



Paris, le 19 février 2024

## « Rencontres » de l'administration territoriale de l'Etat **Rencontre du « 3<sup>e</sup> type mono-ministériel » ?**

### « Rencontres de l'ATE »: de quoi parle-t-on ?

Après 13 ans de Réate (réforme de l'administration territoriale de l'État), trois ans de pilotage de l'État territorial par le seul ministère de l'Intérieur, et moins de 3 ans après de nouvelles restructurations de l'administration territoriale de l'État (SGCD et DDETS/PP, Pref de Guyane), **le ministre de l'Intérieur a lancé à Rennes le 12 février 2024 les « rencontres de l'Administration Territoriale de l'État (ATE) »**. Une démarche dans les cartons depuis près d'un an, et reportée successivement au regard de l'actualité sociale et gouvernementale (et qui initialement aurait dû être ouverte par Matignon...). **À retenir des éléments de langage du ministre de l'Intérieur** : « l'importance cruciale de l'administration territoriale dans la gestion des crises, l'assistance aux citoyens, et le maintien des services publics »; « les défis récents auxquels l'État a dû faire face, tels que les catastrophes naturelles et les crises sanitaires, tout en remerciant les agents pour leur engagement et leur travail essentiel. ». Au-delà d'annonces propres aux préfectures et sous-préfectures, il a lancé un cycle de rencontres thématiques en régions visant à « améliorer les services et répondre plus efficacement aux besoins des citoyens, tout en soulignant l'importance de la proximité de l'administration avec le public. ».

**Avec au programme des thématiques abordées** : La relation à l'utilisateur; le renforcement de l'échelon départemental; la gestion des crises suite à la multiplication de celles-ci; la modernisation des pratiques dans l'organisation du travail; l'attractivité des métiers de l'administration territoriale de l'État; l'administration territoriale de l'État en Outre-Mer. **Un menu copieux qui peut être cuisiné en mode sucré...ou salé !**

**Le calendrier** : annonce d'un cycle de « rencontres » thématiques en région jusqu'à l'été 2024.

**La gouvernance de la démarche** : le ministre de l'Intérieur pilote, et on ne sait pas à ce stade si les ministres « contributeurs » à l'ATE auront le droit de monter en tant que co-pilotes, passagers, bagages embarqués...ou bien s'ils restent au terminal en attendant de savoir comment cela se terminera.

### Les positions de FO/DDI

FO/DDI ne saurait assumer la coresponsabilité de ce chantier, de la responsabilité exclusive du gouvernement, **mais ne saurait s'en désintéresser au regard des impacts potentiels pour les agents des DDI et la chaîne de commandement de l'État territorial**. Tout en veillant à ne pas se laisser instrumentaliser dans un exercice de communication gouvernementale. **FO/DDI portera dans ce cadre et au bon niveau sa plate-forme de revendications propre (cf ci-après)**. Pour FO/DDI, la capacité de réponse de l'État en tant que dernier recours est cruciale. Les politiques d'économies précédentes et de restructurations en cascade ont

malheureusement contribué à l'affaiblissement de cette capacité, mettant en péril l'efficacité face aux crises futures. FO/DDI souligne l'importance de renforcer l'État territorial, **non seulement en préservant mais en valorisant les directions départementales en tant que directions de plein exercice sous tutelle des différents ministères, et en préservant le caractère ministériel des directions régionales et opérateurs**. Il est également crucial de **redonner de l'attractivité aux missions techniques et spécialisées, de reconnaître l'importance des parcours professionnels ministériels et de renforcer la connaissance du territoire**.

