



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique, Développement Durable, Environnement, Biodiversité, Technologies Vertes, Energie, Climat, Transports, Infrastructures, Risques Naturels, Risques Technologiques, Equipement, Logement, Urbanisme, Aménagement du Territoire, Solidarité entre les Territoires, Renouvellement Urbain, Mer

Comité Technique Ministériel (CTM)

Décrypt-inFO

Comité technique ministériel du 3 décembre 2021

Tout ce qu'il faut savoir sur les débats...

Retrouvez les éléments portés par FO en ouverture [ICI](#)

Mise en place des centres de gestion financière (CGF)

- une « expérimentation » sur une partie de l'administration centrale et la DREAL Hauts de France lancée en avril 2022 (en plénières présidentielles pour rendre irréversible une décision de l'exécutif d'aujourd'hui) avec généralisation dès 2023.

- le début de la fin des CPCM des DREAL et des DRAAF, avec des enjeux sociaux sans réponse (notamment pour les régions fusionnées).

- la mise en perspective du « coup d'après », la généralisation des SGC appliqués aux Directions Régionales.

- un nouvel îlot de missions qui quitterait les DREAL...comme beaucoup d'autres !

L'ensemble des OS (sauf l'UNSA qui cautionne le lancement de cette « expérimentation généralisée dans la foulée ») votent contre les textes proposés.

Délégation de gestion des agents techniques/techniciens de l'environnement des Parcs à l'OFB

L'administration cherche à résoudre les problèmes qu'elle s'est elle-même créée par le transfert de l'autorité de gestion de ces corps à l'OFB. **C'est le principe même de cette mesure qu'il faut revoir.**

DG Mer : le serpent de mer sort de terre

Affirmation d'un ministère de la Mer fort, coordonnateur des politiques maritimes, **Oui !** Début de la reconstitution d'une chaîne de commandement dédiée, restant connectée aux autres politiques transversales intéressant la Mer, **pourquoi pas ?** Mais si c'est juste pour offrir une façade institutionnelle offerte aux propos lénifiants sur l'importance de la mer au sein du pôle ministériel, que nous subissons depuis de trop longues années, **c'est non !**

Réforme de la rénovation de l'habitat

A savoir s'il est plus cohérent de faire porter par la seule ANAH la politique de rénovation de l'habitat, tel n'est pas le sujet d'opposer les opérateurs entre eux. **La question est bien vu du citoyen « pourrais-je toucher du doigt et pas seulement de la souris le service public ? », et vu de l'agent assurant les missions actuelles « qu'est-ce que je deviens là dedans ? ».** Bref, on peut craindre un nouveau chantier de démantèlement des services « du dernier kilomètre » ! Et pendant ce temps, le Premier ministre continue à faire son numéro « je renforce l'échelon départemental »...

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

En réponse aux 2 seules déclarations préalables des organisations syndicales (dont celle de FO [ICI](#)), la Secrétaire générale apporte les réponses suivantes :

- La SG partage une partie des constats de FO sur l'évolution des effectifs et reconnaît que la bataille devra continuer à être livrée dans la durée
- Elle annonce le lancement d'une mission sur l'avenir des écoles du pôle ministériel à l'initiative de la ministre (demande constante de FO...) mais trop tard pour les défendre ? L'exemple de l'ENTE est édifiant !
- Concernant la situation sociale dans les Antilles, une enquête a été lancée par la DRH auprès des services pour identifier les difficultés (y compris sur l'exécution de certaines missions « terrain »)...réponses en attente.
- La SG reconnaît les difficultés liées à la bascule des corps techniques au RIFSEEP (tant pour la filière RH que pour les agents eux-mêmes). Pour leur permettre de comprendre leur feuille de paie de décembre il faudrait de la communication...pour FO il faut des textes opposables !
- Les arbres de Noël seront maintenus avec respect des mesures sanitaires
- Elle répond enfin favorablement à notre demande de programmer un CHSCTM exceptionnel post conseil de défense du 6 décembre pour adapter si nécessaire les consignes sanitaires.

Emilie Piette saisit bien entendu l'occasion de ce CTM pour annoncer son départ prochain pour prendre la tête de la nouvelle Délégation Interministérielle à l'Encadrement Supérieur de l'État, regrettant de ne pas avoir pu rester plus longtemps à la tête de l'administration du pôle ministériel (mandat de 2 ans).

