



**Black-Thursday au
ministère de l'Écologie
Tout doit disparaître !**



Mise en place de l'ANCT:

L'ANCT se met très, très doucement en place, et vise à être opérationnelle en 2022. Sa capacité interne, autant que celles des opérateurs majeurs partenaires à réaliser de l'ingénierie de projet, est amputée en 2021 en termes d'effectifs et rend peu crédible une autre posture pour l'ANCT qu'un rôle d'observatoire dispensant quelques menus crédits. Les sollicitations des collectivités restent par ailleurs faibles en nombres et en volumes financiers à ce jour. La question de donner la capacité au CEREMA d'intervenir directement auprès des collectivités n'est toujours pas réglée pour entrer dans les canons de l'ingénierie publique de l'Europe en matière de concurrence. Les agents du pôle ministériel ayant une expérience notamment autour du montage de projets seraient attendus pour y exercer directement, mais les

**Décrypt-inFO
Comité technique ministériel
du 17 décembre 2020**

Retrouvez notre déclaration en ouverture de la séance [ICI](#)

modalités d'implication des agents des DDT, notamment ceux faisant déjà du conseil au territoire, et de qui va finalement décider des priorités sont claires : le préfet, en fonction des enjeux politiques du moment. Bref, pas de moyens et de nouveaux circuits complexes d'arbitrage des besoins, pour pallier le vide laissé dans beaucoup de territoires par le retrait de l'Etat à ce stade.

**Décentralisation des missions
publicité :**

FO fait sortir l'administration du bois. Oui, la suppression de la mission est décidée, et le motif est qu'il n'y aurait pas assez d'effectifs et que les collectivités pourront se débrouiller. Et en plus, cela permettra que les préfets ne soient plus mis en cause en cas de défaut de substitution aux

maires. La priorité n'est donc pas la protection du paysage, mais la protection juridique des préfets ! Et les agents dans tout cela ? Ce ne semble pas être



RETOUR VERS LA RGPP

un sujet pour l'administration. Pour FO, c'est le premier résultat concret de la « revue des missions » de la ministre Pompili.

Mutualisation des agences de l'eau en matière de systèmes d'information :

L'administration se dit très attachée au maintien de chacune des agences de l'eau, et précise que le lancement de cette mutualisation ne répond qu'à un besoin d'interopérabilité pour répondre aux enquêtes nationales et européennes. Une vision qui n'engage personne à moyen et long terme ! Mais elle tire surtout ses racines de la nécessité de mutualiser pour faire face aux effets des diminutions d'effectifs et des « ponctions » financières de Bercy sur les redevances des Agences, qui diminuent l'action de l'état dans le domaine de l'Eau. Nous ne sommes pas dupes !

FO reste opposée à ce que cette opération ne constitue l'expérimentation d'un chantier de mutualisation globale des services supports des agences de l'Eau en particulier, des EP du MTE en général. FO attire l'attention sur la nécessité de maintenir les effectifs dédiés dans la durée pour éviter un échec du projet qui serait préjudiciable à l'ensemble des agents des agences de l'eau.

Création des secrétariats généraux communs dans les départements et régions d'Outre-mer :

L'administration est amenée, au travers de nos interventions et témoignages, à s'intéresser concrètement au sort d'agents relevant de sa responsabilité. En particulier celui des agents non volontaires dont le suivi ne saurait être renvoyé au niveau interministériel.

