



Paris, le 3 février 2022

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE du Comité Technique des DDI du 2 février 2022

FO le rappelle en amont de ce CT : « Le monde a continué à tourner malgré la mise en sommeil de cette instance ». « **1000 agents quittent le périmètre départemental de l'Etat !** »

Retrouver [ICI](#) les éléments portés par FO en ouverture du CT

Les points saillants issus de ce CT :

Remise en place des instances post-élections DDETS/PP

→ **À retenir :**

- Des nouveaux venus dans ce Comité Technique. Pour FO ...Emilie PATTEYN fait son entrée !
- FO reste le premier syndicat au CT des DDI et conforte sa place avec près de 6 % des voix d'avance sur le deuxième syndicat.**
- L'administration ne changera pas sa ligne de conduite, c'est-à-dire la souplesse dans l'organisation des instances.

Transfert des taxes d'urbanisme : une nouvelle restructuration en DDI...600 postes en moins !

→ **À retenir :**

- Mensonge** : Il a été dit en CT des DDI en 2020 : « La DGFIP aura besoin d'expertise.... mais les 600 agents ne changeront pas de bureau. » Aujourd'hui ce sont seulement 290 agents qui seront pris ?
- Dialogue social** : Il est inexistant ! Les comités de suivi n'apportent aucune réponse concrète aux agents, mais les personnes sont-elles habilitées à les donner ?...
- l'accompagnement des agents** : Nous sommes plus dans de la désinformation que dans de l'information !
- La question des salaires a été le sujet essentiel des discussions.
- Une question restée sans réponse : Que feront ceux qui restent en DDT ... ou pas ?

- FO demande à ce que l'Arrêté de restructuration soit applicable dès maintenant, car le processus de positionnement est déjà en place. La date du 1^{er} septembre initialement retenue par l'administration est donc trop tardive. **Demande acceptée à la date de sortie de l'arrêté.**

Missions FEADER agricoles : encore 400 agents transférés, cette fois aux régions

→ **À retenir :**

- La valse des agents continue !
- Une fois les agents intégrés**, les conseils régionaux font ce qu'ils veulent malgré le rêve vendu.
- Rémunération** : Si au début rien ne devrait changer, c'est beaucoup moins clair pour la suite !
- Contractuels en CDD** : Quel mépris de l'administration pour ces agents !
- Pas de mobilité** : Une promesse non tenue !

PSATE : l'État territorial se vide (vu des DDI en tout cas) mais se dote d'une stratégie à 2026...qui engage qui et profitera à qui ?

→ **À retenir :**

- FO ne cherchera pas à en assumer la co-responsabilité**
- La convergence : pas forcément un avantage pour les agents...

- **SGC : C'est le moment d'en parler... des nombreux dysfonctionnements...**

- Qu'en est il des agents n'ayant pas rejoint les SGCD ? Droit de retour des agents – agents sous lettre de mission : une prolongation jusqu'au 31 mars 2022 – Actuellement 20 agents seraient toujours sous lettre de mission...
- 3 % des effectifs en département à la main des préfets de région en théorie: quelle sera la pratique ? **Comment faire pour palier aux sous-effectifs chroniques de la Fonction Publique !**

Questions diverses :

→ À retenir :

- **Installation du CHSCT le 8 mars 2022..** L'administration rejoue la demande de FO de réunir au plus vite cette instance au vu de la conjoncture actuelle où les sujets ne manquent pas.
- **Site INTRANET DDI :** La demande de refonte est prise en compte . Un pour-parler avec la direction du numérique est en cours (2022).
- **Action sociale :** L'administration s'engage sur la tenue d'un GT consacré à l'action sociale. Il sera mis en place par le MI...**il y a urgence sur le sujet de la restauration !**
- **Télétravail :** Les textes du MI seront revus comme s'y était engagée l'administration. En attendant, certaines DDI semblent encore vouloir faire leur propre loi plutôt que de l'appliquer. FO signalera au MI toutes les dérives.

En ouverture de ce CT :

Du nouveau au CT des DDI :

- Un nouveau CT avec de nouveaux venus (en couleur à l'écran !) et FO toujours en pôle position !

Situation sanitaire :

- Elle a des conséquences sur notre administration et notamment au niveau des services. Les données hospitalisation et contamination nous demandent de rester vigilants :
 - **739** cas au 1^{er} février 2022,
 - **4** clusters identifiés dans les DDI,
 - **95 %** des agents des DDI pouvant bénéficier du télétravail ont été identifiés.

Les réponses aux déclaration liminaires

Télétravail :

- Le 3 février 2022 marque le retour au télétravail pérenne. L'administration demande cependant que des réponses équilibrées soient apportées à la situation des agents. Les gestes barrière, quant à eux restent en vigueur.
- Il y aura de nouvelles négociations relatives au télétravail suite à la signature de l'accord cadre Fonction Publique. Un premier suivi d'échanges a été présenté aux organisations syndicales. Deux instances de concertation sont en place :
 - Au niveau du CT du Ministère de l'Intérieur,
 - Au niveau du CT des DDI : représentant du personnel, administration MI et DMAT.
- L'objectif affiché est de pouvoir trouver un accord d'ici la fin du premier semestre 2022.

Les moyens de DDI :

- Les engagements pris par le gouvernement concernant le réarmement de l'autorité territoriale et l'arrêt des suppressions d'effectifs seraient tenus....et pendant ce temps là les DDI continuent à se vider !
- Pour le MI, le programme 354 affiche un niveau d'emploi à zéro pour 2022, ce qui correspond à la stricte application des engagements demandés par le premier ministre.
- Pour les ministères, le MI ne peut se prononcer...mais la loi de Finances dit tout !

Formation spécialisée en matière d'hygiène et sécurité au niveau des DDI :

- Cette instance sera bien mise en place dans chaque DDI après les élections 2022.

