

Déclaration préalable CGT-FSU-Solidaires

CAP des IAE - 11 et 12 juin 2014

Les personnels de la Fonction Publique se sont mobilisés de manière unitaire le 15 mai dernier pour exprimer leur refus de la politique gouvernementale menée contre les fonctionnaires.

Avec eux, nous dénonçons une nouvelle fois le gel de la valeur du point d'indice de la Fonction Publique depuis 2010 et que le gouvernement entend prolonger jusqu'en 2017.

Depuis 2000, les agents perdent près de 2 mois de traitement par an du fait de ce gel et de l'augmentation des cotisations sociales.

Nous rappelons une nouvelle fois nos revendications :

- Une révision des grilles, avec un effort particulier pour la catégorie C. Pour les IAE, nous revendiquons une augmentation des indices tout au long des échelons et terminaux, dans une optique d'une carrière linéaire.
- Des avancements d'échelon permettant des gains effectifs de pouvoir d'achat tout au long de la carrière.
- Des avancements de grades en nombre pour que chacun puisse, a minima, atteindre le dernier échelon du grade le plus élevé de son corps avant son départ en retraite.

Et puisque nous parlons rémunération abordons le sujet du RIFSEEP.

Malgré l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales siégeant au conseil supérieur de la fonction publique d'état (à l'exception de la CGC), le gouvernement est passé en force en instituant un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel qui va se substituer à l'existant. Le décret portant création du RIFSEEP prévoit en son article 7 une application au plus tard au 1er juillet 2015 pour, entre autres, les corps de la filière administrative dont les attachés.

Nous n'avons jamais accepté la PFR et ses principes. La PFR a engendré, entre autres, un frein avéré à la mobilité des agents mais nous attendions un système plus simple qui aurait réellement visé à minima l'harmonisation des montants de prime entre ministères, et une volonté d'intégration des primes dans le salaire. Nous estimons que le RIFSEEP va se traduire par les mêmes conséquences néfastes que la PFR.

Dans le même temps, les remises en cause des missions de service public continuent !

La loi de finances 2014 pour le MAAF se traduit comme en 2013 par de nouvelles suppressions d'emplois. 492 sont ainsi programmées dans tous les secteurs du MAAF, même ceux annoncés comme devant être préservés (alimentation) ou renforcés (enseignement). Les établissements publics sont particulièrement visés, avec des baisses d'effectifs et des fermetures de sites comme à l'IFCE, à l'IGN ou à l'INAO.

Concernant plus particulièrement pour les IAE, la tension sur les effectifs au MEDDE se traduit de fait par une réduction des possibilités de mutation vers des postes MEDDE, sans considération des qualifications et du profil des intéressés, ni de l'intérêt du service.

Dans le domaine des missions sur le végétal, la diminution des effectifs se poursuit, avec comme conséquence une pression sur les inspecteurs pour qu'ils assument de plus en plus de tâches différentes dans des domaines variés. Sans qu'aucune priorité ne soit ni au niveau national ni au niveau local. Cette multiplicité des tâches, entraîne un réel sentiment d'éparpillement, d'usure des agents qui essaient de concilier les diverses urgences de leurs activités, une perte de connaissance et de compétences réelles, due au fait de la suppression des missions techniques qui étaient le cœur du

métier des inspecteurs du végétal. Leurs missions techniques tendent de plus en plus à être confiées aux organismes délégataires.

Il en va de même pour la sécurité sanitaire des aliments, où des suppressions de missions d'inspection dites non prioritaires vont bon train d'année en année. Tout cela dans un contexte d'économie budgétaire au détriment de la santé publique. La cour des comptes aujourd'hui, sonne l'alarme, repris par de nombreux médias, pour dénoncer les risques qu'encourt la population. Dans son rapport annuel, elle conclut par: *"l'absence des contrôles à un niveau significatif et l'absence de sanctions suffisantes mettant en lumière des anomalies graves"*. Elle insiste aussi sur les limites de l'autocontrôle qui s'en remet au professionnel pour qu'il dénoncent eux même des résultats d'analyse non conformes, alors même que cette communication est contraire à leurs intérêts. Comment le MAAF entend-il répondre concrètement à cette alarme de la Cour des Comptes ? Quel est l'avenir de ces missions de service public primordiales pour les citoyens ?

