



Snuitam



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE
INTERMINISTÉRIEL DES TERRITOIRES
DE L'AGRICULTURE ET DE LA MER



LA LANTERNE

**Un éclairage de l'actualité
au MAAF et au MEDDE/METL**

MAI 2013



L'EDITO

Alimentation : à qui peut-on se fier ?

Le scandale de la viande de cheval à la place de celle de bœuf a mis en lumière une réalité : qu'il s'agisse d'obscurs ateliers semi-clandestin ou de grandes multinationales, le risque sanitaire est omniprésent. Les consommateurs ne peuvent pas se fier aux industriels de l'agroalimentaire. Mais à qui faire confiance alors ?

C'est bien là le problème ! L'agro-industrie repose sur un système low-coast où la recherche du profit prévaut au détriment des conditions de travail de ses salarié-e-s, de la santé des consommateurs mais aussi des intérêts des producteurs.

Par exemple, l'entreprise Spanghero, prise la main dans le sac, est détenue par une coopérative de producteurs. Or, celle-ci agit contre ses intérêts en important de la viande de cheval de Roumanie pour l'incorporer dans des préparations pur bœuf ou de viande de mouton britannique interdite. Est-ce bien normal ?

Et les services de contrôles de l'Etat, dans tout cela que font-ils ? Ils sont exsangues depuis les saignées de la RGPP et laisse la place de plus en plus à l'auto-contrôle avec les résultats que l'on sait.

Alors que faire pour inverser la situation ?

La solution passe par le renforcement des contrôles réalisés par des agents publics en nombre suffisant. Parce que même s'il est impossible de tout vérifier, plus la pression est forte plus les tentatives de fraudes sont faibles. C'est un principe de bon sens mais qui échappe totalement à nos dirigeants obnubilés par la rigueur budgétaire et la réduction des déficits publics.

Avoir une législation plus protectrice pour les consommateurs permettrait également aux services de contrôles de disposer de moyens suffisants pour s'opposer aux pratiques mafieuses de l'agro-business.

Dans le domaine de la sécurité sanitaire de l'alimentation comme dans beaucoup d'autres, l'actualité nous rappelle que le service public demeure le meilleur rempart pour les plus faibles et pour garantir l'égalité des droits face à la finance et aux logiques de marché.

Alors pour peu que le gouvernement décide de lui en redonner les moyens, oui, on peut se fier au service public !



Le service public,
on l'aime, on le fait avancer !

SOMMAIRE

L'évènement du mois 7ème Congrès de la FSU, l'heure du bilan	P.4
A la Une La dotation complémentaire, comment ça marche ?	P.5
Kesako Les accords Wagram à la loupe	P.7
Le coin du militant Section du Finistère : « Les combats syndicaux à mener pour le service actif » Pétition	P.9
La Lanterne pratique Changer de BOP entre le MAAF et MEDDE :Oulala	P.11
Nous contacter	P.12



7ÈME CONGRÈS DE LA FSU : L'HEURE DU BILAN

Un congrès, est avant tout un moment de rencontres et d'échanges ; il offre parfois l'opportunité de mettre enfin un visage sur un nom ; il est aussi un moment de plaisir, celui de rencontrer parmi la foule immense des présents, quelques visages connus, ceux que



nous côtoyons dans les luttes, dans les réunions de travail ou statutaires, et qui subitement nous semblent bien plus proches qu'on ne se l'imaginait, en plein milieu du brouhaha de la multitude.

Mais un congrès c'est aussi un travail collectif intense, au cours duquel, de commissions en commissions, de réunions de tendances en concertations informelles, il est possible de faire avancer les textes votés en congrès départementaux, de manière à trouver la synthèse qui va permettre d'atteindre et même de dépasser le vote qualifié des 70%. Arguments et contre-

arguments s'y expriment, en respectant les tours de parole et en recherchant l'écoute mutuelle. Un congrès est aussi fait d'imprévus, d'explosions de mécontentements, ou de joies.

Immergé dans une réalité sociale tendue, consécutive à la montée de la précarité, du chômage, de la remise en cause incessante du droit des travailleurs, de la casse du service public, de la violence des choix politiques menés depuis plus de 30 ans, ce congrès relate par des mots, toute une panoplie de revendications qui font naître l'espoir et le changement, pour un monde meilleur, un autre monde possible, plus juste, plus solidaire, plus fraternel.