FO en prend acte, notant que si la SG part à la DIESE, nos services et EP risquent de rester à la diète.

A noter la réaction de l'UNSA qui remercie chaleureusement Emilie Piette de ne pas changer de « 06 », afin de pouvoir la recontacter pour mieux comprendre le fonctionnement de l'encadrement supérieur (et lui déposer des CV?).

Point n°1 :

Procès-verbal du CTM du 17 décembre 2020 matin (pour approbation)

Intervenants : Laurent Janvier – FEETS-FO

Suite à la prise en compte des demandes des organisations syndicales, le PV est approuvé.

FO souligne que les alertes portées à l'époque sur la mise en place des SGC se sont depuis confirmées, le ministère de l'Intérieur en étant amené à reconnaître l'existence de 10 « irritants ». Dans cette réforme, il n'y a que des perdants (agents des SGC, agents des DDI, efficacité du service). FO a obtenu l'engagement du SG du MI à la généralisation dès 2022 de référents de proximité dans chaque DDI, et de la mise en place de permanences RH physiques. Cela ne soignera pas le mal, cela l'atténuera. Le déroulement des opérations préalables aux élections en DDETS/PP démontrent que ces structures sont encore loin d'être opérationnelles partout. Ces constats ne font que renforcer l'opposition de FO à une extension de la tâche d'huile SGC au niveau régional.

En réponse, la Secrétaire générale reconnaît que nos alertes se sont pour la plupart concrétisées, et servent à éviter que la « tache d'huile » ne s'étende aux directions régionales... en tout cas, pas avant d'avoir eu un bilan positif des SGCD. Sauf que les expérimentations sont déjà lancées en Ile-de-France et en PACA... et que les services ne savent que trop bien ce que cela signifie : quand bien même des irritants, voire de véritables écueils dans les organisations sont identifiés, plus aucun retour en arrière n'est possible.

Point n°2 :

Mise en place de deux projets pilotes de centre de gestion financière (CGF) en administration centrale et en région Hauts-de-France (pour avis)

Intervenante : Stéphanie Ferrari-Paillet - SNP2E-FO

Les analyses de FO:

Quel est l'objectif de la création des CGF ? Nous espérons que celui-ci est au moins clair pour l'administration.

Encore une fois, c'est une expérimentation à marche forcée que subissent les agents. Cette « Expérimentation » ou plutôt « démarche pilote » ne porte que la partie technique et les détails d'organisation puisqu'il est déjà acté la création des CGF bloc 2 pour l'ensemble des services en 2023.

Ce qui est sûr, c'est que l'optimisation du temps, qui semble l'objectif recherché va passer par une phase de désorganisation intense et de surcharge de travail pour les services. Nous devrions même préciser une double surcharge de travail : pour les agents du CGF et pour les services prescripteurs.

Pourquoi pour les services prescripteurs ? Parce qu'il serait envisagé qu'ils assument eux-mêmes demain des missions que le CPCM assure aujourd'hui ! Pour mémoire, le CPCM a été créé notamment, pour, assurer les missions de référent Chorus et faire un accompagnement métier au quotidien afin de réduire les ETP dans les services. Et quand on a des services prescripteurs quasiment tous faiblement matures - selon le verbatim de l'administration - (suite notamment à la réforme des SGCD) on peut s'interroger sur l'autonomie qui va leur être demandée. La question de l'accompagnement de ces services et de la place du RMC (référent métier chorus) est encore en balance, même si le projet d'arrêté laisse penser que la demande de la DREAL des HdF sur

l'accompagnement des services a été entendue. Il est essentiel que ces missions fassent partie du CGF pour la qualité du service rendu.

Nous pouvons néanmoins souligner que certaines demandes semblent avoir été entendues comme la reprise des recettes non fiscales au moins pour l'expérimentation de la région des Hauts de France.

Nous nous interrogeons également sur la façon dont a été calculée la volumétrie des actes (non reprise des fiches com par exemple) pour avoir une adéquation missions/moyens et donc évaluer les effectifs concernés par cette réforme.

