

Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Établissements publics
A Paris, le 20 octobre 2016

Compte-rendu du comité technique ministériel du 20 octobre 2016

Ce comité était présidé par Mme Valérie METRICH-HECQUET, Secrétaire générale du MAAF.

Force Ouvrière était représentée par : Patrice MAITRE, Jean-Claude LEBOSSE, Michel DELMAS, Christine HEUZE, Stéphane TOUZET, Nora KELLER, Jean-Christophe LEROY et Xavier SIMON

Réponses aux déclarations liminaires

En réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales (OS), dont celle de **FO Agriculture** diffusée hier, madame la Secrétaire générale et ses collaborateurs ont fait les annonces suivantes :

Schéma d'emplois 2017 au MAAF

Mme la Secrétaire générale confirme :

- plus 160 agents dans l'enseignement agricole ;
- plus 60 agents pour la sécurité sanitaire des aliments ;
- moins 180 en services déconcentrés dont (moins 70 en DRAAF hors PAC, moins 75 en DDT(M) hors PAC, moins 5 en DAAF ...) ;
- sur les 3 000 agents du MAAF exerçant en services déconcentrés, 1 600 à 1 700 travaillent pour la PAC.

Mme la Secrétaire générale rappelle que sont concernés par la sanctuarisation, les emplois du 1^{er} et du second pilier de la PAC en DDT et en SREA des DRAAF. Les RBOP ont reçu des instructions claires en ce sens.

Situation dans les SEA

Grâce à la mobilisation exceptionnelle de tous (en DDT(M) et en centrale à la DGPE), 97% des paiements 2015 PAC 1^{er} pilier ont pu être réalisés avant le 15 octobre 2016. Des difficultés persistent sur les retours des contrôles sur place mais ces difficultés sont en cours de traitement.

Les difficultés rencontrées (retards de paiement notamment) sur le second pilier de la PAC (FEADER) ont amené le MAAF à remettre les différents « partenaires » devant leurs responsabilités, sans avoir pour autant des interlocuteurs toujours opérationnels. La mise en place des exécutifs pose encore des problèmes de gouvernance dans certaines régions. L'historique et des modèles de gestion différents, selon les régions, ne facilitent pas non plus les choses.

L'essentiel des dossiers, jugés prioritaires a été traité, l'évaluation est toujours en cours.

Sur la mise en œuvre du volet RH du plan d'accompagnement des SEA, Mme la Secrétaire générale a indiqué, qu'au vu des résultats des récentes CAP, qu'un effort particulier a bien été fait pour promouvoir davantage d'agents des SEA et ce pour toutes les catégories.

Mme la Secrétaire générale a rappelé que la prolongation possible des contrats des vacataires avait été un élément facilitateur. Elle a noté que toutes les DDT(M) n'avaient pas utilisé cette nouvelle possibilité.

Situation des IAE exerçant au sein des opérateurs du MEEM et en particulier des aires marines protégées (suite à une interpellation FO).

Le chef du service des ressources humaines (SRH) indique qu'un nouveau texte réglementaire a été introduit en urgence à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour une signature rapide afin que les primes spéciales de nos collègues concernés soient versées. Cette procédure devrait aboutir rapidement au règlement attendu des primes non versées à ce jour.

DRH - Les ambitions de la DGAFP...

Le projet de décret transmis aux organisations syndicales le 19 octobre liste les nouvelles missions de la DGAFP et précise « la fonction RH au plan ministériel ».

Pour le SRH du MAAF, le projet de la DGAFP ne remet pas en cause l'équilibre actuel.

FO Agriculture restera très vigilante quant à l'application de ce texte qui montre une nouvelle fois la volonté des préfets de faire main basse sur la gestion à leur niveau de tous les fonctionnaires de l'État.

Ce sujet devrait être à nouveau évoqué lors du CT des DDI qui se tiendra le 3 novembre prochain.

Plan préfetures nouvelle génération (PPNG)

Mme la Secrétaire générale a peu d'information sur le transfert en cours d'agents des préfetures vers les DDI. Elle se félicite que les missions considérées comme prioritaires au sein des DDI puissent être ainsi renforcées.

FO Agriculture, souligne le peu de transparence dans ces mouvements et sera vigilante sur l'évolution de ce phénomène nouveau.

