



Paris, le 30 juin 2022

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE du Comité Technique des DDI du 29 juin 2022

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

Les points saillants issus de ce CT :

Transfert des missions Feader et Natura 2000 du ministère de l'écologie vers les régions : un nouveau gâchis programmé

→ À retenir :

- Visibilité des plafonds d'emploi de 2 à 3 ans, l'amendement FO est accepté par l'administration pour prolonger la durée de validité de l'arrêté de restructuration.
- Les DDT(M) continuent à se vider !
- Pas de transfert d'agents... mais quelles perspectives de postes pérennes au-delà de 2023 ? Et les agents sont-ils informés qu'ils sont concernés ?
- Et des effets très directs sur la légitimité de l'État sur ces sujets. → en savoir plus [ICI](#).

Présentation du rapport social unique 2020

→ **À retenir : Un Rapport social unique, 1^{er} du nom** fortement inspiré des bilans sociaux des années précédentes. Si Force Ouvrière salue le travail accompli par les services contributeurs (SGCD nouvellement créés et SG ministériels), il convient de souligner les précisions perdues dans la transformation de ce document et celles toujours attendues par FO depuis des années. On vous livre l'analyse des données fournies, ou non...

Des chiffres un peu tronqués au vu de la situation de crise « COVID » vécue durant cette période.

Retrouvez les analyses de FO dans notre édition 2020 du « Qui suis-je, dans quel État (territorial) j'erre ? » [ICI](#).

Transfert des missions de sécurité alimentaire au ministère de l'agriculture et de la sécurité alimentaire

→ À retenir :

- Un cadeau empoisonné des dernières heures du gouvernement Castex, un nouveau motif de désorganisation, et un grand désordre « vu des agents ». Un sujet traité à la vas-vite, et par-dessus la jambe !!
- Quelques ETP au programme pour assurer cette mission !
- FO demande à être associée aux négociations et celles-ci ne doivent pas être faites dans la précipitation comme annoncé en séance. Nous sommes les représentants du personnel, rappelons-le ...
- FO met sur la table ses propositions concrètes pour ne pas courir à la catastrophe annoncée.

Conseils médicaux dans la Fonction Publique :

→ À retenir :

- Un nouveau dispositif réglementaire que l'administration découvre grâce au signalement des OS. À ce stade, aucune consigne, aucun outil à disposition des services. Or, on n'a pas le droit à l'erreur quant au fonctionnement de ces instances qui traitent de situations individuelles sensibles voire graves.

En ouverture de ce CT :

« Le respect des gestes barrières », c'est le message passé par Monsieur le secrétaire Général du MI en ouverture de ce comité technique au vu de la situation sanitaire qui se dégrade.

Quelques points en cours et présentés en ouverture de ce CT des DDI :

- **Repenser les missions :** Œuvrer à une meilleure expertise et expérience au sein de l'administration de l'État. Les Préfectures sont invitées à repenser un certain nombre de leurs missions et notamment l'accueil des usagers sans oublier l'expertise de l'interministériel en lien avec les DDI. Ensemble avec le même engagement a-t-il été précisé.
- **Rapport sur les perspectives interdépartementales :** Remis récemment, ce document met en lumière des points d'attention et des conditions de réussite avec la coopération interdépartementale. Il sera présenté aux organisations syndicales prochainement. Il a déjà été transmis aux préfets.
- **Chantiers de convergence :** Les contributions des OS ont permis d'enrichir ce point et notamment ce qui concerne l'accueil des nouveaux arrivants.
- **Un mois de juillet bien rempli pour nos directeurs :** Séminaire DDT/DDTM et également celui des DEETS/DEETSP/DDPP sont au programme.
- **Transfert des missions sécurité sanitaire des aliments vers le MASA :** Le Secrétaire Général du MI déplore la mise en œuvre et les conditions dans lesquelles s'est effectuée la communication de cette réforme auprès des agents en DDI dont il assure le pilotage.

Point 1 **Projet d'arrêté de restructuration relatif au transfert des missions Feader et Natura 2000 du MTECT aux régions**

De quoi parle-t-on ?

