

CT ministériel MAA du 20 mars 2019

Il y avait 11 points inscrits à l'ordre du jour de ces comités techniques ministériels (CTM) du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), hors approbation du règlement intérieur du CT, approbation de procès verbaux des 2 précédents CT et questions diverses, notamment :

- le vote concernant le projet de décret portant dérogation temporaire à l'article 3-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; (il s'agit de permettre l'embauche de contractuels de nationalité étrangère ou apatrides pour faire face au BREXIT) ;
- le vote concernant le projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des services placés sous l'autorité ou la tutelle du Ministre chargé de l'agriculture ; (il s'agit de permettre la mise en place du dispositif de recueil des lanceurs d'alerte des agents sous l'autorité du MAA) ;
- le vote concernant le projet d'arrêté portant application aux agents du corps des Inspecteurs de santé publique vétérinaire du ministère de l'agriculture et de l'alimentation des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- un point d'information sur l'expérimentation de la vidéosurveillance en abattoir.

Le Président de séance a retiré 4 points de l'ordre du jour, plus spécifiques au BREXIT, pour les traiter lors du prochain CTM du 01/04/2019.

Comme d'habitude, vous trouverez sur le site du SNETAP-FSU les points qui concernent l'enseignement.

Projet de décret portant dérogation temporaire à l'article 3-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (embauche de contractuels de nationalité étrangère ou apatrides pour faire face au BREXIT).

L'administration a présenté ce projet de décret comme un outil devant permettre de recruter des contractuels non européens ayant le diplôme de vétérinaires pour une durée 2 ans, dans le cadre du Brexit et en cas de retrait sans deal. Des garanties sont apportées, le nombre de contractuels ainsi recrutés ne devant pas dépasser 20 % des effectifs. Le décret est en examen au Conseil d'Etat pour une mise en application avant fin mars.

Les organisations syndicales s'étonnent de ce manque d'anticipation et dénoncent une mesure qui ne règle pas les problèmes de fond à savoir le nombre insuffisant de recrutements de vétérinaires titulaires, **la rémunération et l'attractivité des postes étant des obstacles à l'embauche** (fortes contraintes de service 24 h/24 h, 7j/7j).

La FSU a souligné que la rédaction présentée ne restreignait pas le recrutement des contractuels de nationalité étrangère ou apatrides aux seuls titulaires d'un diplôme de vétérinaire. En effet, pour le ministère seul les vétérinaires procèdent à des contrôles vétérinaires ou phytosanitaires mais il est préférable d'être clair !

La rédaction sera donc modifiée dans ce sens.

La FSU s'est abstenue concernant ce texte et dénonce l'utilisation de mesures dérogatoires afin de pallier le manque de recrutement de titulaires.

Avis sur le projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des services placés sous l'autorité ou la tutelle du ministre chargé de l'agriculture

Cet arrêté ministériel découle de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, notamment ses articles 6, 8 et 9 ainsi que de ses décrets d'application. La procédure vise à fixer les modalités pratiques de déclaration des signalements émis par les lanceurs d'alerte, pour les agents placés sous l'autorité du MAA.

L'administration se veut rassurante et présente cette procédure comme permettant de protéger les lanceurs d'alerte de toute mesure de rétorsion (avancement, carrière, mobilité, procédure bâillon, harcèlement...), en garantissant l'anonymat et le circuit adéquat. Le collège de déontologie du MAA est désigné référent donc responsable de la procédure.

Le lanceur d'alerte pourra saisir à sa discrétion son supérieur hiérarchique direct ou indirect (qui peut être le Ministre si la hiérarchie est en cause) et/ou le référent. Cette procédure n'est pas exclusive du signalement au titre de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale. Cependant elle est complémentaire et peut couvrir des agissements qui ne sont pas des crimes et délits au sens de cet article.

L'administration s'est engagée à communiquer sur ce sujet notamment pour l'expliquer aux agents soumis à ce dispositif. En effet, les agents des Directions Départementales Interministérielles notamment dépendront d'un autre arrêté. Un bilan d'activités annuel sera établi et présenté en CTM.

La FSU est favorable à tout dispositif permettant de protéger les lanceurs d'alerte.

