



## Organisation territoriale de l'État : comité de suivi (5 février 2020)

[D'après l'article « L'art de l'esquive », initialement publié le 9 février 2020 par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

Le comité de suivi de l'organisation territoriale de l'État (OTE) s'est réuni pour la 3<sup>e</sup> fois, sous l'égide de la Micore et de la DGAFP, le 5 février 2020. L'administration était représentée par Thierry Le Goff (DGAFP), Claude Kupfer (Micore), Yves Le Breton (directeur de l'ANCT), Marie-Anne Levêque (secrétaire générale du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse). La délégation CFDT était composée de Martial Crance (Uffa) Emmanuel Biseau (comité technique des DDI), Guillemette Favreau (comité technique des préfetures) et Lydie Welsch (CHSCT des DDI).

Même si le but de la réunion était de faire un point d'information réciproque et de faire part des interrogations et difficultés repérées, selon la présentation faite par la DGAFP, il est clair qu'elle n'a pas permis d'avoir une vision précise de l'avancée du projet, faute d'informations substantielles.

À l'ordre du jour :

- intervention d'Yves Le Breton sur France Service ;
- intervention de Marie-Anne Lévêque sur le transfert des missions jeunesse, sport et vie associative auprès des recteurs et des DASEN ;
- retour des préfets de région sur les réformes OTE ;
- projets d'arrêtés de restructuration ;
- guide RH des DDICSTE.

## Mise en œuvre de France Service

L'ANCT a été créée au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Elle a trois missions : la contractualisation entre l'État et les collectivités territoriales (CT) ; le développement de l'ingénierie pour les CT ; la conduite de programmes nationaux, dont « France Service ».

« France service » - qui est un label - est dans la continuité des Maisons de service au public (MSAP) et doit répondre à la demande sociale. Elle regroupe 9 opérateurs (Finances, Intérieur, Justice, La Poste, Pôle Emploi, CNAM, CNAV, CNAF, MSA), avec une forte exigence de qualité. Des conventions « cadre » sont passées avec les opérateurs. Un cahier des charges contraignant est posé et son respect conditionne l'attribution du label France Service. Des contrôles seront effectués régulièrement sur le respect du cahier des charges. Les points France Service ne remplacent pas les opérateurs qui sont en *back office* pour des interventions plus spécialisées. Les agents qui seront mobilisés seront plutôt des agents d'accueil de catégories C et B. Ils seront originaires des structures supports : État, La Poste, agents territoriaux, association, etc. Ils auront tous les mêmes obligations de formation sur 5 jours et demi. Ce dispositif sera évolutif jusqu'à 2022.

France Service n'est pas un service de l'état mais un label ; il peut être géré par différentes structures. Certaines MSAP, qui ne répondent pas aujourd'hui au cahier des charges des points France Service, n'ont pas obtenu le label.

Fin 2019 : 460 sites ont été labellisés. En 2020, les labellisations se feront au « fil de l'eau » : 74 nouveaux labels ont été accordés au 1<sup>er</sup> février. L'objectif est d'arriver à 2000 points France Service en 2022 (un par canton en moyenne).

Les ministères des Finances et de l'Intérieur jouent un rôle essentiel dans ces points France Service. La réforme en cours du réseau du ministère des Finances se construit en lien avec les points France Services.

La CFDT interroge Yves Le Breton sur le statut des personnels (titulaires et contractuels) appelés à intervenir dans ces points France Service, sur les dispositifs de formation prévus sous l'égide du CNFPT, sur les lieux d'implantation (sous-préfectures, agences de La Poste, collectivité...), sur le niveau de compétences attendu pour les agents, sur les relations avec les autres opérateurs et avec les employeurs territoriaux. Elle demande des précisions sur l'organisation du temps de travail des agents selon la volonté d'ouverture 24h par semaine avec 3 agents présents. Elle souhaite connaître la cartographie précise des localisations des sites Frances Service, notamment dans les sous-préfectures. Les agents de sous-préfecture pourront-ils candidater sur ces sites ?

## **Transfert des missions jeunesse sports vie associative auprès des recteurs et des DASEN**

Cela concerne 2 000 agents en services déconcentrés et 400 en administration centrale du ministère des Affaires sociales. L'objectif est de renforcer la continuité entre éducation informelle et formelle et de renforcer l'éducation populaire. Il s'agit aussi d'accompagner la montée en charge du service national universel.

### **Un calendrier en deux temps**

Le 1<sup>er</sup> juin, transfert des personnels des DR et DDCS vers les rectorats et les DSDEN. Les missions restent constantes et se juxtaposent avec celles de l'Éducation nationale. À la rentrée de septembre 2020, recherche de synergies entre Éducation nationale et Jeunesse & Sports pour mener ensemble des actions (exemple : le décrochage scolaire), pour aller au delà des juxtapositions initiales. Chaque rectorat voit la création d'une délégation régionale académique à la Jeunesse, à l'Engagement et au Sport (DRAJES) et les DSDEN se voient dotées d'une « mission départementale à la Jeunesse et aux Sports » (voir la [circulaire du Premier ministre du 14 janvier 2020](#)). Le décret est à paraître.

Les préfigurateurs DRAJES sont nommés, ainsi que des correspondants départementaux. Ces transferts de missions et de personnels se font sans modification des compétences d'autorité administrative des recteurs et des préfets. L'opération ouvrira aux agents le dispositif des restructurations de service. Les macro-organigrammes seront connus fin février.

Les fonctions supports associées seront transférées aux réseaux académiques et pas aux futurs SGC (DDI + préfecture). Les éventuels répercussions sur l'immobilier seront étudiées globalement avec les SGC et les futures DDCSITE.

Sur les compétences « vie associative », en région ou en département, les agents continueront d'exercer leurs missions sous contrôle du préfet, même s'ils rejoignent le ministère de l'Éducation nationale.

### **Trois chantiers à venir**

- **Réglementaire** : concernant le passage des 400 agents actuellement en centrale et en services déconcentrés du ministère des Affaires sociales vers l'Éducation nationale, comment faire travailler ensemble deux réseaux Jeunesse & Sports et Éducation nationale en relation avec les préfets ? Volonté de maintenir la coordination avec les Affaires sociales pour les personnels « cohésion sociale et insertion ». La réforme a déjà été présentée aux CT des ministères de l'Éducation nationale et de

Jeunesse & Sports. La direction des Sports reste avenue de France à Paris. Un dispositif transitoire est prévu pour les équipes Jeunesse & Sports pour l'adaptation des outils informatiques (logiciel métier).

- **Budgétaire** : liée au transfert des emplois vers les services déconcentrés et en centrale. Et le transfert des programmes sport et jeunesse vers l'Éducation nationale (BOP 163).
- **Dialogue social** : un guide « préfigurateurs » est en cours de finalisation. Il est proposé de transposer le protocole d'accord RH adopté au ministère des Affaires sociales avec les organisations syndicales au niveau de l'Éducation nationale. Un agenda social sera posé pour traiter des questions d'accompagnement des agents, de qualité de vie au travail, des risques psychosociaux ainsi que des règlements intérieurs des services. Il n'y aura pas de nouvelles élections pour les instances de dialogue social au niveau central avant 2022. Une instance informelle sera créée au niveau régional pour le ministère des Affaires sociales là où les modifications de périmètre sont supérieures à 20%.

## **Point sur l'organisation territoriale remontée des préfets de régions**

Le préfet Kupfer annonce que :

- les SGC sont la « brique » la plus avancée ; les travaux se déroulent convenablement sur le terrain ;
- les décrets de création des SGC seront bientôt publiés. Une réflexion est lancée sur l'extension des compétences des SGC aux services régionaux. L'expérimentation Corrèze et Charente sur les SGC intégrant Éducation nationale et Finances se construit ;
- les préfigurateurs DDCSITE sont nommés. Un guide RH sera présenté.