Les enjeux liés à cette réforme :

- 2 nouveaux chantiers de décentralisation avec effet au 1^{er} janvier 2023, un nouvel effet de la loi 3DS pour ce qui concerne NATURA 2000.
- un vocable « responsabiliser », « clarifier » qui n'abuse personne face à un nouveau désengagement de l'État. D'autant qu'afficher vouloir « clarifier » en passant d'une seule autorité gestionnaire (l'État) à selon les cas, 2 (État pour marin et État-Région pour sites « mixtes » marin-terrestre), ou 13 (13 régions sans compter l'Outre-Mer) pour les sites exclusivement terrestres... Sa-crée clarification !!
- FEADER : 25 ETP répartis sur 133 agents, d'où un transfert financier mais pas d'agents sauf volontariat
- NATURA 2000 : 50 ETP répartis sur 238 agents, idem ci-dessus (estimation à ce stade soumise à la « contradiction » des régions).
- 2/3 des agents en DDT(M), 1/3 en DREAL.



Mais si aucun transfert d'agent n'est prévu... pourquoi parler de mesure d'accompagnement dans le cadre d'une restructuration ? Y aurait-il un loup caché là-dedans ?

Les positions de FO : (en savoir plus [ICI](#))

Pour FO, la présentation rassurante de l'administration ne saurait occulter des zones d'ombre coupables :

- Quelle cartographie individuelle du % d'activité des agents sur ces missions. La situation des agents à 10% et 90% n'est pas la même. Et c'est aux services de proposer des fiches de postes modifiées, pas aux agents d'aller à la pêche ! → **la DRH du MTECT indique désormais que c'est bien aux services de proposer à chaque agent une reconfiguration de leur poste. Et à les informer sur le ratio N2000+Feader retenu pour leur poste qui orientera la décision ou pas « d'impact significatif » qui ouvre droit à prime de restructuration ou à la notion de « poste reconfiguré ». Avec engagement d'une pérennité du poste reconfiguré au-delà de 2023, année de « reprise des effectifs transférés » . Nous attendons le passage des paroles aux actes.**

Mais qui donc a une visibilité sur les plafonds d'emplois des services à 3 ans ? → FO a donc présenté un amendement au projet d'arrêté de restructuration (consultable [ICI](#)) pour porter sa durée de validité de 2 à 3 ans. L'administration accepte la proposition de FO.

- Quelle cartographie par Région des effectifs et analyse des lieux d'exercice des missions transférées ? → ***l'étude d'impact dresse enfin cette cartographie***

- Quels impacts sur les effectifs 2023 et quelle répartition des baisses entre DREAL et DDT ? Des services risquent de se trouver en sureffectif et potentiellement des agents verront leur poste supprimé (d'où l'arrêté de restructuration ? Mais il faut le dire maintenant !!). Si les DREAL absorbent tout c'est potentiellement toute leur division biodiversité qui est menacée (et elles sont donc à intégrer dans le périmètre de la restructuration).

- Comment est traité le cas des agents MTECT sur les missions Feader MASA réputées être transférés en ETP plein ? Et celui des agents MASA et Industrie décroisés sur des missions MTECT transférées ? Quelle prise en compte des situations d'agents provenant d'autres ministères (Industrie, Agriculture...) ? → **La DRH du MTECT s'est engagée à faire un point avec le MASA, où en est-on ?**

- Quelles possibilités offertes aux agents qui souhaiteraient suivre leurs missions ? Ouverture des postes par les régions dans un régime « classique » de mobilité ? Connaît-on la cartographie des postes offerts par les régions (en contenu et en localisation) ? Quel droit de priorité pour les agents ? Proposition aux agents dans le régime de la loi MAPTAM ? Quel « droit de retour » et pendant combien de temps ? → **La DRH du MTECT renvoie à chaque situation pour que les volontariats soient traités au niveau local avec les Régions qui n'avaient pas en tête cette hypothèse de devoir « reprendre » des fonctionnaires, ce qui n'est pas satisfaisant.**

- Quelles garanties de maintien de salaire ? Et pendant combien de temps ? → **Comme d'habitude, un engagement « à l'instant t » mais sans aucune garantie dans la durée... et avec le risque de voir sa rémunération plafonner.**

- Ouverture de la prime de restructuration de service pour les agents suivant leurs missions au sein des régions et ceux qui devront retrouver un autre poste ? Sur quelle période ? → **FO demande que compte-tenu du caractère dégradé du processus d'accompagnement (peu de processus de mobilités possibles d'ici au 1er janvier 2023 + une Loi qui n'a pas prévu de souplesse pour les timings de transfert des agents), le maximum des possibilités offertes par les dispositifs légaux soient offerts (durée de 3 ans des processus d'accompagnement des agents, avec effet rétroactif pour les agents concernés inscrits à la mobilité à compter du cycle 2022/09). C'est ce qui a justifié le dépôt par FO d'un amendement en ce sens (consultable [ICI](#)), accepté par l'administration après débat.**

À retenir des débats :

Ce projet d'arrêté a pour objectif de couvrir l'ensemble des agents concernés. La DGAFFP quant à elle a déjà émis son avis sur cet arrêté. Il a pour but de présenter tous les dispositifs mis en place dans le cadre de cette réforme. Tous les dispositifs retenus sont ceux mis en place dans la loi de transformation publique.

