour les uns seront départementales, pour d'autres académiques ou régionales et d'autres encore nationales ? Comment établir des critères objectifs alors que ce qui prévaut à chaque mouvement c'est la mise en concurrence d'agents pour un même poste ? Cette pétaudière administrative ainsi créée va inévitablement aboutir à une gestion du droit au mouvement comparable à celle des fonctions publiques territoriales ou hospitalières où c'est le chef de service qui choisit ses collaborateurs par le biais d'un mouvement ouvert toute l'année ou par périodes. L'inter ministérialité conduit directement à ça. C'est, là encore, un recul considérable du droit des agents qui va se mettre en place, avec des répercussions évidentes sur les filières métiers et les déontologies.

Les moyens à mettre place

Un **comité de pilotage** informel des « ressources humaines » va être mis en place avec compétences DR/DD/Préfecture. Il sera placé sous la responsabilité du secrétaire général de la préfecture de Loire-Atlantique. Ce comité se réunira régulièrement tout au long de l'année 2009. Il sera composé du réseau des DRH des administrations directement concernées par la RGPP. La FSU a demandé que les syndicats soient régulièrement invités pour être tenus informés des enjeux et faire valoir leurs points de vues. En l'absence de toute instance paritaire ad hoc ce groupe de pilotage interministériel est en effet en train de se construire une part de compétence sur la RH à l'instar de ce qui pourrait être débattu dans un comité technique paritaire. Aussi la FSU plaide-t-elle pour une sorte de comité technique informel où, transitoirement aux élections régulières qui se tiendront, toutes les organisations syndicales soient invitées.

Ce comité va plancher sur les évolutions d'organigramme de chaque nouveau service. Il va contribuer à la rédaction des maquettes de fiches postes, et à celle des dialogues de gestion. Il aura aussi mission de coordonner les calendriers de gestion.

Pour veiller aux garanties statutaires, et théoriquement en avoir une approche interministérielle, le comité va nommer un référent qui sera le DRH de la future DREAL.

Il est prévu de densifier le réseau de la formation continue pour accompagner la RGPP. Il y a fort à parier pour que ce soit un service de la préfecture qui en soit responsable mais le périmètre reste à déterminer : compétence en formation pour tous les agents de tous les ministères (DD/DR) de Loire-Atlantique ou de toute la région des Pays de la Loire ?

Compte-rendu établi par Didier Hude.