



### Comité Technique Ministériel (CTM)

# Décrypt-inFO

## Comité technique ministériel du 8 février 2022

### Tout ce qu'il faut savoir sur les débats...

Retrouvez les éléments portés par FO en ouverture [ICI](#)

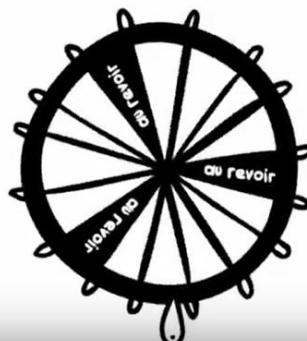
#### Transfert de la fiscalité de l'urbanisme à la DGFIP : 600 postes en moins en DDT !

- 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 a demandé et obtenu que l'arrêté de restructuration soit applicable dès maintenant, car le processus de positionnement est déjà en place. La date du 1er septembre initialement retenue par l'administration est donc trop tardive. Demande acceptée à la date de sortie de l'arrêté, avec engagement d'une clause de « revoyure » pour permettre de couvrir la dernière vague de repositionnements.

#### Transfert des laboratoires d'hydrobiologie des DREAL vers l'OFB : le saut à l'élastique sans connaître la longueur de l'élastique !

- Pourquoi ce transfert ?** Les différentes options possibles n'ont jamais été mises sur la table, donc on ne sait pas.
- Pour les DREAL** : encore un volet de missions qui disparaît. Entre loi 3DS/suppressions d'effectifs/menaces sur les fonctions support et discours départementalistes, que restera-t-il dans les DREAL dans 5 ans ?
- Pour l'OFB** : un cadeau empoisonné ? Aucune garantie de maintien des moyens et conditions de transfert précipitées.
- Pour les missions** : une grande fragilisation, un fort risque de perte de confiance des partenaires.
- Pour les agents**, toujours le même discours : « venez (enfin pas vraiment tous...) et on verra après ! », et un refus dogmatique d'appliquer 3 ans comme période de validité des mesures d'accompagnement (plafonnement à 2 ans). Avec juste un engagement obtenu par FO de dresser le panorama de l'action sociale applicable à l'OFB et en DREAL... histoire de viser l'alignement vers le haut !



## Pour en savoir plus sur les débats...

### Réponses générales apportées en ouverture de séance

En réponse aux déclarations préalables des organisations syndicales (dont celle de FO [ICI](#)), le nouveau Secrétaire général du MTE apporte les réponses suivantes :

- **sur le cap pour le pôle ministériel** : il appliquera son mandat, rien que son mandat défini au regard des décisions politiques.
- **sur les effectifs** : il concède que nous avons été parmi les principaux contributeurs en suppressions de postes et transferts de missions de la dernière décennie, et que les marges de manœuvre ne sont plus légion... renvoyant au rôle attendu de la revue des missions de définir quoi et comment on supprime en conséquence.
- **sur la situation des agents** : il se dit déjà avoir pris conscience des tensions liées aux réformes et restructurations en cascade, et du risque de perte de sens, et sera vigilant aux travaux du CHSCT-Ministériel.
- **sur la chaîne ministérielle et l'État territorial** : le SG prend acte du format de l'État territorial issu des dernières réformes, et mise sur la pédagogie pour convaincre les préfets de placer les politiques de nos ministères comme prioritaires au niveau local... son tour des régions lui permettra sans doute de prendre conscience de la réalité du terrain.
- **sur l'action sociale** : il indique être très attentif à ce que de nouveaux effets de bords liés à des transferts d'agents leur fassent perdre une partie de leur action sociale. FO lui précise que cette question porte en effet sur l'État territorial et nécessite que le MTE pèse dans les arbitrages, mais aussi sur des réformes internes au ministère (rendez-vous est donné aux débats sur le transfert des labos d'hydrobiologie des DREAL vers l'OFB).
- **secteur Mer** : il reste bien dans son périmètre d'intervention, le SG étant placé auprès du MTE et du MCTRCT, et mis à disposition du ministère de la Mer.
- **projet de loi 3DS** : en cas de promulgation, le SG s'engage à faire mieux que pour le transfert alsacien du réseau routier national. Le niveau d'exigence de FO sera bien supérieur en termes de transparence et de garanties RH.
- **sur le sort réservé aux agents du MTE assurant les missions FEADER en DDT**



(transférées aux régions dans le cadre d'un chantier piloté par le ministère de l'Agriculture) : le SG indique qu'il apportera une réponse formelle à la saisine formelle de FO.

