

Paris, le 30 mai 2017

## COMPTE-RENDU SUCCINCT DE LA CAP des Techniciens Supérieurs du 30 mai 2017

### Représentaient l'UNSA

Martine HARNICHARD	DDCSPP Meuse	03.29.77.42.31	<a href="mailto:martine.harnichard@meuse.gouv.fr">martine.harnichard@meuse.gouv.fr</a>
Nicolas BIDEAUX	DDCSPP Indre	02.54.48.57.44	<a href="mailto:nicolas.bideaux@indre.gouv.fr">nicolas.bideaux@indre.gouv.fr</a>
Emilie CERISIER	DRAAF Pays de la Loire	02.72.74.71.20	<a href="mailto:emilie.cerisier@agriculture.gouv.fr">emilie.cerisier@agriculture.gouv.fr</a>
Pierre-Henri ROSE	IFCE Haras Besançon	03.81.52.50.44	<a href="mailto:pierre_henri.rose@ifce.fr">pierre_henri.rose@ifce.fr</a>
Cathy LEBLANC	DDTM Pas de Calais	03.21.50.30.49	<a href="mailto:cathy.leblanc@pas-de-calais.gouv.fr">cathy.leblanc@pas-de-calais.gouv.fr</a>
Magali BORRE	DRAAF Grand Est	03.55.74.10.97	<a href="mailto:magali.borre@agriculture.gouv.fr">magali.borre@agriculture.gouv.fr</a>

### DECLARATION LIMINAIRE

L'UNSA souhaite la bienvenue à Madame HAYOT ainsi qu'à Monsieur FAYOLLE.

### ORGANISATION DE LA CAP

Comme la précédente CAP et malgré des améliorations apportées par le bureau de gestion, nous constatons des difficultés de transmission des documents de travail dans des délais raisonnables :

- Pavé de mobilité (309 pages !) transmis le jeudi soir pour une pré-CAP le mardi matin.
- Tableau des recours transmis le jour de la pré CAP.

### GESTION DES CARRIERES

L'UNSA souhaiterait que, dans les tableaux de l'état du corps des TSMA, figure le numéro AGORHA afin de faciliter le travail et éviter les erreurs d'homonymies.

### AGORHA

L'historique de carrière des agents n'est plus disponible sur le site, seul le poste actuel est visible avec indication de l'échelon sans que la date d'entrée dans cet échelon soit indiquée.

### MISSIONS

La réglementation impose aux techniciens d'être de plus en plus présents sur le terrain (contrôles conditionnalité, alim'confiance, etc.. avec de nombreuses suites) ; mais ce temps est grevé par les tâches administratives de plus en plus chronophages (gestion des véhicules, Casper, chorus DT, Mélanie, Salsa, mise sous plis, Resytal, etc...). Il y a une perte de repère entre les missions administratives et les missions techniques.

De plus, la dématérialisation engendre du travail et un stress supplémentaire pour les agents, ce temps de travail n'est pas pris en compte.

## **FORMATION**

L'UNSA réitère sa demande d'avoir une adéquation avec les futures missions des agents en déclinant un plan de formation individualisé selon le poste « attribué ». Exemple : formation affûtage/effilage des couteaux pour les agents nouvellement affectés en abattoir.

Echanges de pratique : ceux-ci sont courants dans les services hygiène alimentaire grâce aux animateurs de réseau mais cette pratique devrait être étendue à l'ensemble des services. Dans beaucoup de service ceux-ci restent limités aux chefs de service et ne redescendent pas jusqu'aux inspecteurs.

## **MOBILITES**

L'UNSA déplore les inégalités de gestion des agents MAA différente d'une structure à l'autre en fonction du ministère d'appartenance du SG. La méconnaissance des droits des agents du MAA, par certain SG, pénalise ces agents dans leurs différentes démarches administratives. Exemple d'une DDSCPP où le gestionnaire, agent du ministère de la santé, veut appliquer la réglementation de son ministère aux agents du MAA.

