



Comité Technique Ministériel

17 décembre 2020 (matin)

Compte-rendu de la délégation CFDT

Administration : Mme Piette – secrétaire générale, M. Clément – directeur des ressources humaines

Pour la CFDT : Gwénaëlle L’Huillière, Jean-Christophe Saluste, Maryline Grosroyat, Joëlle Martichoux, Rémi Le Besq

Déclaration liminaire

Madame la Secrétaire générale, Mesdames, Messieurs,

Vous savez l’importance que revêt le dialogue social pour la CFDT.

Pour les trois principaux points de ce Comité technique, cette question du dialogue social, qu’on trouvera ou non au cœur des processus de transformation ou de création de services publics est un enjeu crucial.

Cela constitue pour commencer un indice important pour la CFDT des chances d’issue favorable de l’opération.

Cela doit constituer également un engagement fort, une condition sine qua non que le Secrétariat général du Ministère se doit de faire respecter par les services.

Ce sera donc notre fil conducteur au cours de ces débats.

Sur le point ANCT

Vous promettiez, Madame la Secrétaire générale, de refaire un point complet sur les ANCT en janvier 2020 ! Autant dire il y a bien longtemps ! Depuis, cette agence née dans la douleur et surtout dans la précipitation, brocardée par l’Assemblée Nationale, qui au mois de mars indiquait que « les personnels n’étaient pas en mesure de commencer à travailler en mode ANCT tant qu’il ne leur était pas adressé de message clair et complet sur la teneur de leurs missions et la priorisation des activités. », dont la circulaire-instruction précisant la stratégie d’intervention est finalement enfin parue en juin 2020, commence à disposer de moyens d’action. Notons, que subir une réduction d’effectifs de 2% pour une structure à peine sortie des fonts baptismaux, ne laisse pas présager des jours très heureux pour ses personnels et ses missions. Joëlle Martichoux, notre experte, reviendra sur la situation actuelle de l’ANCT lors de l’examen de ce point, au-delà des chiffres un peu froids dont vous nous abreuvez.

Sur le point Agences de l’eau

Comme l’exprimait la Cfdt dès la première réunion sur la mutualisation, en septembre 2018, nous ne sommes pas par principe opposés à la mutualisation : il est utile que chaque structure

s'interroge sur son organisation, de façon à répondre aux demandes sociétales et aux enjeux de son époque. La condition est que cette mutualisation apporte un plus à la qualité du travail et que l'humain soit mis au cœur du dispositif.

Deux ans et une crise sanitaire plus tard, qui démontre si besoin était, en matière de service public, l'importance d'organisations solides capables de résister à des situations pour le moins imprévues, ce dossier débouche sur deux documents structurants : une convention inter-établissements, qui consolide le projet, et un protocole social, voulu et porté par la CFDT, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et signe d'un dialogue social mûri. La CFDT pourrait se réjouir de ces signaux, mais l'actualité démontre qu'il reste de nombreux attendus syndicaux autour de ces dossiers et d'autres dossiers connexes. Nous y reviendrons plus en détail, lors de l'examen de ce point, avec l'intervention de notre expert des Agences de l'eau, Rémi Le Besq.

Concernant les SGC dans les régions et départements ultra-marins

Force est de constater qu'on ne change pas une méthode qui ne fonctionne pas ; les remontées de nos militants ultra-marins sont unanimes : un dialogue social de pure forme, qui ne se donne pas les moyens de répondre aux questions concrètes des agents, comme par exemple les questions salariales, aux effets d'annonce immédiatement abandonnés, comme la fausse promesse d'un bureau par agent à La Réunion qui se transforme en un bureau pour trois, on imagine l'effet d'une telle vérité alternative en pleine période de Covid sur le moral des agents, ou la transformation des fiches de poste après signature de l'agent, un management qui privilégie la pression exercée sur les agents pour obtenir coûte que coûte leur aval sans respect des délais, et il ne s'agit que d'un exemple parmi quatre. Madame la Secrétaire générale, la méthode est inacceptable et nous le déplorons. Est-il encore possible de corriger le tir et de faire le point en détail sur cette opération mal engagée pour que nous cessions d'avoir des agents malmenés ? Nous le pensons, mais il faut sans doute accepter de décaler le démarrage. C'est notre souhait.