Le DRH précise en complément suite au questionnement pressant de plusieurs organisations syndicales que les discussions sur les modalités de gestion du RIFSEEP pour la filière technique s'ouvriront le 9 mars prochain...pour une mise en application en avril ! Idem, des discussions sur l'avenir du corps de PETPE doivent prochainement s'ouvrir.

## Point n°1 :

Approbation des PV des CTM du 27 mai 2021 et du 9 juillet 2021 (pour approbation)

**Intervenants : Laurent Janvier – FEETS-FO**

Suite à la prise en compte des demandes des organisations syndicales, les PV sont approuvés.

|

## Point n°2 :

Projet d'arrêté de restructuration relatif au transfert de la taxe d'aménagement de l'urbanisme (pour avis)

**Intervenante : Sandrine Fourcher-Michelin – Membre FO du CT des DDI**

### 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<sup>er</sup> septembre 2022,
- **159** au 1<sup>er</sup> septembre 2023,
- **115** au 1<sup>er</sup> septembre 2024.

Ce texte a également été présenté au CT des DDI du 2 février. 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 !**

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 agents vivent pour la 3<sup>e</sup> fois (ou plus) 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 ?** Vous avez parlé de désorientation et de lassitude dans vos propos, M. le Secrétaire Général, et 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 de leur apporter des réponses et un accompagnement encore une fois à minima. C'est d'autant moins évident 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.

Ce n'est donc 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 de dématérialisation 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... Pour certains départements, cette mission a permis de maintenir des implantations infra-départementales pour les DDT. Qu'en sera-t-il demain, si ce n'est un éloignement supplémentaire de l'Etat des territoires ?

Il serait temps de réaliser un bilan des compétences et des forces des DDT quand les ambitions nationales – ou velléités ? – sont de renforcer l'échelon départemental en les dépouillant sur leurs volets opérationnels.

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<sup>er</sup> 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 processus 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 accompagnement 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<sup>re</sup> 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<sup>ers</sup> 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<sup>re</sup> 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... Mais, il s'agit aussi pour les services de pouvoir gérer leur recrutement et la vie de ces agents précarisés avec des SGC départementaux exsangues à bien des

endroits, fonctionnant en mode dégradé. Là encore, ce sont les services qui doivent pallier encore et toujours de ces transferts de gestion dans lesquels le compte n'y est pas et qui est pourtant pris en exemple. 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 ».



Enfin, en ce qui relève de la fierté d'appartenance ministérielle des agents que vous avez évoquée, M. le Secrétaire Général, si elle est bien réelle, soyez assuré que la dernière décennie vécue par les agents de DDI, le pilotage désormais MI, mais surtout le fait que toute évolution des missions se traduit par des transferts, des décroisements, des abandons, ou encore par des sous-effectifs, non remplacements, des précarisations des services et des restructurations incessantes. Une des origines des RPS... c'est cela aussi l'illustration de la vie des DDI avec cette énième réforme qu'est celle de la fiscalité de l'urbanisme.