Il arrive parfois qu'éclate en plein congrès, dans toute sa nudité, avec une cruauté qui écorche l'esprit et le cœur, une nouvelle bouleversante, expression de la réalité du monde auquel nous sommes confrontés. Tel fut le cas lorsque Bernadette GROISON a dû interrompre le déroulé d'une plénière, pour nous apprendre le suicide par immolation d'un chômeur désespéré, ayant épuisé tous ses droits.

Les orientations de la FSU issues de ce congrès, ont justement pour finalité, qu'une telle violence sociale ne puisse plus jamais advenir. Elles entendent proposer des pistes pour construire des alternatives. Elles ambitionnent de mener l'action sur le terrain de l'éducation, pour des conditions d'enseignement plus émancipatrices tant pour les enseignants que pour les élèves, mais aussi plus largement sur celui de la Fonction Publique dans son ensemble, et au-delà de tout le monde du travail, de l'écologie, de la culture, de la recherche. Une citation de Dan MILLMAN est revenue à plusieurs reprises dans les interventions de Bernadette GROISON : " Le secret du changement consiste à concentrer son énergie pour créer du nouveau, et non pas pour se battre contre l'ancien."

C'est à ce défi que ce congrès s'est engagé de manière à produire collectivement des lignes de rupture avec les politiques jusque-là engagées. À l'issue de ce congrès, voilà la FSU prête, avec les personnels, dans le mouvement social, à peser pour obtenir les changements attendus, et répondre aux exigences de notre société.

LA DOTATION COMPLÉMENTAIRE



Depuis la mise en place de la RGPP en 2007, une prime de fin d'année a été instaurée au ministère de l'Agriculture. Initialement prévue pour faire passer la pilule des suppressions massives de postes, elle est censée redistribuer aux agents une partie des sommes économisées. Cette prime connue sous le nom de retour aux agents, puis préciput et enfin dotation complémentaire est versée au mois de décembre.

Des personnels exclus et des critères d'attribution opaques

La dotation complémentaire n'est pas attribuée aux agents relevant du 1er ministre (directeurs et directeurs adjoints), ni aux agents soumis à la PFR (Secrétaires administratifs, Attachés), enfin les non titulaires en sont exclus. Les primes éventuellement perçues par ces personnels n'entrent pas dans le montant global attribué à chaque DDI.

L'année de référence pour attribuer cette prime est l'année N-1, ce qui signifie que pour la dotation 2012 les critères d'appréciation devaient concerner le travail des agents durant l'année 2011. Premier constat, certains personnels partis en retraite en 2012 ont reçu une dotation complémentaire de 0 euros.

Les critères d'attribution sont très larges puisque la note de service indique que les directeurs ont toute liberté pour répartir leur enveloppe. Les montants attribués aux agents sont parfois déterminés par catégorie (A, B ou C), parfois modulés sur des critères que les directeurs refusent de définir. Officiellement, les directeurs utilisent les critères basiques comme la manière de servir où l'assiduité au travail, mais nous constatons régulièrement entre agents d'une même structure, des écarts significatifs (plusieurs centaines d'euros), qui semblent incompréhensibles.

2 % des primes annuelles perçues dans une DDI à répartir en modulation positive



Les directeurs disposent donc d'une enveloppe d'un montant de 2 % des primes perçues dans une DDI. En 2012, l'administration a souhaité intégrer cette dotation complémentaire comme une modulation positive. Les agents se sont donc vu notifier un montant de dotation complémentaire, mais le paiement de cette prime s'est révélée un peu rocambolesque dans certaines structures.

Le montant de prime notifié doit correspondre à un pourcentage de modulation. Ainsi pour un technicien principal a qui l'on aurait attribué 160 euros de dotation complémentaire, la modulation positive serait de 2 %. Imaginons maintenant qu'on ait attribué 180 euros à ce technicien. Le montant correspondrait environ à une modulation positive de 2.25 %. Il faut donc que les gestionnaires remontent ce pourcentage de modulation.

