



Comité Technique Ministériel

8 février 2022

Compte-rendu de la délégation CFDT

Administration : M. Leforestier – secrétaire général, M. Clément – directeur des ressources humaines

Pour la CFDT : Gwénaëlle L’Huillière, Jean-Christophe Saluste, Maryline Grosroyat – Eric Tavernier (expert point 2)

Déclaration liminaire

Monsieur le Secrétaire Général, Mesdames et Messieurs les membres du Comité Technique Ministériel

Nous souhaitons, Monsieur le Secrétaire Général, commencer notre intervention en vous souhaitant la bienvenue au Ministère de la Transition Écologique.

Vous prenez votre poste dans un contexte particulier sur le plan sanitaire, avec des échéances électorales nationales sur le plan politique, puis sur le plan syndical, qui ne facilitent pas la construction de long terme. Et cette construction de long terme, c’est pourtant ce que les agents de notre Ministère attendent, lassés des changements de directions incessants, des réductions d’effectifs aveugles, et de la perte de sens progressive et profonde de leur action.

3 dossiers sont en passe d’aboutir : le protocole Handicap, dont la négociation au caractère abouti et mature aura été un marqueur pour tous ses acteurs ; le protocole Télétravail, qui s’il ne répond pas pleinement aux attentes de la CFDT, notamment sur le plan de l’équipement des personnels, constitue indéniablement un progrès social attendu de longue date par notre organisation ; puis le plan de Lutte contre les discriminations, très imparfait, mais qui recevra une appréciation positive de la CFDT au regard des immenses progrès qu’il va produire au sein de notre ministère par rapport à la situation actuelle : il est vrai que nous partons de tellement loin...

Il faut aussi parler de la Loi 3DS et de ses conséquences pour les personnels. Ces conséquences sociales doivent être identifiées. Il faut garantir aux personnels du pôle ministériel, un socle préalable à tout transfert en matière de conditions d’emploi.

La CFDT vous demande donc d’engager dès à présent des négociations à ce sujet.

Sur le plan des missions, de la lisibilité des projets, des conditions de transfert, il y a vraiment des progrès à faire.

Quant aux récentes annonces de revalorisation indemnitaire, elles ne suffisent pas, elles visent un nombre limité de personnels. Dans leur ensemble, les agents perdent du pouvoir d’achat. Le

dégel de l'indice est au cœur de nos revendications, et la question du socle 3DS à négocier doit impérativement intégrer une progression salariale.

Concernant le processus électoral, nous attendons la consolidation des listes d'électeurs.

Enfin un mot sur la Revue des missions annoncée en grande pompe lors du dernier Comité technique ministériel budgétaire, par la Ministre elle-même : on ne voit pas très bien où cela mène en matière d'effectifs. Une des urgences sera donc de donner du sens, du contenu, de la visibilité à cette annonce ministérielle... Car soyons clairs : rendre des effectifs depuis de trop nombreuses années, pour les services comme pour les agents, ça suffit.

Je vous remercie pour votre attention.

Réponses de l'administration

Le nouveau secrétaire général nous informe qu'il ne considère pas le dialogue social comme une tâche obligée mais comme un atout. Il s'investira tant dans les instances formelles qu'informelles en répondant aux sollicitations des organisations syndicales. Il s'impliquera dans les CHSCT et futures instances ; la question du climat social et des risques psychosociaux lui tenant particulièrement à cœur.

Sur la revue des missions, il indique qu'elle constitue à se donner une visibilité à 5 ans sur les missions du ministère, s'interroger sur ce qu'est l'état territorial et le fonctionnement de la chaîne ministérielle (de l'administration centrale aux services déconcentrés). Il indique avoir une démarche à construire vis-à-vis des Préfets : travail de conviction, d'influence et de surveillance. Il se rendra, dès la fin de ce mois, dans les régions afin de comprendre comment les réformes sont perçues par les agents.

Sur l'action sociale et les SGCD, il précise que la DRH intervient auprès d'eux pour que l'action sociale soit maintenue.

Sur le RIFSEEP corps techniques, il nous indique que les discussions avec les organisations syndicales commenceront le 9 mars.

Sur l'indemnitaire des PETPE, le DRH indique qu'un calendrier de travail va être proposé aux organisations syndicales.

