

RENCONTRE BILATERALE ENTRE DIDIER GUILLAUME ET L'UNSA 12 MARS 2019

UN ENTRETIEN SANS TABOU !

L'entretien bilatéral avec le Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation s'est déroulé le 12 mars 2019 en présence de Philippe VINÇON, DGER, Philippe MERILLON Secrétaire Général adjoint, Jean-Pascal FAYOLLE, Chef du SRH, et Benoît BONAIMÉ, Conseiller des affaires sociales du Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation.

L'UNSA était représentée par Philippe COSTA et Emilie CERISIER.

A l'ouverture de l'entretien, le Ministre a exprimé sa fierté d'être à la tête du MAA envers les agents qui font preuve d'un investissement sans faille. Son état d'esprit est de construire un dialogue franc et constructif avec les organisations syndicales indépendamment de nos désaccords sur certains sujets. Enfin, il comprend parfaitement que nous puissions exprimer des craintes sur l'organisation territoriale des services publics.

A l'UNSA, les mots qui conduisent notre action, ce sont franchise-transparence-confiance

Nous n'avons donc pas la culture du boycott du CTM et de l'opposition systématique si toutefois nous sommes entendus et écoutés, comme cela a été le cas lors du groupe de travail du 6 mars 2019 consacré à "AP 22" où nous avons échangé avec les représentants de l'administration dans un esprit constructif et d'écoute réciproque.

Pour autant, nous sommes confrontés le plus souvent à des consultations pour nous informer que tout ou presque est écrit qu'il s'agisse du SGG ou de la Fonction Publique.

Nous en voulons pour preuve les deux contentieux qui nous opposent à l'Exécutif, celui du projet de loi relatif à la réforme de la Fonction Publique et celui de la création d'un secrétariat général commun DDI et préfectures. Bien que ces deux chantiers ne soient pas directement liés à vos attributions, mais vont impacter sérieusement nos services, nous souhaitons exprimer notre mécontentement et vous demandons de le faire savoir au Premier Ministre. Nous allons d'ailleurs engager des actions locales avec l'intersyndicale.

1^{ER} CONTENTIEUX : LA CRÉATION DES SECRÉTARIATS GÉNÉRAUX COMMUNS DDI AVEC CEUX DES PRÉFECTURES : C'EST LA DISPARITION À TERME DES DDI.

Les agents et cadres concernés par cette réforme sont légitimement inquiets de leur devenir. Cette inquiétude concerne tous les services qui craignent de perdre des interlocuteurs de proximité sur les sujets RH et logistique.

L'UNSA reste attachée au maintien des DDI de plein exercice en lien étroit avec les Ministères.

Sur le principe du secrétariat général commun, l'UNSA s'y oppose car le SG commun n'est qu'une première étape vers la fusion des DDI.

Une ligne rouge : Désaccord total sur une mutualisation RH avec la préfecture : cela conduirait à déplacer la RH et le dialogue social sous la tutelle des préfectures.

- Maintien d'un point d'entrée RH dans chacune des DDI, car il faut une autonomie des directeurs dans la gestion RH.
- Vigilance sur le positionnement des secrétaires généraux et des agents.
- Des garanties apportées sur le plan statutaire (plan d'accompagnement, droit de retour, maintien des rémunérations).
- Sanctuarisation du BOP métier 206 (paiement vétérinaires sanitaires, indemnisation salmonelles, tuberculose, plans d'urgence...).

- Pas d'accord avec la mise en œuvre d'un corps de fonctionnaires administratifs territoriaux de l'Etat au Ministère de l'Intérieur.

S'agissant de la Dordogne, de l'Indre et du Cher, on ne voit pas quelle sera la plus value.?

Sur l'organisation régionale, il est proposé en Guyane, un regroupement des directions régionales.