Par ailleurs, FO s'oppose à la fusion du rôle d'ordonnateur dans les CSP (Centres de services partagés, donc les prescripteurs de la dépense) avec celui de comptable (celui qui paye en mode facturier, d'où le terme de SFACT ou service facturier). Ce mélange des genres détruit la séparation ordonnateur/comptable qui fonde pourtant notre droit budgétaire et comptable public. Il s'agit pour l'administration d'un nouvel outil qui va permettre de réduire des effectifs sans jamais avoir eu à démontrer l'efficacité de ces structures intégrées.

Ce qui a été complètement oublié ou mis au second plan, ce sont bien entendu toutes les questions RH que Force Ouvrière veut remettre sur le devant de la scène de toute urgence.

Nous savons que les agents seront mis à disposition jusque décembre 2022, voire plus si le BGCP est bien modifié. MAD à titre gracieux ou avec/contre contreparties ? La question n'a pas encore de réponse. Si une FAQ, qui ne répond pas à toutes les interrogations, a été réalisée en AC, ce n'est pas le cas en DREAL où les agents sont de plus en plus inquiets.

L'action sociale pendant cette période est également une grande inconnue. Et quand nous parlons action sociale, il y a l'action sociale individuelle (vacances, aides individuelles, mutuelle, crèche,...), mais aussi l'action sociale collective (arbre de Noël, accès aux centres de restauration, ...)

Qu'en est-il après cette période d'un an ? période plus que courte pour nous ! Quels seront les corps d'intégration ? S'il y a intégration, à quelles conditions ?

Quid de la reprise de l'ancienneté dans le poste ? De la reprise de l'ancienneté (grade, indice et temps passé) dans le corps d'intégration ? Quid des agents actuellement sur des listes d'aptitude, pendant la MAD et après ? Quid des agents promouvables et de leur avenir dans le nouveau corps et ministère ?

Ces questions sont valables pour les agents du MTE, mais également pour les agents Agriculture. Pour se positionner, les agents ont d'ores et déjà besoin d'avoir leur fiche financière, comme ils le demandent depuis plusieurs mois. Encore une question laissée sans réponse à ce stade !

L'accueil physique des agents, et les conditions matérielles dans lesquels celui-ci sera réalisé sont également des inconnues et une source d'appréhension pour les agents : accès à un parking ou *a minima* convention pour pouvoir occuper le parking de la DREAL, visite des nouveaux locaux, accès à un restaurant administratif, accès au télétravail dans des conditions équivalentes à celles d'aujourd'hui, bureau individuel contre open space, double écran,... La dégradation des conditions de travail serait inacceptable.

Idem pour les agents de l'administration centrale ? En 2023 resteront-ils sur le site

de la Défense ou devront-ils être délocalisés ? Les agents sont en droit de savoir afin de pouvoir choisir de suivre leur poste ou de faire une mobilité. Des questions se posent également sur un possible droit de retour, sa durée, les conditions de sa mise en œuvre ?

Qu'en est-il de l'accompagnement RH qui sera mis en place pour ceux qui souhaiteront revenir en AC ou en DREAL ? Seront-ils prioritaires pour leur retour après l'année d'expérimentation ? Et, s'ils ne retrouvent pas de poste selon leurs compétences, pourront-ils bénéficier de formation de reconversion professionnelle ?

Par ailleurs, une prime pour les agents faisant partie de cette expérimentation est-elle prévue à ce jour ?

En AC, à la fin de l'expérimentation tous les agents ne pourront pas intégrer la nouvelle entité. Il nous semble, que plusieurs agents vont rester sans poste et en particulier les chefs d'unité. De fait, le poste de chef d'unité n'existe pas dans l'organisation de travail de la DGFiP. Pour FO, une organisation en râteau serait préjudiciable pour le service rendu.

Quelle solution allez-vous proposer à ces agents inquiets pour leur devenir professionnel. Quelles garanties de maintien de rémunération pour des agents touchant aujourd'hui de la NBI, par exemple.

Pour Force Ouvrière, il est inconcevable que la reconnaissance des missions d'encadrement et d'expertise des catégories B second niveau reste à ce stade une grande inconnue. Le manque de reconnaissance et de réponse à leur question risque d'entraîner, si ce n'est pas déjà le cas, une fuite de ces agents vers d'autres services et missions. L'administration nous promet de longue date un guide et une FAQ sur toutes ces questions RH, il serait plus que temps de les diffuser aux agents.

