



# Comité Technique Ministériel

## 3 décembre 2021

### 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

Madame la Secrétaire Générale nous fait part de son départ un peu précipité mais de la chance qui lui est offerte. Elle part à la demande du Président de la République pour être à la tête de la DIESE (délégation interministérielle à l’encadrement supérieur de l’État).

Elle regrette de ne pouvoir porter ses projets à leur terme, mais on ne peut pas dire non au Président de la République. Elle ajoute que son téléphone reste le même.

Le Conseil de défense sanitaire du 8 décembre devrait être l’occasion de nouvelles annonces par le Gouvernement.

La dernière note du MTE sur les mesures Covid devra être sans doute revue en conséquence.

À noter enfin qu’il n’est pas certain que la dégradation des conditions sanitaires permette de maintenir longtemps la logique du présentiel dans le dialogue social.

La Secrétaire Générale affirme qu’ils sauront convaincre les futurs ministres de l’importance des différents combats.

Pour le passage des corps techniques au RIFSEEP, les actions de communication seront à poursuivre. Elle est consciente de l’ampleur de la tâche pour arriver à bien expliquer le fonctionnement de ce système. Il y aura des messages sur le maintien de la rémunération, la progressivité du dispositif et de nouvelles discussions pour préparer la suite.

Mais elle et son équipe sont conscients de la difficulté que cela représente et de la nécessité d’accompagner les agents, ne serait-ce que pour qu’ils comprennent leur fiche de paie.

La DRH sera à leurs côtés pour les épauler.

Au sujet de la crise sanitaire, à ce jour, elle n’a pas eu de réponse sur le maintien ou non des arbres de Noël, ils sont donc toujours d’actualité. Il y aura un Conseil de Défense lundi 8, avec peut-être de nouvelles instructions sur le sujet, mais il n’y a pas de demande d’annulation en cours.

Concernant les Antilles, les Ministres ne se sont pas exprimés sur le sujet, parce qu'il fallait d'abord que les troubles à l'ordre public cessent, ce qui ne les empêche pas d'être attentifs. Le ministère a veillé à préserver les effectifs ces dernières années (sauf l'an dernier), les difficultés sont connues et sont des sujets de préoccupation.

Pour les gens qui ne peuvent pas se rendre au travail à cause des barrages, le télétravail pour situation exceptionnelle pourra être mis en place, en effet, sans toutefois l'imposer. Mais c'est une bonne question à poser.

Au sujet de la revue des missions, il faut d'abord recenser les changements possibles qui nécessitent d'être étudiés finement. C'est pour cette raison que chacun de ces chantiers doit faire l'objet de discussions approfondies sur le fond avec les OS : par exemple, la politique de l'eau et la biodiversité ; le rapport du CGEDD est attendu pour la fin d'année. Le travail pourra être lancé ensuite.

Par ailleurs, une lettre de mission est en préparation sur le sujet des écoles. La ministre est très attentive à ce sujet.

Au sujet des rémunérations, la secrétaire générale souligne qu'on ne peut résumer l'issue de la négociation à un « Bercy ne veut pas », cela a été l'objet d'un long combat, mais on n'a pas pu obtenir ce que l'on voulait.

## **Point n°1 : Approbation du PV du CTM du 17 décembre 2020 matin (pour avis)**

Le PV est adopté à l'unanimité

## **Point n°2 : Mise en place des centres de gestion financière (CGF):**

- Projet d'arrêté portant création, à titre expérimental, d'un centre de gestion financière placé sous l'autorité du directeur régional des finances publiques des Hauts-de-France et du département du Nord (pour avis)
- Projet d'arrêté portant création, à titre expérimental, d'un centre de gestion financière placé sous l'autorité du contrôleur budgétaire et comptable ministériel auprès du ministre de la transition écologique, du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et du ministre de la mer (pour avis)

Présentation du centre de gestions communs en administration centrale : 5 services prescripteurs ; de 8 à 31 agents en fin de mise en place.

Dans toutes les régions, 80 % des effectifs seront du ministère, 20 % de la DRAAF. Les CPCM seront rattachés au DRAAF pour 5 régions.

Choix de Lille comme centre dans les Hauts-de-France motivé par le fait qu'il s'agisse d'un site unique, et que les agents des deux services ne soient séparés que d'une rue. Ce site regroupera l'Intégralité des services prescripteurs concernés. Il sera composé de 26 à 342 agents en fin de mise en place (estimation).

