

Après une année marquée par une dégradation de la situation sociale et économique en France le seul élément qui pourrait redonner confiance aux citoyens est le maintien et le développement du service public mais ce gouvernement soi-disant de gauche une semaine après la débâcle électorale a fait le choix de politiques libérales livrées aux marchés.

Le jeudi 9 avril 2015, à l'appel de l'intersyndical FSU CGT FO et solidaires de nombreux manifestants public et privé se sont retrouvés dans la rue pour dénoncer cette austérité à travers le pacte de responsabilité voulu par l'union européenne ainsi que plusieurs décisions du gouvernement et du patronat qui aggravent considérablement la situation des salariés, des retraités et des privés d'emplois.

Ils s'attaquent au socle commun qu'est le code du travail en revisitant le contrat de travail à durée indéterminée. Ils s'approprient par ailleurs dans le cadre de la loi Macron à plafonner les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, versées aux salariés en cas de condamnation de leur employeur par les prud'hommes.

L'État se dit très attaché au service public et à ses fonctionnaires, pourtant depuis 2010 la valeur du point d'indice est désespérément «sur-gelé». Les agents perdent près de deux mois de traitement par an du fait de ce gel et de l'augmentation des cotisations sociales, et les réformes visant à réduire le nombre de fonctionnaires s'enchaînent.

Lors des groupes de travail des 17 février et 15 avril 2015, nous a été présenté le projet de requalification du MAAF permettant d'augmenter les possibilités de promotion de C en B. C'est une revendication de la FSU de reconnaître les qualifications des agents de catégories C par la promotion interne, notamment pour les 40% d'agents du corps des adjoints techniques qui sont sur des fonctions de la catégorie B, mais à ce jour le dossier de requalification semble toujours bloqué à la DGAFP. Nous demandons une avancée rapide de ce dossier.

Concernant les projets de modifications des grilles des catégories B au conseil commun de la fonction publique de l'État prévu dans les projets de textes Parcours Professionnel Carrière Rémunération (PPCR) ne répondent pas aux attentes pour la catégorie B.

L'examen approfondi des grilles indiciaires sur une durée de revalorisation proposées jusqu'en 2022 met en évidence que pour un grand nombre d'agents, cette réévaluation au regard de l'âge moyen de la catégorie, n'apportera qu'un gain dérisoire de points d'indices au moment du départ à la retraite. En fait de cette pseudo générosité affichée, c'est un fin calcul limitant le plus possible les évolutions de carrière qui spolient les agents d'un avancement mérité.

Que dire de l'intégration d'une partie des primes dans le traitement qui frise le ridicule et des déroulements de carrière qui ne seront pas significativement améliorés.

A ce jour les Techniciens Supérieurs attendent toujours des propositions pour un véritable plan de requalifications vers le corps des IAE, quelles sont vos propositions pour les promotions dans le corps des IAE.

En parallèle, se profile la mise en œuvre du Décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant la création du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, Suggestions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (Le RIFSEEP), sur le papier, ce dispositif va mettre en avant les parcours professionnels, la valorisation de l'engagement professionnel de chaque agent.

Nous sommes opposés à ce régime d'individualisation des primes dont le fondement est plus que trouble à nos yeux et restons résolument contre son application.

Au lieu d'une réelle revalorisation des salaires en reconnaissance de l'expérience, des acquis de l'expérience professionnelle pour l'ensemble des agents, le RIFSEEP, ce nouvel outil de management confortant la place réservée aux primes, peut conduire à des pertes de salaires ce qui n'est pas acceptable.

Ce nouveau dispositif, qui installe une concurrence entre les agents va réactiver des injustices et des rivalités entre eux puisqu'il faudra encore "deshabiller Pierre pour donner à Paul". Nous y voyons, une

fois de plus, une volonté d'individualiser, de désolidariser, de démobiliser les agents : « Diviser pour mieux régner !! »

Nous constatons l'augmentation de demandes d'aide matérielles et sociales de la part d'agents, bien que fonctionnaires, nos collègues deviennent ou deviendront à leur tour des «démunis ».