En réponse aux questions concrètes de Force Ouvrière, la SG :

- indique se rapprocher du préfet de Martinique pour mesurer la situation
- découvre et se préoccupera de la question de l'absence de référents de proximité dans certains territoires
- met enfin sur la table les données chiffrées d'agents non-volontaires

- confirme que la bascule en paie sera exécutée principalement au 1er avril pour les agents transférés

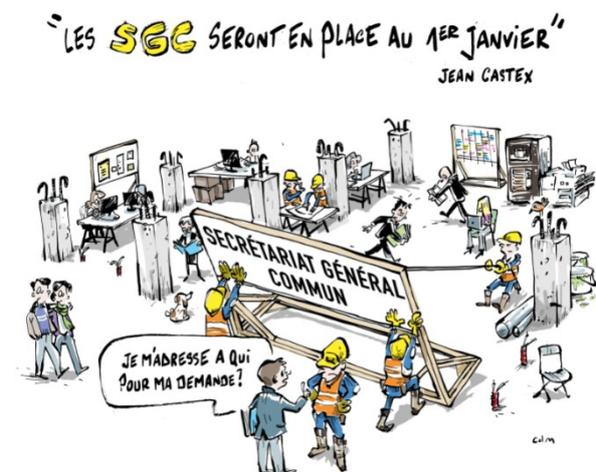
- indique se préoccuper de la question de l'action sociale, dans un contexte de flou subsistant

- assure que les agents « mis à disposition » (OPA et agents Berkani) seront bien assis budgétairement au 1er janvier 2021, même si les discussions interministérielles sont encore en cours par rapport au PLF 2021.

Pour tous les autres sujets orphelins de réponse, la SG s'engage à fournir des réponses écrites.

Au final, à 15 jours de la date théorique de mise en place des SGC, personne ne peut plus dire « ça va bien se passer ». Non, ça se passe mal et le démarrage des SGC s'annonce très compliqué, au détriment des agents les composant et de l'ensemble des agents ! Pour tous les autres sujets orphelins de réponse, la SG s'engage à fournir des réponses écrites.

Au bilan à 15 jours de la date théorique de mise en place des SGC, personne ne peut plus dire « ça va bien se passer ». Non, ça se passe mal et le démarrage des SGC s'annonce très compliqué, au détriment des agents les composant et de l'ensemble des agents !



En savoir plus sur les débats...

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

En réponse aux différentes déclarations préalables, l'administration apporte les précisions ou réponses suivantes :

Sur les effectifs et le plan de relance: la SG admet que les effectifs nécessaires à la mise en œuvre du plan de relance n'ont pas été obtenus, mais que cela est la priorité du ministère. Quitte à justifier pour cet objectif non pérenne et de court terme de supprimer des missions pérennes ?

Sur la liste des réformes en cours: la SG admet s'engager pour la 3ème fois à la fournir.

Sur le report des congés 2020 début 2021 : l'administration renvoie sur l'interministériel la responsabilité du retard de la décision...quand on sait très bien que le blocage initial à une décision uniforme et rapide en DDI vient en grande partie du MTE.

Sur l'expérimentation de la semaine de 4 jours: le DRH concède un « double bug » du point de vue de la transmission de la FAQ aux organisations syndicales, et s'engage à leur transmettre.

Sur le référencement des mutuelles: l'échec de ce processus auquel FO n'a pas souhaité porter sa caution étant désormais tangible, la SG est amenée à admettre que la non-utilisation des crédits et leur affectation relèvent du CTM et non du comité de suivi.

Sur le bilan de la mobilité en 2020: la SG s'engage à le fournir début 2021...soit suffisamment tard pour rendre caduque toute possibilité de lancer un second cycle de fin d'année.

Sur le transfert de la police de la publicité aux collectivités : FO fait sortir l'administration du bois. Oui, la suppression de la mission est décidée, et le motif est qu'il n'y aurait pas assez d'effectifs et que les collectivités pourront se débrouiller. Et en plus, cela permettra que les préfets ne soient plus mis en cause en cas de défaut de substitution aux maires. La priorité n'est donc pas la protection du paysage, mais la protection juridique des préfets ! Et les agents dans tout cela ? Ce ne semble pas être un sujet pour l'administration. Pour FO, c'est le premier résultat concret de la « revue des missions » de la ministre Pompili.

Sur les missions « radio-fréquence » exercées au CEREMA: l'administration a décidé du transfert vers la DGITM.

