



Paris, le 5 février 2020

## Compte rendu du CTM du 4 février 2020

L'**UNSA** était représentée par Emilie CERISIER, Gwendoline PROSPER, Guy SIGALA, Didier FLEURY, Nicolas MARTEL.

En préambule, une déclaration liminaire intersyndicale spécifique au dossier Forêt a été lue en début de séance.

Ensuite, l'**UNSA** a lu la déclaration liminaire jointe à ce document.

### Réponses de l'administration

#### Point forêt

Ce point sera à l'ordre du jour du CTM du 3 mars 2020. Vous avez exposé vos attentes et nous pourrons préparer nos réponses.

#### ONF (statut d'EPIC dérogatoire)

La position du MAA s'inscrit dans le prolongement du rapport inter-inspection. Le gouvernement a confirmé le bien fondé du régime forestier et sa volonté de conserver la gestion assurée par l'ONF pour un maintien du haut standard environnemental.

Le MAA souhaite mettre en œuvre un plan de transformation de l'établissement sur 5 ans et réviser le modèle économique, rationaliser les fonctions support et redéfinir la gouvernance.

L'activité concurrentielle de l'ONF sera maintenue.

Un projet d'ordonnance prévoit d'adapter la composition du Conseil Administratif (pour coller à la gouvernance) et d'élargir la possibilité de recrutement d'agents contractuels de droit privé à l'ensemble des missions, y compris pour dresser des infractions.

Le statut actuel des fonctionnaires qui exercent à l'ONF n'est pas attaqué. La mise en œuvre de cette gouvernance se fera de façon discutée.

**La position du MAA est bien celle portée par le DG de l'ONF.**

## Enseignement Agricole

- **Schéma d'emploi pour 2020** :

Sur les 10 dernières années, nous avons perdu 8 % des effectifs élèves (14 500 élèves) avec une augmentation de 11 % des budgets. Ce n'est pas l'augmentation des moyens qui fait les effectifs élèves. Le choix a été de ne pas fermer des classes, de ne pas diminuer notre outil de formation et de ne pas faire des mutations dans l'intérêt du service, d'où la réforme des seuils qui permet de réaliser le schéma d'emploi sans impacté le niveau de formation et en accompagnant plus d'élèves.

Nous allons continuer la campagne de communication, nous mobiliser pour mieux adapter nos offres de formation aux besoins de la société actuelle. L'Enseignement Agricole doit être capable de faire la preuve qu'il recrute des élèves.

- **DGH** :

Il n'y a aucune difficulté à la demande de transparence sur la DGH, cela pourra refaire l'objet d'un point d'ordre du jour en séance de CTEA. C'est dans le cadre régional que se fait la carte des formations, la DGER prend acte de cette carte et y alloue les moyens en conséquence.

## 1. Avis sur le projet d'arrêté relatif au RIFSEEP des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Suite au dernier CTM un groupe de travail « RIFSEEP TSMA » s'est réuni le 28 janvier 2020. Des propositions d'évolutions de la cartographie des fonctions ont été faites. Notamment, sur la cartographie des fonctions en Services Déconcentrés :

- Une fonction de Coordinateur régional Faune captive en G1.
- Une fonction de chargé de mission/projet dit à enjeux en G2.

### Sur la valorisation financière

Groupes validés par le guichet unique mais pour tenir compte de la valorisation financière sur certaines missions à responsabilité classés en G2, un bonus IFSE pourra être appliqué. De même manière, un bonus supplémentaire est prévu sur le G2 pour les postes d'encadrement en abattoir.

### Sur la portabilité

Un groupe de travail avec les opérateurs et le MTES est prévu pour avoir une cohérence.

### Reprise de modulation

Pas de montant mensuel moindre à celle actuelle, le montant annuel est maintenu alors que ce n'est pas prévu par la réglementation. Pour les temps partiels, il sera tenu compte des changements éventuels.

La bascule se fera en mai avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2020, avec un suivi individuel pour avoir la situation la plus actuelle possible. Un bilan annuel de la mise en œuvre sera effectué. Si besoin, une réorientation ou une réadaptation sera faite à ce moment-là.

## Correspondants SIAL

Le classement se fera plutôt en G2 car il s'agit pour partie d'un appui aux COSIR qui sont en G1.

## Déchargés syndicaux à 100 %

Le classement se fera sur un groupe médian.

## TSMA en abattoir sur un poste mixte

Si l'agent exerce plus de 50 % en abattoir c'est le barème abattoir qui s'applique. La prime de remplacement perdurera avec une Note de Service spécifique (prévue avec la DGAL).

## Informaticiens

Les informaticiens avec des missions sur système d'ampleur national sont essentiellement en SDSI, ce sont donc des agents de centrale. Il n'est pas nécessaire de prévoir cette fonction dans les services déconcentrés.