Le Préfet de la Corse propose, quant à lui, la fusion de la DRAAF avec la DREAL

2^{ÈME} CONTENTIEUX: LE PROJET DE LOI RELATIF À LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : UN PASSAGE EN FORCE INACCEPTABLE

En retirant les compétences des CAP l'examen des mobilités, avancements et promotions cela revient à refuser tout contre-pouvoir et à laisser les notateurs décider seuls. Ce qui signifie qu'ils vont passer leur temps à gérer des conflits dans les services. Pour l'UNSA c'est un casus belli.

Les propos tenus par Emilie CHALAS, rapporteuse du projet de loi sont particulièrement désobligeants envers nos organisations syndicales. Elle a en effet déclaré, je cite "*il est nécessaire de lever l'opacité prégnante sur les CAP et de rendre plus transparentes, objectives et justes les décisions individuelles*". Et elle ajoute, je cite "*l'opacité et les passe-droits ça suffit*". Ce qui signifie qu'elle met en cause non seulement le travail des organisations syndicales mais aussi celui des représentants de l'administration.

Les SEA : redonner du sens aux missions des agents dans les SEA et de l'ASP

S'agissant de votre feuille de route, l'UNSA donne son accord sur les points suivants :

- Besoin de clarifier les rôles SEA/ASP.
- Maintien des compétences rares dans le cadre de l'interdépartementalité.
- Besoin de mieux connaître l'organisation des SEA/ASP. Il est souhaitable de conduire des actions de rapprochement des cultures SEA/ASP/DR ASP/DRAAF.

S'agissant de la gouvernance, nous réitérons notre demande, celle d'une structure unique dans laquelle le DDT(M) pourrait être nommé délégué territorial de l'ASP par le directeur général car la convention, relative à la délégation de fonctions de l'organisme payeur pour les aides de la PAC et relevant du SIGC, ne règle en rien la complexité de la chaîne de commandement. Le dispositif est une véritable usine à gaz.

- Demande la communication de la convention et mettre ce point à l'ordre du jour du CTM pour débat.
- Qu'en est-il du 2^{ème} pilier de la PAC ? Sera-t-il re-nationalisé ?

Les contrôles de la sécurité alimentaire et sanitaire : Une meilleure coordination s'impose entre la DGAL et la DGCCRF.

Nous réitérons également notre demande : la création d'une police unifiée regroupant l'aval et l'amont de la chaîne alimentaire et sanitaire qui serait confiée au MAA comme le préconise la commission d'enquête parlementaire chargée, de tirer les enseignements de l'affaire Lactalis.

Les carrières des agents

Qu'en est-il des arbitrages du guichet unique relatifs aux plans de requalification et aux taux pro/pro ?

COMMENTAIRES DE L'UNSA

La rencontre avec le Ministre a été l'occasion de clarifier nos positions respectives sur sa feuille de route et sur l'organisation territoriale des services publics.

Malgré notre opposition à la création du secrétariat général commun DDI-préfectures visant essentiellement à faire des économies ETP, dans une logique purement comptable, avec le risque de préfectorisation des DDI à terme, nous avons partagé avec le Ministre une ligne rouge, celle de conserver la RH de proximité au sein des DDI. De même, la problématique de la mutualisation logistique qui doit être conduite en fonction de la diversité territoriale nous convient en termes de méthode. Notre position est pragmatique dans l'intérêt des agents.

La situation des SEA

Le Ministre a indiqué qu'il ne peut pas cautionner la façon dont l'ASP parle aux SEA. Il nous informe qu'un groupe de travail sera consacré à l'examen de la convention SEA/ASP. Quant au 2^{ème} pilier de la PAC, aucune décision n'est à ce jour prise.

Les contrôles sanitaires et alimentaires

Le Ministre nous a confirmé la mise en œuvre d'une police unifiée DGAL/DGCCRF si possible avant fin 2019, comme le revendique l'UNSA

La carrière des agents

Le Ministre nous a confirmé avoir fait une demande auprès du guichet unique pour obtenir des plans de requalification et une réévaluation des taux pro/pro.