Pour cette CAP, l'administration a émis près de 180 "avis favorables de principe" pour les 90 collègues agents MAA qui se sont positionnés sur les postes MTES. L'UNSA se réjouit que le MAA ne s'oppose pas à ces mobilités. Elles répondent aux aspirations des collègues qui désirent s'orienter vers de nouvelles thématiques. Toutefois, l'UNSA regrette l'absence de concertation en amont avec les SRH des deux structures. Il serait opportun qu'en CAP des TSMA, le MAA signale la vacance ou la non-vacance des postes demandés par nos collègues,

## **RECRUTEMENTS**

L'UNSA attire l'attention de cette CAP sur la difficulté de recrutement rencontré dans certains départements, dans certains services (ex : abattoirs, SEA). Ces derniers fonctionnent en mode dégradé malgré le recrutement de contractuels, qui n'ont pas vocation à perdurer dans le temps.

En effet, les postes non pourvus sont de plus en plus fréquents. Dans ce cas, l'ouverture d'un poste sur un article 60 peut être déclenchée pour remédier à ces vacances. Cependant, la complexité administrative de ces recrutements ne permet pas le maintien de ces agents en place sur du long terme, ce qui fragilise les services. L'énergie et l'investissement déployés sans fin par les agents titulaires pour former les nouveaux contractuels est usante. On observe un découragement des agents qui fuient ces services (turn-over important).

## **DEROULEMENT DES CARRIERES**

L'UNSA se réjouit du retour à des examens pro d'accès au corps des IAE organisés annuellement (au lieu d'un examen pour les 2 ans), comme annoncé par l'Administration lors du GT charte de gestion des IAE du 5 avril 2017, sans remise en cause de la possibilité de bénéficier de 4 cycles de mobilité pour permettre aux lauréats de trouver un poste.

L'UNSA tient à rappeler que la note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014 (circulaire orientation parcours pro cat A du MAAF) permet aux collègues TSMA désireux de valider une promotion d'IAE de faire une mobilité fonctionnelle vers des domaines d'activité hors champs du MAA ; si ces demandes de mobilité doivent faire l'objet d'un examen au cas par cas, il apparaît naturel qu'il ne soit pas fait obstacle à un agent, déjà en poste sur un domaine d'activité ne relevant pas du MAA, de valider sa promotion sur un domaine d'activité autre que ceux proposés par le MAA.

## **PROMOTIONS**

Sur propositions des IGAPS, les chefs techniciens s'engagent sur des postes de catégorie A en attente d'être retenus sur la liste d'aptitude IAE. Toutefois, ces pratiques ne sont pas garanties de succès.

## **RIFSEEP**

Qu'en est-il de la mise en place du RIFSEEP prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les techniciens ?

Dans ce cas, l'UNSA appelle à la convergence vers le haut des grilles et des indemnités perçues par des agents d'un même service, mais qui appartiennent à des corps de TS différents et qui exercent sur les mêmes domaines d'activité.

## **REFORME TERRITORIALE**

À l'heure de la mise en place d'un baromètre social et de la prise en compte des risques psychosociaux, il est important et urgent de mettre en place de nouvelles méthodes de travail telles que les visioconférences, les outils de communication de poste à poste et les plates-formes collaboratives, qui permettent de travailler en direct et à plusieurs.

Ces technologies sont coûteuses. Il est essentiel que des moyens budgétaires et techniques soient mobilisés, à la hauteur de l'enjeu de la création de nos DRAAF, d'autant que le transfert des moyens financiers du BOP 215 vers le BOP 333

nous fait craindre de grandes difficultés. En effet, le budget global alloué et le manque de lisibilité des nombreuses dépenses à venir laisse craindre une année 2017 difficile sur le plan financier.

## **SERVICES**

### **IFCE (Institut Français du Cheval et de l'Équitation)**

Le MAA promet vouloir maintenir l'IFCE, la restructuration brutale pour autant se poursuit...

L'IFCE est un établissement indispensable à la filière équine en apportant son expertise, son professionnalisme et son impartialité aux professionnels, aux amateurs, aux fédérations, aux ANR (Association Nationale de Races) et à l'ensemble de la filière équine.

L'UNSA soutient les agents afin que toutes les missions de l'IFCE s'accomplissent dans le respect de ceux-ci. Ces missions doivent s'effectuer sur l'ensemble du territoire national sur les implantations actuelles de l'IFCE. Le démantèlement des sites doit cesser mais, également et surtout, l'hémorragie des réductions de personnel en premier lieu.