SGC :

- Des réunions informelles avec l'administration sont prévues notamment sur la présentation du plan d'action des SGC.

Point 1 Procès-verbal du comité technique du 26 avril et 27 mai 2021

Les PV correspondants sont adoptés après intégration des remarques des organisations syndicales.

Point 2 Projet de règlement intérieur du comité technique des DDI instauré auprès du ministre de l'Intérieur

Les positions de FO :

FO demande l'adoption d'un règlement intérieur pour le CT et CHSCT des DDI reprenant les engagements précédents du SGG sur leur fonctionnement et les pratiques consolidées dans la première phase de pilotage de l'instance par le MI depuis 2020.

Nous souhaitons en particulier que les pratiques ayant démontré leur opportunité depuis 2011 dans cette instance puissent être prolongées, en particulier pour ce qui concerne la prise en charge en tant qu'experts des membres suppléants souhaitant assister aux réunions lorsqu'ils ne sont pas appelés à y remplacer un membre titulaire.

FO demande en conséquence la consignation de cet engagement à prendre en charge les déplacements des suppléants, assimilés au statut d'experts, tout en pouvant participer à tous les points de l'ordre du jour, dans le PV du CT → **le président du CT des DDI accède à cette demande.**

Par ailleurs, concernant le projet de RI lui-même, nous ne voudrions pas que le mode dégradé dans lequel nous nous sommes inscrits tout au long de cette crise sanitaire (dans le cadre de mesures exceptionnelles), ne se trouve institutionnalisé quelles que soient les circonstances.

FO prend acte de la prise en compte de sa proposition d'amendement à l'article 22 (intégration des déclarations liminaires des OS dans les PV de séance).

À retenir des débats :

- **Les organisations syndicales entendues :** suite à la réunion préparatoire, les points actés par les OS sont pris en compte pour la plupart.
- **Suppléants et experts :** de la souplesse ! L'administration a entendu les demandes de FO et notamment concernant la prise en charge des suppléants et des experts sur l'ensemble des points du jour.
- **Déclarations liminaires :** Les déclarations liminaires seront annexées au PV.
- **Présentiel :** FO rappelle que le mode dématérialisé ne doit pas être la règle. L'administration appuie notre demande.
- **Prise en charge des frais :** elle est effective pour les suppléants et les experts, elle ne sera pas inscrite dans le règlement intérieur, mais bien au PV.
- **Bulletin à vote secret :** La proposition de l'UNSA d'effectuer les votes à bulletin secret est refusée. Pour FO : nous assumons nos positions pour lesquelles nous avons été mandatés et le vote à main levée nous satisfait pleinement.

- **Enregistrements des débats** : Les seuls enregistrements du dialogue s'effectuent pas sténotypie et non par enregistrements. Des réunions mixtes pourront quant à elles être programmées.

Relevé des votes sur le projet de Règlement Intérieur :
POUR : FO-UNSA-CGT-CFDT-SOLIDAIRES

Point 3 **Projet d'arrêté désignant l'opération de restructuration liée au transfert de la liquidation de la fiscalité de l'urbanisme et ouvrant droit aux dispositifs indemnitaire d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines**

De quoi parle-t-on ?

Les enjeux liés à cette réforme :

- Par circulaire du Premier Ministre de juin 2019, et suite au rapport de la mission conjointe CGEDD et IGF sur le sujet spécifique de la fiscalité de l'urbanisme, cette réforme a été inscrite au projet de loi de finances 2021.
- Plusieurs comités de suivi ont été tenus (DGFIP et MTE). Des réunions avec un panel de DDT ont eu lieu et les agents ont été informés fin 2020.
- Les agents sont libres de partir ou de rester. Plusieurs agents notamment dans les préfigurateurs ont souhaité rallier la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP). Il n'y a pas eu de cris d'alarme des agents des DDT.
- La question des salaires a été un sujet essentiel des discussions.
- La question à laquelle il faut répondre : **Que feront ceux qui restent en DDT ?**

Les dispositifs :

C'est une réforme qui n'est pas inconnue et qui concerne le transfert de la fiscalité de l'urbanisme à la DGFIP qui permet aux agents de bénéficier du dispositif de restructuration.

- **500** ETP concernés,
- **290** postes sont ouverts à la DGFIP,
- **210** postes sont repositionnés sur d'autres fonctions.

Ce transfert s'effectuera sur la période de 2022 à 2024 en 3 phases :

- **16** agents préfiguration au 1^{er} septembre 2022,
- **159** au 1^{er} septembre 2023,
- **115** au 1^{er} septembre 2024.

Ce texte sera également présenté au CTM du MTE. Toutes les primes et dispositifs prévus pour l'agent figurent dans ce projet. Ce dispositif est prévu sur une durée de trois ans.

Les positions de FO :

Ce n'est pas un thème banal !

Ce n'est pas parce que « vu de Paris » – comprenez au travers des questions posées dans les webinaires et les remontées des clubs métiers notamment – que « vu des DDI » cette réforme soit bien vécue, et encore moins comprise par les agents et plus cohérente pour les usagers qui perdront l'accompagnement et l'accueil à ce jour assurés par les DDT. Ces derniers, précisons-le, seront confrontés aux dispositifs dématériali-

sation des outils fiscaux côté DGFIP et d'instruction des autorisations d'urbanisme côté MTE auxquels s'adossent ces transferts, mais sans se soucier que les usagers sont pour beaucoup confrontés à la fiscalité de l'urbanisme une fois dans leur vie...

