

CTM DU 8 FÉVRIER 2018

AVIS DE FORTE TEMPÊTE SUR LA FONCTION PUBLIQUE !

Le CTM s'est réuni le 8 février 2018 sous la Présidence de Valérie METRICH-HECQUET, Secrétaire Générale du MAA (SG). Les travaux du CTM étaient consacrés à l'examen des textes suivants :

- Point d'information sur la feuille de route pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et pour la Diversité au MAA.
- Point d'information sur le plan d'action pour la labellisation du MAA.
- Point d'information sur la mise en œuvre du décret n°2017-1845 du 29 décembre 2017 relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet.

L'UNSA était représentée par Philippe COSTA, Alain STEUX, Martine HARNICHARD et Annick COSTA.

L'UNSA a souhaité faire la déclaration suivante :

"Madame la Présidente,

Pour le premier CTM de l'année 2018, les sujets brûlants de l'actualité ne manquent pas. Nous commencerons dans un premier temps par les annonces du Premier Ministre à l'issue du Comité interministériel de la transformation publique du 1^{er} février 2018. Puis, nous aborderons les pistes de réflexion du Programme action Publique 2022 qui font suite à la rencontre bilatérale du 1^{er} février avec le Préfet Claude KUPFER et Denis ROBIN, Secrétaire Général du Ministère de l'Intérieur. Dans un second temps, nous reviendrons sur la crise du lait infantile chez Lactalis. Dans un troisième temps, nous ré-aborderons la situation des SEA et nous nous limiterons à deux questions sur le suivi de la carrière des agents que nous n'avons pas inscrites en questions diverses afin de ne pas alourdir le débat et compte tenu des nombreux groupes de travail programmés.

La Fonction Publique : En marche rapide vers un recul sans précédent !

Les annonces du Premier Ministre sur le recrutement massif des contractuels, la simplification des instances de concertation, le développement de la rémunération au mérite, l'accompagnement des départs volontaires ou des reconversions dans la Fonction Publique sont des remises en cause du statut des fonctionnaires contre lesquelles l'UNSA est totalement opposée. Ces annonces ne sont-elles pas une confirmation déguisée d'une suppression massive d'emplois publics qui s'inspirent du modèle des entreprises privées. Cette politique contre le service public et les fonctionnaires en a l'apparence.

En effet, en cas de fermeture de services ou d'abandon de missions, ce qui peut être le cas dans notre Ministère car rien ne garantit le maintien de certaines de nos missions, les fonctionnaires n'auront plus qu'une seule issue, la porte de sortie inspirée des pratiques du secteur privé.

De même, dans son intervention du 3 janvier 2018, le Premier Ministre a fait savoir à ses Ministres qu'ils devaient présenter des propositions audacieuses en matière de transformation de leur administration, sous entendu que leurs propositions ne vont pas assez loin. C'est ainsi que le Premier Ministre a souhaité, lors de ce Comité, la simplification des instances de concertation qui concernent les CT, les CHSCT et les CAP.

La question du rôle des CAP en particulier, est clairement posée par les employeurs publics si l'on en juge par les récents propos du DGAFFP. La vision erronée des employeurs publics est de considérer ces instances sous l'angle de la lourdeur de la gestion et de l'intérêt des séances ou du calendrier très rigide qui en découle. Nous nous inscrivons en faux contre cette interprétation. Ce serait un casus belli pour l'UNSA.

Vous savez que nous sommes très attachés à ces instances de concertation qui sont la clef de voûte de la défense des droits des agents et de leurs conditions de travail.

Cela signifie-t-il que la feuille de route RH que vous nous avez présentée dans le cadre du groupe de travail du 13 décembre 2017 n'est plus d'actualité ?

Quelle est donc, aujourd'hui, votre position, Madame la Présidente, sur ce dossier ?

Les DDI en suspens suite à la rencontre bilatérale du 1^{er} février 2018 Action Publique 2022 ?

