



## **Comité technique ministériel MTES-MCT du 06 novembre 2018 :**

### **Compte-rendu**

Participants pour la CGT et la FSU – Titulaires et suppléants : Isabelle Robert, Francis Combrouze, Charles Breuil, Gaëtan Silène, Philippe Garcia, Marie-José Leliard, Laurent Le Lock, Simon Lery.

Experts CGT et FSU : Vincent Vauclin, Christophe Girard, Cécile Deliot, Luc Fruitet, Patrick Saint-Léger, Maxime Caillon, Marie-Louise Le Coguiéc, Jean-Luc Girard, Philippe Debat, Michel Lelièvre, Christophe Hegot.

Le CTM est présidé par la secrétaire générale, Régine Engström.

Suite aux déclarations liminaires (cf. ci-joint notre déclaration CGT-FSU prononcée par Simon Lery), la secrétaire générale puis le directeur des ressources humaines, répondent en substance avec les éléments suivants.

Les pratiques managériales à Météo France, qualifiées de « maladroites », ont fait l'objet de demandes de rectifications au DG de l'établissement.

Au sujet de l'avenir du réseau routier national et des DIR, la SG précise : 1° pour la DIR Est, les décisions gouvernementales actent le transfert du RRN à la collectivité d'Alsace, les modalités n'étant pas encore détaillées, le DGITM recevra « dès que possible » les représentants du personnel. 2° elle n'a pas connaissance du contenu du rapport IGF/CGEDD sur le transfert du RRN et des DIR, aux sociétés concessionnaires d'autoroutes, aux collectivités locales, au projet d'Agence Routes de France... la DGITM précisant en séance ne pas savoir si le rapport demandé en juin pour fin août par lettre des ministres du budget et des transports est disponible...

Sur la fusion des BOP 333 et 307, elle signale avoir saisi, conjointement avec les SG des ministères de l'agriculture et des finances, le SG du ministère de l'intérieur pour poser certains principes de maintien de gestion, et de gestion ministérielle des emplois DAT (directions des DDT et DREAL par exemple).

Sur l'avenir de l'IFSTTAR, de ses moyens et des rapprochements en cours avec d'autres établissements, elle propose que le sujet fasse l'objet d'un point lors d'un prochain CTM.

Enfin, sur l'administration centrale, elle mentionne le projet de service informatique unique, porteur du projet ministériel de transition numérique, en signalant qu'on est au lancement de la réflexion, qui méritera des discussions à commencer par le CT d'AC le 13 novembre.

Le DRH assure que la loi égalité réelle pour les agents originaires d'outre-mer est parfaitement respectée, même si 3 cas particuliers de mobilité n'ont pu aboutir, faute de poste vacant ou adapté.

\* \*

**Point 1 : procès-verbal du CTM du 24 mars 2017 : adopté.**

\* \*

**Point 2 : projet de loi relatif à la fusion de l'AFB et de l'ONCFS**

Le DEB (M Vatin) présente le projet en rappelant que plusieurs scénarios avaient été étudiés pour la création de l'AFB, et que la fusion avec l'ONCFS était l'hypothèse initiale. Après l'accord du président de la république avec la fédération nationale de la chasse, il assure que l'objectif de fusion en janvier 2020 est réaliste. Le projet de loi transmis au conseil d'Etat passera en conseil des ministres mi-novembre pour une lecture au Sénat mi-décembre.

CGT, FO et FSU soumettent un vœu (cf. texte ci-joint, et interventions des experts CGT Vincent Vauclin AFB et FSU Luc Fruitet ONCFS). Le texte de ce vœu ayant également adopté par les CT de l'AFB et de l'ONCFS, malgré l'opposition de l'UNSA qui regrette que le ministère de l'intérieur ne soit pas cotutelle du nouvel EP.

