

CTM du 04 AVRIL 2013

PROJET DE LOI DE DECENTRALISATION... OU LE CHOC DE COMPLEXIFICATION !

Le principe même de la décentralisation est un principe d'organisation qui permet une élaboration de l'action publique au plus près des citoyens, une simplification des structures et un renforcement du rôle de la démocratie locale.

Pour la CFDT, la région est le territoire qui permet de bâtir une véritable stratégie économique et d'aménagement du territoire.

Une nouvelle étape de la décentralisation doit permettre de donner une réelle autonomie aux collectivités et d'assurer une complémentarité entre les différents échelons décisionnels.

Le projet de loi actuel n'est autre qu'un catalogue sans ligne structurante et structurée ; cette décentralisation à la carte est source de confusion, d'iniqité au sein des territoires avec des risques de conflits pour l'arbitrage « de qui fait quoi ».

Au lieu de clarifier le rôle de l'État et des collectivités, c'est la mise en place d'un « patchwork » dont l'assemblage à la carte rendra la mise en œuvre illisible et source de tensions, notamment entre les services déconcentrés de l'État et les conseils régionaux.

En ce qui concerne notre ministère, les exemples du FEADER et de l'orientation scolaire illustrent parfaitement ce manque de clarification

FEADER

Pour le FEADER, pourquoi ne pas avoir choisi un schéma clair ? :

- que d'une part, les mesures relevant d'enjeux stratégiques pour le MAAF (MAE par exemple) et d'équité entre les acteurs professionnels sur l'ensemble du territoire national (PHAE, ICHN...) soient confiées à l'État, et ce de la programmation jusqu'à l'instruction ;

- et d'autre part, que les mesures liées aux dynamiques de territoire relèvent des conseils régionaux, de la programmation à l'instruction.

Le secrétaire général considère la proposition CFDT de découpage du FEADER comme recevable. Cette proposition aurait été probablement retenue si la réglementation européenne le permettait (unicité de l'autorité de gestion).

Concernant l'évolution des décisions relatives au FEADER, le secrétaire général n'a pas d'information particulière et s'en tient à la note d'information transmise aux organisations syndicales le 27 mars 2013, à savoir :

- **« La Région assure le pilotage général et transversal de la programmation et y associe les services de l'Etat :**

- Elaboration du programme de développement rural (PDR), notamment : définition de la stratégie, choix stratégiques sur les mesures à mettre en œuvre et leur contenu, ventilation des crédits FEADER entre les mesures. Ces choix s'appuient sur un diagnostic régional et pour partie sur un cadre national.

- Pilotage de la maquette FEADER du PDR dans le respect de la réglementation européenne, de l'accord de partenariat et du cadre national.

- Concertation avec les partenaires régionaux, notamment présidence du comité de suivi régional FEADER.

- Animation et communication sur la programmation

- **La Région assure la gestion des mesures sur les aspects suivants :**

- Validation de la sélection des opérations individuelles pouvant bénéficier du FEADER (après avis d'un comité régional de programmation)

- Engagement et ordre de payer chaque opération.

- Validation de la sélection des opérations à contrôler et décision sur les suites à donner aux contrôles.

- **L'instruction des dossiers individuels effectués par nos services (DDT, DRAAF) continuera à l'être, en accord avec l'ARF.**

S'agissant du devenir des personnels de l'Etat

- La répartition des tâches d'instruction ne devrait pas avoir d'impact en termes de transfert de personnel de l'Etat vers les Régions. Que les services de l'Etat assurent l'instruction comme une tâche relevant directement de l'Etat ou qu'ils agissent pour le compte de la Région, les personnels restent personnels de l'Etat et ne sont pas déplacés.

- S'agissant des missions de pilotage général et transversal de la programmation (notamment suivi de la programmation et des maquettes), la convention régionale précise la répartition des personnels entre l'Etat et la Région de façon à permettre à la Région et à l'Etat d'exercer leurs compétences. L'établissement de ces conventions fera l'objet d'une expertise conjointe dans chaque région et se traduira par un schéma au cas par cas.