Sur le point « Recours au vote électronique »

Nous tenons à indiquer que la CFDT n'est pas contre le principe du vote électronique. Bien entendu, nous souhaitons que le travail d'expertise de la sécurité des votes fasse l'objet d'un examen attentif auquel les organisations syndicales doivent impérativement être associées étroitement. Mais pour la CFDT, la véritable question sera celle des moyens humains et de formation qui seront alloués aux organisations syndicales pour assurer le bon déroulement des opérations de vote.

Nous souhaitons, par ailleurs intervenir, sur la création d'un service public dit « de la rue au logement ». La CFDT souhaite savoir quand le CTM sera consulté sur cette réorganisation des services de l'administration centrale qui semble intégrer des compétences qui relèvent actuellement du ministère de la santé et des solidarités.

Enfin, la CFDT a par ailleurs demandé par courrier du 25 novembre l'ajout d'un point à ce Comité technique à propos du programme 159 du PLF 2021. Force est de constater que ce point n'a pas été ajouté à l'ordre du jour. Nous en déduisons que vous allez nous répondre à l'issue de cette déclaration.

Merci pour votre écoute.

Réponses de l'administration

- Radiofréquences : suite au départ des 2 agents (Cerema et Cgedd) sur cette mission, la situation actuelle n'est pas satisfaisante. Cette mission est transférée à la DGITM.
- Point d'information sur l'ANCT et les Agences de l'Eau : ces 2 opérateurs ont leur propre instance de dialogue social. Il est important d'avoir un échange mais le CTM n'a pas vocation à adopter ces réformes.
- Bilan cycle de mobilités : il est en cours et vous sera adressé début 2021
- Instruction report des congés : l'administration s'est attachée à ce que les décisions prises par les différents ministères, notamment dans le cadre de l'administration territoriale de l'Etat, ne soient pas contradictoires puisque ces agents travaillent ensemble dans les services déconcentrés. Il est important qu'il y ait une harmonie dans la manière de traiter ce report de congés.
- Création d'un service public dit « de la rue au logement » : cette réforme ne concerne que l'administration centrale et le CTAC a été consulté. Il s'agit d'un transfert de nos agents en provenance de la DGCS, rattachés au ministère de la santé, pour créer un service public « de la rue au logement » qui permette d'intégrer le mieux possible cette notion de parcours jusqu'au logement afin d'avoir un vrai suivi des personnes sans abri. L'administration propose que ce sujet soit présenté lors d'un prochain CTM.
- Protection sociale complémentaire : ce point sera inscrit à l'ordre du jour d'un CTM en 2021 car des évolutions très importantes sont en cours de réflexion et de préparation sous le pilotage de la ministre de la transformation et de la fonction publique.
- Programme 159 du PLF 2021 : est apparue dans le PLF 2021 une modification du plafond d'emplois pour l'IGN qui a été augmenté de 74 ETP. Ces effectifs supplémentaires sont liés à une mission confiée par le Ministère de l'Agriculture à l'IGN : référentiel parcellaire graphique qui est utilisé pour attribuer des aides au titre de la politique agricole commune. Cette mission doit durer 3 ans (2021-2022-2023). Ces 74 ETP sont financés par le Ministère de l'Agriculture.

La CFDT rappelle que le CTM n'est pas une chambre d'enregistrement. Elle constate que l'instruction sur le report de congés 2020 arrive tardivement et souhaite savoir si les jours reportés compteront comme jours ouvrant droit aux 2 jours de fractionnement. Elle souhaite également obtenir l'assurance que les décharges d'activité syndicale 2020 seront reportées, a minima en janvier, voire plus loin si possible.

L'administration est dans l'incapacité de nous répondre dans l'immédiat.