## Avant d'aller plus loin, rappel de quelques fondamentaux !

**Le ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer (MIOM) est chargé de conduire et d'animer le réseau des DDI, mais pas de prendre la main sur les politiques des ministères,** à qui il doit au final rendre des comptes. Le décret 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles le confirme en indiquant que « Sous l'autorité du préfet de département, elles mettent en œuvre des politiques définies par le Gouvernement dont le pilotage et la coordination sont assurés par le préfet de région, assisté des directions régionales. »



**Le décret du 14 août 2020 tient donc lieu de permis de conduire des DDI, assorti de conditions de respect du code de l'interministérialité non-monoministérielle.**

## De la nécessité de changer le logiciel...

L'enchaînement des crises de natures très différentes ces dernières années démontre que l'improbable voire l'impensable peuvent devenir palpables. **On ne connaît pas la nature, ni l'ampleur, ni l'agenda de la prochaine crise.** On ne connaît pas non plus son degré d'imbrication avec une crise d'une autre nature. Ce que l'on sait par contre, c'est qu'elle arrivera, et que ses effets seront amplifiés par les mesures d'affaiblissement pilotées de la capacité de l'État « dernier recours » à encore pouvoir répondre présent quand on aura besoin de lui. Ou comment les économies de bouts de chandelles issues de la RGPP et de ce qui s'en est suivi, comment les transferts ou suppressions de missions continus et comment l'affaiblissement du pilotage technique des missions issus de la Réate risquent de coûter extrêmement cher à la Nation, en termes financiers, mais pas seulement.

La prochaine crise sera peut-être financière, sanitaire, alimentaire, agricole, environnementale, peut être liée à des mouvements sociaux d'ampleur, à un accident industriel majeur. **Une seule certitude, elle concernera directement les champs de compétence exercés en DDI.**

L'État doit s'appuyer sur une expertise forte de ses services publics, particulièrement malmenés ces dernières années en DDI par abandon et transferts de missions, par affaiblissement des chaînes RH ministérielles.

**Pour cela FO porte dans la durée notre vision d'un État territorial :**

- présent, pertinent et cohérent à tous les étages de la République,
- qui conforte ses fonctions régaliennes par la diversité de ses postures,
- simplificateur, mais pas dérégulateur,
- n'opposant pas spécialisation et approche intégratrice,
- à l'écoute et partenaire éclairé des collectivités locales,

- réellement connecté à la connaissance du territoire et de ses acteurs,
- que l'on peut encore toucher du doigt, et pas seulement de la souris,
- qui sera encore là quand on l'appellera à l'aide.

Cela passe par **le maintien de directions départementales (et régionales) de plein exercice**, connectées et non en opposition avec les services et EP ministériels, non soumises à des restructurations en cascade, disposant d'un caractère technique reconnu et valorisé, et connectées avec les différents ministères dans le respect des chaînes ministérielles RH et « missions ».

**Si l'on souhaite réellement prétendre qu'il y aura un « après » tirant les enseignements des erreurs du passé, pour FO, cela passe par :**

- inverser enfin la logique, **partir des crises auxquelles il faudra probablement faire face**, et se donner les moyens d'y répondre,
- **l'arrêt pur et simple des réorganisations réalisées à la seule aune des objectifs comptables de réductions d'effectifs.**

Aucune organisation n'est en mesure de se projeter vers l'avenir dans un objectif de réaliser des missions essentielles, encore moins d'adapter ces missions à des besoins essentiels qui évolueront, si la préoccupation quotidienne depuis plus de 15 ans est encore et toujours de s'adapter pour tenter de faire aussi bien avec moins de personnels et moins de moyens; l'État français doit s'appuyer sur une expertise forte de ses services publics, particulièrement malmenés ces dernières années en DDI par l'abandon, le transfert de missions et par l'affaiblissement des chaînes RH ministérielles.