Le ministre s'engage à ce que toutes les situations individuelles soient prises en compte avec la plus grande attention. »

Suite à l'annonce du premier ministre devant les sénateurs le 02 avril, il est clair que si l'hypothèse présentée est la plus probable, des ajustements peuvent encore intervenir.

La CFDT demande quel impact ce retard aura-t-il sur l'évolution prévisible des missions du MAAF ?

Le secrétaire général rappelle la déclaration du premier ministre au Sénat le 02 avril 2013, à savoir que ce projet de loi de décentralisation sera scindé en 3 parties :

- partie sur les métropoles, qui va être discutée très rapidement ;

- partie sur les compétences régionales qui nous concerne particulièrement et qui sera discutée en octobre 2013 ;

- partie infra-régionale (communes, intercommunalités et départements) qui ne sera pas finalisée avant 2014.

La CFDT souligne que les collègues concernés, déjà déstabilisés, méritent d'être régulièrement informés sur ce point. Elle demande, avec l'ensemble des syndicats, un recensement précis des agents impliqués sur les dossiers FEADER tant en DRAAF qu'en DDT.

Le secrétaire général indique avoir estimé dans un cadre budgétaire que cette évolution concernerait une cinquantaine de postes mais qu'il est trop tôt pour prévoir les modalités de gestion de transfert d'agents puisque les agents exercent souvent d'autres activités et que ces transferts seront définis par convention avec chaque conseil régional.

Un groupe de travail avec les organisations syndicales relatif à l'impact des mesures de décentralisation sur les agents du MAAF est programmé courant septembre 2013.

ENSEIGNEMENT

Pour le secteur de l'enseignement, il est regrettable que l'orientation scolaire et professionnelle soit scindée en deux : l'orientation scolaire d'un côté qui reste dans le giron de l'éducation nationale, et l'orientation professionnelle qui passe à juste titre sous la responsabilité des conseils régionaux.

La CFDT revendique un grand service public régional d'orientation tout au long de la vie.

RESEAUX D'EXPERTISE DGAL

Concernant les réseaux d'expertise de la DGAL, c'est un sujet sérieux dont les enjeux stratégiques dépassent la seule Direction Générale de l'Alimentation. C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales ont demandé unanimement que ce sujet soit mis à l'ordre du jour de ce CTM.

La CFDT rappelle qu'il en va du maintien de la crédibilité de notre ministère, à un moment où le MAAF a délégué la quasi totalité des missions techniques, tant dans le domaine végétal qu'animal.

Si nous pouvons au moins partager ce constat, nous relevons simplement, avant d'aborder ce point de l'ordre du jour, que la note critique de février 2012 émanant du RAPS (qui circule de façon officieuse) n'est pas à la hauteur des enjeux. Si l'on demande aux experts d'être rigoureux et impartiaux dans leur analyse d'un sujet, tenant compte de l'avis de l'ensemble des acteurs impliqués, un diagnostic sur l'expertise doit être mené au moins avec les mêmes exigences.

Le DGAL et le secrétaire général du MAAF partagent complètement l'analyse de la CFDT sur l'importance de ces réseaux. Le besoin de professionnalisation et les capacités d'action sur le terrain sont affirmés. Le MAAF doit garder ses compétences techniques pour la conduite de ses missions de plus en plus complexes en y intégrant l'importance croissante du contrôle de second niveau.

Du fait de cette complexité, il faut du temps pour travailler sur cette question. Le DGAL rappelle qu'il souhaitait construire un cadre d'action avec le CODIR DGAL avant d'entamer des discussions avec les agents concernés et avec les organisations syndicales. Il indique que la note du RAPS n'est pas à l'origine de cette réflexion et le secrétaire général du MAAF déclare ne pas la connaître !?

Il souligne qu'il existe un besoin exprimé en services déconcentrés, en administration centrale (SD de la DGAL), et parallèlement un besoin exprimé par les référents eux-mêmes pour conforter leur expertise et leur reconnaissance. Toutefois, le DGAL note que l'éparpillement géographique actuel des référents et experts (répartition sur 15 régions) est un point négatif dans cette dynamique. Il souhaite à terme regrouper l'ensemble des agents sur 7 à 8 DRAAF en fonction des bassins d'activité.

