

Intervention préalable FSU sur le dialogue social

L'intervention ci-dessous visait à illustrer une dégradation du dialogue social avec quelques exemples à la clef.

La FSU se montre particulièrement inquiète de l'évolution du dialogue social, d'autant plus que la méthode semble relever d'une politique concertée du Gouvernement depuis sa constitution au printemps dernier.

L'utilisation de la législation par ordonnances, mise en œuvre pour la réforme du code du travail, semble trouver un prolongement aujourd'hui sur tous les sujets sociaux et sociétaux.

Au Ministère de l'agriculture, la dimension réduite du cabinet du Ministre tend à renvoyer la plupart des questions aux directions générales « techniques », alors que quand la FSU saisissait le cabinet, c'était justement que le dialogue était bloqué et nécessitait à un moment donné un arbitrage politique, qui relève justement du Ministre ou par délégation de son cabinet. L'exemple des CHSCTREA (évoqué par la délégation intersyndicale) en est une illustration.

De la même façon, en cas de désaccords de fond qui persistent au niveau régional, quand on saisit le niveau national car ils ne peuvent être dépassés au niveau local, ceux-ci sont renvoyés par l'administration centrale au niveau des DRAAF. Ainsi le dialogue social se résume à une gestion technique, au niveau local, d'orientations politiques nationales guidées par des considérations budgétaires, plus que par un véritable souci de réponse aux attentes sociétales des usagers ou sociales des personnels du Ministère. Le fonctionnement des instances et du dialogue dans les nouvelles grandes régions est à ce sujet révélateur.

Autre sujet qui rejoint cette dérive inquiétante des méthodes de simili concertations, est la méthode employée de groupes de travail ou états généraux, menés tambour battant, dans un calendrier intenable et avec le tri des interlocuteurs bien-pensants.

Au Ministère de l'agriculture, la FSU a été amenée à dénoncer la pseudo concertation qui a entouré les états généraux de l'alimentation, où tout a été orchestré pour qu'il en ressorte ce que le gouvernement avait prémédité avant même qu'ils commencent. Ainsi la FSU continue de dénoncer qu'elle ait été écartée de 13 des 14 ateliers, alors qu'elle avait de nombreuses choses à dire et propositions à avancer, par exemple sur la sécurité sanitaire des aliments ou le financement des services publics pour mettre en œuvre une véritable politique progressiste (dans le cadre de l'atelier transversal, par exemple).

Que ce soit dans l'atelier 13, seul atelier où la FSU a pu s'exprimer, ou sur le reste de ces états généraux, la représentation disproportionnée du patronat (agriculture et encore, essentiellement le modèle d'agriculture productiviste, transformation, distribution), au détriment des consommateurs ou des organisations syndicales des services publics de l'agriculture, a conduit à des conclusions qui au global satisfont les représentants patronaux de l'agro-business au détriment des citoyens, et au final sans répondre aux attentes sociales et environnementales des représentants d'une agriculture paysanne. C'est ce qui a conduit la FSU à se désolidariser, officiellement et publiquement, des conclusions de ces états généraux.

De voir qu'aujourd'hui, la même méthode est employée dans le débat ouvert sur le projet de loi portant sur l'apprentissage, la formation professionnelle et la réforme de l'assurance chômage, voir action publique 2022, nous apporte la conviction qu'il s'agit bien d'une méthode préméditée et concertée visant à museler l'expression des organisations syndicales, tout en donnant l'illusion d'une concertation. Même méthode, avec un nombre démesuré d'ateliers, avec 4 réunions par atelier, dans un calendrier resserré sur 1 à 2 mois et des réunions à 50 où chacun a 3 mn pour s'exprimer, et avec une composition faisant la part belle au patronat et réduisant à la portion congrue les représentants de la société civile.

Enfin s'il faut pour terminer et illustrer cette méthode de simulacre de concertation, on se référera au dossier du statut des personnels de direction d'EPL. Non seulement, la fin de non-recevoir du Ministre sur le statut de corps continue d'être contestée par une large majorité de la profession, mais en plus, le chantier proposé en contrepartie aboutirait, si l'on suivait les premières propositions à plus d'opacité, de clientélisme et d'arbitraire, dans la gestion de ces personnels, leur recrutement et leur carrière.