Les préfets ont fait des propositions qui sortent de « l'ordinaire » pour améliorer la réactivité des décisions :

- sur la mutualisation entre départements (sur des thèmes comme le transport exceptionnel) ;
- sur la déconcentration des missions DREAL vers les DDT (très peu de propositions sur petit nombre de missions) ;
- sur l'ouverture de plateformes communes sur l'eau et l'habitat indigne et insalubre ;
- sur les projets immobiliers de concentration sur des lieux uniques des services de l'État, qui sont en cours d'instruction par la direction immobilière de l'État.
- sur le désenchevêtrement des compétences : les collectivités territoriales ne sont pas très volontaires pour accepter de nouvelles compétences comme l'aide à la pierre.

Autres sujets en cours :

- la taxe d'aménagement doit rejoindre les services des finances publiques ;
- la gestion de la main-d'œuvre étrangère sera effectuée dorénavant par les préfetures. 170 agents des directions du travail sont concernés ;

— la réforme des instances médicales avec une volonté d'alléger les procédures : le travail démarre.

Concernant l'élaboration des règlements intérieurs des nouveaux services, Le DGAFP et le préfet Kupfer semblent conscient que le RIL (règlement intérieur local) est un élément encore inconnu alors que le pré-positionnement va démarrer. Le RIL est un élément important dans la prise de décision des agents pour envisager un transfert sur un nouveau poste.

La CFDT intervient pour rappeler son attachement au dialogue social et sa disponibilité pour faire en sorte que la réforme (sur laquelle nous ne pourrions pas revenir) soit conduite au plus près de l'intérêt des agents. À cet égard, elle regrette l'absence de documents type « bilan d'étape » ou « point de situation », comme par exemple une synthèse des projets préfectoraux (comme cela avait été annoncé lors du dernier comité de suivi). Elle continue à dénoncer le calendrier intenable, les propositions restrictives sur les effectifs consacrés au SGC, l'absence d'une foire aux questions qui avait été promise pour les agents avant la phase de pré-positionnement. Une communication précise et concrète aux agents est plus que nécessaire. La CFDT pointe le cas des agents qui ne rejoindront pas le SGC, en raison d'une quotité de travail inférieure à 50% sur les missions supports au premier tour, et qui ne sont pas concernés par l'arrêté « restructuration ». Point de vigilance car ils pourront être concernés au 2<sup>e</sup> tour de candidature sur ces mêmes missions dans le cadre d'une mutation « simple ».

La CFDT s'interroge sur l'intérêt de maintenir sa participation au comité de suivi, si les travaux se bornent à repasser les textes ou les guides qui sont examinés dans d'autres instances ou l'on siège. Où est la plus-value ? La CFDT attend des éléments précis, factuels et datés des différentes opérations, sur l'état d'avancement des dossiers sur les difficultés repérées, etc.

En conclusion de la séance, le DGAFP admet qu'il y a un manque de communication vers les agents. Il annonce que tous les textes évoqués passeront en CSFPE le 3 mars et que les arrêtés seront publiés ensuite.

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]



## Organisation territoriale de l'État : groupe de travail DGAFP (4 octobre 2019)

[D'après le compte rendu de la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

Le groupe de travail sur l'organisation territoriale de l'État (OTE) s'est réuni à la DGAFP le vendredi 4 octobre en présence de Thierry Le Goff (DGAFP) et de Claude Kupfer, préfet en charge de la mission de coordination de la réforme de l'État (Micore). Toutes les organisations syndicales représentatives au conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE) étaient présentes. La CFDT était représentée par Martial Crance ([CFDT-Fonctions publiques](#)), François Thos ([CFDT-Interco](#)).

Ce groupe de travail est mis en place par la DGAFP dans le cadre fixé par les circulaires du Premier ministre du [12 juin 2019 \(OTE\)](#) et du [2 août 2019 \(SGC\)](#). Il a le même format que les groupes de travail de 2015 sur la réforme « fusion des régions », avec une dimension départementale plus affirmée. Ses objectifs sont :

- information et avancées de la réforme ;
- prise en compte des retours des organisations syndicales ;
- possibilité de focus thématiques.

Il couvre un volet RH important, avec plus de 5 500 agents concernés (3 700 au ministère de l'Intérieur et 1 800 dans d'autres ministères, dont l'Agriculture). Il s'articulera avec les travaux menés en CT et CHSCT dans chaque ministère concerné par les réformes, notamment sur les questions RH et dialogue social, accompagnement des mobilités résultantes.

La CFDT s'est exprimée en ouverture par une [déclaration liminaire](#). Elle a rappelé ses exigences et ses questions sur la situation présente en marquant le caractère « marche forcée » imprimé par le gouvernement, la médiocrité du dialogue social et l'absence de considération pour les agents concernés.

Toutes les organisations syndicales ont exprimé de vives critiques sur ces nouvelles organisations et surtout sur la manière dont elles sont menées.

**Au travers d'une lettre adressée au Premier ministre, la CFDT a demandé que le caractère de « restructuration de services » soit reconnu afin que les agents puissent bénéficier des dispositions de la loi. Cette demande, reprise unanimement par toutes les organisations syndicales, est à l'arbitrage de Matignon.**

Le DGAFP reconnaît la rapidité du processus et les difficultés sur le terrain. Il y aura une reconduction des ICOS pour le dialogue social déconcentré régional. Les CTM seront consultés, de même que les CT locaux et, dans un certain nombre de cas, les CHSCT.

Le préfet Kupfer précise que la Micore n'agit pas à la place des ministères, mais s'assure de la bonne coordination d'ensemble et du respect des calendriers dont :

- La mise en place des SGC (secrétariats généraux communs aux DDI et aux préfectures) entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2020. Les transferts budgétaires dans le BOP 354 seront effectués dès 2020. Un décret en Conseil d'État sur les SGC va être présenté avant fin 2019.
- La fourniture d'un guide d'accompagnement RH aux équipes de préfiguration. D'ici la fin de l'année, des instructions du ministère de l'Intérieur viendront compléter les dispositifs RH.
- Les regroupements des unités départementales des Direccte et de la partie cohésion sociale des DDCS et des DDCSPP au sein d'un nouveau réseau de DDICSTE, dont les préfigureurs seront connus pour le 11 octobre.
- La désignation des préfigureurs pour le rattachement du pôle jeunesse aux rectorats et DSDEN.
- Le respect des procédures d'information et de concertation avec les agents, qui doivent être les plus complètes possibles.

La Micore rappelle les expérimentations : Corrèze, Charente, Eure et Dordogne. Pour les DOM et COM, les circulaires sont sorties ; à venir celles sur la Corse et l'Île-de-France.



Les préfets doivent faire remonter les projets de réorganisation globale de l'ensemble des services territoriaux de l'État pour le 31 octobre. Parmi les autres sujets abordés, le transfert de la taxe aménagement, la gestion de la main d'œuvre étrangère, les missions DREAL et DDT...

La CFDT est aussi intervenue sur la question de la place de la politique de la ville et de l'articulation de la nouvelle organisation territoriale de l'État avec la mise en place des agences nationales de la cohésion des territoires (ANCT).

Pas de réponse sur ces deux questions.

Deux nouveaux rendez-vous du groupe de travail sont prévus courant novembre et en décembre 2019.

*Présentation du groupe de travail (document DGAFP-Micore, 4 octobre 2019) :*

[GTRéformeOTE-04102019 - Vexp](#)



## Ceci n'est pas une restructuration (?)

La CFDT ne se résigne pas face à l'attitude de l'administration qui refuse de reconnaître comme une « restructuration de service » certains champs de la réforme de l'organisation territoriale de l'État,



en particulier la mise en place des secrétariats généraux communs (SGC) de départements.