Fusion DRAAF /DREAL en CORSE

Le Ministre a précisé qu'un nouveau modèle organisationnel a été évoqué au regard de la spécificité de ce territoire.

Nous avons insisté lourdement sur le caractère inique de la réforme des CAP. Le Ministre fera passer le message auprès du Premier Ministre.

Enfin, nous avons remis au Ministre le document ci-joint qui a été débattu lors d'une rencontre bilatérale entre l'Inter Inspection Générale et l'UNSA.

S'agissant des futurs arbitrages, portant sur la création des secrétariats généraux communs DDI/préfecture, sans faire de procès d'intention au Ministre, nous craignons que le Ministère de l'Intérieur impose sa vision sur ce chantier sans laisser de marge de manœuvre à nos ministères. L'avenir nous le dira.

L'UNSA continuera à faire valoir sa position afin de défendre les agents.



**DDI DDT(M) - DDP
DDCS - DDCSPP**

UNSA Fonction Publique 21 Rue Jules Ferry 93177 Bagnolet CEDEX
01 48 18 88 29 • unsa-fp@unsa.org • www.unsa-fp.org



**Rencontre bi-latérale entre l'Inter-Inspection Générale et l'UNSA
Le 13 mars 2019
Contribution et positionnement de l'UNSA**

Sur les principes généraux de mutualisation des activités-support :

Quelle définition en retient la mission d'inspection ?

Quelles sont celles qu'elle considère comme mutualisables et celles qui ne le sont pas ?

Pour l'UNSA, ce sont surtout des principes de pragmatisme qui doivent être fixés au plan national :

- s'appuyer sur ce qui se fait déjà dans les services car des actions de mutualisation ont pu déjà être engagées selon la situation : il serait inconcevable de défaire pour refaire ! Les préciser serait judicieux car il faut refuser un modèle type unique à décliner de manière systématique. De plus certaines mutualisations ont déjà été engagées avec d'autres services de l'État (DREAL, DRAAF ...) dans des cités administratives. L'accueil en Préfecture n'est d'ailleurs pas physiquement possible dans de nombreux endroits. La pratique démontre que les regroupements périodiques au gré des rationalisations immobilières sont source de perte de compétence et génèrent des coûts élevés (travaux, déménagements ..) .

La mutualisation logistique doit être conduite en fonction de la diversité territoriale, de la taille et de l'organisation des services et de leur localisation. Il est possible de mutualiser un parc automobile, l'accueil, les moyens informatiques dès lors que les services sont sur un même site. Dans le cas contraire, cela n'est pas possible.

Sur les actions à engager :

- dresser l'inventaire dans chacun des services : état des lieux immobilier (l'UNSA réclame de nouveau de disposer de cet état des lieux), des missions support effectuées et temps de travail des agents
- évaluer les mutualisations déjà engagées ponctuellement (y compris dans la Sarthe) ou bien dans le cadre plus général des SIDSIC concernant la gestion informatique (organisation du travail ; efficience ; nature des prestations fournies et limites). Une évaluation ciblée selon la diversité des situations généralement rencontrée serait opportune
2 activités qui méritent discussion :
- -la communication : déjà largement pilotée en Préfecture, les DDI apportent des éléments complémentaires d'ordre plus techniques. Ce sont les compétences existantes qui doivent guider les choix en la matière.
- le juridique : regrouper tous les agents risquent de générer des pertes en technicité et se faire au détriment des services métiers (insécurité juridique des actes ; risque accru d'annulation devant le juge administratif). Comment mutualiser sans perdre en compétences ? Quel retour d'expérience ont les missions d'inspection ?

Un sujet sensible et fondamental : la GRH des DDI

Un principe général et préalable : harmonisation et simplification des règles de gestion en matière de RH (statuts, action sociale, médecine de prévention, restauration collective est un préalable avant toute mutualisation des fonctions RH) . C'est une revendication récurrente, mais pas grand-chose n'a bougé (à l'exception des cycles de mobilité).

