



Rencontre avec le Ministre Didier Guillaume

13 mars 2019

Une délégation de l'Alliance du Trèfle a rencontré Didier Guillaume, ministre de l'agriculture et de l'alimentation le 13 mars. Elle était composée de Michel Moreau et Valérie Clément pour la CFTC-MAE, Hélène Duchemin et Franck Cayssials pour EFA-CGC, Olivier Lapôte et Déborah Infante-Lavergne pour le SNISPV et Annick Pinard, secrétaire coordonnatrice de l'Alliance du Trèfle.

Propositions pour l'amélioration du dialogue social

En introduction, le ministre a indiqué qu'il était très attaché au dialogue social et souhaitait notamment la réunion prochaine du comité technique ministériel.

L'Alliance du Trèfle propose de pérenniser la tenue de réunions bilatérales régulières avec le Ministre et la Secrétaire générale. Elle demande une co-construction de la feuille de route sociale et de l'ordre du jour des comités techniques avec l'ensemble des organisations syndicales.

Le ministre s'est dit favorable à la co-construction de la feuille de route sociale : un groupe de travail a été mis en place et se réunira le 4 avril. Concernant la co-construction de l'ordre du jour des comités techniques, il trouve l'idée intéressante si les organisations syndicales font preuve de responsabilité sur la longueur des déclarations liminaires et le nombre de points proposés et de questions diverses.

L'Alliance du Trèfle se félicite de ce que ses propositions pour un dialogue social amélioré, associant davantage les représentants des agents, aient été entendues par le ministre.

Projet de loi de transformation de la fonction publique

L'Alliance du Trèfle juge intéressantes certaines mesures notamment les clarifications annoncées par l'édition de lignes directrices, la portabilité des droits acquis au compte personnel de formation et celle du contrat à durée indéterminée entre les 3 versants de la Fonction publique, les mesures relatives à l'égalité, au handicap, à la formation, à la protection sociale complémentaire ou à l'accompagnement des agents en cas de restructuration des services. Elle n'est pas opposée non plus à la fusion des CT et CHSCT sous réserve que les moyens de ces instances soient préservés ainsi que les possibilités d'expertise (médecins, spécialistes de la prévention...).

L'Alliance du Trèfle considère, comme le Conseil économique, social et environnemental l'a lui-même estimé, que renoncer aux garanties d'équité apportées par les CAP serait une erreur porteuse de risques de dérives et de contentieux. Dans l'hypothèse d'une modification des attributions des CAP, l'Alliance du Trèfle demande :

- le renforcement des services RH, qui ne sont pas en capacité, avec leurs moyens humains actuels, de gérer sans faille les mobilités et les promotions.
- la définition des règles en amont. Nous sommes favorables à la généralisation des chartes de gestion et à l'adoption de critères et de barèmes plus fins pour traiter les promotions et les mobilités. Mais comment le faire sans les CAP, qui sont un observatoire des situations individuelles et permettent d'élaborer collectivement, administration et syndicats, des mesures pertinentes ?
- une transparence dans l'arbitrage entre les candidats, qu'ils soient du même corps ou de corps différents. Le choix se fait de plus en plus de façon opaque par la commission d'arbitrage au gré des situations et non de la technicité.
- l'instauration d'un dispositif de concertation à l'exemple des pré-CAP.

Par ailleurs le recours élargi au contrat nous interpelle, dans le contexte de précarité croissante que nous observons. Enfin, l'alternance parcours public/privé pour certains postes d'encadrement supérieur doit rester l'exception, en gardant à l'esprit la nécessité de placer à la tête des structures des personnes compétentes dans les domaines techniques et pouvant répondre à l'obligation d'indépendance. Il ne faudrait pas bloquer les parcours professionnels de nombreux fonctionnaires du fait d'une réduction des offres de postes à forte responsabilité.

Le ministre a indiqué que le projet de loi était porté par le gouvernement auquel il appartient et qu'il le soutient pleinement. Les passerelles entre les trois versants de la fonction publique et le recrutement des contractuels, constituent une chance pour l'administration, mais il affirme être attaché au principe d'indépendance, ce qui suppose l'application de règles de déontologie strictes pour les recrutements. Pour lui, la compétence est primordiale.

L'Alliance du Trèfle restera vigilante sur les dispositions qui seront prises en matière de compétences des CAP et des dispositifs pour garantir transparence et équité. Elle suivra avec attention les contrats qui pourraient être déployés.