Au-delà du fondement de cette réforme contre lequel Force Ouvrière s'est opposée dès les audits de la mission d'inspection, et pour laquelle Force Ouvrière a réclamé les comités de suivi sans attendre, soyez sûrs d'une chose, cette réforme se déroule une nouvelle fois avec le même entrain côté administration et les mêmes interrogations, incertitudes côté agents et encadrants. Et, ce que certains vivent pour la 3^e fois de leur carrière depuis la création des DDI, est tout bonnement **la goutte d'eau que le vase ne peut contenir.... Il est plus qu'indispensable de prendre en considération le désarroi des agents et celui des services impuissants quant à pouvoir apporter des « garanties » à ces agents en DDI ; car, enfin, vers quelles missions « refuges » les orienter à ce jour ?** Le mal-être est réel dans les services, mais la pudeur, le fatalisme parfois, et le courage des équipes locales ne les expriment pas face à une administration centrale qui fait mine d'apporter des réponses et un accompagnement encore une fois à minima, et encore moins via des canaux type webinaires ou plus institutionnels avec des têtes de réseaux qui, dans cette filière, sont rompues à une recherche de solutions pour leurs agents. L'épuisement est là aussi bien réel.

Obtenir le comité de suivi national n'a pas été simple et leur tenue pas des plus efficaces en

termes de réponses. Localement, les directeurs en département sont incapables d'expliquer quoi que ce soit aux agents. **Avec le FEADER, c'est près de 1000 postes qui sont supprimés.**

De plus, cette réforme est basée depuis le début sur un **mensonge** : il a été dit en CT des DDI en 2020 : « La DGFIP aura besoin d'expertise... mais les agents ne changeront pas de bureau ». Et encore aujourd'hui, **ce sont 290 agents DDI qui s'en vont** ? Et avec quelles garanties ? Selon quelles modalités ?

Car, à ce stade, même s'ils sont supposés être prioritaires, qualifiés dans le domaine concerné, les agents des DDT devront faire montre de leurs motivations pour rejoindre la DGFiP, par exemple. Les principes énoncés à ce jour restent flous, basés sur le choix de candidats volontaires, issus des missions fiscalité, mais pas que... ne devant pas changer de résidence administrative... oui, mais voilà, les implantations proposées par la DGFiP sont restreintes par rapport aux implantations encore infra-départementales pour les DDI.

À noter que 8 implantations ne coïncident pas avec les chefs-lieux de départements qui sont : l'Allier (Cusset), le Jura (Champagnole), l'Eure (Louviers), la Manche (Cherbourg), le Morbihan (Ploërmel), l'Orne (Argentan), le Bas-Rhin (Molsheim) et la Guadeloupe.

Extrait du PV du CT des DDI du 1^{er} octobre 2020 :

M. GAILLARDON (DGFiP) indique que la DGFiP aura besoin d'expertise même si la mission est bien appréhendée. Il est donc prévu que les agents exerçant aujourd'hui cette mission puissent venir à la DGFiP sans pour autant déménager, avec une organisation départementalisée et une implantation à 90 % implantée dans les chefs-lieux.

La DGFiP a déjà réalisé ce type d'opérations. Les agents viennent généralement sur la base du volontariat, et finissent par rester. Concernant la procédure, tout est encore ouvert. Les agents sont les bienvenus s'ils souhaitent suivre leur mission au fil de l'eau. La mission sera transférée d'abord en flux, puis le stock restant.

Extrait de « l'étude d'impact » de janvier 2022 :

Les effectifs affectés par le MTE à cette mission ont été estimés au 31/12/20 à 631 agents (dont 43 postes vacants) correspondant à 525 ETP de fiscalistes. Ces fonctions sont majoritairement exercées par des agents fonctionnaires de catégories B et C.

Compte tenu des process de réingénierie interne opérée au sein de la DGFiP, le besoin en effectif exprimé par cette direction pour effectuer la reprise de cette mission a été estimé à 290 ETP.

La preuve formelle que l'administration ment aux agents et à leurs représentants pour mieux faire digérer les réformes et tout cela en restreignant les conditions réelles de mise en œuvre : restriction des transferts aux

catégories B et C, soit à moindre coût pour la DGFiP pour des missions dont les périmètres de responsabilité et de compétences restent là aussi volontairement flous : formations, animation, accueil des agents transférés et accompa-

gnement des agents DDFiP, mais pas d'évolution vers des missions d'encadrement... Pas de possibilité non plus aux catégories A actuellement en poste de se positionner...

Enfin, la preuve s'il en était que ce processus ne fait pas l'objet de dialogue social, l'arrêté présenté à ce CT, est en totale incohérence avec le calendrier imposé aux agents et aux services, et promis lors des COSUI, mais non détaillé. FO rappelle que celui de la 1^{re} vague de transfert a débuté dès octobre 2021, mais non sans dysfonctionnement important et non des moindres puisque les publications des fiches de postes ont été effectives fin octobre (quand elles ont été relayées localement) et celles des fiches financières début décembre, alors que la phase de pré-positionnement se déroulait du début novembre 2021 à la fin du même mois et sans compter les errements dans la prise en compte de primes pour les agents intéressés.

Ceci a valu une interpellation de la secrétaire générale du pôle ministériel MTE/MCT/Mer par FO, concernant ce processus qui met les agents devant le fait accompli, sans éclairements suffisants contrairement aux engagements annoncés, répétés aujourd'hui, et à coups de communications sous formes de portes ouvertes, webinaires ... destinées à rassurer sur les conditions d'accueil, alors que les questions de possibilités d'évolutions, d'éventuels droits de retour ou garanties financières à long terme ou encore de stabilité des équipes et de gestion des compétences... restent posées, et ce malgré tous les dispositifs, puisqu'il est question in fine de leur bonne mise en œuvre.