Garanties RH de la phase pilote : début de réponse connu : les agents seront gérés et payés par le MTE. Il n'y aura pas de mobilité géographique imposée (nota : il manque la dernière slide).

La **SG** donne des éléments de calendrier pour répondre aux questions posées. La généralisation de l'expérimentation se fera en 2023 et prise en compte des résultats de l'expérimentation en 2022. C'est à partir d'expériences réalisées dans d'autres ministères que la décision de généralisation a été prise.

La vigilance est de mise car c'est une nouvelle manière de fonctionner et beaucoup d'agents sont potentiellement concernés. Cela comporte des enjeux particuliers pour notre ministère ; il faut rester prudent.

Il y a bien deux temps dans le projet : expérimentation puis généralisation en 2023. Un certain nombre de questions (les garanties RH, par exemple), concernent les phases suivantes.

**L'administration** s'engage à monter un comité de suivi pour préparer 2023 et toutes les questions s'y rapportant.

FO souligne qu'il s'agit d'une démarche pilote, non d'une expérimentation. Cela va entraîner une désorganisation et une surcharge pour les services. Les services prescripteurs sont faiblement matures.

Il y a-t-il eu appréhension de la volumétrie des actes pour évaluer les effectifs nécessaires ? Elle s'oppose au mélange des genres ordonnateur/comptable. Il s'agit avant tout d'une réduction d'emplois.

FO veut remettre sur le devant de la scène les questions RH. En DREAL, les agents n'ont pas de FAQ. Quid de l'action sociale collective ? Quels seront les corps d'intégration (avec les questions annexes) ?

Les agents ont besoin d'avoir une fiche financière. Idem pour les conditions d'accueil physique des agents qui sont inconnues : parking, locaux, bureaux individuels, restauration, etc. Les agents doivent savoir.

Les agents disposeront-ils d'un droit de retour ? De quelle durée ? Quel sera l'accompagnement RH et il y aura-t-il une prime d'expérimentation pour les agents ?

Le poste de chef d'unité n'existe pas côté DGFIP. Quelle solution pour ces agents, de maintien des revenus envisagé ?

FO craint une fuite de ces agents vers d'autres services et missions. Il faut un Guide + une FAQ. FO déplore le manque de réactivité du MTE.

La **CFDT** alerte sur le risque qu'il y a à présenter aux OS ce dossier pour vote. Ce n'est pas une expérimentation, c'est une démarche de mise en place progressive.

Des questions fondamentales restent en suspens, tant du point de vue de l'organisation du travail, des questions de condition de travail, que sur un aspect aussi fondamental que celui des conditions statutaires d'accueil des agents : MAD, PNA, Intégration dans un nouveau corps ?

La CGT souligne qu'il n'y a pas de formation dans les Hauts-de-France. Elle demande pourquoi l'expérimentation n'est donc pas progressive dans cette région. Pas de rôle d'accompagnement. Elle demande quel est le bilan négatif de l'organisation actuelle.

La **SG** reconnaît que ce n'est pas une expérimentation à proprement parler, mais une phase pilote. Cette phase pilote au MTE est importante, car il y a de grosses spécificités. Force d'alerte et de proposition seront à apporter avec le comité de suivi. La généralisation débutera à compter de 2023, cela signifie que la généralisation pourra être repoussée.

Sur la généralisation : il y a des questions pour lesquelles des réponses seront apportées en 2022. Le premier type de questions : on est sur des MAD pour 2022. Deuxième type de questions : c'est au niveau local (places de parking...).

À la question de savoir si les recettes non fiscales seront intégrées ou non, il est répondu que le périmètre des centres couvrira tout ce qui était fait en CPCM.

Il y aura un accompagnement des services prescripteurs. Volonté que les agents de la DGFIP intègrent l'accompagnement, et que ceux des CPCM intègrent les éléments de gestion comptable.

Sur le fait que le traitement n'est pas le même en local et en centrale, il est répondu que 80% des dépenses du ministère sont exécutées en administration centrale. Le choix fait en local, c'est de tout basculer par mesure de simplification.

La séparation ordonnateur/comptable demeure, mais cette séparation est fonctionnelle, et non organique.

Le centre de centrale : sera basé à La Défense. La présence des catégories B est en cours de discussion avec DGFIP.

La formation des agents est prévue, ainsi que le maintien de la rémunération. Quant à la position administrative, la DGFIP est prête à intégrer les agents, mais cela pose deux questions plus compliquées : celui du corps d'accueil notamment à la DGFIP et des instances de suivi pour le ministère de l'agriculture.

