



CTM MAA du 22 novembre 2018

A l'habitude, nous vous invitons pour les points concernant l'enseignement à vous rendre sur le site du SNETAP FSU.

La FSU a choisi, pour la dernière réunion de ce comité technique ministériel, de mettre l'accent sur l'évolution à venir de rémunération des agents avec une place plus importante donnée à l'indemnitaire ainsi que sur le recours accru aux contrats pour les recrutements. On en entend peu parler mais ces évolutions sont à hauts risques pour tous.

La FSU a également choisi de faire un focus sur les risques de perte de salaire des techniciens supérieurs qui bénéficient actuellement de la prime informatique lors de la bascule au RIFSEEP (pour le SNUITAM-FSU) et sur le mécontentement des personnels à deux titres

Intervention préalable de la FSU

La concertation avec les organisations syndicales au niveau fonction publique sont avancées sur les chantiers "rémunération" et "recours au contrat". Les pistes de réflexion lancées par l'administration ne laissent pas entrevoir un avenir radieux.

Sur la rémunération

A la FSU nous sommes contre les modifications de la rémunération des personnels envisagées par le gouvernement, avec, entre autre, une plus forte modulation de celle-ci au travers la prise en compte du mérite, donc une place encore plus importante de l'indemnitaire. Et comment cette place plus importante sera-t-elle financée ? Un des scénarios prévus n'envisage-t-il pas un allongement de la cadence d'avancement d'échelon ? Ainsi l'on récupère une manne financière que l'on peut dispatcher sur quelques-uns.

Quant à l'autre, il prévoit une meilleure articulation entre progression à l'ancienneté, indemnisation des fonctions et reconnaissance du mérite. Et là il faut certainement entendre une moindre progression à l'ancienneté.

A la FSU, nous ne cautionnerons certainement pas et ce quelque soit le scénario retenu.

Imaginer que diviser encore davantage les agents est nécessaire à une plus forte implication de ceux-ci c'est déjà laisser entendre qu'aujourd'hui ils ne sont pas au top, que leur implication n'est pas suffisante. Cela nous pose forcément problème. Ce n'est pas le message que les agents attendent. Ce n'est pas cela être reconnu dans son travail.

Mais cela s'inscrit malheureusement tout à fait comme outil dans le nouveau management public qui fait déjà des dégâts importants dans certains établissements publics et ne tardera pas à en faire dans nos services y compris au niveau de la hiérarchie intermédiaire.

Pour la FSU, il y a plutôt urgence à continuer dans le sens d'un prolongement des révisions de grilles indiciaires. En effet, si PPCR a permis une augmentation de certains indices plutôt en début et fin de

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

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018*

Je choisis mes élu-es
JE VOTE FSU

* Du 6 novembre au 6 décembre 2018, selon l'employeur.

carrière, l'allongement de la durée de déroulement de carrière dans les grades a cependant été son corollaire. La FSU a toujours considéré ce protocole comme un premier pas dans la révision des grilles indiciaires.

Pour la FSU, il y a plutôt urgence à aller vers une augmentation des ratios promus/promouvables pour les passages de grade afin de pouvoir reconnaître les qualifications des agents et leur offrir le déroulement de carrière auquel ils devraient avoir accès.

Pour la FSU, il y a plutôt urgence à mettre en place des plans de requalification pour les passages dans les corps supérieurs de tous les agents qui en effectuent déjà les missions ou qui ont été proposés par leur supérieur hiérarchique direct (le n+1) pour un accès à ceux-ci, dans un premier temps.

Régler ces urgences, ce serait déjà faire table rase du passif car ces agents sont trop nombreux à attendre cette reconnaissance.

Et que la fonction publique ne nous chante pas que les possibilités de passage de grade ou de corps sont insuffisantes pour reconnaître le mérite pour asseoir ses propositions. Les textes peuvent évoluer pour les promotions de corps et c'est elle qui donne son aval pour les ratios promus/promouvables.

Sur le recours au contrat

Les interrogations portent sur les emplois ou missions pour lesquels ce recours devrait être exclu, ou bien privilégié et surtout les emplois ou missions ou le recrutement serait offert aux titulaires ou sur contrat de manière indifférenciée.

Si l'on ajoute à cela la volonté de laisser une plus grande marge de manœuvre au niveau local pour ce qui concerne les personnels, nul besoin d'être visionnaire pour anticiper l'avenir en terme de recrutement mais également de mobilité.