POINT 1 : point d'information sur la mise en place de l'ANCT

Mme LACAZE – secrétaire générale de l'ANCT – rappelle les trois missions de l'ANCT :

- déployer les programmes d'appui territorialisés,
- soutenir la conception des projets de territoires et leur traduction dans la contractualisation
- l'accompagnement sur mesure des collectivités dans la conception et la mise en œuvre de leurs projets en ciblant en priorité les territoires sensibles et les collectivités en difficulté.

Elle insiste sur le fait que l'agence n'a pas vocation à se substituer aux acteurs déjà existants en matière d'ingénierie. Elle est là pour faciliter l'accès des collectivités à toutes les formes d'ingénierie publiques ou privées.

Joëlle Martichoux – experte CFDT - se félicite du déroulement et des résultats des élections du CTS et du CSE à l'ANCT les 16 et 17 novembre dernier. Malgré les conditions difficiles dans lesquelles ces élections se sont déroulées, nous devons reconnaître leur bon déroulé : campagne électorale en distanciel, mise en place en urgence du vote électronique,...

La participation a été très honorable :

- pour le CSE : + de 80 % (sur 43 votants) – participation identique à 2018 ;

-CTS : 50% (sur 306 votants)

– participation en baisse (beaucoup de turn over des agents) par rapport à 2018. La Cfdt est majoritaire pour la 3ème élection consécutive, au CSE et au CTS.

- CSE liste unique CFDT (les 2 candidats sont élus) ; au second tour, les 2 candidats suppléants sont élus, sans étiquette ;

- CTS 2 listes : 74 voix CFDT / 66 voix CGT = 8 postes chacun (4 titulaires et 4 suppléants).

La CFDT ne s'est jamais opposée au projet d'une agence proche des territoires et des élus, et aux missions d'ingénierie que ses personnels pourraient mener.

Cependant, elle a très vite dénoncé la mise en place ratée de l'ANCT, principalement portée par des cabinets de conseils sollicités par la direction, alors qu'elle demandait la participation des personnels à cette préfiguration. Cela a conduit à de nombreux départs, fragilisant l'agence avant même qu'elle n'existe.

Aujourd'hui, les agents se mobilisent fortement à la réussite des missions de l'ANCT, dans le contexte difficile que l'on connaît (cf notre forte participation au plan de relance ainsi qu'aux actions menées sur le terrain pendant la crise par les acteurs locaux que nous soutenons). La CFDT reconnaît l'intérêt des projets montés et/ou accompagnés depuis janvier dernier par l'ANCT et de la politique "multi-niveaux" que l'agence mène.

Elle déplore fortement :

- que les personnels ne soient pas formés aux nouvelles missions d'ingénierie, missions qui sont finalement dédiées aux cabinets de conseils; le budget formation est très faible par rapport à celui attribué à ces cabinets, l'offre y est très réduite et peu adaptée aux nouvelles missions de l'agence, et la mise en œuvre des ressources d'ingénierie n'est pas au programme du plan de formation

- que les éléments d'avancées de l'ANCT s'appuient principalement sur des remontées quantitatives : quid de l'évaluation qualitative des projets accompagnés par l'agence ? Les projets non accompagnés sont-ils, alors qu'une demande était exprimée, comptabilisés, analysés pour mieux comprendre les attentes et les besoins des collectivités ? A-t-on une visibilité sur la stratégie globale de l'agence et sur les principales caractéristiques de ses opérations de financement, sur l'organisation locale, sur le rôle de certaines instances comme le CNV (Conseil National des Villes) qui fait partie de l'ANCT ? Quels suivi et évaluation des programmes sont prévus ?

- que les personnels, en plus du fait qu'ils subissent une dégradation forte de leurs conditions de travail, ont l'impression de n'être que de simples exécutants et que seul "l'outil" devient le fond de leur travail.

- que l'organisation interne de l'agence soit si floue que les services ne savent pas toujours ce qu'ils doivent faire, voire immobilisent des réalisations pourtant validées par le Conseil d'Administration, faute de consignes claires.