Même dans les heures les plus noires du blocage du dialogue social au sein du Ministère, la FSU n'a pas connu depuis de nombreuses années, un tel autoritarisme et un tel mépris des représentants du personnel.

L'administration explique une certaine sélection des participants pour les états généraux de l'alimentation par le fait de ne pas avoir des ateliers à 50 ou 60.

La FSU revient sur le sujet car le seul atelier auquel elle a pu participer était effectivement fort sélectif avec seulement 2 représentants des personnels de l'enseignement au regard des nombreux représentants du patronat venus faire leur marché.

Intervention intersyndicale pour la mise en place de CHSCTREA

Cette intervention visait, du fait de la non présentation à ce CTM des textes permettant la mise en place de CHSCT de plein exercice pour les agents du secteur de l'enseignement, à rappeler l'attente des organisations syndicales sur ce sujet et de permettre une saisine directe de cette instance par les agents.

L'intention de l'administration est bien d'aller vers la mise en place de ces instances et d'en élargir le champ de compétence. Une expertise est en cours au service des affaires juridiques. Ce dispositif nécessite une modification de textes réglementaires qui articuleraient les deux instances et prévoiraient les règles de fonctionnement et la composition des CHSCTREA.

Dès l'expertise achevée un groupe de travail sera réuni et les textes seront présentés au CTM de février pour consultation.

Sur la saisine directe, l'administration donne son accord mais signale qu'il y a une formulation à trouver.

SNUITAM-FSU

DRAAF - 15 avenue de Cucillé 35047 RENNES Cedex 9

Tél : 02 99 28 22 99

www.snuitam-fsu.org

snuitam@snuitam-fsu.org

Sur l'intervention intersyndicale (UNSA-FSU-FO) concernant les directeurs d'établissement d'enseignement

Cette intervention visait à faire apparaître les points de divergence sur l'évolution de leur situation, suite aux différentes réunions sur le sujet, à demander le report de celle programmée le 15 décembre dans l'attente de l'avancée des démarches engagées par l'intersyndicale auprès des groupes parlementaires et à formaliser une demande de rencontre avec le ministre.

La fin de non-recevoir de création d'un corps (les directeurs sont actuellement sur statut d'emploi) vient de la fonction publique et non du ministre, l'effectif des directeurs étant considéré comme insuffisant même si ce corps existe à l'éducation nationale.

En l'absence de possibilité de créer un statut de corps, il nous faut revoir le statut d'emploi et la rémunération et sécuriser les parcours professionnels. ce sont les chantiers prioritaires.

Les discussions avec la DGAFP sont toujours en cours à la DGAFP sur la chartre de gestion et la liste d'aptitude.

La réunion du groupe de travail sera bien reportée et la demande d'audience avec la ministre entendu.

Sur le PLF 2018

L'interrogation portée sur le rectificatif budgétaire su 2017 et son impact sur le ministère ainsi que sur l'évolution du projet de loi de finances 2018

Pour 2018, le PLF 2018 du ministère voit ses crédits amputés de 5 millions d'euro. Cela touche le programme 149 (forêt) et un peu le programme 206.

Concernant le budget rectificatif 2017, il n'y a pas d'impact sur le titre 2 par contre il y a un fort impact sur les crédits d'intervention, moyens d'ajustement et contentieux vétérinaire et sanitaire

Sur le PPCR

La question portée sur la conséquence attendue du report d'un an des revalorisations de grilles indiciaires prévues dans PPCR. pour les futurs retraités et les agents promus de C en B

Pour les retraités, aucune compensation à attendre. Pour le SNUITAM-FSU, il est fort regrettable que certains agents subissent les conséquences de ce report. Cependant, la règle de calcul des droits à pension (dernier indice détenu pendant une période minimale de six mois) est claire et sur ce point l'administration ne peut influencer sur leur montant de retraite future.

Pour les agents bénéficiant d'une promotion de corps de C en B, l'administration a mis à disposition des IGAPS une moulinette actualisée prenant en compte le décalage d'un an des revalorisations de grilles (2017 sur 2018, 2018 sur 2019 et 2019 sur 2020).