**• Redonner l'attractivité nécessaire aux missions techniques et spécialisées exercées en DDI, précieuses en tout temps pour prévenir et conseiller, indispensables en période de crise pour agir.**

- Prendre conscience que la construction des compétences passe la plupart du temps **par des parcours professionnels à dominante ministérielle**, et que l'échelon départemental ne doit en aucun cas être considéré et conçu comme un vase clos peuplé d'agents publics interchangeables.
- Établir **des plans massifs ministériels de recrutement statutaire permettant d'anticiper les effets de la pyramide des âges** des agents des DDI, et contribuer à lutter contre la précarité de notre jeunesse en période de crise.
- **Réinvestir dans la connaissance du territoire** dans tous les domaines

(environnement, risques, réseaux...) comme une condition nécessaire pour pouvoir apporter des réponses aux crises. Il est donc nécessaire de maintenir ou rétablir les implantations territoriales. Les crises du Covid-19, celles liées à la ressource en eau ou aux risques majeurs ont révélé le désastre des choix réalisés ces dernières années, dépouillant les territoires, abandonnant toute vision à long terme, guidés par les coupes budgétaires sur des sujets qui méritent au contraire de s'inscrire dans une réflexion à plus long terme et qui requièrent une continuité des moyens, humains et financiers.

## ...au « cahier des charges » qui en découle pour FO/DDI :

### - Fixer un nouveau cap pour les DDI

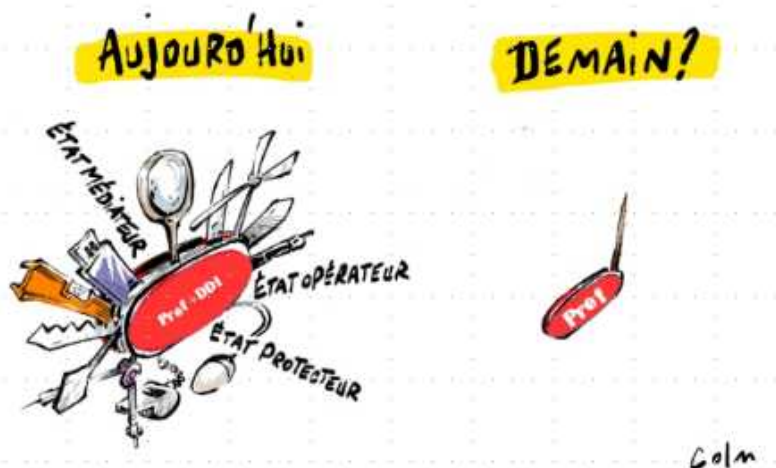
Maintenir et conforter des Directions Départementales de plein exercice :

- Interconnectées et non en opposition avec les services et Établissements publics ministériels, non soumises à des restructurations en cascade, disposant d'un caractère technique reconnu et valorisé, et connectées avec les différents ministères dans le respect des chaînes ministérielles RH et « métiers »,
- Inverser enfin la logique, partir des crises auxquelles il faudra probablement faire face, en donnant les moyens d'y répondre,
- L'arrêt pur et simple des réorganisations et mutualisations interdépartementales réalisées à la seule aune des objectifs comptables de réductions d'effectifs, et le respect du droit au retour suite aux blocages opérés dans le cadre des réformes précédentes,
- Redonner l'attractivité nécessaire aux missions exercées DDI, à leur technicité et spécificités inter-ministérielles, précieuses en tout temps pour – prévenir, conseiller et agir en période de crise,
- Prendre conscience que la construction des compétences passe par des parcours professionnels à dominante ministérielle, structurés par des statuts particuliers, et les réseaux de formations (continues et écoles),
- Établir des plans massifs ministériels de recrutement statutaires à hauteur des missions pérennes et de celles générées par les crises successives, permettant d'anticiper les effets de la pyramide des âges des agents en DDI , et contribuer à lutter contre la précarité de notre jeunesse.

### - Remettre l'humain au cœur des préoccupations

Pour des parcours professionnels dans une Fonction Publique attractive, valorisée et fière de sa diversité.

