

Ce CTM était :

- Consulté pour avis sur un projet d'arrêté portant application du RIFSEEP aux agents corps d'ingénieurs et aux personnels techniques de la filière formation recherche
- Informé sur la mise en place d'un dispositif de vérification, en cours de carrière, des antécédents judiciaires des agents en contact habituel avec des mineurs
- Informé sur le résultat de l'enquête sur le télétravail pour l'année 2018

Notre compte rendu ne fait pas état des points concernant le secteur de l'enseignement pour lesquels nous vous invitons à consulter le site du SNETAP-FSU.

Suit donc notre intervention préalable, les réponses de l'administration aux différentes interventions, le point sur le télétravail et les réponses aux questions diverses.

Intervention Préalable FSU

Sur le dialogue social Fonction publique

Les discussions ouvertes au niveau fonction publique dans le cadre de l'agenda social ou dans celui des chantiers action publique 2022 dont celui intitulé « refonder le contrat social avec les agents publics » ne satisfont pas les organisations syndicales.

Si elles ne contestent pas la légitimité du gouvernement à élaborer un calendrier et un cadre de discussions et de concertations, la non prise en compte de leurs interventions et demandes,, même lorsque celles-ci sont unanimes, pose un problème de fond sur la conception du dialogue social menée actuellement.

Elles ont le sentiment d'être consultées sur les grandes lignes d'un projet, qui semble déjà arbitré, sans que celui-ci ne leur soit présenté précisément. Elles sont ainsi mises en situation de s'exprimer sans connaître les propositions du gouvernement.

Elles l'ont fait savoir dans un courrier adressé au premier ministre le 11 juin dernier.

Sur action publique 2022

Un rapport qui traîne à sortir, qualifié d'explosif par certains médias et pour l'un d'entre eux devant conduire à 30 milliards d'économie (source experts CAP 2022). Si l'on considère que ces économies se feront par une refonte des aides sociales, hors branche retraite et maladie et sur la réforme des missions et des services de l'Etat et de la territoriale, on comprend les hésitations du gouvernement.

Le Président de la République n'a pas manqué de dire que l'on mettait un pognon de dingue dans les minimas sociaux et que les pauvres restaient malgré tout dans la pauvreté.

On peut partager le constat du maintien dans la pauvreté d'une frange importante de la population, voire son augmentation et la multiplication du recours aux aides alimentaires pour nourrir sa famille, des mal-logés ou sans domicile mais on ne peut admettre que l'indigence des politiques menées depuis de trop longues années pour enrayer ce fléau servent de prétexte à une diminution des aides aux plus démunis.

Que des actions soient menées pour lutter contre ce fléau, il y a effectivement urgence. Que l'on s'attaque au peu qui permet à ces personnes et familles de ne pas sombrer complètement se paiera chèrement dans les urnes.

La réflexion sur "la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes" ainsi que le rapport final préconisant l'expérimentation d'un revenu et d'un accompagnement spécifiques à horizon 2020-2021 a déçu les associations. La libération des énergies des plus privilégiés n'a pourtant pas tardée, elle.

Pour ce qui concerne notre ministère, nous attendons la sortie du rapport du comité action publique 2022. Les pistes de réflexion dont vous nous avez fait état au fil de l'eau sur les missions et l'organisation territoriales des services évoluent peu. Elles seront, nous le craignons, certainement confirmées. Nous attendons donc le rapport et la présentation du plan d'action du ministère.

Présence du DGAL au CHSCTM du 28 juin

Lors du CHSCTM du 28 juin prochain, Amandine Gautier, qui a rédigé une thèse de doctorat intitulée : « **Douleurs en chaîne. Une approche multi-niveaux de la santé au travail des agents de l'Etat en abattoir** », viendra présenter son travail de recherche qui concerne spécifiquement les inspecteurs en abattoir. A travers cette thèse, Madame Gautier a produit la connaissance qui manquait si cruellement pour définir enfin une politique de prévention des TMS au en abattoirs. La FSU se félicite de la qualité du travail d'Amandine Gautier qui démontre explicitement que les TMS ne sont pas la résultante d'équations individuelles mais sont symptomatiques d'un système de prévention défaillant. Or, la FSU s'étonne que le directeur de la DGAL, concerné au premier chef, ne soit pas invité à la présentation de cette thèse pourtant financée par le ministère. Il est encore temps d'y remédier, Son absence serait pour la FSU le constat du refus de la DGAL et de la présidente du CHSCTM de prendre en compte les travaux de Madame Gautier et nous le ferions savoir aux agents.