Point n°1 :

Point d'information sur la mise en place de l'ANCT

Intervenant : Edouard Onno – SNITPECT-FO

Les positions de FO :

Dès les prémices de la mise en place de l'ANCT, FO a martelé que si la volonté était vraiment sincère de combler un manque d'ingénierie, un certain nombre de gages devaient être donnés. Sinon, ce serait viser à faire de « l'ingénierie sans ingénieurs » (pour FO, plus largement sans les compétences techniques et administratives des agents du MTES/MCTRCT) donc transformer l'ANCT en une coquille vide, ou en agence de communication destinée à rendre l'État visible, là où visiblement il se retire.

- Une ouverture du recrutement au sein de l'agence pour les agents du MTE → Qu'en est-il aujourd'hui concrètement ?

- Stopper l'hémorragie au sein des « partenaires » de l'ANCT, notamment le Cerema (touché par un plan social reconnu comme pire que dans le privé) → le PLF 2021 ne fait que prolonger la courbe de la chute des effectifs (-800 en 8 ans)

- Travailler à une réelle solution d'ouverture aux collectivités hors champ de la concurrence, telle que promue par FO depuis 2013 pour le Cerema → où en est-on ?
- Placer les DDT(M) sur la chaîne de gouvernance locale comme délégués adjoints de l'agence → FO a du intervenir sur plusieurs fronts...et à contre courant pour que les DDT(M) soient légitimées dans le décret portant organisation de l'ANCT. La cartographie des délégués adjoints mérite d'être complétée pour confirmer qu'elles l'ont vraiment été dans les faits !
- Des effectifs financés par des postes du MTE sont aujourd'hui labellisés « ANCT », en DDT notamment, sur des postes habituellement dévolus au « Nouveau Conseil au Territoire ». Du NCT à l'ANCT, de l'habillage ou une nouvelle phase de phagocytage par le ministère de l'Intérieur du temps agent qui échapperait à ces directions pour les politiques qu'elles ont à porter ?
- Prolonger le comité de suivi relatif à la création de l'ANCT en format CTM au-delà de sa date de mise en place, pour mesurer l'impact de la création de l'agence sur l'ensemble de l'écosystème ministériel, d'autant que le MTE a été exclu de la cotutelle de l'agence → FO attend la concrétisation de cet engagement qui tarde à venir...et qui semble démontrer que l'ANCT n'est pas considérée comme en faisant partie.

A retenir des débats :

L'ANCT se met très, très doucement en place, et vise à être opérationnelle en 2022. Sa capacité interne, autant que celles des opérateurs majeurs partenaires à réaliser de l'ingénierie de projet, est amputée en 2021 en termes d'effectifs et rend peu crédible une autre posture pour l'ANCT qu'un rôle d'observatoire dispensant quelques menus crédits. Les sollicitations des collectivités restent par ailleurs faibles en nombres et en volumes financiers à ce jour. La question de donner la capacité au CEREMA d'intervenir directement auprès des collectivités n'est toujours pas réglée pour entrer dans les canons de l'ingénierie publique de l'Europe en matière de concurrence. Les agents du pôle ministériel ayant une expérience notamment autour du montage de projets seraient attendus pour y exercer directement, mais les modalités d'implication des agents des DDT, notamment ceux faisant déjà du conseil au territoire, et de qui va finalement décider des priorités sont claires : le préfet, en fonction des enjeux politiques du moment. Bref, pas de moyens et de nouveaux circuits complexes d'arbitrage des besoins, pour pallier le vide laissé dans beaucoup de territoires par le retrait de l'Etat à ce stade.