Cela rejoint les suppressions de missions actuellement mises en œuvre sans considération des besoins de la population, avec la suppression des missions GSP-DSP, de l'ATESAT et de la majeure partie de l'aide au droit des sols.

L'apport technique des services et établissements au développement des territoires et aux besoins de la population est de plus en plus remis en cause. Cela se traduit pour les IAE par une perte de technicité et par le sentiment d'être piégés sur des missions de plus en plus managériales, sans considération pour leurs qualifications et formations, avec une concurrence accrue sur les rares postes disponibles, avec des mécanismes qui confinent aux recrutements du privé. Nous rappelons notre désaccord sur ces orientations et leurs conséquences. Et cela ne peut que générer de la souffrance et un mal-être au travail. Les démarches sur la prise en considération des risques psycho-sociaux ont certes le mérite de se développer, mais il faudrait surtout s'attaquer à la cause des problèmes !

Après la dernière loi de décentralisation, qui organise de nouveaux transferts de compétences (crédits européens, création des métropoles, ...), le gouvernement présente une grande réforme de l'organisation territoriale de la République. Demain, cela risque concrètement de se traduire par de nouvelles remises en cause de missions du service public de l'Etat, par de nouvelles réorganisations des services de l'Etat.

Le président vient d'annoncer la future carte de France qui passerait de 22 à 14 régions, cela sans consultation des partenaires sociaux, sans état des lieux, sans bilans des décennies de décentralisation et dans la précipitation.

Il vient de confirmer sa volonté d'une transformation territoriale de la France, basée sur le renforcement des intercommunalités, des régions et l'affirmation des territoires.

Cette annonce aura des conséquences sur les services de l'état et des missions exercées par les agents des services et établissements de l'Etat. Une nouvelle répartition des compétences est d'ores et déjà annoncée, vers les nouvelles régions et les communautés de communes.

Cela ne pourra que se traduire par de nouvelles réorganisations de service, au niveau régional comme au niveau départemental, dont on peut se demander quelle sera demain la survivance. Tous les services seront concernés.

Alors que le transfert de la gestion des fonds structurels européens est en cours, comment engager des agents dans ce mécanisme de transfert vers les régions, quand le périmètre des régions va profondément être modifié.

Un groupe de travail a enfin été réuni sur la place des ingénieurs dans l'enseignement agricole public. Nous réaffirmons l'exigence de technicité des ingénieurs, seule garante de l'efficacité d'une ingénierie publique, qu'il nous faut réhabiliter ; cette technicité peut être déclinée en "expertise" soit en "écoute-appui-conseil technique", mais elle ne doit pas être limitée aux tâches d'encadrement, ("ingénieur-

manager") ou opposée au métier d'enseignant (comme si ce métier faisait perdre à l'ingénieur ses compétences).

Notre souhait est de maintenir les ingénieurs dans l'enseignement agricole public et ce quelles que soient les fonctions occupées. Nous ne sommes pas d'accord avec le choix multiple peu valorisant que l'administration propose aux ingénieurs de l'enseignement après "deux-trois postes" :

- soit dans les services déconcentrés (position ambitieuse du Ministère au vu des restructurations en cours et des difficultés rencontrées pour pouvoir muter) ;
- soit comme futurs directeurs ;
- soit comme détachés dans les corps enseignants pour celles et ceux qui persisteraient à vouloir enseigner.

Pour maintenir un vivier suffisant d'ingénieurs (IAE et IPEF) dans l'enseignement, nous réaffirmons que les possibilités de mobilité symétriques entre les différents services et établissements du Ministère seraient un plus, un enrichissement mutuel pour les apprenants et pour les personnels.

