



Paris, le 10 novembre 2021

## CTM du 9 novembre 2021

Un Comité Technique Ministériel s'est tenu le 9 novembre 2021, sous la présidence de Sophie DELAPORTE, Secrétaire Générale (SG) du MAA.

L'UNSA était représentée par : Emilie CERISIER, Didier FLEURY, Martine HARNICHARD, Nicolas MARTEL et Gwendoline PROSPER.

Après lecture des déclarations liminaires ci-jointes, la SG a apporté les éléments de réponse suivants aux organisations syndicales (OS) :

### Sur la dernière publication de L.214 :

Des mesures immédiates ont été prises par le MAA : déclenchement d'une mission d'inspection dans l'abattoir en cause, vérification du recrutement, appui d'une cellule psychologique notamment à la demande de la DDPP. Toutes ces mesures visent à préserver la capacité de travail et d'actions des agents et préserver leur santé.

L'administration reconnaît qu'il est impossible de pallier aux postes vacants avec des agents titulaires (notamment lors de remplacement de congés maladies). Le ministère s'est engagé avec l'Observatoire des Missions et des Métiers (OMM) à travailler sur le recrutement. Ce sujet sera de nouveau abordé lors d'un prochain CT Alimentation.

**L'UNSA avait alerté le ministre dès le 28 octobre sur ce sujet et les conséquences pour les agents. Au-delà de cette affaire c'est bien l'enjeu du recrutement dans nos services d'inspection qui doit être abordé.**

### Brexit :

L'administration doit vérifier que les cycles horaires et l'organisation du travail soient cohérents avec le trafic et sa répartition. Il n'y a pas d'intérêt à maintenir du travail de nuit si c'est injustifié. D'autant plus que ces cycles ont un impact sur la santé des agents. Il faut privilégier l'activité en journée. L'UNSA émet le souhait de revoir la compensation des jours fériés et week-end. Pour l'administration, il faut plutôt se rapprocher d'un cycle classique.

Une expertise va être lancée pour les agents qui ont un cycle de travail dit « cycle de la capitainerie » car ces cycles nécessitent de prendre des cycles de congés de 5 jours mais le nombre de jours de congés n'étant pas un multiple de 5, ils rencontrent des difficultés pour les derniers jours.



**Ce sujet sera à l'ordre du jour du prochain GT Brexit, en attendant l'UNSA continuera à alerter l'administration sur les situations « qui lui paraissent anormales ».**

### **IFCE :**

Une nouvelle enquête a été diligentée et a fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du dernier CHSCT. Ce rapport va être analysé par le MAA qui échangera ensuite avec le Directeur Général (DG) de l'IFCE, responsable de la conduite du dialogue social et du travail dans son établissement. Sur la situation des CDD non renouvelés, la trajectoire d'évolution des effectifs n'ayant pas été modifiée, il est normal que l'établissement s'efforce de s'en approcher. Les non reconductions doivent par contre s'effectuer dans les règles.

Dans les points à l'ordre du jour, une charte de dialogue social élaboré par l'administration a été proposée aux OS. Celle-ci permet de cadrer les échanges et l'organisation lors des instances. Elle sera transmise à l'ensemble des structures du MAA pour illustrer les travaux qui peuvent être mis en œuvre dans le cadre du dialogue social.

Vous trouverez ci-dessous les réponses aux questions diverses des OS :

### **Abattoirs :**

Suite à l'alerte de l'UNSA sur le paiement des heures de nuit, l'administration a présenté l'échéancier suivant : rattrapage du différentiel du premier trimestre (suite à la revalorisation) et paiement du deuxième trimestre en novembre, paiement du troisième trimestre en décembre (en avance) pour les titulaires et en janvier pour les contractuels.

Concernant la revalorisation de la compensation des heures de nuit, le ministère a exprimé le fait que les services rencontraient des difficultés opérationnelles pour que les agents puissent récupérer ces heures. Il n'est donc pas envisagé pour l'instant de revalorisation de cette compensation qui est limité aux 4 premières heures de nuit de chaque semaine.

### **Défi environnemental MAA :**

Le ministre a annoncé lors du CTM budget de septembre sa volonté de faire du MAA le premier ministère neutre en bilan carbone. Pour ce faire un bilan en administration centrale a été lancé et un diagnostic est en cours pour intégrer les trajets domicile/travail. Pour les DRAAF, ce diagnostic sera fait dans le cadre d'un marché avec l'UGAP. Pour l'enseignement agricole, une saisie des présidents des Conseils d'Administration va être faite. En terme d'actions, un rachat de crédit carbone auprès d'actions engagées en faveur de l'environnement et/ou de la forêt est prévu. Des actions préventives vont également être mises en œuvre (recrutement d'un haut fonctionnaire au développement durable effectué et chef de projet à venir).