Premier souci, pour les techniciens la modulation ne doit pas avoir de chiffres après la virgule. Donc dans l'exemple, soit 2 % de modulation soit 3 % (soit 160 euros, soit 240 euros pour un montant notifié de 180 euros....)

La situation ne s'est pas présentée pour les personnels administratifs puisque leur pourcentage de modulation peut avoir des décimales.

Autre souci pour les techniques, le montant à distribuer est fixe par structure. Imaginons maintenant une DDI qui attribue des modulations avec décimale à quasiment tous ses personnels techniques. Dans ce cas, c'est l'administration qui choisit arbitrairement si notre technicien touchera 160 euros (2 % de modulation), soit 240 euros (3 % de modulation). Le montant global à répartir dans une structure étant fixe, certains agents toucheront plus que ce qui leur a été notifié et d'autres moins.

Ainsi, dans certaines structures, des agents ont reçu une prime inférieure à la notification qui leur avait été faite. Ces anomalies ne sont pas régularisées aujourd'hui.

Vérifier les montants versés !!

Il faut donc que les agents vérifient les montants qui leur ont été attribués et les comparent à ceux réellement versés.

Pour cela, une seule solution, tous les ans les directeurs distribuent à chaque agent un document indiquant le montant global des primes perçues sur l'année. Il faut donc ajouter l'ISSQ et la dotation complémentaire indiqués sur ce document, puis comparer le montant à celui obtenu en additionnant les montants d'ISSQ indiqués sur les 12 bulletins de salaires de l'année 2012.

Vous trouvez un écart ? Faites le savoir auprès du Snuitam-FSU.



Une prime injuste, une attribution arbitraire, des écarts injustifiés

Cette prime issue de la RGPP est donc le fruit de la destruction des emplois et du service public ainsi que de la dégradation des conditions de travail des agents.

Un nombre important d'agent est exclu de fait du dispositif (agent soumis à la PFR, non titulaires). L'attribution de la dotation est arbitraire, et nous imaginons facilement que certains agents sont favorisés ou défavorisés sur des critères qui ne concernent pas uniquement la manière de servir (les retraités par exemple).

Le fonctionnement de cette prime est donc inégalitaire et basé sur des critères qui permettent un clientélisme débridé.

LES ACCORDS WAGRAM : QUELS BOULEVERSEMENTS VONT-ILS INTRODUIRE ?

Chaque jour, en moyenne, ce sont 1500 salariés qui perdent leur emploi. Les ruptures conventionnelles, dont 80% sont imposées, et les plans de départs volontaires explosent. Le patronat ment en prétendant qu'il lui est difficile de licencier. La vérité sur le nouveau projet.

Une mobilité interne: volontaire ou forcée ?

L'accord organise la mobilité interne forcée d'un site à l'autre.

Aujourd'hui, dans beaucoup de situations, le salarié peut refuser un changement de poste ou de lieu de travail. Demain, un accord d'entreprise peut autoriser son employeur à le muter sur un autre poste ; s'il refuse, il sera licencié pour motif personnel.

Quel accès à la justice demain ?

L'accord raccourcit les délais dans lesquels le salarié peut saisir les prud'hommes.

Aujourd'hui, il peut plaider aux prud'hommes sur les 5 dernières années du contrat de travail.

Demain, les faits au-delà de trois ans seront prescrits.

Maintien dans l'emploi ou chantage ?

Aujourd'hui, les salariés peuvent refuser de se voir appliquer une baisse de salaire ou la modification de leur temps de travail, même si un accord collectif le prévoit.

Demain, les salariés qui refusent l'application d'un accord collectif « maintien dans l'emploi » seront licenciés pour motif économique individuel et le motif sera inattaquable.

Sarkozy a rêvé des accords "compétitivité /emploi", le gouvernement actuel les met en œuvre.

Quel futur pour le cdi ?

Aujourd'hui, le CDI (Contrat à Durée Indéterminée) intermittent existe mais ne peut être utilisé que lorsqu'un accord de branche l'autorise.

Demain, dans les branches visées par l'accord, les employeurs de moins de 50 salariés pourront utiliser ce contrat sans contrainte.

