

**COMPTE RENDU REUNION
GT personnel administratif
du 26 octobre 2006**

La présidence de ce groupe de travail était assurée par M. Vallet (DARQSI). Pour le SUI étaient présents Chantal Craipeau et Patrice Longé.

Ce groupe de travail s'est réuni afin de valider la présentation des fiches métiers des personnels administratifs en DRI RE des catégories A - B et C. Ces fiches tiennent compte de l'existant et de l'avenir. 5 familles professionnelles ont été répertoriées au sein du Minéfi avec une déclinaison par sous-famille. Chaque fiche est un référentiel qui sert de répertoire métier pour que les DRI RE proposent leur fiche de poste. La fiche métier ou de poste des corps techniques et administratifs est réalisée au niveau des Drire et la finalité par le SG des Drire.

Ces fiches néanmoins ne suivent pas le Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (RIM) afin de ne pas faire de fiche profil avec un champ restreint. Elles définissent le poste et non pas les compétences des agents.

S'agissant du passage de la catégorie C en B (promotion) : la DARQSI n'a pas assuré le maintien sur place des lauréats. Elle a indiqué qu'elle resterait attentive à la réalité fonctionnelle !!! (*c'est-à-dire sous réserves des configurations géographiques*)

Le cursus de formation des stages Pigier réalisé en centrale et région parisienne venant juste de se terminer, un bilan sera effectué avant de s'étendre à toutes les Drire si nécessaire.

Perspectives d'évolution

Les fonctions de catégorie C doivent être enrichies en valorisant l'expérience, en élargissant le champ des compétences pour aboutir progressivement vers un niveau double profil ou gestionnaire. Cette évolution doit s'accompagner d'une formation adaptée. Le management et la culture hiérarchique doivent prendre en compte l'évolution des catégories C.

La DARQSI a rappelé que la notion de travail en équipe doit résulter d'un traitement d'une affaire par les différents « maillons ». Les responsabilités de chacun doivent être définies. Lors des entretiens annuels, il ne s'agit pas pour le supérieur de sortir le bilan de formation mais bien d'accompagner et de prévoir avec l'agent les formations adaptées pour son épanouissement professionnel (*à notre sens l'épanouissement professionnel est une chose, mais végéter et se faner par manque d'intérêt ou non reconnaissance dans le travail en est une autre*).

La description de la fonction doit figurer sur la feuille de notation et doit être en cohérence avec celle-ci. Une directive écrite sur le sujet émanera du SG des Drire.

La DARQSI a mentionné, suite à une question du SUI, que les promotions en B se feraient en priorité au niveau des personnels « doubles profils » ou « gestionnaire ». Les futurs promus auront un entretien avec le SG de leur Drire pour examiner leur souhait et l'évolution de leur carrière (*en attendant les agents sur les autres postes ne seront proposés aux promotions que selon le bon vouloir de leurs supérieurs hiérarchiques !*).

A terme la perspective dans les 5 ou 6 ans à venir est une augmentation de B au détriment du C dans les DRI RE suite à l'évolution des missions liées aux métiers et des tâches.

La DARQSI affirme qu'il n'y aura pas de modification des fonctions supports suite au rapprochement DRIRE/DIREN. Cependant il faudra bien savoir « *qui prend les postes* » et « *où seront redéployés les personnels en doublon* » avec quels critères géographiques ! Cela se traitera en région puis au niveau national en essayant de donner satisfaction aux agents !

La gestion des corps administratifs est de la responsabilité de la DPAEP du Minéfi. A noter que les personnels administratifs sont 2 fois plus nombreux en Drire qu'en Diren.

La DARQSI souhaite acter les principes suivants :

- | | | |
|-------------------------------------|---|---|
| ✓ assistant contrôleur de gestion | ⇒ | offert en priorité au B administratif |
| ✓ contrôleur de gestion | ⇒ | toute opportunité administratif ou technique, trésor ou attaché d'administration centrale |
| ✓ adjoint au SG | ⇒ | de préférence un AAC |
| ✓ chargé mission juridique en DRIRE | ⇒ | AAC car ils ont la culture et la compétence dans ce domaine. |

Formation

Madame Lelay de l'IGPDE indique que 380 agents du Minéfi (dont 93 en Drire) ont suivi la formation pour le concours CTPAC. Sur les 166 admissibles 49 proviennent du réseau Drire.

42 personnes de province ont suivi des stages délocalisés (Sessi de Caen, Drire Bretagne, Basse Normandie, Midi Pyrénées, Nord Pas de Calais, Languedoc Roussillon, Ecole des Mines de Douai et d'Albi ainsi que le service des Pensions à Nantes) et 12 sont venues à Vincennes.

En ce qui concerne les promus par concours la DARQSI a ré-insisté, sur le fait qu'il n'y aurait pas de mutation imposée.

Les formations ne peuvent être dispensées dans chaque Drire du fait du coût de formation mais l'IGPDE peut se déplacer s'il y a suffisamment de demandeurs.

Le SUI vous invite à vous inscrire localement en nombre auprès de l'IGPDE afin de pouvoir bénéficier d'une formation sur place (*minium 7 agents*). Une personne inscrite seule peut être rattachée à une autre DRIRE limitrophe.

Des réflexions globales ont été menées sur

- ✓ des conseillers en formation
- ✓ un calendrier (en amont l'entretien et en aval la consultation du catalogue)
- ✓ la formation initiale suite au changement de carrière
- ✓ formation d'évaluation différée (savoir si la formation a t=été efficace)
- ✓ la professionnalisation des concours
- ✓ la formation des jury des concours
- ✓ les préparations aux concours.

Pour 2007 le concours de CTPAC est changé. Le planning ainsi que le contenu des épreuves et les formations seront disponible en début d'année car rien ne sera fait avant la sortie de l'arrêté.

La fiche fonction sert pour le jury à interroger l'agent sur ses fonctions exercées.

La séance se termine avec projection d'une nouvelle rencontre en juin 2007.