Secondes carrières

Dans un contexte d'allongement des durées de carrière et d'élévation de l'âge des agents (plus d'un quart ont plus de 55 ans), nous demandons une réflexion sur la gestion des secondes carrières, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin :

- de maintenir des déroulements de carrière attractifs tout au long de la vie professionnelle,
- de faciliter les changements de métiers en fluidifiant les parcours, les passages d'une filière à l'autre et en accompagnant les agents concernés, notamment par la formation,
- d'assurer réellement le droit à la formation continue tout au long de la vie professionnelle,
- de permettre aux agents en fin de carrière de s'orienter vers des postes moins exposés,
- de favoriser la transmission des compétences en développant le tutorat,
- d'étendre le dispositif des contrats de fin de carrière (à l'instar du dispositif pour les IAE).

Le ministre s'est dit très favorable à cette idée. La mise en place du tutorat en particulier lui paraît indispensable pour éviter la perte des compétences.

L'Alliance du Trèfle porte avec force ce sujet des secondes carrières, qui répond à l'attente de nombreux agents et à l'intérêt des services.

Rémunérations

Généralisation du RIFSEEP

Pour les personnels techniques et administratifs, relevant du RIFSEEP, l'Alliance du Trèfle porte la même exigence d'équité et de transparence. Elle regrette que l'appréciation « satisfaisant » soit associée à un CIA susceptible de varier à 20 à 69 %. Elle rappelle aussi que le sujet des primes des personnels enseignants et d'éducation reste entier.

Concernant le RIFSEEP des ISPV, la classification des postes discutée entre le MTES et le MAA qui a été retenue pour le RIFSEEP correspond au parcours de carrière d'un IPEF. Il ne prend pas correctement en compte les spécificités des responsabilités exercées (et des risques afférents) par les ISPV, ni l'expertise technique. 40 % des ISPV au MAA relèveraient des catégories les plus basses (hors élèves et doctorants). Ce dispositif, discriminant envers les chefs de service santé et protection animales, crée des entraves supplémentaires à la fluidité des parcours de carrière entre les 3 niveaux départemental, régional et national et ne fait pas de place aux parcours complexes.



Toutefois, pour les postes relevant du MAA, un alignement des montants intervient avec les IPEF. De plus, sa mise en œuvre a permis d'améliorer notablement la situation de certains ISPV, ceux qui n'avaient pas bénéficié de la fonctionnalisation des primes.

Philippe Mérillon, Secrétaire général adjoint, a indiqué que la mise en place du RIFSEEP pour les ISPV, compliquée, nécessitait une cartographie précise des postes et la définition de postes « à enjeu » pour certaines situations.

L'Alliance du Trèfle estime qu'à coût équivalent, un système plus équitable est possible.

Les techniciens supérieurs et les IAE seront les derniers corps techniques à passer au RIFSEEP. L'Alliance du Trèfle n'était pas favorable à une dérogation : en effet, même s'il requiert un important et délicat travail préalable, le passage au RIFSEEP nous semble être une solution pour pallier les injustices de traitement observées depuis trop longtemps. Si l'on prend l'exemple des IAE, les primes dans certains secteurs sont considérablement réduites, ce qui en diminue l'attractivité alors que d'autres corps y ont accès sans préjudice.

Cependant, si nous sommes favorables au principe du RIFSEEP, nous nous inquiétons des conséquences pour les collègues qui verraient leur poste sous-classé. En effet, alors qu'une enveloppe avait été octroyée pour le passage à la PFR il y a quelques années, le passage au RIFSEEP est annoncé à enveloppe constante. Nos craintes sont d'autant plus fortes dans un contexte de gel du point d'indice et de difficultés de promotion par pénurie de postes. Ce serait un mauvais signal pour ces corps qui portent de nombreuses compétences techniques du ministère.

Le ministre a indiqué que les groupes de travail sur le RIFSEEP des techniciens supérieurs et des IAE débuteraient très prochainement.

L'Alliance du Trèfle sera très vigilante sur la généralisation du RIFSEEP et souhaite une meilleure rémunération dans les secteurs où les primes sont réduites.

Rémunération des contractuels

L'Alliance du Trèfle a remercié le ministre d'avoir accordé une revalorisation indiciaire aux vétérinaires officiels contractuels ainsi qu'aux préposés sanitaires. Elle regrette que les vétérinaires recrutés pour travailler à la DGAL n'en aient pas bénéficié. Toutefois, le décalage de rémunération, 3 ans après l'embauche, entre le secteur public et le secteur privé ne permet pas d'espérer une hausse réelle des candidatures de vétérinaires. L'Alliance du Trèfle pense que ceux qui désirent s'investir pour le service public à moyen ou long terme doivent bénéficier d'une progression indiciaire rapide (en début de référentiel) ou d'un vecteur indemnitaire adéquat.

Le ministre s'est dit très conscient du sujet du recrutement des vétérinaires contractuels.

L'Alliance du Trèfle l'a interrogé sur les perspectives d'évolution des rémunérations de tous les contractuels du ministère dans le cadre des nouvelles dispositions sur la Fonction Publique.

