



CT des DDI du 13 octobre 2022

Ce comité technique était présidé par M. Albertini, secrétaire général du Ministère de l'Intérieur.

Avant de présenter l'ordre du jour, il rappelle les grands enjeux de cette fin d'année :

- Il s'agit tout d'abord des élections professionnelles pour lesquelles nous portons tous une forte attention ; de nombreux travaux ont été engagés pour que celles-ci se déroulent au mieux. Elles ont beaucoup d'importance et recouvrent un enjeu important pour l'ensemble des partenaires.

- Concernant l'ATE (Administration Territoriale de l'Etat), la mission d'animation des réseaux sera à l'ordre du jour lors du séminaire des directeurs et directrices des DDI, du 14 au 18 novembre 2022.

Ordre du jour du CT :

Pour avis :

- Projet de décret relatif à la convention-type de mise à disposition des services de l'état chargés de la gestion du FEADER

Pour information :

- Projet d'arrêté de restructuration relatif à la réforme des compétences en matière de sécurité alimentaire des aliments
- Rapport de la mission inter-inspections relatif à l'état des lieux et aux perspectives des coopérations interdépartementales
- Bilan des opérations de restructurations en DDI depuis 2021 et du mode opératoire des demandes
- Projet de décret relatif au conseil supérieur de l'appui territorial et de l'évaluation
- Création de la médaille d'honneur pour l'administration territoriale de l'état.
- **Questions diverses**

1. Projet de décret relatif à la convention-type de mise à disposition des services de l'état chargés de la gestion du FEADER

L'administration rappelle que le transfert des mesures non surfaciques FEADER traduit l'accord intervenu entre l'Etat et les régions qui prévoit que les régions soient autorités de gestion des mesures non surfaciques pour la programmation 2023-2027 et l'Etat autorité de gestion des mesures surfaciques.

Les modalités de mise en place de ce transfert ont été précisées en Comité Etat-Régions du 10 novembre 2021.

Le projet de décret vise à approuver la convention-type de mise à disposition des services de l'Etat concernés par l'opération de transfert de compétences au titre de la programmation débutant en 2023, dans l'attente du décret en Conseil d'Etat qui fixera la date et les modalités de transferts définitifs des services ou parties de services mis à disposition (fin 2023). Ce décret ouvrira la période de droit d'option qui durera 2 ans.

La convention-type a vocation à être déclinée en conventions régionales, pour chaque région concernée par les transferts, dans les 3 mois suivant la publication du projet de décret. Elle prévoit que la convention régionale peut adapter les clauses de la convention-type en fonction de situations particulières.

Calendrier :

L'objectif partagé entre l'Etat et les régions est que le décret soit publié si possible d'ici la fin d'année ou à défaut, au plus proche de la date de transfert de compétence, afin de réduire autant que possible la période transitoire pendant laquelle les parties de services concernées restent au sein de l'Etat, alors que le Président de la collectivité territoriale donne ses instructions aux chefs des services de l'Etat chargés des compétences transférées.

L'UNSA rappelle qu'elle est opposée à ce transfert de missions et d'agents qui fragilise les DDT-M. Elle évalue à 3 000 € par an la perte de rémunération moyenne par agent transféré en raison des postes Région sous-cotés par rapport aux actuels postes Etat. C'est inadmissible.

Elle interpelle l'administration sur la répartition des compétences (gestion RH, logistique, circuit décisionnel) lors de la première phase du transfert qui ira du 1^{er} janvier 2023 jusqu'à la signature de la convention régionale. En effet, au cours de cette période, les agents seront toujours dans les locaux de la DDT-M, sous l'autorité de gestion de la collectivité territoriale et sous l'autorité fonctionnelle de la DDT-M.

L'UNSA sera vigilante sur l'effectivité du dispositif d'accompagnement des agents par les IGAPS territoriaux et veillera à faire remonter les situations problématiques dans le cadre du suivi de l'exécution des conventions régionales prévu par la convention-type.

