

Compte-rendu du groupe mesures catégorielles du 17 juillet 2019

Ce groupe de travail était présidé par M. Jean pascal FAYOLLE.

FO Agriculture était représentée par Christine HEUZÉ, Anaïs VILLAIN, Thierry ELEOUET et Xavier SIMON

La réunion portait sur les points principaux suivants :

- présentation générale du budget consacré aux rémunérations en 2019,
- bilan des dépenses et mesures catégorielles pour l'année 2018,
- projet de mesures catégorielles pour l'année 2019.

Budget 2019 (présenté en CTM)

Le budget du MAA est de 4,6 milliard d'euros. Les dépenses, pour les personnels, représentent 44 %, dont 61,57 % sont impartis aux rémunérations et primes.

Ce qu'il en ressort : indigence des prestations sociales qui est révélatrice de la politique appliquée par le MAA et qui positionne celui-ci en bas du tableau des ministères.

Bilan 2018 des mesures catégorielles

Le bilan de l'allocation par programme (142 enseignement supérieur, 143 enseignement technique, 206 agriculture, pêche, forêt et affaires rurales, 215 administration centrale) en 2018 indique une sous consommation des montants sur chaque ligne.

Réponse de l'administration : l'écart négatif entre les prévisions et le réel est normal. En effet, une marge de sécurité est appliquée au niveau des prévisions ce qui évite ainsi toute surprise. Avec un système de primes soldées en décembre, il est très compliqué de prévoir les sommes précises allouées sur cette ligne budgétaire. Le MAA conserve cependant l'objectif de consommer le plus possible.

Les différents points concernant le bilan des mesures catégorielles inscrites en 2018 nous ont été présentés :

- PPCR : les reports de 2018 sur 2019 apparaissent dans le bilan.
- Déprécarisation
 - * nous constatons que les dépenses sont plus faibles que les prévisions présentées l'année dernière ;
 - * **réponse de l'administration** : c'est l'extension des reçus concours en 2017. Il y avait moins de lauréats que prévu.
- Revalorisation de la grille des agents contractuels de l'enseignement (ACEN). Extension en année pleine de la revalorisation entamée en septembre 2018.
- Décret statutaire ISPV – Bascule des ISPV décalée en 2019.
- Plan de requalification de C en B.
- RIFSEEP : ajustement indemnitaire filière formation et recherche.
- RIFSEEP des Inspecteurs de l'enseignement agricole.
- Désignation d'un professeur principal supplémentaire dans les classes de terminale.

Quelles pourraient être les mesures catégorielles en 2019 ?

Lors de ce groupe de travail, l'administration nous a présenté les différentes mesures catégorielles inscrites pour 2019 :

- la déprécarisation ;
- la suite de la revalorisation de la grille des agents contractuels de l'enseignement (ACEN) ;
- la refonte du statut de directeur EPL ;
- La liste d'aptitude des professeurs d'éducation physique et sportive de l'enseignement privé ;
- le plan de requalification de C en B et de B en A (sur 4 ans).

Depuis des années, **FO Agriculture** revendique la requalification pour tous les corps. Ce plan pourrait enfin voir le jour en 2020. Nous aurons des précisions dans les prochains mois.

Ce qu'il en ressort !

Les **OS** font le constat que tout est déjà chiffré et encore une fois sans dialogue social. Cela devient coutumier.... Pas de discussion et ce n'est pas la première fois que les syndicats ne sont pas associés, en amont.

Concernant le plan de requalification de C en B, il n'y aura pas de nouveauté, nous sommes dans la continuité.

La DGAFP et la direction du budget ne sont pas favorables aux plans de requalification demandés par les ministères. L'argumentation faite par notre ministère sera : « cela se fait ailleurs, pourquoi pas chez nous ? ».

FO Agriculture défend la nécessité de requalification. Beaucoup d'agents font du travail du corps supérieur sans avoir l'opportunité de passer un concours (trop peu nombreux) ou de passer à la liste d'aptitude (trop peu de promotions).