Décroissement des effectifs (vers le MEEM)

Un groupe de travail se réunira pour faire le point sur ce dossier la deuxième quinzaine de novembre.

Enseignement

Concernant la déprécarisation pour les enseignants et CPE, le DGER répond qu'une proposition sera faite sur le nombre de postes ouverts et leur répartition par discipline et par corps.

Mme la Secrétaire générale ajoute que le nombre peut encore évoluer. 216 postes sont programmés au titre de 2016-2017, contre 95 l'an dernier.

Pour les obligations de service des enseignants, la priorité du ministère a été la création de postes et d'autres chantiers sont ouverts : statut des directeurs, rénovation de la voie professionnelle. La DGER doit revenir vers les OS avec des propositions.

Les dysfonctionnements constatés dans la gestion des contrats et leur impact, sur les retards de rémunérations des contractuels ACEN du ministère, sont liés à un accroissement des recrutements à la rentrée, à des démissions et à de nouveaux recrutements tardifs. Il y a eu une forte mobilisation du SRH pour trouver des solutions. Suite à un audit, le dispositif doit être revu.

La rémunération des ACEN pourrait faire l'objet d'une révision. Concernant les CHSCT locaux dans les établissements de l'enseignement technique réclamés par **FO**. Le chef du SRH répond que suite à la publication du rapport du CGAAER, des propositions opérationnelles vont être faites par le ministère.

Points à l'ordre du jour

Projet stratégique DGAL 2017-2020

Patrick DEHAUMONT (DGAL) présente les grandes lignes de ce projet stratégique qu'il veut évolutif et construit collectivement.

FO Agriculture salue l'ambition opérationnelle de la DGAL dans ce projet stratégique, mais attire l'attention sur les points suivants :

Point 3.2 : adapter le pilotage à la nouvelle organisation territoriale et à la nouvelle gouvernance sanitaire

- garantir la compétence et la qualité des actions sanitaires menées par les services de l'État, leurs délégataires et leurs partenaires
- être en place la supervision des délégations (suivi des audits CGAAER)

FO Agriculture constate, dans les faits, les difficultés à organiser et à mettre en œuvre le contrôle et l'évaluation des délégations. Nous rappelons notre demande de ne plus développer de nouvelles délégations dans ces conditions.

Point 3.3 : s'assurer de la bonne adéquation moyens-missions

C'est non seulement une revendication récurrente de **FO Agriculture** mais également une évidence et une nécessité, mais là on se demande comment ?

L'analyse des risques, pour prioriser les missions, ne nous semble pas être une réponse satisfaisante.

Le DGAL a précisé qu'il devait faire avec les moyens contraints qui lui sont alloués

Défaut de compétences : jusque là, on développait les compétences dont on avait besoin, mais la végétalisation des DD reste un concept. La formation initiale est sous pression, voire sous compression.

Point 3.4 poursuivre la refonte des systèmes d'information

Oui et c'est urgent car le travail documentaire représente généralement plus de la moitié du temps de travail d'un inspecteur, aussi bien en DDI qu'en SRPV, et les incohérences entre systèmes, doubles saisies et problèmes de réseaux deviennent insupportables et dangereux pour les personnels et les services.

Délégation : Mme la Secrétaire générale rappelle ce que le ministre a déjà dit, on ne reviendra pas sur les délégations déjà engagées, mais il faut développer les évaluations et contrôles. Le DGAL indique qu'il n'est effectivement pas question d'aller plus loin sur les délégations (abattoirs, remise directe ne sont plus à l'ordre du jour, les préfets demandant souvent un redéploiement de moyens sur les contrôles remise directe).

Il faut par contre mieux contrôler les délégations et également savoir tirer les conclusions des difficultés en matière de gouvernance sanitaire. Si cela fonctionne assez bien en santé animale, on a été amené, dans le végétal, à recruter des vacataires pour pallier les carences de contrôles particulièrement pour les fédérations régionales de défense contre les organismes nuisibles (FREDON).

Pour ce qui concerne la mutualisation des données, le principe est par contre souvent opérationnel et doit être développé.