Point n°2 :

Point d'information sur la mutualisation des agences de l'eau en matière de systèmes d'information

Intervenant : Mathieu BERGEON – Agence de l'Eau Rhone-Méditerranée-Corse

Les positions de FO :

L'origine de ce projet de mutualisation tire ses racines de 2 rapports (Finances et CGEDD) qui ont pointé du doigt, la présence de similitudes sur le mode de fonctionnement des Agences (même métier de « fond » et même besoins supports), mais ont oublié que même si les métiers supports ont un fond commun, les métiers du cœur des Agences ont des spécificités liés à leur. C'est d'autant plus paradoxal que le DEB affirme que la mutualisation va permettre de conserver les spécificités des bassins. Mais il tire surtout ses racines de la nécessité de mutualiser pour faire face aux effets des « ponctions » de Bercy sur les redevances des Agences, qui diminuent l'action de l'état dans le domaine de l'Eau, nous ne sommes pas dupes.

FO reste par ailleurs opposée à ce que cette opération ne constitue l'expérimentation d'un chantier de mutualisation global des services support des agences de l'Eau en particulier, des EP du MTE en général.

Au delà du principe même de cette réforme, le problème est qu'elle a été décidée avant d'avoir terminé un inventaire exhaustif des agents, missions et chantiers à venir. Le soucis a été de mettre la charrue avant les bœufs.

Nous nous sommes donc retrouvés au 1er septembre avec :

- Une belle pancarte DSIUN ouverte mais la peinture pas sèche et les bureaux pas livrés à l'intérieur -> le réseau n'est pas mutualisé et avec le datacenter mutualisé cela prend une très grande part de nos ressources pour ce démarrage

- Des projets locaux non terminés

- Un recrutement, en particulier pour la MCO, non terminé, donc des passages de connaissances non entamés et les ressources non libérées pour leurs nouvelles missions

- Des projets « mutualisés » en cours à reprendre en urgence

La charge est résolument trop forte en ce démarrage pour des agents pleinement mobilisés pour assurer la continuité des missions.

Ils se retrouvent en première ligne pour défendre un projet qui ne tient pas compte de leurs problématiques et de l'état d'inquiétude qu'il a pu générer au sein des DSI existantes.

Cerise sur le gâteau, malgré ce que nous avons traversé et la publication d'un arrêté autorisant la mise en place de prime pour les restructurations, l'administration a confirmé qu'il n'y aurait aucune prime concernant la mise en place de la DSIUN car elle n'entraîne pas de mobilité dans le texte (ce qui n'est pas obligatoire pour la mise en place de cette prime).

C'est une belle reconnaissance de l'investissement des agents des DSI qui ont tous participé depuis 2019 pour la construction de ce projet, voir assurent un poste de préfigurateur en plus de leur poste actuel pour construire cette structure.

Il y a quand même eu quelques points positifs, et notamment la mise en place d'un plan de formation conséquent et qui sera à pérenniser sur les années à venir.

Cependant, vu le nombre de postes prévu pendant la phase projet (le temps de mettre en place des outils communs), la charge de travail par agent sera critique pendant 6 ans (un système d'information à construire et 300 applications existantes à maintenir, avec en parallèle des interconnexions et projets de reprise des données à prévoir).

C'est donc bien dans la durée que l'administration devra apporter les moyens pour permettre la mise en place de ce projet. Et nous serons vigilants à ce que la voilure soit conservée en termes d'effectifs en particulier, et que ce chantier de mutualisation ne se solde comme beaucoup d'autres par une baisse des moyens, un éloignement des utilisateurs et un appauvrissement de l'intérêt des missions et des parcours professionnels.

Enfin, le dimensionnement de la DSIUN a été fait avec une cible à 75 ETP qui ne sera tenable que si les baisses d'effectifs se limite à ce chiffre déjà sous-dimensionné. Si la DSIUN est encore amaigrie, elle ne pourra pas remplir ces missions.