En synthèse :

- **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, notamment pour les premiers 16 postes (Expertise, formation...) ouverts uniquement aux catégories B. Un bilan de cette 1ere phase de sélection et des critères retenus pour les choix des agents devant se positionner non plus avant le 14/02, mais le 14/03/2022...
- **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'administration affiche une volonté d'inscription dans la durée de cette comitologie, mais encore faut-il les faire vivre en ce sens : calendrier, véritable suivi et dialogue avec des réponses apportées aux OS.
- **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.
- **Une pierre de plus en moins dans la liste des missions des DDT-M...que reste-t-il à terme ?**

#### **À retenir des débats :**

Pour ce qui concerne le projet d'arrêté de restructuration, FO fera la distinction entre les fondements de la réforme, jamais soumise à l'avis de ce CTM, et l'ouverture des droits d'accompagnement pour les agents concernés. Considérant :

- que l'administration a accepté de revenir sur son option initiale d'application au 1<sup>er</sup> septembre 2022 (alors que certains agents ont déjà engagé une mobilité ou vont le faire dans le cycle de printemps),
- que le projet d'arrêté a bien une portée collective pour l'ensemble des agents concernés contrairement à l'arrêté DREAL (dont FO demande la reprise comme s'y était engagé l'administration) qui renvoie l'attribution des mesures d'accompagnement à une décision individuelle arbitraire des directeurs,
- que l'administration s'est engagée à présenter un nouvel arrêté ultérieur pour couvrir la dernière phase de repositionnement,

FO s'est abstenu sur ce projet de texte, et sera vigilante à ce que sa mise en œuvre n'écarte pas d'agent éligible et à ce que des situations individuelles particulières soit étudiée par l'administration (anticipation de mobilité en particulier, sachant que la réforme a été lancée dès la loi de Finances 2021 publiée fin 2020).

#### **Votes sur le projet d'arrêté de restructuration relatif au transfert de la taxe d'aménagement de l'urbanisme :**

**POUR : UNSA – CFDT (4 voix)**

**Abstention : FO – CGT – FSU (10 voix)**

**CONTRE : -**

### Point n°3 :

Transfert à l'OFB des laboratoires d'hydrobiologie :

- Projet de décret portant transfert à l'Office français de la biodiversité de l'activité, des biens, droits et obligations de l'Etat en matière de laboratoires d'hydrobiologie (pour avis)
- Projet d'arrêté de restructuration (pour avis)

**Intervenant : Edouard Onno – Muriel de Basquiat – SNITPECT-FO**



Le CTM ce jour examine un projet de décret de transfert et l'arrêté de restructuration afférent, visant à confier à l'OFB les activités des laboratoires d'hydrobiologie.

Sans refaire tout le déroulé depuis ces dernières années, rappelons tout de même que la décision initiale, après de nombreuses tergiversations, s'appuie sur le rapport d'un cabinet d'audit privé.

Les considérations et justifications portées depuis quant à cette décision n'ont pas apporté les réponses attendues, ni pour les personnels concernés et les missions qu'ils exercent, ni pour l'enjeu qu'il revêt pour le pôle ministériel et sa vocation scientifique et technique au service de notre cadre de vie commun.

L'Etat se départit une nouvelle fois d'un pôle d'expertise fort, dédié à le mettre en capacité de conduire des politiques publiques, de l'eau dans le cas présent, déterminées et coordonnées au niveau européen et pour lesquelles il faut rendre des comptes aux citoyens sur un enjeu majeur et vital. Nous ne jouerons pas ici sur la sémantique, mais « transférer les activités des laboratoires », ce n'est pas tout à fait la même chose que de transférer en bon ordre les missions et le rôle qui leur était dévolu.

Ce n'est pas non plus faire injure à l'OFB, dans le champ de contraintes et de priorités qui est le sien, de considérer que

dans les faits c'est carte blanche qui est donnée à l'établissement public à partir de 2023. Celle d'affecter les moyens et de construire son propre positionnement vis-à-vis des acteurs majeurs de la politique de l'eau que sont par exemple les agences de l'eau et les collectivités territoriales. Quand l'expression 'offre de services', de la part de l'OFB, est utilisée dans les rapports de présentation des textes examinés ce jour, c'est bien que le positionnement n'est déjà plus le même qu'un service déconcentré de l'Etat.