Lors de la rencontre bilatérale "Action Publique 2022" du 1^{er} février 2018, le Secrétaire Général du Ministère de l'Intérieur nous a clairement fait savoir que parmi les hypothèses de travail, celle de créer des secrétariats généraux uniques, voire une seule DDI par département n'est plus à écarter. Vous connaissez la position de l'UNSA.

Nous y sommes totalement opposés car à terme c'est la préfectorisation de nos services.

Quelle est également votre position, Madame la Présidente ?

Dans la continuité des travaux de ce chantier, Claude DUVAL, le DSAF, a également annoncé devant les secrétaires généraux des DDI, réunis le 24 janvier 2018, la poursuite du schéma de réduction des effectifs en prévoyant les conditions de mise en œuvre de cette réduction ainsi que des économies budgétaires à hauteur de 10 milliards d'euros. Nous ne voyons pas très bien dans quel domaine seront réalisées ces économies budgétaires dès lors que les DDI ont subi depuis leur création une baisse continue des effectifs et des moyens.

Affaire Lactalis : de l'utilité des contrôles alimentaires et sanitaires effectués par les services de l'Etat

S'agissant de la crise du lait infantile, le Ministre a donné l'impression de ne pas totalement maîtriser sa communication devant la presse, ce qui a créé un trouble chez les agents de la DDCSPP de la Mayenne.

Sans vouloir paraphraser le journaliste Périgo LÉGASSE, nous considérons que l'acte alimentaire est un acte politique éminemment sensible car il y va de la santé de nos concitoyens. Ce qui signifie qu'à travers l'affaire Lactalis et ses suites, il est essentiel que les services vétérinaires et ceux de la CCRF assurent une veille permanente de la sécurité et l'intégrité des produits conçus et commercialisés. Mais encore faut-il que les effectifs de nos services soient renforcés et que la chaîne de commandement soient efficiente entre la DGAL et la DGCCRF..

Pour l'UNSA, le programme Action Publique 2022 ne pourra donc pas s'affranchir de cette priorité qu'est la sécurité alimentaire et sanitaire. Pour autant, à l'occasion du séminaire des secrétaires généraux des DDI du 24 janvier 2018, il a été annoncé que parmi les hypothèses de travail, celle de déléguer les contrôles à des tiers pourrait être envisagée. Ce que nous ne pouvons pas accepter. Il suffit de constater ce qui s'est passé chez Lactalis et pour d'autres crises précédentes comme les œufs contaminés.

S'en remettre ainsi à l'auto régulation des professionnels démontre, sans la moindre ambiguïté, que ce mode opératoire est déficient. Il faut, nous semble-t-il, repenser entièrement la gouvernance et le mode opératoire des contrôles. Et à cette occasion, qui fait le lien avec notre propos précédent, nous sommes très surpris de la publication du décret du 2 janvier 2018 relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet qui est inscrit tardivement à l'ordre du jour du CTM. Nous y reviendrons tout à l'heure.

La situation encore critique dans les SEA

Malgré les efforts entrepris pour répondre aux agents des SEA, force est de constater que des points de vigilance persistent dans ces services

Nous allons en lister trois :

1^{er} point de vigilance : les agents sont amenés à réexaminer les dossiers du 1^{er} pilier et du 2^{ème} pilier surfacique une multitude de fois au rythme des consignes successives de l'ASP qui ne fonctionne plus qu'avec ses fameux feux verts

dont les agents sont tributaires. En outre, pour les dossiers à l'investissement du 2^{ème} pilier, les agents doivent réaliser une double saisie sur un tableur proposé par la région car Osiris n'effectue pas les calculs et ceci à chaque mise en paiement.

2^{ème} point de vigilance : l'envoi des lettres de fin d'instruction de la conditionnalité 2015 annoncent à la fois des anomalies relevées lors des contrôles et ce trois ans après leur réalisation, à ponctionner sur les futurs versements. Force est de constater que les SEA pour 2018 seront amenés également à envoyer les lettres de fin d'instruction de la conditionnalité pour les campagnes 2016 et 2017, tout en sachant que les campagnes 2015, 2016 et 2017 ne seront pas entièrement soldées.