### **Situation à l'ONF :**

Une alerte a été lancée auprès du MAA par le médecin de prévention pour les cadres supérieurs membres du comité de direction. Après échange avec la Direction Générale, des entretiens bilatéraux ont été mis en œuvre et deux séminaires (un pour le CODIR plénier et l'autre spécifique pour les cadres supérieurs) se sont déroulés pour partager le sens des actions à conduire sur les prochaines années.

## Revue des missions interministérielles :

Le MAA a rencontré les représentants en charge de la revue de missions. Tous les secrétaires généraux des ministères vont être reçus. Un comité de pilotage sur le sujet est prévu le 16 novembre et la présentation des conclusions devrait se faire au printemps 2022.

## Carrière, rémunération, action sociale :

Les agents en SIVEP en service continu ne bénéficient pas tous de l'accès à un restaurant administratif, le MAA a demandé à la DRAAF de se renseigner auprès des autres entités travaillant sur site pour connaître leurs modalités mises en œuvre pour le déjeuner des agents.

La cellule de discrimination travaille actuellement sur un élargissement de son périmètre pour les agents de l'enseignement supérieur notamment.

Concernant le remboursement d'une partie des cotisations de la protection sociale complémentaire, la note de service 2021 prévoit le modèle d'attestation à fournir par les agents. Cependant, les OS estiment que l'information RH n'était pas suffisamment claire sur les modalités de mises en œuvre. Le MAA va transmettre un flash info explicatif et la FAQ de la DGAFP.

Pour les dossiers QPV (quartiers prioritaires de la ville), l'accent a été mis sur les agents proches de la retraite. La deuxième priorité sera de traiter les dossiers des agents déjà retraités.

Des résultats d'avancements complémentaires pour des corps de catégories B et C ont été annoncés suite à la conférence salariale de juillet. Des agents placés sur liste complémentaire ont donc pu être promus dès cette année.

## Avancements, promotions :

Les promotions pour les TSMA devraient être publiées semaine 46, les tableaux d'avancement mi-décembre.

## CIA :

Une réforme du CIA devait être mise en place dès 2021 pour un versement du CIA plus tôt dans l'année (si possible avant l'été). Celle-ci ne sera mise en œuvre qu'en 2022.

**L'UNSA avait demandé cette réforme pour plus de cohérence car le CIA versé fin 2021 portera sur la manière de servir de l'agent pour l'année 2020.**



Paris, le 9 novembre 2021

Madame la Présidente,  
Mesdames, Messieurs,

Nous avons été alerté par des collègues en poste au SIVEP de OUISTREHAM qu'une réflexion est en cours sur les plannings, les horaires, la réduction des heures de nuit se prépare et la perte de salaire en conséquence.

En effet, la diminution des heures de nuit inquiète les agents à cause de l'impact important sur le salaire. Cette diminution est motivée par la volonté d'ajuster la présence des agents la nuit au flux constaté sur ces premiers mois d'activité post-Brexit. Cette inquiétude s'ajoute aux fortes contraintes exercées sur leur vie privée par le travail des jours fériés et week-ends qui n'est pas indemnisé ni récupéré.

Pour l'**UNSA** les conditions de départ étant appelé à être modifié, Il nous semblerait normal que ces jours donnent lieu à compensation maintenant.

Prochainement, ERGOTECH doit fournir un rapport sur la gestion des plannings. Il serait souhaitable que cette réflexion soit collective.

Cette redéfinition des plannings et la réduction des heures de nuit vont fortement impacter le salaire des agents en postes au SIVEP et plus spécialement les contractuels. Quelle solution peut être envisagée, Madame la Présidente, une revalorisation des salaires ou une indemnisation forfaitaire ?

Madame la Présidente voici quelques questions posées par les agents :

- Visibilité sur les plannings (plannings communiqués pour quelle durée ?),
- Souplesse (adaptation à la charge de travail, possibilités de modifications),
- Mode de fonctionnement (répartition des tâches entre les agents),
- Questionnements en cours dans les autres SIVEP et projets de modification,
- Possibilité d'une indemnité "repas" car travaillant en journée continue sur des sites sans cantine ?

Sur la question du télétravail, l'**UNSA** souhaite rappeler qu'elle soutient la demande des agents en terme d'équipements pour le télétravail afin que l'ensemble de la communauté puisse travailler dans de bonnes conditions conformément aux textes réglementaires en application. Les agents attendent cet accord impatiemment car la situation transitoire gérée de façon diverse au sein des structures n'est confortable ni pour les agents, ni pour l'administration.



Pour rappel, les points de blocage de l'**UNSA** depuis le début des groupes de travail sont les suivants :

- Eviter que des accords locaux soient plus restrictifs ;
- Les jours flottants doivent être une modalité à part entière et pas une quote-part des jours télétravaillés ;
- Le document stipule que l'agent doit pouvoir revenir sur son lieu de travail dans une limite de 2h en cas de nécessité de service: c'est une ligne rouge pour l'**UNSA** ;
- Les lieux de travail à distance doivent être pluriels et décidés par l'agent, en concertation avec l'administration.



