

Compte rendu du CTM du 19 juin

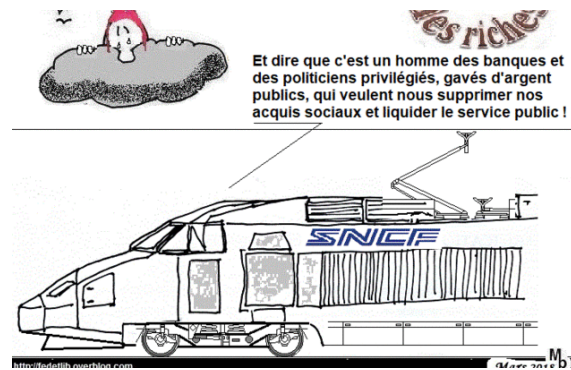
Déclaration liminaire de la CGT AGRI

Le 12 juin a été une « journée de la colère cheminote » qui a montré à nouveau que les cheminot(e) s rejettent l'attaque du gouvernement.

Leur combat nous concerne tous que l'on soit du public ou du privé, précaires ou non. Car ils défendent tout ce qui compte pour n'importe quel travailleur : leurs conditions de travail, leurs salaires, leur relative sûreté de l'emploi.

Macron qui s'est attaqué à la « réforme » de la SNCF, n'a pas pu mettre au pas les cheminots sans susciter leur opposition massive !

Oui, la grève des cheminot(e)s, qui marque l'actualité sociale et politique depuis des semaines, montre le chemin à l'ensemble du monde du travail.



Car en face, Macron promet de nouveaux coups.

En ce qui concerne le Comité Action Publique 2022, l'objectif principal derrière l'affichage d'une amélioration des services publics et de la modernisation de conditions de travail des agents, est une réduction drastique des emplois.

La CGT a une conception tout autre des politiques publiques qui doivent être axées sur des valeurs d'égalité, de démocratie et de solidarité.

Ainsi, nous défendrons la mission de service public d'instruction des dossiers PAC, et bien sûr les agents fonctionnaires et précaires qui la mettent en œuvre : **A service public, agents publics ! Aucune mobilité forcée !**

Pour l'enseignement, la rentrée s'annonce très tendue en ce qui concerne les suppressions de classes et d'heures évoquées depuis le mois d'Avril. Nos collègues enseignant attendent des réponses et des assurances dans ce domaine. La CGT se montrera vigilante à ce sujet.

La CGT AGRI s'interroge sur le fonctionnement du CTM avec des déclarations liminaires interminables et des questions diverses traitées au fil de l'eau. Nous craignons ainsi des discussions bilatérales et l'absence de réponses concrètes. Ainsi le CTM convoqué à 9h30 a commencé son ordre du jour à 12h30.

Points de l'ordre du jour :

1. Avis sur le projet d'arrêté portant application aux agents des corps des ingénieurs et des personnels techniques de formation et de recherche au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise, des sujétions et de l'engagement professionnel ;

Tout d'abord nous tenons à rappeler que la CGT Agri revendique toujours l'intégration des régimes indemnitaires dans le salaire fixe. Ces primes se substituent pour partie au salaire sans en avoir la pérennité, ni présenter les mêmes avantages sociaux (cotisation retraite au rabais sur une prime). Les agents partent avec des retraites largement inférieures à leur dernier salaire, situation encore plus prononcée pour les catégories C après plus de 40 ans de carrière pour beaucoup.

Alors que :

- le point d'indice reste gelé pour partie, entraînant une perte de pouvoir d'achat
- la suppression annoncée de près de 120 000 postes donc la réduction de la masse salariale fait craindre une limitation du nombre de postes offerts à la promotion

Seul dispositif permettant un véritable déroulement de carrière, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est une réforme des primes de la Fonction Publique. Ce régime introduit **une individualisation** et une **opacité** d'une partie de son attribution pour l'ensemble des agents.