La **SG** répond que pour généraliser cette démarche, on aura besoin d'un autre texte. L'article 3 comporte une erreur et un amendement est à prévoir.

La **CGT** précise qu'il ne faut pas inclure le Grand-Est dans l'expérimentation.

La **SG** répond que c'est le MAAF qui décidera. La question sera quand même suivie de près par le MTE. Des questions similaires vont se poser dans les autres régions. Il faut répondre à ce qui pourrait se passer en 2023 : modalités de transfert, garanties RH apportées aux agents.

Votes sur les 2 textes :

La **CFDT, FO, CGT, FSU** votent **CONTRE**.

L'**UNSA** s'abstient.

### **Point n°3 : Projet de décret portant délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion des agents techniques et techniciens de l'environnement affectés dans les parcs nationaux (pour avis)**

Nécessite un lien entre le DG de l'OFB et les directeurs des Parcs nationaux, à l'identique, ce qui n'est pas possible avec les textes actuels.

La modification des décrets statutaires des corps concernés sera nécessaire, pour obtenir la délégation de pouvoir.

Article 1 : le DG de l'OFB peut déléguer aux directeurs des PN le pouvoir de nomination et de gestion, sauf décisions soumises à l'avis préalable de la CAP et les décisions relatives aux actes listés.

Article 2 : pareil pour les Techniciens de l'environnement

La CGT souligne que cet exposé des motifs est rapide, mais que sur le fond le rapport donne le contexte de manière incomplète. La déconcentration est un principe, c'est une chose, et il y a un historique. L'autonomie de l'établissement n'a pas été évoquée.

Historiquement au ministère, les décisions étaient tardives.

Elle demande quels sont les effectifs gérés. Elle aurait souhaité disposer des effectifs globaux, savoir quel effectif gère ces corps dans chaque structure, et qu'on explique s'il y a un transfert d'effectifs pour cette gestion. Elle regrette que le rapport ne soit donc pas complet.

Qui plus est, la DRH de l'OFB est surchargée. En plus des personnels à gérer de manière administrative, du mal-être, de la QVT, lui rajouter un certain nombre d'agents des PN et autres EP, ne paraît pas crédible.

Il va y avoir des dégâts chez les personnels chargés de la gestion, et dégradation du service pour les agents gérés. L'autonomie va se payer au prix fort. Pour elle, rien ne justifie que ce corps ne soit pas géré au ministère.

FO partage les propos de la CGT.

L'UNSA s'abstient.

La **CFDT** partage l'analyse de FO et de la CGT.

La FSU constate des libertés sont prises par le direction de l'OFB avec les textes réglementaires. Elle estime que le transfert de gestion qui est présenté ici est contraire au principe de spécialité des EP.

En répondant le dernier jour du recours effectué, l'administration empêche le Conseil d'Etat de statuer avant la mise en œuvre. La FSU votera contre.

La CGT souligne le risque d'inégalité de traitement : on décèle une prépondérance des missions de police dans l'esprit de l'OFB qui aura des conséquences fatalement sur des mesures d'avancement. C'est un biais inévitable qui milite en faveur d'un traitement centralisé.

Pour la **SG**, l'objectif n'est pas de rediscuter des principes de déconcentration vers l'OFB mais de rééquilibrer la gestion entre l'OFB et les PN. A noter : 5 postes ont été transférés en renfort de la DRH vers l'OFB pour la gestion.

Le principe de transparence qui empêche de faire n'importe quoi. Le risque n'est pas plus grand que quand la gestion est assurée par la DRH.

La CGT rappelle qu'il n'y a plus de CAP. Dans le meilleur des cas, les OS sont invitées à porter des dossiers individuels. Elle craint la montée du favoritisme avec le système envisagé.

La **SG** répond que l'OFB ne fera pas n'importe quoi, mais la CGT redit que l'OFB sera juge et partie.

La FSU indique que le choix d'un TE ou d'un TSDD pour un inspecteur de l'environnement revient aujourd'hui aux directeurs des Parcs et qu'il reviendra demain au Directeur de l'OFB, ce que dément la DRH.

Elle demande qui ouvre les concours. La **DRH** indique que l'OFB est tenu de procéder à des recrutements externes de techniciens de l'environnement. Une logique de service vis-à-vis de la gestion des TE s'imposera, sinon il y aura une régulation ministérielle.

La **SG** soumet le projet de décret au vote.