Le maillage territorial des vétérinaires sanitaires a montré son efficacité, mais également sa fragilité alors que l'enjeu est important notamment en matière de surveillance. Des moyens et actions sont engagés

La formation initiale doit être améliorée, la formation continue est de plus en plus organisée au plus près des agents.

Le travail « administratif » fait partie intégrante du contrôle et de sa sécurisation, mais il est exact qu'il faut le simplifier autant que faire se peut. La charte déontologie s'inscrit également là pour permettre cette sécurisation.

Pour ce qui est de l'interministériel, les relations DGAL DGCCRF sont bonnes, même si le DGAL ne souscrit pas aux velléités de détricotage des DDI. Il appelle les autorités nationales et les préfets à ne pas soumettre les agents à des discours ou mesures « schizophrènes ».

Démarche d'obtention du label « diversité » au MAAF :

Le MAAF a obtenu de l'AFNOR que ce label puisse être attribué si au moins 25% des effectifs du MAAF sont concernés par la démarche. Ce qui serait le cas avec les DRAAF et les services centraux du MAAF. Les établissements d'enseignement qui le souhaitent pourront s'associer à la démarche.

Les stages sur les discriminations devront être poursuivis afin que la totalité des cadres se sentent concernés.

La Secrétaire générale annonce que le MAAF s'engage sur les aspects : égalité et diversité. C'est une démarche méthodologique.

C'est Mme LIEBERT, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, qui est en charge de ce dossier au MAAF.

Cette démarche a reçu le soutien de l'ensemble des organisations syndicales.

La labellisation est espérée pour la fin de l'année 2017.

Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation du MAAF - Parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR)

Trois étapes sont prévues en janvier 2017, 2018 et 2019. Les agents de ces corps auront la moitié des points prévus dans le cadre du protocole dès le 1er janvier 2017 avec transformation

de primes en points d'indice, à hauteur de 9 points majorés dont 4 points en 2017 et 5 points en 2018.

FO n'a pas validé le protocole PPCR, car cette soi-disant amélioration des rémunérations sera financée entièrement par les fonctionnaires ! PPCR renonce à rattraper les pertes de pouvoir d'achat subies : 8% depuis 2010, près de 20% depuis 2000.

Pour compenser ces pertes nous demandions 8% d'augmentation du point d'indice et 50 points pour tous.

Aujourd'hui, l'administration propose une première étape de rattrapage en améliorant sensiblement les grilles des enseignants et CPE, soit à peine 2% en brut pour un PLPA, CPE ou PCEA au 9ème échelon (11 points de gain et nous avons pris l'échelon où le gain indiciaire proposé est le plus fort), 0,9% pour la même personne au 11ème échelon (gain de 6 points).

Sauf que, ramené à l'échelon que l'agent détenait en 2010, ce gain est plus que « mangé » par l'augmentation de la retenue pour pension : 7,85% en 2010, 10,29% en 2017, soit une augmentation de près de 2,5% du traitement brut (11,11% en 2020) !

Le gain indiciaire final, annoncé pour 2019, de 24 points au maximum, dont 9 par transfert de prime (ISOE ?), n'améliorera pas davantage la rémunération des enseignants et CPE, car la retenue pour pension augmentera encore de 1% !

Mais PPCR, ce sera aussi :

- la suppression des avancements d'échelon accélérés (au choix ou au grand choix) ;
- la création d'un troisième grade fonctionnel (pour missions ou responsabilités particulières) ;
- la mise en place d'une évaluation en remplacement de la note (par qui ? comment ?).

FO a voté contre ce projet de décret.

Programme national de prévention 2016-2018. Point d'information

Il s'agit d'un programme de travail que le CHSCTM s'est fixé en 3 axes stratégiques :

- 1 : mobiliser les instances et les acteurs en matière de santé et de sécurité au travail ;
- 2 : améliorer la prévention des risques professionnels : moyens et outils ;
- 3 : dispositif d'accompagnement des atteintes à la santé.