3^{ème} point de vigilance : les turbulences de la PAC ont ainsi des conséquences très négatives sur l'attractivité des SEA qui se plaignent des vacances de postes prolongées. C'est la double peine. Les agents écœurés par les dysfonctionnements à répétition quittent le navire, souvent à regret.

Par voie de conséquence, les agents craignent des réactions fortes de la part des agriculteurs qui sont dans une situation financière critique en raison des retards d'instruction et de paiement des aides du 2^{ème} pilier. Aussi, nous insistons pour que le calendrier de livraison des applications des logiciels ISIS et OSIRIS soit respecté afin d'engager une campagne 2018 dans de meilleures conditions de travail.

Deux interrogations sur le suivi de la carrière des agents

S'agissant de la mise en oeuvre du RIFSEEP pour les IAE et les TSMA, la DGAFP a fait savoir que la date d'adhésion au dispositif est fixée au 1^{er} janvier 2018. Cette date d'adhésion est-elle effective pour le MAA ? Si tel est le cas, nous vous demandons de mettre en place un groupe de travail.

S'agissant des taux pro/pro, avez-vous obtenu une réponse pour la période triennale ?

Enfin, nous tenons à vous faire savoir et ce sera notre conclusion, que nous n'avons pas répondu à l'invitation du Ministre pour ses vœux dès lors que celui-ci n'a pas eu la courtoisie républicaine de répondre à notre courrier du 30 novembre 2017 à propos de la situation de l'IGN.

Merci de votre attention"

La SG : Sur Action Publique 2022 : Le Premier Ministre a prononcé un discours lors du Comité Interministériel du 1^{er} février 2018, sur le recours accru aux contrats, l'individualisation des rémunérations, l'accompagnement des agents au départ qui feront prochainement l'objet de concertations dans le cadre des instances interministérielles ainsi que des réunions des différents services ministériels.

Elle précise qu'elle ne détient aucune information complémentaire à ce stade et ajoute que les contributions du MAA, sur les chantiers transverses, ont été présentées aux organisations syndicales, réunies le 13 décembre en groupe de travail. Les fiches fournies reprennent les contributions à CAP

2022. Au MAA, pas de décision pour le moment ; les missions du MAA ne sont pas fondamentalement remises en cause, y compris pour le secteur de l'enseignement agricole.

Concernant l'organisation des services, plusieurs scénarios sont "sur la table" tels que le statu quo, peu favorable à la régionalisation, la modularité organisationnelle de l'Etat avec les collectivités territoriales au niveau territorial, la mutualisation départementale accrue avec un Secrétariat Général unique et le rapprochement des services de l'Etat avec les établissements publics.

La thématique des Ressources Humaines (RH), était également présentée ; ses compétences, la formation tout au long de la vie ainsi que l'ouverture, très encadrée, aux contractuels dans les zones peu attractives. Au MAA, la gestion RH est très efficiente et met en œuvre un dialogue social de qualité, le baromètre social ainsi que la démarche de labellisation Egalité – diversité prochainement mise en œuvre. Elle ajoute que le Ministre a fermement défendu les missions sanitaires au plus haut niveau pour trouver des financements afin de recruter des agents. Le Ministre a également rejeté l'idée de déléguer les contrôles à des organismes privés. La Secrétaire générale affirme que les débats menés avec le Préfet KUPFER et le représentant du Ministère de l'Intérieur ROBIN sont transparents. Le Ministre défend avec une grande fermeté les spécificités du ministère. Le troisième chantier sera consacré à la transparence et à la qualité des services publics de l'Etat, de ses opérateurs qui feront l'objet d'une évaluation et d'un questionnaire en direction des usagers sur leur ressenti. **Un second groupe de travail CAP 2022 est programmé le 6 mars au MAA.**

Les taux pro-pro n'ont toujours pas été communiqués par la DGAFP. La Secrétaire Générale "milite" pour des taux équilibrés entre les corps et les meilleurs taux possibles. Les discussions sont actuellement en cours avec la DGAFP.