En effet il s'agit d'une double modulation : sur les fonctions (création de plusieurs groupes de fonction) et sur une part variable le CIA complément indemnitaire annuel (même si elle est limitée à un dizaine de %). les agents n'auront plus, à carrière égale, le même salaire. Celui-ci sera élaboré sur la base du « mérite ». Quel mérite ? Car les agents ne sont pas responsables du contexte de travail dans lequel ils évoluent.

Le classement dans les différents groupes ne tient absolument pas de la réalité professionnelle : La diversité des profils et des activités, la configuration des équipes de travail et des établissements. Comment comparer un agent responsable, seul dans son établissement, du service informatique (ex : dans les EPL) et un agent à la tête d'un service informatique ?

Ce classement pose un véritable problème quant à la mobilité des agents, déjà fortement grevée (aujourd'hui beaucoup d'agents ne voient pas leurs demandes satisfaites). Qui va accepter de quitter un emploi sur un groupe élevé pour un autre avec un régime indemnitaire plus faible ?

Ce dispositif ne peut que diviser et casser la cohésion des équipes alors que les agents, même s'ils sont « sanctuarisés », comme se plaît à le répéter la tutelle, font ce qu'ils peuvent pour assurer le plus efficacement le Service Public de l'Enseignement.

Les négociations sur ce dossier, au travers des différents groupes de travail se font dans un cadre hyper contraint. La régulation et l'ajustement de la masse salariale voilà le maître mot. La garantie du maintien du niveau de rémunération, annoncée, demandant à être confirmée dans les faits et la durée, ne s'applique pas dans le cadre de promotions. Un agent qui a une promotion n'a pas la garantie d'avoir au moins le même niveau de rémunération. Aujourd'hui avoir une promotion c'est accepter de toucher parfois moins ? Quelle reconnaissance !!!

On nous parle de revalorisation, Ce n'est peut-être qu'une friandise pour faire passer une pilule qui risque d'être difficile à avaler....

A la CGT agri ? Nous avons voté contre !!!!

2. Point d'information sur la mise en place d'un projet de vérification, en cours de carrière, des antécédents judiciaires des agents en contact habituel avec des mineurs

De même que cela a été fait à l'éducation nationale, un point sera fait pour les agents recrutés depuis 2016. L'administration se veut rassurante quant à la marginalité des cas qui vont remonter. Les dossiers suivant leur gravité seront examinés au cas par cas. La démarche sera menée par le service RH en centrale ;

Convaincus du bien-fondé de cette démarche, Nous avons attiré l'attention sur la confidentialité, sur les moyens humains et sur les risques de dérapage concernant la discrimination syndicale et les réactions exacerbées face aux faits divers.

Nous avons voulu que le MAA précise quels délits seront évalués par l'administration, car l'inscription au B2 peut relever de tous types d'infractions. Notamment, avec la criminalisation de l'activité syndicale et du mouvement social, nous sommes de plus en plus nombreuses et nombreux à être inquiété-es par la justice, et potentiellement inscrits-es au B2.

S'il a confirmé qu'il ne s'agissait que de délits impliquant des mineur-es, le MAA refuse de le notifier dans une note de service, arguant que cela est inutile puisqu'il y a une loi...

Dans ce cas, le MAA peut s'abstenir de produire toute note de service, car toutes s'appuient sur des textes réglementaires ! Comme la note sur le télétravail qui est moins disante par rapport à la loi...

Dire qu'il faut protéger les mineur-es est bien entendu une évidence. Mais nous devant rester attentifs à l'esprit des lois.

3. Point d'information sur la mise en œuvre du télétravail au ministère de l'Agriculture

Le télétravail se met en place, les demandes ont augmentées, les refus ont diminués. Nous n'avons pas de vision sur le télétravail en DDI.

La CGT AGRI s'inquiète et restera vigilante sur l'apparition de RPS dûs à cette nouvelle forme de fonctionnement

La CGT Agri ne conteste pas le principe du télétravail. Pour diverses motivations les agents aspirent à travailler ailleurs que leur bureau habituel : handicap, transports, etc. Malheureusement, certaines motivations relèvent de l'instinct de protection, de nombreux agents indiquant ne plus supporter l'ambiance de travail au bureau. Cependant, lorsque l'administration ou les organisations syndicales indiquent que c'est une facilitation pour la vie familiale, nous dénonçons ces arguments qui sembleraient indiquer que quand on travaille, on s'occupe en plus de ses gosses et toutes les tâches domestiques associées.