La CFDT demande que l'ensemble de ces difficultés, auxquelles est confronté le personnel, soient entendues et prises en compte par la direction de l'agence dans le cadre du dialogue social mis à mal depuis le début de l'année, et que des solutions soient recherchées afin, notamment, d'enrayer les nombreux départs d'agents. Elle demande également à travailler sur les missions de l'agence et de revoir en conséquence certaines fiches de poste des personnels, puisque l'ANCT se construit et évolue.

Aujourd'hui, la CFDT continue de dire que la conduite de l'agence doit se mener collectivement afin que chacun trouve sa place, que les nouveaux agents soient accueillis dans de bonnes conditions, et que la carrière de chacun et son bon déroulement soient une préoccupation de l'ANCT.

La CFDT a conscience des situations exceptionnelles et dramatiques que connaissent ceux pour lesquels nous travaillons : les territoires et leurs habitants. Elle souhaite que l'action des services de l'ANCT puisse leur apporter le meilleur appui possible.

Mais il faut que celles et ceux qui travaillent au sein de l'ANCT et à qui l'on demande un engagement maximum soient reconnus dans leur effort, respectés dans l'exercice de leur métier et pris en considération dans leur dignité.

Réponses de Mme Lacaze

Elle reconnaît qu'après une pause sur le schéma d'emplois 2020, le schéma d'emplois est négatif pour 2021 et que cette situation ne permet pas la mise en place d'équipes d'ingénierie internalisées à l'ANCT au-delà de ce qui pouvait exister précédemment, notamment au niveau de l'EPARECA ou des commissariats de massifs. L'objectif n'est pas de faire l'accompagnement, mais de mobiliser les ressources existantes (nouvelles mises en place, Cerema) pour répondre aux besoins des territoires.

Elle précise que l'ouverture des recrutements sur le pôle ministériel est réelle : l'agence a fortement recruté et les profils qui ont une expérience de terrain, notamment en DDT, sont particulièrement appréciés.

En ce qui concerne les délégués adjoints, le décret n'impose pas que ce soient les DDT. Cependant, elle constate que dans la grande majorité des cas ce sont des DDT qui ont été désignés délégués adjoints.

Elle reconnaît que le sujet formation et accompagnement n'est pas encore très avancé à l'agence. Cependant, cela constitue une priorité pour la mise en place d'une formation et des accompagnements sur les métiers de l'agence pour ses personnels et pour les DT et DTa qui accompagnent la mise en œuvre des missions sur le terrain.

Sur l'instruction des demandes, leur priorisation, le bilan des missions d'ingénierie, elle nous informe que l'agence s'appuie fortement sur les délégués territoriaux pour instruire les demandes qui proviennent des collectivités territoriales. Elle précise qu'à ce jour, l'agence n'est pas dans un foisonnement qui la conduise à faire des arbitrages très lourds. Un dispositif de suivi et d'analyse des sollicitations du terrain se met en œuvre et il permettra, en 2021, de clarifier la doctrine d'intervention, partagée avec les délégués territoriaux, pour aller vers une délégation plus large en 2022.

Sur les conventions avec les opérateurs, elle indique qu'il n'y a pas d'opacité sur ce dispositif qui a fait l'objet d'une présentation et d'une approbation au conseil d'administration. Ces conventions sont connues et transparentes.

La secrétaire générale du MTE précise que l'administration travaille sur la possibilité pour les collectivités territoriales de pouvoir recourir aux services et prestations du Cerema sans avoir à passer par le code des marchés publics, en s'appuyant sur les compétences spécifiques qu'il détient.

Sur les agents en poste en DDT et qui ont vocation à intervenir pour l'ANCT, elle indique qu'ils restent rattachés au ministère, qu'ils n'ont pas vocation à bouger et qu'ils sont sur le programme 135 « urbanisme, aménagement ». Toutefois, il est évident que la création de l'ANCT amène à une réflexion au sein des DDT, sur : quelles sont les compétences dont on a besoin, les agents disposent-ils de toutes ces compétences ? Sinon comment les accompagne-t-on, les forme-t-on ? Les DDT vont être mobilisées et les Préfets et leurs adjoints vont se reposer sur elles.