Ces mobilités passent selon nous moins par le régime indemnitaire nouvelle-formule que par une amélioration des conditions de travail (suppression des permanences là où elles existent encore, généralisation du tiers-temps de fait pour tous les ingénieurs et prise en compte de celles et ceux qui préfèrent consacrer tout leur temps de service à l'enseignement) et une réelle reconnaissance des fonctions d'enseignement dans le cadre de l'avancement de carrière et l'accès au divisionnariat. Bien évidemment, cette revendication ne fait pas obstacle aux revendications de revalorisation du métier d'enseignant et de la réduction du temps de travail.

Le va-et-vient en termes de métiers et de compétences permis par ces mobilités doit s'accompagner d'une réelle politique de formation continue qui permettra de répondre aux besoins exprimés par l'ingénieur et par le Ministère.

C'est dans cet esprit que nous réaffirmons que l'affectation des jeunes ingénieurs (issus de l'externe) à la direction de centres constitutifs nous semble pour le moins inopportune et source réelle de Risques Socio-Organisationnels pour nos collègues et les personnels placés sous leurs ordres. Nous ne nions pas que certains de nos collègues accomplissent un excellent travail dès leur prise de fonction, cela justifie-t-il néanmoins la mise en difficulté d'autres collègues?

La possibilité pour les collègues désireux de s'investir dans les postes de direction, notamment DEA-DAT, peut se faire progressivement grâce au tiers-temps et à un tuilage avec le DEA-DAT en poste, avec un accompagnement réel au niveau régional tant sur le plan de l'encadrement des personnels que du droit (travail et administratif). De même, il est possible d'envisager une démarche similaire pour le chef de projet qui selon nous doit répondre à l'élargissement d'un tiers-temps vers un temps plein, fonction de la montée en puissance du projet.

Nous attirons votre attention sur la situation à Wallis et Futuna. Deux de nos collègues IAE viennent de se voir débarquer de leurs fonctions par le Préfet, de manière que nous estimons illégale et infondée. Nous demandons aux services du MAAF et du MEDDE de tout mettre en œuvre pour leur permettre d'avoir satisfaction sur les postes qu'ils ont demandés en métropole. Mais nous demandons aussi que la situation des fonctionnaires de l'Etat à Wallis et Futuna soit clarifiée : les attendus de la décision du Préfet, ainsi que ses éléments de réponse, font planer un doute sur la position des agents dans le territoire, PNA ou détachement ? Cette clarification nous semble nécessaire avant d'envoyer de nouveaux agents sur les postes ouverts à la mobilité à Wallis et Futuna. Nous demandons que les règles de la Fonction Publique soient rappelées à M. le Préfet et que ses agissements soient sanctionnés. Nous demandons une inspection sur ce qui se passe dans l'administration de l'Etat à Wallis et Futuna.

Concernant le fonctionnement des CAP, nous rappelons notre opposition totale à l'obligation que tend à imposer l'administration des 3 ans dans le poste avant de pouvoir obtenir une mutation. Nous

demandons à l'administration de respecter ces éléments, et de ne plus imposer cette pratique pouvant mettre en danger la santé des agents.

Nous souhaitons aussi avoir des éclaircissements sur des modifications envisagées pour le contrat de fin de carrière, déjà annoncées par certains IGAPS.

En cas de concurrence entre candidats de plusieurs corps, nous demandons qu'un véritable arbitrage inter corps ait lieu, associant les élu-e-s du personnel des CAP concernées, et ne se résumant pas à l'entérinement du choix du chef du service d'accueil.

Enfin, nous souhaitons souligner le travail accompli par les personnels du bureau de gestion et ce malgré des conditions de travail se dégradant de plus en plus, malgré de multiples dysfonctionnements du système d'information RH, pour lesquels nous attendons toujours qu'il y soit remédié, tant pour les gestionnaires que pour les agents gérés.