



Déclaration liminaire

CTM du 23 mars 2017

Madame la Secrétaire générale,

En ces temps où les restructurations continuent de provoquer des situations difficiles et leur lot de stress pour les personnels (suppressions de postes, changements de métiers subis, déplacements accrus, perte de repères...) et alors que l'actualité ne nous laisse pas espérer des lendemains meilleurs pour la fonction publique, l'article paru dans Acteurs publics le 1er mars dernier, faisant état de l'existence de plusieurs scénarios de disparition/ absorption du ministère chargé de l'agriculture est particulièrement malvenu.

L'Alliance du Trèfle souhaite rappeler son attachement au ministère de l'agriculture et aux établissements publics dont il assure la tutelle. Les compétences techniques de leurs agents ont forgé leur crédibilité auprès des professionnels et des citoyens. La qualité de l'enseignement agricole est reconnue et enviée.

Nous avons bien noté les explications que vous avez fournies dans le droit de réponse que vous avez fait paraître. Vous avez indiqué qu'il y a seulement eu commande d'une étude portant sur la gestion des compétences dans la filière technique au regard du renouvellement des générations.

Nous considérons que cette démarche est au demeurant louable pour préparer la transmission des compétences techniques de notre ministère mais l'Alliance du Trèfle estime que l'objet de telles études devrait être examiné en CTM ce qui permettrait d'éviter des auto-commandes dont les démarches ou les conclusions, qui fuient volontairement ou involontairement, ont des conséquences néfastes sur une ambiance de travail déjà particulièrement tendue, notamment dans les SEA et les services de la santé publique vétérinaire.

Au delà des questions d'organisation des services de l'État et de leur affichage politique se posent celles relatives aux missions, à leur efficience et au devenir des personnels en charge de ces dossiers, dans les services de l'État comme des établissements sous tutelle. Nous craignons que la diminution des effectifs et la limitation de la présence des agents sur le terrain, notamment dans les DRAAF fusionnées, entraîne progressivement une moindre connaissance du territoire et une perte des capacités d'expertise des agents.

Nous nous inquiétons également que le ministère, malgré un message affiché d'une politique forestière renforcée, ne perde ses compétences techniques dans cette filière en ne permettant pas aux cadres disposant de ces compétences d'accéder aux postes de chef de SERFOB.

Au titre des points positifs, l'Alliance du Trèfle accueille avec satisfaction le projet de baromètre social et participe activement aux réunions du groupe de travail organisé par le secrétariat général. Elle regrette toutefois que le périmètre d'envoi du questionnaire soit limité aux agents du ministère, en excluant les agents des établissements publics sous tutelle et les agents contractuels sur budget.

Elle est attentive au plan d'action qui sera mis en place à la suite de l'exploitation du questionnaire.

Autre point, l'Alliance du Trèfle réaffirme son intérêt pour la démarche de lutte contre les discriminations engagée par le ministère et souhaite qu'elle soit généralisée à l'enseignement agricole et aux établissements sous tutelle.

L'Alliance du Trèfle souhaite maintenant attirer votre attention plus précisément sur les sujets suivants :

- Situation dans les SEA

L'Alliance du Trèfle a pu apporter sa contribution à l'expertise SEA malgré des délais très contraints. Les agents des SEA mais également des DR-ASP, sont usés face à cette crise qui dure et qui doit désormais trouver son terme le plus tôt possible.

Même si une amélioration dans l'instrumentation est notée au niveau du 1^{er} pilier de la PAC, la proposition, datant du 17 mars dernier, du directeur des soutiens directs agricoles de l'ASP de travailler en décalé (en dehors des « tranches 8h30-12h00 et 13h30-16h30 ») pour pallier les lenteurs incessantes d'Isis, a été mal perçue par les agents, de même que ses appels hebdomadaires des départements les plus en difficulté qui sont vécus comme une stigmatisation.

De forts retards subsistent aussi pour les dispositifs du 2^{ème} pilier liés à la mise en place d'une nouvelle programmation dans un environnement de transfert du FEADER aux Régions et de réforme territoriale. Les retards pris dans l'instrumentation d'OSIRIS condamnent les instructeurs à revenir plusieurs fois sur le même dossier, qui s'apparente ainsi à un nouveau tonneau des Danaïdes.

L'Alliance du Trèfle espère, avec tous les agents des SEA et des DR-ASP, que l'année 2017 sera enfin une année « normale » pour le 1^{er} pilier de PAC avec la date de limite de dépôt des demandes fixée au 15 mai et des paiements à la fin de l'année 2017, sans mise en place d'une nouvelle avance de trésorerie remboursable pour ces aides.

- Influenza aviaire

Alors que le Ministre vient d'annoncer la fin prochaine de l'épizootie d'influenza aviaire qui a conduit à l'abattage préventif de quatre millions de volailles, les agents qui vivent au quotidien cette situation depuis quatre mois sont épuisés.

L'Alliance du Trèfle renouvelle ses demandes pour qu'un retour d'expérience (RETEX), piloté par un organisme indépendant de la direction générale de l'alimentation, soit organisé, afin que celui-ci débouche sur la mise en place d'un réel plan d'actions ministériel comprenant une organisation nationale préétablie pour les crises de longue durée excédant les capacités des directions départementales.