Si FO ne doute pas de la bonne volonté des services d'accueil, des agents concernés, ils sont mus par leur conscience professionnelle dont ils savent faire la démonstration au quotidien, mais il n'en est pas de même pour celle de l'administration qui résume ce transfert sur une période de 3 ans et qui la débute dans ce projet d'arrêté finalement à sa date de publication, en occultant les agents qui auront fait le choix d'anticiper un nouvel abandon de missions par les DDT ou que l'administration aura repositionné comme elle

sait si bien le faire. FO demande que la prise d'effet de cet arrêté et les mesures auxquelles il ouvre droits puissent s'appliquer aux agents dès les 1^{ers} stades du processus, soit y compris pour les mobilités intervenues depuis octobre 2021. Car, ce sont sur la base des réponses ou non-réponses de l'administration, des pertes de visibilité des missions et de volonté de ne pas revivre les « fins de missions » que des agents se sont d'ores et déjà positionnés sur d'autres postes. Les conditions dans lesquelles ils sont partis ou partiront ces jours-ci doivent être reconnues, car liées aux suppressions in fine de leurs postes, tous les agents, bien que volontaires n'ayant pas une place réservée, leur départ ne doit pas être considéré comme anticipé...

Autre point important à ce stade, la production aux instances de tous les documents relatifs à ce processus, l'administration n'est pas contre, mais il ne devrait pas être nécessaire de les demander, surtout de la part d'un « ministère qui a l'habitude » (sic son DRH...). L'étude d'impact est un exemple, mais FO attend aussi et surtout un point à l'avancement, notamment le bilan à l'issue de la 1^{re} phase adaptée aux besoins pour les 16 agents retenus et ceux qui ne l'auront pas été. Il devrait être réalisé également le bilan des compétences perdues pour les DDI, évalué et affiché les risques financiers de l'État en matière fiscale, dans le cadre de la gestion des recours, de la prise en compte des erreurs, etc... La réponse de l'administration à ce stade se résume par un recrutement de vacataires pour les DDI, personnels que les services auront à former, encadrer...

Force Ouvrière reste et restera attentive aux situations des agents concernés, ceux qui partent, ceux qui restent et ceux qui les accompagnent du mieux possible, car là encore, ce n'est que le début d'un processus biaisé, dans lequel on doute des résultats annoncés et du service rendu aux usagers, interlocuteurs des DDI, grand public et collectivités. Ce n'est pas une cohérence de politiques publiques, mais bien une mission de proximité qui est supprimée et juste un désengagement de plus, « vu des DDI ».

À retenir des débats :

- **Un panel d'outils mis en œuvre dans une réforme lourde** qui s'est engagé sur des mensonges avec des questions restées sans réponse et notamment les missions de conseil dont il n'y a pas toujours les mesures exactes.
- **Les mobilités ont commencé.** Pour FO nous avons besoin de réponses et de précisions et notamment pour les premiers 16 postes (Expertise, formation...) postes ouverts uniquement aux catégories B.

- **Dialogue social** : Il n'y en a pas. Les comités de suivi n'apportent aucune réponse mais les personnes sont-elles habilitées à les donner ?
- **l'accompagnement des agents** : C'est plus de la désinformation que de l'information.
- **Une épine pour les services déjà fortement malmenés.** La fiscalité était une valeur refuge et les agents s'en vont entraînant des fuites de compétence et la réponse apportée est le recrutement de vacataires à former et à accompagner.
- **Un arrêté sans documents d'accompagnement ?** Ils devront être portés à la connaissance des représentants du personnel et notamment l'étude d'impact en amont du prochain CTM du MTE mais pour l'instant il n'y a rien !

Réponse de l'administration :

- Il n'y a pas d'opposition à la communication des documents, mais pas de communication en amont de ce CT aux membres pour autant au-delà d'une étude d'impact très généraliste.
- L'administration, et plus précisément la DRH du MTE nous a précisé que les critères permettant de retenir les candidatures des agents volontaires allaient être discutés et arrêtés, mais plus tard. Par qui ? ... Partagés en COSUI ?... Pas encore de précisions à ce stade, mais une annonce qui en dit long sur la méthodologie des réformes, les agents restant en DDT seront le point d'attention d'un COSUI le 12/04/2022... Mais qu'en sera l'objet de discussion ? Alors là, mystère... C'est édifiant de voir que le MTE engage une réflexion sur les enjeux pour les agents concernés par cette réforme d'ampleur, une fois que le processus est engagé, que les agents expérimentés et compétents sont partis et que la perspective des services est quasi-nulle sur ces missions puisque non définies au lancement du processus... C'est incompréhensible pour un ministère qui se dit « habitué à ces restructurations »...
- Arrêté de restructuration applicable dès maintenant car processus de positionnement déjà en place. La date du 1^{er} septembre est donc trop tardive et notre demande de décalage pour couvrir un maximum d'agents, mais la date ne sera connue qu'à l'issue du circuit de validations et de signatures. L'administration note la demande de FO quant à la prise en considération des situations au cas par cas, mais pas de réponse à ce stade...

Relevé des votes sur le projet d'arrêté :

POUR : CFDT avec réserves (sans savoir lesquelles...)

Abstention : FO – UNSA - CGT – Solidaires

Point 4

Projet d'arrêté relatif à la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des directions départementales interministérielles

Les positions de FO :

FO prend acte du projet de reconstitution du CHSCT des DDI, **instance qui a montré toute son importance et son utilité durant la crise sanitaire depuis 2 ans**. Sa disparition temporaire liée aux élections en DDETS/PP a été pour le moins négative en plein pic épidémique, et FO demande sa remise en place très rapide en intégrant les éléments de la feuille de route précédente intégrant la relance des négociations sur le télétravail, ainsi que les sujets issus de la crise CO-VID.

FO rappelle au passage l'adoption par le CT des DDI du 1^{er} octobre 2020 **d'une résolution enjoignant le gouvernement à maintenir les CHSCT au-delà de 2022**.

Alors que viennent de s'ouvrir les débats sur le format des instances post 2022 en DDI, FO se félicite de la prise en compte de sa demande que soient maintenues des instances propres aux questions d'hygiène et de sécurité dans l'ensemble des DDI au regard de la spécificité des missions qui y sont exercées (inspection du permis de conduire, missions maritimes, abattoirs, missions de contrôle terrain notamment).