Ainsi, au regard de l'ensemble des modifications en cours, la CFDT Fonctions publiques a adressé le 26 septembre dernier un courrier au Premier ministre, dans lequel elle demande instamment que « *la qualification de restructuration de service soit reconnue* ». Outre le volet financier, non négligeable pour les personnels, il est également essentiel de pouvoir mettre en œuvre le panel des mesures d'accompagnement RH que la qualification permettrait de mobiliser.

Nous reproduisons ce courrier ci-dessous :

[131 2019 premier ministre](#)



## **Secrétariats généraux communs : à marche forcée**

Le groupe de travail des DDI portant sur la [mise en place des secrétariats généraux communs](#) (SGC) départementaux s'est réuni le 29 août 2019 dans une configuration commune CT central des DDI et CT spécial des préfectures. La réunion était présidée par la direction des services administratifs et financiers (DSAF), en présence de représentants de la DGAFP.

La CFDT Fonctions publiques y était représentée par Jean-Baptiste Marco (DDPP 29), Eric Tavernier (DDT 77) et Emmanuel Biseau (DDTM 30).

Le groupe de travail avait pour objectif d'aborder concrètement cette énième réforme et d'obtenir

des réponses aux nombreuses interrogations de la CFDT et des autres organisations syndicales. Le moins que l'on puisse dire est que cet objectif est loin d'avoir été atteint. La CFDT en retient particulièrement les éléments d'information suivants :

### **Restructuration**

Aux yeux de l'administration, qui porte la position du gouvernement, le fait de changer de ministère, de corps d'emploi, de service de rattachement, de hiérarchie et sans doute de lieu de travail, n'est pas suffisant pour qualifier de « restructuration » cette nouvelle réforme, et donc n'a pas vocation à mobiliser le dispositif indemnitaire. Le gouvernement se met en position de faire des économies de bouts de chandelle sur le dos de ses agents. En dépit de ses déclarations d'intention sur les RPS, le bien-être au travail semble fort être le cadet de ses soucis.

### **Préfiguration**

Les préfigureurs seront obligatoirement choisis au sein de la préfecture ou des DDI du département. Il est bien sûr escompté que les candidatures seront nombreuses dans tous les départements, ce qui, la CFDT le sait déjà, est pure illusion. Dans beaucoup de départements, le préfigureur sera désigné par défaut, voire d'office. À la question « Que se passera-t-il au 15 septembre pour les départements où il n'y aura pas eu de candidature ? », la réponse est laconique : « *On verra à ce moment.* »

### **Équipe de préfiguration**

Des agents, en nombre restreint et hors de tout cadrage général, seront désignés comme assistants du préfigureur pour mener à bien le processus d'élaboration du secrétariat général commun. Lorsque les organisations syndicales ont posé la problématique de la charge de travail induite, c'est avec une stupéfaction non dissimulée qu'elles se sont entendu répondre qu'il n'y avait pas de problème : les agents concernés assureront à la fois la préfiguration ET leurs missions habituelles. Arguant que cette double casquette n'avait pas posé de problèmes lors de la création des DDI, l'administration semblent considérer que, dans les départements, les agents se tournent les pouces. Rappelons que depuis 10 ans les DDI ont perdu jusqu'à la moitié de leurs effectifs dans les fonctions RH.

### **Ressources humaines**

Les administrations centrales laissent le soin au niveau départemental de démêler toutes les problématiques liées aux statuts, aux positions d'activité, au déclassement hiérarchique, à la prise en compte des parcours professionnels dans les corps d'origine (qui risquent de passer par pertes et

profits), etc. Bien entendu, tout se fera sans a priori et dans le meilleur des mondes. Sans doute l'administration pense-t-elle que quelques conseillers ministériels suffiront pour accompagner l'ensemble des départements dans le processus RH. De même, il est déclaré que l'accent sera mis sur la formation... mais aucun moyen spécifique n'est alloué.

### **Cas spécifiques de l'Île-de-France, de la Corse et de l'Outre-Mer**

Initialement, une circulaire spécifique était prévue pour l'Île-de-France, la Corse et les territoires ultramarins. Or, la [circulaire du 2 août](#) traite de l'ensemble des départements sans distinction géographique. À la question posée par la CFDT, il a été répondu : « *Comme annoncé, il y aura une instruction spécifique* »... En attendant, les départements concernés sont déjà dans le processus de désignation de préfigurateurs, qui postulent donc pour une mission sans en connaître le périmètre. C'est sans doute ce que l'on appelle la foi du charbonnier !



## **Adoption du projet de loi de transformation de la Fonction publique**

Le Sénat, après l'Assemblée nationale, vient d'adopter le texte de loi dit « de transformation de la Fonction publique » tel qu'issu de la commission mixte paritaire (CMP) du 4 juillet 2019 : la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a été publiée au *Journal officiel* le 7 août 2019.

**Malgré l'adoption de cette loi, la CFDT est, et restera, mobilisée pour défendre et**

**améliorer les droits des agents publics, quel que soit leur statut**, dans le cadre d'un dialogue social exigeant dont nous devons obtenir qu'il se développe.

La CFDT a porté sans relâche, pendant 18 mois, ses revendications et propositions, puis ses amendements à la première version du projet de loi dans le cadre du dialogue social. À l'issue de la phase de concertation, la CFDT a rencontré les députés et sénateurs, pour continuer de porter ses exigences pour un dialogue social transparent et loyal dans le cadre des instances actuelles, pour la défense d'un emploi statutaire de qualité, pour des garanties nouvelles pour les agents contractuels, contre la mise en concurrence des fonctionnaires et des contractuels, contre le détachement d'office des fonctionnaires pour suivre les missions externalisées, pour des parcours professionnels plus sécurisés.

D'autres sujets seront traités dans les prochains mois : la négociation de proximité devra être mieux encadrée et définie, la participation financière des employeurs publics à la complémentaire santé devra être augmentée et devenir obligatoire, les règles relatives à la protection de la santé des agents devront être améliorées. Sur chacun de ces sujets, la CFDT revendique que le gouvernement s'engage dans des négociations plutôt que des concertations.

Malgré la prise en compte de certaines de nos revendications, notamment l'instauration d'une indemnité de fin de contrat, force est de constater que les exigences du gouvernement n'ont pas permis d'obtenir plus d'avancées.

Le compromis issu de la CMP n'a pas modifié les grandes orientations du texte de loi et a même fait fi de quelques-unes des rares améliorations apportées par les députés (exclusion des emplois de catégorie C des contrats de projet, par exemple) ou par les sénateurs (rétablissement des compétences des CAP sur les avancements, par exemple).

**Sur la base de ce constat, la CFDT maintient son appréciation défavorable et ses critiques à ce texte dont l'idéologie initiale n'a pas été modifiée.**

*[D'après le texte initialement publié par la CFDT-Fonctions publiques le 24 juillet 2019.]*

- [Communiqué commun des organisations syndicales](#) de la fonction publique (23 juillet 2019)
- Le [texte de loi](#) (format Pdf, 0,5 Mo)



## **Comité technique des DDI (14 juin 2018)**

Le comité technique des DDI, présidé par le secrétaire général du gouvernement (SGG), Marc Guillaume, s'est réuni le 14 juin 2018.

La délégation CFDT était composée de Stéphane Boutorine (DDT 69), Thibault Favier (DDPP 91) et Myriam Prigent (DDPP29).

À l'ordre du jour de ce comité technique :

1. Rapport inter-inspection de synthèse des missions d'examen de l'organisation et du fonctionnement des directions départementales interministérielles d'avril 2018.
2. Expérimentation relative à la mise en place d'une politique d'accès à internet unique et authentifiée pour l'ensemble des agents de DDI.
3. Point d'actualité : état des travaux de préparation des élections professionnelles de 2018.

### **Déclaration liminaire de la CFDT**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Pour le 3<sup>e</sup> CT des DDI de l'année, les sujets proposés ne le sont que « pour information ».

Nous aurons l'occasion en séance d'en débattre.