Ce vœu s'appuie sur les avis et motions du CNTE, du CNB, du CA de l'AFB. Il dénonce : 1° le manque de moyens humains et d'interventions de l'AFB dès sa création. 2° aggravé par la suppression de 100 emplois dans les deux établissements en 2018 et 2019. 3° la fin des crédits d'Etat remplacés par les seules redevances des agences de l'eau affectés à la biodiversité terrestre alors qu'elles sont payées à 85 % par les ménages sur les consommations d'eau. Il exige : 1° de répondre aux besoin de crédits et de recrutements permanents pour remplir toutes les missions habituelles et nouvelles, et résorber la précarité. 2° des taxes pénalisant l'artificialisation des sols contre les atteintes à la biodiversité, et frappant les intrants agricoles, contre la dégradation de la qualité des milieux aquatiques, le respect du principe pollueur payeur, contre l'injustice sociale des financements actuels. Il relève enfin que l'étude d'impact du projet de loi AFB/ONCFS non seulement ne présente aucun moyen nouveau, mais attend de la fusion des économies d'effectifs et de moyens !

Nous signalons les problèmes de la maîtrise de la comptabilité des espèces prélevables, soulignons les grandes difficultés des personnels, la non reconnaissance des qualifications par des mesures statutaires, tant pour les titulaires que pour les contractuels, la persistance de la précarité, l'aggravation du mal être au travail en raison de la fusion d'équipes aux cultures différentes et les dangers de la « course aux petits chefs ».

Le DEB reconnaît l'enjeu majeur de la maîtrise du fichier des prélèvements, sujet de discussion difficile avec le monde de la chasse. Il est sensible aux questions humaines et d'effectifs que nous soulevons, et affirme qu'il est important de dire rapidement aux agents où ils vont aller, même si ça ne se fait pas tout de suite.

Un retour est fait sur les votes des différents CT des établissements, intervenus la veille pour l'ONCFS, et ce jour pour l'AFB ; ils sont marqués globalement par l'abstention sur le projet de loi, y compris le CNTE avec 17 voix pour 9 abstentions et 1 contre sur cinquante membres.

Quatre amendements sont proposés par CGT, FO et FSU pour :

- Ajouter les termes « eau, milieux aquatiques et marins » aux missions de police, ainsi que « milieux marins » aux missions d'appui technique,
- Inscrire le conseil scientifique dans le texte, comme initialement pour l'AFB,
- Supprimer l'obligation d'avis écrit du procureur pour relâcher les animaux vivants,

Ils sont adoptés à l'unanimité par le CTM.

La SG et le DEB assurent qu'ils reprendront ces amendements, mais que la mention du conseil scientifique dans la loi à peu de chances de passer et relèverait plutôt du décret à venir.

Vote sur le vœu proposé par CGT-FSU-FO : 10 pour (FO, FSU, CGT, Solidaires) ; 3 contre (UNSA) ; 2 abstentions (CFDT)

Vote sur le projet de loi : 9 abstentions (CGT, FSU, FO) ; 6 contre (UNSA, CFDT, Solidaires)

L'UNSA souhaite in fine soumettre au vote du CTM le relevé des débats du CT de l'ONCFS du 6 novembre. Ce que la SG rejette, comme tous les autres élus du CTM, s'agissant d'un projet établi par le DG de l'ONCFS sur des points du texte à réexaminer avec le ministère de l'intérieur.

\* \*

### **Point 3 : Information relative à la proposition de loi portant création de l'ANCT**

L'administration communique la proposition de loi du groupe sénatorial RDSE de début octobre, pour « information », en l'absence du préfet Morvan annoncé rapporteur au CTM (nommé au printemps commissaire général à l'égalité des territoires et préfigurateur de l'ANCT).

Nous dénonçons l'absence complète de concertation sur la préfiguration de ce projet de nouvelle Agence (intervention ci-jointe de l'expert CGT Christophe Girard, CGET). Annonces mensuelles par le président Macron ou ses ministres depuis un an, rapport du préfigurateur non transmis aux représentants des personnels...

Après une tentative d'ordonnance, nous relevons que la proposition de loi est devenue en 10 jours projet du gouvernement : procédure accélérée décrétée, amendements gouvernementaux, adoption le 8 novembre par le sénat, puis une seule lecture à l'Assemblée pour création à la date de parution de la loi. L'ANCT fusionnerait le CGET (280 agents, sauf ceux « chargés de l'élaboration des politiques »), l'EPARECA - soutien aux commerces dans les quartiers dégradés (42 salariés) et l'EP France Numérique (40 salariés). Idée centrale de l'Agence : tout le pouvoir aux préfets de département, pour engager au nom de l'ANCT les crédits du CGET, mais aussi ceux du CEREMA, ANAH, ANRU, ADEME, par des conventions nationales croisées entre les seuls DG.