Les agents des autres départements se sont bien mobilisés pour venir en aide aux collègues du sud-ouest, mais à leur retour ils retrouvent la même masse de travail et les mêmes priorités qu'à leur départ avec les nombreuses échéances qui arrivent en ce moment dans les services (bilan santé animale, programmation des inspections, audits des PISU, entretiens professionnels, ...).

Il paraît incohérent de demander aux agents d'aller prêter main forte aux départements concernés dans cette période de crise et de leur reprocher ensuite le non-respect des échéances normales. Cette situation bien particulière implique une révision des échéances et des priorités. La DGAL et le Secrétariat Général doivent décaler certaines échéances pour permettre aux agents de partir sereinement, faute de quoi la mobilisation des renforts faiblira.

- Établissements publics forestiers

Le CNPF :

Le sujet de la sortie du CNPF du décret liste 84-38 du 18 janvier 1984 qui lui permet d'employer des agents contractuels de droit public est d'actualité, sur l'initiative du Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Forêt. Cette perspective suscite beaucoup d'incompréhension et d'inquiétude parmi les personnels de cet établissement.

L'Alliance du Trèfle considère que cette initiative met en péril le positionnement et l'action de l'établissement. Son rôle peut sembler complexe, voire difficilement saisissable, pourtant il est simple : le CNPF et les CRPF sont une courroie de transmission entre les sylviculteurs et les acteurs de la filière forêt-bois. Son rôle para-administratif est le garant de son indépendance. Si un jour il ne devenait qu'un organisme purement administratif, il perdrait toute crédibilité. C'est donc l'efficacité de l'action du CNPF qui est menacée.

L'initiative de "fonctionnariser" le personnel du CNPF peut rendre plus délicate son action vis-à-vis des propriétaires forestiers privés. Cette initiative ne doit pas contrarier les objectifs affichés par le Ministère. Le Programme National de la Forêt et du Bois, récemment approuvé ou l'étude sur les disponibilités en bois dont le dernier bulletin de l'IGNF se fait l'écho, soulignent l'enjeu de mobiliser le bois disponible en forêt privée. Cet enjeu est tel que tous les moyens disponibles devraient être confortés. L'action du CNPF constitue un apport indéniable, comme l'a souligné le bilan des Plans Pluriannuels Régionaux de Développement Forestier établi en septembre 2016 par le CGAER.

Pour l'Alliance du Trèfle, si le texte doit être publié, il faudra veiller aux conditions matérielles des personnels concernés par l'intégration dans la fonction publique et, pour ceux qui n'en feraient pas le choix, à l'actualisation du quasi statut qui les concerne.

L'ONF

Si vous avez présidé une réunion de crise sur l'ONF, au format CTM, le 30 janvier dernier, c'est que la situation sociale était particulièrement dégradée, et malheureusement elle le reste.

Depuis cette date sur le plan du dialogue social et des ressources humaines il ne se passe rien et c'est même pire :

- on découvre l'ouverture de postes classés A1 à des collègues de catégorie B sans que ce point n'ait fait l'objet d'une présentation au CTC et au CCHSCT,

- le directeur des ressources humaines de l'ONF, malgré vos engagements du 30 janvier 2017, a indiqué qu'il préférerait « *rester dans le flou* » pour le choix des statuts des personnels recrutés et donc qu'il n'y a pas nécessité de faire un travail de classification des métiers entre le Service Public Administratif (SPA) et le Service Public Industriel et Commercial (SPIC) !

- la direction des ressources humaines de l'ONF indique que le recours à des recrutements de statut privé est, notamment, retenu en l'absence de candidature sur certains postes entre autres d'encadrement. Pourtant, lors de la dernière CAP des IAE, un poste ONF proposé aux IAE et ayant fait l'objet de 2 candidatures correspondant parfaitement au profil demandé, a été attribué avant même la tenue de la CAP à un salarié de droit privé. Nous passons sur les détails, situation sociale difficile pour l'un des 2 IAE, enjeu d'avancement pour l'autre ... sans oublier la présomption d'un conflit d'intérêt pour le salarié recruté en provenance d'une structure forestière entrant dans le champ d'action de l'ONF !

Les représentants des personnels EFA-CGC/CFTC à la CAP des IAE vous ont saisie sur ce dossier qui pose question sur l'accompagnement social de l'ONF vis-à-vis de ses personnels et la déontologie dans le choix de recrutement de personnels de droit privé.

- Enfin, se pose la question de la légitimité à négocier du conseiller spécial social du Directeur Général, recruté en CDD de droit privé, à temps partiel de 80 %, qui n'apparaît pas dans l'organigramme de l'ONF, qui est présent lors de négociations avec les partenaires sociaux (de droit public ou privé) et qui prend la parole en lieu et place du directeur des ressources humaines. Il se pose également la question de la compatibilité de ce recrutement avec le fait que cette personne est le propriétaire et sans doute le seul salarié d'une société de conseil de stratégie en entreprise et d'accompagnement du management.

Enfin, même si les comptes de l'ONF sont bénéficiaires en 2016 de 12 millions d'euros, il ne faut pas perdre de vue que la vente de la Zone d'Activité de Velaine-en-Haye représente un peu plus de 16 millions d'euros.

Avant de terminer, l'Alliance du Trèfle souhaite la bienvenue à M. Jean-Pascal Fayolle, nouveau chef du service des ressources humaines.