Pour le SNUITAM-FSU, qu'un gouvernement engage un programme de revalorisation, déjà peu ambitieux, au delà de son mandat posait problème. Le risque d'une remise en question existait bien, nous en avons confirmation.

Sur le projet de loi pour une société de confiance

La question portait sur des expérimentations programmées dans une DRAAF

Il y a deux mesures en terme d'organisation qui concerne le ministère. D'une part la mise en place

SNUITAM-FSU

DRAAF - 15 avenue de Cucillé 35047 RENNES Cedex 9

Tél : 02 99 28 22 99

www.snuitam-fsu.org

snuitam@snuitam-fsu.org

de référents locaux, chargés d'accueillir l'utilisateur et de le mettre en relation avec les gestionnaires du dossier et qui s'assureraient de son suivi. Une expérimentation est prévue à la DDT du puy deôme et à la DRAAF Hauts de France. Et, d'autre part, un élargissement des horaires d'accueil. Sur ce point l'administration s'est interrogée sur le choix de la région, du service et du temps d'extension hebdomadaire. Cette expérimentation concernera les mêmes directions que celles choisies pour la mise en place de référents et l'extension des horaires hebdomadaires sera de 2 heures.

Moyens de fonctionnement des DRAAF

La question portait sur le traitement des demandes de délégation de crédit supplémentaires.

Certaines ont fait remonter les besoins dès septembre/octobre et nous avons procédé à une nouvelle délégation. Des DRAAF ont considéré que cet abondement aurait pu être supérieur. De plus certaines DRAAF n'ont pas eu de "rajout" leur abondement de crédit ayant été réalisé via l'enveloppe 333.

Réseau de référents pour la PAC

La question portait sur la mise en place de référents métier sur la PAC

L'administration est favorable à la mise en place de référents métier comme cela existe déjà à la DGAL. Une nouvelle mouture du plan d'action pour le volet ressources humaines est en cours de rédaction et sera présentée lors du groupe de travail retour d'expérience (RETEX) en janvier 2018. Pour ce qui concerne les contractuels et leur maintien dans l'emploi, l'administration rappelle la mise en place de formations et l'ouverture du concours externe en technicien 1^{er} grade.

CAP 2022

Un groupe de travail est programmé le 13 décembre sur le sujet. A ce stade rien n'est encore décidé, les constitutions des uns et des autres sont attendues. Il n'y a pas de cohérence entre les différentes propositions. L'abandon de missions n'est pas un sujet mis en avant par les différents interlocuteurs. On peut en revanche noter un point de préoccupation du comité concernant les risques d'apurement liés aux versements des aides agricoles communes d'où une attente de sécurisation des procédures PAC ; une interrogation sur la gouvernance du second pilier de la PAC.

Points d'ordre du jour

Elections professionnelles 2018

L'extension du champ électoral était portée par la FSU mais pas uniquement. Quasiment toutes les organisations syndicales étaient demandeuses dès 2014 d'une extension du champ électoral aux établissements publics administratifs pour la représentation au comité technique ministériel (CTM). Cette demande d'extension a été à nouveau portée lors du groupe de travail sur les élections. En effet, de nombreux ministères les incluent déjà dans le périmètre électoral de ce CT. Pour la FSU, certains des sujets abordés les concernent déjà et d'autres devraient les concerner plus directement. L'administration devait, suite à la dernière réunion du groupe de travail et après consultation des tutelles et des directeurs d'établissements publics nous informer lors de ce CTM des possibilités.

L'administration a recueilli l'avis des directions générales du ministère, des tutelles et des directeurs

d'établissements. Un accord unanime a été donné pour l'INAO, l'ODEADOM, l'ASP, FAM et l'INFOMA. Pour des raisons diverses, il n'y a pas eu d'accord unanime pour le CNPF, l'IFCE et l'ANSES.

Un document présentant la procédure à suivre et le calendrier doit être soumis, dès la semaine prochaine et avant validation aux tutelles et directeurs. Ensuite sera activé le volet réglementaire (décret modificatif et arrêtés) avec consultation des CT des établissements et du CTM de février.