Ceci est d'autant plus grave qu'on voit très bien au MAA qui est majoritairement concerné par le télétravail, les femmes cadres. Déjà un parcours de la combattante pour faire carrière, une fois arrivée, elles sont renvoyées à leur domicile poursuivre la double journée

Quelle femme demandera sa journée enfant malade en télétravail à domicile ? Nous dénonçons la banalisation du travail à domicile, présenté comme principe du télétravail. Les plateformes de coworking ont été imaginées il y a quelques années suite au constat du mal être, lié à l'isolement, des travailleurs et travailleuses individuels. Aujourd'hui, au MAA comme dans ses établissements, on va à contrecourant renvoyant les agents chez eux. Ceci est d'autant plus confortable que le MAA n'assume pas l'intégralité des frais inhérents au télétravail à domicile, contrairement à ce qu'exige la loi.

Nous avons demandé au MAA d'être plus innovant et en phase avec l'histoire, en développant le télétravail en structure, ce qui serait assez simple au regard du maillage des espaces publics sur le territoire.

Questions diverses de la CGT AGRI

- CAP2022 et devenir du MAA :

L'administration déclare ne toujours pas être en possession d'informations concrètes sur les mesures à venir.

A la CGT AGRI, nous restons très pessimistes et nous craignons des mesures draconiennes et un certain nombre de coups bas durant l'été !!!!

- Instruction PAC et GT ASP sur transfert des SEA vers ASP :

La motivation de l'administration pour réfléchir à une réorganisation de la gestion PAC s'inscrit dans la volonté de sécuriser la chaîne et limiter les risques de refus d'apurement, récurrents pour la France, plus gros consommateur de PAC en Europe, et plus gros apurement également...

Mais ses solutions vont à l'encontre des objectifs affichés.

Depuis des années, la CGT en général, et la CGT Agri au MAA, dénoncent le recul de l'emploi et des services publics. Comment, en supprimant des postes, en précarisant les équipes, en taylorisant les missions, pourrions-nous atteindre une meilleure qualité de service.

Aujourd'hui, le refus d'apurement est la conséquence directe du démantèlement de nos missions et de nos emplois. Pourtant, le sens des réformes, tant au niveau national, comme au niveau de l'administration, poursuivent le même projet de recul de l'emploi et de la présence du service public de l'agriculture dans les territoires. Les refus d'apurement français ont de beaux jours devant eux !

Sur le dossier instruction PAC et service SEA / ASP, l'administration oublie le contexte politique dans lequel s'inscrit cette réflexion :

- un gouvernement qui programme la suppression de 120000 postes de fonctionnaires et la privatisation, ou l'externalisation, d'un certain nombre de missions. => le recul des emplois statutaires, dans la fonction publique, dont l'annonce se fait attendre dans le cadre de CAP 2022
- d'importantes évolutions sur l'activité PAC, notamment contrôles, qui iraient vers une dématérialisation totale, modifiant les métiers de contrôles, et réduisant le nombre de postes nécessaires à cette mission
- les critiques sur la gestion des établissements publics par la cour des comptes

Le sujet n'est pas tant de savoir si les agents en charge de l'instruction PAC auront des fiches de paie ASP ou MAA, nous rappelons que ce sont les mêmes corps de fonctionnaires dans les deux services.

Bien que les montages imaginés par l'administration dépassent l'entendement et démontrent l'incohérence de l'organisation qui est envisagée.

Ainsi, l'administration préconiserait de placer les agents des SEA en MAD à l'ASP. Cela relève d'un non-sens. Ce serait comme mettre les agents des SRISE en MAD dans les DDT, les agents de centrale en MAD dans les DRAAF, etc. !

Nous rappelons une fois encore que SEA et ASP sont dans les mêmes corps et dans les mêmes circulaires de mobilité.