Il précise que l'ensemble du dispositif doit être revisité en lien avec la réflexion en cours au SG sur les parcours professionnels de catégorie A (cf. expert de domaine) et que des échanges ont déjà eu lieu avec les référents nationaux et les experts afin de réfléchir sur les schémas esquissés par le CODIR DGAL.

Il ressort que le schéma retenu est de regrouper les réseaux référents et experts au sein de la Brigade nationale d'enquête vétérinaire et phytosanitaires (BNEVP).

La CFDT souligne le contresens que représenterait la liaison de ces 2 métiers (brigade et expert) et demande officiellement au ministre et au DGAL de revoir cette position.

Le DGAL indique que cette position n'est pas gravée dans le marbre et qu'il accepte d'en débattre avec les organisations syndicales lors d'une réunion programmée le 12 avril prochain. Il ajoute être intéressé par les propositions des organisations syndicales.

La CFDT insiste sur le risque de « brouillage » de l'image des experts vis-à-vis des professionnels qui risquent de fermer les portes du dialogue.

Cet aspect sera également abordé lors de la rencontre du 12 avril prochain car le DGAL considère qu'il s'agit d'un vrai sujet.

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Madame BOBENRIETHER retrace le cheminement de ce dossier avec la parution d'une circulaire du premier ministre pour un plan d'actions sur 2013-2017 et la nomination dans chaque ministère d'un haut fonctionnaire chargé de cette question.

Un protocole d'accord fonction publique a été signé le 8 mars 2013 par de nombreux syndicats dont la CFDT. Ce protocole comprend 4 axes :

- le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;*
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;*
- pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;*
- prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.*

Le texte proposé au CTM compte 14 mesures déclinées pour le MAAF.

La CFDT accueille favorablement les actions entreprises au MAAF dans le cadre des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle demande cependant de revoir quelques libellés des mesures envisagées et de compléter cette feuille de route à partir du protocole fonction publique, notamment sur les mesures 8 et 15

mesure 8 : supprimer les freins à l'avancement.

mesure 15 : prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

La CFDT défend l'idée que des parcours professionnels promotionnels puissent être proposés à des agents qui, à un instant de leur longue carrière, fassent le choix d'un moindre investissement professionnel pour des raisons personnelles. Dans ce sens, la CFDT s'inquiète de la formulation de l'action 2 de la mesure 3 relative à la politique de ressources humaines : "*identifier les cadres à haut potentiel "femmes"*".

La CFDT a déjà souligné ce qui constitue pour elle une discrimination : les trop faibles taux de promotion retenus pour des corps "féminisés" comme le corps des secrétaires administratifs.

La CFDT demande que le télétravail soit bien employé comme une opportunité de gestion de la « relation temps » sur le lieu d'activité et à la maison. Cette opportunité peut concerner des parents comme des seniors pour lesquels les conditions de transport deviennent des sources de fatigue excessives. Elle note, à cet égard, que la liste des groupes de travail ressources humaines proposés à ce CT ministériel ne reprend pas ce thème.

La CFDT est attachée à un traitement équitable de la situation des hommes et des femmes et elle demande en conséquence que les actions de diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle concernent tout autant l'orientation des filles vers l'agroalimentaire ou l'agro-équipement que celle des garçons vers le secteur des services.

Enfin, la CFDT demande que non seulement le bilan social présenté au CT ministériel comprenne un chapitre spécifique sur ce sujet mais également les bilans sociaux réalisés dans l'ensemble des services. ***Un groupe de travail issu du CT ministériel sera réuni pour préciser ces mesures***

NOTATION INDIVIDUELLE DES ENSEIGNANTS (MODIFICATION DU DECRET)

Faut-il conserver la notation individuelle annuelle des enseignants et CPE par les proviseurs ?

La CFDT partage une culture d'évaluation, évaluation des politiques publiques, évaluation des structures, évaluation individuelle du personnel, pour faire le point périodiquement et pour progresser notamment par la formation.

En revanche, elle refuse une notation individuelle infantilisante. Elle est favorable, sous l'impulsion du ministère de la fonction publique, à la suppression des notes dans tous les corps. Pourquoi les enseignants et les CPE feraient exception ?