Agression des contrôleurs PAC :

Risques sur les contrôles PAC

Les menaces de la coordination rurale envers l'Etat et donc ses agents contrôleurs sont connues et ne datent pas d'aujourd'hui.

A la FSU, nous comprenons la détresse des agriculteurs qui sont à bout, n'ayant plus rien à perdre, que la vie parfois tant les difficultés financières les écrasent. Nous comprenons aussi que certains interpellent les contrôleurs lors de leur visite pour exprimer leur mal être. Ce que nous condamnons, ce sont les attitudes violentes et organisées par cette organisation professionnelle. Face au retard de versement des aides PAC du 2ème pilier, le risque d'agressions verbales ou physiques sur les contrôleurs doit être anticiper. Le mode opératoire mis à disposition des agents ne les protégera pas de la radicalisation organisée des adhérents de cette organisation, appréciant les actions musclées.. Son mot d'ordre est clair : Stop aux contrôles subis par les exploitants.

Nous demandons au Ministre d'intervenir auprès de la coordination rurale afin que les contrôles puissent se dérouler en toute sérénité.

Nous demandons que les contrôleurs soient soutenus dans leur décision lorsqu'ils se trouvent dans l'obligation de constater un refus de contrôle et que le binôme soit systématique, contrairement à ce qui se fait aujourd'hui malgré les engagements. pris.

Cas d'encéphalo-spongiforme bovine

Un cas de vache dite "folle" aurait été détecté dans le Finistère en abattoir au poste antémortem. C'est pour nous l'occasion de vous rappeler l'importance de ce poste qui, trop souvent, est déserté. Nous n'en dirons pas plus à ce sujet.

Négociations salariales

Nous ajoutons ce point d'actualité à la suite des négociations salariales qui se sont déroulées hier. Les organisations syndicales ont quitté la séance après l'annonce du maintien du gel du point d'indice et l'annonce de mesures ciblées. Elles ont bien fait.

Réponses de l'administration aux différentes interventions

Sur action publique 2022

Pas de nouveau par rapport au groupe de travail, nous en sommes toujours qu'aux préconisations du comité AP 2022. Si des décisions sont prises, l'administration réunira à nouveau le groupe de travail, si nécessaire et convoquera le CTM. Nous ne reprenons donc que le point sur lequel la ligne pourrait bouger du fait du nombre de ministères à opter pour une agenciarisation.

Les mesures organisationnelles ne sont toujours pas arbitrées. Pour l'instruction des dossiers PAC, la préconisation du comité est le transfert de l'instruction des dossiers et donc des agents gestionnaires à l'agence de service et de paiement (externalisation) mais un deuxième scénario pourrait être envisagé qui consisterait en une réintégration des forces de l'Etat. Une étude d'impact du scénario d'externalisation et de son contraire a été accepté par l'administration..

Le devenir de l'instruction des dossiers PAC et des agents des SEA, nous le rappelons, ne constitue pas la seule mesure pouvant toucher le ministère. Des modifications d'organisation telles que les mutualisations auront également un impact non négligeable sur les agents tout comme certaines mesures décidées pour d'autres ministères pourront impactées en cascade l'organisation des services. Sur les mutualisations, la FSU comme les autres organisations syndicales a ciblée la faiblesse en effectifs des secrétariats généraux et les difficultés rencontrées par les agents en charge des missions support du fait de baisse continue des effectifs sur le programme 215.

Sur les négociations salariales du 18 juin

L'administration nous a fait un point sur la reprise du processus de revalorisation des grilles indiciaires et de la bascule primes/points dans le cadre de PPCR au 1^{er} janvier 2019 ainsi que sur la compensation de la CSG à l'euro près.