A retenir des débats :

L'administration se dit très attachée au maintien de chacune des agences de l'eau, et que le lancement de cette mutualisation ne répond qu'à un besoin d'interopérabilité pour répondre aux enquêtes nationales et européennes. Un engagement qui n'engage personne à moyen et long terme ! Mais il tire surtout ses racines de la nécessité de mutualiser pour faire face aux effets des diminutions d'effectifs et des « ponctions » financières de Bercy sur les redevances des Agences, qui diminuent l'action de l'état dans le domaine de l'Eau, nous ne sommes pas dupes. FO reste opposée à ce que cette opération ne constitue l'expérimentation d'un chantier de mutualisation global des services support des agences de l'Eau en particulier, des EP du MTE en général. FO attire en particulier l'attention sur la nécessité de maintenir les effectifs dédiés dans la durée pour éviter un échec du projet qui serait préjudiciable pour l'ensemble des agents des agences de l'eau.

Point n°3 :

Point d'information sur la création des secrétariats généraux communs dans les départements et régions d'Outre-mer

Intervenants : Stéphanie FERRARI-PAILLET – SNP2E-FO – Laurent JANVIER - FEETS-FO

Les positions de FO :

Dès l'origine, FO a porté son opposition au cap imposé par la mise en place des SGC (de par ses effets sur les agents, les services et les chaînes ministérielles), ainsi qu'à leurs modalités de mise en œuvre (en particulier en matière de calendrier, en pleine crise sanitaire au demeurant).

Le constat est désormais patent même si l'administration est dans l'incapacité ou refuse de mettre les données sur la place publique : entre un tiers et un quart des agents issus des DDI (et des services ministériels Outre-Mer) refuse d'intégrer les SGC alors que 99 % d'entre eux souhaitent poursuivre leurs missions !

Un constat d'échec, un sacré gâchis !

A quelques jours de la mise en place de ces SGC, nous ne disposons en cette instance que d'éléments de doctrine générale auto-justifiant de l'intérêt supposé de la réforme. Alors même qu'elle ouvre la porte à la généralisation de l'opération « préfecture toute puissante » inaugurée en Guyane. Une perspective désormais ouverte en métropole en région PACA par absorption d'une partie du SG de la DREAL.

RIEN sur la situation concrète des agents, RIEN sur la nature de l'avis rendu par les instances locales, RIEN sur l'avancement des processus RH. Et sur les seules informations livrées, des contradictions avec ce que le ministère de l'Intérieur peut nous dire dans d'autres instances. Le MI nous a ainsi informés que la bascule en paie n'interviendrait qu'en avril 2021 (tellement le processus est maîtrisé et anticipé) et que les services devraient pallier les dysfonctionnements qui ne manqueront pas d'être vécus, puisque les organigrammes et les moyens ne sont pas prêts. Alors à qui se fier ?

Si d'aventure notre ministère avait encore quelque chose à nous dire au sujet d'agents qui sont encore dans son périmètre à l'heure où nous nous parlons, peut-il nous indiquer :

Où en sont les études d'impact RH supposées avoir été conduites par les préfigurateurs, et quel en est le bilan pour les agents et les services des DEAL et DM ?

Où en est le processus RH (nombre d'agents acceptant/refusant leur repositionnement, quelle position administrative choisie...) ?

Pour les agents non-volontaires : quel état des lettres de mission ? FO réaffirme que la date du 31 août 2021 ne doit pas être une date couperet pour la validité des lettres de

mission temporaires, et demande un délai correspondant a minima à l'année 2021.

Mesures d'accompagnement : quel état des demandes des agents ayant pu anticiper leur mobilité en 2020 ?

Pour les agents de la filière technique : quelle mesure fiscale pour éviter les effets du versement de l'année de rattrapage ?

Quel sera le montant des salaires ? La fiche financière étant faite sur 2019, elle n'intègre pas forcément un changement d'échelon ou de promotion au 1er janvier 2021 voire de réussite de concours ? Comment est opérée la photographie indemnitaires pour des agents bénéficiant de mesures catégorielles 2020 ? Quelle cartographie des agents bénéficiant de promotions en 2020 ? Quelle cartographie et suivi des agents promouvables en situation actuelle en vue de l'exercice 2021 ? Comment se fera la gestion de la carrière (primes, promotions, mobilités...)?