- Défendre la valeur des corps particuliers comme creuset de la construction des compétences collectives nécessaires aux missions des DDI, tout en portant des avancées générales bénéficiant à tous (notamment en revalorisant les grilles et le point d'indice),
- Défendre le principe « mission pérenne/emploi statutaire » en luttant contre la précarisation des recrutements aujourd'hui organisée par l'État employeur, dans tous les domaines





- Veiller à la transparence des décisions individuelles et lutter pour l'égalité de traitement dans tous les domaines notamment lors des mutations ou des promotions dans le maquis des Lignes Directrices de Gestion,
- S'opposer à toute forme de discrimination.

### - Conforter une action sociale ambitieuse, respectueuse des particularités ministérielles, et harmonisées vers le haut

- La garantie du maintien de l'action sociale ministérielle, individuelle et collective, pour tous les agents,
- Le maintien des structures, des moyens de fonctionnement et des acteurs de l'action sociale ministérielle (CLAS, ASCE, ASMA, ...),
- Des harmonisations le cas échéant interministérielles dès lors qu'elles sont opérées "vers le haut" (Restauration collective, ...).



### - Améliorer notre cadre et nos conditions de travail

- Le respect des mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des agents : la surcharge permanente de travail est nocive.
- Un référent de proximité du SGCD formé et en capacité de répondre aux questions des agents, et des permanences RH sur site
- Un interlocuteur qualifié pour accompagner les dossiers retraite des agents
- Des permanences des assistantes sociales et assistants sociaux
- L'accès à un service de santé au travail
- Un référent handicap
- Des outils informatiques testés, opérationnels et ergonomiques
- Des formations adaptées et accessibles aux nouveaux outils et aux nouvelles applications
- Des locaux de travail conformes aux principes généraux de prévention
- Intégrer la qualité d'usage comme priorité dans les programmes immobiliers et déménagements, en prenant en compte la pertinence des avis exprimés par les représentants dans les instances.
- Qualité de vie au travail : l'opposition sans condition aux OPEN SPACES
- Bureaux d'a minima 10 m<sup>2</sup> par agent, individuels pour ceux qui en éprouvent le besoin
- Des outils de réunions à distance fiables, ergonomiques et accessibles, y compris pour les sites détachés
- Des moyens, des matériels adaptés aux réels besoins des agents, des prescriptions médicales respectées pour l'exercice du télétravail
- Lever les freins à l'accès volontaire au télétravail, tout en préservant les collectifs de travail, et en garantissant la prise en charge par l'employeur des frais induits (y compris en matière d'ergonomie)
- Interdire les pratiques concourant à écrêter le temps de travail réel et à masquer le non-respect des garanties minimales, intégrer les temps de déplacement professionnels et domicile/travail induits par les réorganisations dans le temps de travail
- Établir et décliner dans chaque DDI des règles nationales encadrant l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication, instituant un réel droit à la déconnexion
- Frais de déplacement : un remboursement simplifié (CHORUS DT est chronophage et son usage variable d'une DDI à l'autre constitue un frein aux déplacements des agents. Une meilleure organisation doit être mise en place).



## Ce à quoi les « Rencontres de l'ATE » pourraient ... ou ne devront pas aboutir :

- en matière de « relation à l'usager » :

### Ce que l'on est en droit d'attendre

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un état des lieux objectivé de l'accueil du public dans chaque DDI (intégrant via les instances de dialogue social le retour des agents assurant l'accueil et des agents en bénéficiant au titre de l'exercice de leurs missions en interface avec le public) et de son évolution prenant comme dates de référence les 1<sup>er</sup> janvier 2010 et 1<sup>er</sup> janvier 2020.</li> <li>• L'établissement d'un plan de réarmement humain des accueils au</li> </ul> | <p>sein des DDI avec renforcement des moyens.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le confortement et/ou la remise en place d'implantations de proximité des DDI hors chef-lieu de département.</li> <li>• L'arrêt de toute nouvelle suppression ou transfert de mission des DDI au bénéfice des acteurs du territoire et des citoyens.</li> <li>• La mise en œuvre effective d'une protection des agents face aux agressions physiques et verbales.</li> </ul> |
|--|---|

### Ce qui est à proscrire

Un exercice formel conçu pour justifier la poursuite de la déshumanisation de l'accueil du public, et le retrait des DDI et de leurs compétences du territoire.