Nous formulons plusieurs demandes, en particulier :

- la reprise des missions du CGET dans le texte de loi, notamment celles relatives à la politique de la Ville, la mention du statut d'EP à caractère administratif, le recrutement d'agents publics et non de salariés de droit privé, la représentation des services des DDT dans les comités départementaux chargés d'examiner les demandes des collectivités locales auprès de l'ANCT,

- la consultation formelle sur le projet/proposition de loi des organisations syndicales.

La SG répond que les remarques seront remontées au bon niveau et s'engage à mettre en place avec le préfigurateur le dialogue social. Elle considère légitimes les demandes que le DDT soit délégué territorial adjoint de l'agence, celles relatives à la politique de la Ville et la consultation du CTM.

Elle assure qu'il n'y aura pas de changement de statut des personnels du CGET.

\* \*

#### **Point 4 : Information relative aux circulaires du 24 juillet 2018 sur l'organisation territoriale des services publics et à la déconcentration et à l'organisation des administrations centrales**

Ce point a été inscrit sur notre demande CGT-FSU-FO. Deux notes du ministère ont été transmises la veille du CTM. Nous interpellons l'administration sur les risques considérables pour les services et les personnels (intervention ci-jointe de l'experte CGT, Cécile Deliot DREAL ARA).

Sur fond de baisses d'effectifs, de réorganisations continues, AP 2022 a deux objectifs : pour supprimer 50 000 postes de fonctionnaires, casser les lignes fonctionnelles AC/DR/DD en instaurant la modularité généralisée des organisations et des compétences, donner tout le pouvoir aux seuls préfets qui font main basse sur les crédits et les personnels. Les boussoles du ministère de l'intérieur et de ses préfets ? Les intérêts des ministres et élus locaux (s'ils sont amis des ministres), car leur carrière en dépend selon les prochaines élections. Ce système américain « spoil system » est à l'opposé de notre système républicain et de nos statuts de service public : pérennité et continuité des missions, égalité des territoires, indépendance des fonctionnaires, adaptation aux besoins, gratuité et égalité d'accès au service public.

Réponse de la SG en substance : le ministère n'est pas destinataire des réponses des préfets, qui sont, pour celles dont elle a connaissance, très hétéroclites. Elle dit que l'organisation des DDT et DREAL ne sera pas aussi homogène qu'aujourd'hui. Elle entend les critiques des préfets sur le fonctionnement « en silos » des ministères. Elle affiche une volonté d'intransigeance sur nos politiques publiques, en s'appuyant sur notre continuum technique. Le ministère a pris des positions claires sur le maintien des UD de DREAL, et soutient par ailleurs l'idée de s'organiser en pôles de compétences, et la nécessité d'avoir des organisations, sinon homogènes, au moins stables.

Nous soulignons la gratuité de ces affirmations, au regard des menaces réelles sur l'existence de ce continuum technique. Et rappelons l'indifférence, affichée et assumée par le ministre de Ruyg en CTM budgétaire, tant sur la question des organisations territoriales que sur les statuts des agents qui exercent les missions. Les notes ministérielles transmises en vue des arbitrages à venir du premier ministre selon les demandes des préfets, ne sont ni rassurantes, ni à la hauteur des attaques portées par les préfets, les ministres de l'intérieur et du budget.

#### **Point 5 : Information sur l'évolution statutaire, les missions et les emplois prévisionnels des OPA (pour information)**

Les syndicats SNOA CGT et SNP2EFO avaient demandé l'inscription de ce point spécifique à l'ordre du jour de ce CTM. Plusieurs camarades experts OPA CGT et FO, exerçant différentes

missions dans des services et EP du ministère, sont intervenus pour illustrer les conséquences du blocage des recrutements, l'abandon des missions techniques, l'incidence sur l'organisation du travail, le niveau salarial qui s'est effondré et n'est plus en adéquation avec les qualifications. Ils ont insisté sur le manque de perspectives et le sentiment d'abandon de la part du ministère, illustré par la gestion du chantier statutaire qui n'a pas évolué, malgré son inscription à l'agenda social depuis 5 ans...

Nous avons dénoncé et montré l'absurdité du recrutement de contractuels en CDD, au regard du besoin de compétences techniques.

