



Déclaration liminaire

CTM du 20 octobre 2016

Madame la Secrétaire générale, Mesdames, Messieurs,

Nous notons que le bilan social fait, à juste titre, une large place à la question du dialogue social, qui trouve son fondement dans le respect des personnes, et sans lequel il n'y a pas de vraie communauté de travail possible.

Ce dialogue social, dans lequel l'Alliance du Trèfle est pleinement engagée, est plus nécessaire que jamais, car il participe à la défense de notre modèle de société démocratique.

Il suppose que chaque partenaire sache respecter et écouter l'autre, y compris lorsque ce qu'il dit n'est pas ce qu'on aurait aimé entendre.

Ainsi, cette année encore, nous saluons le travail fait pour élaborer le bilan social de notre ministère et les progrès concrets qu'il traduit en matière de ressources humaines. C'est un outil précieux pour nourrir les réflexions et le dialogue social, à partir de constats que nous espérons partagés.

Nous relevons que ces avancées ne parviennent cependant pas à atténuer le mal-être des agents, malmenés par les réformes et leur lot de suppressions de postes, de dégradation des conditions de travail et de perte de sens des missions. Certains points nous interpellent par ailleurs : augmentation du nombre de CET et de jours concernés, nombre important de demandes de logement et besoins non couverts, répartition des effectifs et organisation des missions... Nous regrettons l'absence d'étude de l'impact des différentes réformes sur le montant moyen des retraites pour les femmes dont la carrière est interrompue pour charge de famille (arrêts et temps partiels pour les enfants ou pour suivi de conjoint). Nous voulons saluer en revanche la signature de la 2ème convention entre le MAAF et le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées pour la Fonction Publique.

Par ailleurs, la feuille de route sociale n'a pas avancé à hauteur des objectifs envisagés et un certain nombre de réunions prévues risquent de ne pas se faire avant la fin de l'année, sur des sujets qui nous tiennent à cœur : loi déontologie, corps des IAE, corps des TS, décroisement MAAF-MEEM ...

En ce qui concerne le référencement des mutuelles, l'Alliance du Trèfle souligne son attachement au renforcement de la protection sociale complémentaire des agents du MAAF : dans un contexte de diminution des dépenses prises en charge par la sécurité sociale, l'engagement du ministère doit se montrer à la hauteur de l'enjeu.

L'Alliance du Trèfle souhaite saluer également l'initiative du plan stratégique de la DGAL, tourné vers l'avenir et ambitieux. Toutefois, certains des axes nous semblent fragiles voire incomplets. Par exemple, pour atteindre l'objectif de disposer d'un système de surveillance efficace, il nous semble essentiel de le construire dans le respect de l'organisation de l'administration territoriale de l'État, et notamment des rôles et des missions des Préfets, et d'encadrer voire de ré-examiner les délégations engagées notamment le transfert des bases de données sanitaires aux professionnels.

L'axe 3 de ce plan nous semble primordial et nous l'interprétons comme la prise de conscience par l'administration de la fracture grandissante entre l'administration centrale et les services déconcentrés, ainsi que de sa volonté d'y remédier. Mais, même si certaines des actions y concourent, nous souhaiterions que soit ajoutée une mesure spécifique visant à faciliter les rapports et renforcer les liens et la confiance entre les 3 niveaux, central, régional et départemental : il convient de redonner aux services déconcentrés l'autonomie et la capacité d'initiative nécessaires et adéquates à une mise en œuvre des politiques publiques adaptée à leur territoire. Cela ne pourra se faire sans redéfinir les rôles et les missions de chacun des 3 niveaux bouleversés par les réformes successives. Une bonne adéquation entre missions et moyens est certes nécessaire, mais ne saurait s'exonérer du maintien et du développement des compétences, menacés par les délégations diverses et la réduction des effectifs : un accompagnement en ce sens nous paraît nécessaire. Enfin, les démarches qualité, le développement d'outils innovants et du télétravail, les simplifications recherchées et autres chartes élaborées ne peuvent aboutir à une optimisation de la performance qu'en



signifiant une meilleure qualité de vie au travail et non en imposant des contraintes supplémentaires ou un affichage sans réelle mise en œuvre.

Pour finir, et malheureusement, la déstabilisation incessante des DDecPP ne permettra pas le déploiement de ce plan stratégique sous un climat propice à sa réussite. Nous avons la désagréable impression d'assister plus à un affrontement qu'à une coopération entre deux ministères. Ce sujet fait l'objet de notre deuxième question diverse et nous attendons, Madame la Secrétaire générale, votre réponse.