Point 2 : point d'information sur la mutualisation des agences de l'eau

La CFDT rappelle que dès le début de la note de présentation de l'administration, elle entend comme une injonction contradictoire, qui n'est pas propre aux agences de l'eau mais qui est on va dire « régulièrement rencontrée » dans les services ou Etablissements du ministère. Le contexte est la « raréfaction des ressources et l'élargissement des missions des agences de l'eau.

La CFDT l'a dit en déclaration liminaire : « elle n'est pas par principe opposée à la mutualisation » ; les documents « convention inter-établissements » et « protocole social » sont des signaux positifs.

Par contre, il ne faut pas gâcher les choses par un écart trop grand entre l'affichage et les résultats obtenus.

Notre sentiment est que l'administration est soumise à la précipitation, parce que la raréfaction des ressources se fait pressante. On ne peut donc pas s'étonner d'une certaine révolte contre les suppressions d'effectifs.

D'autant que cela se fait sans GPEC, ce qui est fort dommage.

On note une « étude d'impact RH relative au projet de création de la DSIUN », mais cela reste insuffisant.

On a connu par ailleurs (dans d'autres Etablissements) la mise en place de CSP.

Ce n'est pas agréable pour les agents, qui sont souvent amenés à revoir leurs compétences, souvent amenés à se spécialiser et souvent conduits à travailler à distance. Le travail à distance, cela demande de la formation : on ne travaille plus de la même manière lorsqu'on est voisin de bureau que lorsqu'on est à distance.

On note aussi une certaine hétérogénéité des pratiques selon les agences : est-ce qu'il y a un pilote global, général, un objectif stratégique au final, en dehors de celui de piloter les baisses d'effectifs ?

Rémi Le Besq – expert CFDT – rappelle que les agences de l'eau sont reconnues pour leur expertise et une forte technicité, la capacité à mettre en œuvre des mécanismes de solidarité (solidarité urbain/rural, solidarité de bassin, principe pollueur/payeur et préleveur/payeur,...) à assurer une présence et une proximité auprès des porteurs de projets et acteurs du territoire

(Régions, Départements, EPCI, communes, acteurs économiques, associations ...) tout en imprimant une dynamique économique locale. Cela est encore renforcé par les plans de reprise et de relance qui sont actuellement portés par nos agences.

La CFDT n'est pas opposée sur le principe de la mutualisation des établissements. Elle doit cependant et avant tout être une source d'amélioration des conditions de travail et une plus-value pour l'exercice des missions de service public exercées par les agents. Or, il s'avère dès à présent que 3 chantiers de mutualisation sont très impactants sur le fonctionnement des agences :

- la DSIUN,
- le CSP paye,
- le groupement comptable.

Alors que la CFDT était à l'initiative du protocole social et que ce dernier est censé border et accompagner ces différents chantiers de mutualisation avec certaines garanties :

- aucun licenciement,
- aucune mobilité géographique forcée,
- la prise en compte et maîtrise des facteurs de RPS,
- la prévention de la perte de technicité,
- la préservation de la qualité du service public,
- pas de frein aux déroulés de carrières et aux promotions,

le COSUI général qui s'est déroulé le 27/10/2020 laisse apparaître déjà un certain nombre de dérives avec, notamment, le transfert des postes et non des personnes vers certaines agences.

Cela pose les questions suivantes :

- la réduction de fait des évolutions de carrière des agents car les postes s'ouvriront dans une autre agence,
- cela rend le contenu de certains postes en mono-tâche par le transfert de compétences vers ces sites, perte d'intérêts pour des postes en place.

A noter enfin, que ces dispositions devraient être dès à présent conduites par des outils GEPEC pour accompagner les agents dont les postes sont en mutation (seule la DSIUN a travaillé sur ce sujet pour l'instant).