Le MEDEF veut imposer le CDI intermittent, autrement dit un temps partiel annualisé. Contrairement aux CDD (Contrats à Durée Déterminée), les périodes non travaillées n'ouvriront pas droit aux allocations chômage et le salarié n'aura pas droit à la prime de précarité des CDD.

Sécuriser l'emploi ou sécuriser les licenciements ?

Aujourd'hui, la loi définit des garanties en cas de licenciement économique collectif ; elle impose notamment une procédure, des délais, l'intervention d'un expert, l'obligation de recherche de reclassement.

Demain, ce socle de garanties ne sera plus assuré et un licenciement économique de 99 salariés sera réglé en 2 mois, de 500 salariés en 4 mois.

Mise a mal des conventions collectives :

Aujourd'hui, un salarié, face à son employeur, peut se prévaloir du code du travail, des dispositions de sa convention collective, ou de l'accord d'entreprise lorsqu'il est plus favorable.

Demain, un employeur pourra obtenir un accord d'entreprise quand bien même ce dernier serait moins favorable que ce que préconise le code du travail, la convention collective ou tout autre accord. Cette pratique remet en cause toute la "hiérarchie des normes" durement construite par la lutte et les revendications de générations entières de travailleurs.

CONCLUSIONS POUR NOUS FONCTIONNAIRES

Si le gouvernement actuel a annulé le décret mobilité, il n'a pas procédé pour autant au retrait de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. Les "contraintes budgétaires attachées au service de la dette", les transferts et suppressions de missions qui vont se poursuivre, et plus généralement le démantèlement progressif des trois versants de la Fonction Publique, vont rapidement remettre à l'ordre du jour le statut du fonctionnaire. Ces remises en cause conjointes aboutiront à placer un nombre de plus en plus important de fonctionnaires en difficulté au regard des quelques missions qui subsisteront. La question de leur avenir professionnel va se placer sur le devant de l'actualité de manière bien plus brûlante encore qu'elle ne l'est aujourd'hui. Ainsi, ce qui se passe dans le secteur privé peut nous éclairer sur ce qui risque de nous menacer très prochainement. Gardons toujours à l'esprit que ce qui se met en pratique dans ce secteur sert de terrain d'expérimentation pour la Fonction Publique. Les exemples sont légions, à commencer par la LOLF et sa déclinaison technique CHORUS, jusqu'à la gestion administrative des agents et ses composantes RH (Ressources Humaines) et GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences) notamment, termes et concepts directement issus du privé, en passant par la gestion et l'entretien du domaine public, les marchés publics, le système de soins et la gestion hospitalière, l'enseignement supérieur et la recherche, les SI (Systèmes d'Information), etc.

Si les dispositions mises en place pour protéger le monde du travail peuvent être détournées, avec de surcroît l'appui de tout l'appareil législatif, c'est alors la porte ouverte à toutes les dérives, à toutes les exploitations, à toutes les injustices, le travail corvéable à merci, sans autre horizon, sans limite et sans fin. Ce monde là nous est insupportable. Il tourne à l'envers. Nous ne pouvons l'accepter. C'est la raison pour laquelle il nous faut être massivement aux côtés des salariés dans la défense et le rétablissement de leurs droits. Cet accompagnement solidaire ne constitue pas un supplément d'âme. Il n'entre pas non plus en contradiction avec nos revendications d'un service public renforcé. Bien au contraire ; il alimente et complète nos exigences pour une meilleure insertion sociale, pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, pour des conditions de travail confortables pour toutes et tous. Il s'inscrit dans le contexte d'une société qui, tirant le bilan de son histoire sait en extraire le meilleur pour elle et pour ceux qui vivent sur son territoire. Aux côtés des salariés, c'est cette fonction publique là que nous voulons défendre, celle où le droit et la loi passent par-dessus le contrat, et non l'inverse; celle qui se donne pour horizon d'atteindre la plus forte cohésion sociale possible ; celle qui vise à faire de chacun de ses membres un être libre et autonome, et non un être servile, réduit à l'état de rouage ou de courroie de transmission au service d'une superstructure qui ne peut se développer que sur l'asservissement d'une partie de ses composantes et l'élimination de ceux qu'elle catalogue comme "maillon faible". Résolument, dans cette perspective, public-privé, notre combat est commun.