Quelles sont les équivalences de grades au ministère de l'Intérieur ?

L'assise budgétaire des collègues en mise à disposition (OPA et agents Berkani) est-elle assurée ?

Le ministère s'engage-t-il à garantir le retour des agents en PNA ou en détachement au SGC, sur des postes ouverts en ZGE dans les services déconcentrés locaux ?

Où en est la démarche pour clarifier la question de l'action sociale, et quelle assurance que nos présidents de CLAS restent bien en DEAL/DM ?

Où en est la création effective de postes de référents de proximité dans chaque DEAL/DM ?

Où en est la désignation effective des directeurs des SGC (une quinzaine de départements seront sans directeurs au 1^{er} janvier!) ?

Que se passera-t-il au 1^{er} janvier 2021 en Martinique alors que le chantier de repositionnement est encore en cours ?

Sur les droits et moyens syndicaux ? Quelle représentation des agents transférés d'ici 2022 dans les instances locales ? FO sera vigilante à ce que nos représentants en PNA continuent à pouvoir mobiliser le droit syndical issu de leur ministère (conformément à l'avis du Conseil d'État).

Déménagement et travaux en pleine crise sanitaire, comment est gérée cette équation ? Une évidence, des pressions supplémentaires sur des agents devant gérer qui des fins de gestion, qui des déploiements de moyens informatiques et téléphoniques, qui des déménagements...

Autant de questions que nous vous avons communiquées en amont de ce CTM, pour être sûrs d'avoir une chance de disposer de réponses désormais plus qu'urgentes !

Puisque ce sujet semble conjugué au passé décomposé par le MTE/MCTRCT/Mer, nous vous ramènerons à la réalité du terrain avec les témoignages que nos camarades nous ont demandé de vous porter :

« La préfiguration du SGC a été lancée depuis octobre 2019, pour une mise en œuvre au 1er juillet 2020. Force Ouvrière, dès le début, est opposée à cette énième déstructuration des services. Pour cause de calendrier contraint et intenable, Force Ouvrière a demandé le report de sa mise en œuvre évitant ainsi une précipitation et ses effets perniciose sur le personnel. Plusieurs chefs de services, soutenus par l'équipe de préfiguration ont confirmé l'impossibilité de reporter la date de mise en œuvre. Pour autant, notre pays subit la crise sanitaire et le gouvernement ainsi que nos administrations, surprises puisque non préparées, sont contraints de reporter la date de mise en œuvre du SGC au 1er janvier 2021.

Nous ne sommes pas prêts, dans aucun DROM. La Martinique, département confiné par

exemple, a pris énormément de retard. Les informations arrivent au compte gouttes, le calendrier fantaisiste ne tient pas la route. Les fiches de poste ne sont toujours pas publiés, on a eu un organigramme parcellaire. Les agents sont en grande souffrance. Le préfet maintient malgré tout cela le 01/01/2021, de qui se moque-t-on ? Absence de cellule d'écoute pour les agents très inquiets de cette impréparation de la création de ce SGC.

Depuis la relance précipitée des travaux du SGC en juillet 2020, le flou artistique persiste et la communication autour de cette mise en place est quasiment inexistante. Aucune information nouvelle concernant les régimes indemnitaires, la gestion des carrières (primes, promotions, mobilités..), le maintien d'un service de proximité RH de qualité, l'organisation de travail, le Règlement Intérieur, la gestion de la paie, la localisation du SGC, le devenir des agents du périmètre SGC affectés sur des sites distants, le devenir des agents qui auront fait le choix de rester dans leur service d'origine et qui n'auront pas trouvé de poste après le 30 juin 2021, l'accompagnement personnalisé de ces agents, la garantie de retour dans son administration d'origine, l'attribution des primes OTE de changement de ministère ou direction (pour qui, sur quels critères, quand et quels montants) la gestion RH et le maintien du niveau des prestations logistiques pour les agents hors périmètre SGC, etc.