Le ministre a indiqué que ce sujet serait traité dans le cadre des dispositions de la Fonction publique.

L'Alliance du Trèfle souhaite que les contractuels puissent bénéficier d'un rattrapage de rémunération.

Organisation territoriale : échelon départemental

De façon générale, les schémas arrêtés pour la Guyane, ou envisagés pour la Corse, ainsi que les délais évoqués de mise en œuvre des secrétariats généraux communs comme les incertitudes sur les missions des DDI ou de nouvelles fusions, voire scissions font que la crainte d'une « RGPP bis » commence à poindre dans les services.

Le transfert des postes des secrétariats généraux communs, après ceux des directeurs, sur un BOP du ministère de l'intérieur semble s'inscrire dans un projet de préfectoralisation totale des directions départementales au risque de leur faire perdre leur caractère (inter-)ministériel. L'Alliance du Trèfle demande une plus grande transparence sur les évolutions envisagées, lourdes de conséquences pour les agents (RPS, devenir des cadres...) et pour les usagers (lisibilité).

Le ministre estime qu'il faut rassurer les agents et ne pas penser que tout va exploser. Lors de ses visites dans les départements, cette crainte ne lui a pas été exprimée par les agents qu'il a rencontrés. Il s'est dit favorable aux secrétariats généraux communs tout en conservant des équipes de proximité nécessaires dans les services déconcentrés de l'État. Il considère qu'il faut faire évoluer l'interministérialité et les missions, mais sans désir de tout saccager.

L'Alliance du Trèfle estime que l'incertitude dure depuis trop longtemps et inquiète les équipes. Les informations qui circulent nous laissent malheureusement penser que l'administration territoriale de l'État peut de nouveau connaître une importante réorganisation.

Brexit

L'Alliance du Trèfle souhaite avoir des précisions sur les cycles de travail envisagés dans les points de contrôle frontaliers et les compensations pécuniaires et horaires accordées aux agents.

En effet les modifications des rythmes de travail présentées le 7 mars sont considérables (journée de travail de plus de 12 heures, semaine de 44 heures, cycle de travail non hebdomadaire...) et font craindre pour les agents concernés un fort impact de leur vie professionnelle sur leur vie personnelle avec des risques de démobilisation, voire de démission. Par ailleurs, les textes actuels ne prévoient pas d'astreinte d'intervention pour les agents en DRAAF.

Concernant les effectifs, 40 ETP supplémentaires ont été prévus dans le budget 2019, de plus des vétérinaires du MAA (32 ETP) viendront temporairement les renforcer. Seront-ils suffisants, alors que pour les points de contrôle frontaliers ouverts 24h/24 et 365 jours par an, six personnes sont indispensables pour occuper un seul poste de contrôleur (sans marge pour la passation des consignes ou d'éventuels arrêts maladie) ?

Le ministre partage l'inquiétude sur les conséquences du Brexit, notamment sur le secteur de la pêche. L'État doit être prêt le 29 mars, même si la mise en œuvre sera sans doute décalée, et que des accords économiques seront passés à terme. Le ministère a prévu des mesures pour faire face aux contrôles sanitaires et phytosanitaires supplémentaires.

L'Alliance du Trèfle est très attentive aux cycles de travail retenus et aux compensations pécuniaires et horaires proposées aux agents. Elle pense que les effectifs seront insuffisants, 200 à 300 ETP ayant été estimés nécessaires pour les contrôles.



Abattoirs : attractivité et vidéosurveillance

La mise en application des recommandations du rapport de l'observatoire des missions et des métiers (OMM) est attendue pour améliorer l'attractivité des postes. De plus l'expérimentation de la vidéosurveillance prévue par la loi EGAlim doit être l'occasion de faire un point sur la mise en place de caméras dans les abattoirs susceptibles d'enregistrer des agents du MAA dans leurs missions de contrôle et sur l'accès à ces données. L'existence d'enregistrements impliquera que le service vétérinaire d'inspection les consulte, intervienne si l'exploitant n'a pas réagi ou si son action n'a pas entraîné les modifications pertinentes. Or à ce jour le temps disponible pour la protection animale est ce qui fait le plus défaut aux inspecteurs.

Le ministre considère que les sujets attractivité des postes et vidéosurveillance ont trop traîné et doivent aboutir rapidement.

L'Alliance du Trèfle tient à ce que les agents des SVI voient leurs droits respectés en cas d'enregistrements effectués par les exploitants d'abattoir, quel que soit le cadre (expérimentation EGAlim ou non).

Établissements publics - SEA - Aides PAC

Les agents des cinq établissements publics qui viennent d'intégrer le périmètre du comité technique ministériel, sont très sensibles à cette décision qui conforte leur statut d'agents du ministère de l'agriculture et pour les deux tiers d'entre eux de fonctionnaires. Le besoin de reconnaissance est important chez ces derniers qui continuent à avoir le sentiment d'être des fonctionnaires de second ordre. Il est encore plus prégnant chez les agents de l'ASP qui sont inquiets de voir l'opération de dénigrement dont est victime leur établissement dans les médias.