POINT 1 : approbation des procès-verbaux des CTM des 27 mai et 9 juillet 2021

Ces deux procès-verbaux sont approuvés à l'unanimité.

Point 2 : projet d'arrêté de restructuration relatif au transfert de la taxe d'aménagement de l'urbanisme (pour avis)

Présentation de l'administration : la circulaire du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat a initié le transfert de la liquidation de la taxe d'aménagement ainsi que la redevance d'archéologie préventive (part logement) du MTE vers les services de la DGFIP du ministère de l'économie, des finances et de la relance.

Cette réforme sera effective à compter du 1^{er} septembre 2022 et concernera le traitement des autorisations d'urbanisme dont la demande aura été déposée à compter de cette date.

Cette opération de transfert intègre deux dimensions distinctes : le transfert d'agents du MTE vers les services de la DGFIP et le repositionnement d'agents sur de nouvelles missions. Le transfert des agents du MTE vers les services de la DGFIP s'effectuera à compter du 1^{er} septembre 2022 en trois vagues successives à effet aux 1^{er} septembre 2022, 2023 et 2024.

Le projet d'arrêté permet d'ouvrir au bénéfice des agents en poste dans les services en charge de la fiscalité de l'urbanisme, des dispositifs d'accompagnement adaptés, pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} septembre 2022 (dispositifs indemnitaires et d'accompagnement individualisés).

Intervention CFDT

Ce processus de transfert purement technique et technocratique a plus ressemblé entre le MTE et la DGFIP à une partie de poker menteur avec les agents en guise de jetons.

*L'opération de transfert ayant déjà commencé, **la CFDT** ne peut que prendre note avec satisfaction qu'un arrêté de restructuration soit proposé à l'avis du CTM.*

***La CFDT** prend note que ses représentants au CT des DDI ont obtenu que son application soit désormais à date de parution plutôt qu'au 1^{er} septembre, permettant aux agents le souhaitant d'être prioritaires sur le cycle de mutation du printemps.*

*Dans l'intérêt des agents et, pour faire miroir aux engagements des représentantes du MTE au comité technique des DDI de ce 2 février, **la CFDT** demande que ce même engagement soit pris lors de ce CTM.*

Ce point positif ne masque cependant pas les problèmes générés par ce transfert aussi bien au niveau du dialogue social ministériel qu'au niveau du processus départemental.

Au niveau ministériel

Force est de constater que les documents transmis au CTM reflètent les errements des échanges au sein du COSUI avec une présentation du processus de transfert qui n'aura jamais été appuyée sur les éléments chiffrés ayant présidé aux choix, que ce soit pour le calcul du volume de missions transférées, que de capacité des services fonciers à absorber une masse d'activité supplémentaire, et donc de justifier du nombre d'ETP ciblés.

La question des moyens alloués à la gestion du volume de dossiers soumis à recours pendant 10 ans, et qui resteront de la responsabilité du MTE, reste noyée dans un inquiétant flou artistique.

À compter de 2024, quid des départements où le nombre d'ETP visés par le transfert représente la totalité des agents ? Entendez-vous mettre en place une gestion inter départementalisée ou régionalisée des stocks de dossiers ? La compétence étant transférée aux DDFIP qui ne peuvent déléguer leur signature, comment les DDT-M pourront-elles traiter les recours ? Il ne reste qu'un seul COSUI programmé pour traiter de manière approfondie ces sujets, ce qui est d'ores et déjà insuffisant pour avoir des échanges constructifs et pertinents.

Sur le plan RH, le moins que l'on puisse dire est que le processus est tout sauf consolidé et met les agents et leur hiérarchie dans une situation inconfortable

Rien dans le guide RH de la DGAFP – qui n'a d'ailleurs pas été transmis aux membres de cette instance – n'indique quelles seront les modalités de sélection parmi les agents souhaitant suivre leur mission puisque seule la moitié des ETP sont transférés.

De même, le MTE n'a donné jusqu'ici que des réponses évasives aux demandes de précision sur les perspectives de parcours professionnel des agents qui ne suivront pas leur mission, par choix ou parce qu'ils n'auront pas été retenus, suivant un processus qui n'a jamais été dévoilé.