À retenir des débats

- **Composition inchangée** par rapport à la consultation 2018 :
 - **FO : 3 sièges titulaires 3 sièges suppléants**
 - UNSA 3 sièges titulaires 3 sièges suppléants
 - CGT 2 sièges titulaires 2 sièges suppléants
 - CFDT 1 sièges titulaires 1 sièges suppléants
 - Solidaires ne sera pas représenté au CHSCT.
- **Bilan COVID et télétravail** : les informations seront communiquées rapidement.
- **Installation du CHSCT le 8 mars 2022.** L'administration rejette la demande de **FO** à réunir au plus vite cette instance au vu de la conjoncture actuelle où les sujets ne manquent pas.

Point 5 | Projet stratégique de l'administration territoriale de l'état

Les positions de FO :

Après 12 ans de Réate (Réforme de l'organisation territoriale de l'état), un an et demi de pilotage de l'État territorial par le seul ministère de l'Intérieur, et un an après une nouvelle restructuration de l'administration territoriale de l'État (SGCD et DDETS/PP), le SG du ministère de l'Intérieur met sur la table un projet de « projet stratégique » pour l'administration territoriale de l'État portant sur les Préfectures, les SGCD et les DDI.

FO n'a pas à porter de jugement sur l'opportunité ou pas de lancer ce projet stratégique sur l'**« ATE »**, mais on peut toutefois **s'interroger sur le calendrier de son élaboration juste avant les présidentielles**, alors qu'il engage clairement la prochaine mandature.

FO ne cherchera pas à en assumer la co-responsabilité (d'autant plus que c'est explicitement la déclinaison assumée de la circulaire Castex du 10 mars 2021 sur la déconcentration), mais nous n'avons pas manqué de nous exprimer précédemment sur ce qu'elle serait amenée à contenir ou à impliquer « vu des DDI » (cf notre « cahier des charges » [ICI](#)).

Au final, ce projet stratégique s'inscrit directement dans la déclinaison d'orientations générales dénoncées par FO (modularité/mutualisation/déconcentration). Et face à des mesures concrètes allant dans ce sens, il propose

certes quelques garde-fous suite à nos alertes, mais bien ténus pour garantir à terme le maintien de directions départementales de plein exercice post 2025. Chacun pourra y lire ce qui lui plaît...et le plus fort imposera son interprétation (celui qui dispose d'un droit désormais quasi hégémonique sur les répartitions d'effectifs en région?).

Aujourd'hui et demain, FO restera constante sur sa vision de l'État territorial présent, pertinent et cohérent à tous les étages de la République et sa défense de la place et du rôle des DDI.

De manière plus prosaïque, la lecture du PSATE « vu des agents » risque d'apparaître plutôt hors sol, ou en complet décalage avec la réalité vécue. Afficher vouloir "Simplifier la gestion et faciliter la vie des agents" relève d'un sacré challenge quand au quotidien, c'est exactement l'inverse qui se produit: avec la mise en place du nouveau format de l'ATE à la mode 2021, en particulier le transfert/éloignement des services supports aux SGC, ce sont les dysfonctionnements et problèmes qui constituent le quotidien des agents des DDI (absence de réponses, de traitement des problèmes remontés, etc.).

Derniers exemples en date dans nos services, communication de la procédure pour la saisie des frais de déplacements CHORUS :

30 pages !

Changement du PC et remise du poste Noémie : de nombreux bugs, saisie de mots de passe à répétition, accès internet très difficile, grosses difficultés à accéder à des logiciels métier, mise au second plan des sites ministériels...

Avant les problèmes étaient réglés en dix minutes, aujourd’hui on met déjà plus d’une heure à joindre les collègues du SGC, quand on a le bonheur d’avoir les bons numéros et les bons organigrammes, et que la formule « ticket obligatoire » n’est pas de mise. Des difficultés de gestions individualisées aggravées par les suppressions des CAP, qui loin de freiner les processus, permettaient d’assurer de véritables suivis et défense des agents au plus près des DRH ministériels et en appui des services.

Et pour illustrer la gravité des effets induits

pour les agents, savez-vous que le mauvais fonctionnement de certains SGC pour la gestion des dossiers entraîne parfois désormais un risque de retard de départ en retraite de 6 mois ? Ou que les agents des Finances n’ont pas eu la possibilité de faire leur demande de versement du forfait mobilité durable dans les temps ? Ou bien encore que certains agents ayant mis en œuvre leur « droit de retour » des SGCD n’ont toujours pas de situation administrative ou paie stabilisée, sachant que cela date de plusieurs années pour ceux issus des SIDSIC (avec une réponse côté MI « on n'a rien », côté ministère « adressez-vous au MI », côté hiérarchie « je ne vois pas de quoi tu parles »).

Notre crainte par rapport à cette ambition affichée du PSATE : apporter de mauvaises solutions aggravant les problèmes que la mise en place des SGC a générée.

À retenir des débats :

Les objectifs de l’administration :

- Se doter d’une vision interministérielle et stratégique tel est l’objectif affiché notamment avec la mise en place des SGCD et des DEETS/PP.
- Conforter la gouvernance locale et nationale de l’ATE. Dans ce but, une large concertation à mettre en place où les instances locales devront se pencher sur la déclinaison d’un document qui affiche 16 orientations générales et 242 objectifs (**une usine à gaz ?**) en cohérence avec d’autres plans d’action, et notamment celui des SGCD.
- Une gouvernance interministérielle sera désormais mise en œuvre pour avancer entre autres sur les chantiers de convergence, afin de se mettre en cohérence avec les autres ministères .
- Garantir l’unité d’action de l’état.
- Accélérer la décentralisation pour garantir l’action publique.
- Ce PSATE est en écho avec le chantier de convergence.

