



Paris, le 1er décembre 2021

Contribution auprès de la mission d'inspection sur les coopérations interdépartementales

Le directeur de cabinet du ministre de l'intérieur a chargé le comité de pilotage inter-inspections des directions départementales interministérielles d'une mission d'état des lieux et de perspectives des coopérations interdépartementales (lettre de mission consultable [ICI](#)). **FO première organisation en DDI, a souhaité porter ses constats, ses analyses et ses revendications pour que ce marronnier de l'interministérialisation des missions ne cache pas le retrait généralisé du service public du territoire et de la proximité du citoyen, et la dégradation de l'intérêt des missions et des conditions de travail.**

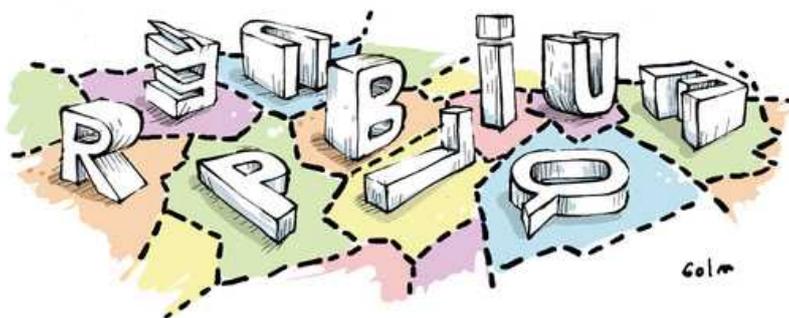
Sous l'angle de la capacité à garantir une expertise et des compétences

L'interdépartementalité ne saurait être un pis-aller pour tenter de cacher la baisse des effectifs et des compétences mobilisables. La difficulté à maintenir voire reconstituer des compétences ne pourra se traiter que par la consolidation et le renforcement des missions opérationnelles et des effectifs en DDI.

La notion de compétence rare est souvent une tarte à la crème, la notion de rareté évoluant simplement en fonction des situations des services. En poussant la logique jusqu'au bout, une compétence pourrait être déclarée rare à chaque fois qu'un congé maternité, une absence, un poste vacant est déclaré. En outre, il suffirait qu'un agent « interdépartemental » parte à la retraite ou obtienne une mutation pour que l'ensemble du système s'effondre.

Certaines compétences sont mutualisées au niveau régional, l'idée est de les dépecer pour « pseudo renforcer le niveau départemental » en répartissant les miettes.

Pour FO, les mutualisations interdépartementales doivent être mises en œuvre **sur la base du volontariat** et répondre exclusivement à **un besoin de forte expertise sur des secteurs n'exigeant pas une présence permanente** sur un département.



Les compétences rares doivent être clairement définies et **ne sauraient être toutes celles dont on manque suite aux baisses drastiques d'effectifs.**

Cette question de cartographie des compétences rares **doit être traitée dans le périmètre de chaque ministère dans un premier temps,** et être ensuite déclinée au niveau local sous l'égide des directions régionales.

L'exemple de la DGCCRF est édifiant (retrouvez l'analyse de FO-CCRF [ICI](#)).

Sous l'angle du service rendu aux usagers et des partenaires locaux

FO reste convaincue que **le citoyen doit demain encore toujours pouvoir toucher le service public du doigt, et pas que de la souris**. Certes les outils évoluent, mais la fracture numérique existe bel et bien, et **le relationnel direct permet de dépassionner beaucoup de situations. Plus le service public sera désincarné, plus il sera critiqué et attaqué**.

Par ailleurs, **l'intérêt des missions vu des agents dépend en grande partie du fait de pouvoir là aussi toucher du doigt le bénéficiaire**, qui n'est pas qu'un numéro de dossier. Pour ce qui est des partenaires locaux, **comment rendre crédible un intervenant parachuté sans aucune proximité avec la connaissance du territoire et de ses acteurs ?**

Un exemple « vu du Travail » : la main d'œuvre étrangère est sortie du giron du travail et a été redéployée dans sept grands centres en France. Tout est dématérialisé.

Pour les salariés étrangers, qui ne maîtrisent pas tous la langue et qui n'ont pas nécessairement accès à internet, pouvoir rencontrer leur interlocuteur est primordial. Du côté des employeurs, la perte d'interlocuteur clairement identifiable complique grandement la démarche (appeler une plate-forme avec un interlocuteur qui reprend tout depuis le début). Tous les employeurs ne disposent pas d'un service RH. Obtenir une autorisation de travail avant n'était pas simple et il fallait être patient. Sauf à bâcler les procédures, ce sera encore plus complexe aujourd'hui pour les usagers. Or, les besoins de main d'œuvre étrangère sur le marché du travail demeurent. Le découragement lié aux actes de procédure risque d'augmenter le recours au travail illégal.

Sous l'angle des conditions de travail des agents

Les mutualisations interdépartementales et le redéploiement des effectifs au niveau interdépartemental par le biais de « rapprochements de services » **entraînent une dégradation conceptuelle et matérielle des conditions d'exercice des missions**, source de souffrances au travail pour des agents dont le mal-être depuis 2010 n'est plus à démontrer.

L'interdépartementalité ne fait que déplacer le problème sans le régler et en l'aggravant. Elle n'est en réalité valable ni dans l'espace ni dans le temps. En effet :

- Elle est extrêmement contraignante, tant pour les agents amenés à couvrir plusieurs départements que pour les encadrants.

- Elle génère, par ailleurs :

- un surcroît de travail dans le pilotage des activités,
- une complexification de la réalisation des missions,
- une perte de connaissance des spécificités du terrain, nécessaire à l'efficacité et à la réactivité du service,
- un éloignement des bénéficiaires,
- une moindre réactivité, notamment en cas d'alerte et de crise,
- des distances conséquentes à parcourir,
- un surcoût de frais de déplacement,
- une augmentation du risque routier et des nuisances sur le plan environnemental,
- des problématiques d'horaires de travail,
- des problématiques d'utilisation mutualisée des véhicules de service en DDI,
- des questionnements sur la prise en charge des frais de missions,
- un isolement de l'agent et un affaiblissement du collectif de travail,
- un nomadisme institutionnalisé,
- une dégradation de la vie familiale.



Coopération interdépartementale : pourquoi, pour quoi faire et à quelles conditions ?

L'interdépartementalisation des missions doit répondre à 2 types de problématiques exclusives :

- **consolider des compétences réellement rares qui ne sauraient être mobilisées dans la durée dans un seul département.** Cette détermination doit résulter d'une analyse par les ministères concernés (concertée en instances ministérielles), déclinée ensuite localement sous pilotage des directions régionales (concertée en instances locales des services concernés).

- **traiter des problématiques transcendant les limites départementales,** et pour lesquelles une organisation collective peut permettre de faciliter la mise en œuvre des politiques et rendre l'action de l'État plus lisible et cohérente.

Son format ne doit en aucun cas être systématiquement basé sur une solution structurelle emportant modification des organisations, repositionnement des personnels...mais peut reposer sur une organisation sous forme de mission mobilisant les ressources de plusieurs départements.

L'organisation en découlant, qu'elle soit pérenne ou temporaire, **doit être définie et discutée dans le cadre des instances locales de dialogue social, y compris sous l'angle des conditions de travail.** Le volontariat des agents doit être la règle.

Une véritable étude d'impact doit être conduite sous l'angle de l'organisation des missions, de l'évolution des fonctions et fiches de postes, de la rémunération des personnels, des moyens à mobiliser et des conditions de travail.

A organisation exceptionnelle **doit correspondre des moyens exceptionnels avec l'abondement des budgets nécessaires** pour l'accomplissement des missions (matériel, véhicules, déplacements,...).

Une convention inter-service claire doit être formalisée pour contractualiser l'ensemble de ces volets, y compris pour clarifier les partages d'autorité fonctionnelle et hiérarchique (pilotage de l'activité, délégations de signatures, évaluation...).

Le respect des conditions de travail des agents, en particulier en matière de temps de travail intégrant les temps de déplacement, doit être assuré.