- en matière de « renforcement de l'échelon départemental » :

### Ce que l'on est en droit d'attendre

- Un engagement gouvernemental à conforter/renforcer les missions des DDI dans la durée.
- Une traduction dans les PLF pour chaque ministère présent dans l'ATE.
- Un plan massif de recrutements statutaires pour anticiper le renouvellement des générations.
- Réaffirmer la gestion nationale ministérielle des agents en DDI et de l'animation des missions.
- Remettre de l'huile et de l'intelligence dans le logiciel local, sortir de l'injonction vers la collégialité éclairée.
- Une égalité de traitement et une efficacité de gestion harmonisées et optimales quelle que soit l'affectation.
- Pérenniser les comités de suivi locaux pour les SGCD.
- Rétablir la collégialité en amont de la prise des décisions (qui n'empêche pas l'arbitrage politique).
- Sortir de la personnalisation exacerbée de la « parole de l'État » (son visage changeant tous les 2 ans).
- Refonte de la « marque État » dans les chartes graphiques locales, pour sortir d'une logique d'affichage d'un pouvoir individuel au profit de la promotion d'une collégialité des décisions (par exemple « L'État en département » plutôt que « Préfet du département »).

### Ce qui est à proscrire

- Ce qui a été fait ces 15 dernières années.
- Partir de la contrainte des moyens pour justifier de la suppression/transfert de missions.
- Le renforcement de l'arbitraire local en matière de RH, la mise sous tutelle du seul MIOM des directions régionales ou opérateurs.
- Confier des responsabilités comme recruter, rémunérer ou sanctionner... à des niveaux ou services qui n'ont pas les compétences ou moyens requis, ce qui peut avoir des conséquences catastrophiques pour les personnels. Une application insuffisante ou partielle des règles de protection des agents en fonction des pressions politiques locales.
- Une nouvelle fuite en avant « L'État c'est moi, que moi, et je peux déroger à tout ». « Et l'Etat pourra changer d'avis quand je partirai... ».
- L'organisation mise en place en Guyane !



DÉCONCENTRATION + DIFFÉRENCIATION =  
L'ÉTAT C'EST LUI !

• **en matière « d'attractivité des « métiers » de l'ATE » :**

**Ce que l'on est en droit d'attendre**

Traiter au fond les sujets relatifs aux missions et parcours professionnels des agents exerçant en DDI :

- perte de sens, aucune visibilité sur l'avenir des missions, repositionnements en cascade
- absence de reconnaissance, de gratification
- injonctions contradictoires
- perte de visibilité/autonomie dans l'activité du service
- renforcement de responsabilités sans disposer des moyens nécessaires
- mobilité complexifiée notamment par la cotation des postes
- surcharge de travail et accélération des sollicitations par les nouvelles technologies
- dénigrement systématique de la Fonction Publique et du service public
- perte d'identité professionnelle suite à la Réate, dans un contexte où préside l'illusion de l'interchangeabilité absolue des fonctionnaires
- exclusion de son réseau professionnel par suppression des alias ministériels en arrivant en DDI
- gestion à court terme sans vision d'avenir autre que la réduction des moyens
- réponse uniquement aux urgences politiques locales transformant les services en cabinets de préfecture
- développement de l'arbitraire dans les décisions
- pratiques managériales en dégradations, trop souvent résumées

au suivi d'indicateurs ou d'activité en oubliant l'humain

- dégradation des conditions de travail
- dégradation du pouvoir d'achat des agents publics rendant impossibles les mobilités géographiques
- problématiques de logement dans de nombreux départements.