L'entrée dans le RIFSEEP pour les TSMA et les IAE du MAA, prévue le 1^{er} janvier 2018 par la DGAFP qui n'a toujours pas répondu à la demande du MAA, en date du 27 décembre 2017 sur une dérogation "sèche" au dispositif.

Sur le courrier adressé au Ministre, le 30 novembre 2017, sur la situation de l'IGN : la Secrétaire Générale demande que celui-ci lui soit, à nouveau retourné.

Sur le dossier du lait infantile LACTALIS : le DGAL affirme que les agents de la DDPP de la Mayenne ont fait leur travail conformément aux textes. Le Préfet a défendu les agents, mais le message a été brouillé. Des échanges sont actuellement en cours entre la DGAL et le Juge d'instruction. Un dossier judiciaire est constitué à l'encontre de l'entreprise qui a été défaillante au niveau de son fonctionnement, sa gestion et sa communication avec l'Etat sur les résultats des analyses antérieures. La protection fonctionnelle des fonctionnaires a été déclenchée suite à une plainte déposée par des consommateurs contre l'administration.

L'expertise et le retrait de la production de poudre de lait infantile a été effectué les 1^{er} et 2 décembre sur l'ensemble du territoire national.

Maintenant, il faut comprendre, investiguer et tirer les leçons pour le futur. La DGAL sera reçue très prochainement par le Sénat. La confiance du consommateur doit être restaurée.

Ces contrôles officiels doivent rester de la responsabilité de l'Etat et ne doivent pas être délégués et allégés. Leur définition, l'évaluation de l'échelle des risques ainsi que leur fréquence, doivent être revues en fonction des fonds disponibles et moyens alloués. Une réflexion doit être engagée sur les sujets institutionnels pour revisiter le partage des compétences ainsi que la recherche de moyens financiers supplémentaires pour les contrôles et les remises directes. Les ETP du BOP 206 sont maintenus pour 2018.

Le DGAL ajoute qu'une formation aux aspects de la responsabilité pénale ainsi que le suivi des procédures doivent être dispensés aux agents inspecteurs.

Sur l'influenza aviaire : satisfecit par rapport à la situation actuelle des dépistages systématiques en période sensible lors de tout mouvement, peu de foyers identifiés depuis deux mois grâce au professionnalisme des acteurs ainsi qu'à l'action des inspecteurs sur le terrain. Les outils de cartographie ,déployés pour gérer les suspicions et les foyers, permettent de mettre en œuvre les mesures appropriées.

Des foyers faiblement pathogènes ont été identifiés dans le Grand Ouest (56, 44, 85 et 49). La gestion des interventions se passe bien dans les élevages. Les retours d'expérience (RETEX) permettent d'harmoniser et d'améliorer les pratiques entre départements. Les foyers restent très limités, nous ne sommes pas en situation de crise. La vigilance est maintenue d'un point de vue de l'impact économique et des migrations de la faune sauvage venant de Grande Bretagne et d'Allemagne, notamment.

Point d'information sur la feuille de route pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et pour la Diversité et sur le plan d'action pour labellisation au MAA

SRH : Le MAA a décidé de s'engager sur les aspects de la diversité et égalité professionnelle de façon plus claire et notamment quatre objectifs principaux qui sont de lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle, améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes et améliorer le partage des responsabilités parentales, l'articulation des temps de vie (professionnelle/personnelle), prévenir et lutter contre le sexisme, les discriminations, les violences à l'encontre des femmes.

Le plan d'actions Egalité, mis en place au MAA depuis 2013, place notre ministère en situation favorable pour obtenir le label "Egalité". Pour le label "Diversité", nous devons renforcer les dispositifs de lutte contre les discriminations au delà de la prise en compte du seul phénomène "Handicap".