Pour conclure, Force Ouvrière dénonce le manque de réactivité et d'intérêt de l'administration pour toutes ces questions concernant les agents.

A retenir des débats :

L'administration a été dans l'incapacité de donner des réponses aux questions concrètes posées par FO. Seul un engagement mollasson d'avoir quelques éléments de réponse pour les agents de la DREAL HDF, lors de la venue de la DAF le 14 décembre 2021 à Lille, a été apporté par la secrétaire générale du pôle ministériel.

Malgré l'absence de garanties pour les agents, ces projets d'arrêtés ont été validés avec l'aide de l'abstention d'une seule organisation syndicale. L'administration peut donc dérouler cette réforme sans même avoir à fournir des réponses aux questionnements légitimes et aux inquiétudes des agents concernés !

Votes sur le 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 :

Abstention : UNSA

CONTRE : FO – CGT – CFDT - FSU

Vote sur le 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 :

Abstention : UNSA

CONTRE : FO – CGT – CFDT - FSU

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)

Intervenant : Laurent Janvier - FEETS-FO

De quoi parle-t-on « vu de l'administration » ?

Avec la création de l'Office français de la biodiversité (OFB), pour répondre à la mode de la déconcentration et de la mise en autonomie des établissements publics, il a été décidé d'opérer un transfert de l'autorité de gestion des corps des agents techniques de l'environnement (ATE) et des techniciens de l'environnement (TE), corps techniques de catégorie C et B du Ministère de la transition écologique (MTE), au directeur général de l'OFB. Sauf qu'en dépit de notre opposition à cette mesure et à nos alertes sur ses effets, l'administration n'avait pas prévu que la gestion des ATE/TE

affectés dans les Parcs Nationaux allait poser problème. Voici qu'elle tente de recoller les morceaux en proposant un amendement aux décrets statutaires des ATE/TE « Le directeur général de l'Office français de la biodiversité peut déléguer aux directeurs des établissements publics des parcs nationaux ses pouvoirs de nomination et de gestion des membres de ce corps affectés dans les parcs nationaux, à l'exception des actes de gestion qui sont soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire ».

Les positions de FO :

Tout d'abord, au-delà du contenu du texte, nous constatons encore une fois que la DRH du ministère opère la saisine du guichet unique début août sans consultation préalable, et soumet à présent un texte dont comme d'habitude aucun amendement ne sera accepté, car il a déjà été validé en interministériel.

que l'empressement du ministère à se débarrasser de la gestion des corps des ATE/TE relevait plus d'un dogme que d'une démarche réfléchie et réellement travaillée vues toutes les modifications ultérieures qui ont été soumises.

C'est pourquoi, FORCE OUVRIÈRE ne participera pas à ce vote.

Par ailleurs, nous constatons sur le sujet,

A retenir des débats :

La seule réponse apportée à l'expression des OS sur l'impact généré par la déconcentration de gestion elle-même, c'est « ayons confiance dans le DG ». Et que « si ça dérive, vous saurez bien nous le signaler ». Ce qui confirme pour FO que le sujet porté par le texte mis en consultation n'est qu'accessoire.

Votes sur le projet 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 :

Abstention : UNSA

CONTRE : CGT-FSU-CFDT

Ne prend pas part au vote : FO

Point n°4 :

Présentation de la création de la Direction Générale de la mer (pour information)

Intervenant : Sélim Mentalecheta - SNPAM-FO

Les analyses de FO:

En janvier 2021, FO avait pu toucher du doigt la forte envie de la ministre Girardin de se créer SA direction générale pour coller à SON ministère. Mais depuis cette visio-conférence, organisée 6 mois après sa prise de fonctions, aucune nouvelle, aucune concertation ... juste des bruits qui courraient.

Il aura fallu que des fuites « inopportunes » interviennent fin octobre dans la presse pour que son cabinet nous informe que l'arbitrage de la création d'une DG Mer était désormais effectif.

Que sait-on de cette nouvelle Direction Générale ?