Ensuite, alors que les agences sont engagées dans 14 chantiers de mutualisation à moyen ou long terme (échéance 2025), des sujets actuels ne sont pas traités de la même façon d'une agence à l'autre :

- la rupture conventionnelle et les conséquences pour les agents concernant, notamment le niveau de leur retraite (il n'existe pas à l'heure actuelle de protocole commun),
- le plan de relance,
- la mise en œuvre du télétravail.

Cela interroge la CFDT sur la capacité des agences à mener de front tous ces sujets.

Enfin, lors des travaux du CSP paye, une révision du statut des agents de 2007 est ouverte sans concertation avec les organisations syndicales

La CFDT rappelle qu'elle avait sollicité un rendez-vous avec M. Thibault (DEB) le DRH qui était fixé au 18 décembre, mais qui malheureusement a été reporté. Elle le regrette fortement alors que le protocole social vient d'être signé. Elle demande à la secrétaire générale de planifier une nouvelle date de bilatérale dans les meilleurs délais, afin de travailler dans l'esprit d'un dialogue social constructif.

La CFDT précise que juste après la signature du protocole, l'administration ouvre un chantier sur le statut des personnels, en catimini, sans dialogue social, ce qui est tout à fait inacceptable !

La CFDT revendique l'arrêt des suppressions de postes et la révision du schéma d'emplois dans les agences de l'eau, l'absence de recours à des intérimaires pour faire face à des surcharges de travail, la participation aux chantiers de mutualisation et au plan de relance et de reprise. Pour pallier la baisse drastique des emplois dans les agences de l'eau, la CFDT revendique le recours à des emplois statutaires pour renforcer les agences de l'eau. Elle revendique également le maintien d'une technicité forte dans chacune des agences pour préserver la proximité avec les territoires et l'ouverture d'une concertation dans le cadre du toilettage du statut, chantier ouvert unilatéralement par l'administration.

Olivier Thibault nous rappelle qu'il est très attaché au dialogue social et qu'un nouveau rendez-vous va nous être proposé. Il précise accorder une grande importance stratégique aux agences de l'eau, avoir un attachement très fort aux missions de service public qu'elles produisent. Les fondements du modèle de l'eau ne doivent pas être remis en cause et une mutualisation globale des agences de l'eau ne permettrait pas cela. L'administration a besoin de garder des agences par bassin pour répondre aux enjeux des directives. Il précise que la DSIUN a du sens dans ces temps de dématérialisation, de rapportage commun. Les outils informatiques doivent évoluer et doivent « se parler » entre eux. Il reconnaît que le protocole social a du sens, qu'il fallait le signer.

Patricia BLANC – directrice de l'agence Seine-Normandie - rappelle que la finalité de la création de la DSIUN est la création d'un système d'informations commun aux 6 agences qui ont développé des systèmes d'informations différents qui ont du mal à communiquer entre eux et à fournir les données de reporting et les services attendus.

Elle rappelle qu'en ce qui concerne le dialogue social propre à la DSIUN, ce projet a été annoncé dès l'été 2018, que durant cette période les 6 directeurs d'agences ont signé une lettre pour s'engager à ce qu'il n'y ait ni licenciement ni mobilité géographique forcée à l'occasion de ce projet de mutualisation. Elle stipule que la DSIUN fait l'objet d'une convention qui encadre, à titre expérimental, son démarrage et qui a été soumis à l'avis des 6 comités techniques et des 6 conseils d'administration ; cette convention prévoit le maintien des contrats de travail, l'absence de mobilité géographique forcée, le maintien de chaque employeur et l'absence de licenciements. Elle salue le travail important fourni par les agents de la DSIUN pour assurer la continuité du travail tout en construisant ce projet de mutualisation.

Elle confirme qu'il y a des postes vacants (environ 10) suite à des départs non remplacés, et un bilan de la phase de recrutement sera fait en COSUI en janvier prochain. Une étude de détection des RPS, associée à cette création, va être lancée.

POINT 3 : point d'information sur la création des secrétariats généraux communs dans les départements et régions d'Outre-Mer.