La secrétaire générale affirme la nécessité de conserver des personnels sur les missions techniques et d'expertises existantes dans les services employeurs, notamment dans les DIR, DIRM, VNF, CEREMA... Elle considère que les OPA remplissent ces missions techniques, mais surtout, elle a reconnu clairement que le recours aux contractuels sur des CDD ne peut répondre de manière efficace et pérenne aux missions dévolues aux OPA.

Nous interpellons l'administration sur l'avenir des 2000 OPA en poste si l'interdiction de recruter des OPA était maintenue.

Le DRH souligne que l'hypothèse de toiletter les règles statutaires de 1965 est toujours d'actualité, comme cela a été confirmé par le courrier des ministres (MTES et MACP) adressé aux OS ((CGT et FO) le 12 juillet dernier. Si le toilettage du « statut » n'était pas retenu, seule resterait celle de recruter sur contrats : se poserait alors la question de la gestion des OPA en poste. La fonction publique reconnaît elle-même qu'il y a un vrai sujet.

En attendant qu'une solution d'avenir soit trouvée, nous demandons avec fermeté que le Ministre d'État, chargé de la Transition Écologique et Solidaire, use de son pouvoir en « passant outre » le contrôleur budgétaire (procédure réglementaire où le ministre refuse de se plier aux refus) et continue de recruter sur statut OPA.

La SG reconnaît pour le moment ne pas disposer de tous les éléments, mais elle s'engage à ce qu'une solution statutaire nous soit proposée avant la fin de l'année, conformément aux engagements des ministres dans leur lettre du 12 juillet 2018.

Elle nous confirme également faire le nécessaire pour que les deux organisations syndicales CGT et FO puissent rencontrer les cabinets ministériels le plus rapidement possible, afin que nous puissions porter une nouvelle fois les revendications des OPA et les faire aboutir.

\* \*

## Intervention de Vincent Vauclin (expert CGT) sur le point 2

En complément de l'intervention de Francis Combrouze, nous revenons sur certaines formulations du DEB pour illustrer les défauts du projet annoncé :

1. « *deux établissements aux compétences complémentaires* » : en effet, AFB et ONCFS ont des domaines d'interventions distincts, sans redondance, ce qui justifie leur existence actuelle. C'est ce constat qui nous conduisait à dire dès la fin 2009, lors de la RGPP 158 visant à mutualiser les SD de l'ONEMA et de l'ONCFS, qu'il n'y avait pas de synergie ou de gain particulier à rapprocher ces services. Et donc que la mutualisation n'avait pas de sens en termes de qualité des missions effectuées, et ne visait qu'une recherche d'économies. C'est toujours le cas en 2018.
2. « *intensifier l'action compte tenu de l'urgence environnementale, climatique...* » : comment peut-on l'intensifier en ne faisant qu'additionner les moyens actuels, et en continuant à diminuer les effectifs dans les années à venir ? Il faudrait au contraire les augmenter.
3. « *une police mieux répartie dans le temps et l'espace* » : ceci fait sans doute référence à la police saisonnière de la chasse, et indique le souhait de réorienter l'activité des agents de terrain de l'ONCFS. C'est sans doute cela, la vraie motivation de cette fusion : regagner de l'ETP jusqu'ici « mal employé », grâce à la fin de l'influence prépondérante des chasseurs dans le dispositif.
4. « *police de proximité, proche des territoires ruraux* » : on retrouve le vocabulaire de M. Lecornu suite à sa mission « chasse » effectuée pour le compte du PR. Mais le futur EP doit être autonome et conduire à des missions en départements et régions qui soient homogènes, et pas sous l'influence des demandes politique ou agricole-intensives locales. Ce qui nous rappellerait d'ailleurs la géométrie variable des ARB, que nous critiquons aussi. La promesse d'une adaptation aux demandes locales n'est qu'un calcul politique en vue des élections européennes de 2019 : comme motivation environnementale, on devrait pouvoir faire mieux...
5. « *accompagnement au changement* » : une expression consacrée, répétée mais toxique, car elle veut dire mettre de la pommade après que le mal soit fait. Dans les faits, cet « accompagnement » est très similaire à la compensation dans la séquence Eviter, Réduire, Compenser (les dommages à l'environnement) : on n'évite jamais. On réduit peu. Mais on veut bien compenser, ce qui est bien moins efficace, ou même voué à l'échec, une fois les dégâts commis, les salariés partis en dépression. Mais l'employeur est moralement et juridiquement couvert : il a fait ce qu'il fallait. On change d'abord, quelles qu'en soient les conséquences, puisqu'il sera toujours temps de brandir le sacro-saint accompagnement ensuite.
6. Enfin, attention au fossé culturel entre les agents des deux EP actuels : c'est l'une des causes de très forte inquiétude des agents, qui craignent d'avoir à côtoyer / travailler avec ces nouveaux collègues. Il va falloir prévenir correctement ces difficultés relationnelles, qui seront sinon des causes de véritable souffrance au travail.