Sur la forme, les plans de requalification se feront soit par liste d'aptitude, soit par examen professionnel. L'administration nous rappelle que c'est une de ses priorités.

FO demande à l'administration de vérifier que les examens professionnels permettront bien de requalifier les agents des corps concernés.

Les mesures indemnitaires pour 2019

Diverses mesures ont été inscrites dans le projet :

- La revalorisation des heures de nuit pour les techniciens travaillant en abattoir.
- La revalorisation de certaines fonctions de direction, hors nouveau cadre d'emploi (directeurs d'exploitation), il n'y aurait plus que deux classes au lieu de trois.
FO revendique une meilleure revalorisation des directeurs de centre, compte tenu des heures passées et de leurs responsabilités.
- Le RIFSEEP pour les filières techniques : Personne ne perd nous affirme l'administration !
- Le RIFSEEP IPEF/ISPV
- La revalorisation de l'ISOE part variable pour les enseignants en CAP a été refusée par le Guichet unique **Raison invoquée par l'administration** : le MAA demandait plus que ce qui se fait à l'EN !
- La revalorisation ISOE part variable Bac Pro
- Désignation d'un professeur principal dans les classes de terminale (extension de la mesure mise en œuvre en 2018)

FO interpelle l'administration concernant la filière formation recherche

Une enquête a été faite par **FO** auprès de ces agents. Beaucoup de ceux qui ont répondu parlent de démotivation consécutive à la mise en place du RIFSEEP. Certains agents se retrouvent avec de la garantie indemnitaire car les montants de l'IFSE (part fixe) baissent et il sera difficile d'augmenter cette part prime dans le futur (cela s'applique également aux autres filières techniques en cours de passage au RIFSEEP.) Dans l'enseignement technique ou supérieur, ou bien à l'ANSES, des agents ne se retrouvent pas dans la définition des groupes de fonctions faite par l'administration, très orientée management. Avec ce système, les grades ne sont plus pris en compte, y compris quand la promotion a été acquise après le passage d'un examen professionnel. Les primes sont liées aux fonctions et non à l'expertise de l'agent. C'est difficile à entendre pour les personnels. Les agents de la filière FR ont peu de mobilité, donc peu de chances de changer de groupe.

Cela génère beaucoup d'amertume, de déception et de découragement...

Le plan de requalification est largement en dessous de l'attente des agents.

La réponse de l'administration : au niveau budget concernant la formation recherche, le maximum a été fait. Un barème plus élevé que pour les corps équivalents à l'éducation nationale a été appliqué. L'administration n'ira donc pas plus loin.

La notion de groupe ne doit pas faire apparaître une pyramide inversée. Le critère expertise est compliqué à qualifier et à objectiver.

FO revendique l'harmonisation de la filière FR avec la filière administrative.

A retenir pour les agents bénéficiant du RIFSEEP

Paie de Juillet :

- Une revalorisation de l'IFSE est mise en paye sur juillet avec effet rétroactif au 1^{er} janvier. (Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-519 du 10 juillet 2019).

- L'IFSE barème et garantie qui sont soclés et seront identifiés en IFSE individuelle.
- Sur le CIA : la revalorisation pour l'ensemble des catégories sera reprise en fin d'année et sera modulée également à cette période.
- Les corps, en cours de basculement, ne sont pas concernés par cette revalorisation.
- Pour les opérateurs publics, ils auront le choix ou pas de s'aligner.

Alors que le RIFSEEP était présenté par l'administration comme un système indemnitaire destiné à tout simplifier, depuis le début, **FO** avait dénoncé une prime individualisant et divisant les agents. Depuis le début, **FO** s'est battue pour que cette prime ne soit pas mise en œuvre pour les agents des filières techniques. Sa mise en place pour la filière FR, et bientôt les techniciens et les IAE fait la preuve de l'inadaptation de ce système aux métiers de ces agents.

Vos représentants **FO Agriculture**



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