## Déclaration intersyndicale

Madame la Présidente,

Devant la tourmente médiatique de fin octobre, tous les représentants du personnel apportent leur plein soutien aux collègues qui gèrent ou sont confrontés à la crise liée aux images et enregistrements diffusés par l'association L 214, et en particulier à ceux du site d'inspection de Cuiseaux.

La découverte de l'infiltration dans l'équipe des services vétérinaires d'un agent de l'association L.214 est vécue comme une trahison ; en sus du non-respect d'engagements pris lors de son recrutement, celui-ci a même enregistré en cachette leurs propos dont certains ont été diffusés.

L'ensemble des organisations syndicales regrette vivement que le communiqué de presse ministériel du 28 octobre ne fasse état d'aucun soutien à cette équipe et en revanche mentionne des sanctions, susceptibles de les concerner.

**Or, les représentants du personnel dénoncent une nouvelle fois les effectifs insuffisants pour mener à bien l'ensemble des missions de service public et particulièrement les missions prioritaires.**

Ni les semonces répétées dans de nombreux rapports de la Cour des comptes (notamment en 2014) puis par la commission d'enquête parlementaire sur l'abattage des animaux de boucherie (2016), ni la succession des scandales alimentaires n'ont inversé la tendance : les services d'inspection en abattoir subissent aujourd'hui un sous-effectif chronique ! Ce ne sont pas les 6 collègues affectés à la FINA qui peuvent compenser les centaines d'emplois supprimés dans ce secteur depuis près de 20 ans.

Un précédent ministre et un précédent DGAL avaient indiqué bien avant le Brexit, le renforcement des contrôles en protection animale, l'Animal Health Law et la nouvelle version de TRACES etc., qu'une augmentation significative des effectifs était nécessaire pour effectuer les missions vétérinaires incombant à l'État. Depuis des années, tout renforcement dans un domaine d'activité des services vétérinaires s'effectue au détriment des contrôles dans un autre.

Malgré nos alertes répétées, la crise Covid aurait-elle fait oublier cette donnée intangible à nos actuels décideurs ?

Monsieur le Ministre assure que « tout agent recruté pour travailler en abattoir doit suivre un parcours qualifiant, qui peut prendre la forme d'un tutorat sous la supervision d'un vétérinaire ou d'un agent expérimenté, et seul le personnel confirmé a mandat pour réaliser des inspections aux postes-clés qui nécessitent une certaine technicité. »

Oui, Monsieur le Ministre, ce sont bien les procédures internes qui prévoient un fonctionnement optimal dans le meilleur des mondes. Cependant dans vos services la réalité est souvent bien différente ! Les difficultés croissantes, l'épuisement et le malaise face à l'incapacité de mener à bien les missions, faute de moyens humains suffisants, peuvent contrarier malheureusement l'implication des équipes. Elles tentent pourtant de faire de leur mieux avec les moyens du bord dans des conditions trop souvent dégradées.

En conséquence, il n'est pas étonnant que, parfois, des agents contractuels recrutés pour quelques mois ou plusieurs années, mais toujours payés au SMIC, doivent assurer très rapidement, après un bref tutorat, les différentes activités de l'inspection en abattoir !

Ces activités, à fort enjeu sociétal, exercées dans des conditions particulièrement difficiles, sans reconnaissance financière, n'attirent que peu de candidats, mettant les services dans des situations inextricables.

Devant l'urgence et la gravité de la situation vécue dans les services vétérinaires et phytosanitaires, nous demandons aujourd'hui un engagement ferme du ministre accompagné de la présentation d'un échéancier de travail pour :

- mettre en place des mesures statutaires, organisationnelles et budgétaires permettant les recrutements nécessaires de titulaires pour que les missions soient assurées par des personnels formés et positionnés au sein d'une chaîne de commandement opérationnelle ;
- augmenter les effectifs du programme 206 pour qu'ils soient à la hauteur des nécessités de protection de la santé publique, de la santé et de la protection des animaux et végétaux, comme le prévoient les textes européens et le demandent nos concitoyens ;
- mettre en place de véritables moyens afin que les agents puissent exercer leurs missions dans des conditions qui ne mettent pas leur santé physique (TMS) mais aussi mentale en danger ;
- assurer un véritable plan de carrière pour les agents titularisés sur un poste en abattoir, un plan de titularisation des contractuels parmi les contrats longs et les CDI, afin d'éviter le turnover incessant des équipes et la course aux recrutements, ainsi qu'une amélioration, notable et urgente, de la rémunération de tous les contractuels.

**Enfin, nous demandons que l'opprobre jetée sur les personnels travaillant dans ces abattoirs et dans les conditions que nous venons d'énoncer, cesse immédiatement et qu'un message de soutien à ces équipes soit envoyé par notre ministère, à défaut de quoi nous aurons davantage de mal encore à recruter dans ce secteur.**

Paris, le 9 novembre 2021