



Déclaration liminaire

CAP des 30 novembre et 1^{er} décembre 2016

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs de l'administration, cher(e)s collègues,

Situation dans les Services d'Economie Agricoles (S.E.A.)

Concernant le premier pilier de la PAC:

Il apparaît tout d'abord pour la fin de cette année et le début de l'année à venir une gestion simultanée des campagnes 2015, 2016 et 2017. Cette façon de faire pour pallier une organisation non structurée (on termine une campagne avant de commencer la suivante) est semblable-t-elle devenue la nouvelle normalité. Nous rappellerons que la DGPE s'était « engagée » en 2015 pour un retour à la normale dès le début 2016...

Concrètement, cela signifie une incompréhension et une non-lisibilité dans la gestion des aides et leurs paiements, incompréhension tant pour les fonctionnaires en DDT que pour les exploitants agricoles. Mais le ministère a trouvé la solution ..., l'Apport de Trésorerie Remboursable (ATR) ! Cette « procédure » remplace la procédure normale et logique d'acompte en octobre et de solde en décembre après l'instruction des dossiers d'aides surfaces.

Cette nouvelle gestion va-t-elle devenir la routine car les calendriers présentés et jamais respectés ne nous permettent plus d'envisager un retour à une gestion saine, c'est-à-dire normale ? De plus cette procédure ATR génère un travail supplémentaire en SEA au niveau de l'instruction des dossiers mais également et surtout dans le suivi des demandes des agriculteurs qui contactent la DDT lors du non-versement de cette avance à la date annoncée par le Ministère. On constate aujourd'hui une dégradation des relations entre les agents en DDT et les agriculteurs alors que la situation est déjà très tendue.

Enfin, nous pouvons terminer cet état des lieux avec des calendriers prévisionnels sans cesse décalés (ICHN-Indemnité Compensatoire de Handicap Naturel, Aides animales, Aides surfaces, Assurance récolte) qui ne permettent toujours pas aux SEA d'organiser leur travail tant avec les agents permanents qu'avec les agents contractuels. Le Ministère reste autiste à ces problèmes récurrents qui touchent les SEA depuis 3 ans !

Concernant le second pilier :

Lors de la réunion des chefs de SEA, le 10 octobre dernier, il leur a été demandé si l'instruction des mesures du second pilier dans OSIRIS, et plus particulièrement du Plan de Compétitivité et d'Adaptation des Exploitations (PCAÉ), pouvait être interrompu quelques jours (de 1 à 4 jours, avec les tests environ 15 jours) avant la fin de l'année pour la mise en œuvre du module de calcul de l'instruction.

Tous se sont élevés **CONTRE** cette solution dans la mesure où les autorisations d'engagement et les décisions juridiques doivent être établies avant la fin de gestion, fixée au 23 décembre 2016 notamment pour les crédits d'Etat.

Or, dans les 10 jours qui ont suivi, les instructeurs n'ont plus eu accès à l'instruction des dossiers, qui vont une fois de plus être régressés à un statut inférieur. Donc, encore quelques semaines perdues sur le dos des agents des S.E.A., qui vont devoir reprendre pour la n^{ième} fois l'instruction de ces dossiers complexes.

Les agents de S.E.A. sont **TOUJOURS** les variables d'ajustement des aléas décisionnaires pour lesquels la D.G.P.E., les autorités de gestion et l'A.S.P. se renvoient la balle !!!

Et surtout, si l'enveloppe « Etat » des crédits P.C.A.E.(plan de compétitivité et d'adaptation des exploitations agricoles), et autres mesures du 2^{ème} pilier, devaient être prolongées jusqu'en 2017, merci de ne pas l'annoncer le 23 décembre !! En effet, les chefs d'unités et chefs de services servent de bouche-trous pendant les vacances. Or il n'est pas question de priver les agents des congés familiaux de Noël...

Certains ont déjà dû rester cet été à cause des retards dans l'instruction des mesures surfaciques. Ils ont droit au respect de leur investissement par des calendriers de gestion ad'hoc et fiables.