LE COIN DU MILITANT

La section du Fini

Rencontre avec Michel de la Section du Finistère sur la situation à abattoir Bigard de QUIMPERLÉ.

Conformément aux orientations décidées lors de notre congrès de fondation de Dinard, nous portons la demande de service actif pour les métiers les plus pénibles de nos ministères.

Le service actif permet aux agents opérant dans ces métiers de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite .

Nous avons en particulier porté depuis des années au sein du Ministère de l'Agriculture cette demande pour les collègues qui font l'inspection dans les abattoirs et les criées. Nous ne développerons pas ici les critères qui plaident pour la reconnaissance de la pénibilité (horaires décalés, travail posté dans le froid et l'humidité etc)

Ces critères sont reconnus dans le Code du Travail comme facteurs de pénibilité.

Nous avons recueilli le témoignage de nombreux agents, nous avons eu de bonnes remontées, certains témoignages s'étonnant même que les organisations syndicales ne se soient pas mobilisées plus tôt sur le sujet.

Un mémoire a été rédigé, une étude sur les troubles musculo-squelettiques dans les abattoirs de boucherie est en cours à la demande du CHSCTM du MAAF.

Nous réitérons ici notre demande de témoignages sur ton vécu au travail agrémentés de photos si possible, si tu es concerné ou que tu connais des agents concernés, n'hésites pas à nous contacter sur le site du SNUITAM-FSU

APPEL A TEMOIN

Signez La Pétition



**des adhérents et sympathisants du SNUITAM-FSU
relative aux conditions de travail en abattoir**

Une action nationale à signer, à relayer, à faire signer

Cher(e)s collègues :

Le travail d'inspection sur chaîne en abattoirs est générateur de risques pour la santé des agents du Ministère de l'agriculture.

Ces risques particuliers ont d'ailleurs été reconnu par l'Etat. En effet l'inspection sanitaire en abattoir est l'une des seules activités de service public ayant bénéficié d'une dérogation aux 35 heures. En abaissant la durée du travail à 32 heures pour l'inspection sur chaîne d'abattage, notre employeur a reconnu la pénibilité de nos conditions de travail.

L'effet cumulatif de cette exposition à des risques particuliers est générateur de pathologies graves (TMS, surdité, maladies respiratoires, troubles du sommeil...) qui souvent ne se déclarent que tardivement

l'Etat, doit prendre en compte cette situation et nous permettre de partir en retraite plus tôt.

Par cette pétition, nous demandons que le travail des agents du MAAF en abattoir donne lieu à une bonification d'un trimestre au titre du départ anticipé à la retraite par année passée dans ces métiers.

UN TRIMESTRE DE BONIFICATION PAR ANNEE PASSEE EN ABATTOIR.

Pour signer la pétition on peut :

- > soit contacter la section locale du SNUITAM FSU
- > soit envoyer un m l à sigma-fsu@agriculture.gouv.fr ou téléphoner au 02 99 28 22 99

Nom	Adresse administrative	Signature

CHANGER DE BOP

ENTRE LE MAAF ET MEDDE : OULALA !



Vous passez d'un budget opérationnel de programme (BOP) MAAF à un bop MEDDE, attention à votre paye !

La combinaison de la LOLF, avec la gestion budgétaire de la masse salariale par programmes, et de la généralisation de la position normale d'activité peut générer de grosses complications pour la rémunération des fonctionnaires. Cela vaut pour les agents qui obtiennent une mutation d'un poste du MAAF vers un poste du MEDDE, par exemple d'une DDT vers une DREAL, mais aussi au sein de la même DDT-M. C'est aussi le cas pour un transfert budgétaire de l'ensemble d'un service (Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture) ou d'une mission (demain, projet de transfert budgétaire des agents du MAAF travaillant en ICPE, police de l'eau et police de la nature).

Depuis de nombreuses années, le SNUITAM-FSU exige que le MAAF et le MEDDE rédigent un document d'information à destination des agents, indiquant les conséquences concrètes subies lors d'un changement de BOP (budget opérationnel de programme, 206 ou 215 pour l'administration centrale et les services déconcentrés du MAAF, 217 pour l'administration centrale et les services déconcentrés du MEDDE) : en terme de rémunération (notamment niveau indemnitaire, cotation des fonctions pour la PFR par exemple), de gestion et de déroulement de carrière, de droits sociaux (mutuelle, droit syndical, ...), de prestations sociales non obligatoires (action sociale), ... Malgré les engagements réitérés du Secrétaire Général du MAAF devant le CT ministériel, rien n'a encore été produit.