Les premiers éléments de mise en oeuvre apparaissent déjà au sein même du ministère, comme dans la mise en place de procédures dans le cadre de la labellisation du ministère. Le groupe de travail sur les recrutements en est un exemple.

Le gouvernement entend par ce biais, sans le dire, remplacer tranquillement les titulaires par des contractuels sur un grand nombre de missions et d'emplois. C'est d'ailleurs, vieille préconisation de l'OCDE, déjà mis en oeuvre de manière plus ou moins brutale dans un certain nombre de pays.

La FSU ne cautionnera pas ce jeu de dupe.

Prime informatique et passage au RIFSEEP des techniciens

Un point concernant le passage au RIFSEEP des techniciens supérieurs. Lors du passage à la PFR des secrétaires administratifs, l'administration prévoyait la suppression de la "prime informatique" attribuée aux agents suite au passage d'un examen ou après validation d'une commission ad hoc, estimant qu'elle entrait dans la part fonction de la PFR. Cette décision allait amputer la rémunération mensuelle des intéressés et la perte pouvait aller jusqu'à 5000 € par an pour certains agents. La FSU s'est opposée à cette décision. Nous n'avons, au final, pas obtenu que l'administration revienne sur sa décision, mais tout de même que la suppression de cette "prime" ne soit pas brutale et se fasse en sifflet au fil du déroulement de carrière. Nous avons donc uniquement limité les dégâts mais les agents se trouvaient alors, dans l'attente de l'extinction de celle-ci; avec un blocage de leur rémunération sur un laps de temps long.

Suite à cela des secrétaires administratifs ont demandé leur détachement et intégration dans le corps des techniciens. Nous souhaitons savoir s'il reste encore des SA bénéficiaires de cette prime ?

De plus, la problématique se pose à nouveau pour les techniciens sur missions informatiques qui bénéficient de cette "prime".

La FSU rappelle son opposition à toute baisse de rémunération pour ces agents. Elle demande que l'administration fasse un état des lieux des agents concernés; De plus, elle demande que la commission ad hoc soit réunie pour l'attribution de cette prime aux agents qui peuvent la percevoir.

Pour les points concernant l'enseignement agricole voir le site du SNETAP

Réponse de l'administration aux interventions préalables :

La FSU n'attendait pas de réponse de l'administration sur la rémunération au mérite et le recours accru aux contrats qui sont présentées aux représentants du personnel au niveau fonction publique.

Par contre sur l'incidence financière du passage au RIFSEEP pour les techniciens percevant actuellement une prime informatique, réponse à voir les questions diverses (une question a été posée au sujet de la réunion de la commission des primes informatiques)

Sur des problématiques concernant certains établissements publics

IFCE (institut français de cheval et de l'équitation) : Une nouvelle direction est en place et le travail est engagé pour le contrat d'objectif et de performance (COP) et l'établissement de la feuille de route pour sa mise en oeuvre. Un plan annuel de performance suivra.

ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) : l'administration n'a pas eu d'alerte particulière sur cet établissement. Elle note la situation abordée.

FAM (France-Agrimer) : L'administration pensait le climat social apaisé. Elle reprend contact avec l'établissement.

INAO (institut national de l'origine et de la qualité) Il n'existe pas de projets de fusion d'opérateurs

Sur la maltraitance animal en abattoirs

Rappel : suite à la vidéo de l'association L 214, les projecteurs se sont à nouveau portés sur les abattoirs.

L'administration rappelle son souci de la qualité du traitement des animaux en abattoir. Un rappel de la réglementation sur la protection animal sera fait.

Une attention particulière est portée aux agents exerçant leurs missions en abattoirs au travers l'attractivité des postes et la formation (plan d'action).

La FSU est intervenue pour rappeler que lors du dernier épisode de mise en lumière de la maltraitance animale en abattoirs par l'association L 124, elle avait déjà signalé le manque d'effectifs dans les abattoirs qui conduisait à délaisser le poste ante-mortem. Elle a rappelé que dans les abattoirs il y avait également de la souffrance humaine : cadence trop importante, surcharge de travail, TMS, etc.

Points à l'ordre du jour

Action publique 2022

Sur le plan de transformation du ministère

La FSU n'est pas intervenue sur ce point. Il ne sert à rien à ce stade de répéter sans cesse nos inquiétudes que l'administration n'ignore pas.