- **Engagement de l'administration :** La DRH du MTECT s'engage à ce que **TOUS** les agents concernés sans exception, quelle que soit la quotité de travail sur les missions transférées, soient couverts par les mesures d'accompagnement. Pour éviter toute incompréhension ultérieure, FO demande que cela soit porté au PV de ce CT.
- **Calendrier court :** l'administration reconnaît cet état de fait mais précise qu'il est moins violent bien que plus vicieux que ce qui s'est fait au MASA pour le FEADER (reprenant les termes de FO).
- **Transfert des effectifs, une précision :** Le MTE ne transférera pas plus que les effectifs transférables. Il y aura un travail sur des pistes pérennes.
- **La problématique des agents qui ne sont pas MTE :** Il y aura une concertation avec les ministères concernés.

- **Gouvernance** : Il y aurait un « travail étroit » avec régions de France.
- **Communication vers les agents** : Un mois après le lancement officiel du chantier...et à 6 mois de son terme, la méthode de travail (RH et métier) ont été présentés pour essayer d'avoir une information qui circule immédiatement.
- **Du côté des conseils régionaux** : Le travail avec les conseils régionaux se passent plus ou moins bien. Des antennes au niveau des départements peuvent être envisagées.
- **Plafond d'emploi** : Cette réforme aura un impact sur le plafond d'emploi des services qui sera examiné en fin d'année.

Relevé des votes sur le projet d'arrêté de restructuration intégrant l'amendement de FO :

Abstention : FO – UNSA – CGT – CFDT - SOLIDAIRES

Au final : un beau gâchis en perspective du point de vue de l'unité et de l'efficacité de portage des politiques de biodiversité ! Et quelle visibilité pour un agent aujourd'hui d'opérer un choix dans une opacité totale sur leur avenir potentiel en région, et au sein des services de l'État ? Comment faire un choix dans ces conditions, alors même que le choix n'est pas vraiment proposé voire que les agents ne sont même pas au courant ? FO exige de l'administration que CHAQUE agent soit informé de sa situation (y compris la quotité de son activité concernée) et que l'administration fasse une proposition de poste pérenne.

Point 2 Présentation du Rapport Social Unique 2020

De quoi parle-t-on ?

Depuis la création des DDI et 10 bilans sociaux plus tard, vous trouverez ci-dessous l'analyse de Force Ouvrière de la **mouture 2020** livrée à la discussion du CHSCT des DDI du 18 mai 2022 et du présent CT.

Ce sont 188 DDI, soit 82 % des directions qui ont contribué à ce rapport social unique (RSU), nouveau format du bilan social créé par la loi de transformation de la fonction publique de 2019. FORCE OUVRIÈRE souligne ce score, car bien que 100 % des DDI avaient répondu à l'ensemble du questionnaire pour le bilan social 2019, les remontées des données se sont déroulées dans des conditions de mise en œuvre des SGCD et de crise sanitaire. Force Ouvrière salue donc l'implication des services qui contribuent à la qualité de ce bilan social et souhaite à l'avenir que ce RSU puisse disposer de 100 % des données attendues.

FORCE OUVRIÈRE vous livre **ICI** son analyse et les principaux enseignements et points de vigilance, à l'appui des indicateurs présentés cette année et de leur évolution.

Les positions de FO :

Enrichi de la prise en compte de bon nombre de nos demandes au fil des années, y compris quelques-unes de cette année, le RSU, bilan social nouvelle génération, devrait être la base des mesures RH correctives.

Sans revenir sur l'ensemble des points soulevés lors du CHSCT du 18 mai dernier, dont l'importance même des CHSCT alors qu'ils sont voués à disparaître dans leur format actuel, Force Ouvrière souhaite revenir ici, à nouveau, sur le sujet des effectifs.

Des effectifs encore et toujours en diminution... Depuis 2010, les DDI ont perdu 40 % de leurs effectifs passant de 43 000 agents à leur création à moins de 26 000 en 2020.

Pour la seule année 2020 : 877 ETP supprimés ! Le MI parle de stabilisation... il faut comprendre poursuite de la stabilisation à la baisse des effectifs.

C'est une véritable hémorragie que vivent les DDI, et une hémorragie programmée : 39 % des agents ont plus de 55 ans, (contre 36 % en 2019) avec une moyenne d'âge globale de 49,56 ans (49 en 2019) - la pyramide des âges de la cat C. est totalement déséquilibrée, la pyramide de la cat B prend le même chemin.