Avis sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de l'agriculture et de la pêche relatif au cycle de travail applicable au bureau du cabinet

L'administration nous a présenté un projet de modification de l'arrêté du 18 octobre 2001 permettant la modification du RIALTO du cabinet portant essentiellement sur les cycles hebdomadaires de travail. Celui-ci permettrait aux agents sur les fonctions d'huissier(e) d'effectuer une semaine de 4 journées de 10 h alternant avec une semaine de 3 journées de 10 h.

Il est rappelé que ce nouveau cycle ne déroge pas aux garanties minimales à savoir journée de maximum de 10 h de travail pour 12 h d'amplitude horaires et repos de 11 h minimum.

La FSU a accompagné les agents dans leur demande afin de leur permettre de mieux concilier temps de vie personnel et professionnel au vu des contraintes de la fonction et de temps de trajet importants. Elle est donc favorable à cette modification de cycle de travail.

Avis sur projet d'arrêté portant application aux agents du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire du ministère de l'agriculture et de l'alimentation des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

L'administration présente le projet d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au corps des Inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV). La grille proposée est alignée au maximum sur celle des Ingénieurs des Ponts, des Eaux et Forêts (IPEF).

Certaines organisations syndicales sont intervenues sur le caractère peut attractif de ce système, générant des distorsions entre les postes, en rendant certains moins attractifs au vu du niveau de primes servies.

La FSU s'est abstenue sur ce texte, qui présente certes certaines avancées et garanties pour les ISPV mais ne résout pas l'iniquité globale du système RIFSEEP auquel elle est opposée.

Il est surprenant et un peu cocasse de voir certaines organisations découvrir la perversion du système (auquel elles sont favorables) pour un corps particulier. Cette perversion concerne pourtant tous les corps ayant déjà basculé : individualisation de la rémunération, frein à la mobilité, arbitraire de la notion de « poste à enjeux », valorisation du management au détriment de l'expertise...

Point d'information sur l'expérimentation de la vidéosurveillance en abattoir

L'administration présente ce dispositif destiné à cadrer l'expérimentation de la vidéo-surveillance dans les abattoirs. Il s'agit ici d'un système d'autocontrôle lors de l'abattage, ce dispositif étant à l'initiative et sous la responsabilité des abatteurs. Il est prévu une instruction de mise en œuvre. L'avis de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a été sollicité sur l'application du droit à l'image.

Le décret vise à afficher clairement ce qui est à mettre en place et les limites imposées : consultation restreinte aux employés de l'abattoir habilités à cet effet par l'exploitant et aux agents de contrôle, archivage d'un mois seulement, avis conforme des institutions représentatives du personnel.

L'administration insiste lourdement sur le but exclusif de l'expérimentation, qui est le respect du bien-être animal et n'a aucun autre objectif.

La FSU a souligné qu'un rapport du cabinet PWC publié récemment sur les moyens consacrés à l'inspection dans l'Europe montre une très grande disparité entre les pays. La France consacre 0,3 euros par habitant et par an, les Pays-Bas 1,5 euros soit 5 fois plus, la Belgique 1,7 euros soit 5,7 fois plus et le Danemark 2,4 euros par habitant soit 8 fois plus qu'en France.

Le Ministre a indiqué à plusieurs reprises que la sécurité sanitaire était pour lui (et d'ailleurs comme ses prédécesseurs) un enjeu essentiel, que le renforcement de celle-ci par l'amélioration des contrôles sur le plan quantitatif et qualitatif constituait à cet égard un des axes stratégiques du plan de transformation de son ministère.

Pour la FSU, ce projet de dispositif de contrôle par vidéo ne répond pas au problème de maltraitance animal en abattoir. Ce n'est pas en installant des caméras aux postes les plus sensibles et sous la responsabilité des abatteurs que nous pourrons l'endiguer. D'ailleurs, nous constatons que les abattoirs où les caméras sont déjà mises en place, par exemple dans le département de la Manche, cela ne réduit absolument pas la maltraitance animale.

La FSU demande donc des effectifs supplémentaires dans les abattoirs à la hauteur de la plupart des autres pays européens et particulièrement à l'inspection ante mortem, qui bien qu'obligatoire, est la variable d'ajustement des effectifs. La présence systématique des techniciens à ce poste est essentielle pour empêcher cette maltraitance animale.

D'autre part, le contrôle par vidéo aux postes de saignée et de mise à mort des animaux n'est pas réglementaire puisque les agents du service vétérinaire se retrouveront obligatoirement dans la ligne de mire des caméras vu que nous contrôlons à cet endroit :

- l'amenée des animaux dans le piège ;
- l'étourdissement des animaux avant la saignée ;
- le temps de saignée et le temps au sol pour l'abattage rituel.

Cette pratique va à l'encontre des recommandations de la CNIL, nos postes de travail ne pouvant pas être filmés, si cette expérimentation se met en place, nous demandons donc le « floutage » des agents de l'État présents sur ces postes.

L'administration a répondu qu'il s'agissait bien d'une expérimentation pour tester l'efficacité du dispositif sur le bien-être animal. Un bilan sera réalisé selon des modalités à définir par des experts du bien-être animal. Elle n'a bien sûr pas répondu sur la nécessité d'une augmentation des effectifs.

Il est prévu une instruction de mise en œuvre. L'avis de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a été sollicité sur l'application du droit à l'image. L'intérêt du texte serait de faire rentrer les dispositifs existants dans un cadre qui n'a pas toujours été respecté.

La FSU dénonce la mise en place d'une expérimentation mal cadrée, qui engendre la surveillance accrue des personnels en poste en abattoir sans garanties suffisantes de la diffusion et de l'utilisation de ces images. Il est clair que cette méthode n'est ni plus ni moins qu'un moyen de pallier le déficit d'effectifs en abattoir.

Point d'information sur RenoïRH

L'administration présente les modalités de passage du logiciel de gestion des payes actuel (Agorha) au logiciel interministériel RenoïRH. L'avantage présenté est que celui-ci intégrera toutes les modifications réglementaires et catégorielles en interministériel.

Cette bascule aura lieu du 1^{er} au 15 juillet 2019. Pendant cette période, il est impératif de limiter au maximum les cas particuliers (changement de statut, mobilité, fin de contrat/début de contrat...). Des instructions en ce sens ont été données notamment pour l'enseignement agricole.

La partie paye d'Agorha fermera le 1^{er} juillet et RenoïRH prendra le relais le 15 juillet pour la partie indiciaire. La partie indemnitaire restera calculée par Agorha et réinjectée dans RenoïRH. La bascule définitive se fera ultérieurement.

La FSU s'interroge sur la période choisie (période de mobilité, changements de contrats...) et craint des dysfonctionnements notamment des retards de paye, des non-fournitures d'attestation de fin de contrat... Elle invite les agents à lui faire remonter leurs difficultés.

La FSU aurait apprécié qu'un point soit fait sur les difficultés rencontrées par les ministères ayant déjà basculé pour la gestion des payes sur ce nouveau logiciel.

Point d'information sur l'état d'avancement de la démarche de labellisation

Dans le cadre de la candidature du MAA au label Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de l'AFNOR : formations, audits et séminaires sont prévus. Cette labellisation ne concerne pas l'enseignement supérieur ni les DDI ou les établissements publics. Un bilan annuel est prévu.

Pour la FSU il est toujours regrettable que pour améliorer ses pratiques en matière de "GRH" ou son attractivité pour d'hypothétiques recrutements à venir notre ministère doive en passer par ce type de procédure de labellisation. La situation, faute d'effectifs suffisants dans les services en sera-t-elle améliorée ? non. Et nous attendons le bilan de la cellule de signalement des discriminations qui ne devra pas être uniquement quantitatif.

Questions diverses

La plupart des questions diverses posées par les autres organisations syndicales portent sur des points qui font déjà l'objet de groupes de travail ou de notes en préparation. Aucun élément nouveau sur AP 2022 ou les secrétariats généraux communs Préfecture – DDI n'a été apporté.

Il est signalé par une organisation syndicale que certains agents n'avaient pas d'entretiens professionnels. L'administration ne perçoit pas de problème mais il sera rappelé la nécessité de réaliser les entretiens, de les notifier à temps et de préciser dans les comptes-rendus si et pourquoi l'agent promouvable est ou n'est pas proposé à une promotion.

La FSU invite les agents rencontrant des difficultés lors de leurs entretiens d'évaluation à se rapprocher de ses représentants et à réclamer si nécessaire les mentions réglementaires relatives aux promotions.

Vos représentants du personnel SNUITAM-FSU :

Bénédicte HOUGRON : benedicte.hougron@loiret.gouv.fr

Olivier SANTOUL : olivier.santoul@agriculture.gouv.fr