Pour illustrer la non absence de vision du ministère, l'administration a rappelé les 3 éléments fondamentaux de la politique ministérielle :

- recréer de la valeur pour renforcer la compétitivité et pour que les exploitants vivent du revenu de leur travail,
- répondre aux attentes sociétales en terme environnemental et de sécurité sanitaire des aliments
- mobiliser toutes les communautés de travail, dont l'enseignement, pour mener à bien les deux engagements précédents

Cette vision est exprimé et reprise dans le plan de transformation ministériel pour le MAA qui a été rendu public lors de la réunion du comité interministériel de la transformation publique du 29 octobre

(CITP) que vous trouverez en pièce annexe de notre compte-rendu. Ce plan est composé de six axes et d'une vingtaine d'actions et il est complété par un plan de transformation numérique. Ce plan n'entraînera pas de réformes particulièrement importantes.

En **Administration centrale**, certains modes d'organisation doivent être adaptées (mission logistique) et les quelques missions dites "opérationnelles" non encore déconcentrées seront délocalisées. Par contre pour la gestion des ressources humaines, la déconcentration n'ira pas au-delà de l'existant, le coût en serait supérieur.

Pour les **opérateurs**, la mutualisation des fonctions supports concerne le site de Montreuil (logistique, documentation et comptable avec une agence unique). Sur la question de la gouvernance, il s'agit de revoir le périmètre des conseils spécialisés de France-Agrimer.

Un groupe de travail doit être réuni pour aborder plus en détail ce plan de transformation

Sur l'organisation territoriale des services de l'État

Concernant la **bascule du BOP 333 vers le BOP 307**, l'administration reste vigilante afin que l'approche interministérielle perdure. Le travail est engagé pour définir les modalités de mise en oeuvre de cette bascule.

Les **propositions des préfets** sont remontées. Elles ne remettent pas en cause le "mécano" organisationnel actuel puisqu'au final peu d'évolution sont proposées sur ce point et elles ne sont **pas encore arbitrées**. Elles concernent :

- **La corse** avec une fusion DRAAF/DREAL. Le ministère n'y est pas favorable considérant qu'il y a nécessité à avoir de la visibilité sur les différentes politiques et qu'aucune plus value n'en découlerait.
- **La Dordogne** avec une fusion de la DDPP/DDT pour laquelle le ministère ne voit aucune logique.
- **Le Cher et l'Indre** avec la fusion des DD(CS)PP de ces deux départements et des deux DDT pour lesquelles la proximité des implantations doit être regardée sans pour autant que le sujet ne soit tranché.

Le ministère n'est pas opposé au **regroupement des effectifs et des crédits des missions "support"** à condition que les agents en tirent bénéfice. À ce titre, 3 lignes rouges :

- il n'est pas favorable à une extension des mutualisations au niveau régional, les DRAAF n'ayant pas encore digérées la dernière réforme.
- il n'est pas favorable à ce que les mutualisations embarquent les missions ressources humaines
- il n'est pas favorable à la création de corps d'une filière d'administration territorial, les administratifs du ministère effectuant indifféremment des missions techniques ou administratives. Volonté de ne pas cantonner ces agents à certaines missions.

Des réunions thématiques en interministérielle sont prévues (exemple : la cohésion sociale, modularité du périmètre des DDI) ou chaque ministère se positionnera. Puis le premier Ministre arbitra. et le 12 décembre, une grand-messe avec les directeurs, en présence du Président de la république et du 1er Ministre, est programmée.

Sur les contrôles sanitaires

Concernant l'externalisation des contrôles sanitaires, l'administration rappelle, à nouveau, que le ministre ne souhaite pas aller au-delà de l'existant

Deux services interviennent aujourd'hui sur les contrôles sanitaires avec des problèmes de périmètre. Une expertise de l'assemblée nationale sur le sujet qui conclut sur la logique à regrouper les effectifs sous un pilotage unique agriculture. Le Ministère y est plutôt favorable mais l'arbitrage interministériel n'a pas encore eu lieu.

BILAN SOCIAL 2017

Comme chaque année à cette époque, le bilan social était à l'ordre du jour. L'administration nous en a fait la présentation en mettant l'accent sur les évolutions intervenues au regard de celui de 2016 et les focus choisis. Nous vous le joignons. Nous avons également fait un papier sur les effectifs de 55 ans et plus dans les structures pour information. C'est éloquent !!!

La FSU est intervenue pour signaler l'intérêt de cet outil qui permet, par exemple, de mettre en exergue pour ceux qui auraient oublié, l'augmentation d'effectifs sur le BOP 206 ([sécurité et qualité sanitaire des aliments](#)) sur les années 2015, 2016 et 2017 à hauteur de 60 ETP/an. Cette mission prioritaire pour le ministère s'est vue doter sur 2019, après une année de stagnation de 40 ETP supplémentaire pour le Brexit. Ce qui veut clairement dire qu'aucun effort n'est fait depuis 2017 pour la doter des effectifs nécessaire malgré les discours.

La FSU est intervenue sur les pages du document concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (page 111 à 117). Il semble en effet que ce point pourrait être enrichi. Quel besoin pour quel métier. Au regard des priorités du ministères quelles actions à mener.

Questions diverses

Mise en place d'un réseau de référents services d'économie agricole (SEA)

La réponse de l'administration, lue en séance et transmise ensuite aux représentants du personnel est la suivante :

Pour mémoire, le plan d'accompagnement des SEA prévoit un renforcement de la mutualisation des compétences et le fonctionnement en réseau à travers :

- la consolidation du positionnement du groupement structuré de 13 chefs de SEA jugés représentatifs par leurs collègues (G13) afin de lui garantir la légitimité et la représentativité nécessaire à l'efficacité de son action
- la mise en place d'un réseau de référents SEA, interlocuteurs spécialisés par thématique pour l'administration centrale et relais pour les agents des SEA sein de leur zone géographique
- et la création, en miroir, d'un réseau de référents thématiques en administration centrale.

L'objectif recherché est de :

- fluidifier les échanges entre administration centrale et SEA d'une part et au sein des SEA d'autre part et, ce faisant, de faciliter l'obtention de réponses réglementaires rapides et opérationnelles aux agents en situation de blocage ;
- assurer une bonne prise en compte par l'échelon central de l'expérience des instructeurs dans la rédaction des textes et la conception des procédures ;
- assurer une meilleure maîtrise collective des règles de gestion et de garantir une certaine harmonisation des pratiques et des réponses aux difficultés opératoires rencontrées.

À ce jour, et dans ce cadre, la DGPE a d'ores et déjà intégré des référents relecteurs par thème, issus des SEA, dans le processus d'élaboration des instructions techniques.

Les premiers travaux conjoints G13-DGPE ont par ailleurs permis de clairement définir les rôles des référents SEA : points d'entrée/contact pour l'administration centrale par thème, participation aux réflexions sur les outils ou aux procédures, interlocuteurs des agents SEA de leur zone géographique sur les sujets de routine, remontée aux référents administration centrale et/ou aux représentants SEA des sujets ou situations de blocage nécessitant des réponses de second niveau.

Par ailleurs, des échanges sont en cours entre le G13 et la DGPE afin de finaliser une liste nominative de référents thématiques SEA-DGPE sur les sujets relatifs à la PAC et à la gestion de crise. Une liste des référents thématiques sur les dispositifs SIGC et HSIGC au sein de la DGPE a ainsi été transmise

fin octobre au G13 SEA qui doit désormais décliner ce réseau au sein des SEA et propose de tester préalablement la formule, avant sa généralisation, sur un ou deux dispositifs. Ces référents contribueront ainsi au maintien et à la consolidation de l'expertise des sujets concernés au sein du MAA et à la bonne diffusion des informations dans le réseau des SEA.

Pour la FSU, l'inquiétude porte sur la transformation du travail des agents des SEA (interdépartementalisation, nouvelle PAC, ASP comme autorité fonctionnelle, etc) dans un avenir assez proche. Elle craint également que le transfert à l'ASP des agents soit toujours dans les tuyaux pour l'avenir.

Sur la réunion de la commission informatique

Cette commission ne se réunira pas en 2018 en lien avec le passage des techniciens et des IAE au RIFSEEP.

Pour la FSU et nous le rappelons, le passage au RIFSEEP ne doit pas conduire les agents à perdre en rémunération globale ou à voir celle-ci stagner durant de longues années. De plus, il y a une distorsion de traitement entre les agents qui sont sur ces missions selon leur origine. Pour certains l'attribution de cette prime est de droit et pour d'autres sur les mêmes missions elle est de fait refusée en l'absence de réunion de la commission ad hoc. Cela pose problème.

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

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018*

Je choisis mes élu-es
JE VOTE FSU

* Du 6 novembre au 6 décembre 2018, selon l'employeur.