- que son nom n'est pas encore totalement validé (le SGMER de Matignon et la Marine Nationale étant frileux à l'idée d'un nom trop volontariste ?) et qu'elle serait composée de 3 sous-directions.

- qu'elle porterait fusion de la Direction des Affaires Maritimes et de la Directions des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture (qui subit de nombreux allers-retours depuis plusieurs années), avec intégration des capitaineries de port, mais pas de la politique portuaire (après de nombreux débats autour de la question « les ports sont-ils le premier contact de la mer depuis la terre...ou l'inverse ? ») mais avec

sur ce dernier point de nombreuses questions restant à traiter.

- que sa création serait actée par décret avant fin 2021, avec une mise en œuvre progressive courant 2022, intégrant une période transitoire de mise à disposition des agents actuels de la DPMA.

- qu'elle serait placée sous l'autorité du Ministère de la Mer et du ministère de l'Agriculture, et à disposition des Transports et de l'Ecologie (sûrement la simplification administrative...).

- qu'elle serait rattachée au Secrétariat général commun du pôle MTE/MCT/Mer.

Affirmation d'un ministère de la Mer fort, coordonnateur des politiques maritimes, Oui !

Début de la reconstitution d'une chaîne de commandement dédiée, restant connectée aux autres politiques transversales intéressant la Mer, pourquoi pas ?

Mais si c'est juste pour offrir une façade institutionnelle offerte aux propos lénifiants sur l'importance de la mer au sein du pôle ministériel, que nous subissons depuis de trop longues années, c'est non !

Les seules fois où notre administration s'est occupée des agents Mer c'est pour faire disparaître leurs corps (comme cela est encore prévu pour les Syndics des gens de mer dans l'agenda « social » Pompili 2020/2022). Pourtant les statuts de ces agents étaient assis sur une notion qui a été au cœur de notre grand ministère technique, cette notion, c'est celle des compétences et des missions.

Quelle reconnaissance, quel soutien de la ministre aux agents cela pourra-t-il générer ? Elle préfère à ce stade parler des autres et se demander ce qu'elle peut faire pour les 30 000 marins de la Marine Nationale (qui par ailleurs s'en occupe très bien).

Quels enseignements sur l'organisation territoriale des missions, aujourd'hui partiellement diluées dans les Directions Départementales des Territoires et de la Mer soumises aux diktats de préfets qui n'ont pas de compétence en mer, ou aux collectivités en matière portuaire ?

Quel nécessaire renforcement des moyens face aux missions qui s'étoffent toujours plus, avant de décider de les externaliser ou de les transférer par constat que « ça ne peut plus continuer comme ça ».

Quelles actions pour renforcer l'attractivité des recrutements statutaires (parcours, rémunérations, statuts, requalification...), pour permettre de construire aujourd'hui la compétence publique de demain ?

Face à l'ensemble de ces enjeux, ce n'est pas la seule création d'une DG Mer qui réglera les problèmes..., ce sont bien des actes politiques concrets au bénéfice des agents notamment. Sinon, la marée continuera à descendre et le serpent de mer accouchera d'un ver des sables !

Dans ce contexte, FO porte les enjeux et questionnements de l'ensemble des personnels mettant en œuvre les politiques Mer.

Points généraux :

Quel impact sur les instances de dialogue social ? (FO rappelle son attachement à ce que les instances nationales compétentes pour traiter des sujets Mer intègrent bien l'ensemble des agents concernés, y compris en DDTM : en l'état, il n'y a que le CTM et le CHSCT-Ministériel qui répondent à ce cahier des charges)

Quid du portage des politiques transport sans les ports ?

Que fait la ministre pour que la création de la DG Mer ne soit pas qu'un affichage (chaîne de commandement, réaffirmation des corps « mer »)

Vu des personnels de centrale :

Quels effectifs cibles ? Quel processus d'affectation, quels impacts pour les personnels ? Quelles garanties ? Quels postes seront considérés comme restructurés et selon quels critères ? Quels RIFSEEP pour les agents ? Celui du MAA ou du MTE ?

Pour les agents de la DPMA : un retour pérenne ou une nouvelle manche du « ping-pong » entre MAA et MTE au gré des remaniements ? Quelle gestion des différents régimes indemnitaires (alignement vers le haut?) Et où seront-ils électeurs fin 2022 ?