Suite à ce transfert, les DREAL et l'administration centrale du MTE seront aveugles et ne disposeront de plus aucune expertise en interne sur la surveillance de l'état des milieux, poursuivant le programme incapacitant et d'impuissance entamé depuis plusieurs années maintenant. Ce n'est pas un contrat d'objectifs passé avec l'OFB qui changera la donne, l'on sait trop quelle forme ils prennent ces dernières années, et considérer que la fameuse circulaire de 2012, en révision perpétuelle depuis près de 8 ans maintenant, pourrait cadrer le positionnement d'un établissement public, qui comme les autres dispose d'une large autonomie de gestion, est un leurre.

Car rien, depuis notamment cette décision, dans les discours et écrits du pôle ministériel comme de l'OFB, n'est venu préciser quelle est la gouvernance qui va en découler. Encore moins quelle direction et quelles orientations seront données réellement. L'OFB, bien avant sa création, s'est engagée dans un processus d'externalisation sur le compartiment poisson. Le rôle qui lui est dévolu maintenant sera-t-il bien de maintenir une expertise interne solide et pérenne au bénéfice, et en contrôle, des producteurs de données, ou sera-t-il tout autre ?

Peut-être, monsieur le secrétaire général, aurons-nous ces réponses ce jour, que nous attendons depuis plusieurs années.

Mais aujourd'hui, nous nous concentrons surtout sur l'avenir des personnels concernés et des missions qui vont leur être confiées. **Et à date de ce CTM, c'est le grand saut dans le vide.**

**Les détenteurs d'un comité de domaine se verront-ils proposer une fiche de poste incluant des missions qui leur permette d'envisager de poursuivre dans cette voie de spécialisation ?**

**La richesse de leurs métiers sera t elle préservée ?**

Car, disposer d'un réseau expert, que ce soit au niveau des méthodes de prélèvement, de la détermination taxonomique, de l'apport à la communauté scientifique, de la capacité à prendre de la hauteur pour fournir des conseils à une autorité décisionnaire, de fournir la matière scientifique et technique à l'administration centrale pour poursuivre un programme de surveillance adapté, c'est ce à quoi servent les laboratoires en Dreal et ce à quoi contribuent leurs agents.

Une richesse du métier qui est loin, très loin, de se résumer à la chaîne prélèvement/détermination/note biologique, très loin d'un travail de laborantin donc.

Les fiches de poste qui seront proposées aux agents apporteront, peut être, une première réponse. Les choix à opérer à titre individuel n'en seront néanmoins pas moins bien incertains.

Nous avons également de fortes inquiétudes pour la future gestion à l'OFB des 3 OPA concernés par ce transfert. L'amendement proposé de votre part de conformer leur mise à disposition sur le Décret 2011-1497 ne leur apportera pas toutes les garanties de gestion, déroulement de carrière et de rémunération, dans la durée. A minima, la convention doit garantir l'évolution de leur régime indemnitaire, et l'arrêté, une mise à disposition à durée indéterminée. Il est visiblement grand temps que les

négociations statutaires en cours aboutissent et accordent aux OPA les mêmes conditions de gestion que celles des fonctionnaires.

Aussi nos questionnements et demandes sont les suivants, qui explicitent également nos dépôts d'amendements :

- l'arrêté de restructuration, dans le cadre d'un tel transfert, doit permettre à chacun de disposer d'un « droit de remords » et d'une priorité sur les postes proposés à la mobilité ces trois prochaines années. **Les titulaires des postes au moment du transfert** concernés par l'arrêté doivent être identifiables **pour que leur droit, notamment à la prime de restructuration, soit portable même après le 1<sup>er</sup> janvier 2023**

- ce droit de remords comprend le volet de contenu réel des missions dévolues, mais aussi l'impact de la mise en place d'un régime indemnitaire fonctionnalisé en parallèle, qui peut avoir une incidence financière négative, dont les éléments ne seront pas connus au moment du pré-positionnement

- il nous a été indiqué récemment que, pour les personnels concernés par la bascule au RIFSEEP, **l'année d'ISS au titre de 2020 serait réglée en une fois. Qui paye et quand ?** Cette décision, si vous la confirmez, sera l'exacte opposée de ce qui sera pratiqué pour la majeure partie des personnels de la filière technique. Deux poids, deux mesures, et qui rajoute un élément de plus à prendre en considération pour les agents concernés, comme s'ils en avaient besoin.