La **CGT**, la **CFDT** et la **FSU** votent **CONTRE**.

**FO** ne prend pas part au vote

L'**UNSA** s'abstient.

## Point n° 4 : Présentation de la création de la Direction Générale de la mer (pour information)

Le phasage est pour 2022. Mise à disposition des agents pour permettre un passage progressif.

Cette restructuration n'a pas pour but de faire des économies : elle n'entraîne pas de perte de salaires ni de suppressions de postes. Il y aura un accompagnement avec une cellule d'écoute envisagée, et un cadre intersyndical informel qui réunira des délégués DAM et DPMA. La DRH va créer un CTS conjoint DGITM et DPMA.

La DG mer a été présentée hier (le 2 décembre) en CTAC. La **SG** demande s'il y a des remarques ou des questions.

La CGT suggère un rapprochement de l'OFB avec la DGM.

FO se plaint du sort réservé aux corps de la Mer et fait de multiples critiques sur ce projet.

Pour l'UNSA, la création de la DG Mer donne une certaine cohérence à la structure. C'est un premier pas positif, mais émet un certain nombre de réserves.

la **CFDT** n'a rien à ajouter par rapport à ce qui a déjà été dit en CTAC.

La FSU se demande où sont les instances de représentation du personnel dans la DG Mer (cf. réponse *supra*).

Pour l'équipe de la **DAM**, la DG Mer n'est qu'une étape. Elle travaille depuis 2017 à un programme de modernisation. À l'idée de rapprocher l'OFB de la DG mer, elle répond que l'écologie n'est pas absente de la DGM : 60 % des contrôles environnementaux sont faits par DG Mer et elle travaille à une convention avec l'OFB.

Les ports concernés par le périmètre de la DG mer sont au nombre de 500, ce ne sont pas uniquement les 7 ports d'État.

La création de la DG a pour but de donner plus de visibilité à cette politique et donc d'obtenir des moyens qui sont en rapport avec les enjeux qu'elle porte.

La DAM rappelle son attachement au dialogue social.

## Point n°5 : Présentation de la réforme de la rénovation de l'habitat (pour information)

Le périmètre d'intervention s'élargit : on passe de rénovation énergétique à rénovation complète de l'habitat. L'ANAH concentre entre ses mains toutes les compétences du parcours de rénovation.

Suite à une concertation approfondie, la décision de simplifier l'organisation interne de l'État a fait consensus au sein des différentes populations concernées.

Cette réorganisation a pour conséquence, la dotation de 7 ETP supplémentaires. ; elle implique des travaux de partenariat des agents.

Toutes les équipes de l'ADEME sont maintenues jusqu'à la fin de leur CDD...

La CGT rappelle les chiffres : 1300 EPCI ; 1010 salariés pour points de contact ; 174 => 207 en 2022, + 33 dont 3 transferts. Demande où on va : on embauche ?

L'administration précise que cela concerne 1 080 salariés ; 157 points ANAH, un peu plus d'ETP. Pour la plupart, ce sont des hommes et des femmes du milieu associatif.

L'annualité du budget de l'ADEME est aujourd'hui un problème dépassé, grâce à un véhicule de financement qui a multiplié par 5 son budget.

La complexité des aides a plaidé pour le regroupement autour d'une seule prime. Cette réforme a entraîné une vraie implication et une vraie adhésion des parties prenantes.

Sur l'accompagnement des ménages, le dispositif qui se met en place autour de « Mon accompagnateur Rénov » aura pour objectif d'accompagner les intéressés avec un reste à charge nul.

FO demande un droit de suite. Il est accordé par la **SG**.

La **SG** fait ensuite un point sur la Guadeloupe et la Martinique, car l'administration a pu se renseigner entre temps : l'organisation mise en place en DEAL est la même dans les deux départements : télétravail pour tous les agents qui le demandent, fermeture des sites au public, et ASA pour ceux qui le demandent. Le dossier est suivi.

## Documents du CTM

- [Point 2 : mise en place CGF - rapport présentation](#)
- [Point 2 : projet arrêté expérimentation CGF AC](#)
- [Point 2 : projet arrêté expérimentation CGF HdF](#)
- [Point 3 : projet décret délégation pouvoir gestion TE ATE](#)
- [Point 3 : projet décret délégation pouvoir gestion TE ATE - rapport présentation](#)
- [Point 4 : création DG Mer - rapport présentation](#)
- [Point 5 : transformation SP rénovation habitat - rapport présentation](#)