La CFDT considère qu'un entretien professionnel annuel, notamment pour préparer et adapter le plan de formation, n'est pas inutile. Celui réalisé actuellement pour la plupart des agents ne nous convient pas car il est trop lié à la fixation du montant de la PFR.

La CFDT revendique pour les enseignants, à l'éducation nationale comme dans notre ministère, la déconnexion entre la carrière et l'évaluation annuelle.

TRANSFERTS EVENTUELS DES AGENTS DU MAAF EXERCANT DES MISSIONS MEDDE EN DDT

Le secrétaire général a rappelé la position du MAAF... qui n'est pas favorable à ce transfert.

Toutefois, le MEDDE le redemande chaque année et pour 2014, l'arbitrage du premier ministre est de nouveau sollicité.

Le SG maintient sa position sur ce sujet qui sera débattu lors des discussions sur le budget cet été. Il rappelle que les situations sont complexes, avec des agents qui peuvent être à cheval sur des missions MEDDE et MAAF.

Si la décision est en faveur du MEDDE, un groupe de travail (rattaché au CTM) sera immédiatement mis en place, mais le secrétaire général ne souhaite pas l'envisager avant l'arbitrage...ce qui serait interprété comme un signe du MAAF en faveur de ce transfert.

La CFDT suivra ce dossier de très près.

QUESTIONS DIVERSES CFDT

Dans le cadre du dispositif de titularisations des agents non titulaires du MAAF et de ses établissements publics, nous nous interrogeons sur la rémunération des futurs lauréats dans les divers corps de fonctionnaires :

La circulaire SG/SRH/SDDPRS du 6 décembre 2012, mentionne en son annexe 5, que les nominations s'effectueront dans les corps d'accueil en qualité de stagiaire et que les rémunérations seront établies en fonction de l'indice de reclassement.

Sur le point relatif à la rémunération, la circulaire ne fait pas état du régime indemnitaire.

QUESTION 1 : Les agents reclassés dans les divers corps de fonctionnaires, percevront-ils un régime indemnitaire (part non négligeable de la rémunération) pendant leur année de stage. Une expertise a été demandée par la CFDT.

Le service des ressources humaines n'a pas fini son expertise (chaque corps est différent). Cependant, il s'engage dès maintenant à ce que, lorsque le contexte législatif le permettra, les contractuels gardent le niveau de leur rémunération en devenant fonctionnaire stagiaire la première année.

QUESTION 2 : En attendant la mise en place du groupe de travail sur l'axe 3 du protocole d'accord "déprécarisation", qui devrait aboutir à clarifier les modalités de gestion des emplois contractuels, nous souhaitons savoir comment le SRH envisage de gérer les situations des agents contractuels (CDI ou CDD), en poste dans un abattoir dont la fermeture est envisagée.

L'administration répond que face à la fermeture d'un abattoir, des solutions sont recherchées le plus tôt possible pour proposer aux contractuels un emploi dans des abattoirs proches. Dans un second temps, si aucune solution locale n'est possible, il sera mis fin aux contrats des CDD, et l'administration, en dernier recours, procèdera au licenciement des contractuels en CDI .

La CFDT, sera particulièrement vigilante sur les recherches effectives pour trouver une solution au bénéfice de l'agent.

QUESTION 3 : Quelle politique la DGER compte-t-elle mener pour prévenir le décrochage scolaire ?

NB. : Dans le cadre de l'acte trois de décentralisation, les conseils régionaux vont sûrement voire leur rôle renforcer dans le suivi des décrocheurs mais l'aspect prévention resterait de la responsabilité des acteurs des systèmes éducatifs nationaux.

La DGER répond que le suivi des décrocheurs, y compris le volet prévention, est confié aux départements.

La CFDT revendique que la DGER mette en place, notamment en améliorant l'accueil et en diversifiant les méthodes pédagogiques, une politique propre pour diminuer le nombre de décrocheurs.

QUESTION 4 : Notification de primes 2012 des personnels en PNA au MAAF, suite à des nombreux retards constaté voire des absences de notification

Le service des ressources humaines reconnaît que des retards ont bien eu lieu dans les notifications, il nous assure qu'à ce jour tous les agents ont reçu leur notifications.

Contactez la CFDT en cas de besoin.