La nomination du nouveau Directeur Général donnera peut être une nouvelle impulsion et orientation à suivre, à condition toutefois que le MAA lui donne une feuille de route réalisable et pleine d'espoirs pour poursuivre les missions de cet établissement. Qu'en est-il ?

Le MAA a-t-il pris conscience que la filière équine subi également les différentes réformes de l'IFCE ?

STOP à la destruction de cet établissement, pour ses agents et la survie de la filière équine française. L'UNSA aimerait apporter des garanties de maintien et d'avenir aux agents de l'IFCE. Pouvez-vous nous donner votre vision ?

### **ABATTOIRS**

La rotation de vacataire pose des difficultés de confidentialités. Le jugement récent de l'affaire du Vigan (maltraitance animale, est vécu comme une épée de Damoclès par les agents qui craignent de nouveaux scandales dans leurs structures et le jugement de l'opinion publique. (Diffusion de vidéos choc, mise en place des caméras de vidéo surveillance)

Une forte inquiétude est ressentie dans les abattoirs (DD(CS)PP) : de plus en plus d'agents présentent des troubles musculo-squelettiques (TMS) et ne peuvent plus assurés leurs missions sur chaîne. Leurs collègues sont donc amenés à moins « tourner » sur les missions hors chaîne, augmentant le risque de présenter également des TMS. C'est pourquoi, une attention particulière doit être apportée aux demandes de mobilité des agents présentant des dossiers médicaux pour éviter ce cercle vicieux.

### **SERVICE DE PROTECTION ANIMALE**

Une alerte doit être lancée sur les agents travaillant dans les SPA du sud-ouest, la crise de la grippe aviaire et les assainissements successifs ont entraîné une charge et une pression de travail conséquentes. Une aide nationale leur a été apportée ponctuellement, mais il faut rester vigilant.

### **FAM**

L'UNSA a été alerté par la situation de 3 contrôleurs ex Limousin. En effet, depuis la mise en place de la grande région Nouvelle Aquitaine, ces agents connaissent de grands changements dans leurs missions et leurs périmètres de missions. Et ce contrairement à ce qui leur avait été dit.

En effet, aujourd'hui, les nouvelles missions prioritaires de ces agents concernent la vigne et non plus l'élevage.

L'ex région Poitou Charentes n'envoie pas ses contrôleurs sur l'Aquitaine et conserve ses anciennes missions en ne prenant pas en compte la dimension de la nouvelle région. De ce fait, les missions sont souvent à 250 kms de leur domicile, soit 3 heures à 3 heures 30 de route journalière.

Les agents effectuent 1500 à 1800 kms par semaine (soit plus de 20 heures de route) ce qui fait souvent des semaines à plus de 50 heures malgré 2 à 3 nuitées à l'extérieur par semaine.

Cette situation devient extrêmement préoccupante que ce soit pour leur vie au travail et familiale. Les arrêts de travail sont multipliés du fait d'une fatigue physique et psychologique.

Malgré les appels en interne (Responsable régionale FranceAgriMer, Directeur DRAAF, chef d'unité contrôle) la situation ne s'améliore pas. Cela ne pourra durer éternellement.

## SEA

Malgré la mise en place du plan d'action des SEA, la dégradation des conditions de travail des agents ne cesse de s'accroître depuis la campagne PAC 2014. La gestion concomitante de plusieurs campagnes avec des crises sanitaires, alimentaires et climatiques ont entraîné une surcharge importante d'activité. La gestion chaotique des aides des campagnes PAC 2015, 2016 ont mis les SEA en situation très tendue vis à vis des agriculteurs et de la profession agricole.

De plus, la régionalisation des aides du 2<sup>nd</sup> Pilier de la PAC a entraîné un changement important de pilotage et de gouvernance pour les SEA. Des difficultés relationnelles perdurent avec certains conseils régionaux qui n'ont pas pris la mesure de leur responsabilité. Un calendrier de travail non maîtrisé, des outils informatiques non opérationnels, incomplets, entraînent des retards importants dans la gestion des aides notamment les MAE non traitées depuis la campagne 2015. Cette situation affaiblit les services de l'Etat et fragilise les agriculteurs dont un grand nombre sont en situation de détresse.