A noter pour conclure sur ce sujet, que la version du logiciel OSIRIS envoyée la semaine dernière aux services déconcentrés souffre d'une lenteur de fonctionnement encore jamais vu. **Merci à l'ASP !!!**

Situation en DDPP

Nous attirons votre attention sur l'incohérence et l'illisibilité des actions réalisées dans certains services déconcentrés.

A peine la réforme des régions mise en place, une expérimentation inter-départementale en Bourgogne Franche-Comté est instaurée sans concertation et sans l'adhésion des personnels CCRF et du MAAF. Elle met

SNIAE-FO

gravement en danger l'équilibre de fonctionnement qui avait été trouvé entre les agents des deux ministères. Le ministère en charge de l'agriculture, de part son silence, valide-t-il donc implicitement le nouveau détricotage des services départementaux ?

Que dire également du mépris pour les structures départementales (DDT – DD(CS)PP) dans la réalisation de leurs missions nationales sur les contrôles « Conditionnalité ». Si le guide pour le contrôle sur place est sorti en mars 2016, l'instruction technique elle, est datée du 28 juin 2016. Cette dernière définit la répartition des tâches entre les services, **une brouille pour la programmation locale** pour des inspections devant être réalisées au cours de l'année civile...

Certains comptes rendus n'ont été livrés qu'en juillet 2016 et à la date du 23 novembre 2016, les augmentations de taux de contrôles ne sont toujours pas connues. Or les contrôles supplémentaires qui seront décidés devront être réalisés avant le 31 décembre prochain.

On ne peut que s'interroger devant une telle indifférence...pour ne pas dire incompétence.

Les IDAE exclus des postes classés 3

Avant que ne soient étudiées les demandes de mobilité, force est de constater qu'une seule de nos collègues est assurée d'obtenir un poste classé 3. Peut être il y en aura-t-il un ou deux supplémentaires à l'issue de cette CAP. Mais, il est clair que les IDAE, ne sont pas attendus sur les postes de chefs de service.

Nombre de directeurs ne se cachent d'ailleurs pas pour affirmer que seules les candidatures des IPEF seront prises en compte.

Puisqu'il en est ainsi, à quoi bon nous faire miroiter un GRAF s'il devient impossible d'obtenir un poste classé 3 ? Le PPCR, approuvé par certains syndicats dits « réformistes », n'est-il pas une vaste supercherie ?

Ces dernières années, l'administration n'a pris que des mesures visant à freiner fortement les mobilités. Nous adressons d'ailleurs à cet effet, un remerciement particulier à la secrétaire générale, qui par sa décision de décroiser 1000 agents vers le MEEM laisse les agents des BOP 215 et 206 avec des possibilités de mobilité de plus en plus réduites.

La « mise à mort » pourrait être donnée si le RIFSEEP devait être mis en place en 2018. En effet, chacun sait que la nouvelle prime devrait tenir compte du classement des postes.

Autre sujet de friction : les IPEF seraient-ils favorisés ? Exemple à la DRAAF de Limoges sur un poste classé 1, l'administration considère que la

SNIAE-FO

candidature d'une IDAE n'est pas recevable mais attribue le poste à une IPEF. Pouvez-vous nous donner des explications ?

Expérimentation d'une campagne complémentaire inter-cycles pour certains postes de niveau A+

Le Ministère de l'écologie a pris la décision de passer en 2017 à deux cycles de mobilité au lieu de trois, malgré l'opposition des syndicats FO des 2 ministères.

Une des conséquences de cette décision est la mise en place d'une expérimentation par le MEEM d'un appel à candidatures pour des postes A+ hors cycle normal de mobilité afin de pourvoir des postes en urgence.

La liste de ces postes vacants a été publiée sur les sites Intranet et Extranet de la DRH du MEEM en catimini. C'est-à-dire avec le moins de publicité possible en dehors du MEEM.