A chaque question, l'administration nous répond, « on verra ». C'est juste faire preuve d'amateurisme et de mépris envers le personnel. Le nombre réel d'agents composant le SGC a été connu très tardivement, laissant place à l'angoisse quotidien des agents, la composition des fiches financières et leur transmission aux agents ont été catastrophiques. Les agents ont dû insister pour l'obtenir.

Le dialogue social est mis à mal. Il a fallu attendre près d'un an pour voir l'organisation d'une réunion d'échange interministérielle. Force Ouvrière a pourtant relancé plusieurs fois le Préfet de Région, comme à la Réunion où une réunion était organisée le 8 octobre dernier. Depuis plus rien en interministériel.

Que de temps perdu, les réponses aux interrogations des agents tardent toujours à venir. L'absence de réponses affecte tout particulièrement les personnels, nos collègues qui sont angoissés, stressés et démotivés. Nous devons donc faire face à une nouvelle forme de RPS, qu'il faudra gérer. L'administration est la seule responsable.

Le prépositionnement était organisé sur une quinzaine de jours, fin août jusqu'au 10 septembre 2020. FO dénonce le délai contraint et condamne l'attitude de l'administration qui a fait pression et a influencé le choix des agents lors des réunions individuelles de pré-positionnement, alors que les réponses n'étaient toujours pas apportées aux craintes légitimes des collègues. Il était prévu qu'un ou deux postes soient proposés à l'agent. Mais en réalité lors de l'entretien, le préfigurateur ou la préfiguratrice du service avait déjà décidé sur quel poste l'agent était fléché. Il n'y a eu qu'un seul poste proposé. Aussi, on ne peut pas parler de choix. De même, l'instruction RH confirme que l'agent est prioritaire sur son poste. Or, plusieurs se sont vu proposer un autre poste, car le leur était déjà attribué à un autre agent le temps de la réflexion. Cela démontre une iniquité et inégalité de traitement entre agents, ainsi que le non respect des textes, que Force Ouvrière dénonce fermement.

Force Ouvrière condamne la désinformation opérée par certaines équipes de préfiguration envers les agents, laissant croire que s'ils refusent de rejoindre le SGC, ils devront trouver un poste sur le territoire national. Les choix des agents doivent être respectés, et le positionnement doit se faire exclusivement sur la base du volontariat conformément à l'instruction RH. Celle-ci, précise pourtant bien que : « une affectation sur des emplois vacants dans le département sera regardée prioritairement, à défaut une affectation élargie, au niveau régional puis, à la demande de l'agent, au niveau national pourra être envisagée ».

D'autre part, les intitulés de postes sont souvent erronés et ne correspondent pas réellement aux postes proposés lors du prépositionnement, et aux missions attendues. Le prépositionnement a bien été un jeu de dupes. L'administration a vendu du rêve aux agents dans l'unique de les faire signer en masse et ainsi tenir la date du 1er janvier 2021. C'est inacceptable !!

Les DROM sont des départements éloignés de plusieurs milliers de kilomètres de la France hexagonale. Des fonctionnaires métropolitains, mais également des natifs y travaillent pour le développement et l'aménagement du territoire. Les agents s'inquiètent réellement de leur devenir. Une mobilité nationale imposée est totalement inacceptable socialement et humainement, à fortiori dans ce contexte sanitaire incertain.

Il y a également des agents de service déconcentré qui travaillent sur sites distants. Dans un premier temps il semblait acté que ces agents puissent rester sur ces sites, mais de nouveaux éléments viennent contredire cette information. Comment les agents peuvent-ils se positionner en ayant autant d'incertitudes ?

Les agents sont désabusés. L'avenir de plusieurs d'entre eux reste flou. En effet, qu'en sera-t-il de la garantie de rémunération à long terme, quand on sait que la prime compensatoire attribués aux agents des corps techniques des ministères autres que le Ministère de l'Intérieur, n'est que d'une durée de 5 ans ? Qu'en sera-t-il de la garantie de retour dans les ministères d'origines, du droit à l'avancement ?