Autant de constats propices à décourager l'arrivée en DDI ! Pour traiter cet état de fait :

- un engagement gouvernemental à stopper les chantiers de démolition de missions et d'emplois publics en DDI, et à engager un plan massif de recrutements statutaires pour assurer le renouvellement des générations.
- un plan de valorisation de l'identité professionnelle et des compétences des agents des DDI intégrant le renforcement des réseaux d'animation ministériels et le rétablissement d'alias ministériels de messagerie
- des mesures pour lutter contre la dégradation des conditions de travail et des carrières
- faire évoluer le mode de management au niveau départemental privilégiant l'écoute en lieu et place de l'injonction. renforcement des moyens.
- Le confortement et/ou la remise en place d'implantations de proximité des DDI hors chef-lieu de département.
- L'arrêt de toute nouvelle suppression ou transfert de mission des DDI au bénéfice des acteurs du territoire et des citoyens.
- La mise en œuvre effective d'une protection des agents face aux agressions physiques et verbales.


**Ce qui est à proscrire**

Une caution à la fonctionnalisation des emplois en DDI, à leur coupure des parcours ministériels qui fondent la construction des compétences nécessaires en DDI, et leur mise sous tutelle du seul MIOM.

**Nota :** FO réaffirme son attachement indéfectible au statut général des fonctionnaires (Titre I et Titre II) de la Fonction publique, aux statuts particuliers, et s'oppose à une Fonction publique de carrière contre une fonction publique de métiers ou d'emplois. Pour FO, la question porte donc sur l'attractivité des missions et parcours professionnels en DDI, non des « métiers »



- **en matière de « modernisation des pratiques dans l'organisation du travail » :**

Ce que l'on est en droit d'attendre	Ce qui est à proscrire
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le respect des mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des agents ;</li> <li>• Le respect des textes et accord nationaux sur le télétravail et la déconnexion.</li> <li>• Interdire les pratiques concourant à écrêter le temps de travail réel et à masquer le non-respect des garanties minimales, intégrer les temps de déplacement professionnels et domicile/travail induits par les réorganisations dans le temps de travail</li> <li>• Des interlocuteurs de proximité du SGCD formé et en capacité de répondre aux questions des agents en matière de RH, immobilier et informatique.</li> <li>• Des outils informatiques testés, opérationnels et ergonomiques</li> <li>• Des formations adaptées et accessibles aux nouveaux outils et aux nouvelles applications</li> <li>• Des locaux de travail conformes aux principes généraux de prévention, intégrant la qualité d'usage comme priorité dans les programmes immobiliers et déménagements, en prenant en compte la pertinence des avis exprimés par les représentants dans les instances. Opposition sans condition aux OPEN SPACES</li> <li>• Des outils de réunions à distance fiables, ergonomiques et accessibles, y compris pour les sites détachés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La fuite en avant pro OPEN-SPACE.</li> <li>• La transformation du télétravail volontaire en télétravail imposé, y compris pour des motifs d'économie de l'administration.</li> </ul> 

- **en matière d'administration territoriale outre-mer :**

Ce que l'on est en droit d'attendre	Ce qui est à proscrire
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tirer les enseignements des constats de FO et du rapport de l'inspection générale sur le SGCD et mettre en œuvre un plan d'actions correctives, y compris s'il faut revenir en arrière.</li> <li>• La redécouverte qu'un schéma d'organisation homogène est à même de répondre à des enjeux territoriaux différents.</li> <li>• Faire notamment aboutir la réalisation du Restaurant Inter-Administratif de la Réunion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une nouvelle fuite en avant de la « modularillisabilité » d'organisation de l'État en Outre-Mer, susceptible d'inspirer la Corse ou tout département qui justifierait d'une « particularité » .</li> </ul>

- **en matière de « gestion des crises suite à la multiplication de celles-ci » :**

Ce que l'on est en droit d'attendre	Ce qui est à proscrire
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La réponse à l'ensemble de la présente plate-forme de revendications</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prolonger ce qui a été fait depuis 15 ans</li> </ul>