Pour la catégorie C, les entrées par concours sont de 4 pour 266 retraités, soit 1.50 %, mais de 55 entrées pour les contractuels sur besoins permanents de la Catégorie C.

À court terme, c'est bien une GPEEC du vide qui se profile pour les agents titulaires de la catégorie C qui comptabilise tout de même 20 % des effectifs. Cette hémorragie se double d'une précarisation accrue des emplois publics, avec un solde entrant de 471 agents contractuels et une perte de 429 agents titulaires. En seulement un an, la part des titulaires dans les DDI est passée à 93,99 % (contre 94.90 % en 2019). Précarisation statutaire, mais aussi précarisation des emplois eux-mêmes !

Avec en 2020, seulement 331 embauches contractuelles sur 1824 entrants répondent à des besoins permanents, soit 18 % des recrutements !

FO dénonce une nouvelle fois cette précarisation de l'emploi public et le recours massif aux contrats courts, comme aux heures supplémentaires non payées et "écrêtées". les années précédentes, le nombre d'heures écrêtées s'élevaient à près de 314 000 heures écrêtées par an au sein des DDI. Mais rien en 2020 sur ce nombre d'heures écrêtées qui correspondait à plus de **195 ETP**!

Ces constats se cumulent à un contexte de crise sanitaire qui n'en finit pas – et la pandémie de ces dernières années ne semblant même pas avoir existé dans le cadre des nombreux projets immobiliers de l'État concernant des cités administratives touchant des DDI – ainsi que des restructurations et remises en cause de missions incessantes de nos services et missions, aggravant encore et toujours le mal-être des agents et leur épuisement tant professionnel que personnel.

Pour conclure notre propos, nous reprendrons à notre compte une des phrases titre du récent rapport de la cour des comptes sur les effectifs en DDI : « dans un contexte de stabilisation des effectifs, les départs en retraite devront être compensés par des recrutements importants ». Force Ouvrière réitère elle aussi la nécessité de lancer des plans ministériels de recrutements de personnels statutaires !

À retenir des débats :

Considérant certaines de nos attentes exposées en CHSCT de mai dernier, le MI nous apportera les précisions lorsque celles-ci ne représentent pas un travail trop important pour les services locaux (pb de travail matriciel entre les sources de données des services locaux à croiser avec les services ministériels, par exemple). Les questionnaires adressés aux services ont été volontairement élagués pour ne pas surcharger les SGCD, mais sans doute un peu trop pour ce 1^{er} RSU... Les données attendues sont demandées depuis longtemps, parfois depuis 2017, et cet exercice n'est pas nouveau, il peut être anticipé et se baser sur les bilans sociaux précédents. Par exemple, les enquêtes accident ont été retirées du panel de questions pour alléger l'enquête... alors même que cette donnée figure dans nos bilans sociaux...

Le nombre d'heures écrêtées est délicate à obtenir par les SGCD pour des raisons de logiciels différents utilisés par les ministères (Casper, Horoquartz, ...), mais ceci ne doit pas être un frein à l'élaboration d'un état des lieux des temps de travail effectifs. Et cette donnée reste édifiante et ne peut être effacée du rapport social de ces derniers mois au regard des contextes parfois exceptionnellement tendus pour les agents, et la mise en œuvre du télétravail de manière assez large. Le respect des conditions de travail et notamment le droit à la déconnexion des agents doivent pouvoir faire l'objet d'un suivi qualitatif.

Sur la production des données demandées lors du CHSCT et en particulier, les évolutions des données et leurs indicateurs, un point sur les rémunérations des agents DDI, une méthodologie est à construire et un format adapté à déterminer, et des efforts restent à faire sur les mises à jour des documents hygiène et sécurité et ces rappels doivent être faits, notamment lors des séminaires des DDI qui auront lieu en juillet prochain.

Point 3 Transfert de la sécurité alimentaire au ministère de l'agriculture et de la sécurité alimentaire

De quoi parle-t-on ?

Le 11 mai la DGCCRF annonçait à ses personnels « ... la création d'une police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments par le transfert de compétences du ministère de l'économie, des finances et de la relance (MEFR) vers le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA), avec un objectif de renforcement des contrôles liés à la sécurité sanitaire des aliments... »

Depuis, les informations sont égrenées le plus souvent de manière cacophonique et dans le mépris total du dialogue social, générant une forte inquiétude totalement compréhensible. FO a donc demandé à ce que ce dossier soit porté devant les instances des secteurs concernés.