2. Projet d'arrêté de restructuration relatif à la réforme des compétences en matière de sécurité alimentaire des aliments

Le projet est présenté par Mme Coralie Oudot de la DGCCRF.

Ce projet de transfert de la mission de sécurité sanitaire de l'alimentation (SSA) de la DGCCRF à la DGAL a déjà été évoqué lors d'un dernier CT. Mme Oudot précise que dans le cadre de la mise en œuvre de ce transfert, il a déjà été indiqué que :

- Pour ce projet, il n'y aurait pas de mobilité forcée, principe de base du volontariat
- Les agents DGCCRF qui souhaitent suivre les missions SSA sont invités à candidater sur les fiches de poste déjà proposées par la DGAL (113 postes en catégorie B et 21 en catégorie A).
- Les agents DGCCRF qui ne souhaitent pas suivre les missions SSA pourront demeurer à résidence, quand bien même ce serait en surnombre. Ils pourront naturellement demander des mutations ou candidater sur des fiches de poste selon les modalités habituelles. Toutefois, compte-tenu du transfert de la mission SSA, les agents de la DGCCRF évolueront vers d'autres missions. Si besoin, ils bénéficieront de formations dispensées par la DGCCRF.

Les fiches de postes offerts par la DGAL, en administration centrale comme dans les services déconcentrés, ont été publiées et ont été relayées aux agents de la DGCCRF.

Comme évoqué dans le cadre des échanges précédents, relatifs au transfert de la SSA, l'administration propose de prendre un arrêté désignant ce transfert comme une opération de restructuration, de manière à ouvrir aux agents concernés le bénéfice des différents dispositifs mobilisables pour accompagner les restructurations.

Suite au groupe de travail du CTPM et au pré-CT des DDI, le projet d'arrêté a été amendé pour intégrer la demande des organisations syndicales d'une durée de validité de 3 ans et non 2, comme initialement proposé.

Une « foire aux questions RH » a été mise en ligne sur l'intranet GECl de la DGCCRF. L'objectif est que l'arrêté puisse être appliqué dès le 1^{er} janvier 2023.

L'UNSA rappelle le temps nécessaire pour la formation ; quels seront les moyens mis en œuvre car il faut que les agents puissent assurer efficacement leurs missions sur le terrain. Il convient de se donner du temps.

Par ailleurs, un rapport du Sénat émet certaines réserves sur ce projet et alerte aussi sur les formations.

En outre, il semble que pendant cette période de transition, les agents de la DGCCRF devront continuer d'assurer les contrôles en remise directe.

Réponse de l'administration :

Pour préparer ce transfert, des réunions informelles ont été organisées. Il y a bien une garantie de retour dans le ministère d'origine mais pas sur le lieu d'affectation antérieur.

Concernant la rémunération, garantie de maintien pendant six ans avec le CIA (Complément Indemnitaire d'Accompagnement). Au-delà, nous ne pouvons pas avoir de visibilité ; la rémunération des agents sera liée à l'évolution qu'ils auront pu avoir dans leur carrière.

A propos de la formation, une discussion est en cours avec l'INFOMA pour mettre en place un module de formation dès que possible.

3. Présentation de la coopération interdépartementale

Une étude a été réalisée afin d'étudier les pistes de missions interdépartementales, identifier les conditions de réussite, vérifier que les conditions de travail des agents soient respectées. Au cours de cette étude, 220 personnes ont été auditionnées.

Ces missions interdépartementales doivent favoriser le pilotage des politiques publiques en renforçant l'échelon départemental. Ce travail interdépartemental peut être :

- conclu simplement par un accord informel en DDI,
- par convention signée des deux parties avec l'approbation du préfet,
- dans des situations où il y a la nécessité de compétences fortes, pointues pour un nombre restreint d'acteurs économiques

Ces missions sont souvent faites au cas par cas. Elles peuvent répondre à un besoin ponctuel comme un appui temporaire (ex : dossier PAC, permis de conduire), particulièrement adaptées en période de crise.