Qu'en sera-t-il de l'organisation du travail à terme, le règlement intérieur de chaque service étant différent, ainsi que les horaires de travail ? Il faudra revoir l'organisation de sa vie privée....

Par ailleurs, le SGC sera indéniablement source de mal-être et de risques psychosociaux dès lors qu'il entraînera, à La Réunion, le déménagement de plus de soixante agents sur un site situé éloigné et isolé des autres administrations. Le site retenu, est très mal desservi par les transports en commun qui sont pleins à craquer pendant la période scolaire, il n'y a aucun points de restauration conventionnées ni de commerces ou de services de proximité.

Le déménagement entraînera une augmentation de la fatigue et du stress due aux trafics denses à l'heure d'entrée et de sortie des bureaux, l'éloignement des services bénéficiaires nécessitant une utilisation accrue des véhicules de service, si ceux-ci sont mis à la disposition du SGC. Plusieurs agents nous font savoir qu'ils ne souhaitent pas aller sur ce site.

Aussi, au vu des délais contraints et aux incertitudes à 1 mois de la création du SGC qui déstabilisent les agents, Force Ouvrière demande :

- le report de la date de mise en œuvre du SGC ;*
- la priorité sur les postes ouverts à mobilité, notamment locale, aux agents ayant fait le choix de ne pas rejoindre le SGC ;*
- les garanties de nos ministères qu'après la fin de la lettre de mission, l'agent continuera de percevoir son salaire et qu'une affectation locale pérenne leur sera proposée ;*
- la garantie que les agents transférés continuent à être représentés d'ici les élections 2022 »*

Que répondez-vous à ces alertes de nos représentants, que répondez vous à la détresse des agents concernés ?

A retenir des débats :

L'administration est amenée, au travers de nos interventions et témoignages, à s'intéresser concrètement au sort d'agents relevant de sa responsabilité. En particulier celui des agents non volontaires dont le suivi ne saurait être renvoyé au niveau interministériel.

En réponse aux questions concrètes de FO, la SG :

- indique se rapprocher du préfet de Martinique pour mesurer la situation
- découvre et se préoccupera de la question de l'absence de référents de proximité dans certains territoires (Mayotte et la Réunion)
- met enfin sur la table les données chiffrées d'agents non-volontaires :

Guadeloupe 41 agents prépositionnés 3 agents non volontaires

Réunion 43 agents prépositionnés 7 agents non volontaires (dont 2 agents en départ retraite)

Mayotte 40 agents prépositionnés 12 agents non volontaires

Martinique n'a pas terminé le processus de repositionnement.

- confirme que la bascule en paie sera exécutée principalement au 1^{er} avril pour les agents transférés

- indique se préoccuper de la question de l'action sociale et de sa spécificité au sein de notre pôle ministériel, dans un contexte de flou subsistant

- assure que les agents « mis à disposition » (OPA et agents Berkani) seront bien assis budgétairement au 1^{er} janvier 2021, même si les discussions interministérielles sont encore en cours par rapport au PLF 2021.

- Une foire aux questions concernant les mesures d'accompagnement (prime de restructuration, congés de transition professionnelle....) a été diffusée par la DGAFP permettant de proposer les modalités d'application de ces différents dispositifs.

Pour tous les autres sujets orphelins de réponse, la SG s'engage à fournir des réponses écrites.

Au final, à 15 jours de la date théorique de mise en place des SGC, personne ne peut plus dire « ça va bien se passer ». Non, ça se passe mal et le démarrage des SGC s'annonce très compliqué, au détriment des agents les composant et de l'ensemble des agents !

Point n°4 :

Recours au vote électronique pour les élections professionnelles 2022 (pour information)- > Point reporté en début d'année 2021