



# Déclaration liminaire Comité technique ministériel

28 et 29 juin 2022

Madame la Présidente,  
Chères et chers collègues,

Nous venons d'apprendre la décision concernant le dégel du point d'indice, 3,5%. Cette annonce attendue de longue date, est bien inférieure à l'inflation. C'est donc une déception car les agents du MASA vont continuer encore et toujours à perdre du pouvoir d'achat ! Si le décret et la loi de finance rectificative sont pris immédiatement, le ministère pourra-t-il assurer un paiement effectif sur la fiche d'août, comme l'a évoqué Stanislas Guerini au cours de la conférence salariale ? Nous nous sommes bien conscient des capacités techniques nécessaires pour tenir cette promesse.

Or, si nous sommes reconnaissants du travail accompli par les agents chargés des ressources humaines - et nous profitons de l'occasion pour les remercier chaleureusement - force est de constater que les effectifs ne sont pas suffisants pour assurer toutes les tâches. C'est ainsi que nous expliquons notamment plusieurs retards : notification et prise en compte des changements d'échelon ou de grade, publication des notes de service sur l'inscription sur la liste d'aptitude IAE et sur la liste IAE hors classe qui paralyse la procédure de promotion et inquiète les collègues, retard dans la fourniture des listes de promouvables. De même, des retards ou absences de réponse à nos sollicitations posent réellement question, car ils ne peuvent que compliquer ou enliser les problèmes exposés et surtout mettre en difficultés les agents. Les élections tests nous font craindre le pire pour les vraies, celles de décembre.

La révision à marche forcée des lignes directrices de gestion « mobilité » avec la généralisation des publications de postes au fil de l'eau reste pour nous un non-sens. Les agents n'ont plus la visibilité globale sur les postes et peinent à suivre les publications tandis que les services recruteurs sont en tension permanente pour assurer les procédures de recrutement. Si les postes peuvent être ouverts plus rapidement, les agents sont aussi susceptibles de partir à tout moment ce qui pénalise les services. Ne suivons pas d'autres ministères quand c'est pour faire pire, inspirons nous plutôt du secteur de l'enseignement du MASA.

Nous sommes interrogatifs en matière de CIA. Après l'annonce de la disparition du CIA exceptionnel, la note de service fait état d'un CIA spécial pour des crises exceptionnelles. Pour nous la question est simple : les collègues concernés par les crises, et notamment la crise influenza aviaire la plus importante jamais survenue, bénéficieront-ils d'un supplément de CIA pour reconnaître le surcroît de travail qui a entraîné pour de nombreux collègues le dépassement des durées légales de travail ?

Par ailleurs, nous appelons à nouveau votre attention à propos du RIFSEEP des collègues dans l'enseignement supérieur, notamment les IAE, qui ne prennent pas en compte leurs responsabilités et leur charge de travail. Nous reviendrons encore vers vous avec les éléments qui démontrent que ces collègues sont injustement discriminés.



Les décisions techniques pour les campagnes de paiements d'aides spécifiques, qu'elles soient annuelles ou liées aux crises climatiques et sanitaires, doivent être actées avec des délais suffisants pour que les services déconcentrés et les opérateurs puissent travailler correctement et les usagers leur adresser des dossiers complets. Ces délais insuffisants génèrent des risques d'erreur, sources de refus d'apurement, ainsi que des risques psycho-sociaux. L'Alliance du Trèfle demande que des moyens suffisants soient affectés à ces missions.

Concernant la forêt, nous attirons votre attention sur la récente action intersyndicale de recours contre le contrat État-ONF, dont EFA-CGC, membre de l'Alliance du Trèfle a été un des moteurs. Dans une période d'incertitude sur la nomination du futur directeur général, nous souhaitons que les tutelles prennent leurs responsabilités dans l'évolution indispensable de la politique forestière par une prise en compte des enjeux majeurs qui y sont liés et la mise en adéquation des moyens humains.

Au-delà de l'ONF, le désengagement du ministère sur la thématique forestière se traduit dans ses services par la baisse drastique des effectifs des services forestiers et vis-à-vis des agents : oubli pour le projet d'arrêté sur l'aptitude physique des TSMA présenté au groupe de travail, de la spécialité « forêt et territoire ruraux », absence de perspective d'évolution de carrière pour les chefs techniciens forestiers... Ce n'est pas sans rappeler les oublis analogues qui ont conduit à tarir le recrutement d'ingénieurs forestiers fonctionnaires il y a quelques années, puis à rendre illisible l'offre de formation initiale de ces ingénieurs. Notre ministère est-il vraiment conscient de l'enjeu majeur que représente la forêt aujourd'hui plus que jamais en termes de lutte contre le réchauffement climatique et de protection de la biodiversité, d'économie et aussi au regard du risque de feu de forêt ?

Le transfert au MASA des missions jusqu'alors dévolues à la DGCCRF en matière de fraudes et tromperies susceptibles d'impacter la sécurité sanitaire de l'alimentation des humains et des animaux, ne doit pas entraîner une diminution des contrôles effectués par l'État.

Lors d'une réunion informelle de la formation spécialisée Alimentation du comité technique ministériel, il a été évoqué pour ces missions le recrutement de contractuels dans l'attente de l'affectation de collègues TSMA. Or, ces douze dernières années, l'immense majorité des techniciens recrutés sur le programme 206, l'ont été en tant que T1 (post-Bac) et ont suivi une formation de quelques semaines, allongée à quatre mois depuis 2020. Le salaire indiciaire de ces collègues a été rattrapé par l'évolution du SMIC.

Sont-ils suffisamment formés et rémunérés alors que ces missions étaient assurées essentiellement par des agents de catégorie A de la DGCCRF ? Par ailleurs les postes transférés ou créés sont en nombre insuffisant et les délégations envisagées concernent des secteurs qui étaient cités comme pouvant permettre de participer au renforcement de l'attractivité des postes en abattoir.

Dans plusieurs dizaines d'abattoirs, l'inspection sanitaire n'est pas assurée de manière satisfaisante par manque de présence de vétérinaires. Cette carence est générée par des salaires pour les vétérinaires contractuels de 25 % à 40 % inférieurs à ceux du secteur privé. Un groupe de travail avait été promis pour le deuxième trimestre. L'Alliance du Trèfle n'admettra pas qu'il ne se tienne pas à la rentrée et que les vétérinaires et contrôleurs sanitaires contractuels ne bénéficient pas rapidement et simultanément des dispositions prévues par la loi de transformation de la fonction publique qui permettraient de résoudre ce problème. Elles doivent également s'appliquer aux contractuels travaillant dans les postes de contrôles frontaliers. Pour rendre attractif les postes Brexit, il a été vanté aux candidats les récupérations permises par les cycles de travail. Or vous annoncez leur réforme avant que toute évolution des rémunérations ne soit programmée. Nous pouvons d'ores et déjà vous annoncer que des collègues démissionneront consécutivement à cette évolution.