La démarche de labellisation devra être faite auprès de l'AFNOR, dans le courant du 4^e trimestre 2018. Le plan d'action a été présenté lors du groupe de travail du 16 janvier 2018 pour obtention du label courant du 1^{er} trimestre 2019.

UNSA : Une déclinaison cohérente entre les ministères doit être initiée, l'UNSA interviendra auprès du Secrétaire Général du Gouvernement dans le cadre du CT central des DDI car ce dispositif est destiné aux agents des DRAAF et DAAF, de l'administration centrale et de l'enseignement agricole.

A la lecture du plan d'actions RH projet Label Alliance, nous remarquons que beaucoup d'actions sont prévues au premier trimestre. Or nous sommes le 8 février et dans la feuille de route sociale du ministère peu de réunions sont datées.

Le plan d'actions pourra-t-il être tenu dans ces conditions ?

Combien de groupes de travail seront constitués ?

Action 5 : sur quelle base seront recrutés les référents ?

Action 10 : Quid de la mixité des instances.

Action 12 : quels sont les outils de recrutement ?

Action 13 : diversification des viviers.

Action 14 : Traçabilité de la sélection.

Axe 5 : Droit à la déconnexion existe dans la Fonction Publique depuis la Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

Il serait temps que le ministère s'empare du problème car nous avons de plus en plus d'agents en situation de stress. Pour preuve certains cadres refusent les téléphones de services qui leur sont attribués.

La SG : Le label permet une démarche interministérielle comparative. L'AFNOR permet d'objectiver et de porter un œil externe. La part respective de la diversité et de l'égalité professionnelle du plan d'action permet d'équilibrer les deux thématiques. L'aspect diversité lui paraît plus prioritaire par rapport à l'égalité. Une vigilance doit être portée sur les discriminations.

UNSA : La démarche de labellisation Égalité-diversité, entreprise par le Ministère chargé de l'agriculture, est une bonne chose, mais on peut se demander pourquoi si tardivement alors que le premier texte, signé par les partenaires sociaux, visant à promouvoir la diversité dans les entreprises, a été signé le 12 octobre 2006. Sans parler de la politique interministérielle d'égalité des droits entre les femmes et les hommes, initiée en 2012, ainsi que le protocole d'accord signé en mars 2013 sur l'égalité professionnelle au sein de la fonction Publique. Mieux vaut tard que jamais.

Après obtention de ce label pour une durée de 4 ans, plusieurs questions : quelle traçabilité, quel bilan sur l'application de ces mesures signées avec les OS du MAA ? **Nous demandons des garanties sur la conduite effective de ce dispositif.**

Pour l'UNSA, le premier sujet qui fait débat est celui de la mise en place d'une cellule anti discrimination (dont le nombre de membres n'est pas précisé), confiée à des hauts fonctionnaires qualifiés et formés.

A ce titre, nous confirmons notre désaccord sur la participation des IGAPS, car ils ne peuvent, à notre avis, être juges et parties et respecter, de ce fait, le devoir de neutralité, d'impartialité et de transparence dans le traitement des situations de harcèlement au travail, de discriminations.

Le deuxième point est celui de la recevabilité des signalements et recueils d'information. En effet, le projet précise que la cellule peut déterminer ou qualifier le signalement et rejeter, sans donner suite, les cas qui leur semblent ne pas s'apparenter à une discrimination.

En outre, nous ne pouvons que nous interroger sur l'aptitude de ces hauts fonctionnaires, même formés, à décider de la recevabilité des signalements.

C'est pourquoi, nous estimons que la désignation d'un psychologue, d'un juriste, en plus des fonctionnaires hautement qualifiés est essentielle et indispensable pour garantir la neutralité, la justice et l'égalité de traitement tout au long de la procédure.

Pour l'UNSA, tout signalement doit être suivi d'effet. Si celui-ci ne s'apparente pas à une discrimination, la cellule doit apporter une réponse circonstanciée à l'agent.