Vu des personnels des affaires maritimes :

En janvier 2021 la ministre répondait à toute question par « la DG Mer va régler ça ». On attend donc des réponses à nos revendications :

Indemnitaire des agents AffMAr : demande d'un alignement du RIFSEEP sur ceux des TE et ATE.

Déroulé de carrière des agents AffMAr : revendication d'un passage des C en B et des B+ en A et prise en compte de la spécificité des parcours spécialisés

Revendication d'une bonification du 1/5 d'annuité pour le service actif.

Vu des officiers de ports/officiers de ports adjoints :

Revendication de la réouverture de négociations statutaires (cf demande adressée à la DGITM et à la SG du MTE) et demande de la mise en place d'un dialogue social dédié à la question de l'intégration des capitaineries dans le périmètre de la DG Mer, dans l'attente de la reconquête par l'État de l'ensemble des ports français et la fin d'une décentralisation chaotique qui avance à marche forcée.

Vu des personnels « phares et balises » :

FO demande que la ministre s'engage à maintenir les missions "métiers" exercées aux Phares & Balises. En effet, jusqu'à présent pour mener à bon port, tous navigateurs, dans le cadre de nos missions "opérationnelles" et "régaliennes", les agents Phares&Balises exercent des métiers entre-autres comme maçons, peintres, électriciens, techniciens, marins...pour maintenir en conditions opérationnelles les aides à la navigation maritime (signalisation maritime). Ce qui pose très directement la question de l'avenir en particulier des Ouvriers de Parcs et Ateliers que la même ministre avec une autre casquette (celle de la Fonction Publique) a décidé précédemment de remettre en cause (arrêt des recrutements). L'erreur étant humaine, d'autant plus confrontée à la réalité des effets de cette décision, la ministre pourrait donc s'engager à maintenir et pérenniser ces métiers en réouvrant les recrutements d'OPA (FO étant opposée à la précarisation et externalisation de ces missions)... sous peine de voir nos ouvrages Phares se délabrer.

A retenir des débats :

Dans la lignée des sujets Mer abordés en CTM, des débats expéditifs, d'autant plus qu'il ne s'agissait aujourd'hui que d'un point pour information.

La DRH a refusé de revoir les RIFSEEP des agents de la future DGMer, ils seront gérés par le MTE, les agents de statut Agriculture seront détachés pour des périodes n+3 ans. Il est regrettable que cette unité de l'identité Mer retrouvée en AC ne permette pas d'unifier les régimes de primes des agents au mieux disant.

Pour les personnels mettant en œuvre les politiques Mer dans les territoires, encore une fois on nous dit que la DG Mer améliorera la visibilité des politiques maritimes...

Tout cela est l'illustration du manque d'intérêt criant de la Ministre vis à vis des agents.

Point n°5 :

Transformation organisationnelle du service public de la rénovation de l'habitat (pour information)

Intervenante: Sandrine Fourcher-Michelin - SNITPECT-FO

De quoi parle-t-on « vu de l'administration » ?

Depuis plusieurs années, des actions fortes ont été menées en matière de rénovation énergétique si bien que cette politique suscite aujourd'hui l'engouement des Français comme en témoignent les excellents chiffres de distribution des aides, par exemple.

Si de nombreuses améliorations ont été permises, toutefois du point de vue de l'utilisateur, son « parcours de rénovation » demeure encore trop complexe notamment par l'organisation du service public de la rénovation énergétique des logements qui est, à cette date, éclatée entre plusieurs acteurs et notamment deux agences : l'Anah et l'ADEME. Cette dernière porte l'actuel programme CEE « SARE » qui incarne le service public de rénovation énergétique des logements.

C'est pourquoi, sur décision des ministres, une transformation organisationnelle interne à l'État s'engage pour que l'Anah, à l'horizon 2023/2024, devienne « aux yeux des Français » l'agence unique en charge du service public de la rénovation de l'habitat (dimension plus large que l'actuelle dimension énergétique).

Les positions de FO :

Au motif de simplification, de recherche « d'efficacité » ou au motif de tout poncifier dans la novlangue réformatrice des 15 dernières années, tout peut être justifié ou son contraire (voire et son contraire dans la durée!).