## Promotion de grade

C'est le nouveau barème qui s'applique à l'agent avec éventuellement un complément IFSE et le delta est recalculé pour savoir s'il y a nécessité d'une garantie indemnitaire.

## Promotion de corps

Cela poserait des problèmes si on alignait le G1 TSMA et le G4 IAE car il n'y aurait pas de valorisation au moment du changement de corps, d'où la position du MAA.

## Quotas

Les OS demandent de sortir des quotas les personnes ressources en DRAAF/DDI. C'est la responsabilité des directeurs de structure de pouvoir gérer localement la valorisation de postes à enjeux.

## Divers

- Sur le mois de bascule il y aura un rappel négatif des primes distribuées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et un rappel positif du RIFSEEP.
- Pas de bonus sur les postes en Administration Centrale car pas de volonté d'intégrer la notion de poste à enjeux.
- Tous les avancements d'échelon du premier trimestre seront pris en compte.
- La notion de quotas est calculée par MAPS et non par structure.



Paris, le 4 février 2020

## Déclaration liminaire du CTM du 4 février 2020

Madame la Présidente,  
Mesdames, Messieurs,

Nous tenons aujourd'hui ce CTM car l'ensemble des organisations syndicales avaient voté contre ce texte lors du CTM du 23 janvier 2020.

Même si nous reconnaissons que l'administration a fait un effort au vu des annonces faites lors du dernier groupe de travail, nous regrettons que notre proposition de cartographie qui visait à valoriser la prise de responsabilité et le continuum entre les techniciens, les IAE et les IPEF n'ait pas été retenu.

Nous avons, en effet, alerté l'administration sur le décalage financier entre le RIFSEEP TSMA groupe 1 et le RIFSEEP IAE groupe 4. Auparavant la prime de responsabilité reconnaissait l'engagement des chefs techniciens qui occupaient un poste de catégorie A. Cette prime de responsabilité ne sera pas cumulable avec le RIFSEEP. Les bénéficiaires ne la conserveront que grâce au complément IFSE. Pour nous, c'est un recul sur la valorisation du parcours professionnel d'un agent.

Le second point que nous souhaitons aborder concerne les agents en PNA. Au vu des réponses peu convaincantes obtenues lors du dernier groupe de travail, nous doutons de la cohérence des cartographies des fonctions entre le RIFSEEP MAA et les RIFSEEP des autres employeurs.

Pour l'**UNSA**, nous revendiquons cette cohérence à la fois sur les fonctions et sur les barèmes appliqués.

Les TSMA et IAE en PNA ont un besoin urgent de visibilité.

Nous avons bien intégré que la portabilité du complément IFSE serait applicable au MAA. Cependant, si celle-ci n'était pas appliquée aux opérateurs du MAA, ce serait un frein de plus à la mobilité des agents ce qui n'est pas l'objectif de l'administration et de l'ETAT. Ceci illustrerait une fois de plus que les contraintes budgétaires réduisent vite les objectifs affichés de modernité de la fonction publique !

Nous tenions également à alerter l'administration sur le cas des agents ayant eu une modulation à la baisse et dont le montant de primes annuelles retenu intègrera cette modulation. Même si le MAA confirme avoir interrogé les structures sur leur volonté de maintenir une modulation négative sur ces agents, cette approche reste très contestable et ressemble à une double peine en privant certains agents d'un complément IFSE sur plusieurs années en raison d'une modulation à la baisse en 2018 et 2019.

Pour terminer, l'**UNSA** insiste également sur la nécessité à discuter plus fermement dans les entretiens professionnels de l'avis sur la façon de servir. Il y a des similitudes troublantes entre l'avis qui est discuté dans chaque entretien professionnel et les critères de modulation du CIA. Chaque agent doit pouvoir avoir une vision claire et transparente des critères qui impacteront le montant de son CIA.

A l'**UNSA**, tant que les conditions ne sont pas éclaircies, nous revendiquons qu'aucune modulation du CIA ne doit être faite sur la base des entretiens professionnels. Nous revendiquons même un gel des modulation CIA pour 2020 pour la filière technique.

L'**UNSA** souhaitait également interpeller le MAA sur la redevance phytosanitaire. Cette redevance émise pour les exportateurs et les opérateurs du domaine végétal concernés par le passeport phytosanitaire n'est pas payée dans certaines régions par faute de trésorier payeur général. Il nous apparaît aberrant que cette tâche chronophage ne permette pas la rentrée d'argent (estimée à 2 millions d'euros) qu'elle devrait générer. Les chefs de SRAL ont fait remonter depuis plusieurs années cette problématique à la DGAL.

Je vous remercie de votre attention.  
Les représentants UNSA au CTM.