## **Intervention de Luc Fruitet (expert FSU) sur le point 2**

En complément, nous voulons attirer l'attention du Ministère sur la réforme de la fiscalité de la chasse qui aura pour conséquence d'amputer le budget de l'ONCFS de plusieurs dizaines de millions d'euros. Le budget du nouvel établissement étant construit par l'addition des budgets des deux EP fusionnés, la solution du comblement du trou par les agences de l'eau n'est pas satisfaisante.

En matière de gouvernance nous rappelons que le SNE-FSU a formulé des propositions concrètes pour assurer une représentation à tous les acteurs de la biodiversité au sein du conseil d'administration. Nous estimons les besoins à minima à 45 membres pour atteindre cet objectif là où le Ministère veut le réduire à 26.

Le SNE-FSU rappelle que la mise en place de la gestion adaptative des espèces chassables va dans le sens souhaitable d'une gestion durable des espèces exploitées par la chasse. Toutefois au regard des difficultés qu'a le monde de la chasse pour partager ses fichiers notamment sur le permis de chasser ou les dégâts de grand gibier, il convient de s'assurer que les outils juridiques et techniques mis en place soient de nature à pouvoir assurer une remontée d'information en temps réel auprès de ce nouvel opérateur pour permettre une mise en place efficace de cet objectif. De même pour le permis de chasser, l'accès à ses fichiers doit être garanti pour que les inspecteurs de l'Environnement puissent enfin en disposer pour pouvoir assurer correctement leurs missions de contrôle comme cela devrait le cas depuis dix ans, alors que ce n'est pas encore fait.

Nous soulignons les grandes difficultés des personnels, la non reconnaissance des qualifications par des mesures statutaires, tant pour les titulaires que pour les contractuels, la persistance de la précarité, l'aggravation du mal être au travail en raison de la fusion d'équipes aux cultures différentes et les dangers de la « course aux petits chefs ».

\* \*

## **Intervention de Cécile Deliot (experte CGT) sur le point 4**

Les orientations AP 2022 arrivent après une succession de réorganisations dans les services déconcentrés (directions régionales et directions départementales, DR et DD), dont les dernières pour les DREAL en 2016, dans le cadre de la fusion des régions.

Les services qui ont été fusionnés en subissent toujours les « stigmates ». C'est sans doute là un terme qui est en deçà de la réalité. Depuis, d'autres réorganisations sont déjà intervenues dans les services. Si bien qu'il n'y a pas une année sans que des agents aient subi une nouvelle réorganisation, souvent pudiquement désignée sous le nom d' « ajustements ». C'est le cas dans les DREAL fusionnées.

L'équilibre des organisations n'est pas encore trouvé. Les agents n'ont eux-mêmes pas encore trouvé leurs marques. Les efforts d'adaptation qu'ils ont été amenés à faire, l'augmentation de la charge de travail et son intensification, la perte souvent d'autonomie, des déplacements professionnels et des amplitudes journalières accrus, mettent les agents sous tension et augmentent les risques d'accidents, dégradent les conditions de travail et la santé des agents et génèrent de la souffrance au travail.

Les services déconcentrés réclament que leur soient transmises les propositions des préfets sur l'organisation à venir des services territoriaux. Le dialogue social est inexistant. Leur a été substitué sur AP 2022 tout au plus une réunion et un passage éclair des préfets dans les comités techniques locaux. Certains préfets, à défaut de présenter leurs propositions document à l'appui, n'hésitent pas à se contredire en moins d'une semaine entre ce qu'ils présentent oralement et le rapport de propositions qu'ils transmettent au secrétariat du gouvernement quelques jours après...