Le SRH : le plus important est le suivi en interne et l'accompagnement de l'agent par l'accueil et l'écoute même si la discrimination n'est pas identifiée et qualifiée. Un bilan annuel sera présenté aux organisations syndicales. Une expérimentation de trois mois sera mise en œuvre par un ou deux IGAPS affecté à cette activité (aucune réponse à notre désaccord sur la désignation des IGAPS). Aucun ETP supplémentaire ne sera alloué ce qui pose la question des moyens pour accomplir cette mission.

Un appel à candidature sera lancé auprès des référents égalité, déjà existants dans les DRAAF, afin de les solliciter pour prendre cette nouvelle fonction.

Une nouvelle version de la note de service sera diffusée en mars 2018. Un groupe de travail est fixé le 27 mars.

Point sur la mise en œuvre du décret n°2017-1845 du 29 décembre 2017 relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet

Le service de la modernisation du MAA : Ce décret donne autorisation au préfet de déroger à certaines dispositions réglementaires pour un motif d'intérêt général et à apprécier la pertinence de celles-ci. A cet effet, il autorise, dans certaines matières telles que celles de l'environnement, de l'agriculture et des forêts, le représentant de l'Etat à prendre des décisions dérogeant à la réglementation afin de tenir compte des circonstances locales et dans le but d'alléger les démarches administratives, de réduire les délais de procédures ou de favoriser l'accès aux aides publiques.

A titre expérimental, pendant deux ans, sont concernés les préfets des régions et des départements de Pays de la Loire, de Bourgogne-Franche Comté, de Mayotte, du Lot, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, de la Creuse ainsi que le représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et à Saint Martin.

UNSA : réagit sur la dangerosité de ce nouveau dispositif, destiné à simplifier les démarches administratives, qui n'a fait l'objet d'aucune discussion préalable. Les motifs d'intérêt général doivent être clairement précisés. Une grande prudence

s'impose afin de ne pas mettre le doigt dans l'engrenage. Le choix des départements concernés par l'expérimentation pose également question même si la Secrétaire Générale veut rassurer nos inquiétudes par le fait qu'il n'existe aucune dérogation au MAA dans le cas de réglementation communautaire.

La SG : en questions diverses, répond favorablement à la demande de l'UNSA sur la mise en place d'un GT TSMA consacré à la charte de gestion qui sera mis en place en 2019 ainsi que sur le GT consacré au fonctionnement des CAP.

COMMENTAIRES DE L'UNSA

Bien que ce sujet n'était pas à l'ordre du jour, le CTM a abordé le Programme Action Publique 2022 à travers les déclarations des organisations syndicales.

Si l'UNSA reconnaît la démarche constructive de Valérie METRICH-HECQUET qui associe les organisations syndicales dans la transparence sur les orientations du MAA consacrées à ce chantier, rien ne nous garantit que celui-ci obtiendra les arbitrages favorable à sa feuille de route, suspendus aux décisions du Premier Ministre.

Les annonces du Premier Ministre à l'occasion du Comité Interministériel de la Transformation Publique du 1^{er} février 2018 ne nous incitent d'ailleurs guère à l'optimisme sur l'avenir de la Fonction Publique. Malgré ces menaces très sérieuses qui pèsent sur le statut des fonctionnaires et sur les missions de service public, l'UNSA a suspendu sa participation à la journée d'action de l'intersyndicale prévue le 22 mars 2018. En effet, après le semi échec de la journée d'action du 10 octobre 2017 sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires (gel du point d'indice et report d'un an du PPCR), nous avons pris l'initiative d'interroger les agents sur les modalités d'une éventuelle action à conduire dans les prochaines semaines. Il est clair que nous ne pouvons pas nous permettre un nouvel échec de mobilisation. Ce serait conforter le gouvernement.

C'est pourquoi, nous vous invitons à répondre à notre consultation en cliquant sur le lien ci-après :

<http://www.unsa-fp.org/?Mobilisation-Fonction-Publique-une-action-oui-mais-laquelle>