Les enjeux liés à cette réforme :

- **La continuité des missions de protection des consommateurs en matière de sécurité sanitaire des aliments**
- **L'évaluation et la mise en œuvre des moyens requis pour le renforcement annoncé des contrôles en matière de sécurité sanitaire**
- **La stabilité et la pérennité des services concernés**
- **La situation et les perspectives pour les personnels dont les missions sont transférées**
- **Le devenir des Services Communs des Laboratoires et de leurs personnels**
- **L'organisation et la capacité de faire face efficacement des services accueillant les missions**
- **Les attributions, la qualification et le statut des personnels concernés**



Les positions de FO :

Depuis la genèse de ce dossier, **FO défend un contrôle officiel et des inspections effectués par des inspecteurs officiels indépendants, qualifiés et coordonnés avec des moyens suffisants. Cela vaut également pour les analyses associées.**

On ne peut que déplorer un traitement du dossier et un arbitrage déconnectés du dialogue social et donc de la réalité du terrain. Les annonces, aussi soudaines que désorganisées, donnent une nouvelle fois l'impression qu'on a « mis la charrue avant les bœufs ».

Une première conséquence apparente en est le volume d'ETP estimé pour "un renforcement" de ces missions, qui nous semble d'une part peu respectueuse du travail effectué par les personnels CCRF, d'autre part loin de la charge prévisible de travail (même si le manque actuel d'informations ne nous permet pas une estimation précise). Nous vous avons déjà alerté sur des structures dont les déséquilibres pour effectifs insuffisants sont aggravés par ces annonces brutales et déstabilisantes. C'est par exemple le cas de la DDPP 86. La liste hélas risque fort de grandir durant l'été si un nouveau cap n'est pas donné.

Pour FO, il n'est pas de réflexion possible sans commencer par une définition des missions concernées, qui semblent aller bien au-delà de la "simple" sécurité sanitaire des aliments, des objectifs visés (qualitatif et quantitatif) et des échéances programmées, et cela en concertation avec les organisations syndicales et des agents experts en la matière. Les modalités et délais de mise en œuvre doivent intégrer cette condition indispensable pour ne pas conduire à l'implosion des services déjà au bord de la rupture.

- **Quid de l'organisation de la mise en œuvre de ce transfert de compétences ?**

- Quid de son intégration dans les services actuels ainsi que de la prévision, si besoin, d'une période de transition ?
- Quid des différentes pratiques, habilitations et suites données en matière de contrôles ?
- Quid des personnels qui ne suivront pas leurs missions ?
- Quid du devenir des Services Communs des Laboratoires et de leurs personnels ? Si un consensus sur une période de deux serait fait entre la DGAL et le SCL sur des analyses déjà effectuées en sous-traitance par convention entre ces deux services, les TN de sécurité alimentaire de la DGCCRF sont en refontes pour ne cibler que la loyauté, quid du dispatching des TN 2023 pour le SCL ?
- En quoi consistent les « mises à dispositions » évoquées ? Quelle serait leur durée ?

Trop de questions restent sans réponse !

Dans l'éventualité de transferts de personnels, il faudra prendre en compte pour atténuer par un alignement vers le haut, les conditions de traitement et de déroulement de carrière des personnels concernés de part et d'autre.

Il faudra également veiller au « nouveau pouvoir » des préfets de redistribuer à leur guise 3 % par an des personnels sous leur responsabilité.

Pour FO, il n'est pas possible d'engager des réflexions sur le devenir des services et de leurs personnels, sans y impliquer continuellement les représentants des personnels dans les instances du dialogue social.

Une période de transition devra être envisagée à partir des effectifs actuels. Elle devra durer aussi longtemps que de besoin pour garantir l'équilibre et la continuité des services, mais aussi pour permettre un accompagnement administratif et humain des personnels concernés. Enfin, un calendrier précis des concertations et prises de décisions doit nous être donné afin que les agents ne naviguent pas en aveugle durant de long mois, ce qui pourrait en outre être une grande source de RPS.

Les rares documents arbitrant et commençant à accompagner ce transfert évoquent des délégations possibles en termes de contrôles de la remise directe aux consommateurs et de la réalisation des PSPC. Ceci est contraire à tous les avis et positionnements rendus en CT ministériels antérieurs où ces délégations étaient abordées.

Les raisons de rejeter toute délégation de contrôle officiel étaient bien établies et justifiées. Elles ne peuvent pas être remises en cause arbitrairement !