Conscients de l'enjeu que représentent les aide de la PAC, les agents poursuivent leur activité avec professionnalisme, mais les demandes de mutation sont en constante augmentation car peu d'agents sont enclins à être affectés dans les SEA. Cette situation aura pour conséquence la perte de compétences techniques et de la mémoire vivante des SEA nécessaires pour affronter les différentes réglementations en perpétuelle évolution.

## ALIM'CONFIANCE

L'UNSA constate que la mise en application du dispositif alim'confiance, n'est pas cohérente. Un contrôle se soldant pas un avertissement, génère une note « satisfaisante » dans l'application internet. Une telle différence dans l'expression des résultats ne peut qu'étonner et susciter des interrogations quant à la réelle transparence pour le consommateur du dispositif présent.

Ce dispositif, au contraire d'apporter une « transparence », risque plutôt d'entraîner de nombreuses confusions dans l'esprit du consommateur et une dégradation de la relation avec les usagers. (Ambiance tendue suite à un contrôle aboutissant à une mise en demeure avec un résultat publié).

Ce dispositif entraîne un accroissement des re-contrôles, qui ne sont pas comptabilisés dans la gestion des affectations opérationnelles (GAO).

L'UNSA remercie le bureau de gestion pour leur disponibilité et la qualité de leur travail.

-----

**En préambule, l'Administration déclare que l'ensemble des CAP ayant lieu la même semaine, elle a géré au mieux la réservation des salles de réunions.**

**Suite à la mise en place du nouveau gouvernement, Le Ministère de l'Agriculture reste un Ministère de plein exercice, dont les compétences et missions sont élargies avec le retour de la filière Pêche et le maintien de la forêt**

**L'Administration rappelle soit attachement au dialogue social au sein des CAP, c'est une instance de concertation riche d'échanges précieux.**

**Cependant des améliorations sont à apporter : un groupe de travail sera donc mis en place avant l'automne, en collaboration avec les représentants du personnel afin de définir de nouvelles modalités de fonctionnement.**

## REPONSES DE L'ADMINISTRATION

### **Perspective et évolution des carrières**

Le rapport sur le corps des TSMA de M. FAYOLLE et l'étude de l'OMM apportent des réponses globales pour évaluer les compétences et les moyens pour les réaliser les missions.

Aucun plan de requalification de B en A n'est prévu cependant une réflexion est à mener sur l'obligation de mobilité quand il y a un changement de corps. En effet, certains agents ont dû abandonner leur promotion alors qu'il y a des besoins structurels.

### **Concours**

L'administration a pris conscience du décalage entre la nature des missions réalisées quotidiennement par les agents et le contenu des épreuves des concours et examens professionnels.

Le bureau des concours travaille actuellement à améliorer cette organisation et cherche à diversifier encore les jurys. La Présidente rappelle qu'un jury est souverain.

Une réflexion sera engagée sur le concours interne 2018 pour valoriser les parcours professionnels.

### **Reconnaissance des agents**

Compte tenu de la forte charge de travail dans les SEA/SPA et de la restructuration de l'IFCE, les promotions ont été accordées en priorité aux agents de ses services pour l'année 2016, au détriment d'agents d'autres structures.

Ce sujet sera débattu lors du prochain CTM de juillet car la situation ne doit pas devenir pérenne.

### **Primes et indemnités**

Le bureau de gestion est attentif aux trop perçus sur salaires et indemnités. Les agents concernés sont informés avant toute régularisation. L'Administration propose de faire remonter toute situation particulière.

### **Prime de restructuration**

Il n'est pas stipulé dans le décret à quelle date le technicien peut bénéficier de cette prime. (ex : date de fermeture de l'abattoir ou date de mobilité?)

L'administration se propose de réexaminer attentivement la note de service correspondante.

### **RIFSEEP**

Un groupe de travail se réunira dans le courant du 2<sup>ème</sup> semestre 2017 car la mise en place du RIFSEEP est complexe à mener au vu des missions diverses et variées des TSMA, c'est un chantier ambitieux.

Le corps des TSMA et des IAE sont les deux corps les plus complexes à mettre en place.

### **PPCR**

A ce jour, la Présidente rappelle qu'aucun agent n'a perdu d'argent. Toutefois, chaque passage de C en B sur liste d'aptitude doit être examiné avec beaucoup d'attention afin que les agents ne soient pas lésés.

### **Liste d'aptitude IAE**

La Présidente précise que les chefs techniciens au 8<sup>ème</sup> échelon mais redescendus depuis le 1er janvier 2017 au 7<sup>ème</sup> échelon restent promouvables pour la liste de l'année 2018.

Des discussions globales sont en cours au MAA pour définir qu'elle CAP étudierait les changements de corps (TSMA en IAE) suite à réussite concours ou promotions.

C'est une réflexion pour l'ensemble des CAP quelle que soit le corps avec pour objectif une harmonisation avec le MTES.

### **Décroisement et SIDSIC**

Ces dossiers sont suivis en collaboration avec les organisations syndicales. Toute situation particulière doit être remontée au bureau de gestion.

### **ZUS**

Recensement réalisé. Le sujet doit être abordé en CTM.

### **Visite médicale suite à un concours**

La Présidente rappelle que la visite médicale à vocation à s'appliquer pour l'ensemble des spécialités des techniciens et ne doit pas être ciblée uniquement les capacités des techniciens travaillant en abattoir.

La DGAL a en charge ce dossier pour apporter des améliorations

### **Durée affectation**

La Présidente déclare que la règle de trois ans dans un poste est appliquée avec discernement dans un souci de continuité des services public et de stabilité au sein des services. Toutefois, les situations particulières sont prises en compte.

A la demande des représentants du personnel, cette règle sera rappelée avec précision aux candidats des prochains concours.

### **Abattoir**

L'Administration est consciente des conditions de travail difficiles. D'ailleurs, une étude OMM (Observatoire des missions et des métiers) sur l'attractivité des métiers en abattoir est en cours. Un point d'étape sur ce domaine sera réalisé en CTM.

## **IAHP (Influenza aviaire)**

La DGAL remercie le travail fourni par l'ensemble des agents sur les sites concernés.

80 ETP contractuels sont venus en appui ponctuel à partir de février 2017, mais ce n'est pas suffisant pour clore la mission.

## **Alim'confiance**

La DGAL rappelle que les règles Alim'Confiance sont parfaitement affichées sur le site. La DGAL informe qu'un point sera apporté au CTM.

L'UNSA demande un groupe de travail dédié à la DGAL afin d'améliorer le process.

## **IFCE/FAM**

**IFCE** : la présidente rappelle qu'une attention toute particulière a été accordée aux agents concernés, soit par une mutation, soit par une demande de détachement suite aux fermetures de site.

**FAM** : une solution individuelle sera trouvée pour les agents rencontrant des problèmes de frais de déplacements plus conséquents suite à la mise en place des grandes régions

## **DIVERS**

### **RECOURS**

**(pour connaître les résultats individuels, contactez les représentants cités en début du CR)**

Après une CAP très chargée, sur les 14 recours présentés, seuls 5 recours concernant les primes 2016 ont pu être étudiés. Il en ressort : un avis partagé, deux dossiers reportés à la prochaine CAP, un avis favorable et un avis défavorable.

Les autres recours seront examinés à la CAP de l'automne 2017.

## **AUTRES POINTS A L'ORDRE DU JOUR**

- MOBILITES
- MUTATIONS INTRA-DEPARTEMENTALES ET MUTATIONS DANS L'INTERET DU SERVICE (FERMETURE D'ABATTOIR)
- DEMANDE D'INTEGRATION DANS LE CORPS DES TSMA
- (SA du MAAF accueillis en détachement)
- DEMANDE D'INTEGRATION DANS LE CORPS DES TSMA (autres corps)
- DEMANDES DE DETACHEMENT DE TSMA DANS LE CORPS DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS
- DEMANDE DE DETACHEMENT DE TSMA VERS D'AUTRES STRUCTURES
- DEMANDE DE DETACHEMENT DE TSDD DANS LE CORPS DE TECHNICIEN FORMATION RECHERCHE
- ACCUEIL EN DETACHEMENT DE PLPA DANS LE CORPS DES TSMA
- DEMANDE DE CHANGEMENT DE SPECIALITE
- TITULARISATIONS DANS LE PREMIER GRADE (technicien supérieur)
- TITULARISATIONS DANS LE DEUXIEME GRADE (technicien principal)

## **VOUS POUVEZ OBTENIR LES RESULTATS SUR LE SITE DU MAAF**

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

## **OU CONTACTER LA PERMANENCE**