Dans les services, seuls certains agents de catégorie A ont été informés, avec des grandes disparités suivant les structures.

Dans les projets du MEEM, il est possible que la DRH misait sur une dizaine de postes ; or c'est une cinquantaine de postes qui sont concernées. Il est bien évident que très peu de ces 50 postes sont à pourvoir en urgence.

Accepter la tenue de CAP électroniques au fil de l'eau, reviendrait à remettre en cause l'existence même de ces instances de concertation et à long terme la fin des CAP. Les CAP ne seraient plus alors que de simples chambres d'enregistrement, ce à quoi nous ne pouvons qu'être opposés.

Le respect des grands principes de la mobilité (publicité des postes, transparence des choix des candidats, rôle des CAP) n'ayant pas été mis en place, le SNIAE/FO demande donc aux instances du MEEM de stopper cette expérimentation à l'issue de cet essai et d'en revenir au fonctionnement normal prévu par les textes.

Le MAAF fonctionne très bien sans avoir besoin de ce type de procédure, nous ne doutons pas que le MEEM sera capable de faire pareil.

Nous pourrions être amenés à intervenir auprès des services de Matignon si nous ne devons pas être entendus.

Décroisement des effectifs vers le MEEM : effet pervers !

A la lecture du document de l'administration concernant les demandes de mobilités, nous avons constaté que des missions forestières étaient sur le point d'être confiées à des agents extérieurs au corps du MAAF, alors que des agents du BOP 215 ont postulé sur ces postes.

SNIAE-FO

Certaines DDT ayant accolé les missions forestières aux missions environnement plus importantes, les postes concernés sont demandés par des agents n'ayant aucune formation forestière.

Le SNIAE/FO a la faiblesse de penser que les missions forestières requièrent une technicité particulière si l'on souhaite qu'elles soient remplies avec efficacité.

Les missions forestières relevant du MAAF demandent des agents ayant une solide compétence en la matière qui ne saurait s'acquérir par le suivi de quelques stages de formation professionnelle.

Nous demandons avec insistance qu'une réflexion permette de répondre à ces exigences afin que la crédibilité des services de l'Etat, déjà bien mise à mal, soit reconnue dans les prochaines années.

Certaines DDT ont d'ailleurs fait basculer les missions forestières au sein de grands services d'économie agricole maintenant ainsi ces missions dans le BOP 215.

ONF

La liste des dysfonctionnements est déjà bien longue et pose singulièrement la question du respect des personnels. Nous regrettons une fois de plus les politiques de la direction de l'ONF qui entraînent les agents dans une impasse avec une absence flagrante de dialogue social.

2 exemples parmi d'autres :

- **Restructuration des services** - Suppression de postes et d'unités territoriales avec la sempiternelle excuse : l'effectif cible imposé par le contrat d'objectif qui impose re-découpages et nouvelle répartition des agents. Les surcharges de travail sont sources de division chez les personnels et de dysfonctionnements dans les missions. Tout cela conduit l'établissement dans l'impasse.

- En ce qui concerne le **plan national de lutte contre la maladie de Lyme et les maladies transmissibles par les tiques**, l'ONF aurait besoin d'une surveillance renforcée pour tous les personnels intervenants sur le terrain avec la mise en place d'une veille recensant les déclarations d'incidents lors de morsures de tiques et d'un suivi des déclarations d'accidents de service dès l'apparition d'un érythème migrant ou de doute d'une sérologie positive, voire d'un dépistage annuel.

Une fois de plus nous regrettons que l'ONF, EPIC sous tutelle du MAAF, n'accepte pas, notamment pour les IAE, une harmonisation du classement des postes avec ce qui se fait au MAAF.

SNIAE-FO

Nous regrettons une nouvelle fois que le MAAF n'intervienne pas dans le fonctionnement RH de l'ONF. Le nombre d'agents en grande souffrance morale, avec une augmentation notable chez les IAE, est là pour le démontrer.