Le nombre d'électeurs devrait être augmenté de 3400 à 3500 agents. Le CTM et le CHSCT M recevront compétence pour traiter des questions communes. Les questions spécifiques resteront du ressort des CT des établissements

Sur les moyens syndicaux, il y aura un rebrassage mais engagement est pris que les conséquences sur le mode de calcul ne conduisent pas les organisations syndicales à perdre de moyens. Il faudra voir ce qui relève du niveau national et du niveau local. Certains établissements faisaient plus en terme de droits syndicaux, d'autres moins et cela se compensera.

RIFSEEP

Pour les IAE et les techniciens : un courrier de demande de dérogation a été adressé le 19 septembre au ministère des comptes publics. Il est toujours en attente de réponse

Pour la filière formation recherche : le groupe de travail du MAA poursuit ses travaux. Dans l'attente de la bascule vers ce nouveau régime indemnitaire, les agents de cette filière bénéficieront de la reconduction de la revalorisation indemnitaire qui leur avait été attribuée en 2016 dans la limite des plafonds réglementaires des primes actuelles.

Dès les travaux du groupe de travail totalement achevés (aujourd'hui les travaux ont abouti sur les ATFR et sont en cours pour les autres corps) les propositions seront soumises, ensemble, à la DGAFP car elles doivent être présentées par filières.

Pour les ISPV et les IPEF, les propositions ont été transmises en septembre et n'ont toujours pas fait l'objet d'une réponse.

Projet de décret modificatif corrigeant l'échelonnement indiciaire des adjoints de l'enseignement suite à une erreur.

La FSU a voté contre cet arrêté modificatif; En effet, il intègre le gel de la revalorisation des grilles issues de PPCR que nous dénonçons. De ce fait et **pour marquer notre mécontentement face à ce gel, nous votons contre tous les textes qui intègre une année blanche sur 2018.**

Barème de mobilité des enseignants

La possibilité d'utiliser un barème permettant le classement des candidats à mobilité est ouverte par le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014. Au ministère et pour les mobilités des enseignants et personnels d'éducation était utilisé depuis longtemps. Mais le barème existant ayant été invalidé par le conseil d'Etat, il a du être revu. C'est ce nouveau barème qui a été présenté pour avis au CTM. Il est issu d'un travail préalable avec les organisations syndicales. Il présente les priorités légales et des critères supplémentaires établis à titre subsidiaires assortis d'un certain nombre de points. (par exemple : le rapprochement de concubins, enfants/conjoint/partenaire de PACS/ascendant direct à charge fiscalement requérant un suivi médical ou atteint d'un handicap grave....)

SNUITAM-FSU

DRAAF - 15 avenue de Cucillé 35047 RENNES Cedex 9

Tél : 02 99 28 22 99

www.snuitam-fsu.org

snuitam@snuitam-fsu.org

Ce nouveau barème fera l'objet d'une note de service complémentaire et d'un bilan à la suite de la campagne de mobilité de 2018 pour voir si des ajustement sont nécessaires.

Pour l'administration ce barème permet un classement préalable qui constitue un acte préparatoire à l'avis de la CAP. Ce sera ensuite à la CAP de porter un jugement circonstancié sur les demandes.

La FSU a demandé l'extension de ce barème à tous les personnels. En effet, l'application d'un tel barème aurait comme avantage de jouer la transparence. Que des agents dans des situations difficiles ne trouvent pas de solution en CAP s'explique par un manque d'information et le diktat des directions d'accueil qui priment trop souvent sur d'autres critères. Même les critères légaux ne sont pas toujours reconnus

Pour les autres corps; l'administration veut s'en tenir aux priorités légales .et s'appuie pour étayer sa position sur l'existence de corps qui sont amenés à demander des mobilités dans d'autres ministère.

Dématérialisation des bulletins de salaires

Cette dématérialisation des bulletins de salaire nous avait déjà été annoncée lors du CTM de novembre dernier. Pour l'instant, seuls les fonctionnaires sont concernés mais cela va dans le sens de l'administration numérique. Une information sera faite sur ce sujet.