

Questions diverses au titre de FO Agriculture CTM du 28 janvier 2021

Questions forestières :

- Effectifs dédié à la forêt et à leur renouvellement ?
- Quel soutien pérenne de l'État aux forêts publiques ?
- Quelles projections de l'opérateur ONF à moyen terme et notamment l'adéquation missions/moyens (humain/financier).
- Contrat État/ONF : vive inquiétude des personnels (notamment après l'article très anxiogène paru dans Libé) alors que le budget ONF ampute l'Éts de + de 100 personnes.
- Mise en protection intégrale de surface forestière : quid de la baisse de production ?
- Plan de relance : quels moyens humains après des moyens financiers ?
- Police forestière : grosse attente du public et des propriétaires. Quels moyens humains et juridiques pour monter en compétence et en efficience ?
- Lors de la gestion quotidienne, nous rencontrons fréquemment des situations schizophrènes ou les demandes du MTE sont en totale contradiction avec les demandes du MAA dans le cadre de la gestion forestière. Le MTE méconnaît (on n'ose dire néglige) le régime forestier et prend de plus en plus de place dans la gestion forestière par des demandes diverses et variées, que ce soit au niveau des mesures compensatoires, des réserves naturelles, des divers statuts de protection... Quand le MAA s'affirmera-t-il comme garant et porteur de la politique forestière ? La filière forêt/bois emploie 400 000 personnes en France.

Sur les SGC : nombre d'agents du MAA n'ayant pas rejoint les SGC, nombre d'agents ayant retrouvé un poste au MAA, nombre d'agents en attente, catégorie des agents, lettres de missions transmises au 1er janvier 2021 à ces agents.

SGC en DOM : en DAAF, la mise en œuvre des SGC semble catastrophique. **FO** a prévenu à mainte reprise l'administration sur le retard pris sur le dossier et sur le fait qu'au 1er janvier 2021 il serait impossible de faire fonctionner des SGC.

Aujourd'hui nous constatons que :

- les agents n'ont pas d'organigramme détaillé afin de trouver leur gestionnaire RH ;
- les structures perdent des compétences budgétaires puisque les comptables partent au SGC. Pourtant une partie de la gestion de BOP reste en DAAF sans agent formé pour y faire face ;
- le rôle du référent de proximité, qui doit faire le lien entre le SGC et les DAAF, semble un poste « fourretout » et impossible à tenir ;
- dans une DAAF il semble même que les missions des agents n'ont pas changés au 1er janvier 2021... (Martinique). Pouvez-vous nous confirmer cette situation ? Si le cas est confirmé ce serait une situation anormale puisque beaucoup d'autres territoires en métropole et dans les DOM sont également en retard sur la mise en place des SGC.

Quelles solutions proposez-vous pour stopper au plus vite ces dysfonctionnements ?

Congés : à l'aube de probables nouvelles mesures de confinement, quel politique allez-vous appliquer au niveau des congés des agents (report ? CET ? ...) ?

Bilan mobilité (LDG MAA) : le GT et le point sur les LDG ont été reportés. Les documents sont disponibles. Peux-t-on nous les fournir ?

ZUS : arrêtés non parvenus à certains agents (reprise de carrière de ce fait non effectuée) - Incidence sur le passage au RIFSEEP et sur la rémunération de l'agent notamment lorsque les rappels arrivent et créent des surprises sur les impôts (Ce dossier aurait dû être clôturé il y a longtemps).

Dans ce même dossier qu'en est-il du traitement des dossiers des agents décédés ? Jugement aux TA ? ou en est-t-on dans le règlement du problème ? Une date pour la finalisation de ce dossier.

Le plan de relance du gouvernement comprend un volet agricole et forestier de 1,2 milliard d'€. Certaines mesures devraient impliquer directement les DDT pour des tâches d'instruction.

Dans ce contexte, de nombreux SEA sont mobilisés depuis quelques mois déjà pour piloter, animer le déploiement du volet agricole du plan de relance en département et organiser l'instruction de certains dispositifs.

Ceci étant, ces missions nouvelles ont été peu, voire pas anticipées dans les dialogues de gestion et il est à craindre une tension sur les moyens en SEA du fait du plan de relance.

Pourriez-vous nous indiquer avec précisions les mesures prises dès maintenant pour éviter la « catastrophe » dans certains départements ?

Par ailleurs, le groupe de travail État Région FEADER appelle de ses vœux l'ouverture du chantier RH en vue du transfert de l'instruction des dossiers FEADER hors surface aux Conseils régionaux en 2023.

Pourriez-vous nous indiquer ou en est l'état de votre réflexion sur ce sujet ? A noter que certaines régions interpellent à nouveau les DDT pour avoir des informations concernant les agents transférables (exemple en région Centre Val de Loire)

Influenza aviaire :

Nous avons alerté l'administration, lors du groupe de travail COVID, sur la situation des personnels qui font face à la crise (agents sur place plus renforts) en vous lisant le témoignage d'un collègue concerné. Nous souhaitons aujourd'hui avoir des informations précises sur les domaines suivants :

- situation sanitaire et perspectives ;
- effectifs concernés et mise à disposition des renforts ;
- approvisionnement et gestion des stocks de matériel, notamment des équipements de protection individuelle ;
- conditions d'hébergement et de restauration des renforts ;
- possibilité d'indemnisation au moins sur la base des remplacements abattoirs.

BREXIT :

Les craintes que nous avons formulées concernant la mise en place des contrôles BREXIT se confirme hélas au-delà de nos prévisions :

Les retours que nous avons signalent de nombreux dysfonctionnements qui mettent en danger nos collègues, tant sur le plan de leur santé que sur celui de leur sécurité professionnelle ou physique.