Pour en savoir plus sur ces négociations, nous vous invitons à lire notre papier sur le sujet. Vous y retrouverez toutes les annonces faites lors de ce rendez-vous manqué. Les organisations syndicales n'ont pas quittées la séance sans raisons.

Sur la présence du DGAL au CHSCTM du 28 juin prochain

Pas certain que la nécessité de la présence du DGAL lors de la présentation du travail d'Amandine Gautier ayant trait aux troubles musculo-squelettiques (TMS) bien connus des agents exerçant les contrôles en abattoirs ait bien été prise en compte. L'administration nous a indiqué que la DGAL serait là.

Le SNUITAM-FSU attend le DGAL et non la DGAL

Sur les taux promus/promouvables

Rappel : ces taux permettent de fixer le nombre de promotions possibles d'un grade au grade supérieur.

Sur le plan de requalification de C en B

Nous savions déjà que le ministère portait cette demande d'un nouveau plan de requalification pour faire suite à celui qui couvrait la période 2015/2018 et sur les mêmes bases. L'information en avait été faite lors d'une instance précédente.

L'administration nous a cependant informé de l'appel à la prudence lancé par la DGAFP à tous les ministères portant des plans de requalification. L'argumentaire de l'administration pour défendre ce plan porte sur les fonctions de catégorie B exercées par les catégories C. Elle s'appuie également sur la recherche de cohérence entre le ministère et l'ASP en cas de transfert des agents des SEA vers cet établissement.

Le SNUITAM-FSU attend, comme les autres organisations syndicales la prolongation de ce plan de requalification. Ce n'est pas nouveau et notre argumentation porte sur la réalité de terrain.

En effet les C exercent des missions de B. L'administration met, de plus, en avant un : « à missions égales, rémunérations égales » entre les agents de l'ASP et du MAA. Il est grandement temps de se mettre à l'ouvrage pour l'appliquer également au ministère.

Tout comme il est temps que la fonction publique débloque la situation des agents de catégorie C qui, promus en catégorie B, du fait de PPCR,, risquent, à un moment plus ou moins lointain, d'être confrontés à une inversion de carrière. En clair, ils peuvent se retrouver avec un indice inférieur à celui qu'ils auraient détenus en restant en catégorie C. Cette anomalie portée par l'administration et les organisations syndicales au niveau de la fonction publique n'a toujours pas débouché sur une action corrective et pénalise injustement les agents.

Sur le plan de requalification de B en A

La demande est faite pour la filière administrative et technique, ce qui nous avait déjà été dit. Une précision cependant, cette demande a été faite, notamment dans le cadre d'action publique 2022.

C'est une revendication du SNUITAM-FSU mais pas uniquement.

Sur le RIFSEEP

Toujours pas de réponse du guichet unique sur les propositions du ministère pour le corps des ISPV et des IPEF ni sur la demande de dérogation pour le passage à ce régime indemnitaire pour les techniciens et les IAE.

Sur les agressions et les dérives d'une organisation professionnelle agricole

L'administration a rappelé la procédure qui doit être appliquée en cas d'agression verbale ou physique et indiqué que la directrice de cabinet était intervenue par voie de courrier auprès de l'organisation professionnelle concernée. L'administration a entendu notre demande concernant le soutien aux agents qui se trouvent dans l'obligation de constater un refus de contrôle.

Pour le SNUITAM-FSU, il est important que les binômes pour les contrôles terrain soient effectifs partout, contrairement à ce qui nous remonte. Et nous avons insisté sur la prise en compte des refus de contrôle ; Nous savons les conséquences pour les agriculteurs mais nous savons également que les agents savent ce qu'ils font et ne prennent pas ces décisions à la légère. Ne pas les suivre dans ces décisions difficiles conduit à l'incompréhension et à interrogation sur le sens de la mission..

Point d'ordre du jour sur le télétravail

L'administration nous a présenté les remontées de la deuxième enquête annuelle sur le télétravail.

Pour 2018, 645 demandes ont été présentées et 36 d'entre elles ont été refusées.