Il a été indiqué aux membres du CT des DDI que le sort de ces agents serait évoqué lors du prochain COSUI, et ce alors que les agents vont devoir se positionner dès à présent, sans avoir toutes les solutions présentées honnêtement. Ces mêmes agents se voient par ailleurs privés de fiche financière personnalisée pour se prononcer, la DGFIP refusant de les transmettre avant

que les agents aient candidaté pour suivre leur poste. Les ministères mettent donc, sans aucun remord, des agents de l'Etat en demeure de choisir leur avenir sans informations pertinentes, quel mépris, quel cynisme.

En l'absence de projections chiffrées sur l'évolution des effectifs corrélée aux départs en retraite, permettant ou non d'absorber la masse des agents non transférés, **la CFDT** ne peut se contenter d'une réponse dilatoire visant à faire croire que la priorité à la mutation réglera tous les problèmes. Évidemment, si la technique est celle du doigt mouillé, on peut toujours prétendre que tout se passera bien. Le suivi RH de ce transfert ne saurait s'arrêter à son calendrier de mise en œuvre. **La CFDT** demande que le COSUI perdure durant tout le processus et au-delà de 2024.

Au niveau local

Au gré de l'implication de leur hiérarchie, le niveau d'information n'est pas toujours à la hauteur des attentes des agents.

Le pré-accueil par les centres de gestion financière est plus encore aléatoire. Même si certains départements font des remontées plutôt positives, des témoignages attestent d'une indifférence polie, voire d'une hostilité latente.

Certains cadres locaux des finances ont également dit à nos agents que les fiches de poste (toujours issues du site de la DGAFP) seraient sûrement modifiées après leur arrivée, ce qui est tout sauf rassurant quant à la sincérité du processus d'intégration de nos agents, qui relèvent de votre responsabilité.

Pour conclure, **la CFDT** donnera un avis positif à l'arrêté de restructuration, sous réserve d'un engagement de reprise de cet arrêté, mais sans enthousiasme au regard de la qualité et de la transparence du processus de transfert de la mission.

Le secrétaire général s'engage à ce que le COSUI perdure tout le temps du processus. Il précise que les webinaires, informant les agents sur la procédure de transfert, seront prolongés si nécessaire.

Quant aux agents qui n'auront pas fait l'objet d'un transfert, il indique que des travaux sont engagés avec le service « développement » de la DRH pour les accompagner.

Après de longs échanges, l'administration consent à modifier l'article 4 de l'arrêté ainsi : **le bénéfice de ces dispositions est ouvert pour une durée de trois ans à compter de la date de publication du présent arrêté.**

VOTE SUR LE PROJET D'ARRÊTÉ

Pour : CFDT, UNSA

Abstention : CGT, FO, FSU

La CFDT a donné un avis favorable à ce projet d'arrêté, comme elle s'y était engagée dans son intervention, l'administration ayant modifié l'article 4 dans l'intérêt des agents.

POINT 3 : transfert à l'OFB des laboratoires d'hydrobiologie : projet de décret portant transfert à l'OFB de l'activité, des biens, droits et obligations de l'État en matière de laboratoires d'hydrobiologie (pour avis) et projet de restructuration (pour avis).

Présentation de l'administration

Projet de décret : ce texte acte la volonté du gouvernement, dans le respect des missions de l'OFB, à renforcer la cohérence des activités de l'OFB en y intégrant celles des laboratoires d'hydrobiologie à compter du 1^{er} janvier 2023. Il donne un cadre global au processus de transfert de l'activité dans ses différentes composantes dont les caractéristiques les plus fines sont précisées par d'autres textes, notamment dans des conventions passées dans chaque région qu'il inscrit dans le droit. Il acte un transfert plein tout en excluant les obligations qui seraient nées avant le transfert, notamment celles d'origine contentieuse. En matière de ressources humaines, il acte du transfert des agents exerçant l'activité dans les laboratoires à la date d'entrée en vigueur du décret, à savoir les agents qui seront mis à disposition de l'OFB, y compris les OPA.

Projet d'arrêté de restructuration : à la suite des travaux de préfiguration menés localement, l'OFB proposera 77 fiches de postes au sein des services connaissance de ses directions régionales ; 9 fiches de poste seront proposées en DREAL. Les agents qui auront accepté le poste proposé à l'OFB seront mis à disposition dans le cadre d'une convention de mise à disposition collective à partir du 1^{er} septembre 2022 puis transférés à la date du 1^{er} janvier 2023. L'ensemble des agents exerçant leurs fonctions dans ce périmètre, qu'ils rejoignent l'OFB ou qu'ils restent dans leur service d'origine sont couverts par le présent arrêté, dès lors qu'ils remplissent à titre individuel les conditions d'éligibilité aux différentes garanties contenues dans l'arrêté de restructuration : prime de restructuration de service, allocation d'aide à la mobilité du conjoint, complément indemnitaire d'accompagnement, indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, indemnité de départ volontaire et mesures d'accompagnement pour un projet de mobilité.

Intervention CFDT

Dans ce dossier, l'action de la CFDT a notamment consisté à identifier tous les problèmes potentiels pour anticiper et traiter chaque situation individuelle correctement. La CFDT attendait beaucoup de l'étude d'impact et aujourd'hui le ministère présente un document sous le titre d'étude d'impact qui ne correspond pas au cahier des charges dont les règles ont été fixées dans les guides de la DGAFP. Le document présenté n'est pas une étude d'impact RH et encore moins une étude d'impact plus large.

Afin de se prononcer sur un projet de cette nature, les représentants du personnel doivent disposer :

- *D'un état initial correspondant à la photographie avant transfert de l'OFB et des DREAL. Nous ne l'avons pas. La liste non détaillée (sans intitulés, etc) des postes transférés n'est absolument pas suffisante,*
- *D'une description précise de l'état de cette activité dans les deux services. L'OFB assure-t-il déjà une partie de ces missions ? Dispose-t-il déjà de laboratoires ? etc...*
- *D'une description, et surtout d'une évaluation de l'impact RH sur les agents, sur les postes, mais aussi sur les structures et les agents « qui restent ». Quelles seront les conséquences sur les organigrammes DREAL (perte d'agents à encadrer, nécessité de réorganiser) ?*
- *D'une description précise et exhaustive des conséquences directes sur chaque agent selon ses missions, sa résidence administrative, son statut. L'énumération des « types » d'agents par catégorie ne répond clairement pas à ces questions.*

Il est difficilement acceptable que le ministère, éditeur de nombreux guides fixant les principes d'une étude d'impact quel qu'en soit le domaine, ne soit pas en capacité de s'appliquer à lui-même ces principes. Un projet de transfert bien préparé comporterait des éléments de cette nature présentés aisément.

Un agent qui subit une réorganisation a besoin de réponses à trois questions principales :

- *Où vais-je travailler ?*
- *Qui sera mon chef ?*
- *Quelles sont les conséquences sur mes revenus ?*

En l'état, nous n'avons pas de réponse à ces interrogations.

Par ailleurs, les retours de nos militants remontent une interrogation, restée sans réponse, concernant le droit de remords.

Le secrétaire général nous informe que l'élaboration des fiches de poste est en cours et que la diffusion devrait se faire fin février, début mars au plus tard.

Il indique, par ailleurs, que la durée du dispositif d'accompagnement des agents est de 2 ans compte-tenu du calendrier de la réforme. Si à l'issue de ces 2 années, tous les transferts n'ont pu se faire, il s'engage à prolonger le dispositif.

Il propose qu'un point soit fait sur le processus de transfert au cours de l'année afin de l'ajuster si nécessaire.

Le DRH précise que les ISS s'inscrivent dans le cadre du décret qui fixe les règles relatives au solde de l'ISS dans le cadre de la bascule des corps techniques au RIFSEEP et indique qu'à partir du moment où un agent quitte le ministère – le transfert à l'OFB s'analysant ainsi - le solde est versé en une seule fois. Sur la notification individuelle IFSE pour la bascule technique et CIA, il s'engage à intervenir de nouveau auprès des services afin que chaque agent reçoive cette notification.

VOTE SUR LE PROJET DE DECRET

Contre : CFDT, FO, FSU

Abstention : CGT, UNSA

VOTE SUR LE PROJET D'ARRETE

Contre : CFDT, CGT, FO, FSU

Abstention : UNSA