L'administration rappelle que cette réforme sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021, qu'elle concerne les DROM : Guadeloupe, Martinique, Réunion et Mayotte (le département de la Guyane fait l'objet depuis le 1^{er} janvier de cette année d'une organisation spécifique). Les SGC d'Outre-Mer sont constitués par la mutualisation des services support des préfectures et des services de l'Etat en Outre-Mer, ce qui correspond, pour le pôle ministériel, aux services des DEAL et DM, ce qui représente un total de 195 ETP. Elle confirme que les agents sont éligibles aux dispositifs d'accompagnement financiers et individualisés mis en œuvre dans l'arrêté interministériel du 20 octobre 2020. A ce jour, 3 DEAL sur les 4 ont achevé leur processus de pré-positionnement.

La CFDT rappelle son intervention introductive dans laquelle elle relevait la problématique de La Réunion (déménagement, fausses promesses, contexte dans lequel les agents se voient proposer ce déplacement de lieu de travail). Elle indique avoir des signalements extrêmement critiques de la Martinique. La CFDT demande que le Ministère donne plus de temps à cette réorganisation qui est complexe à mettre en œuvre. Elle a le sentiment que ce projet court sinon à l'échec, à de graves difficultés et que les agents vont en payer durement les conséquences. Elle déplore que le travail mené avec les agents ait été conçu comme un travail vertical d'injonction et s'inquiète très fortement.

En réponse aux interventions des organisations syndicales, l'administration répond que :

- la DGAFP a publié une Foire Aux Questions (FAQ) ainsi qu'une fiche récapitulative sur les dispositifs à l'attention des agents,
- les études d'impact sont toutes en cours ou achevées avec un retard plus marqué sur la Martinique. En Guadeloupe elle a été conduite et présentée dans les instances en Préfecture, information similaire pour Mayotte. En ce qui concerne la Réunion, l'étude d'impact est encore dans un processus d'itération mais a fait l'objet d'échanges,
- la fiche relative à la bascule de paye envisageait cette bascule au 1^{er} janvier mais qu'elle va être réactualisée et qu'il vaut mieux prévoir la bascule de la paye au 1^{er} avril,
- la désignation des référents de proximité n'est pas effective dans toutes les DEAL. Pour la DEAL Mayotte le poste a été publié et il y a un candidat à ce jour mais pas encore de choix officialisé ; il en est de même pour la Réunion. En ce qui concerne la Martinique et la Guadeloupe les postes ne sont pas encore publiés,
- les 4 préfigurateurs ont été confirmés,
- l'instruction complémentaire du Ministère de l'Intérieur est en cours et qu'elle concernera bien le sujet de l'organisation du travail,
- les agents qui étaient sur un poste transféré au SGC, sont éligibles sous réserve qu'ils remplissent à titre individuel les conditions et notamment pour la PRS qu'il y ait un changement de résidence administrative.

L'administration s'engage à adresser une réponse écrite aux organisations syndicales sur toutes les questions posées à l'issue de ce CTM.

En ce qui concerne le nombre d'agents concernés par cette réforme, la secrétaire générale nous précise que :

- en Guadeloupe 41 agents sont pré-positionnés et 3 ne sont pas certains de rejoindre le SGC,
- à la Réunion 43 agents ont accepté de rejoindre le SGC, 3 ont refusé (1 qui part en retraite, 1 qui a une mobilité au 1^{er} janvier 2021 et 1 qui a sollicité une rupture conventionnelle) et 4 autres qui ne souhaitent pas rejoindre le SGC et qui sont engagés dans une démarche de mobilité
- à Mayotte 40 agents rejoignent le SGC, 12 ont refusé (parmi ces 12, 3 ont déjà une proposition de recrutement externe au niveau local, 4 ont demandé une mutation en interne et 3 sont accompagnés par l'administration)
- en Martinique le processus de pré positionnement n'est pas encore achevé et l'administration suit ce dossier de très près.

Le point n°4 relatif au recours au vote électronique pour les élections professionnelles 2022 est reporté à l'année 2021.