Le nombre d'autorisations est passé de 295 en 2017 à 609 ; ,le nombre de refus évolue peu.

La répartition catégorielle montre comme en 2017 que les demandeurs sont très majoritairement de catégorie A, viennent ensuite par ordre décroissant les B et les C.

Les demandes émanent majoritairement de femmes.

Les télétravailleurs optent en très grande majorité pour effectuer leur période de télétravail à leur domicile.

La FSU a demandé la raison des dix refus « pour nécessité de service ». Ils relèvent principalement de l'administration centrale, de chefs de bureaux ayant comme souci la présence de la totalité des agents sur un minimum de jours. Une information devrait être faite au CTAC.

Pour la FSU, il importe que l'initiative du télétravail appartienne à l'agent tout comme le choix du lieu d'exercice de celui-ci. La FSU refusera toujours que l'on impose à l'agent un lieu du type plate-forme.

Pour la FSU, il importe que les agents ne soient pas totalement coupés de la communauté de travail et que la charge de travail soit bien calibrée et ne soit pas supérieure à ce qui se pratique sur le lieu de travail. (les études sur le télétravail que ce soit dans le privé ou dans des collectivités locales mettent nettement en exergue les gains de productivité).

Questions diverses des organisations syndicales et réponses de l'administration

Concernant les questions diverses, nous ne reprenons celles qui concernent le secteur de l'enseignement et vous invitons à vous rendre sur le site du SNETAP-FSU .

Prise en compte des situations de handicap (agent, conjoint ou enfant) pour l'examen des mobilités (FSU)

Le cycle « mobilité » du printemps est achevé. Des demandes de mobilité pour rapprochement de domicile, pour des agents auxquels est reconnu la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap ont été refusées. Pour certains l'avis de la structure de départ et d'accueil était favorable et c'est l'administration qui s'y est opposée ou a choisi de mettre le dossier en expertise ; Pour un cas où une mobilité est attendue pour valider une promotion et malgré un dossier social faisant apparaître l'impossibilité pour l'agent de s'éloigner au vu des soins lourds qui doivent journalièrement être donnés à son enfant, aucune issue ne pointe malgré les candidatures faites et l'agent va perdre le bénéfice de sa promotion. Pour un autre, c'est la structure d'accueil qui « profile » le poste de catégorie B de telle façon qu'il émet un avis négatif pour l'accueil d'une agente RQTH. La FSU a saisi la haute fonctionnaire au handicap. Comment se fait-il que l'administration n'accorde pas l'intérêt qui se doit à ces agents ? Quel intérêt a-t-elle à maintenir ces agents en situation de souffrance avec des conséquences inévitables sur l'exécution des missions dévolues ? Sur quoi s'appuie l'administration pour suivre ces situations et sortir ces agents des impasses émotionnelles et financières qu'elle crée par son aveuglement ? Cette posture rigide est inacceptable pour qui ne considère pas l'agent comme un ETPT. Quelles instructions seront-elles données pour réduire les risques de discrimination des procédures mobilités du MAA (pointés par le bureau d'études Altédis) ? Ces situations individuelles confortent la FSU Agri dans sa demande de « barémisation » pour les mobilités.

Une réponse qui ne nous satisfait pas. L'administration ne souhaite pas modifier sa manière trop dogmatique de traiter la mobilité. Elle estime regarder ces situations individuelles avec bienveillance et précise qu'en cas de doute une expertise serait conduite, voire un rappel aux structures.

Pour la FSU, si effectivement un rappel aux structures peut s'avérer nécessaire dans certains cas, l'administration n'interroge pas sa propre posture. C'est elle, parfois qui pointe " la pratique des 3 ans dans un poste" avant mobilité alors que les structures d'accueil et de départ émettent un avis favorable. Et c'est elle, qui parfois, met les dossiers des agents en expertise, sans raison

autre, que le dogme des 3 ans alors même que les représentants du personnel en CAP font état de la situation des agents, preuves à l'appui.