Un bilan annuel sera présenté dans les instances nationales et locales –

Le document sera diffusé à l’issue de ce CT.

En marge du PSATE :

- **Les agents sous lettre de mission (agents ayant refusé d’intégrer les SGC) :** 20 agents sont toujours sous lettre de mission (prolongation d’un trimestre). Un point a été fait avec les ministères. Pour l’administration, un traitement individualisé est nécessaire pour résoudre ces situations.
- **3 % des effectifs redistribués en région :** quel volume d’agents représentent ces 3 % ? Une [circulaire](#) diffusée tardivement aux organisations syndicales mais qui était disponible sur acteurs publics car confidentielle ! **Cela représente 800 à 900 ETP pour le programme 354** (proportion applicable à tous les ministères) mais cette règle n’ira forcément pas jusqu’au 3 %. L’administration ne peut chiffrer à ce stade ce que cela peut donner au niveau régional, cette règle étant gérée tout au long de l’année par les préfets en région.

Les réponses de l'administration :

Ce document n'est pas une réforme de plus. L'objectif est de rendre cohérent l'ensemble des réformes égrainées depuis plusieurs années (SGC – nouvelles DDI – déconcentration...)

- Le PSATE essaye de redonner une synthèse et une cohérence d'ensemble.
- Le PSATE n'a aucune intention de s'attaquer aux dimensions métier des ministères.
- Le PSATE s'intéresse aux manières de faire, aux méthodes de travail, aux relations avec les autres ministères...
- Le Ministère de l'Intérieur n'a aucune intention de s'occuper des métiers des autres ministères.
- Les DDI ne sont pas des services exclusifs du MI. (Ah bon!)
- Le PSATE est une boîte à outil qui ne sera pas obligatoire au niveau des départements. Il n'y aura pas de pression excessive de l'administration centrale.
- **Le MI porte deux messages importants au sein du concert interministériel et du premier ministre :**
 - **Il serait peut-être temps de laisser reposer les réformes en cours (fatigue chez les agents et les cadres).**
 - **L'importance est également de faire une pause dans la réduction des effectifs, ce qui n'est pas forcément entendu par les autres ministères (mais qui sont sous contrainte des lois de Finances).**
- Une évaluation des réformes est nécessaire: Le MI a demandé en 2022 que la mission inter-inspection s'intéresse un an après aux SGC et aux DEETS/PP. Pour FO l'administration avait demandé qu'une mission inter-inspection soit effectuée pour les SIDSIC. A quoi a-t-elle servi ? Les mêmes erreurs ont été reproduites avec la mise en place des SGC.....
- La déconcentration portée par la note du premier ministre : l'administration rappelle que le MI est le ministère qui porte le plus la déconcentration (c'est bien ce que l'on dénonce...).

SGC : Il y aura une réunion avec les représentants du personnel. Le BCAM quant à lui recevra 6 à 7 directeurs de SGC afin de faire le point avec eux afin d'effectuer un point négatif ou positif sur ces services. A l'issue de ce cycle une présentation sera faite aux représentants du personnel.

En conclusion : Plus de pouvoirs aux préfets et moins de pouvoir aux ministères autre que celui de l'intérieur !

Point 6 Transfert aux conseils régionaux de l'autorité de gestion des aides non-surfaciques du FEADER 2023/2027

De quoi parle-t-on ?

Pour la prochaine période de programmation (2023-2027) du fond européen agricole pour le développement rural (FEADER), l'état Français et les Régions se sont accordés sur la répartition des missions, car elle permet à chacun d'assumer pleinement leur rôle :

- Sur les mesures non surfaciques (forêt, investissements, installation, LEADER...), dont l'autorité de gestion, l'ensemble des moyens (y compris les engagements de crédits de l'Etat sur les politiques correspondantes et les moyens humains qui y sont consacrés), sont transférés aux régions afin qu'elles détiennent la pleine responsabilité sur l'ensemble de ces mesures ;
- Sur les mesures surfaciques (agro-environnementale, agriculture biologique, zones agricoles défavorisées...), l'autorité de gestion demeure à l'Etat.

385 ETP du MAA, c'est le chiffre annoncé des transferts d'agents qui seront effectifs à compter du 1er janvier 2023 vers les conseils régionaux ainsi que les 2.2 M€ de crédits d'ajustement (60 ETP vacations).

Les positions de FO :

L'objectif est certes le transfert des agents mais surtout le transfert des compétences. Sur ce point les choses ne semblent pas être bien engagées. C'est d'autant plus inquiétant que c'est le contribuable qui paiera les futurs refus d'apurement, le cas échéant.

Mais que constatons-nous aujourd'hui ? Beaucoup de questions avec des réponses peu claires, ou pas de réponse du tout.....