Nous constatons dans les CHS-CT que la souffrance au travail se propage dans tous les services du ministère à l'heure ou le bien-être au travail et la lutte contre les RPS semblent être le crédo du ministère.

En ce qui concerne le décroisement des effectifs, la FSU demande une modification de la position du MAAF, visant à ne pas transférer budgétairement la totalité des agents MAAF qui sont en poste sur des missions eau-biodiversité-risques. Selon vos décomptes présentés lors du CTM du 21/05, cela concernerait 200 à 250 ETP.

Les agents n'ont pas à être victimes des suppressions d'emplois et doivent pouvoir continuer leurs fonctions dans les missions de service public qu'ils exercent aujourd'hui s'ils le souhaitent. C'est notamment le cas pour une partie des techniciens compétents en police de l'eau - biodiversité, qui ont déjà subis la suppression des missions d'ingénierie publique puis de GSP-DSP, et qui maintenant devraient quitter des missions sur lesquels ils ont déjà été repositionnés.

De plus, le décroisement va se traduire de fait, demain, par un blocage dans les possibilités de mobilités entre MAAF et MEDDE, d'où une réduction des perspectives de changement de fonctions et de déroulement de carrière

Ces agents du MAAF seront limités sur des missions agriculture, forêt, alimentation, avec de moindres possibilités d'évolution de carrière qu'aujourd'hui. Quel progrès !! Qu'allez-vous faire des agents qui suite à la réforme territoriale devront rapidement retrouver de nouveaux postes ?

Nous vous demandons la liste et l'affectation de tous les agents concernés par le décroisement, et en commençant sans attendre par la liste provisoire des 172 techniciens décroisés au 1^{er} janvier 2016. Nous vous demandons également quels critères de choix ont été retenus par le MAAF et par les DRAAF quand il s'agit de choisir entre plus de volontaires que le nombre de postes. Ces critères doivent pouvoir être discutés notamment dans cette CAP, puisqu'ils peuvent avoir des conséquences sur le déroulement ultérieur de la carrière de l'agent.

Madame la Présidente le dialogue social se réduit bien souvent à des informations, des points d'étape, des calendriers, des possibilités mais sans réelle avancée pour les personnels.

Dans les établissements publics sous tutelles du MAAF nous constatons qu'il persiste une gestion du personnel qui n'est pas admissible, des directeurs ferment des postes au moment des CAP alors qu'ils seraient vacants et cela principalement pour ne pas l'attribuer à des candidatures internes préférant des recrutements externes. La FSU demande que les candidatures internes soient privilégiées.

Nous constatons que la réforme de l'administration territoriale de l'État tombée du haut sans aucune concertation se met en œuvre à marche forcée sous la tutelle des 7 préfets préfigureurs, cela génère des inquiétudes et l'incompréhension des personnels. Il s'ajoute l'absence de présentation par les DRAAF des macros organigrammes avant qu'ils soient transmis aux préfets préfigureurs. Pour exemple, les services de la future DRAAF Aquitaine Poitou-Charente et Limousin seraient organisés avec les missions Viticultures et Forêts à Bordeaux, l'élevage à Limoges et l'agriculture à Poitiers « nous voyons bien qu'il n'y aura pas de conséquences pour les agents ! ...»

Avez-vous conscience du développement des situations anxiogènes pour les agents dans de nombreux services concernés par la réorganisation territoriale ou par le décroisement des effectifs ? Ne faudrait-il pas arrêter ces « réformes » permanentes « destructrices » qui impactent la santé des agents, et dont ils ne comprennent pas le sens.

Missions des agents du Service Vétérinaire d'inspection en abattoirs de volailles et de lagomorphes. L'audit OAV en juin 2013 a relevé d'importants écarts avec la réglementation Européenne en matière de présence des SV d'inspection.

La DGAL a fait de ces missions une priorité et a donné des instructions parues dans sa NS du 8 janvier 2015.