Retour des agents après absence longue (FSU)

Quel bilan du retour des agents après des absences de longues durées pour raisons de santé en administration centrale suite à la sortie de la note de service sur le sujet ? La FSU a été à l'initiative du travail sur cette note de service et il a fallu plusieurs interventions afin d'avancer sur le sujet. Avant tout travail sur l'extension de cette note aux services déconcentrés et à l'enseignement et toute extension de son objet à des absences longues autres que médicales, nous souhaitons qu'un bilan de son application soit présenté. A quelle échéance est-il possible d'obtenir ce bilan afin d'améliorer le processus, si nécessaire ?

Encore une réponse de l'administration en trompe l'œil. Si en effet le plan d'action pour la labellisation du ministère intègre bien le retour des agents après des absences longues, et le SNUITAM- FSU y a oeuvré, ce n'était pas le sens de notre question.

Pour le SNUITAM-FSU, ce bilan est indispensable. Et nous ne savons toujours pas quand il sera établi.

Zones urbaines sensibles (ZUS)

Rappel :

La loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 relative à l'organisation du temps de travail, aux recrutements et aux mutations dans la fonction publique et le décret n°95-313 du 21 mars 1995 ont institué en faveur des agents affectés dans des quartiers urbains (définis par les pouvoirs publics pour être la cible prioritaire de la politique de la ville, en fonction des considérations locales liées aux difficultés que connaissent les habitants de ces territoires), un avantage spécifique d'ancienneté (ASA).

Ainsi, les agents exerçant en ZUS et ayant accompli 3 ans au moins de service en ZUS ont droit à une bonification de 1 mois pour chacune des ces 3 années et de 2 mois par année de service au-delà de la 3ème. Cette mesure a pris effet au 1er janvier 1995 pour une attribution d'ASA au plus tôt le 1er janvier 1998. Elle n'était cependant pas appliquée au MAA et si l'administration,, après de multiples interventions, dont celles nombreuses de la FSU et des recours devant le tribunal administratif gagnés par les personnels, s'apprête à rétablir les agents dans leurs droits,, la vigilance est de rigueur.

Il y aurait 439 agents identifiés comme pouvant bénéficier d'ASA et 58 dossiers ne seraient pas éligibles, l'implantation du service étant hors zone.

Afin d'accélérer le traitement des dossiers, l'administration envisage une procédure simplifiée en s'appuyant sur le service juridique du ministère.

La FSU attend toujours que l'administration lui fixe une date de rencontre pour connaître les modalités de mise en oeuvre du rattrapage de situation pour les agents. Pour la FSU, la reconstitution de carrière des intéressés est indispensable. Il ne s'agit pas d'additionner l'ensemble des mois de réduction d'ancienneté acquis pour se faciliter le travail mais bien de reprendre les avancements d'échelon ainsi que de grade et de corps (s'il y en a eu) tout au long de la période et de verser au agents le différentiel de rémunération qui leur revient.

Modalités de passage de la filière administrative à la filière technique

Rappel :

La possibilité de passage dans la filière technique pour les adjoints administratifs et les secrétaires administratives peut se faire selon deux modalités, : le détachement suivi d'une intégration ou l'intégration directe. Vous trouverez, ci-dessous, les modalités de détachement et

d'intégration telles qu'elles doivent s'appliquer (elles sont identiques) et ce qui s'est passé au ministère ainsi que notre position.

Modalités communes au détachement, à l'intégration et à l'intégration directe

L'article 13 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (modifié par la loi du 3 août 2009), pose le **principe général d'ouverture de l'ensemble des corps ou cadres d'emploi des trois fonctions publiques au détachement et à l'intégration.**

Le législateur pose **deux conditions cumulatives** à respecter pour prononcer le détachement, l'intégration et l'intégration directe :

- les corps et cadres d'emploi doivent être de **même catégorie**
- les corps et cadres d'emploi doivent être de **niveau comparable.**

La catégorie des corps

Le détachement, l'intégration ou l'intégration directe ne peut avoir lieu qu'entre deux corps et/ou cadres d'emploi appartenant à la même catégorie.