À retenir des débats :

Le Secrétaire Général du Ministère de l'Intérieur a également découvert l'arbitrage par le mail de la DGCCRF. Il souligne le partage du désarroi exprimé par les représentants du personnel et rappelle **la nécessité d'une coordination de la communication et d'un véritable dialogue social à ce sujet.**

DGAL et DGCCRF affichent leur volonté de mener à bien ce projet dans les meilleures conditions possibles, mais n'ont pas de réponse pour la plupart des questions et alertes portées par FO.

Très peu d'informations nouvelles par rapport aux documents déjà diffusés, les seules annoncent sont :

- L'objectif de **renforcer les contrôles de 10 % hors remise directe**. Les objectifs ne sont pas encore chiffrés pour ce secteur.

- Le calibrage et la montée en puissance de **l'arrivée des personnels nécessaires n'est pas finalisé**. Il y aura cependant une close de revoyure fin 2023.

- **Le décret d'attribution prévoit que le MASA est responsable de la sécurité sanitaire des aliments en s'appuyant sur DGAL, mais aussi DGCCRF tant que les transferts des moyens ne sont pas complètement réalisés. La DGCCRF précise que c'est aussi l'occasion de se recentrer sur son cœur de métier : la lutte contre les fraudes, notamment en matière de transition écologique et d'économie numérique, ce qui explique le transfert de « seulement » 60 ETP.**

- **Le lancement de groupes de travail (GT)** regroupant administrations centrales et services déconcentrés des DGAL et DGCCRF. Les représentants du personnel ne semblent pas y être impliqués.

Ces GT concernent notamment les questions RH pour les personnels souhaitant suivre leurs mis-

sions, la politique budgétaire des transferts d'emploi, les modalités de coordination et réciprocité dans les échanges d'informations (Identification des modifications législatives et réglementaires : habilitations, pouvoirs d'enquête, suites pénales et administratives ; domaines de compétences...) ; les échanges de données et utilisation des outils existants ; les informations concernant les alertes et les fraudes impliquant des enjeux de sécurité sanitaire dans le domaine alimentaire ; le transfert de compétences et continuité d'activité.

- **La non remise en cause des Services Communs des Laboratoires** et de leurs personnels avec qui la DGAL travaille déjà. Mais est ce que toutes les missions exercées SCL en lien avec les missions transférables de la DGCCRF seront elles effectivement reprises? Et qui sera en charge de ces prélèvements ?

- **Les délégations de missions** ne font pas partie du transfert de compétences, mais c'est un sujet ouvert par le rapport et l'arbitrage. La réflexion va se poursuivre, et s'il y avait transferts ce serait uniquement sur des **missions « non sensibles »** (sic) dans la mesure où cela permettrait aux personnels de se recentrer.

- **Rien sur l'étude besoins/moyens. Rien sur les recrutements ni la formation des 90 ETP créés (indépendamment des 60 ETP potentiellement transférables)...**

- Pour FO, même si l'Administration déclare prendre bonne note de nos alertes, les réponses et mesures engagées ne sont pas à la hauteur de la situation. La mise à l'écart des représentants du personnel reste de mise pour les travaux engagés et les bœufs restent derrière la charrue.

On travaille sur du vague ! Cela est aussi dangereux pour la continuité des missions que pour la gestion des services et personnels concernés.

FO précise, « nous ne demandons pas à être informés mais bien à être associés aux discussions. C'est bien un vrai dialogue social que nous demandons et notre position est sans appel. Nous sommes proches du terrain et nous pouvons également apporter nos contributions constructives à ce dossier. Nous sommes les représentants du personnel, faut-il le rappeler ? » Nous attendons une réponse de la part de l'administration sur ce point.

Pour FO : la façon précipitée avec laquelle est mise en place cette organisation en période d'été est une réalité que l'objectif fixé est bien de casser l'outil au vu de la façon dont est conduite cette réforme. Il y a bien une déstabilisation des missions du fait que les agents concernés ne suivent pas leurs missions. On a vécu ce genre de situations et à chaque fois cela a été un fiasco. Ne recommençons pas les mêmes erreurs ! **Ne pas changer la méthode et de bouger le calendrier est un aveu de la part de l'administration de casser cet outil.**

Nous rappelons que **toutes les missions en hygiène en alimentaire sont des missions non sensibles contrairement à ce qui a été dit en séance par la DGAL.** La santé et la sécurité alimentaire n'ont pas de prix. L'actualité dans les médias en est la preuve. Cette réforme, il faut le rappeler se fera au sein d'une même DDI et apportera sans nul doute des tensions dans les structures impactées par les réformes successives subies depuis de nombreuses années.