Pour les abattoirs de plus de 10 000 T annuels, un technicien devra être présent tout au long des plages d'abattages avec un vétérinaire pour les abattoirs de plus de 15 000 T

La plupart de ces abattoirs travaillent en 2x8, plus le samedi matin.

Sachant que ces agents travaillent en horaires décalés avec une amplitude importante, dans un environnement bruyant, une atmosphère humide, avec de fortes variations de température et en travail posté et qu'à ce titre ils doivent bénéficier de l'arrêté du 18 octobre 2001 fixant à 1460 heures l'obligation annuelle, avez-vous quantifié les besoins en personnel permettant d'assurer ces missions et quand sera mise en application la NS ?

Fermeture d'abattoir

Nous assistons depuis quelques années à de nombreuses fermetures d'abattoir au profit de grands groupes industriels n'ayant pour seul but la multiplication des profits.

Cette politique détruit l'emploi et dégrade les conditions de travail.

Les techniciens qui exercent leurs missions en abattoirs sont touchés de plein fouet par des augmentations de cadences, des horaires de plus en plus décalés, travaillant le samedi matin et parfois les jours fériés.

Les effectifs dans ces abattoirs sont notoirement insuffisants et souvent les postes ne sont pas pourvus en CAP.

Madame la présidente, le ministère doit veiller à l'amélioration des conditions de travail afin d'améliorer l'attractivité de ces postes.

Il existe aujourd'hui des outils par l'intermédiaire des protocoles cadres. Hélas ces protocoles sont signés entre les industriels et nos directions en toute confidentialité, nous vous demandons leur présentation dans les comités techniques locaux comme s'est prévu réglementairement.

Les techniciens exerçant les missions d'inspection des abattoirs d'AIM Groupe sont dans l'incertitude concernant la poursuite de l'activité d'abattage. L'état tarde à respecter ses engagements et vient de débloquer 1,5 millions à un taux de 6,5% que la FSU considère comme prohibitif !

L'État a-t-il là vraiment la volonté de maintenir l'outil et les emplois sur ces sites. Pouvez-vous rassurer nos collègues sur la poursuite de l'activité et le maintien du service d'inspection?

Déclaration PAC 2015

La mise en place de la nouvelle PAC s'effectue dans l'urgence avec des procédures non stabilisées et sans accompagnement des agents chargés de les mettre en œuvre, les techniciens principalement en service d'économie agricole subissent des pressions qui sont inacceptables, à la fois des agriculteurs perdus dans les méandres des nouvelles règles et par la hiérarchie qui va jusqu'à refuser tous congés durant les mois de mai à août.

Agressions dans le cadre des contrôles

Un article virulent à l'encontre des agents de la DDTM d'Ille-et-Vilaine et de l'administration est paru dans l'hebdomadaire agricole « TERRA » du 09 mai 2015 et écrit par le président de la FDSEA 35. Dans cet article, les agents de la DDTM sont violemment attaqués et dénoncés comme mettant en péril la santé économique des exploitations agricoles du département par leur « nonchalance » et leur « inconséquence ».

Trop c'est trop. Encore une fois, il faut dire et répéter que ce ne sont pas les agents qui font la réglementation mais les élus de la république qui votent les lois. Ces agents subissent de plein fouet les conséquences des réductions d'effectifs, politique mise en œuvre par les divers gouvernements.

Toutes ces atteintes à la dignité des personnels sont inadmissibles et nous attendons une réponse de la part du Ministre à la hauteur des propos diffamatoires tenus par la profession agricole à l'encontre des agents qui ne font qu'appliquer les missions demandées. Il est incohérent de s'engager publiquement auprès de la profession agricole pour une réduction des contrôles et en interne demander aux agents en charge de ces dossiers d'augmenter les contrôles en application de la réglementation Européenne. Cela met ses agents en porte à faux et les expose à la colère de la profession.

Pour finir, nous souhaitons souligner le travail remarquable accompli par les personnels du bureau de gestion qui bien souvent dans des conditions difficiles, assurent leur missions de services publics avec professionnalisme et disons avec disponibilité.