



## Comité technique ministériel du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation Le 09 décembre 2021

**Point d'information sur les transferts aux conseils régionaux de la gestion du FEADER (aides non surfaciques).**

L'administration nous a informés que l'accord (Etat et Régions) sur les transferts, en date du 10/11/2021, porte sur 385 ETP. De fait, toutes les étapes vont se dérouler en 2022 maintenant pour un transfert au 01/01/2023. L'administration ne donne aucune date pour chaque étape (fiche financière, ordonnance, arrêté de restructuration, refonte des fiches de postes...). Un prochain groupe de travail va se réunir dès le début de l'année 2022, quand les préfets de régions (sous-entendus les DRAAF) et les conseils régionaux auront fait leur retour suite à leurs échanges, ils deviennent les acteurs de ce transfert. Un état des lieux va être fait par département des situations des services et des agents (nombre d'agents positionnés sur des missions transférables et à quelle quotité de travail). Pour le ministère, c'est aux conseils régionaux de se mobiliser pour apporter les réponses nécessaires et utiles aux questions des agents (localisation, rémunération, etc.).

*Pour le SNUITAM-FSU, que de temps perdu alors même que ce transfert est connu depuis plus d'un an, de plus la FAQ que vous trouverez en annexe ne permet pas aux agents d'être rassurés. Pour nous, il y a trop d'éléments de réponses laissant planer le doute et l'incertitude, voire même très inquiétant (Par exemple : la possibilité de retour au MAA **dans la limite des emplois vacants** ; les prestations sociales mises en place par la Région, qui, **en général**, sont au moins équivalentes à celles du MAA ; les agents qui ne suivent pas seront accompagnés par les IGAPS et les leur candidature bénéficiera d'une priorité, **si elle correspond aux attentes du recruteur**).*

*Pour le SNUITAM-FSU :*

- *Aucun agent ne doit être perdant, notamment financièrement, dans ce changement d'employeur imposé par l'administration. Une garantie à court, moyen et long terme doit être donnée aux agents, tant sur la rémunération principale que sur les primes et indemnités. La garantie doit également porter sur les autres avantages sociaux (mutuelle, prestations sociales, participation aux frais de transport, restauration d'entreprise, tickets restaurants, prime de départ à la retraite, etc.). L'égalité de traitement pour tous les agents est fondamentale ;*
- *Les agents « stagiaires » (sortis de l'INFOMA), même si ces derniers rentrent dans le champ de l'arrêté de restructuration au moment du transfert, doivent*

être titularisés avant le transfert et être intégrés dans les grilles de rémunérations et de primes RIFSEEP correspondants effectivement aux grades et fonctions de la FPE ;

- Nous exigeons la mise en place de formations, individuelles ou collectives, pour les agents qui ne seront pas transférés et qui devront, de fait, se positionner sur des postes disponibles ou qui verront leurs fiches de postes modifiées, ou abondées de nouvelles missions ;
- Il est primordial de diffuser, via la FAQ, le calendrier de mise en œuvre du transfert, à compter de ce jour. Les agents ont besoin de connaître précisément les différentes étapes à venir avec des dates connues d'eux à l'avance. Le manque d'informations est toujours anxiogène. La transparence du rétro-planning permet de pallier partiellement au stress et à l'anxiété que les agents ressentent depuis de nombreux mois maintenant ;
- Le SRH du MAA, via les référents FEADER, doit publier, au niveau national, de toutes les FAQ régionales. En effet, un agent doit pouvoir accéder aux informations (géographiques, financières, sociales, etc.) d'une région différente de celle dans laquelle il est jusqu'à présent ;

***Vous connaissez un cadre ou encore moins un directeur qui mute sans information préalable, sans perspective professionnelle, sans promotion ou revalorisation financière ?***

#### **Questions diverses de la FSU :**

- **Revalorisation des heures de nuit**

Concernant la revalorisation des heures de nuit, à ce jour tous les personnels ne sont pas logés à la même enseigne. Avec un taux horaire toujours à 7,62 euros pour les agents exerçant dans les services inéligibles aux 14,93 euros alors que la pénibilité occasionnée par le travail de nuit est identique que les agents soient en PCF, en abattoir, en criée, ou autres. Par exemple, les agents du MIN de RUNGIS ont un taux est de 7,62 €, pourtant ces agents exercent une activité régaliennne tout comme les collègues exerçant leurs missions en abattoirs. Les horaires de ces agents sont en lien avec ceux des établissements inspectés, ils débutent leur service pour les premiers à 00h00. Réduire le champ d'application du nouveau taux est pour la FSU inacceptable. Les agents exerçant leurs missions dans des conditions particulièrement difficiles du fait de ces horaires spécifiques doivent pouvoir bénéficier d'un taux renforcé pour toutes et tous.

#### Réponse de l'administration :

En 2022, l'administration va évaluer la possibilité budgétaire étendre le champ d'application de ce taux renforcé.

***Pour le SNUITAM-FSU, c'est une très bonne nouvelle pour toutes et tous.***

#### Vos représentants du personnel SNUITAM-FSU :

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