- **Une multiplication des intervenants** ! 13 conseillers régionaux avec chacun leur mode de gestion propre, les DRAAF, les SG des DRAAF, les Préfets de Région, les SGCD, les IGAPS, les chefs de SEA ... chacun et chacune avec sa vision de l'opération et ses méconnaissances ou interrogations sur le dossier, qui sont nombreuses.
- **Un manque d'accompagnement et de communication auprès des personnels concernés** : À entendre ce qui se dit dans les réunions régionales entre les agents et les conseillers régionaux, bien des informations manquent pour que les propos soient cohérents, que les agents puissent s'y retrouver et se projeter.
- **Fiches de postes** : Bien que les postes concernés (avec leur fiche de poste actuelle) soient pour la plupart identifiés, certains Conseils Régionaux refusent de bâtir les futures fiches de postes. Ceci empêche les agents qui accepteraient le transfert de se projeter et se positionner. Les listes des agents transférables devront pourtant être établies pour le 31 mars 2022.
- **Rémunération** : En matière de rémunération, si pour les deux années de mise à disposition, rien ne change pour l'ensemble de la rémunération des agents transférés, **la situation est moins claire pour la suite**. Qu'en sera-t-il pour les agents ayant un CIA (complément indemnitaire annuel - RFISEEP) ??? Le MAA indique que le maintien de **la rémunération est garanti pour une période de 3 ans, renouvelable une fois**, mais rien n'est dit sur les conditions de ce renouvellement. De plus, si cette garantie est bien effective, elle induit une stagnation de la rémunération sur 8 ans. Si l'agent était resté au MAA, serait-il resté sans progression de sa rémunération sur une période aussi longue ?
- **Maintien des missions d'encadrement** ? Des collègues assurant des missions d'encadrement sont potentiellement concernés. Peuvent-ils prétendre à un même niveau de responsabilité où devront-ils se contenter des postes qui n'auront pas été pourvus au sein des Conseils régionaux ? FO est très pessimiste à ce sujet et demande là aussi des garanties...
- **Position administrative** : Encore un désavantage pour les agents... À noter que de nombreux agents de l'État précédemment transférés (en 2015) ne choisissent pas l'intégration, mais restent en détachement parce qu'ils ne trouvent pas la situation de fonctionnaire territorial aussi intéressante. En détachement, un agent déroule une carrière « inactive » au MAA. Il faut savoir que les évolutions de carrière « inactive » se font au mieux à la moyenne du corps, ce qui n'offre aucune perspective favorable aux agents détachés.
- **Mobilité obligatoire** : Des régions (deux recensées à ce jour) exigent que l'ensemble des agents transférés soient physiquement en poste au chef-lieu de région (exemple Caen pour la Normandie et Dijon pour la Bourgogne Franche-Comté).

FO demande, la possibilité pour les agents de refuser le transfert si les conditions leur permettant d'effectuer leur choix ne sont pas réunies ou ne leur conviennent pas.

FO dénonce le principe d'une mobilité obligatoire et demande une solution alternative !

- **Contractuels en CDD - Un mépris de l'administration pour ces agents** : Personne ne semble d'accord sur la gestion des CDD. Certains affirment que les contrats doivent se terminer au 31/12/2022 et d'autres que ces contrats doivent être prolongés. Quel avenir pour ces collègues qui sont souvent devenus experts sur ces missions ? FO demande le maintien des contrats existants sans baisse de rémunération.
- **Mission Natura 2000** : À ce jour nous n'avons aucune information sur le transfert des agents en charge des missions Natura 2000. Au total 25 agents seraient concernés dont un certain nombre d'agents du MAA qui ont déjà subi un décroissement en 2018. C'est l'effet KISS COOL !

- **Bilan de cette gestion** : Une belle preuve d'amateurisme !

FO constate encore une fois que le côté humain n'est absolument pas pris en compte et que bon nombre de nos collègues sont très inquiets sur leur devenir et leur avenir. Nous pouvons à ce stade craindre une augmentation des RPS.

En plus de cet état des lieux quel avenir pour les SEA , pour les services urbanismeen terme général quel avenir pour les DDT ?

À retenir des débats :

- Suite à l'arbitrage du 27 juin 2019 du 1er Ministre l'autorité de gestion des aides du second pilier du FEADER dites "non surfaciques" seront transférées aux régions dans le cadre de la prochaine programmation de la PAC 2022/2027.
- Au titre de l'accord conclu en Comité Etat-Région du 10 novembre 2021, les emplois permanents du MAA ayant vocation à être transférés s'élèvent à 385 ETPT (plus 25_ ETPT Natura 2000 et 20 ETPT ASP). Pour déterminer ce nombre d'ETPT à transférer l'administration s'est basée sur les quotités de travail saisies dans l'outil SALSA, mais a également pris en compte les effectifs sur ces missions pendant la période de référence 2014-2020.
- Dans le cadre de la loi MAPTAM du 27 janvier 2014 les agents qui occupent des missions transférables à 100 % seront mis à disposition pour une durée de 2 ans. Ensuite, ils pourront exercer un droit d'option (demande d'intégration ou détachement sans limitation de durée).
- L'ordonnance relative à la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural au titre de la programmation débutant en 2023 est passée au conseil des ministres et a été signée le 26 janvier 2022.
- Le Cabinet du Ministre de l'Agriculture a mandaté les préfets de région pour garantir avec les régions au bon accompagnement des transferts. Mais quel pouvoir auront-ils ? La question reste entière : Qui gère ? Le MAA ou les préfets de Région ?

Pour FO : Vu du terrain, la vision n'est pas la même que celle de l'Administration. Abandon, constat d'échec de notre ministère à obtenir des garanties harmonisées des conditions d'accueil. Voilà les remontés que nous avons régulièrement. Conditions d'accueil, de rémunération, conventions individuelles ... nous craignons que les Préfets de région aient du mal à obtenir les réponses alors que le Ministère de l'Agriculture a échoué lors des négociations qui durent depuis plus d'un an. Comment dans ces conditions les collègues concernés pourront-ils se positionner en connaissance de cause dans les délais ?

Les enjeux de ce transfert sont non seulement de permettre aux régions de disposer des compétences nécessaires dès janvier 2023 mais c'est aussi d'assurer les missions qui incombent à l'état (gestion des crises climatiques et économiques, le plan de relance, gestion de la PAC ...).

Les points d'attention :

- **Guide RH, c'est une priorité** : Si la FAQ répond à bon nombre de questions, beaucoup d'incertitudes demeurent sur les conditions de transfert. Il est impératif que les régions répondent à ces interrogations (Guide RH, par exemple).
- **Des documents manquent à l'appel afin que les agents puissent se positionner** : Il serait inacceptable d'exiger que les agents se positionnent, sans qu'ils ou elles ne connaissent encore leurs fonctions, leurs missions exercées, ni leur futur lieu d'affectation. Les agents sont toujours très inquiets sur leur devenir.
- **Arrêté de restructuration** : L'arrêté de restructuration doit être présenté au CTM du 8 février du MAA. Il devient urgent que cet arrêté soit publié le plus rapidement possible et à effet immédiat.