Pourquoi envisager alors cette pirouette ? Et bien pour contourner le problème du plafond d'emploi ! L'ASP est aujourd'hui à son maximum de plafond, et celui-ci est programmé à la baisse pour les 3 ans à venir (environ perte de 300 ETP en perspective).

Mais le cœur du problème est bien plus vaste que cette question. Il s'agit plutôt de l'avenir de la politique agricole dans les territoires. Depuis des années, les services agricoles publics dans les départements sont dépeçés de leurs missions, au profit des chambres d'agriculture notamment qui développent les mêmes services payants pour les bénéficiaires. Recul du service public, recul de l'emploi public, les salarié-es comme les usagers restent les grands perdant-es de cette politique.

- **Campagne PAC 2018, instruction MAEC et pressions sur les agents :**

Les représentants de la CGT Agri ont fait part de leur mécontentement suite à l'analyse de la DGPE. En effet, celle-ci se dit satisfaite de la campagne de télé déclaration PAC 2018 et de l'avancement des dossiers MAEC.

Problèmes relevés par la CGT Agri :

- promesses du Ministre totalement décalées de la réalité : cela génère des communications téléphoniques très désagréables pour les agents et les usagers ;
- pression exercée par le message de la directrice générale du 17 mai qui, sous couvert de « remerciements » pour la réussite de la télé déclaration 2018, conclue son message en insistant pour que chaque département intègre les dossiers MAEC 2016 à la première vague de paiement... le lendemain ;
- feu vert donné le 14 mai avec consigne d'engager le maximum de dossiers pour les 18 et deux modes opératoires totalisant plus de 120 pages complexes à détailler ;
- 10 % des dossiers 2016 mis en paiement lors de la dernière photographie : il faut savoir que parmi ceux-là il y a de nombreux dossiers avec engagements localisés en continuité pure qui ne nécessitent aucune instruction manuelle de la part des DDT ; le reste des dossiers (soit 90 %) sera bien à instruire au cas par cas ; l'objectif annoncé de 50 % des dossiers payés fin juillet est irréalisable ;
- la campagne 2015 n'est pas achevée et on doit foncer sur la campagne 2016 ; on attend toujours des réponses réglementaires de la DGPE concernant des engagements linéaires et ponctuels ; ces dossiers ne peuvent donc pas être instruits et, pour certains, cela bloque aussi le règlement du solde des engagements surfaciques (dossiers mis en contrôle) ;
- calendrier 2016 incompréhensible et pas encore totalement figé...

Elles ont également indiqué que ce n'était pas de moyens supplémentaires en vacation dont les services ont besoin pour ces dossiers mais bien de temps pour les instruire car ce sont des dossiers très complexes.

L'ensemble des OS a témoigné des échos similaires de la part de leurs adhérents et souligné la sensibilité du dossier.

La CGT Agri a demandé à ce que ce point soit à l'ordre du jour « officiel » d'un prochain CT et que le Ministre y participe.

N.B. - Post CTM : l'expert CGT a constaté, le lendemain du CTM, que des bugs informatiques empêchent l'instruction des dossiers depuis le vendredi 15. Cela retardera d'autant la mise en paiement.

- **Taux Pro Pro :**

L'administration se dit encore une fois satisfaite des possibilités de promotion.

A la CGT AGRI, nous relevons et nous dénonçons la baisse de promu (e)s notamment pour les catégories C.

- **Pression sur les agents de l'abattoir du Nord :**

Il s'agit de la complexité des rapports entre l'abatteur et les contrôleurs à l'abattoir privé de Feuchy.

Un certain nombre d'incidents sont à déplorer, et ont été notés dans le registre de sécurité. L'administration a connaissance du sujet et a déjà pris les mesures nécessaires.

Nous restons très vigilant face aux agressions et aux intimidations des entreprises privées envers les agents de l'état.

- **Baisse des financements FIPHFP et pressions sur les collègues en situation de handicap pour diminuer le financement de AVP :**

La CGT-Agri s'inquiète sur la politique menée par le MAA concernant la gestion des personnes en situation de handicap.