La comparabilité des corps

La comparabilité des corps et cadres d'emploi est appréciée au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions des corps et cadres d'emploi concernés :

- **le niveau des missions du corps ou du cadre d'emploi**

Le niveau des missions s'apprécie concrètement au regard des activités, des emplois et des responsabilités que les membres des corps ou des cadres d'emploi ont vocation à exercer en termes d'exécution, d'application, d'élaboration, d'évaluation, d'enseignement, d'encadrement, de conception, d'encadrement supérieur, d'enseignement supérieur, de direction, d'inspection, etc.

- **le critère des conditions du recrutement**

Celles-ci regroupent à la fois les conditions de recrutement externes et internes dans les corps et cadres d'emploi :

- **conditions externes** : niveau de diplôme requis pour présenter le concours d'accès au corps ou cadre d'emploi, nature des concours d'accès, le cas échéant, obligation de suivre une scolarité dans une école d'application et la durée de celle-ci.
- **conditions internes** : règles de promotion interne dans le corps ou cadre d'emploi.

Les conditions de recrutement et le niveau des missions constituent deux critères **alternatifs**. Cette exigence de comparabilité ne fait pas obstacle au détachement ou à l'intégration directe d'un agent appartenant à un corps ou cadre d'emploi où les conditions de recrutement sont plus élevées ou plus restrictives que celles du corps ou cadre d'emploi d'accueil, à sa demande ou avec son accord (par exemple, au détachement d'un agent relevant d'un corps qui recrute à bac + 5 dans un corps qui recrute à bac +3).

	Comparabilité des corps et/ou cadres d'emploi			
Niveau des missions	Comparable	Comparable	Non comparable	Non comparable
Conditions de recrutement	Comparable	Non comparable	Comparable	Non comparable
La mobilité est elle possible?	Oui	Oui	Oui	Non

L'administration a mis en place une commission ad hoc pour juger que l'un des critères attendu est bien rempli par le candidat à un détachement, ou intégration directe. Ainsi en allait-il pour les agents de la filière administrative qui jusqu'alors présentés un dossier en vue d'intégrer la filière technique.

L'administration ne leur avait en effet offert que la voie du détachement pour ce faire contrairement aux possibilités offertes. D'autant que la circulaire de 2009 stipule que "l'intégration directe pourra être utilisée, plutôt que le détachement pour l'exercice des mobilités longues ou pour l'accomplissement d'une seconde carrière ou d'une réorientation professionnelle" et que les critères attendus sont identiques.

Le SNUITAM-FSU a porté dès le début l'exigence d'une intégration directe considérant que les agents qui en faisaient la demande étaient demandeurs, au vue des fonctions exercées, des stages effectués et parfois des études suivies, d'une réorientation professionnelle.

Le SNUITAM-FSU a toujours considéré que ceux qui faisaient une demande de changement de filière, le faisaient en pleine conscience et non pas uniquement pour un gain indemnitaire, comme certains se plaisent à le dire,. Il s'agit avant tout d'être reconnu comme exerçant des missions techniques et de pouvoir continuer un parcours professionnel dans cette voie;

Le SNUITAM-FSU a fait le constat que tous les agents ayant obtenu leur détachement dans la filière technique ont au final intégré le corps. Aucun n'a souhaité un retour en arrière. Ainsi passé par une année de détachement avant intégration n'avait effectivement pas grand sens.

L'administration a enfin ouvert la porte Il y a eu convocation d'un groupe de travail sur le sujet et tout semblé calé. Facile puisque détachement et intégration directe relève de la même procédure. Mais voilà que les agents allaient être privés d'une année de réflexion supplémentaire, du droit à l'erreur et au retour.

Le SNUITAM-FSU, au vu du passé (intégration de tous les demandeurs dont les dossiers avaient été acceptés en détachement), ne s'est pas opposé à la demande d'une organisation syndicale de l'inscription d'un droit de retour dans leur corps d'origine pour les agents. Au final cela ne changeait rien.

Cependant, nous assistons à un revirement de la situation. Les nouvelles modalités proposées n'ayant pas obtenu de consensus, elles ne s'appliqueront cette année.

Pour la FSU, c'est un recul.

Carrière des représentants syndicaux

Un groupe de travail sera réuni le 11 septembre pour abordé ce sujet.