Maintenir ce calendrier et cette méthode mènera à la désorganisation complète des missions...mais n'est-ce pas le but recherché pour mieux externaliser ensuite ? FO met sur la table ses propositions et exigences :

- **revoir totalement ce calendrier démentiel**
- **poser les vrais données et enjeux (effectifs et missions actuels et futurs)**
- **ouvrir une réelle concertation pour aboutir à des engagements globaux co-signés par les SG des ministères concernés au-delà d'un simple arrêté de restructuration**
- **étudier la possibilité de mettre en place une convention pluriannuelle de rétrogestion des effectifs entre ministères permettant la mise à disposition globale des agents CCRF sur les missions nouvelles du MASA (comme cela fut le cas en matière de sécurité routière entre MI et Ecologie)**

FO reste mobilisé tout l'été avec ses représentants à tous les niveaux pour porter toutes vos alertes et toutes vos questions.

Point 4 **Conseils médicaux dans la Fonction Publique**

Les positions de FO : C'est un sujet où il ne faut pas se « planter »...mais tout semble fait pour y arriver !

Alors que cette réforme était en discussion depuis des mois voire des années ... le décret no 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat. est paru le 13 mars 2022, avec une application prévue dès le lendemain, le 14 mars 2022 laissant les agents des Comités Médicaux et Commissions de Réforme dans un grand désarroi quant à la mise en œuvre de ce décret. C'est en effet sans aucune circulaire d'application, que les CMCR ont du se transformer en conseils médicaux.

L'administration a conduit cette réforme dans l'urgence et l'impréparation la plus totale. Trois mois et demi après la publication du décret, son mode d'emploi est toujours attendu, alors même que cette réforme impacte l'ensemble des agents de la fonction publique de l'Etat. Les réunions en visioconférence organisées par les Ministères Sociaux sont vécues comme un réel échec par les gestionnaires, secrétaires, chefs de services. aucune réponse claire n'étant apportée lors des réunions. **Ce sont des consignes de cadrage précises que les organisations syndicales, les agents des CM, et l'ensemble des agents de l'État réclament aujourd'hui.**

En effet, les questions remontées du terrain sont nombreuses :

- Le texte impose toujours un médecin président assurant des fonction de coordination de l'instance ... sur quelle quotité de travail, sur quel statut, sur quel BOP ?
- Qui sont/seront les représentants syndicaux légitimes à siéger au CM formation plénière étant donné que les élections CSA auront lieu en décembre ?
- La création des Conseils Médicaux devait faciliter et harmoniser les pratiques de fonctionnement des instances sur les trois versants de la fonction publique (FPE/FPT/FPH) hors à la lecture de ceux-ci on constate des différences de fonctionnement ... pour quelle raison ?
- Dans quels délais, les documents types et livrets de la DGAFP seront-ils diffusés dans les services ?

- Quelle formation pour les membres du CM ?

Et enfin, et encore, la questions des effectifs qui n'est pas évoquée :

- Quels moyens humains supplémentaires afin de mettre en œuvre le déploiement de VADIM et pour assurer le bon fonctionnement des nouvelles instances ? (dans certaines DDETS-PP comme la Haute Corse, les CM ont perdu des effectifs suite à des départs en retraite non remplacés au motif de surnombre régional sur le BOP 124.)

- A quand la création de NBI pour les agents assurant le secrétariat des instances médicales d'un point de vue logistique et organisationnel, dans l'accueil et le renseignements des différents interlocuteurs ?



À retenir des débats :

Le ministère des affaires sociales reconnaît un manque d'anticipation de cette réforme... lié à une présentation tardive du projet de décret en conseil d'État, et reconnaît un défaut de consignes claires pour sa mise en œuvre.... liée aux instructions en attente de la part de la DGAFP.

En l'absence de la DGAFP lors de ce CT, les questionnements sur le statut des médecins présidents des CM, sur le secret médical et la compétence des secrétariats, sont restées sans réelles réponses.

Seule réelle certitude pour le ministère des affaires sociales, les agents des CM et les vacations sont bien de son ressort au titre du BOP 124, mais il n'est pas prévu de moyens supplémentaires pour accompagner la réforme. Jusqu'aux prochaines élections : ce sont les représentants du personnel membres des CAP qui continueront à siéger. A partir des prochaines élections professionnelles, ce sont les représentants siégeant dans le CSA qui siégeront. Mais un ministère qui engage néanmoins une réflexion sur une hausse des vacations pour les médecins et les expertises... malgré l'absence de crédits mobilisables.