Il n'existe pas de compensation, elles sont faites à partir des forces en présence ; par contre, elles sont fréquemment perçues comme un palliatif et plus souvent subies que voulues.

Ces missions doivent être indiquées sur les fiches de poste et bien mentionnées lors de l'entretien professionnel afin de valoriser la carrière des agents concernés.

Concernant les services bi-départementaux, les directions y sont favorables.

Il est recommandé de :

- donner l'initiative au niveau départemental,
- les missions doivent être établies suite à un diagnostic territorial,
- réaliser régulièrement un compte rendu et faire un bilan des actions réalisées (bilan de la valeur ajoutée),
- établir un guide méthodo, modalités décrites dans un document cadre.

Remarques UNSA :

- Attention de ne pas tout reporter au niveau local ; ces missions, qui se mettent en place au niveau local, doivent être vues au niveau national.
- Besoin de savoir qu'elles sont les orientations données par le MI.
- Ces missions ne doivent pas être un moyen de palier à la réduction et de gérer la pénurie d'effectifs.
- Attention aux conditions de travail des agents, ce type de mission pouvant conduire certains agents à couvrir de grandes distances. Cela génère des temps de trajets importants ; ces contraintes risquent d'impacter fortement les conditions de travail et ne sont pas compatibles avec une vie de famille.
- Comment mutualiser les agents : (encadrement interdépartemental, problème de répartition.
- Attention aux dérives : économie des encadrants
- Il est primordial de maintenir les compétences et les entretenir en favorisant l'accès à la formation, par exemple dans le cadre des réseaux métiers.

L'UNSA a regretté le fait que la mission soit passée un peu à côté du sujet, particulièrement en ce qui concerne la DGCCRF. Aucune mention dans le rapport des projets les plus graves et les plus irréalistes. Aucune mention des dérives récentes avec des agents auxquels on impose ou accorde des changements de résidences administratives entre deux DDI sans passer par le processus de mobilité. Pas de mention non plus des sorties d'écoles qui ont été l'occasion d'imposer l'interdépartementalité dans une fiche de poste sur deux et qui montre qu'il s'agit bien d'un système généralisé et imposé par le haut.

L'UNSA ne comprend toujours pas qu'une administration de terrain soit en train de se lancer massivement dans une désertion des départements au nez et à la barbe du ministère de l'intérieur qui prétend pourtant réarmer l'Etat territorial jusqu'au dernier kilomètre.

L'UNSA a mentionné le rapport spécial de la commission des finances du Sénat qui ne croit pas du tout à l'interdépartementalité à la CCRF et préconise au contraire un seuil minimum de 7 agents par département.

Enfin, le ministère de l'intérieur ayant prévu de refonder le « guide pratique de l'interdépartementalité », elle a demandé à ce que cela soit fait en concertation avec les OS dans le cadre d'un groupe de travail.

4. Bilan des restructurations dans les DDI depuis 2021.

Compte tenu de la demande des directeurs concernés par des restructurations qui souhaitent avoir un accompagnement méthodologique, un document a été diffusé ; il comprend aussi des annexes qui permettent d'étudier les impacts et les incidences d'une restructuration. Un tableau est mis à jour en fonction des restructurations réalisées.

A ce jour, sept arrêtés ont été signés depuis le cinq janvier (fermeture du site de Grasse, six sont en cours). Une dernière demande vient d'être déposée par la DDETSPP de l'Ardèche concernant la fermeture d'un abattoir : cette fermeture s'impose pour des raisons économiques.

Les restructurations concernent aussi les anciennes subdivisions et antennes qui ne sont plus justifiées aujourd'hui.

Sur la restructuration, l'UNSA note une dérive. En effet, pour prendre un arrêté de restructuration, il ne faut pas donner du fond à cet arrêté par des fermetures qui le justifient. Il est à noter qu'en accompagnement de ces restructurations, il y a des suppressions de postes.