Ce dénigrement, concernant aussi les agents des SEA, est largement entretenu par des phrases de responsables politiques. Ces critiques médiatiques permanentes impactent fortement le travail des agents instructeurs, payeurs et surtout contrôleurs terrain en contact direct avec les agriculteurs.

Nous aimerions avoir un soutien clair de la part du ministère pour combattre l'idée simple, pour ne pas dire simpliste, qui consiste à affirmer que lorsqu'il y a des problèmes au niveau des paiements l'organisme payeur ou le SEA en portent l'entière responsabilité. Les agents se situent en effet au bout d'une chaîne complexe d'actions et de décisions qu'ils ne maîtrisent pas.

Alors que les aides surfaciques 2016 pour les MAEC et l'agriculture biologique sont encore en cours de finalisation et que le paiement des autres aides du FEADER est souvent très retardé, un consensus pour changer l'organisation actuelle se dégage. Mais que sortira-t-il des discussions avec les régions pour la prochaine programmation ?

Le ministre considère que l'État a été défaillant et que tous les acteurs ont leur part de responsabilité. Il trouve inadmissible que des aides 2016 ne soient pas encore payées en mars 2019 et que cela nuit à l'image de la fonction publique. Les relations entre SEA et ASP doivent absolument s'améliorer. Il envisage de prendre des décisions importantes. Pour la prochaine programmation, il faut éviter les erreurs de la précédente réforme dont la responsabilité est partagée, y compris par les professionnels et les collectivités territoriales.

Pour lui, soit un grand acte de décentralisation interviendra, qui confierait aux Régions l'ensemble du 2ème pilier (y compris la responsabilité financière et les apurements), soit il préconise un décroisement total des aides où l'État garderait les aides surfaciques et l'agriculture biologique, et les Régions les aides à l'investissement.

Forêt et chasse

Transfert de la gestion des plans de chasse aux fédérations de chasseurs

Le projet de loi sur l'Office français de la biodiversité transfère la compétence totale des plans de chasse aux fédérations départementales et interdépartementales des chasseurs. L'Alliance du Trèfle considère que l'État doit rester en mesure de conserver son rôle de pilotage et d'arbitre des plans de chasse, notamment au regard des enjeux en termes de dégâts à l'agriculture, à la forêt et aux risques routier et urbain, ainsi que de la lutte contre les maladies infectieuses frappant les animaux sauvages et domestiques (peste porcine africaine par exemple).

L'analyse, le suivi et les éventuels correctifs exercés par les services des DDT restent d'actualité.

Le projet de loi donne au président de la fédération des chasseurs la responsabilité de consulter un nombre réduit d'interlocuteurs, écartant l'expertise de l'ONCFS et de la louveterie et l'occasion de dialogue avec les associations de protection de la nature.

Alors qu'il nous paraît indispensable de conserver les effectifs en DDT sur cette mission, le MTES aurait acté la suppression de 132 ETP sur la chasse, essentiellement des personnels du MAA récemment décroisés.

Le ministre salue le travail remarquable effectué par l'ONCFS sur la peste porcine africaine.

L'Alliance du Trèfle note qu'une mission cruciale de notre ministère risque d'être grandement affaiblie, avec des conséquences irrémédiables.

ONF

Nous faisons tout d'abord un constat très positif : la confiance revient enfin grâce au nouveau binôme constitué par le Directeur général par intérim Jean-Marie Aurand et son adjoint François Bonnet. Nos élus nous font remonter des signes d'apaisement et d'écoute forts qui nous rassurent sur le renouveau du dialogue social.

Cependant, sous la houlette de quelques cadres supérieurs restés de l'ancienne équipe, les mauvaises anciennes habitudes perdurent parfois : des dossiers sensibles de réorganisation continuent d'avancer à marche forcée sans expertise de leurs impacts et les informations qui remontent au directeur ne sont pas toujours exactes. Nous avons encore de grandes inquiétudes sur ces dossiers car la souffrance des personnels perdure et ce, nous semble-t-il, tant que le DG ne s'y sera pas personnellement impliqué. Enfin, malgré l'engagement en 2017, du SG il n'y a toujours pas d'Inspecteur Santé Sécurité au Travail à l'ONF. Une nomination rapide serait un signe apprécié.

Le ministre a pris des décisions importantes à l'ONF et le climat est apaisé. Si des difficultés persistent, il faut les faire remonter. Pour lui, l'ONF doit rester un office public mais doit retrouver un équilibre. C'est un enjeu crucial auquel il s'attachera.