Fusion des DDI

Après la note de mobilité du 09 novembre 2016 sur un poste de préfigurateur du secrétariat général commun des trois DDI de la Sarthe, nous apprenons qu'une nouvelle initiative serait en préparation dans l'Eure-et-Loir. Pouvez-vous nous dire la signification de ces fusions qui vont entraîner indéniablement une perte de proximité de gestion sur le terrain ? Quel est l'avenir proche des DDI ?

PPCR et RIFSEEP

FO tient à rappeler son opposition au PPCR et au RIFSEEP. La DGFAP a fait miroiter par un véritable tour de bonneteau une succincte amélioration des grilles indiciaires et de ce fait de notre pouvoir d'achat.

Nous savons que c'est un leurre et que ces quelques gains de points d'indice se font en les retranchant des régimes indemnitaires tout en rallongeant la durée des échelons en supprimant dès le 01/01/2017 la bonification d'ancienneté. En clair, chaque agent va « autofinancer » cette soi-disant avancée et ce n'est pas le dégel de 0,6 % qui compensera la perte de notre pouvoir d'achat depuis le gel du point d'indice en 2010.

Mais le pire des méfaits du PPCR reste la volonté *in fine* d'harmoniser vers le bas l'ensemble des corps d'ingénieurs pour mettre en place un corps de « A-type » dans un CIGEM, CIGEM qui montre déjà ces premiers méfaits aux attachés avec une chute drastique de leur taux pro/pro.

En rajoutant le RIFSEEP à ce protocole, vous allez mettre en place un régime indemnitaire individualisé qui va freiner les mobilités mais surtout engendrer de nombreuses disparités au sein du territoire. Le ministre nous avait appuyés dans notre demande de dérogation. Malgré l'arbitrage en notre défaveur, nous continuerons de combattre ce mauvais régime indemnitaire.

DGFAP

La soif de pouvoir de la DGAFP ne s'arrête malheureusement pas là. Afin de finir au plus vite ses funestes missions, la DGAFP vient de

SNIAE-FO

s'autoproclamer « DRH de l'Etat », sans aucune réaction des différents ministères. Elle a donc maintenant en main les pleins pouvoirs pour agir sur les carrières des fonctionnaires de tous les ministères. Le MAAF se voit donc dessaisi de tous les sujets statutaires et indiciers concernant ses propres agents. Tous les moyens sont donnés à une administration qui gère des agents sans maîtriser les missions spécifiques de chacun.

En rajoutant la volonté des préfets de région à récupérer la gestion de tous les personnels de l'Etat, vous ne pourrez plus prochainement garantir l'égalité de traitement de tous vos agents sur le territoire et les mobilités interrégionales deviendront rarissimes. FO est opposé à ce type de gestion et veut que la CAP nationale reste l'unique commission administrative paritaire pour vos agents.

Toutes ces mesures font que l'avenir même du service public est en danger critique.

GRAF

Le PPCR prévoit la création d'un GRAF pour le corps des IAE dès 2017. Le SNIAE/FO demande que se réunisse un groupe de travail au plus vite afin d'étudier la mise en place de cette mesure.

Charte de gestion des IAE :

Comme nous le faisons lors de chaque CAP, nous souhaiterions savoir si l'administration centrale souhaite ou **pas** que soit mise en place une charte de gestion des IAE, outil indispensable à la gestion de notre corps.

A quand la mise en place d'un groupe de travail ?

En vérité, nous nous interrogeons quant à la réelle volonté de notre administration d'établir cette charte de gestion de notre corps technique. Pour preuve, nous avons pris connaissance que le stage organisé chaque année à l'INFOMA dont le libellé était initialement "la posture de l'IAE" pour les nouveaux arrivants dans ce corps, concernerait en 2017 à la fois les IAE et les attachés d'administration. Encore un élément qui nous interpelle quant à l'avenir de nos missions techniques et de la survie de notre corps technique au ministère.

Je vous remercie pour votre attention