A propos de la note méthodologique, nous espérons qu'elle ne sera pas diffusée à l'ensemble des DDI afin de les inciter à restructurer.

Nous constatons que, contrairement aux annonces faites par l'ancien premier ministre, ces fermetures ne vont pas dans le sens du maintien fort des services de l'Etat dans les territoires.

Il est constaté que ces fermetures sont mises en œuvre sans aucune concertation.

5. Projet de décret relatif au Conseil Supérieur de l'Appui Territorial et de l'Evaluation (CSATE)

Création d'un comité ministériel d'évaluation concernant l'ensemble des emplois de direction. Il s'agit d'évaluer les agents qui occupent des emplois de direction.

Cette évaluation sera faite tous les six ans ; elle n'a rien à voir avec les entretiens professionnels. Cela va concerner environ 4 000 agents, dont des cadres supérieurs de la police ; il faudra donc réaliser environ 600 évaluations par an contre 200 actuellement.

Ces évaluations permettent de vérifier la compétence de ces directeurs ainsi que leurs qualités managériales. Elles sont réalisées par un binôme composé d'agents ayant occupé des emplois similaires.

Elles sont conduites en tenant compte de l'audition d'un grand nombre de collaborateurs et agents (jusqu'à 50 personnes), y compris des représentants des différentes OS.

240 ETP vont être créés pour faire ces évaluations ; cela regroupe l'ensemble des ministères concernés.

Afin de permettre une liberté d'expression des agents auditionnés, les entretiens sont couverts par le secret professionnel.

UNSA : Est-ce que le bilan de ces évaluations va servir aux agents évalués pour leur avancement ou pour accéder à d'autres fonctions ?

Réponse de l'administration :

Ces évaluations concernent 1 % des agents mais bénéficient à tous les agents car cela permet à la personne évaluée de prendre conscience de ses points forts et points faibles. Par ailleurs, ces rapports d'évaluation vont être un outil précieux pour le gestionnaire afin de mieux cibler les affectations.

6. Création de la médaille d'honneur pour l'administration territoriale de l'Etat.

Cette nouvelle médaille est créée afin de conforter le dispositif existant ; elle vient se placer à côté de la médaille de la sécurité intérieure.

Son objectif est de mettre en avant les agents qui œuvrent dans le périmètre de l'administration territoriale de l'Etat.

Agents concernés :

- agents qui se sont particulièrement investis dans des actions remarquables, dans le suivi d'un dossier restructurant ou à enjeu territorial.
- agents qui ont été particulièrement mobilisés ces dernières années par la gestion de crises et qui ont travaillé à la mise en œuvre de la réforme de l'Etat.
- agents qui se sont engagés dans des missions qui dépassent le cadre normal du service de manière ponctuelle ou continue.

Cette médaille ne vise pas à récompenser un déroulé de carrière.

Modalité d'attribution : chaque année, le Préfet propose des candidatures à l'identique de la médaille de la sécurité intérieure. 3 échelons : bronze, argent et or.

UNSA : Nous ne sommes pas demandeurs, nous serions favorables à une récompense collective

Questions diverses :

Problématique de la pénurie de carburants : certains SG proposent aux agents de réaliser du télétravail ; est-ce que le Ministère de l'Intérieur (MI) a prévu de faire une note à ce sujet ?

Réponse de l'administration : La réponse des SG est celle que l'administration pourrait faire. Le MI ne fera pas de note de service pour ce dossier.

Problème de gestion du CIA : les agents qui demandent leur mutation et prennent leur poste au 1^{er} septembre perdent leur CIA pour une année car ils ont quitté leur précédent poste avant le 1^{er} septembre ; il faudrait trouver une solution pour ces agents.

Réponse de l'administration : C'est un des chantiers de convergence en cours ; l'objectif est de prendre en compte une période de référence identique d'un ministère à l'autre à partir de 2023, concernant le CIA de 2024.