Ceci étant, concernant Action publique 2022, nous sommes en attente d'informations, et celles publiées dans la presse sont plutôt anxiogènes.

D'autres problématiques apparaissent dans les DDI, au gré des réorganisations ou imaginations florissantes de quelques cadres.

Vous avez été informés du mécontentement des agents de la DDPP de Paris qui s'indignent d'être instrumentalisés dans le cadre du plan de lutte contre l'islamisme radical (PLIR), et d'être physiquement exposés. Sachez que c'est au tour des collègues d'une autre DDPP de nous saisir, car leur direction semble user et abuser des comités opérationnels départementaux anti-fraudes (CODAF), qui les amènent à intervenir en soirée, dans le cadre de la lutte contre le travail illégal (qui ne fait pas partie de leurs missions), dans des commerces qu'ils pourraient aussi bien contrôler de jour. Cerise sur le gâteau, leur direction refuse de comptabiliser ces interventions en tant qu'heures supplémentaires avec application d'un coefficient 1,50, comme le prévoit pourtant l'article 6 de l'arrêté du 21 mai 2011 portant organisation du temps de travail dans les DDI.

Autre réalité, la dématérialisation du permis de conduire. La mise en place des centres d'expertises et de ressources des titres (CERT) pour les permis de conduire chamboule totalement l'organisation des DDT. En effet, les agents DDI originaires du ministère de l'Intérieur (MI), et exerçant leurs missions dans les centres d'examen du permis de conduire, se sont vus notifier mi-avril leur rapatriement dans les préfectures au 18 juin 2018.

Ne manquerait-il pas une étape dans ce processus ? Le dialogue social, les conditions de mobilité, les primes de restructuration... bref, encore une fois, et comme trop souvent, nous sommes amenés à dénoncer les incohérences des DDI en matière de dialogue social.

Monsieur le Président, la CFDT compte sur vos éclairages et vos réponses.

## **Action Publique 2022**

En réponse à nos interrogations, le SGG nous informe que le gouvernement n'est pas prêt et que, pour ne pas créer de polémique ou point de fixation, à l'instar du rapport « Spinetta » ou d'autres

rapports sortis dans la presse avant les décisions du gouvernement, aucune information ne peut nous être transmise. Mais nous en serons informés lorsque les décisions seront prises.

C'est bien justement ce genre de dialogue social que la CFDT condamne. Elle veut pouvoir en débattre avant, pas une fois que tout est décidé.

### **Rapport inter-inspection de synthèse des missions d'examen de l'organisation et du fonctionnement des directions départementales interministérielles (avril 2018)**

Les inspecteurs généraux ont présenté le [rapport](#).

Ce rapport reprend globalement plusieurs constats que la CFDT fait depuis plusieurs années maintenant au comité technique des DDI.

Concernant par exemple le dialogue social dans les DDI, certes la CFDT peut admettre que, dans une majorité de DDI, les CT et CHSCT se déroulent correctement. Ceci étant, il reste plusieurs DDI où le dialogue est compliqué, voire impossible, et c'est bien sur celles-ci que la CFDT souhaite attirer l'attention de la DSAF.

De plus, la CFDT ne peut que soutenir l'idée que les DDI ont atteint un seuil plancher d'effectifs... mais également de réduction en termes de structuration et de missions !

La CFDT est également en accord avec les auteurs du rapport quand ils pointent l'insuffisance de la GEPEC.

Par contre, elle ne peut pas être d'accord avec les préconisations sur le regroupement des secrétariats généraux ou le regroupement dans le BOP 333 des agents de DDCS.

D'ailleurs, une des remarques faites par les inspecteurs généraux concerne les difficultés des agents des services supports quant à l'importance du nombre des corps en DDI, rendant très difficile la gestion. Cette remarque conforte la CFDT dans l'idée qu'il faut garder un secrétariat général de proximité dans chaque DDI.



## **Expérimentation relative à la mise en place d'une politique d'accès à Internet unique et authentifiée pour l'ensemble des agents de DDI**

L'administration rappelle des éléments de contexte, et notamment des problèmes de performance sur les applications métier Web en DDI, qui avaient été signalés au printemps de l'année 2015. Entre autres causes identifiées, le constat avait été fait d'une utilisation de l'accès à internet non optimisée sur certains sites.

Au-delà des actions menées par ailleurs, il a été proposé d'unifier les accès internet en DDI avec :

- un accès authentifié permettant la gestion de profils d'accès : un profil standard pour la majorité des agents, un profil étendu pour les agents ayant des usages professionnels justifiant d'un accès étendu (maximum 15 % des agents par structure) ;
- une optimisation de l'utilisation de la bande passante des liens réseaux au bénéfice des agents (pour leurs usages métier).

Cette offre de service est opérée par le MTES (partie support internet et accès réseau structure) et par le MI (partie qualification SSI des sites internet).

Une expérimentation est en cours dans trois DDI (DDT 19, DDCSPP 28 et DDPP 91).

Pour la CFDT, s'il est vrai que cela va mieux, il faut dire qu'il était difficile de faire pire...

Les agents ne sont plus bloqués aussi fréquemment qu'au début de l'expérimentation, le travail sur internet est donc moins pénible, mais un certain nombre de sites connaissent toujours des problèmes.

Les réseaux sociaux sont enfin accessibles, encore faut-il ne pas être en retard, car pour l'agent qui arrive après 9 h, c'est perdu... Il devra attendre midi !

Pour illustrer les bémols précédents, il faut savoir qu'un agent qui est en conversation téléphonique avec un usager (professionnel comme consommateur), à l'occasion d'une « permanence consommateur », par exemple, peut ainsi se retrouver « bloqué », ne pouvant accéder à un site marchand, à la page Facebook d'un club de sport, d'un restaurant ou autre pour visualiser et vérifier ce que l'utilisateur lui dit. Dans ce cas il utilise, s'il en possède un, son smartphone personnel...

Par ailleurs, dans le bilan communiqué en amont de ce CT, il est indiqué que des

ajustements ont eu lieu sur la politique de filtrage pour autoriser « à la demande » l'accès aux sites de transfert de fichiers (WeTransfer, Dropbox...). La CFDT a demandé (mais pas obtenu) une explication sur l'expression « à la demande », car dans les DDI expérimentatrices contactées, les agents ne sont pas au courant et n'accèdent toujours pas à cette catégorie de sites...

Il y a ensuite toutes les catégories qui restent interdites, et auxquelles les agents peuvent avoir besoin d'accéder pour les besoins d'une enquête (au moins en phase de débroussaillage) ; cela rend le travail plus difficile. Dans ces cas, la réponse de la hiérarchie locale est invariablement la même : « Vous n'avez qu'à utiliser le poste multimédia » ! Sauf que le poste multimédia est éloigné, souvent occupé, lent, voire parfois hors-service pendant plusieurs jours...

Et pourtant, la vitesse de connexion ne s'améliore pas vraiment !

Alors, même s'il serait malhonnête de dire que la situation ne s'est pas améliorée depuis le début de l'expérimentation, la CFDT, qui a questionné les utilisateurs de deux DDI expérimentatrices sur leur ressenti après 6 mois, n'a pas trouvé un seul usager qui estime que la situation s'est améliorée par rapport à la situation antérieure (rentrée 2017).

**La situation ne peut donc pas être qualifiée de satisfaisante. Une généralisation dans ces conditions risque de conduire à un fort mécontentement des agents...**

Et on ne parle ici que d'accès à internet, pas du courriel et de ses trop nombreuses (et longues) pannes, incompatibles avec des services ayant l'obligation d'être réactifs en cas d'alerte...

De plus, la CFDT souhaite que les agents aient accès aux réseaux sociaux des organisations syndicales, notamment pendant la période électorale.

En dépit des critiques unanimes des organisations syndicales, l'administration a décidé de poursuivre l'expérimentation en l'étendant aux DDI qui le souhaitent, expliquant que de nombreuses DDI sont impatientes d'adopter la PFAI.