Pour exemple en région Auvergne-Rhône-Alpes, les premiers éléments captés sur les propositions du préfet vont très loin dans les propositions de transfert du niveau régional au niveau départemental. Après les suppressions d'effectifs à ce niveau, davantage qu'un transfert, c'est le risque d'abandon de missions. Il est d'autant plus important que sur certaines missions exercées actuellement par la DREAL et reconnues comme en témoigne des enquêtes de satisfaction auprès de pétitionnaires et de maîtres d'ouvrage sur le domaine de la police de l'eau de l'axe Rhône-Alpes, les équipes en place (en particulier, espèces protégées, police de l'eau d'axe Rhône-Saône, inspecteurs des sites et paysages) permettent déjà au niveau régional de mutualiser les moyens, d'avoir une approche cohérente et coordonnée de la mise en œuvre des politiques, de développer une expertise et de capitaliser les expériences, de garantir sur les espèces par exemple la robustesse des actes du point de vue juridique.

En ce qui concerne la mise en œuvre des politiques portées par nos deux ministères, gagner en efficacité tient davantage à l'arrêt de la suppression de postes dans les DR et les DD, au renforcement nécessaire des moyens, ce qui passe notamment par un plan ambitieux de formation sur les missions actuelles et les nouvelles, la mise en place d'outils de travail performants, ainsi que l'amélioration du fonctionnement.

Pour les unités départementales ou interdépartementales des DREAL, leur rattachement aux préfets de département risquerait de remettre en question les liens de travail, complémentarités et interactions entre le siège et le niveau départemental dans la mise en œuvre des politiques de nos deux ministères.



Les services déconcentrés sont bien pris entre plusieurs feux, soit la répartition des missions entre les DR et DD, et la création d'agences, l'abandon et/ou le transfert vers les collectivités, et/ou le privé. Ces orientations visent notamment à déréguler et à remplacer des emplois statutaires par des contractuels.

La finalité de cette politique, c'est bien avoir moins d'État et pour nos ministères perte de missions, d'expertise, de moyens et d'effectifs. Par voie de conséquence, si AP 2022 se concrétise, les ministères MTES et MCTRCT ne seront bientôt plus en capacité de mettre en œuvre de manière efficace, contrairement aux objectifs affichés par le Gouvernement, les politiques publiques qu'ils sont censés porter, pour répondre aux enjeux majeurs sociétaux d'actualité (changement climatique, transition écologique et énergétique, biodiversité, cohésion des territoires,...).

Laissez-vous les préfets démanteler les services déconcentrés en faisant leur marché, et selon les cas, rendre moins lisible encore l'organisation de l'État tant pour les agents eux-mêmes que pour les acteurs extérieurs, les pétitionnaires et les citoyens, selon des choix d'organisation territoriale des services de l'État qui au final pourraient varier d'un département à un autre et d'une région à une autre ?

Il se trouve que, malgré le refus de nous transmettre les rapports de présentation des propositions qu'ont remis les préfets au secrétariat général du gouvernement dans le cadre de AP 2022, nous avons quand même pu mettre la main ici ou là sur un rapport. Que constatons-nous par exemple sur Auvergne-Rhône-Alpes ? C'est pour le moins une grande hétérogénéité des propositions selon des dispositions qui tiennent davantage à des questions de personne.

Chaque préfet y va de ses propositions. Une constante toutefois : d'une manière assez générale, la volonté des préfets de département de piloter directement la mise en œuvre des politiques en particulier de l'environnement est très visible. De là à dire que leurs propositions sont guidées par l'illusion de récupérer quelques ETP, il n'y a qu'un pas dont quelques préfets ne se cachent pas : ils veulent mettre en œuvre telle ou telle politique et revendique aussi les ETP du niveau régional... Dans les faits, certaines politiques si elles sont départementalisées, ne représenteraient pas plus de 0,2 ETP.

Des propositions pour une plus grande efficacité ? Ici, l'un propose de créer une mission interministérielle départementale (qui existe parfois déjà comme les MISEN...), là une plate-forme inter-services départementale, ailleurs un regroupement de services départemental ou inter-départemental, ou bien encore modifier les périmètres de chaque service en département, etc.

Les politiques portées par le ministère sont en bonne place dans les propositions des préfets et c'est à croire qu'elles n'ont jamais suscité autant de vocations, voire d'appétits...