- **Avenir des SEA :** Une revue des missions des services déconcentrés est prévue début 2022 (état des lieux, analyse qualitative et façon de conduire ces missions afin de voir si elles sont prioritaires ou pas). Cette revue des missions aurait pour but de reconstruire les services du MAA dans les départements avec entre autre la proposition d'une nouvelle architecture des SEA.
- **Dialogue social :** Un bilan sur l'état du dialogue social par région sur le sujet sera effectué.

Les réponses de l'administration :

- **Natura 2000 :** Les emplois sont très dispersés en fiche de poste. La masse salariale est transférée mais pas les agents.
- **La FAQ régionale, c'est quoi ?** C'est un aide mémoire qui recense l'ensemble des questions. Elle sera finalisée rapidement. Région de France devra répondre (mais ne sont pas obligés !) Une synthèse sera effectuée et sera diffusée. Des réunions associant les DRAAF et conseils régionaux ont eu lieu afin de répondre aux questions des agents.
- **Le transfert de compétence** est important pour le MAA, car les compétences sont largement reconnues par les conseils régionaux.
- **Les champs de compétence :** Il ne faut oublier aucune question (techniques, administratives...) d'où l'association des IGAPS dans ce processus.
- **Les missions :** des précisions seront effectuées.
- **Mars 2022 :** Il y aura un premier recensement des agents mais qui devrait être finalisé au second semestre 2022 .
- **Fiches financières** : elles seront faites côté MAA et côté Conseils régionaux afin que les agents se positionnent ou pas. Ils auront ensuite deux ans pour intégrer ou pas les Conseils régionaux.
- **Le CIA (complément indemnitaire d'accompagnement)** sera mis en œuvre pour garantir la rémunération. A priori, les rémunérations au Conseil Régional ne seraient pas moins médisante.
- **Les contractuels** : Les vacataires PAC ne seront pas transférés (uniquement la masse financière). Les contractuels sur moyens permanents seront transférés avec obligation de reprendre la durée du contrat. A l'issue du contrat il n'y aura plus d'obligation pour le Conseil Régional de les garder.
- **L'avenir des SEA** : Une mission est confiée au CGAER. Un retour est prévu.
- **L'arrêté de restructuration** passera au CT des DDI du 23 mars 2022.
- **Positionnement des agents** : Seul deux conseils régionaux à ce jour n'auraient pas accepté de positionner leurs agents en dehors du chef lieu de département.
- **Les réponses à apporter aux agents** : La manœuvre pour répondre aux agents est à double étage : MAA et préfets de région.

Questions diverses

- **Gestion de la crise sanitaire** : Il faut que le CT revienne dans la boucle en attendant que le CHSCT des DDI soit reconstitué.
- **Action sociale**: Effet des mesures d'harmonisation sur les outils ministériels
 - Après les discours lénifiants de l'administration sur les bienfaits du PSATE pour les agents des DDI et notamment ses effets sur l'action sociale visant à une harmonisation vers le « haut » pour tous, FO est rapidement revenu sur terre avec la gestion calamiteuse de la question des tickets restaurant pour les agents CCRF.
 - Cette problématique avait été mise à l'ordre du jour à la demande de FO au regard des interrogations de certains agents qui s'étaient inquiétés de ne pas percevoir de tickets restaurant en janvier et des réponses laconiques faites par leur SGCD.
 - La représentante du MI a indiqué que la volonté était effectivement de supprimer les tickets restaurant des agents CCRF au motif que cela ne concernait qu'une quinzaine de départements et en définitive très peu d'agents (167).
 - Faute de restauration collective acceptable (restauration collective possible dans un rayon de 10 minutes de marche du lieu de travail), seuls les agents CCRF de 3 départements pourraient continuer à bénéficier de cette prestation dans l'attente d'une solution pérenne : l'Aisne, le Finistère et la Haute-Loire.
 - FO a exprimé son vif mécontentement au regard d'une telle décision prise en catimini et sans aucune concertation avec les OS représentatives tant à la DGCCRF qu'en DDI.
 - FO a indiqué qu'il s'agissait d'un réel acquis social suite aux grèves de 1989 au ministère de l'économie et des finances qui venait ainsi d'être rayé d'un trait de plume !
 - FO a aussi rappelé que, vu le contexte d'inflation et d'absence d'augmentation des salaires dans la fonction publique, une telle initiative était particulièrement malvenue car préjudiciable aux agents.
 - Pour FO, il a donc une vraie problématique tant sur le fond que sur la forme.
 - L'administration a répondu qu'il était nécessaire d'organiser assez rapidement un GT sur l'action sociale rassemblant tous les acteurs... pour FO, ce serait vraiment le minimum !
- **Point sur les élections DDETS/PP (remise en place des instances) : sur les 55 réponses reçues :**
 - 48 DEETSPP et 5 DEETS ont finalisé les désignations des représentants.
 - 2 structures auraient des difficultés.
- **Télétravail** : Avancement de la mise en œuvre de l'indemnité télétravail et calendrier/méthode des négociations télétravail en DDI. Nous constatons des dérives sur l'interprétation des textes télétravail. (Exemple refus des jours de congés). C'est la limite de l'exercice. FO demande aux structures la remontée de ce type de réponses.
- **Les indemnités de télétravail ne sont pas liées au système du forfait.** Réponse claire et précise de l'administration : un agent qui pointe peut toucher l'indemnité . FO signalera au MI tous les départements qui posent problème.
- **Durée du temps de travail des contractuels BREXIT** : Une piqûre de rappel sera faite aux directeurs pour leur rappeler les règles.