### **Sécurité routière et CERT (point demandé par la CFDT)**

La CFDT a souhaité revenir sur le décroisement sécurité routière, la deuxième phase du

décroisement n'étant pas aussi facile que les ministères auraient voulu le faire croire.

De nombreuses difficultés se présentent pour les agents qui ne souhaitent pas suivre leur poste. D'autre part, des inquiétudes apparaissent pour ceux qui n'ont pas trouvé de poste sur le dernier tour de mobilité. La CFDT continuera d'être auprès des agents.

La CFDT est également vigilante pour que les conditions de non-mobilité et de sureffectif dans certains cas soient respectées.

Elle a déjà eu quelques échos de préfetures, notamment dans les DOM, qui souhaitent que les agents rejoignent leurs murs, sans respecter la clause de non-mobilité.

Un autre dossier l'inquiète : les agents du MI travaillant dans les centres d'examen du permis de conduire se retrouvent sans mission, suite à la création des centres d'expertises et de ressources des titres (CERT). Mi-avril, ils se sont vu notifier un retour en préfecture pour le 18 juin 2018, sans aucune consultation ni information. La CFDT est intervenue fermement sur ce dossier au CT des DDI ; le MI s'est engagé à revoir correctement ce dossier.

Le prochain COSUI sécurité routière est annoncé pour le 5 juillet 2018.

Si vous êtes concerné-e par ces problématiques, ou si vous souhaitez des informations complémentaires, [contactez-nous](#) !



## Mix'Idées pour l'égalité

Le SPAGri-CFDT était invité à la journée « Mix'Idées Fonctions publiques » organisée par la CFDT Fonctions publiques ([UFFA-CFDT](#)) le 6 mars 2018 pour débattre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à la veille de la journée internationale des droits des femmes. Il était représenté par Catherine Barbier, secrétaire générale adjointe.

Cette journée était axée sur des tables rondes :

— « fonctions publiques : l'égalité professionnelle encore à construire », animée par Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'UFFA-CFDT ;

— « action publique : l'engagement des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes », avec Thomas Brisson, directeur adjoint du cabinet de Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'égalité (qui n'a pu venir en personne) et Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT en charge de l'action publique ;

— « source d'inspiration avec le Québec », présentée par Véronique de Sève, vice-présidente de la [CSN](#) (confédération des syndicats nationaux du Canada).

L'après-midi a été consacré à des ateliers chargés d'établir les constats puis de déterminer les actions à mettre en œuvre.

Cette journée a été conclue par Marie-Andrée Seguin, secrétaire nationale CFDT en charge de l'égalité professionnelle.

Pour rappel, la [loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#) (art.6 bis) indique qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires selon leur sexe ».

Les inégalités liées au genre ont longtemps été déniées, particulièrement dans la fonction publique.

La négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a débuté en 2011 et s'est achevée le 8 mars 2013.

Cinq ans après cet accord, il convient d'en tirer le bilan et surtout de se donner les moyens de poursuivre le travail engagé.

Pour cela, il faut construire des volontés partagées entre les employeurs et les organisations syndicales. Car les grands principes ne suffisent pas. L'accord, pourtant unanime, de 2013 l'a prouvé : les parlementaires ont pointé l'existence d'un « plafond de verre » empêchant de facto une réelle égalité entre les sexes dans la fonction publique.

Un nouvel accord est donc à construire dans le but d'impulser un dialogue social de proximité visant à construire une égalité réelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique.

Pour cela, il faut lutter contre la discrimination existante en termes de carrière comme de rémunération indiciaire.

Quelques chiffres :

— pour l'ensemble de la fonction publique, les femmes représentent 62 % des effectifs. La répartition est de 77,6 % dans la fonction publique hospitalière, de 61,3 % dans la fonction publique territoriale et de 55 % dans la fonction publique d'État ;

— dans l'ensemble de la fonction publique, 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. Le pourcentage d'agents à temps partiel est de 23 % chez les femmes contre 5 % chez les hommes ;

— également révélateurs, les écarts moyens de rémunération entre femmes et hommes : pour la fonction publique d'État, cet écart s'élève à 14 %, pour l'hospitalière à 21 % et pour la territoriale à 9 %. Il va de soi que ces écarts s'expriment toujours au détriment des femmes. Certes, ils sont moins élevés que dans le privé (plus de 18 %), mais cela ne rend pas la situation acceptable pour autant.

La CFDT porte ces dossiers de longue date ; elle a particulièrement à cœur de :

— lutter contre les stéréotypes et les discriminations, notamment afin de ne pas induire de recrutement sexué ;

— sensibiliser les personnels d'encadrement aux bonnes pratiques ;

— mobiliser la politique de logement social pour mieux accompagner les familles monoparentales ;

— négocier les dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation des temps de vie : borner les heures de fin de réunion, développer le télétravail ;

- analyser les temps de travail de manière « genrée » par corps, par grade et en prenant en compte les heures écrêtées le cas échéant ;
- encourager les dispositifs innovants sur le lieu de travail : crèche, conciergerie, bureau des enfants... ;
- adapter les ratios de promotions afin de résorber les écarts au plus tard en 2022 ;
- vérifier les fiches de postes, les missions et les fonctions, et les réécrire si nécessaire, compte tenu des biais sexistes identifiés ;
- veiller à permettre l'accès le plus large à la formation en mobilisant des dispositifs innovants (participation aux frais de garde ou de parants dépendants...) ;
- établir un bilan précis des indemnités réellement perçues par les agents : heures supplémentaires, indemnités diverses, CET... ;
- engager un travail permettant d'aboutir à la définition d'objectifs opposables à atteindre au plus tard en 2022 sur les classements hiérarchiques et indemnitaires réellement servis.

Il reste encore beaucoup de travail pour avancer sur tous ces dossiers et en finir avec des comportements d'un autre temps, et, si des signes positifs surgissent de-ci de-là, il faut rester vigilants ! Comme disent nos collègues de la [confédération des syndicats nationaux du Canada](#), « *Féministes tant qu'il le faudra !* »

*Pour en savoir plus :*

- [vidéo intégrale de la première table ronde](#) ;
- [intervention de Mylène Jacquot](#), secrétaire générale de l'UFFA-CFDT .
- [les propositions du SPAGRI-CFDT sur le label « Egalité-diversité »](#) (interview publiée dans *CFDT-Agro*, la revue de la FGA, n° 389, mars 2018)



## Action publique 2022 : un projet qui suscite de vives inquiétudes

La CFDT du ministère de l'Agriculture est particulièrement inquiète des annonces récentes faites par le gouvernement, et notamment de l'ouverture d'un chantier visant à élaborer un nouveau contrat social avec les agents publics dont les axes sont inquiétants.

Le premier ministre a indiqué : « Il est nécessaire de mettre en place un nouveau contrat social pour les agents publics. L'enjeu est d'assouplir le statut qui s'est rigidifié avec le temps. » Cet « assouplissement du statut » évoqué par le premier ministre doit passer par quatre chantiers : une politique de rémunération individualisée, un recours accru au contrat, un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière, une révision du dialogue social.

Une seule chose semble certaine pour l'instant, ce sont les fonctionnaires et le statut actuel de la fonction publique qui sont visés !

Car de quoi parle-t-on en réalité ?

La « *politique de rémunération individualisée* », vieux serpent de mer de l'administration, a déjà montré ses limites, surtout à moyens constants. Elle est par ailleurs toujours source de tensions et de rancœurs entre collègues au sein d'une même structure.

Le « *recours accru au contrat* » n'est-il pas déjà une réalité, alors qu'un agent public sur cinq est un



contractuel ? Dans notre ministère, les contractuels sont déjà très nombreux, notamment dans l'enseignement technique et supérieur. Outre la précarité de leur situation, leur salaire est inférieur à celui des fonctionnaires pour le même travail. Est-ce cela que le gouvernement veut développer ?

L'« *accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière* » n'est-il pas une manière élégante de dire que certains métiers vont disparaître et qu'il faudra bien se séparer de ceux qui exerçaient ces métiers, en facilitant leur mobilité (contrainte ?) dans le secteur public ou dans le secteur privé ?

La « *révision du dialogue social* », quant à elle, consisterait à simplifier et déconcentrer les instances représentatives (CAP, CCP, CT, CHSCT...), jugées trop nombreuses, trop complexes, trop centralisées. Le principal risque encouru est celui d'une moins bonne représentation des agents, voire d'une absence de représentation.

La CFDT s'oppose fermement à une remise en cause du statut. Elle n'est pas fermée au principe d'une évolution réfléchie et négociée pour s'adapter aux réalités des situations, mais elle s'étonne de l'absence criante d'un véritable dialogue social au lancement de ce chantier.

La CFDT rappelle que les politiques publiques doivent être guidées par les finalités et non par les moyens. Il convient de s'interroger d'abord sur les missions et la qualité des services publics avant de définir les moyens pour les assurer.

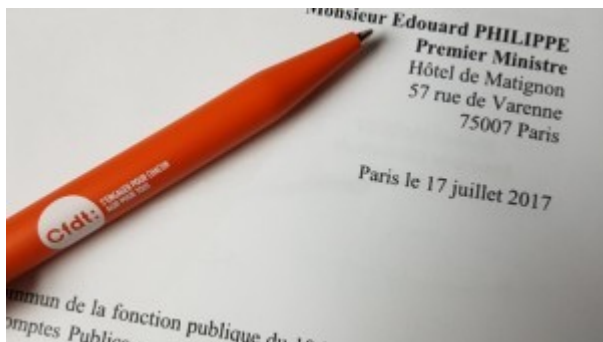
Par ailleurs, il est fondamental d'envisager l'impact sur les conditions de travail des agents en préalable de toute réforme.

[Le gouvernement va confier à France Stratégie un bilan de mise en œuvre des réformes précédentes](#) (RGPP, MAP...) pour en tirer des enseignements. Espérons que ce bilan sera pleinement pris en compte pour l'élaboration de la feuille de route...

> *Pour en savoir plus :*

— [déclaration de Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT, et de Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT fonctions publiques ;](#)

— [Entretien de Laurent Berger au Monde](#), 2 février 2018.



## Remise en cause du calendrier PPCR : lettre au Premier ministre

Lors de la réunion du Conseil commun de la fonction publique du 10 juillet dernier, Gérard Darmanin, ministre en charge de la Fonction publique, a annoncé que la situation des finances publiques oblige le gouvernement à s'interroger « *sur le calendrier de mise en œuvre du protocole [PPCR] et de l'étalement de sa montée en charge* » en précisant que ce serait un sujet de discussion avec les organisations syndicales.

La Cfdt et les autres organisations syndicales signataires du protocole PPCR ont adressé un courrier commun au Premier ministre lui demandant, au moment où les premiers grands arbitrages concernant la préparation budgétaire 2018 sont en discussion, que l'annonce faite par le ministre de l'action et des comptes publics ne connaisse pas de suite.

*Ci-dessous, copie du courrier intersyndical au Premier ministre.*

[courrier unitaire\\_PPCR\\_17\\_07\\_17](#)



## **Présidentielle : les propositions pour la fonction publique des 5 « principaux » candidats**

La CFDT « Fonctions publiques » a élaboré récemment un tableau comparatif des programmes des cinq principaux candidats à l'élection présidentielle pour ce qui concerne la fonction publique.

À la suite du premier débat télévisé réunissant ces cinq candidats, il nous paraît opportun de publier ce tableau qui apporte un éclairage supplémentaire sur les points suivants :

- l'emploi dans la fonction publique (suppressions et/ou créations) ;
- la gestion des agents publics (statut, pouvoir d'achat, recrutement, jours de carence...) ;
- la retraite ;

— la protection sociale.

À noter que sur ce dernier point, l'étude s'appuie sur des entretiens menés par la Mutualité Fonction Publique, auxquels des liens (dernière page du tableau) permettent d'accéder directement pour en savoir plus.

[Comparatif programmes présidentiels 2017](#)



## [Parlons Travail \(CFDT\) : débat avec quatre candidats à la présidentielle \[rediffusion\]](#)

A la suite de l'enquête [Parlons Travail](#) (200 000 répondants !), la CFDT a organisé ce matin une conférence de presse en présentant les résultats ([ici la conférence de presse en replay sur Daily Motion](#) et [ici sur le site de la CFDT](#)) (55 minutes environ).

Cet après-midi la CFDT interpelle quatre candidats à l'élection présidentielle à propos des conclusions de l'enquête : (par ordre alphabétique de nom de famille !) François Fillon, Benoît Hamon, Emmanuel Macron (en téléconférence), Jean-Luc Mélenchon (représenté par Alexis Corbière). Vous pouvez assister de deux façons

## [En rediffusion sur Facebook](#)

Autres liens :

[Interview de Laurent Berger sur Europe1, relayé dans Libération](#)



## [Parlons Travail : restitution des résultats \[Rediffusion\]](#)

[REDIFFUSION] Jeudi 16 mars 2017, Hervé Garnier, secrétaire national de la CFDT chargé du dossier travail, et Laurent Berger, présentent les premiers résultats de l'enquête Parlons Travail en conférence de presse.

[Rediffusion sur le site de la CFDT \(avec tous les documents téléchargeables en annexe\)](#)

Rediffusion sur DailyMotion (vidéo ci-dessous)

Cet après-midi à partir de 14 h, [présentation et questions aux candidats à la présidentielle](#).



## Egalité femmes/hommes : la circulaire de la DGAFP est parue

Vous trouverez ci-joint et sur le site de la DGAFP la [circulaire du 22 décembre 2016](#) relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le projet avait été présenté aux organisations syndicales et la CFDT avait formulé un regret : celui de ne pas voir mentionné l'**importance du dialogue social local**, indispensable pour faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes de manière concrète dans les préoccupations de l'ensemble des agents et les pratiques, notamment en matière d'organisation du travail.

La version définitive de la circulaire a **tenu compte de cette demande** et ces points figurent en bonne place.

### **Extrait :**

Je vous rappelle que la production et la présentation d'un bilan social et d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes est obligatoire et qu'elles doivent être accompagnées d'échanges dans le cadre du dialogue social local sur le déploiement, au sein de la structure, d'une politique intégrée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

J'insiste sur le fait que le rapport annuel de situation comparée est un outil essentiel de

dialogue social. Les ministères veilleront à adresser à la DGAFP, chaque année, leur bilan social ministériel ainsi que leur rapport de situation comparée. Enfin, le protocole d'accord doit donner lieu à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'actions ambitieux dans l'ensemble des administrations, collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Ces plans doivent être concertés et, dans la mesure du possible, négociés avec les organisations syndicales représentatives.

Au sein de l'Etat, la déclinaison des plans d'actions ministériels au niveau local est essentielle pour promouvoir et diffuser une culture de l'égalité professionnelle dans les services et veiller à ce que la gestion locale des ressources humaines, les pratiques d'encadrement et les organisations de travail s'inscrivent effectivement dans le respect de cet objectif.

Transmis par l'[UFFA-CFDT](#)

[egalite HF 2017 cir\\_41661](#)



## **CHSCT des DDI (30 novembre 2016)**

Le CHSCT des DDI, réuni le 30 novembre 2016, était présidé par le directeur des services administratifs et financiers du premier ministre (DSAF), Serge Duval.



La délégation CFDT était composée de Myriam Prigent (DDPP 29) Stéphane Boutorine (DDT 69) et Thibault Favier(DDPP 91).

### **Déclaration liminaire de la CFDT**

« Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, nous souhaitons préciser que nous sommes satisfaits de la mise en place de cette instance et que l'on voit bien toute son utilité face au nombre de sujets transverses traités dans celle-ci depuis sa création.

À l'ordre du jour de ce CHSCT, deux sujets soumis au vote :

Le projet de texte sur l'organisation du temps de travail en DRDJSCS : ce texte montre à quel point il est complexe de faire fonctionner l'interministérialité. Le refus d'accepter de faire des réunions communes sur le sujet avec l'ensemble des instances concernées rend la tâche d'autant plus complexe et stérile. Il va être difficile de se positionner sur ce texte car s'agit-il vraiment de la dernière version ? Nous discuterons en séance des points sur lesquels nous ne sommes pas d'accord.

Sur le télétravail : ce projet très attendu et considéré comme déjà acté par beaucoup d'agents en DDI avance certes mais le texte n'est toujours pas finalisé. Le dernier groupe de travail du 13 octobre n'a pas été suivi d'une transmission aux organisations syndicales d'un texte consolidé. Nous devons nous positionner sur un texte que nous estimons encore amendable. Il reste quelques points durs dont nous espérons que les discussions de ce jour permettront d'ouvrir réellement le télétravail à tous, sans préjuger des activités des agents. Nous reviendrons en instance sur les différents articles qui nous posent question.

Nous nous étonnons de l'absence d'information sur les projets de secrétariats généraux communs dans plusieurs départements (Sarthe, Eure-et-Loir). Ces mutualisations ont des conséquences sur les personnels et sont anxiogènes. Certes la charte de déconcentration permet des initiatives locales mais une ligne directrice forte doit être insufflée au niveau national de manière à cadrer l'organisation. Aujourd'hui de nombreux secrétaires généraux de DDI sont inquiets devant la généralisation possible de ce type de mutualisation. Qu'avez vous prévu pour l'avenir des agents de ces services et notamment les cadres ?

Au-delà de cela, la CFDT ne cesse de se poser la question : où se passe le dialogue social ? êtes vous destinataires des PV d'instance ou des comptes rendus de groupes d'échanges sur le sujet ? et si oui, merci de nous les transmettre...

Est-il normal que ce soit à la demande des organisations syndicales que ce sujet soit mis sur la table ?

Pour la CFDT, ce mode opératoire ne va pas dans le sens d'un dialogue constructif. En l'état actuel des choses et au vu des remontées de terrain, la CFDT s'oppose à ces projets de mutualisation. »

Réponse de l'administration concernant le dossier des SG communs en DDI :  
l'administration souhaite organiser un groupe de travail sur ce sujet, il n'est pas question de généraliser cette expérience, et le projet sera présenté rapidement aux organisations syndicales.

Pour la CFDT, ce projet est dans le circuit depuis 2015, il est inadmissible que ce soit à notre demande que ce projet soit débattu aujourd'hui, car si nous n'avions pas alerté sur ce thème, l'administration ne nous en aurait même pas parlé !

La CFDT s'oppose à ce projet de SG commun.

### **Pour avis**

- **Projet d'arrêté et circulaire portant organisation du temps de travail en DRDJSCS**

Le traitement de ce dossier montre toutes les difficultés inhérentes à la consultation de 3 CHSCT et 3 CT ! Nous réitérons notre demande de discussions communes aux trois instances, qui pourraient par exemple se faire lors d'instances conjointes.

En l'état actuel des choses, la CFDT a fait deux demandes de modification du texte :

— que la semaine « d'hiver » imposant de prendre une semaine de congés entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai de l'année suivante soit réservée aux personnels « MAS » qui étaient titulaires de cet acquis, mais qu'elle ne s'impose pas à tous ;

— que l'administration inverse la règle pour les « TOS » qui ont aujourd'hui un an pour opter pour le nouveau règlement intérieur ou quitter la structure ; la CFDT propose que ce soit au contraire l'administration qui conserve leur règlement intérieur propre et que nous en fassions le bilan dans un an.

La CFDT a donc voté contre ce texte, les autres organisations syndicales également.

- **Projet d'arrêté et circulaire portant application dans les directions départementales interministérielles du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature et projet de circulaire portant sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les DDI**

— sur le projet d'arrêté, quelques améliorations techniques ont été proposées par la CFDT et prises en compte par l'administration. La CFDT et l'UNSA ont voté pour ce projet d'arrêté, la CGT et FO contre ;

— sur la circulaire, nous avons demandé un report afin de pouvoir fournir des amendements. Le projet avance, les demandes CFDT ont été intégrées, le télétravail en DDI devrait pouvoir se mettre en place rapidement.

### **Pour information :**

- **Conditions d'application de l'article 5-5 du décret 82-453 :**

Une lettre intersyndicale est lue en séance pour dénoncer le refus persistant du président du CHSCT d'appliquer la majoration du contingent d'heures aux membres des CHSCT locaux.

Le président du CHSCT reste sur sa position, une interruption de séance est demandée par les organisations syndicales et il est décidé de soumettre au vote en séance une motion. Celle-ci précise que devant le désaccord, la gravité de celui-ci et sa persistance, le CHSCT des DDI fait la demande de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5-5 du décret 82-453 du 28 mai 1982. Cette motion est votée pour par l'assemblée des organisations syndicales siégeant.

- **Projet de baromètre social des DDI :**

Suite au groupe de travail de la veille, une version 7 du questionnaire est remise en séance avec la prise en compte des remarques formulées par les représentants participant à ce groupe de travail.

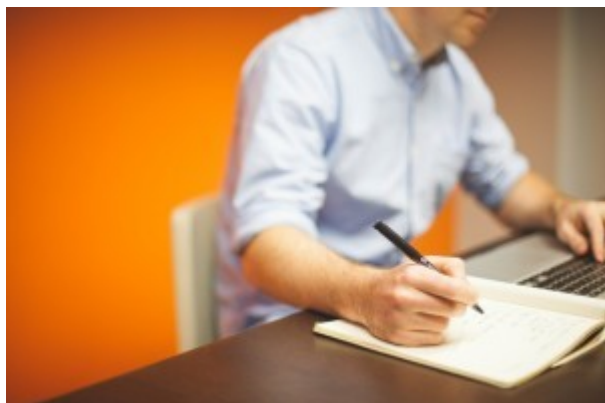
Quelques modifications à la marge sont demandées en séance.

Le président du CHSCT revient sur les deux questions concernant le harcèlement moral et sexuel mises dans ce questionnaire. Il précise que ces faits doivent être qualifiés par la justice, que ce sont des faits graves et qu'il ne souhaite pas que ces questions figurent dans ce questionnaire car il y a une obligation de l'employeur de les déclarer.

L'ensemble des organisations syndicales reviennent sur ces questions en précisant la motivation de faire apparaître celles-ci dans le questionnaire. La CFDT estime que ces questions doivent être posées, qu'elles ne sont pas sur la qualification des actes mais sur un ressenti des agents. Il faut bannir les tabous et oser poser les questions. De plus, les ministères sociaux qui ont posé cette question dans leur baromètre social et ont obtenu un taux de réponse qui mérite que celles-ci soient aussi posées aux agents des DDI. Ne pas les poser reviendrait à (volontairement) casser le thermomètre pour ne pas affronter la réalité du malaise/de la souffrance.

En format pdf :

[CR CHSCT DDI 2016 11 30 final-1](#)



## **Le compte personnel d'activité (CPA) est enfin ouvert aux agents publics !**

Ce mardi 6 décembre, le Conseil commun de la Fonction publique réuni en assemblée plénière sous la présidence de la ministre Annick Girardin a examiné le projet d'ordonnance visant à mettre en œuvre le compte personnel d'activité (CPA) pour les agents publics et portant diverses mesures relatives la santé et la sécurité au travail.

Le CPA s'inscrit dans la droite ligne de la réflexion sur l'universalité des droits et la sécurisation de parcours professionnels de plus en plus divers, portée de longue date par la CFDT.

Ce compte comportera deux volets pour les fonctionnaires et contractuels de droit public : le compte personnel de formation et le compte d'engagement citoyen. La concertation ouverte dès la publication de la loi a permis à la CFDT de peser pour obtenir un certain nombre d'avancées par rapport au projet initial du gouvernement :

- permettre aux agents qui le souhaitent d'utiliser leur compte épargne temps dans le cadre de la préparation à des concours ou examen professionnels ;
- instaurer un droit opposable pour les demandes de formations visant à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) pour les moins qualifiés ;
- permettre aux agents de formuler un recours en cas de refus répété du chef de service à accorder une formation ;
- ouvrir pour l'avenir la possibilité de financements mutualisés ;
- mettre à disposition les informations sur les droits acquis sur un espace dématérialisé qui sera commun aux salariés du secteur privé et aux agents du secteur public.

Vous trouverez en pièces jointes le communiqué commun cosigné par Véronique Desacq (*secrétaire générale adjointe CFDT*) et Mylène Jacquot (*secrétaire générale UFFA fonctions publiques CFDT*) : « *Compte personnel d'activité ouvert aux agents publics : une avancée vers l'universalité des droits* » ainsi que la déclaration liminaire de la CFDT au CCFP.

[Lien vers la page de l'UFFA-CFDT concernée](#)

Déclaration liminaire de la CFDT au CCFP (1 page)

[com-64-cpa-fonction-publique](#)

Véronique Desacq et Mylène Jacquot : « *Compte personnel d'activité ouvert aux agents publics : Une avancée vers l'universalité des droits* » (2 pages)

[2016-12-06-intervention-cfdt](#)



## Mise en place d'un baromètre social dans les DDI

Le groupe de travail DDI du 6 octobre dernier a été informé de la mise en place rapide d'un baromètre social dans les DDI (directions départementales interministérielles).

La CFDT était représentée par Myriam Prigent (UFFA-CFDT et SPAgri-CFDT).

Cette mise en place fait écho aux autres actions similaires dans les ministères, [dont nous vous parlions en septembre dernier](#). À cette époque, nous avons d'ailleurs demandé que l'action poursuivie au MAAF soit bien coordonnée avec celle conduite dans les DDI, pour que l'on puisse interpréter correctement les chiffres obtenus, en particulier que les questions et les indicateurs soient de même nature.

### **Réunion du groupe de travail DDI (DSAF, ministères, organisations syndicales) du 6 octobre 2016**

Objectif du baromètre social : à court terme, mieux connaître le ressenti des agents sur les conditions de travail et le bien-être au travail pour prévenir des risques psychosociaux (RPS). À moyen et long terme, l'objectif est de développer une culture de prévention des risques et bien entendu d'améliorer la qualité de vie au travail.

Un questionnaire de 40 questions, axé sur 7 thèmes (conditions de travail, relations avec la hiérarchie, accompagnement RH au quotidien, soutien dans les situations difficiles, communication, sentiment d'appartenance institutionnelle, perspectives et suggestions) est en cours d'élaboration. La base de travail est le questionnaire baromètre social des services centraux du premier ministre.

Ce questionnaire sera à destination des 29 900 agents des 238 DDI (y compris les agents DDI en directions départementales déléguées).

Le calendrier est assez contraint puisque l'ambition de l'administration est que le questionnaire puisse être mis à la disposition des agents à partir de mi-janvier 2017 et jusqu'à mi-février 2017.

Le questionnaire sera accessible *via* un lien internet. Un cabinet privé sera chargé de collecter les réponses et d'en faire l'analyse. La confidentialité des réponses sera assurée.

Une première présentation de l'analyse sera présentée aux organisations syndicales du comité technique central des DDI vers les mois de mars-avril 2017. Un plan d'action devra être mis en place.

Chaque ministère sera également destinataire des résultats de l'enquête ainsi que chacune des directions départementales. Charge à eux de les présenter en CHSCT et de mettre en place un plan d'action complémentaire si nécessaire [*compte rendu intégral dans le document ci-dessous*].

Pour la CFDT, la mise en place de ce baromètre social est intéressante si, et seulement si, ce n'est pas une énième enquête qui n'aboutit à rien.

Il faut que le questionnaire soit élaboré en concertation avec les représentants des personnels et présenté dans les instances (CT et CHSCT centraux). Il faut que le plan d'action soit mis en place à l'issue de l'analyse et qu'il soit suivi dans sa mise en œuvre. L'appropriation locale des résultats des analyses est une nécessité ainsi que l'adaptation du plan d'action si besoin.

[cr\\_barometre\\_social\\_ddi\\_06-10-16](#)





## [Fonctions publiques informations, juillet 2016](#)

Numéro de juillet 2016 de *FPI (Fonctions publiques informations)*, la lettre d'information de l'[UFFA-CFDT](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[Fonctions-Publiques-Informations-n°2-juillet-2016](#)

---



## **Fonctions publiques informations, avril 2015**

Numéro d'avril 2015 de *FPI (Fonctions publiques informations)*, la lettre d'information de l'[UFFA-CFDT](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[fpi\\_n\\_2\\_AVRIL\\_2015\\_cle8a39e9](#)



## **Fonctions publiques informations, janvier 2015**

Numéro de janvier 2015 de *FPI (Fonctions publiques informations)*, la Lettre d'information de l'[UFFA-CFDT](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[fpi\\_n\\_1\\_JANVIER\\_2015\\_cle0eb25f](#)



## [Fonctions publiques informations, spécial DDI, novembre 2014](#)

Numéro de novembre 2014 de *FPI-DDI* (*Fonctions publiques informations, spécial directions départementales interministérielles*), la lettre d'information de l'[UFFA-CFDT](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[fpi-DDI\\_no\\_6\\_novembre\\_2014\\_cle01db7c](#)

---



## [Fonctions publiques informations, octobre 2014](#)

Numéro d'octobre 2014 de *FPI (Fonctions publiques informations)*, la lettre d'information de l'[UFFA-CFDT](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[FPI\\_octobre\\_2014\\_cle4e2f2c](#)



## [Fonctions publiques informations, spécial DDI, juillet 2014](#)

Numéro de juillet 2014 de *FPI-DDI (Fonctions publiques informations, spécial directions départementales interministérielles)*, la lettre d'information de l'[UFFA-CFDT](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[DDI\\_no\\_4\\_juillet\\_2014\\_cle47f1a1](#)

---



## [Fonctions publiques informations, juillet 2014](#)

Numéro de juillet 2014 de *FPI (Fonctions publiques informations)*, la lettre d'information de l'[UFFA-CFDI](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[fpi\\_n\\_3\\_juillet\\_2014\\_cle012314](#)

---



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, Inao, IFCE, Infoma, CNPF



## ***Fonctions publiques informations, spécial DDI, mai 2014***

Numéro de mai 2014 de *FPI-DDI* (fonctions publiques informations, spécial directions départementales interministérielles), la lettre d'information de l'[UFFA-CFDT](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[fpi-DDI\\_no\\_3\\_du\\_13\\_mai\\_2014\\_cle0f1ac7](#)



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, Inao, IFCE, Infoma, CNPF



## [Fonctions publiques informations, avril 2014](#)

Numéro d'avril 2014 de *FPI (fonctions publiques informations)*, la Lettre d'information de l'[UFFA-CFDT](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[FPI\\_no\\_3\\_du\\_04\\_avril\\_2014\\_cle4862f2](#)





**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

## **Fonctions publiques informations, spécial DDI, mars 2014**

Numéro de mars 2014 de *FPI-DDI (fonctions publiques informations, spécial directions départementales interministérielles)*, la Lettre d'information de l'[UFFA-CFDT](#) (union fédérale des fonctions publiques et assimilées).

[DDI\\_no\\_2\\_du\\_11\\_mars\\_\\_2014\\_cle029b51](#)