En effet, le 23 mai 2018, sans concertation préalable, un agent a reçu un mail de discrimination. Dans ce mail, on relève des propos (solution trop luxueuse) et des jugements inappropriés à sa situation de handicap car il est écrit : « Le certificat du médecin de prévention est nécessaire mais il ne suffit pas ».

Depuis quand ce certificat n'est-il plus suffisant et quelles sont les nouvelles modalités pour justifier cette prise en charge ?

Le médecin de prévention a notifié «... certifie que son état de santé justifie la présence d'une aide humaine au quotidien pour l'accomplissement de ses fonctions au sein de l'établissement scolaire (documentaliste au CDI). En pratique, il y aurait un besoin de 18 heures par semaine pour l'accompagnement ».

Qui d'autre que le médecin de prévention peut analyser le degré d'autonomie et les besoins pour exercer le métier de cet agent. Sur quels critères s'est basé le FIPHFP pour estimer « que la prise en charge des salaires de l'AVP ne pouvait pas être justifiée » ?

Est-ce qu'un agent du MAA peut juger de l'état de santé d'une personne en situation de handicap ?

La CGT-Agri exige la réaffectation de ce poste d'AVP, honteusement supprimé et d'une manière cavalière.

La CGT-Agri demande que soit respectée les engagements pris dans la convention signée avec le FIPHFP de l'année dernière.

La convention ne mentionne pas la suppression systématique du financement des AVP.

Les dispositions législatives spécifiques à la politique des TH et son application dans la fonction publique ne font pas mention que les préconisations prescrites par un médecin de prévention seraient subordonnées à de nouveaux critères relevant de la DRH

L'employeur doit mettre en place des mesures appropriées « d'aménagements raisonnables » (article L.5213-6 du code du travail et art. 6 du statut général des fonctionnaires) :

Le refus de mise en place de ces aménagements est une discrimination sanctionnée par la loi, comme les discriminations fondées sur le handicap :

- Code pénal (L.225-1 et suivants) : Constitue une discrimination toute distinction opérée à raison de (...) l'état de santé ou du handicap.
- Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 adaptation du droit communautaire dans la lutte contre les discriminations.
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (articles 6 et suivants).

Deux sortes de discriminations

- Directe, lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, sur la base d'un critère prohibé (ex : *Refus d'accepter une mobilité en raison de critères liés au handicap...*).
- Indirecte, lorsqu'une règle, une pratique ou un critère apparemment neutre a un effet défavorable sur un groupe visé par un critère de discrimination (ex : *le fait de prévoir une formation des salariés dans des locaux inaccessibles pour le salarié handicapé à mobilité réduite...*).

La CGT-Agri demande au MAA et aux établissements qui lui sont rattachés à faire respecter strictement les préconisations médicales prescrites par le médecin de prévention. Le refus de mise en place de ses préconisations est sanctionné par la loi (voir articles cités plus haut).

La CGT-Agri sera extrêmement vigilante à ce que la loi et les dispositions TH s'appliquent dans tout le périmètre relevant du MAA et que les agents concernés soient maintenus dans leurs droits.

ARBORETUM :

En 2009, l'état a demandé à l'ONF de prendre en charge la gestion de l'Arboretum en assurant

- Une mission de gestion des collections
- Une mission de production de plants en pépinière pour assurer le renouvellement des collections et promouvoir les espèces et variétés rares
- Des missions d'accueil du public et d'éducation à l'environnement, s'intégrant dans le développement local

Aujourd'hui encore une fois, pour des questions financières la décision a été prise de renoncer à l'ouverture au public de l'Arboretum.

La CGT AGRI s'insurge devant cette fermeture et demande à l'administration d'étudier le dossier

Vos représentant-es CGT AGRI au CTM:

Pascal Lepeltier Titulaire
Thérèse Rouch Pasquet
suppléante

Experts :

- **Sylvie Filipe da Silva**
- **Michèle Cabioch**
- **Dominique Blivet**



Le prochain CTM du 5 juillet est annulé.

Sauf dernière minute, un CTM aura lieu à la rentrée et nous y serons !!!