Ce qui démontre d'autant plus la validité de notre demande initiale, d'un paiement en une fois comme principe de base, avec la possibilité à titre individuel d'en demander l'étalement au vu de sa propre situation.

- l'écart entre les ETP annoncés comme transférés et le nombre de fiches de postes proposées est conséquent. D'un côté 70/73 ETP, de l'autre 77 fiches de poste. Les seuls temps partiels paraissent difficilement pouvoir expliquer cet écart.

Deux questions :

**La masse salariale transférée correspond-elle à 77 équivalents temps plein ?**

**Il nous a été promis pour ce CTM les chiffres et les explications qui vont avec, où sont ils ?**

- le processus de pré-positionnement de 1 pour 1 nous paraît être le meilleur moyen d'organiser l'opacité. Si, bien sûr, chacun doit pouvoir avoir l'assurance d'avoir la priorité sur un poste, le plus proche de son activité actuelle, pour ne pas en rajouter à la confusion, avoir connaissance de toutes les opportunités existantes dans un processus itératif et non sur un pool de postes restés vacants nous paraît bien préférable. La définition desdits postes paraît en effet se faire à l'heure actuelle

sans échange avec leurs titulaires et même plus largement sans les communautés de travail de chaque laboratoire. Il n'est pas certain que cela permette d'améliorer les conditions d'acceptation, notamment si des fiches de poste devaient être substantiellement modifiées

- nous demandons notamment à ce titre, que celles et ceux, titulaires d'une qualification au titre d'un comité de domaine, ou qui en envisageaient une, puissent spécifiquement savoir s'ils pourront la maintenir ou l'envisager

Monsieur Hissel connaît bien je crois ce dernier sujet, il serait incompréhensible que ce transfert aboutisse à ne plus permettre à certains de continuer dans cette voie de spécialisation.

### **Les positions de FO :**

FO a déposé 3 amendements en lien avec ces exigences, afin de garantir à titre individuel à chaque agent une porte de sortie en cas d'écart flagrant entre ce qui lui est proposé et ce qu'il pourra constater

Sur le fond, ce transfert se fait à nouveau au détriment des capacités scientifiques et techniques internes de l'Etat pour assurer son rôle dans un domaine crucial. Séparer l'expertise du pouvoir de décision réglementaire n'a par le passé pas donné les meilleurs résultats.

Bien sûr l'OFB est un établissement public dont la vocation et les compétences peuvent intégrer ces missions. Mais quelles sont ses contraintes, ses priorités et comment s'insère ce transfert dans celles-ci ?

A ce stade et malgré les questionnements à tous les étages, côté MTE ou OFB, depuis des années, les réponses ne peuvent nous satisfaire, puisqu'inexistantes.

Au vu du sort réservé ces dernières années aux opérateurs sous tutelle du MTE, et l'OFB à peine créé n'est pas en reste, FO considère que le risque est grand que l'OFB devienne le « bras désarmé » d'un pôle ministériel qui pourra toujours édicter de la réglementation dans le domaine de la

surveillance des milieux, mais sans aucune capacité interne à la fonder sur l'état de l'art et la réalité de ce qu'elle suppose.

FO a donc voté contre le projet de décret de transfert sur ces motifs.

Pour ce qui est de l'arrêté de restructuration, FO a voté contre.

En effet, le nouveau secrétaire général est resté sur sa position de ne faire courir le délai de son application que jusqu'au mois de septembre 2023. Du fait même de la disparition des cycles de mobilité, pour les agents qui feront le choix de rejoindre l'OFB au 1<sup>er</sup> janvier 2023, il ne couvrira donc pas la publication des mouvements au 1<sup>er</sup> septembre 2024.