Trois mois et demi après la publication du décret, seules les organisations syndicales s'inquiètent des conseils médicaux et des difficultés de leurs agents-L'alerte est lancée- Il est urgent que la DGAFP précise le cadre de fonctionnement de cette nouvelle instance.

Point 5 Élections professionnelles

Un processus de vote qui s'annonce illisible pour les agents des DDI (double système MI/Ministères), un processus dicté par la seule volonté du prestataire Néovote, un vote test en plein juillet...arrêtons de nous raconter des histoires.

Ou plutôt, racontons la véritable histoire que s'apprêtent à vivre les agents des DDI : pour pouvoir voter à leurs scrutins ministériels et en DDI, ceux-ci vont devoir :

- collecter 7 données plus ou moins compliquées, allant de leur date de naissance, à leur IBAN, à leur matricule (a peu près personne ne sais où le trouver...), à un numéro fictif de carte agent elle-même fictive, à des mots de passe et identifiants générés par l'administration.

- 7 données diffusées par 7 canaux différents, allant du mail professionnel, à l'envoi papier au domicile, à la remise en main propre, à la recherche individuelle d'information « par soi-même ».

- 7 données qu'il ne faudra pas confondre entre les 2 plateformes de vote...sinon on plantera son accès et il faudra donc procéder à un « réassort » lui-même conditionné à fournir d'autres données personnelles.

Bref, voter en DDI en fin d'année, ce ne sera pas un geste citoyen, ce sera un engagement militant ! Rappelons qu'en 2018, ils avaient juste à glisser un bulletin dans une enveloppe...

Et sans parler des agents en SGCD qui risquent d'avoir du mal à savoir pour quoi ils votent...



Plus nous avançons dans la préparation du processus, plus nous sommes inquiets quant à la capacité réelle de nos collègues à réellement pouvoir voter en fin d'année. Nous nous interrogeons, vue la complexité de ce processus, sur **la nécessité de mettre en place une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle d'une demi-journée durant la semaine de vote (les agents n'ont pas à passer leur week-end précédent à recoller les morceaux du puzzle)**. Toute potentielle évolution à la baisse du taux de participation sera clairement à imputer aux promoteurs inconditionnels (enfin au début...) du vote électronique, et à l'administration qui s'est laissée dessaisir du pilotage du processus par externalisation. L'outil Néovote décide de tout...

Il déciderait même de notre capacité ou pas à désigner des délégués de listes et représentants en BVE. Sauf qu'il faudra nous expliquer qui va siéger dans les BVE si nous ne pouvons désigner qu'un nombre contingenté de correspondants nationaux ! L'outil Néovote propose-t-il un module de téléportation ?

Au rayon des inquiétudes enfin, sous soulignons en introduction de ce CT le contexte d'épuisement professionnel constaté dans les DDI. Ce contexte ne facilite pas la mobilisation de nos militants dans les listes à déposer, d'autant que l'administration ne se gêne pas parfois de faire passer le message que s'engager n'est pas bon pour sa carrière. De manière plus prosaïque et générale, l'urgence professionnelle prime face à l'importance (en tout cas affiché par l'administration) à accorder au « dialogue social ». Nous demandons en conséquence **que les futurs représentants en CSA et Formations spécialisées en HSCT voient en 2023 leurs objectifs professionnels adaptés au regard de leur nécessaire investissement dans les instances renouvelées.**

À retenir des débats :

- L'administration ne peut que reconnaître la complexité de l'organisation de ce processus...et la difficulté à intégrer les contraintes générées par ses prestataires externes (FO est demandeuse du coût induit...).
- Elle reste béatement optimiste sur la possibilité réelle des agents à récupérer l'ensemble des données nécessaire, en promettant des tutos, des vidéos, des flyers...mais ce seront bien les OS qui seront au plus prêt d'eux pour leur permettre d'exercer leur droit de vote !
- FO obtient des engagements de souplesse en matière de désignation de ses représentants en bureaux de vote central et local (les OS auront bien la capacité à désigner un représentant dans chaque bureau de vote local sans entrave de l'outil Néovote).

Questions diverses

- Paiement de l'indemnité télétravail : point noté par l'administration
- Calendrier des négos télétravail : « il glisse » (dixit la DRH du MI)
- Gestion administrative des agents en PNA en SGC (notifications indemnitaires et reprise des arrêtés d'affectation avec durée limitée) : point noté par l'administration.
- Prise en compte des justificatifs dématérialisés pour les transports publics dans le cadre des frais de déplacement: point noté par l'administration

Fédération de l'Administration Générale de l'État – contact@fagefo.fr
Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@feets-fo.fr
Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr
46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris