



DREETS, DDETS(PP) : vers un renforcement du pouvoir préfectoral ?

À l'été 2025, le Gouvernement a engagé une réforme majeure de l'administration territoriale de l'État à travers une série de décrets relatifs à l'organisation des services déconcentrés et à la gestion des ressources humaines de l'État territorial (décrets n° 2025-723, n° 2025-724, n° 2025-726 et n° 2025-836).

Présentée comme visant à renforcer l'efficacité de l'action publique et à mieux prendre en compte les réalités locales, cette réforme modifie en profondeur l'équilibre entre les ministères, les services déconcentrés et les préfets.

Pour l'UNSA, ces textes soulèvent de sérieuses interrogations quant au respect du dialogue social, à l'égalité de traitement des agents et à la préservation de l'expertise des ministères métiers.

C'est pourquoi l'UNSA a décidé de déposer plusieurs recours en annulation devant le Conseil d'État pour défendre les agents et les missions publiques.

I- Un dialogue social mis à l'écart

Lors de l'examen des textes au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, l'ensemble des organisations syndicales représentatives s'est prononcé contre la réforme. Malgré cette opposition unanime, les décrets ont été publiés.

Plus encore, le décret relatif à certaines mesures de déconcentration en matière de ressources humaines de l'administration territoriale de l'État n'a pas été soumis à la consultation du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État.

Pour l'**UNSA**, cette situation interroge directement le respect des garanties prévues par le Code Général de la Fonction Publique en matière de dialogue social.

Lorsque les représentants des agents sont écartés d'une réforme qui modifie substantiellement l'organisation des services et la gestion des personnels, c'est la qualité même de la concertation qui est fragilisée.

II- Un renforcement significatif du rôle du préfet

Ces décrets renforcent les prérogatives des préfets dans la conduite de l'Action Territoriale de l'État. Leur rôle est consolidé dans le pilotage des services déconcentrés et dans le suivi de leurs responsables.

Ils interviennent désormais dans la fixation des objectifs assignés à certains responsables territoriaux, dans leur évaluation professionnelle ainsi que dans la détermination de leur part variable de rémunération. Ils sont également associés à plusieurs décisions de nomination et d'affectation. Cette évolution traduit un déplacement progressif de certaines prérogatives historiquement exercées par les ministères vers l'échelon territorial.

Pour l'**UNSA**, la question n'est pas celle du rôle du préfet dans la coordination de l'action de l'État, mais celle des équilibres entre pilotage territorial et expertise ministérielle.

III- Des conséquences possibles sur les carrières des agents

Les décrets ne font pas du préfet le supérieur hiérarchique direct de l'ensemble des agents de l'État. En revanche, ils renforcent ses leviers d'influence sur plusieurs dimensions essentielles de la gestion des ressources humaines.

La fixation des objectifs, l'évaluation professionnelle, la modulation indemnitaire, les avis sur certaines nominations ainsi que la déconcentration de plusieurs actes de gestion individuelle constituent autant d'éléments susceptibles d'avoir des effets concrets sur les parcours professionnels.

Dans ce cadre, les mécanismes de déconcentration des actes de gestion des ressources humaines, combinés au renforcement des marges d'intervention des préfets, sont susceptibles d'entraîner une différenciation accrue des pratiques de gestion entre territoires.

Des décisions relatives aux parcours professionnels (qu'il s'agisse de la modulation indemnitaire (RIFSEEP), de l'attribution de congés de formation ou d'autres actes de gestion individuelle) pourraient ainsi être appréciées selon des priorités et des modalités variables d'une préfecture à l'autre.

Pour l'**UNSA**, cette évolution fait apparaître un risque de rupture d'harmonisation nationale de la gestion des agents au sein d'un même corps ou d'un même périmètre ministériel.

Elle interroge, en conséquence, la capacité à garantir une égalité de traitement fondée sur des règles communes, des critères objectifs et des référentiels nationaux.

Dans ce contexte, l'Organisation Territoriale de l'État ne doit pas conduire à une individualisation excessive des parcours professionnels ni à des différences d'appréciation selon les territoires.

Les carrières doivent continuer à reposer sur des critères objectifs, sur les compétences professionnelles et sur les garanties statutaires nationales.

IV- Travail, Emploi et Solidarités : des missions qui reposent sur l'expertise

Les décrets « État local » concernent directement les agents exerçant dans les champs du Travail, de l'Emploi, de l'Insertion et des Solidarités.

Qu'il s'agisse du contrôle de la législation sociale, de l'accompagnement des mutations économiques, de la mise en œuvre des politiques de l'emploi, de la protection des mineurs et des personnes vulnérables, de l'hébergement d'urgence, de la lutte contre les exclusions ou du contrôle des établissements et services sociaux et médico-sociaux, ces missions reposent sur des compétences juridiques, techniques et professionnelles fortement spécialisées.

Elles s'inscrivent dans des politiques publiques nationales qui exigent cohérence, homogénéité et égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

Pour l'**UNSA**, ces missions ne peuvent être fragilisées par des organisations susceptibles d'introduire des différences de traitement ou des logiques territoriales dans la mise en œuvre des politiques publiques.

S'agissant de l'inspection du travail, l'exigence d'impartialité constitue un principe fondamental.

La Convention n°81 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) impose que les inspecteurs exercent leurs missions à l'abri de toute influence extérieure induue. En droit interne, cette garantie repose sur une chaîne hiérarchique métier relevant de la Direction Générale du Travail (DGT), assurant l'indépendance fonctionnelle des agents de contrôle.

Certes, les décrets contestés ne remettent pas directement en cause cette architecture. Toutefois, ils renforcent le rôle du préfet dans le pilotage territorial et dans plusieurs leviers de gestion des

ressources humaines, notamment en matière d'évaluation, de fixation d'objectifs et de rémunération indemnitaire.

Pour l'**UNSA**, ces évolutions doivent être appréciées au regard de leurs effets globaux sur l'organisation des services.

Sans constituer une atteinte directe à l'indépendance de l'inspection du travail, elles sont susceptibles de créer un environnement institutionnel dans lequel des risques d'influence indirecte ne peuvent être totalement écartés, notamment dans des contextes économiques ou sociaux localement sensibles.

Dans ce cadre, la garantie d'indépendance implique une séparation claire entre le pilotage territorial de l'État et l'exercice des missions de contrôle fondées sur des critères juridiques et techniques.

V- Le risque d'une différenciation croissante entre les territoires

Les textes renforcent les capacités d'adaptation locale de l'action de l'État.

Si cette souplesse est présentée comme une réponse aux réalités territoriales, elle soulève une question essentielle : comment garantir l'égalité républicaine lorsque les modalités d'organisation et de mise en œuvre des politiques publiques deviennent progressivement différenciées ?

Pour l'**UNSA**, l'égalité de traitement des citoyens comme des agents constitue un principe fondamental du service public.

La proximité ne peut conduire à un service public à géométrie variable selon les territoires.

Pourquoi l'UNSA agit :

En saisissant le Conseil d'État, l'**UNSA** entend défendre plusieurs principes essentiels :

- le respect du dialogue social ;
- les garanties statutaires des agents ;
- l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire ;
- la reconnaissance de l'expertise des ministères métiers ;
- l'indépendance et la qualité du service public.

Au-delà des questions d'organisation administrative, c'est une certaine conception de l'État qui est aujourd'hui en débat.

Pour l'**UNSA**, moderniser l'administration est nécessaire.

Mais cette modernisation ne peut se faire au détriment du dialogue social, des garanties collectives des agents et de l'égalité républicaine qui fondent notre Fonction Publique.