Alors à savoir s'il est plus cohérent de faire porter par la seule ANAH la politique de rénovation de l'habitat, tel n'est pas le sujet d'opposer les opérateurs entre eux. La question est bien, vu du citoyen : « pourrais-je toucher du doigt et pas seulement de la souris le service public ? », et vu de l'agent assurant les missions actuelles : « qu'est-ce que je deviens là-dedans ? ».

À ce stade, ce projet augure malheureusement encore ce que chaque service qui dispose encore de compétences

d'instruction redoute: une vague de transfert, de plate-formisation ou autre inter-départementalisation... si ce n'est encore un adossement des moyens d'instruction qui soient totalement dématérialisés/externalisés à l'instar de Maprimerénov'. Les instructeurs Anah des DDT peuvent être inquiets, sans compter que les résultats attendus en termes de rénovations énergétiques ne sont pas concluants: les propriétaires rénovent en fonction des subventions, mais cela reste des investissements lourds pour des ménages modestes ou très modestes, et changer un moyen de chauffage sans pouvoir isoler son logement, cela est purement aberrant.

Il convient de souligner que ce type de logement subventionné par Ma primerénov' ou autre « bouquet » dématérialisé, ne fait pas l'objet d'aucun suivi, ni de contrôle, contrairement aux dossiers instruits par les instructeurs Anah en DDT, qui assurent visites de logements après travaux et contrôles de dossiers. Les DDT ont la possibilité de compléter ces démarches avec les interventions de techniciens en charge de la QCRC (qualité des constructions et respect des règles de la construction), ces missions de compétences rares qui, au rythme des attermolements et de l'absence de visibilité donnée aux services pour former des agents (spécialités et formations sur le long terme) disparaissent purement et simplement... Ces agents Anah qui eux,

sont en règle générale des fonctionnaires sous statut, assurent également le rôle de 1^{er} échelon en termes de renseignements des publics, souvent fragiles, sur permanence téléphonique et permettent d'orienter au mieux ces derniers qu'ils aient à se déplacer. Il est ainsi privilégié un parcours énergétique personnalisé et sans complexité.

Bref, on peut craindre un nouveau chantier de démantèlement des services « du dernier kilomètre » en les limitant à un rôle d'animation, certes, mais avec quel exact entre les DREAL et les DDTM, mystère !

Et pendant ce temps, le Premier ministre continue à faire son numéro « je renforce l'échelon départemental »...

A retenir des débats :

Les conseillers de l'ADEME absorbés par l'Anah jusqu'à la fin de leur CDD, l'adossement de nouvelles pratiques à Ma primerénov' pour créer « France Rénov' » dans les mois à venir, le recours toujours plus intense aux conseillers et opérateurs co-financés par le milieu associatif et les collectivités, et enfin un accompagnement des ménages par ces conseillers dans la recherche des meilleurs parcours énergétiques ou par les artisans eux-mêmes, achèvent de parfaire les outils de la politique publique de la rénovation de l'habitat dont les enjeux environnementaux et financiers sont énormes.

Les services régionaux et déconcentrés ne vont tenir qu'un simple rôle d'animation et d'aiguillon sous couvert de simplification des missions de service public. Un courrier des ministres Pompili et Wargon va être adressé aux Préfets prochainement pour leur expliquer ces orientations.

Alors même qu'aucune instance, aucune information n'ait été donnée avant ce CTM aux OS, les réflexions avancent à coup de webinaires et de messages à l'intention de réseaux. Mais qu'en est-il des agents, là-dedans ? Ce sont encore une fois des personnels des agences, des DREAL, des DDT, qui vont voir « évoluer » leurs missions, comprenons supprimer à court terme !

Un nouveau chantier qui s'inscrit dans le démantèlement des compétences de terrain et compromet grandement l'accompagnement des collectivités et des usagers. L'État reste velléitaire en matière d'objectifs de la transition énergétique sans le domaine de l'habitat : la résorption des passoires énergétiques s'inscrit dans une logique de résorption de la précarité comme celle de l'habitat indigne. Le travail partenarial avec l'ensemble des acteurs de terrain, des services, est primordial au niveau local et doit être renforcé, non démantelé.