FO déplore que :

- pour l'enseignement technique, il n'y a pas d'instance locale compétente pour les conditions de travail des personnels. De nombreux établissements n'ont pas de plan d'action, certains n'ont même pas entamé le diagnostic ;
- le temps syndical supplémentaire n'est pas octroyé aux membres des CHSCTREA comme prévu par l'accord du 27 octobre 2013, notamment dans les grandes régions ;
- la mallette pédagogique élaborée par le formateur en ISST est insuffisamment diffusée ;
- la note de service « agression » n'est pas suffisamment connue dans l'enseignement ;

- des départements se retrouvent sans médecins de prévention ;
- il manque d'information sur l'exposition aux produits dangereux ;
- le guide du CHSCT « handicap », publié sur l'intranet du ministère, reste inaccessible pour les agents de l'enseignement technique ou supérieur.

L'administration répond que la note de service « agression » s'applique bien à l'enseignement, que des formations de prévention sont mises en place.

Les autres réponses de l'administration ne sont pas satisfaisantes.

Bilan social 2015 du MAAF

FO constate que le document est d'une grande qualité mais déplore que les agents contractuels sur budget des EPLEFPA et le bilan des CT de l'enseignement supérieur n'y figurent pas.

L'administration répond que seuls les agents rémunérés par le ministère apparaissent dans le bilan social.

Nouveau référencement des mutuelles santé et prévoyance des personnels du MAAF et de ses opérateurs

Suite à l'appel d'offre du MAAF, 4 offres ont été déposées pour assurer la couverture santé et la prévoyance des personnels du MAAF et de ses opérateurs : Harmonie Fonction Publique (ex SMAR), Groupama, AG2R et Interial.

A ce jour, le MAAF n'a pas pris sa décision et le fera dans les prochains jours.

FO Agriculture a rappelé son attachement au choix d'une mutuelle publique et exprimé sa crainte de voir arriver une « mutuelle » privée.

FO Agriculture se méfie d'un possible dumping du privé pour emporter le marché puis d'une augmentation sensible des tarifs dans les années suivantes.

A noter que le calcul des cotisations aux mutuelles retenues sera désormais basé sur le revenu et non sur l'indice des agents.

Questions Diverses

Mesures d'application du rapport AUVIGNE MASUREL (CCRF/DD(CS)PP)

Même si ce sujet relève du CT DDI, le MAAF entend l'attente des ses personnels en termes de lisibilité et la question sera abordée lors du CT services déconcentré du 3 novembre.

Un nouvel et énième arbitrage interministériel, rappelant le cadre d'application des mesures en termes d'interministérialité et d'interdépartementalité, amène l'administration à considérer que la situation semble apaisée. Elle reconnaît cependant un point de blocage pour les départements 04 et 05 où l'expérimentation a été suspendue.

Le MAAF, s'il reconnaît ne pas être en situation de mener les opérations, déclare veiller attentivement à ce que les agents MAAF sortent correctement de cette situation.

FO Agriculture est quand à lui bien présent, sur le terrain et dans les CT DDI et MAAF, pour faire entendre la parole des collègues qui refusent d'être mis devant le fait accompli.

Mise en place du RIFSEEP pour la filière FR

Selon l'administration, le passage au RIFSEEP permettra de gommer les incohérences de niveau de prime entre les corps.

Concours ATFR et TFR sur le BOP 143 (déprécarisation, concours externes/internes)

Réponse de l'administration : le nombre de postes sera annoncé dans quelques semaines.

Mise en place du PPCR pour les corps atypiques (AI, IR, PR, MC, AERC). Calendrier des concertations ?

Réponse de l'administration : cette question est toujours en discussion à la DGAFP.

Versement de la prime informatique pour les agents de la BAP H ayant droit

Réponse de l'administration : cette prime est amenée à disparaître mais les barèmes, qui doivent encore être discutés, prendront en compte les fonctions informatiques.

Agents fonctionnaires logés par NAS ou COP dans les établissements de l'enseignement supérieur : mode de calcul des avantages en nature. Il faudrait éviter que les agents soient redressés.

Réponse de l'administration : cet avantage en nature apparaîtra sur la fiche de paie de ces fonctionnaires à partir de janvier 2017. Pour 2016, l'administration avoue ne pas avoir trouvé de solution.

Gestion des ACEN par le ministère : qu'en est-il des retards constatés dans l'établissement du contrat de certains de ces agents ?

Pas contrat : pas de rémunération ! Voir réponses faites à la déclaration liminaire.

Vos représentants **FO Agriculture**



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr