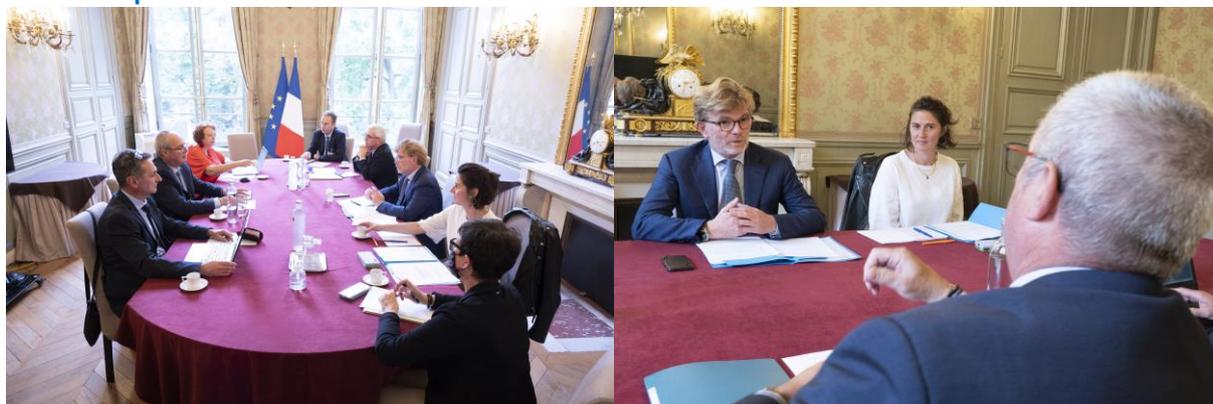


Entretien de FO Agriculture avec le ministre, Marc Fesneau le 7 juillet 2022

Un premier entretien bref mais constructif. Une volonté de dialogue affichée et assumée par le ministre. Trop de questions restent à ce stade sans réponse, mais le ministre déclare en prendre bonne note et s'attachera à y répondre, tout au moins à l'occasion du prochain rendez-vous, avant la rentrée prochaine.



Participaient pour FO Agriculture à cette réunion : **Jean-Christophe LEROY, Christine HEUZE et Stéphane TOUZET.**

Etaient excusés pour des raisons indépendantes de leur volonté : **Catherine HOBENICHE et Christophe LOUIS-CASTET.**

En préambule le ministre déclare souhaiter avoir des points réguliers avec les représentants du personnel et proposera une prochaine réunion avant la prochaine rentrée scolaire

Il déclare avoir intégré les difficultés et mouvements sociaux des CFA et CFPPA. Des échanges ont eu lieu sur ce dossier certes pas nouveau, mais qu'il souhaite voir avancer.

Il se félicite des accords télétravail et évoque quelques autres sujets sensibles :

- Les cas de harcèlement de certains agents révélés récemment : ça ne peut pas perdurer il y veillera.
- Les différentes crises et mises sous tension que cela entraîne dans les services déconcentrés et en administration centrale : Nous ne sommes pas à l'abri de nouvelles crises et il faut s'y préparer, en tous cas le ministre salue l'engagement des personnels du MASA sur les crises successives, comme pour l'influenza aviaire qui devient continue.
- Les craintes partagées sur élections professionnelles

Il défendra dans les jours qui viennent le budget ministériel sachant que la Première ministre a affiché des attentes fortes en matière de textes d'orientation agricole.



Points soulevés par FO :

1 - LES ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE

FO alerte car il y a de grosses inquiétudes comme nous l'avons énoncé dans notre courrier

- Problèmes sur les données : liste des votants fournie tardivement et incomplète (pas d'adresse mail) fin août pour transmission le 15 septembre
- Doute sur la fiabilité des données : remontées difficiles
- Fiabilité de la solution : serveurs sous dimensionnés ? navigateur inadapté ?
- Assistance à modifier et à tester
- Sous-effectif du SRH qui montre des difficultés
- Process compliqué surtout en DDI
- Impératif de refaire un test sur une période plus courte

2 - SUBVENTION ASMA

Elle devait être versée en avril. Cela bloque l'action sociale jusque dans les départements. Le dossier Mimizan qui reste en litige entre administration et les syndicats bloque le fonctionnement financier normal.

3 - POUVOIR D'ACHAT

La baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires n'a cessé depuis 20 ans, empiré avec le quasi gel du point d'indice. En 20 ans, il y a perte de 20 % du pouvoir d'achat avec des débuts de carrières sous le SMIC. **Ce n'est pas l'ajout de primes qu'il faut faire mais une refonte totale de la grille indiciaire !** Même si cela se passe à la DGAFP et à Bercy, pour les agents du MASA, vous êtes l'employeur. C'est sur vous qu'ils comptent pour défendre leur pouvoir d'achat.

3 - LES REFORMES INCESSANTES

Les réformes ne cessent de s'empiler les unes derrière les autres. A chaque nouveau gouvernement, on en rajoute de nouvelles sans avoir terminé les précédentes ni fait le bilan, prétextant parfois que les autres n'étaient pas bonnes donc on en impose de nouvelles.

L'administration ne suit plus. Du coup le dialogue devient purement informel et se limite souvent à des informations descendantes. On découvre la veille, voire en séance les documents, qui ne sont au final parfois même pas discutables. On en arrive à des blocages comme lors du dernier CTM, sur les TSMA et les SIVEP.

D'autre part, certaines ordonnances s'imposent au ministère et elles ne sont pas tenables. Il faut absolument que le MASA puisse intervenir en amont pour travailler avec la DGAFP sur des décrets qui seront applicables au MASA et non pas subir comme cela se passe actuellement.

Sur les schémas d'emploi, c'est STOP. Plus personne ne peut suivre. L'administration centrale et en particulier les Ressources humaines (RH) manquent cruellement d'agents : ils sont à l'os ! Il s'en découle une incompréhension des agents qui se sentent désabusés et lâchés (ZUS, trop perçus ou erreurs de paye, retard de primes dues...).

L'administration (SG et RH) n'arrivent plus à répondre, ni aux syndicats, ni aux services ressources humaines des Services Déconcentrés.

Si on rajoute au manque de personnel, le changement complet de l'équipe de direction RH, les déménagements et la crise COVID, nous avons le cocktail pour une situation explosive. Les SGC (secrétariats généraux communs), au sujet desquels nous avons émis des doutes sur leur efficacité, ne suivent plus et certains annoncent même ne pouvoir faire que le « service minimum et urgent ». Pour le reste, il faudra attendre des jours meilleurs ...

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

FO rappelle que nous sommes contre cette réforme contre-productive. C'est la réduction des instances, des heures en moins pour le dialogue social, ce qui entraîne des tensions encore aggravées lors des échanges avec l'administration.

Les collègues ont le sentiment de ne plus avoir d'écoute.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION DE CORPS

Nous tenons à vous signaler le comportement dans le choix de certains directeurs pour les avancements de grade ou promotions de corps.

Alors que nous sommes sur la fin des remontées des différentes propositions, des agents nous informent que certains directeurs décident de déclasser des agents d'une année sur l'autre ou simplement de ne pas les repropose alors que ces agents étaient en position 1, 2 et qu'au vu de leur entretien professionnel, ils donnent entièrement satisfaction.

L'administration procède aux avancements "à la tête du client". En CAP, nous étions vigilants sur les éventuels déclassements d'une année sur l'autre. Aujourd'hui, les agents sont déclassés ; dans les textes, le supérieur hiérarchique n'a même plus l'obligation de motiver le déclassement.

Impossible de faire un recours sans notification.

DYSFONCTIONNEMENTS DES SGC

Dans certains départements des agents doivent attendre 3 mois pour espérer être remboursés des frais de mission. Les procédures sont inexistantes.

CIA CATEGORIE C

A l'époque de sa mise en place nous avons demandé un CIA limité et moindre chez les C administratifs (150 €) pour prendre en compte les difficultés financières que peuvent avoir ces agents (ce qui est d'autant plus d'actualité maintenant). A l'époque nous avons été entendus ; et au vu de l'augmentation du coût de la vie, c'était une très bonne chose.

Avec le nouveau texte, le montant du CIA explose même chez les C administratifs. La SG du MASA l'explique par une harmonisation entre les ministères. Le MASA a toujours eu une fibre humaine, il serait important de la conserver.

IFCE

L'établissement connaît des tensions récurrentes importantes dues d'une part à un problème de management (il y a eu des plaintes pour propos sexistes, et obligation de formation du SG et du DRH...) et d'autre part au COP et à la baisse d'effectifs qu'il induit et qui ne permet pas d'assurer les missions de manière qualitative et sereine pour les personnels.

Les différents dysfonctionnements génèrent des troubles importants et des réactions (préavis de grève, lancement d'alerte en direction des membres du CA, départs d'agents sur des postes clés tel que DRH, responsable prévention...)

La situation a nécessité l'intervention du MASA dans le cadre de la tutelle : mise en place d'un calendrier de rencontres régulières entre la SG et les OS en présence de la direction générale de l'établissement. Mise en place également d'un plan de lutte contre les RPS et d'actions de formations managériales au sein de l'établissement via des CHSCT spécifiquement dédiés.

Une nouvelle rencontre entre le MASA et l'IFCE devait avoir lieu en juillet, nous n'avons aucune nouvelle à ce jour.

Il est important pour le prochain COP que le DG annonce comme un COP de stabilisation, de mettre en face des missions les moyens adéquats et de prendre en considération la souffrance au travail des agents générée par le manque d'effectifs qui induit le sentiment de ne plus pouvoir rendre un travail de qualité et de perdre l'identité (l'ADN) de l'établissement. Au stade actuel, on peut dire que l'IFCE est une poudrière.

ONF

- Depuis le limogeage du Directeur Munch, l'ONF est dirigé par le Directeur Général Adjoint. Comment l'Etat peut laisser un établissement comme l'ONF sans nommer de Directeur ?

FO appelle de toutes ses forces afin qu'il soit nommé une directrice ou un directeur à la hauteur des enjeux sociaux et environnementaux de l'établissement.

Une personnalité de concertation qui saura comprendre l'importance qu'à l'ONF, l'arbre et l'humain sont indissociables.

Une personnalité qui redonnerait une vraie valeur et du sens au service public forestier.

Ouverture de recrutement massif pour faire face à la demande des missions confiées à l'ONF.

SEA

Le **FEADER** non surfacique sera en fin d'année transféré aux grandes Régions. A ce jour, les agents doivent se positionner pour suivre leurs missions au sein des Conseils Régionaux. La plupart n'ont pourtant toujours pas de réponses à leurs questions telles que leur affectation géographique ou leur avenir financier.

- *Pas de fiche de poste, personne ne semble plus dispensé d'une mobilité d'office qui peut mettre des collègues dans des situations financières et familiales catastrophiques.*

- *Pas de fiche financière hormis des grilles indiciaires. Rien sur les primes, ce qui peut laisser redouter des baisses de traitement. La garantie de rémunération de 2 ans et l'hypothétique droit au retour ne rassurent personne.*

Cela interpelle aussi les services et personnels non concernés sur la perte de compétences et viabilité de leurs services après le transfert. Cette inquiétude est renforcée par la Circulaire du Premier Ministre du 10 mars 2021 relative aux directions départementales interministérielles qui modifie l'autorité ministérielle dont relèvent les DDI, indiquant qu'il s'agit de services déconcentrés de l'Etat relevant du ministre de l'Intérieur.

MISSIONS VETERINAIRES

Les inquiétudes sont palpables aussi concernant le BOP 206 malgré une récente reconnaissance apparente. En effet, les tensions en matière de charge de travail sont croissantes. Le manque récurrent d'effectifs pour exercer les missions « normales », formellement reconnu par vos prédécesseurs, se fait sentir. Les services craquent et les signes RPS tels que cris et larmes sont fréquents. La crainte du constat d'échec provoquée pour justifier la délégation de missions se fait de plus en plus entendre et nos collègues perdent le sens de leurs missions.

Les délégations sont de fausses solutions à de vrais problèmes. Dès qu'on baisse la garde la situation sanitaire se dégrade, cela nous est démontré par le quotidien, mais aussi par l'étude des crises ou les observations de l'état sanitaire du cheptel français...

C'était jusqu'ici une position consensuelle en CTM et CT spécialisés Alimentation. Cependant l'arbitrage concernant le devenir des missions sécurité sanitaire des aliments (SSA), avec le bleu de Matignon, rouvre le dossier délégations de la remise directe et des plans de surveillance et plans de contrôle (PSPC).

Ce dossier est la parfaite illustration de tous les problèmes évoqués depuis le début de cet entretien :

- *Un semblant de dialogue social, des décisions arbitraires et une gestion déconnectée de la réalité dans un premier temps. Le dialogue social se résume à de l'information.*
- *Les problèmes de continuité des missions, de recrutement et de formation, l'inégalité de traitement des personnels et de déroulement de carrières selon les ministères (déjà mis en évidence par la proximité depuis les DD-CS-PP)...*

Cela nous amène **aux problèmes particuliers du corps TSMA** : 1^{er} corps hors du MASA hors enseignement agricole et bras armé des contrôles.

- *Situation catastrophique pour le recrutement et la formation initiale*
- *Recrutements insuffisants et affaiblis par la baisse de l'attractivité de la fonction publique entretenue, voire cultivée, par les gouvernements successifs.*
- *Formation insuffisante liée aux dernières réformes statutaires et mécanismes de recrutement*

Dernière attaque en date du corps des TSMA : l'imposition de contraintes particulières en termes de santé appliquée au seul corps des TSMA pour le MASA. Outre le sentiment d'injustice voire de persécution chez les intéressés, cela va constituer un nouvel obstacle au recrutement et à la mobilité. Aucun compte rendu de réunion n'avait jusqu'alors soulevé autant de réactions de nos collègues que le CR du dernier CTM. Nous vous remettons en avant-première le texte de la pétition lancée ce jour suite à ce mouvement.

ENSEIGNEMENT AGRICOLE

FO vous remercie de déclarer l'importance qu'a l'Enseignement Agricole et s'interroge sur les changements d'appellation du titre de la Conseillère où n'apparaît plus « Enseignement agricole » mais « formation ».

Vous l'avez annoncé, nous devons faire face à des enjeux et défis et accompagner les transformations systémiques dans l'agriculture, l'alimentation, l'environnement et le paysage vers des socio-écosystèmes nourriciers et résilients dans un contexte d'urgence climatique environnementale et sociétale. Certains parlent de transitions, d'autres de bifurcation...

Pour **FO**, la formation doit être le moteur de ces transformations de nos modèles agricoles. Notre ministère se doit d'être ambitieux car les changements attendus doivent être aussi conséquents que ceux impulsés, notamment par la création de l'enseignement agricole dans les années 60.

Problèmes rencontrés au cours du dernier quinquennat :

- *Les réformes Blanquer (bac général et technologique, voie pro, Parcoursup). Sans parler des méthodes de travail « injonctionnelles » qui ont imposé ces réformes dans nos établissements.*
- *La loi Pénicaud qui va continuer à agir sur la formation professionnelle dispensée dans nos établissements.*
- *Le schéma d'emploi (- 200 postes) infligé à l'enseignement agricole (EA) durant le dernier quinquennat.*

Pour FO, les personnels de l'enseignement agricole sont sa première richesse

Il faut arrêter les schémas d'emploi et revaloriser les grilles de salaire sur toute la carrière !

Le recrutement des enseignants : comme à l'EN, l'Enseignement Agricole Public connaît des difficultés de recrutement, surtout dans certaines disciplines (les maths bien-sûr, mais aussi des disciplines spécifiques à l'EA). Au CTM du 29 juin, nous avons voté favorablement au projet de décret qui permet de recruter des enseignants au niveau licence sur certaines disciplines propres à l'EAP. Néanmoins, nous ne pensons pas que cela sera suffisant pour endiguer la crise des vocations. Stop au "prof bashing" !

Nos collègues ont besoin de reconnaissance et de revalorisation salariale.

C'est vrai pour les enseignants du technique mais aussi pour ceux du supérieur.

Le régime indemnitaire discuté aujourd'hui au CNESERAAV ainsi que ceux appliqués aux autres agents induit des tensions et de la rivalité entre les agents alors que l'enseignement technique ou supérieur nécessitent cohésion et engagement collectif.

Concernant les ACB des CFA CFPPA

L'engagement de travailler sur un support réglementaire encadrant leur niveau de rémunération et leur temps de travail et sa publication dans la future loi d'orientation doit aboutir. Pendant ces négociations, nous demandons qu'une consigne claire soit donnée aux établissements de ne pas voter de protocole local.

Statut des directeurs de l'enseignement technique

FO continue de revendiquer un statut de corps et non un statut d'emploi. Comme nous l'avions prévu, ce statut d'emploi précarise les directeurs et n'empêche pas les petits arrangements entre soi dans les Régions.

L'accès au RIFSEEP (la carotte) et une progression de grille étaient les arguments pour la mise en œuvre de ce statut. Or le RIFSEEP est en panne. Les montants sont inférieurs à ceux des secrétaires généraux des établissements. Et la progression de grille ne profite qu'à quelques-uns.

Nous constatons également des problèmes de formation, dans les domaines de la comptabilité et de la gestion mais aussi dans la gestion humaine des personnels.

Nous avons alerté le SRH et la DGER sur certaines situations critiques qui nous sont remontées. Nous déplorons des délais de traitement trop longs. Il y a souvent urgence mais les services ont aussi subi les schémas d'emploi.

Recrutement des personnels ATLS

Le recrutement d'autres personnels, administratifs, techniques et de santé est aussi indispensable. Il faut aussi des AESH, des AED et des infirmières.

Nous demandons la mise en œuvre de la CDIisation pour les AED, dès parution du texte. Nous demandons la fonctionnarisation des AESH, comme le revendique aussi une large intersyndicale de l'EN.

Quant aux personnels du statut formation-recherche dans l'enseignement technique, il y avait un engagement d'étudier la faisabilité de création de postes en catégorie A pour permettre à ces agents d'évoluer dans leur carrière. Nous sommes toujours dans l'attente.

Les défis de l'enseignement agricole

Dialogue social

Des signaux nous proviennent du territoire métropolitain, Nouvelle Aquitaine ou Occitanie et des outremer, Martinique ou Wallis et Futuna ou encore Mayotte et Nouvelle Calédonie.

Dans les instances de certaines Régions, les relations et discussions entre les représentants des personnels et l'administration ne sont pas conformes à ce que l'on attend d'un vrai dialogue social.

L'insertion des publics dits « à besoins particuliers » mérite aussi toute notre attention.

Réponses du ministre

Elections fonction publique

Les difficultés sont connues et je partage l'objectif de réussir ces élections. Elles doivent se passer dans les meilleures conditions. Le taux de participation doit être fort. Les défaillances de la phase de test ont été recensées et les travaux engagés pour y répondre.

Le ministère mettra tous les moyens nécessaires pour les réussir, comme prévu. On envisagera un plan B uniquement si le plan A est voué à l'échec.

FEADER

La FAQ est alimentée par les remontées du terrain et peut apporter un maximum de réponses.

Le ministre a rencontré les présidences de Régions pour aplanir les différentes questions.

Il a également demandé aux DRAAF de rassurer les agents en phase d'instabilité. Il faut suivre avec les Régions. Le ministre a demandé aux IGAPS d'accompagner les agents.

Police sanitaire unique

La décision entraîne une hausse des moyens même s'il faut reconnaître que ce n'est pas assez. La progressivité du processus est une condition en mesure de faciliter sa mise en œuvre. Le sujet demeure cependant sensible. Il faudra pendant l'installation faire aussi bien, et ensuite faire mieux.

Dialogue social

Il s'agit de construire ensemble. La méthode, le chemin comptent autant que l'arrivée.

Le ministre souhaite impliquer les agents et notamment ceux de l'enseignement agricole dans le projet de loi d'orientation. En ce qui concerne les agents des CFA CFPPA, il souhaite aboutir.

ONF

Les réformes ont été déstabilisantes et on a besoin de donner un sens à la progression de l'ONF. Le recrutement d'un directeur est en cours. Il faut un management qui donne du sens.

Il y a des questions sur la vocation de l'établissement. L'ONF est une vitrine. Il faut trouver des équilibres.

Effectifs budget et moyens

Tout semble prioritaire mais l'équation budgétaire est aussi très complexe. Le budget doit porter les priorités et ambitions de notre ministère.

IFCE

Le point d'étape annoncé en juillet est en cours de programmation.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos préoccupations sur le sujet ou vos difficultés avant la tenue de la prochaine réunion : [CONTACTS](#)

L'équipe FO Agriculture



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