Or, les agents, qui, une fois la première année du transfert passée, constateraient que les perspectives qui leur seront offertes ne correspondent plus à ce qui leur avait été indiqué (maintien géographique, évolution forte des missions etc) ne seront de ce fait plus couverts.

## A retenir des débats :

Ceux-ci ont eu d'abord une portée générale (positionnement de l'État sur les politiques de l'eau et avenir des DREAL) puis se sont concentrés sur les points les plus importants pour les agents et le choix qu'ils auront à faire dans les semaines qui suivent ce CTM.

Sur le transfert de compétences d'expertise en dehors des services du MTE et l'avenir des Dreal :

FO porte l'importance pour l'État, en son sein, de disposer sur ses politiques publiques structurantes d'une capacité et d'une expertise propre. Il ne s'agit en rien d'opposer le MTE, ses opérateurs et d'autres organismes, mais bien de se poser la question de ce qu'il restera comme blocs de compétences dans les services du MTE demain. L'administration répond qu'après avoir eu un premier arbitrage (par Emmanuelle Wargon en son temps), que la compétence ne devait pas être externalisée vers le secteur privé, le chantier avait été long à atterrir. Sans fournir plus d'arguments valables sur les raisons concrètes qui ont mené à la décision du transfert, les DREAL ne seraient pas menacées car ce transfert ne concerne qu'un faible nombre d'agents au regard des effectifs dans ces structures.

C'est une nouvelle fois regarder les choses par compartiments, et feindre d'ignorer les coupes franches réalisées dans les effectifs sur les politiques du logement, ou les impacts que va avoir la loi dite 3DS sur d'autres missions des DREAL.

Sur le processus qui concerne les agents :

- pré-positionnement : les fiches de poste seront diffusées début mars au plus tard, le calendrier prévisionnel reste inchangé.

- reclassement des TSDD vers le corps des Techniciens de l'Environnement : l'OFB dit non, donc le MTE dit non également, sans justification supplémentaire.

- impacts de la bascule au rifseep :

cotation des postes et socles : la réponse de l'administration est que cela sera prêt avant que le transfert ne soit effectif. Dont acte, mais en attendant les agents vont devoir faire un choix quant à la fiche de poste qui leur est proposée, dans le brouillard le plus total...

- paiement de l'année de décalage : l'administration indique que pour elle, s'agissant d'un transfert hors du périmètre des services du MTE, les agents seront traités comme un agent qui ferait volontairement une mobilité en 2023. A savoir que le premier 6è sera versé en 2022 comme pour les autres agents, puis que les 5/6è restants le seront en 2023. Fin de non recevoir à toute prise en compte adaptée à la situation de chacun

- comités de domaines : Alors que le sujet a été évoqué, notamment au dernier comité de suivi du transfert, le Directeur de l'Eau indique qu'il prend le point pour voir comment le prendre en compte dans les fiches de poste.. qui seront envoyées dans quelques jours.



- effectifs vs fiches de poste : Le nombre d'ETP transférés est exactement égal à 74,1, pour 77 fiches de poste OFB. L'écart ne serait dû qu'aux temps partiels.
- garanties d'inclusion dans le périmètre du transfert : le SG du MTE s'engage à ce que le comité de suivi puisse mettre sur la table une vérification contradictoire des agents inclus ou non dans le périmètre, ce qui n'a pas pu être fait jusque là.
- durée d'application de l'arrêté de restructuration : le SG du MTE s'engage à ce que, une fois le pré positionnement réalisé, l'analyse des cas remontés puisse permettre de remettre le sujet sur la table vis à vis des dispositions au droit de retour.

**Projet de décret portant transfert à l'Office français de la biodiversité de l'activité, des biens, droits et obligations de l'Etat en matière de laboratoires d'hydrobiologie:**

**POUR :**

**Abstention : CGT – UNSA (7 voix)**

**CONTRE : FO – CFDT – FSU (7 voix)**

**Projet d'arrêté de restructuration:**

**POUR :**

**Abstention : UNSA (2 voix)**

**CONTRE : FO – CGT – CFDT – FSU (12 voix)**