- la GRH de proximité détermine la stratégie de fonctionnement et d'organisation des services et participe au management de la DDI dépassant largement une simple notion d'administration du personnel. Il serait particulièrement mal venu d'éloigner de la DDI la maîtrise des outils RH de proximité, d'autant que les préfetures ne connaissent pas la gestion des corps des DDI à savoir:

- L'organisation du temps de travail
- Le dialogue social et les problématiques liées aux conditions de travail (RPS-santé...) CT -CHSCT
- Les outils managériaux (formation métiers, évaluation, primes avec une grande diversité des modes indemnitaires, y compris dans le cadre du RIFSEEP ! , avancements, promotions, mobilité...)
- La GPEEC, le suivi des dotations d'objectifs des différents BOP, recrutement des contractuels, fermetures et ouvertures de postes.....
- Sanctuarisation du BOP métier 206 (paiement vétérinaires sanitaires, indemnisation salmonelles, tuberculose, plan d'urgence...) La gestion des situations d'urgence et les crises sanitaires nécessitent une articulation étroite entre le secrétariat général et les services techniques. Pour garantir la qualité comptable, il est essentiel de conserver la totalité de la chaîne de commandement pour les BOP métiers.

La GRH au sein du SG :

- Une large majorité des personnels des SG des DDI ne souhaitent pas être affectés en Préfecture ou dans une structure dédiée qui lui serait rattachée et s'ils devaient y être contraints, certains sont prêts à changer de poste, générant inévitablement une perte de compétences collectives pénalisantes pour toutes les communautés de travail.
- Des garanties doivent être apportées sur le plan statutaire (plan d'accompagnement, droit de retour, maintien des rémunérations, le niveau du régime indemnitaire doit être le mieux disant et maintien de la NBI)
- Vigilance sur le positionnement des secrétariats généraux et des agents : les cadres doivent pouvoir prétendre à prendre une entité support commune, sans exclusive.

L'ensemble des éléments ne milite clairement pas pour un secrétariat général commun intégré à la préfecture. Il doit y avoir une adaptation avec un noyau dur de missions mutualisées pouvant être partagées et le maintien d'une activité de GRH de proximité au sein des DDI.

Sur la méthode :

- Fixer des principes généraux nationaux rappelant que derrière l'affichage d'un SG commun, les Préfets doivent être invités à construire les choses de manière positive. A partir des remontées du terrain que nous avons pu avoir, les Préfets ne veulent pas forcément gérer tous les personnels ! Il faut donc probablement dissocier la posture d'un Préfet qui veut que cela fonctionne sans « casse sociale », de celle d'un SG de Préfecture pouvant avoir une posture plus « gourmande » en terme quantitatif sur le nombre d'agents gérés...
- Mettre les Ministères dans la boucle dans le suivi de l'organisation du SG commun car nous n'avons pas confiance envers le Ministère de l'Intérieur et ce sont les ministères employeurs dans chacun des DDI qui déclineront les choix opérés
- Prévoir un management « équilibré » favorisant l'émergence d'une culture interministérielle dans la gestion des activités support : les postes d'encadrement doivent être ouverts à tous les cadres sans exclusive et faire émerger des binômes de direction au moins dans un 1^{er} temps, à l'instar de ce qui a été fait lors de la REATE avec les DDI pour les postes de Direction . Cette gestion partagée facilitera l'acculturation des personnels encadrés.
- Porter une attention toute particulière au dialogue social dans le cadre d'un changement de périmètre du CT DDI et préfecture.
- ***L'UNSA n'est pas d'accord avec la mise en œuvre d'un corps de fonctionnaires administratifs territoriaux de l'Etat au Ministère de l'Intérieur : les métiers sont de plus de plus fongibles entre les corps dans chacun des ministères !***