Après une période de démarrage et en attendant un CHSCT M où pourront être développés tous ces sujets, nous souhaitons vous alerter sur des questions suivantes pour lesquelles nous attendons des réponses aujourd'hui :

- garanties minimales : des instructions contradictoires sont données en termes de respect des règlements intérieurs. Pouvez-vous nous confirmer ici l'obligation du respect des garanties minimales et en assurer largement l'information ?
- sécurité professionnelle des personnels : les ordres contradictoires sont donnés quant à la rigueur et aux suites des contrôles. Quelles que soient les décisions prises en matière de pression et de conduite des contrôles, nous demandons à ce que toutes les consignes soient dès maintenant notifiées formellement et non pas verbalement aux personnels en charge de ces contrôles ;
- sécurité physique des personnels : des retards d'organisation, notamment en termes d'encadrement, ont entraîné des concentrations de camions, des tensions et des comportements dangereux. Nous engageons l'administration à assumer dès maintenant sa responsabilité d'assurer la sécurité de ses personnels, y compris en terme de prévention COVID ;

.../...

- gestion des ressources humaines : de nombreux agents s'interrogent sur la reconduite de leur contrat, ou encore font l'objet d'erreurs ou de retards dans le traitement de leurs dossiers. La plupart ne savent pas à qui s'adresser pour y remédier ou bien n'obtiennent pas de réponse à leurs questions, ce qui renforce la précarité de leur situation ;
- enfin de nombreux collègues déjà éprouvés espèrent encore une amélioration de leurs cycles et conditions de travail une fois une "vitesse de croisière" atteinte. Nous ne pouvons donc que dénoncer à nouveau les cycles de travail retenus et demander l'ouverture de nouvelles négociations.

CT Alimentation :

Face aux crises et aux tensions pour le BREXIT, mais aussi aux incertitudes concernant le rapport interministériel sécurité alimentaire ou les orientations stratégiques de la DGAL, **FO agriculture** réitère sa demande de tenu urgente d'un CT alimentation.

RIFSEEP :

- Lors du CTM du 4 février 2020 (cf. PV page 10), il avait été annoncé par l'administration que « *l'échelon pris en compte pour la bascule sera celui détenu par l'agent dans le SIRH, le mois précédent celui de la bascule* ». Ce fait avait des conséquences sur le montant garanti pour les agents qui percevaient la prime spéciale, calculée en fonction de l'indice. Or nous constatons que cet engagement n'a pas été (encore?) tenu, puisque des agents nous font savoir que leur dernier changement d'échelon, en mars 2020, n'a pas été pris en compte dans le calcul du montant garanti lors de la bascule au RIFSEEP. Quand sont prévues les régularisations en conséquence ?
- Les TSMA et IAE en PNA au MTE auraient été classés dans des groupes ces dernières semaines, certains ont même déjà reçu, de leur direction, une notification de leur classement dans un groupe précis. Peut-on connaître l'état d'avancement de ce chantier? Quand les agents verront-ils leur situation régularisée?

Notification de prime 2019 et 2020 pour les administratifs et les agents au RIFSEEP :

Les notifications de prime 2019 et 2020 n'ont pas été distribuées aux agents des structures. Cette situation, en plus d'être anormale, est pénalisante pour l'ensemble des agents.

En effet, en 2019 les agents étaient soumis à la note de service des primes de 2019 qui leur permettait un recours en CAP en cas de litige.

En ne donnant pas les notifications en temps et en heure, l'administration souhaite peut-être voir appliquer la note de service 2020 qui inclut juste le recours gracieux et les règles de gestions...

Pour rappel, priver l'agent de notification le prive également de toutes possibilités de recours.

Quand seront enfin distribuées les notifications 2019 (mais aussi 2020) aux agents ?

FO demande que les recours en CAP 2019 soient régularisés dans les meilleurs délais.

Gestion des agents en PNA dans d'autres ministères :

Il nous a été remonté des difficultés pour des agents dans cette situation. En particulier, des difficultés à obtenir des informations relatives au traitement de leur demande de mobilité, de leur rémunération (cf RIFSEEP) ou par exemple de leur demande du forfait "mobilité durable". Certains se font répondre localement que "Au MTE nous n'avons aucun interlocuteur vous concernant et les gestionnaires MTE ne pourront rien faire pour vous et ne vous connaissent pas (ils n'ont pas la main sur votre dossier qui est dans Renoirh MAA)". Comment faire alors pour contrer ce sentiment d'abandon par le MAA des agents concernés? Nous demandons la publication sur l'intranet d'un tableau détaillé reprenant les différentes opérations de gestion RH pour les agents en PNA, selon leur ministère d'accueil, et renseignant pour chacune de ces opérations, les services qui les traitent et/ou à contacter. À l'heure où les SGC se mettent en place, un tel outil est indispensable !

Enseignement agricole :

RIFSEEP : les montants perçus par les agents des services déconcentrés d'Ile de France ont été alignés sur ceux de la centrale. Pourquoi les agents de l'enseignement agricole ne peuvent-ils pas bénéficier du même traitement ? Cela rend les postes de l'enseignement moins attractifs.

ANSES : lors du dernier CTM, nous vous avons interpellés au sujet du RIFSEEP pour les agents de l'ANSES. La NS 2020-695 du 12 novembre 2020 relative à la revalorisation de l'IFSE notamment pour la filière FR a été communiquée trop tard à l'administration de l'ANSES pour que cette revalorisation puisse être budgétée.

À cette heure, nos collègues, pourtant dans les mêmes corps, dans la filière FR ou dans la filière administrative, ne peuvent donc pas bénéficier de cette revalorisation.

C'est pourquoi **FO Agriculture** demande le versement exceptionnel d'un complément de subvention pour charge de service public (SCSP) pour permettre l'application de cette note de service à tous les agents de l'ANSES.