Et depuis quelques mois, un nouveau problème apparaît pour les agents qui changent d'imputation budgétaire. Lors d'un tel changement, l'agent est en position normale d'activité, et reste dans son corps d'origine, géré par le ministère d'origine. Par exemple, un IAE passant d'une DRAAF à une DDT sur un poste MEDDE va changer d'imputation budgétaire, en passant du BOP 215 au BOP 217, mais reste IAE, corps géré par le MAAF. Le MEDDE a donné au MAAF une délégation de gestion lui permettant de prendre tous les actes administratifs liés au déroulement de carrière et d'établir la paye.

C'est lors du changement d'imputation budgétaire que ça se complique.

Quand le changement a lieu, par exemple au 01/02/2012, le MAAF continue à payer l'agent sur le budget du MAAF pendant plusieurs mois (par exemple le 01/12/2012, alors que l'agent devrait être payé sur le budget du MEDDE. Ce n'est que plusieurs mois après que le MAAF, gestionnaire délégué, va faire la bascule de paiement entre le budget du MAAF et celui du MEDDE. Jusque là rien d'anormal, tout est transparent et sans effet pour l'agent.

Il y a donc eu une période de plusieurs mois (depuis le 01/02/2012 jusqu'au 01/12/2012 dans notre exemple) pendant lequel l'agent n'a pas été payé par le bon budget. Le MAAF met alors en place un dispositif pour rétablir la situation. Il pourrait demander au MEDDE de lui rembourser directement les sommes correspondant à cette rémunération de l'agent. Ce serait manifestement trop simple.

Le MAAF va d'abord verser à l'agent la totalité de la rémunération qui aurait dû être versée sur le budget du MEDDE, alors que l'agent l'a déjà perçue sur le budget du MAAF. Cela sans information ni explication sur les calculs. A l'expérience, on s'aperçoit que ce versement peut être entaché d'erreurs (dans le montant des primes, dans les cotisations sociales, ...). Puis, quelques mois plus tard, le MAAF va établir un titre de reversement, transmis à la DGFIP pour recouvrement. La DGFIP envoie alors à l'agent ce titre pour exécution immédiate. Dans notre exemple, cela revient à reverser 10 mois de rémunération, autant dire qu'il faut avoir fait preuve de prudence dans la gestion de ses finances personnelles ! Toujours aucune information ni explication donnée à l'agent à ce stade.

Puis on laisse l'agent se débrouiller avec les impôts (l'année du reversement voit le montant imposable monter en flèche, ce qui se traduit par un montant d'impôt payé beaucoup plus important, sans que le reversement fait à la DGFIP ne soit d'emblée pris en compte), et avec les conséquences en terme de droit aux prestations sociales.

Le SNUITAM-FSU considère inadmissible cette façon de procéder du MAAF et demande qu'elle cesse pour tous les changements d'imputation budgétaire à venir (DPMA, ICPE, police de l'eau et de la nature, mutations individuelles, ...). Nous demandons évidemment que l'agent soit informé de toutes ces manipulations qui impactent directement sa paye, c'est la moindre des choses. Mais il faut aller plus loin et rompre avec cette façon de faire, par exemple par une régularisation globale pour l'ensemble des agents concernés, en fin d'année, avec transfert de la masse salariale correspondante du budget du MAAF vers le budget du MEDDE.

Le SNUITAM-FSU exige des deux ministères MAAF et MEDDE qu'ils arrêtent d'utiliser la paye des agents comme moyen de régulariser leurs ajustements budgétaires.

CONTACTS

Le SNUITAM-FSU : deux permanences

Permanence	Permanence
DRAAF Bretagne 15 avenue de Cucillé	FSU - DRIEA 21, rue Miollis
35047 RENNES Cedex	75015 Paris
tél : 02 99 28 22 99	01 40 61 82 37

Pour nous contacter :

contact@sup-equip.org et sygma-fsu@agriculture.gouv.fr

